

Förbundsmöte 2018

# Utvecklad organisation för inflytande och engagemang



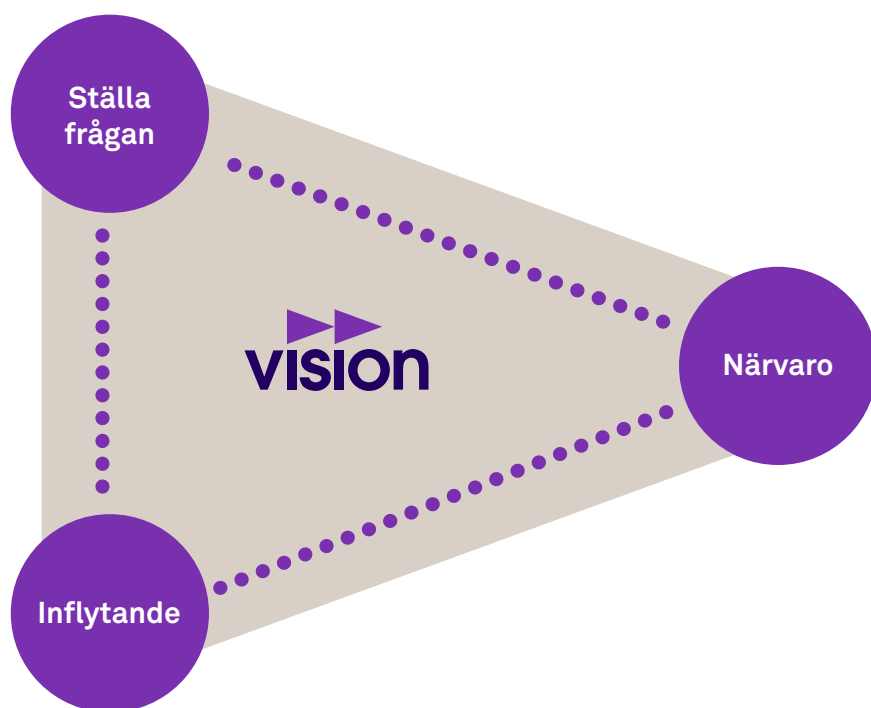
# Inledning

Förbundsstyrelsen fick i uppdrag av förbundsmötet 2016 att påbörja en översyn kring förbundsmötets roll, funktion och mandatfördelning. Resultatet från översynen skulle delges i en rapport under hösten 2017. Översynen tog sitt ursprung i förbundets alla parlamentariska processer och strukturer och har inte enbart fokuserat på förbundsmötet. Utifrån förbundsstyrelsens perspektiv har översynen också en tydlig koppling till förbundets övergripande styrdokument – *Vi är Vision*.

Arbetet med översynen har framförallt präglats av dialoger med förtroendevalda på olika nivåer i organisationen. Ambitionen har varit att föra dialog med förtroendevalda som representerar olika avtalsområden och som har olika förutsättningar för sitt fackliga uppdrag. En medlemsundersökning, en undersökning bland förtroendevalda samt en omvärldsanalys bland andra organisationer och fackförbund har genomförts och delar av resultaten från dessa har vägts in i översynen. Översynen och förbundsstyrelsens analys och konsekvensanalys återfinns i bilagorna 1 och 2.

De resonemang och förslag som här presenteras har en tydlig koppling till inflytande och närvaro som är centrala begrepp från *Vi är Vision* och ger organisationen rätt förutsättningar att fortsätta utvecklingsarbetet.

Dokumentet du läser nu innehåller således fyra delar; en kort sammanfattning av de förändringar förbundsstyrelsen vill se och förslag till förbundsmötesbeslut, en längre beskrivning av de förändringar som förbundsstyrelsen vill genomföra samt två bilagor – dels rapporten kring översynen som lades fram under hösten 2017 och dels en konsekvensanalys.



# Sammanfattning

Vision är en modern facklig organisation. Vi vill leda utvecklingen och organisationen ska präglas av medlemsinflytande och engagemang samt ha fokus på organisering och att öka i facklig styrka. Vision ska förknippas med nytänkande och ta tillvara på nya möjligheter för såväl medlemmar som förtroendevalda.

Hur engagemang kanaliseras förändras över tid och vi ser en utveckling i samhället där engagemang tar sig nya former både digitalt och fysiskt där människor i större utsträckning samlas kring enskilda frågor eller initiativ. Det är viktigt att Vision som organisation tillåter och uppmuntrar till att nya arenor för engagemang och inflytande uppstår och att förbundet utvecklas i takt med omvärldens sätt att engagera sig. Det innebär bland annat att vi behöver förkorta vägarna från idé till beslut och handling och att vi ger utrymme för att bli en mer flexibel organisation som ger fler möjlighet att vara med och påverka. Kopplat till detta finns ett behov av att tydliggöra och utveckla vilka de demokratiska vägarna för inflytande i organisationen ska vara och vilka frågor som behöver hanteras på just Visions högsta beslutande organ, förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsen vill att utvecklingen av den parlamentariska organisationen och processerna ska kännetecknas av transparens, inflytande, flexibilitet och engagemang. De demokratiska processerna ska vara transparenta för intresserade medlemmar och förtroendevalda. Förslag, dialoger och beslut ska kommuniceras på ett tydligt sätt. Det ska vara enkelt att ha inflytande i Vision och förbundet ska präglas av en levande demokrati med stor delaktighet. Förbundsstyrelsen och andra forum för inflytande ska vara utformade så att de understödjer och bidrar till att leda förbundet framåt och utvecklas i takt med omvärlden. Förbundsstyrelsen och andra forum för inflytande ska även främja engagemang och handlingskraft på alla nivåer inom förbundet.

# För att lyckas med utvecklingen föreslår förbundsstyrelsen förändringar inom följande områden:

- ▶ **Fokuserat syfte och innehåll på förbundsmötet.** Det handlar om att renodla förbundsmötets roll och funktion så att det som behandlas på förbundsmötet rör strategiska beslut som påverkar många medlemmar, Visions politik och framtid. Andra frågor kan hanteras mer effektivt på andra arenor
- ▶ **Nya arenor för inflytande, engagemang och handlingskraft.** Vi behöver både utveckla våra nuvarande mötesplatser och möjliggöra för nya för att bättre möta behovet av erfarenhetsutbyte, inspiration till handlingskraft samt att skapa engagemang kring en eller flera frågor. Nya arenor kan vara både på nationell eller regional nivå, fysiska eller digitala, hantera en särskild hjärtefråga eller beröra ett övergripande tema. Det viktiga är att det är organisationens behov som är styrande.
- ▶ **Förändrad motionsbehandling och digitaliserade processer.** Vi behöver modernisera och förenkla möjligheterna att komma med förslag både till förbundsstyrelsen och förbundsmötet, när det gäller frågor som inte är av lokal karaktär. Digitala processer förenklar och effektiviserar möjligheten att delta i förbundsgemensamma diskussioner som ett komplement till fysiska träffar.
- ▶ **Förändrad mandatfördelning.** Genom att justera mandatgränserna tillför vi ett antal mandat, vilket i förslaget leder till att större avdelningar får fler mandat än tidigare. Detta utan att förändra grundprincipen om att det är viktigt att många olika avdelningar och klubbar är representerade på förbundsmötet. Förbundsstyrelsen föreslår också att mandaten, som tidigare varit personliga, knyts till avdelningen eller klubben.
- ▶ **Förbundsmöte vart fjärde år.** Förbundsmöte mer sällan än idag är en förutsättning för att ge utrymme till nya arenor för inflytande, engagemang och handlingskraft. Genom att förlägga förbundsmötet till vart fjärde år ger vi organisationen en längre planeringshorisont för att genomföra de strategiska besluten om förbundets politik och framtid och därmed ges bättre förutsättningar att nå resultat för medlemmarna. Vi behöver dessutom bredda representationen och formerna för de som är och vill bli engagerade i förbundet, vilket innebär att vi behöver skapa utrymme för att möta morgondagens behov.
- ▶ **Likabehandling.** För att förbundsmötet och andra arenor för inflytande ska leva upp till värdegrunden och vara inkluderande behöver Vision ständigt arbeta för att utveckla organisationen och våra processer utifrån ett likabehandlingsperspektiv. Det innebär bland annat att alla som formellt deltar vid olika typer av möten också har lika stor makt och möjlighet att påverka.

## Förslag till beslut

### Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta:

- att** ge förbundsstyrelsen i uppdrag att genomföra de förändringar som finns föreslagna i "Utvecklad organisation för inflytande och engagemang."
- att** konsekvensändra stadgarna utifrån ovanstående beslut

# Förbundsstyrelsens förslag till förändringar

Utifrån översynen och analysen av den demokratiska organisationen och processerna i Vision har förbundsstyrelsen identifierat ett antal kännetecken för de förändringar som de vill genomföra. Förbundsstyrelsen anser att det krävs vissa förändringar i den demokratiska organisationen och de demokratiska processerna för att utvecklas till en mer modern demokratisk organisation som möter dagens och framtida behov.

## Kännetecken

**Transparens** - De demokratiska processerna ska vara transparenta för intresserade medlemmar och förtroendevalda. Förslag, dialoger och beslut ska kommuniceras på ett tydligt sätt.

**Inflytande** - Det ska vara enkelt att ha inflytande i Vision. Förbundet ska präglas av en levande demokrati med stor delaktighet.

**Flexibilitet** - Förbundsstyrelsen och andra forum för inflytande ska vara utformade så att de understödjer och bidrar till att leda förbundet framåt och utvecklas i takt med omvärlden.

**Engagemang** - Förbundsstyrelsen och andra forum för inflytande ska främja engagemang och handlingskraft på alla nivåer inom förbundet.

## Förändringsförslag

Nedan beskrivs de förslag till förändringar som förbundsstyrelsen föreslår för att skapa en mer demokratisk organisation och demokratiska processer som genomsyras av större transparens, inflytande, flexibilitet och engagemang. Förslagen bygger på den översyn och den analys som genomförts under våren och sommaren 2017. Denna version är en utveckling av förbundsstyrelsen två tidigare förslag och har reviderats utifrån de synpunkter och diskussioner som framkommit under höstens olika dialoger.

**Förbundsstyrelsen föreslår enligt nedan ett antal förändringar som presenteras under följande rubriker:**

1. Fokuserat syfte och innehåll på förbundsstyrelsen
2. Arenor för inflytande, engagemang och handlingskraft
3. Förändrad motionshantering och digitaliserade processer
4. Förändringar som rör mandat till förbundsstyrelsen
5. Förbundsstyrelse möte vart fjärde år
6. Likabehandling

## 1. Fokuserat syfte och innehåll på Förbundsmötet

### Sammanfattning

Förbundsstyrelsen vill att förbundsmötet i högre grad ska ägnas mer åt politiska och strategiska frågor. Andra frågor kan hanteras bättre på andra arenor och beslutsprocessen blir då mer effektiv. Detta ska också bidra till att på ett bättre sätt ta tillvara på och uppmuntra medlemmars och förtroendevaldas idéer och engagemang i olika frågor.

### Nuläge

Förbundsmötet är Visions högsta beslutande organ där förbundets framtida inriktning och strategier beslutas. Idag beslutar förbundsmötet vanligtvis om en stor mängd motioner som behandlar både större strategiska frågor med bäring på stora delar av förbundet och mindre frågor av mer operativ karaktär. Flera av frågorna som behandlas på förbundsmötet rör också endast en liten andel av Visions medlemmar, medan andra påverkar hela förbundet. Det kan bli långa vägar för en idé att bli verklighet när förbundsmötet ses som den enda arenan där förslag kan läggas fram och beslut fattas. Den utveckling som gör störst skillnad för våra medlemmar är självklart den som sker lokalt i avdelningar och klubbar på arbetsplatser, men när någon har en idé eller förslag till utveckling på förbunds nivå är det idag svårt att nå fram utan att använda sig av förbundsmötet som arena. Det är okänt för många att det går att ställa frågor eller lämna förslag direkt till förbundsstyrelsen.

De strategiska frågorna och besluten som exempelvis Visions värdegrund, hjärtefrågor och mål i *Vi är Vision* (2016) är styrdokument och prioriteringar som rör förbundets alla medlemmar. Styrdokumenten som har beslutats av förbundsmötet är strategiska och har en lång varaktighet.

### Önskat läge

Förbundsmötet har behov av att utvecklas till att i större utsträckning än idag fokusera på frågor som är av långsiktig strategisk karaktär och som påverkar medlemmarna och utvecklar Visions politik. Ombuden på förbundsmötet spelar även fortsättningsvis en avgörande roll för utvecklingen, vid fördjupade diskussioner och beslut kring frågor som har förts dialog kring i organisationen inför förbundsmötet.

Strategiska diskussioner samt beslut ska även fortsättningsvis hanteras på förbundsmötesnivå och ha en stor dialog- och förankringsprocess innan förslag läggs fram.

För att möjliggöra det utrymme behövs vissa frågor som idag behandlas på förbundsmötet hanteras och beslutas i andra forum eller arenor närmare den verksamhet eller område där de hör hemma. Eftersom andra frågor därmed behandlas på andra arenor bidrar det till en snabbare process där vägen från idé till handling förkortas, vilket på ett bättre sätt tar tillvara på och uppmuntrar medlemmars och förtroendevaldas engagemang.

### Nedan beskrivs hur andra frågor kan hanteras på andra arenor

Motioner som rör enskilda avtalsområden är inte alltid relevanta för hela förbundet utan bör hanteras av förbundsstyrelsen som utifrån fastställda kriterier väljer om de vill föra dialog kring frågeställningarna på exempelvis avtalsforum eller om de vill skicka motionen direkt till respektive avtalsgrupp för att där föra dialogen och prioritera i frågorna. Förbundsstyrelsen fattar liksom idag besluten rörande avtalsrörelsen, men med det här förslaget vill förbundsstyrelsen öppna upp för fler inom de respektive avtalsområdena att ha inflytande. Som ett exempel så träffas på avtalsforumen för HÖK-området omkring 500 förtroendevalda inom just det avtalsområdet, vilket är mer än dubbelt så många som har chansen att diskutera frågorna på förbundsmötet.

Motioner som rör enskilda arbetsplatser är i regel inte relevanta för förbundsmötet, utan ska i första hand hanteras lokalt i avdelningen/klubben och vid behov med stöd från kansliorganisationen, eller i vissa undantagsfall av förbundsstyrelsen. Detsamma gäller frågor som rör enskilda avdelningar eller klubbar. Motioner eller förslag som kommer från medlemmar eller förtroendevalda och som bidrar till att utveckla förbundet bör inte behöva vänta på ett förbundsmöte för att bli hanterade. Istället gör förbundsstyrelsen en bedömning

av förslaget och tilldelar exempelvis kansliorganisationen ett uppdrag. Förbundsstyrelsen kan också välja att föra dialog på någon av de arenor där frågan lämpar sig eller i samordningsgrupperna för att få ytterligare perspektiv i frågan innan de fattar beslut.

Eftersom årsberättelserna (verksamhetsberättelse, ekonomiska berättelser och revisionsberättelse), ansvarsfriheten och medlemsavgifterna är bundna till specifika år kommer det de år det inte är förbundsmöte att genomföras ett digitalt årsmöte för dessa frågor. Det är de som har mandat från senaste förbundsmötet som kommer kunna rösta i frågorna. På så sätt aktiveras mandatet även mellan förbundsmöten och förbundet får en mer levande demokrati där frågor som väcks behandlas inom rimlig tid. Om det dessutom finns någon fråga där förbundsstyrelsen vill ha vägledning ska dessa med god framförhållning kunna hanteras digitalt istället för att invänta ett förbundsmöte.

Möjligheten att ställa frågor eller lämna förslag direkt till förbundsstyrelsen finns redan idag, men upplevs som okänd bland de förtroendevalda som har intervjuats. Vi behöver därför tydliggöra, uppmuntra och underlätta dessa processer. Frågor och förslag som lämnas in till förbundsstyrelsen behöver en transparent process för att säkerställa de demokratiska möjligheterna. Hur det går till rent praktiskt beskrivs vidare i stycket om motionshantering.

## 2. Arenor för inflytande, engagemang och handlingskraft

### Sammanfattning

Förbundsstyrelsen vill både utveckla de befintliga arenor vi har idag, men också möjliggöra för fler tillfällen för inflytande som ska äga rum mellan förbundsmöten.

För att nå ett ännu bättre resultat för medlemmarna finns behov av olika träffar för erfarenhetsutbyte, metodutveckling och inspiration. Dessutom vill förbundsstyrelsen att fler ska bli engagerade för att bidra till att öka energin i viktiga frågor både på nationell och lokal nivå. När fler blir bärare av Visions mål och hjärtefrågor ökar vi synligheten och närvaron lokalt vilket bidrar till ökad handlingskraft.

Vilka typer av träffar och hur de ska genomföras kan variera från ett år till ett annat, men det handlar om att utifrån behov ge styrka till organisationen, att öka handlingskraften och att skapa strategier för att nå resultat för medlemmarna.

### Nuläge

Det är flera förtroendevalda som upplever att Visions olika mötesforum till viss del stelnat i sina former och att det också till stor del är samma personer som deltar i de flesta forum. Samtidigt uppger förtroendevalda att det är svårt att hitta nya personer som vill engagera sig fackligt. Förbundsstyrelsen har tillsammans med avdelningar och klubbar försökt utveckla och hitta former för att främja och ta tillvara på engagemang. Det är ett arbete som även fortsatt måste utvecklas för att Vision ska kunna attrahera nya engagerade och vara ett fackförbund som ligger i framkant.

### Önskat läge

Förbundsstyrelsen ser att det är nödvändigt att hitta nya former för att ta hand om engagemanget för att kunna attrahera fler medlemmar att bli aktiva, både på lokal och nationell nivå. Det finns många lokala initiativ till att arbeta på nya sätt och på nationell nivå skulle förbundet behöva bli bättre att fånga upp de möjligheterna.

Flera av de välkända forum som finns idag ska vara kvar och kontinuerligt utvecklas både form- och innehållsmässigt. Detta gäller exempelvis förmöten, avtalsforum, nätverk och samordningsgrupper. Till detta vill förbundsstyrelsen lägga till idén med tematräffar som ska kunna vara mer flexibla vad gäller form och innehåll vilket beskrivs nedan.

## Förmöten

Förmöten, som redan idag finns, ligger i anslutning till förbundsmötet. Förmöten syftar till att öka medvetenheten kring de frågor som ska diskuteras och fattas beslut om på förbundsmötet. Det gör att tryggheten och den strategiska höjden ökar eftersom det finns möjlighet att diskutera frågor och motioner som ska behandlas på förbundsmötet i förväg. Det finns möjlighet att skapa en större förståelse för underlagen och förbundsstyrelsen och motionärer har möjlighet att förklara sina resonemang. Den demokratiska processen och bearbetningen av motioner och andra frågor påbörjas på förmötet och fortsätter på förbundsmötet. Förbundsstyrelsen vill ta bort känslan av att deltagarna har samma dialog på förmöten som på förbundsmötet och vill istället att resultatet från förmötet i större utsträckning ska tas omhand och arbetas utifrån under förbundsmötet.

Det är fler deltagare totalt sett på alla förmöten än på förbundsmötet eftersom exempelvis även ersättare deltar. Det innebär att frågorna diskuteras av en bredare krets av förtroendevalda, vilket också betyder att flera har möjlighet att påverka frågorna innan beslut fattas. Förmötet är också en förberedelse för ersättarna som snabbt ska kunna kallas in till förbundsmötet som ordinarie ombud, men ska också fungera som en förbundsmötesskola där förbundsmötets metoder tydliggörs så att det ska vara lättare att följa med i processerna som sker under ett förbundsmöte. Metoder på förbundsmöten kan variera från en gång till en annan, men det är mycket viktigt att metoderna är välkända för alla deltagare så att alla kan delta på samma villkor. Det handlar ytterst om att värna likabehandling.

## Tematräffar

Det finns många olika anledningar att föra dialog i förbundet mellan förbundsmöten. Därför vill förbundsstyrelsen skapa utrymme att mer behovsanpassat göra detta. Ett samlande namn på dessa olika typer av möten och dialoger är i förslaget tematräffar, vilka kan vara både nationella, regionala och digitala. Arbetet med hållbart engagemang som förbundsstyrelsen har initierat under våren är ett exempel på tematräffar och nedan ges ytterligare några exempel på vad det skulle kunna innebära.

- ▶ Det kan till exempel finnas behov av att stämma av hur arbetet inom en viss hjärtefråga eller mål fortskrider och vad vi i organisationen skulle kunna göra gemensamt för att skapa ännu mer handlingskraft på lokal nivå. Det är viktigt att förtroendevalda har möjlighet att träffas och ha erfarenhetsutbyte med varandra när det gäller hur det ska bli resultat i verksamheten på lokal nivå, men också få insikter i och påverka hur frågor drivs på nationell nivå. En sådan tematräff initieras av förbundsstyrelsen som är lyhörd för de signaler de får in från förtroendevalda kring de frågor som finns ett behov av att sätta fokus på.
- ▶ Direkt efter ett förbundsmöte finns det behov av att samla upp besluten från mötet och formulera gemensamma strategier för hur vi kan nå målen. På ett sådant möte resonerar och konkretiserar deltagarna vad besluten från förbundsmötet innebär och hur de ska arbeta för att uppnå målen. Dessa skulle kunna delas upp efter exempelvis region, avdelningsstorlek eller avtalsområde. Efter två år genomförs en tematräff med fokus på uppföljning och för att tillföra mer energi och engagemang i de frågor som har behov av det. Det ska vara behovet och möjligheten att uppnå resultat för medlemmarna som styr hur en tematräff ser ut i organisationen. Detta för att kunna få tips av varandra och utveckla metoder. Träffarna tar upp strategier för att nå önskad effekt och fungerar också som stöd för kommande verksamhetsplaneringar.
- ▶ Det kan även finnas anledning att samla ihop förtroendevalda för att diskutera hur någon särskild händelse som sker i omvärlden påverkar förbundets medlemmar. Ett exempel på det skulle kunna vara flyktingmottagandet som 2015 och 2016 påverkade våra medlemmars arbetsmiljö väldigt mycket. Det kan i sådana sammanhang finnas anledning att stämma av så att hjärtefrågor och mål stämmer överens med den verklighet som medlemmarna befinner sig i. En sådan tematräff skulle exempelvis kunna initieras av förbundsstyrelsen efter dialog med samordningsgrupperna.



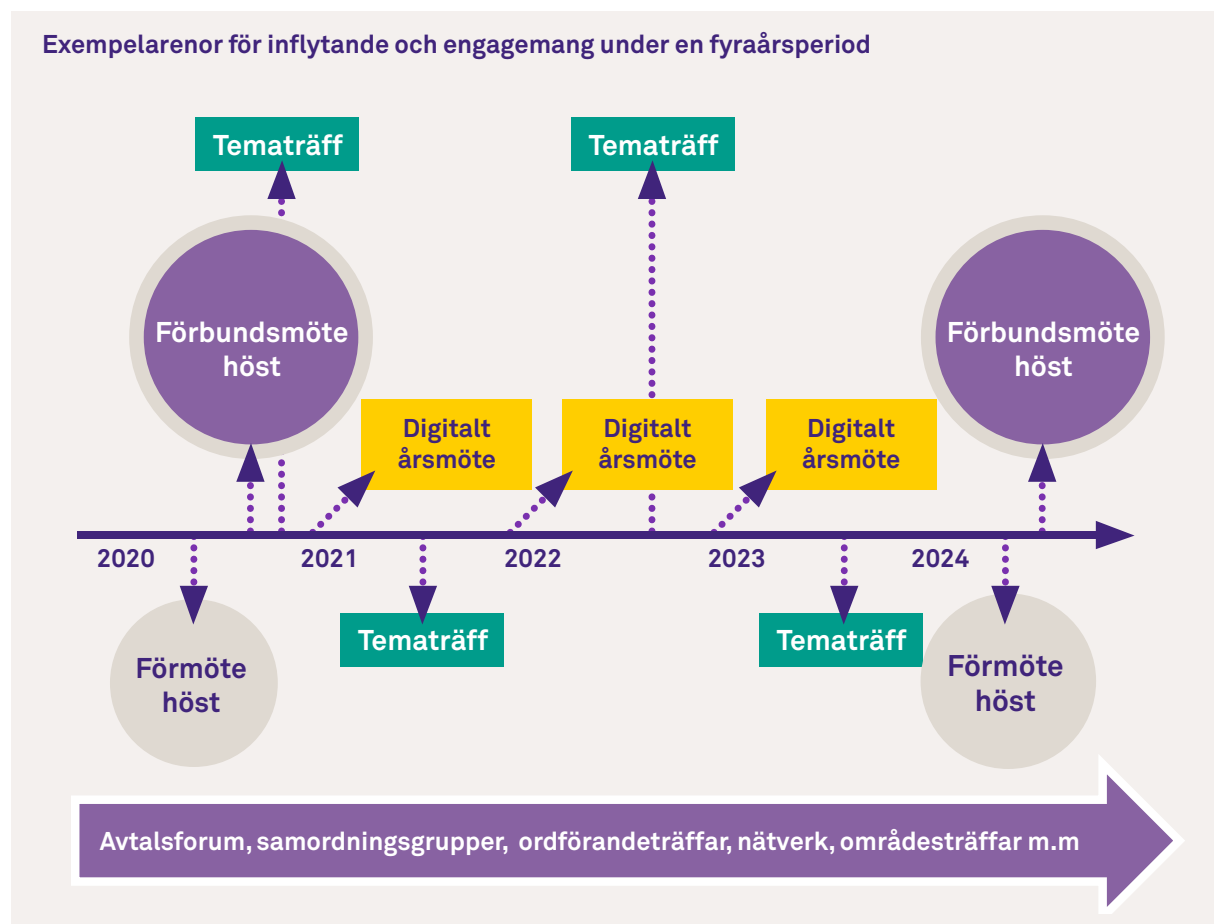
Genom att inte låsa fast organisationen i att det finns ett antal fasta arenor för inflytande och engagemang blir det möjligt för förbundet att agera efter hur arbetet inom vissa frågor fortlöper och ifall det händer saker i vår omvärld som kräver att vi för dialog och samlar ihop oss. Förhoppningen med att ha flera olika dialoger är också att ge förutsättningar för fler medlemmar och förtroendevalda att engagera sig i olika frågor.

Deltagare på dessa olika typer av tematräffar är de som är intresserade och har engagemang för frågan. Det får inte bli hur stora samlingar som helst, men om engagemanget är stort i en viss fråga kan dialogerna brytas ned i mindre grupper på regional eller lokal nivå. Vissa frågor kan behöva diskuteras nationellt eller särskilt inom vissa branscher. Avtalsklubbar skulle exempelvis kunna träffas på ett gemensamt möte för hela landet. Utgångspunkten för dessa dialoger är att det ska vara behovet som styr. Träffarna kan utgöra underlag för förbundsstyrelsens beslutsfattande i vissa sakfrågor men i de flesta fallen är dialogen det primära.

Förbundsstyrelsen ser de olika dialogerna som ett sätt att väcka engagemang kring Visions frågor bland medlemmar eller ombud som idag inte är särskilt aktiva, men som har intresse inom någon av hjärtefrågorna och målen. Det finns också en tanke om att vissa träffar skulle locka fler yngre personer att delta i Visions verksamhet, vilket i förlängningen skulle kunna öka andelen unga personer som engagerar sig i Vision och bidra till en ökad generationsväxling i våra styrelser. Studerandemedlemmar bör också i större utsträckning bjudas in till tematräffar utifrån intresse och engagemang för att bidra med sitt perspektiv och sin kompetens.

När det gäller finansieringen av träffar och dialoger ovan, så är det en fråga som måste följas och diskuteras löpande. Vi frigör resurser genom att inte ha förbundsmöte lika ofta, men förändringarna föreslås inte för att spara pengar utan resurser förs över till andra typer av träffar för att öka bredden och engagemanget. Detta är också kort kommenterat i "Ekonomiska konsekvenser", se bilaga 2.

Tematräffar och dialoger kommer att locka medlemmar utan fackligt uppdrag och ge därmed skapa möjlighet för Vision att engagera fler fackligt förtroendevalda.



## Avtalsforum och avtalsgrupper

Avtalsforum sker som idag årligen och kan i större utsträckning användas för att diskutera de motioner och förslag som har inkommit till förbundsstyrelsen rörande enskilda avtalsområden. Men i första hand handlar avtalsforum om att stärka och utveckla det lokala arbetet kring avtalsfrågor. Det handlar bland annat om att följa upp och analysera resultat och utfall av löpande avtal. Vid träffarna diskuteras metoder och strategier för att använda befintliga avtal i syfte att åstadkomma större genomslag och ökad medlemsnytta, till exempel hur olika intresseförhandlingar kan användas i avdelningar och klubbar.

Genom att använda avtalsforum som en arena att föra en bredare dialog om Visions avtalsarbete, blir det möjligt för fler att vara delaktiga i diskussionen rörande det egna avtalsområdet. Detta eftersom det på avtalsforum totalt sett samlas betydligt fler deltagare, än enbart de ombud som deltar på ett förbundsmöte. Utifrån forumträffar kan också regionala nätverk utvecklas dels för att ta om hand det engagemang som finns kring dessa frågor och dels för att organisationen kan dra nytta av förtroendevaldas kompetens för att utveckla det lokala avtalsarbetet. Detta arbete har också påbörjats inom avtalet för kommuner och landsting (HÖK) där förbundsstyrelsen initierat regionala nätverk.

Avtalsgrupper fungerar beredande till förbundsstyrelsen i avtalsfrågor och bör väljas för avgränsade mandatperioder, även om de tecknade avtalen är löpande. I avtalsgrupper behandlas bland annat motioner som rör specifika avtal och grupperna är rådgivande inför avtalsförhandlingar.

I avtalsgrupper sker omvärldsbevakning och här diskuteras strategier och vägval inför och under avtalsrörelser. Eftersom motioner i större utsträckning kommer behandlas löpande av förbundsstyrelsen kommer de motioner som rör avtalsfrågor troligen skickas in i samband med de olika avtalsrörelserna och på så sätt vara mer aktuella. Avtalsgrupperna träffas vid behov och diskuterar exempelvis inkomna motioner och övriga frågor. Även digitala dialoger och omröstningar kan ske för att öka möjligheten till deltagande och nyttjande av avtalsgruppens och övriga förtroendevaldas kompetens.

## Samordningsgrupper

Idag har alla regioner en samordningsgrupp bestående av förtroendevalda som väljs regionvis och som träffas regelbundet. Förbundsstyrelsen tycker att samordningsgrupperna fungerar bra och ser i dagsläget inget behov av att förändra något vare sig det gäller deras roll eller funktion.

## Nätverk

Intresset för att skapa flera olika nätverk för temaområden kommer att undersökas. Nätverken kan se olika ut och vara både digitala och fysiska och kommer utgå från behovet i organisationen och variera över tid.

## 3. Förändrad motionshantering och digitaliserade processer

### Sammanfattning

Förbundsstyrelsen vill att motionshantering inför förbundsmöten ska bli ännu lättare att följa. Det ska bli enklare att komma med förslag till både förbundsstyrelsen och förbundsmötet, när det gäller frågor som inte är av lokal karaktär. Inkomna motioner, frågor och förslag samt de fattade besluten behöver också synliggöras och kommuniceras.

Förbundsstyrelsen vill att organisationen i högre grad ska utnyttja modern teknik och digitalisera många av våra förslags- och beslutsprocesser. Detta kan förenkla och effektivisera möjligheten att delta i diskussioner som ett komplement till fysiska träffar. Det övergripande syftet är att tekniken ska understödja en mer levande demokrati.

## Nuläge

Idag uppfattas förbundsmötet nästan som den enda arenan för inflytande. Därför sker förslag till förändring och utveckling nästan enbart i form av motioner till förbundsmötet. Det medför att beslutsprocessen i många fall blir ganska långdragen. Möjligheten att vända sig direkt till förbundsstyrelsen med frågor och förslag för en snabbare hantering är relativt okänd och används mycket sparsamt. Formerna för återkoppling kring såväl motioner, förslag och beslut kan utvecklas och bli mer transparenta.

Idag använder Vision i begränsad omfattning modern teknik för att understödja de demokratiska processerna.

## Önskat läge

Vi behöver modernisera och förenkla möjligheterna att komma med förslag till både förbundsstyrelse och förbundsmöte. Digitala processer förenklar och effektiviserar möjligheten att delta i förbundsgemensamma diskussioner som ett komplement till fysiska träffar.

Motioner till förbundsmötet ska kunna skickas in digitalt via hemsidan eller via digitalt mötesverktyg. Det ska finnas en mall för hur motioner ska vara utformade så att det underlättar för den som skriver motionen att få med all formalia. Syftet är att det ska vara lätt att ha inflytande och påverka i Vision. Det underlättar även tillgängligheten för läsaren om motioner och förslag är utformade på samma vis.

Så fort en motion har inkommit publiceras den digitalt så att intresserade förtroendevalda och medlemmar löpande kan följa vilka motioner som kommer in. Genom att motioner publiceras direkt lyfts även motionären fram i större utsträckning än idag. Detta genomfördes för första gången nu under våren 2018.

När en motion har publicerats så vill förbundsstyrelsen att det ska finnas möjlighet för andra att kommentera och diskutera förslaget, och för de som är ombud även möjlighet att göra yrkanden. Motionären får också möjlighet att svara på frågor och tydliggöra sina ståndpunkter. Syftet är att möjliggöra för fler att vara delaktiga, även de som inte är valda till ombud på förbundsmötet. En moderator kommer hålla koll på kommentarsfältet så att kommentarer och diskussioner förs i god ton.

Det finns möjlighet för motionären att presentera sin motion för förbundsstyrelsen som också får chansen att ställa frågor innan de presenterar sitt motionssvar eller fattar beslut i en fråga. Det kan exempelvis göras via telefon, skype eller liknande beroende på vad som passar motionären och förbundsstyrelsen. Idag finns det ett krav på att motioner ska behandlas av den egna avdelningen eller klubben som lämnar ett yttrande innan de skickas in. Samordning är givetvis positivt, men det bör fortsättningsvis inte vara ett tvång.

Det är i första hand innehållet i motionen som avgör om den ska behandlas på ett förbundsmöte eller i ett annat forum. När i tiden en motion inkommer kan också vara avgörande eftersom det kan vara lång tid till nästa förbundsmöte. Vissa frågor kan behöva behandlas mer omgående. Förbundsstyrelsen har då olika möjligheter; exempelvis kan en motion behandlas helt digitalt och då får ombuden rösta i ett digitalt verktyg. Är det en stor fråga kan förbundsstyrelsen välja att samla ombuden till ett extra möte för att behandla en enskild fråga. Möjligheten att sammankalla ombuden mellan förbundsmöten finns redan idag.

Motioner som innehållsmässigt rör enskilda avtalsområden skickas direkt till förbundsstyrelsen som beslutar om dialog ska föras på avtalsforum eller endast hanteras i avtalsgrupper. Det är även fortsättningsvis förbundsstyrelsen som fattar beslut om avtal.

***Exempel 1:** Kahlid Salim från avdelning X skickar in en motion om att utveckla en ny digital tjänst för medlemmarna. Motionen publiceras på hemsidan och Kahlid Salim står som avsändare. Lisa Larsson, förtroendevald i en annan avdelning uppmärksammar Kahlids motion och ställer en fråga till Kahlid, sedan diskuterar hon den med sin avdelning Y. Avdelning Y tycker att motionen är en jättebra idé och gör ett tilläggsyrkande. Förbundsstyrelsen bjuder in Kahlid Salim att via skype presentera sin motion, sedan diskuterar de motionen och skriver sitt motionssvar som också publiceras. Eftersom motionen rör en förbättring i verksamheten och inte medför försämringar för någon medlemsgrupp fattar förbundsstyrelsen beslut om bifall och skickar den till kansliorganisationen för verkställande. Beslut publiceras digitalt.*

***Exempel 2:** Avdelningarna A, B och C tillhör alla samma avtalsområde och skickar en motion till förbundsstyrelsen om HÖK-avtalet. Motionen publiceras på hemsidan och det uppstår en diskussion mellan avdelningar. Förbundsstyrelsen gör bedömningen att motionen ska diskuteras på avtalsforum och sedan skickas till avtalsgruppen för hantering och prioritering innan förbundsstyrelsen fattar beslut. Beslut publiceras digitalt.*

## Transparent process

För att skapa en trygghet och ökad förutsägbarhet kring vilka motioner som hanteras i vilka forum, måste dels motionsprocessen vara fullkomligt transparent enligt ovan och dels bör ett antal kontrollfrågor eller kriterier formuleras. Dessa kriterier/kontrollfrågor ska finnas tillgängliga redan när motionären formulerar sin motion för att fungera som stöd vid skrivandet.

Nedan finns några förslag på kontrollfrågor som kan bidra till att avgöra i vilka forum eller på vilket sätt olika frågor bäst kan hanteras.

### ► Vilka medlemmar berörs av motionen?

Är förbundsmötet rätt arena för motionens krav.

### ► Berör motionen en enskild arbetsplats/arbetsgivare?

Hanteras troligen inte mest effektivt på ett förbundsmöte.

### ► Kan motionen hanteras på ett avtalsforum?

Tidigare har vi haft en ordning där förbundsmötet vidarebefordrat flertalet avtalsfrågor till respektive avtalsgrupp för hantering utifrån avtalsrörelsens förutsättningar. Behöver sådana frågor gå vägen via ett förbundsmöte?

### ► Berör motionen en fråga som Vision har mandat att besluta om?

Att på förbundsmöten hantera frågor som Vision som facklig organisation inte har något inflytande över medför bara energiläckage. Vid sådana fall kan det vara bättre att föra en dialog med motionären och förklara varför frågan inte kan hanteras av förbundet.

### ► Berör motionen en fråga som har koppling till Visions medlemskap, stadgar eller ekonomi?

Förändringar kring denna typ av frågor hanteras oftast på förbundsmöten

### ► Är det en fråga som behöver hanteras snabbt?

För frågor som kräver en snabb behandling är förbundsmöten oftast inte rätt forum. Ska det istället till exempel ske en digital omröstning?

Som framgår av exempelfrågorna ovan kan olika bedömningar göras. För att undvika en situation där frågor inte behandlas utifrån motionärens intention, ska hanteringen vara spårbar - det ska tydligt framgå hur en inkommen motion hanterats. Hur motionen kommer att behandlas ska stämmas av med motionären. Hen ska uppleva att motionen behandlas på ett effektivt och tillfredsställande vis. Om motionären vidhåller att det är förbundsmötet som ska behandla motionen så går den in i den processen tillsammans med andra motioner inför förbundsmötet.

När besluten har fattats publiceras de så att det blir synligt för intresserade medlemmar och förtroendevalda vilka beslut förbundsstyrelsen eller förbundsmötet har fattat.

## Direktbehandling och utskottsarbete

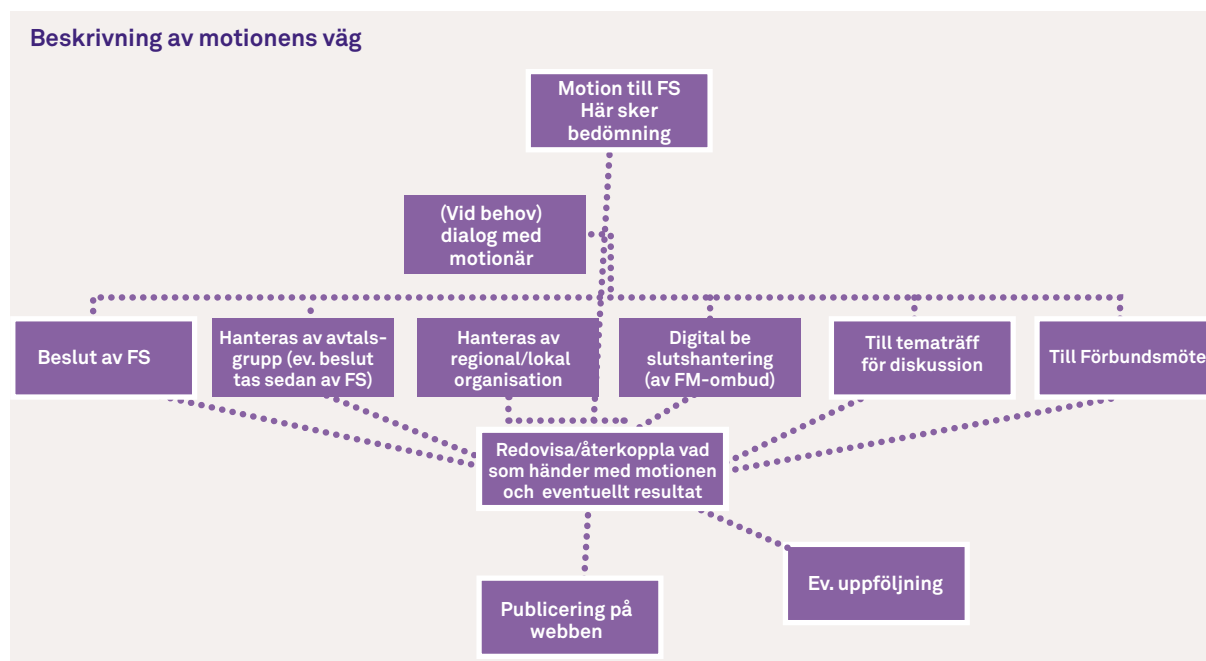
Motioner som ska behandlas på förbundsmötet kan komma att bli föremål för direktbehandling. Direktbehandlingen syftar till att underlätta motionshanteringen och frigöra tid för fördjupade diskussioner i andra frågor.

De motioner där det vid förmöten finns en samstämmighet mellan förtroendevaldas uppfattning och det motionssvar som förbundsstyrelsen har lämnat kan föreslås för direktbehandling då de inte kräver någon ytterligare diskussion på förbundsmötet.

De behandlas således inte i något utskott eller liknande utan beslutas i enlighet med förbundsstyrelsens förslag direkt i plenum.

Förbundsstyrelsen lägger förslag på vilka motioner som ska direktbehandlas efter genomförda förmöten och förbundsmötet fattar beslut om direktbehandling. För att processen med direktbehandling ska upplevas transparent är det viktigt med tydlig information och att frågorna hanteras på samma vis vid samtliga förmöten så att förutsättningarna vid bedömning av motionerna är likartad.

Detta testas nu för andra gången på förmöten och förbundsmötet 2018 i Solna (Stockholm).



## Digital förslagslåda

Men allt behöver ju inte vara formella motioner. Kopplat till vår förändringsprocess och ambitionen att uppmuntra till nya idéer och innovationer bör vårt traditionella språkbruk ses över och själva processen att lämna in förslag avdramatiseras. Till exempel genom att införa en digital förslagslåda - Visions förslagslåda - där alla medlemmar kan lämna förslag kring både stort och smått. Förslag som andra kan kommentera, gilla och kanske bygga vidare på och utveckla. Det går också att tänka sig att förbundsstyrelsen själva lyfter fram ett antal förslag och prövar bärigheten genom digitala omröstningar bland medlemmar och förtroendevalda. Ytterligare en idé skulle kunna vara att förslag som samlar ett visst stöd från ett antal personer, med automatik ska gå vidare och beredas inom organisationen. Jämför med medborgarförslag.

## 4. Förändringar som rör mandat till förbundsmötet

### Sammanfattning

Förbundsstyrelsen vill att mandatfördelningen ska vara tydlig, förutsägbar och enkel att förstå. Det är också viktigt att förbundsmötet representerar hela Vision. Därför kvarstår principen att många olika avdelningar och klubbar representeras vid förbundsmöten, snarare än att det råder en exakt representation kopplat till en avdelnings medlemsantal. Dock föreslås en viss justering av mandatgränserna för att åstadkomma en ökad proportionalitet, vilket samtidigt innebär att antalet ombud på förbundsmötet ökar med drygt 30 ombud till total 275 ombud för 2020.

För att underlätta möjligheterna att hantera personförändringar under mandatperioden, föreslår också förbundsstyrelsen att mandatet, som tidigare varit personliga, knyts till avdelningen eller klubben.

## Nuläge

Visions modell för mandatfördelning har varit oförändrad sedan 2002. Under de senaste åren har en del större avdelningar upplevt att deras representation på förbundsmöten inte motsvarat deras medlemsantal och att intervallet mellan antal mandat varit för stora.

Mandaten till ombud och ersättare vid förbundsmöten är knutna till individ och kan inte överlåtas på någon annan i avdelningen eller klubben om behov uppstår under mandatperioden.

Förbundsstyrelsen föreslår att gränserna för mandaten justeras för att skapa en ökad proportionalitet på förbundsmötet. En tydlig koppling mellan medlemsantalet och antalet mandat bidrar till att avdelningar och klubbar vet hur deras representation på förbundsmötet kommer att se ut. Förbundsstyrelsen väljer att behålla en enkel modell för fördelning av mandat istället för en mer komplex fördelningsprincip som skulle bli oförutsägbar och mindre transparent.

Förbundsstyrelsen föreslår att justera gränserna för antalet medlemmar per mandat i dagens system på följande sätt:

Antal medlemmar	Antal mandat
351-700	1
701-1300	2
1301-2000	3
2001-3000	4
3001-4000	5
4001-5000	6
5001-6000	7
6001-7000	8
7001-	9

Förslaget innebär inte att gränsen justeras för att få ett första mandat, utan det är oförändrat 351 medlemmar som är delningstalet. Det andra mandatet kommer i förslaget sedan vid 701 medlemmar, det tredje vid 1301 medlemmar. Därmed förändras dagens befintliga gap mellan 1000 och 3000 medlemmar till ytterligare ett mer mandat vid fler än 2001 medlemmar. Den här förändringen gör att stora avdelningar får fler ombud än med dagens system.

Totalt innebär detta att förbundsmötet skulle öka i storlek från 242 ombud till 275 ombud med nuvarande medlemsantal. De 33 nya mandaten skulle fördelas med 17 till kommuner och 16 till landsting.

Så här skulle det förändra fördelningen på förbundsmötet:

Område	Antal ombud	Andel ombud (enl. nytt förslag)	Andel ombud FM 2016	Andel medlemmar 2017
Kommun	155	56 %	57 %	52 %
Region/LT	49	18 %	14 %	20 %
Övriga avtal	71	26 %	29 %	28 %
<b>Totalt</b>	<b>275</b>			

Ökningen av antalet mandat löser inte det som är den stora utmaningen som handlar om att fylla mandaten. Avdelningar och klubbar med egna mandat utnyttjar sina mandat i störst utsträckning. De som delar mandat eller tillhör en riksvalkrets är de som ibland kan ha svårt att alltid hitta någon som kan åka på ett förbundsmöte, speciellt om det handlar om att få fram ersättare på kort varsel när ordinarie ombud fått förhinder. Syftet med förbundsmötet är att det ska vara representativt utifrån hur medlemskåren ser ut. För förbundet har det alltid varit viktigt att representanter från flera olika klubbar och avdelningar är på plats när beslut skall fattas.

Tanken är inte att förbundsmötet ska fyllas på upp till ett visst antal ombud med de som kan och vill åka, utan det är representativiteten som är grunden för förbundsmötets sammansättning. Därför är det ur ett demokratiskt perspektiv viktigt att fortsätta arbeta att för de ordinarie mandaten till förbundsmötet blir tillsatta och att ombud från hela Vision deltar.

## Mandaten knyts till avdelningar och klubbar istället för person

Idag sitter det valda förbundsmötet fram till att det nya förbundsmötet träder i funktion. Mandatperioden är två år. Det vill säga i praktiken är du som var vald till ombud på förbundsmötet i Malmö vald för perioden 2016 fram till att förbundsmötet 2018 startar. Skulle ett extra förbundsmöte kallas in så är det just dessa ombud som kallas.

Eftersom förbundsstyrelsen föreslår en fyraårig mandatperiod (se nedan) är det mer funktionellt att koppla mandaten till klubbar och avdelningar istället för att göra de personliga. Därför lägger förbundsstyrelsen fram det som ett förslag, vilket innebär att det är avdelningen/klubben som bestämmer vem som representerar dem på ett extra förbundsmöte, digitala årsmöten eller eventuella omröstningar mellan förbundsmöten.

I de valkretsar där flera klubbar och avdelningar delar på ett antal mandat bestämmer valkretsen vem som representerar den på förbundsmötet. När det gäller regionala delade mandat så tilldelas mandatet den regionala valkretsen som gemensamt bestämmer vem som representerar dem på olika beslutandeforum. På förbundsmötet 2016 var det 76 delade regionala mandat inom HÖK och 32 delade regionala mandat inom övriga avtalsområden.

Idag sker nomineringar till ombud för riksmandaten inför de nationella forumen inom respektive avtalsområden och valen sker på de nationella forumen. Det har hittills varit mellan 1-3 mandat som delas ut till varje riksvalkrets och på förbundsmötet 2016 var det 12 delade riksmandat. När förbundsstyrelsen nu föreslår att mandaten tillfaller avdelningen/klubben, så tillfaller det i de här fallen också riksvalkretsen som använder forumen eller alternativt digitalt verktyg för att utse ombudet som representerar riksvalkretsen på förbundsmöten eller eventuella omröstningar mellan förbundsmöten.

Genom att framöver tydliggöra och göra det mer transparent kring hur val till de delade mandaten går till hoppas förbundsstyrelsen också på att flera av de delade mandatplatserna kommer att fyllas i större utsträckning än idag.

## 5. Förbundsmöte vart fjärde år

### Sammanfattning

Förbundsstyrelsen vill med sina förslag frigöra tid och utveckla nya möjligheter till tematräffar och inflytandeprocesser och att därmed också löpande kunna involvera fler förtroendevalda och medlemmar i demokratiprocesserna.

Förbundsstyrelsen anser också att förbundsmötet främst ska ägnas åt mer strategiska frågor, alltså frågor som har ett längre tidsperspektiv. Andra frågor hanteras då på andra arenor och beslutsprocessen kan bli mer effektiv. Därmed blir behovet av att ha just förbundsmöte vartannat år mindre och förbundsstyrelsen föreslår att det i framtiden ska ske vart fjärde år,

Genom att förbundsmöten sker vart fjärde år ges också hela organisationen bättre möjligheter att verksamhetsplanera och framgångsrikt kunna genomföra de strategiska beslut som gör skillnad för medlemmarna.

### Nuläge

Förbundsmötet äger rum på hösten vartannat år och där behandlas en mängd olika frågor - alltifrån förbundsövergripande strategiska frågor till mer specifika frågor. Det är ett begränsat antal av de förtroendevalda som deltar i beslutsprocesserna alldeles oavsett frågornas karaktär.

Val till förbundsstyrelse samt till det centrala valutskottet äger rum vid vartannat förbundsmöte, med andra ord vart fjärde år. Dessa val sker inte vid samma tillfälle.

## Önskat läge

Förbundsstyrelsen vill utveckla formerna för dialog och skapa fler arenor för inflytande. Förslag till förbättringar ska kunna hanteras snabbare och berörda medlemmar och förtroendevalda ska i högre grad kunna vara med och påverka besluten. Med bakgrund i att förbundsmötets viktigaste uppdrag är att fatta strategiska beslut och att andra frågor som rör enbart en del av medlemmarna hanteras bättre och mer effektivt i andra forum blir behovet av att ha just förbundsmöte vartannat år mindre. En breddad representation där fler får möjlighet till dialog och inflytande är önskvärt, men kräver också andra former och insatser än det förbundsmötet erbjuder idag.

Därför föreslår förbundsstyrelsen att förändra frekvensen av förbundsmöten till vart fjärde år, vilket på så vis öppnar upp för att testa på nya former av tematräffar och inflytandeprocesser, något som inte skulle gå att genomföra i samma utsträckning om frekvensen av förbundsmöten fortsatte att vara vartannat år.

Att delta på och förbereda sig för ett förbundsmöte och därmed också ta ansvar för att sätta sig in i alla olika motioner och frågor som ska behandlas är en tidskrävande process som kräver mycket inläsning av motioner och genomförande av dialoger hemma i avdelningen eller klubben. Förbundsstyrelsen anser att det då är viktigt att den tiden läggs på de medlemsfrågor som påverkar förbundets utveckling och för Vision framåt.

Genom att lägga förbundsmötet vart fjärde år ges också organisationen tid att verksamhetsplanera och genomföra de strategiska beslut som ombuden har fattat på förbundsmötet. Det ger också en större tyngd och fokus på förbundsmöten till det som för oss framåt. År 2020 blir det första året då organisationen fattar beslut för de kommande fyra åren och därefter kommer nästa förbundsmöte att genomföras år 2024.

Att förbundet nationellt med detta förslag får en ny planeringshorisont innebär inte att klubbar och avdelningar behöver ändra sina processer med mandatperioder, tidpunkter för möten och val. Varje klubb och avdelning är fortfarande självständig i att besluta om sina egna processer precis som idag.

Under utredningsarbetet förde förbundsstyrelsen även en dialog kring att flytta förbundsmötet till våren istället för på hösten som idag. Förbundsstyrelsen har valt att ta tillbaka detta förslag, då det framkommit att förtroendevalda då anser sig få sämre förutsättningar att förbereda sig inför mötet. Flera av de förtroendevalda har exempelvis egna årsmöten på våren samtidigt som det är en period av mycket arbete med exempelvis löneöversyner.

## Val till förbundsstyrelse och centralt valutskott

Centrala valutskottet och förbundsstyrelsen kommer från och med 2020 väljas på samma förbundsmöte som förbundsstyrelsen. 2018 kommer centrala valutskottet att väljas på två år för att komma i takt.

En konsekvens av att centrala valutskottet och förbundsstyrelsen väljs samtidigt blir att det tillträdande valutskottet följer styrelsens arbete och nyvalda ledamöter i förbundsstyrelsen under fyra år istället som idag två innan det är dags för ett nytt val. Det centrala valutskottets arbete är en process som inte enbart handlar om urval och förslag innan förbundsmötet, utan också handlar om att följa ledamöternas utveckling över tid. Det är därför viktigt med att det finns en kontinuitet och kunskapsöverföring i det centrala valutskottet, vilket dels säkerställs genom det systematiska arbete som de tillämpar. I praktiken är det med största sannolikhet också så att samtliga ledamöter i det centrala valutskottet inte kommer att ersättas vid nyval, utan en naturlig kunskapsöverföring kommer också att ske.

Om det av någon anledning uppstår ett behov av ett fyllnadsval till förbundsstyrelsen mitt under en mandatperiod föreslås detta i normalfallet hanteras genom digital omröstning av det sittande förbundsmötet. Självklart kombineras detta med information och presentation av de nominerade.



## Val till andra uppdrag

Nomineringar och val till olika regionala uppdrag t ex samordningsgrupper ska även fortsättningsvis ske vartannat år och kandidaterna kan presenteras vid någon av de fysiska eller digitala träffarna, men själva valproceduren bör ske med digitala metoder för att öppna upp för ökat deltagande. De regionala valutskotten har även fortsatt en viktig roll i att bereda ett förslag som tar hänsyn till flera olika perspektiv som finns beskrivet i förbundets valordning.

När det gäller avtalsgrupper kan det säkert finnas lite olika tillvägagångssätt beroende på gruppering, men det viktiga är att medlemmar och förtroendevalda inom respektive avtalsområde upplever att metoden som används är tydlig, transparent och accepterad.

När det gäller val till nationella uppdrag vill förbundsstyrelsen att de sker genom en (1) process, där nomineringsförfarandet är nationellt. Det geografiska perspektivet som finns redan idag föreslås skrivas in i valordningen istället för att vara ett dolt kriterium. På så sätt får centrala valutskottet, och utskottet som bereder förslag till centralt valutskott, ett tydligare uppdrag och kan ta hänsyn till de olika delarna i valordningen. Det innebär att de får bättre möjlighet att ha helhetsperspektiv när de föreslår vilka som är bäst lämpade för ett nationellt uppdrag i förbundet.

## 6. Likabehandling

### Sammanfattning

Förbundsstyrelsen anser att Vision för att leva upp till värdegrunden och vara inkluderande ständigt behöver arbeta för att utveckla organisationen och våra processer utifrån ett likabehandlingsperspektiv. Det är angeläget att på olika vis alltid arbeta för att säkerställa en ökad möjlighet till delaktighet och påverkan såväl lokalt som nationellt alldeles oavsett förutsättningar.

### Nuläge

Idag finns det en rad strukturer och normer i samhället och i Vision som kan påverka möjligheterna att påverka i realiteten. Kön och de övriga diskrimineringsgrunderna kan vara några av de strukturer som blir ett hinder för demokratin. Men det kan också handla om andra parametrar som påverkar möjligheterna att på samma villkor kunna delta för att påverka organisationen t ex kunskap, tid och familjesituation.

### Önskat läge

För att kunna uppnå en organisations demokratiska syfte krävs det att både organisation och processer har ett likabehandlingsperspektiv, det vill säga att alla som formellt deltar vid olika typer av möten också har lika stor makt och möjlighet att påverka.

Därför är det viktigt att granska de befintliga processerna normkritiskt och löpande genomföra förbättringar för att alla ska kunna delta på lika villkor oavsett erfarenhet och förutsättningar. Det handlar bland annat om att tydliggöra och förenkla formerna på förbundsmötet så att det blir lättare att förstå vad som ska hända på ett förbundsmöte när en deltagare åker för första gången.

Förmöten fungerar som förbundsmötesskola, vilket är bra men inte tillräckligt. En målsättning är att alla som för första gången åker till ett förbundsmöte ska ha en utsedd mentor som hen kan vända sig till i förväg och på plats när hen undrar över något. Ytterligare ett sätt att underlätta för deltagare att vara med och ha inflytande är att det finns mallar för hur en ska skriva motioner och förslag för att tröskeln inte ska vara för hög för de som inte är vana vid de olika parlamentariska metoderna. Det är också viktigt att mötespresidiet förklarar arbetsordningen på ett tydligt och inkluderande sätt där "svåra ord" förklaras.

Det är också viktigt att i stora mötessammanhang hålla koll på talartid mellan olika kön och könsidentiteter för att vara uppmärksam på om det finns strukturer i mötesformer eller annat som hindrar jämställda möten.

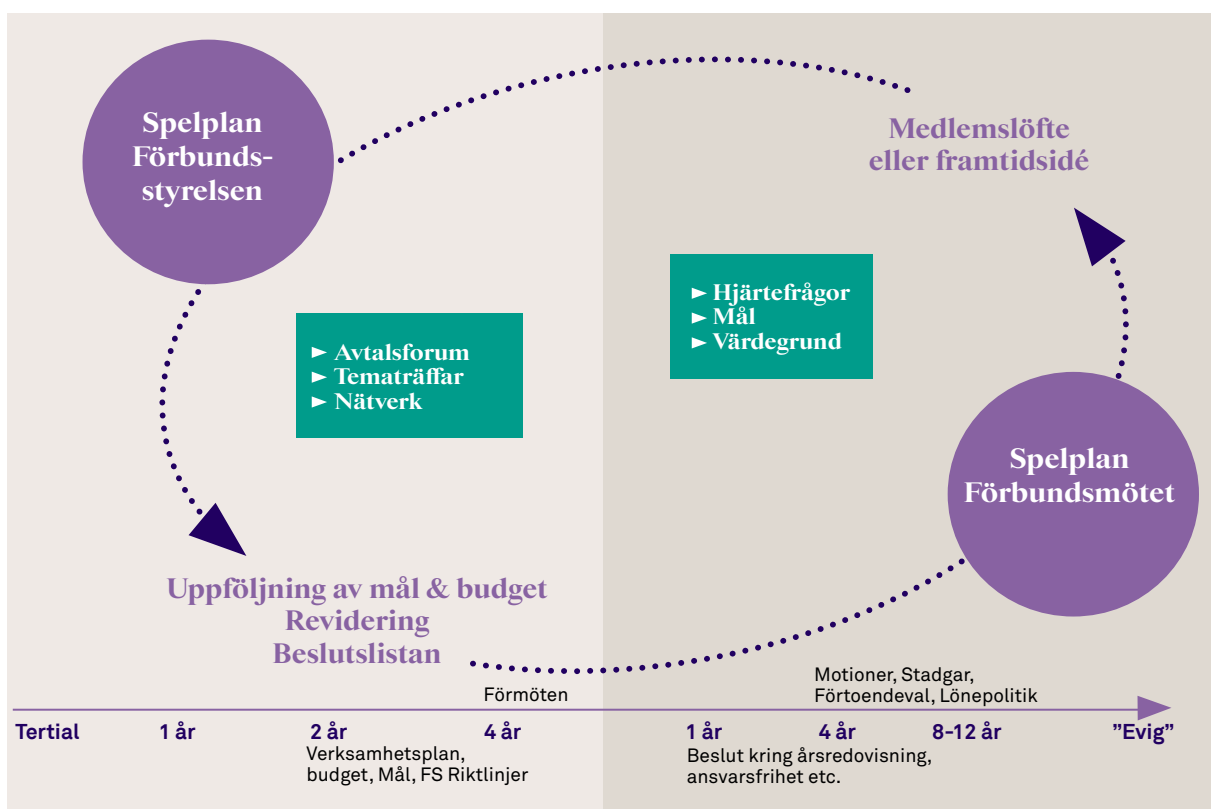
TCO har tagit fram en handbok för jämställda möten, vilken kommer ingå i Visions fortsatta arbete med likabehandling i de demokratiska processerna.

När det gäller likartade möjligheter att påverka demokratin, finns inom vår organisation också en del utmaningar som kan kopplas till olika förutsättningar för att driva fackliga frågor såväl lokalt som nationellt. Det kan till exempel handla om olika förutsättningar att arrangera medlemsmöten eller möjlighet att kunna delta på olika typer av beslutsforum både regionalt och nationellt. Ibland kan det helt enkelt handla om geografi, men det kan också handla om andra faktorer. Att till exempel ha ett fackligt uppdrag i en större kommun- eller regionavdelning med möjlighet till facklig tid, jämfört med att ha ett förtroendeuppdrag som anställd hos en mindre arbetsgivare med små marginaler, kan förstås innebära skillnader i möjligheter att delta i exempelvis de demokratiska processerna. Därför är det angeläget att på olika vis alltid arbeta för att säkerställa en ökad möjlighet till delaktighet och påverkan oavsett förutsättningar. I detta sammanhang kan bland annat kompletterande digitala lösningar underlätta att delta i förbundets demokratiska processer.

För att förbundsmötet och andra arenor för inflytande ska leva upp till värdegrunden och vara inkluderande behöver Vision ständigt arbeta för att utveckla organisationen och processerna utifrån ett likabehandlingsperspektiv.

### Översikt parlamentariska processer

Nedan följer ett försök att schematiskt beskriva hur de olika parlamentariska processerna hänger ihop i förbundet för att få en överblick över helheten. Den vänstra delen av bilden visar de delar som förbundsstyrelsen förfogar över och hur olika styrdokument och arenor ser ut i allt ifrån kort sikt till fyra år. Den högra delen visar förbundsmötets spelplan och de beslut och arenor som det förfogar över. Här är tidscyklerna längre och en del beslut, till exempel medlemslöfte och värdegrund håller i flera förbundsmötesperioder. Bilden utgår ifrån förslagen till förändring som beskrivits i dokumentet. Bilden syftar, som sagt, till att ge en överblick över var beslut fattas och var dialoger förs.



## Avslutning

Förbundsstyrelsen anser att det finns ett behov av att hela tiden utveckla formerna för hur vi kan förbättra vår demokratiska organisation och våra demokratiska processer för att åstadkomma resultat för våra medlemmar. Vision har under åren haft modet att göra flera banbrytande förändringar och vårt förbund ligger därför idag i framkanten i flera avseenden, både som facklig organisation och som demokratisk kraft i samhället.

För att fortsätta vara ett förbund som leder och utvecklar det fackliga arbetet i Sverige behöver vi även framgent ha modet att ifrågasätta våra egna demokratiska processer. Vi behöver fortsätta betrakta vår omvärld för att finna exempel på alternativa vägar framåt, analysera hur de framtida behoven kommer ställa krav på vårt förbund och våga ta beslut som innebär förändring av Visions sätt att arbeta.

Denna översyn och de förslag som förbundsstyrelsen lyfter i detta dokument är ett viktigt led i denna ständigt pågående utvecklingsprocess där vi tillsammans bidrar till att våra medlemmar får ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

# Bilaga 1: Rapport kring översynen av förbundsmötets roll, funktion och mandatfördelning

## Beskrivning och bakgrund

Vid flera på varandra följande förbundsmöten har förbundsstyrelsen fått i uppdrag att utreda den demokratiska organisationen i Vision samt föreslå förändringar för att möta organisationens behov och framtidens utmaningar. På förbundsmötet 2014 beslutades att ett antal motioner (2014: Motion 41,47,84,88) skulle skickas vidare till en utredning för att se över mandatfördelningen och den interna demokratin i förbundet. Författare till motionerna om mandatfördelningen var ett antal landstingsavdelningar och författare till utredningen om den interna demokratin var representanter från kommun och stift. Förslag till beslut skulle presenteras på förbundsmötet 2016.

Den här utredningen kom också att innefatta privatanställdas ställning i förbundet (2014: Motion 92). Arbetet skulle genomföras genom att involvera ett stort antal medlemmar, samordningsgrupper och övriga förtroendevalda från alla delar av organisationen.

Dialoger började föras redan på hösten 2014 kring inflytande och representation. Dialogerna kompletterades med medlemsundersökningar. Sammanfattningsvis visade medlemsundersökningarna att medlemmarnas viktigaste inflytandefråga handlar om att ha inflytande lokalt och att det är de lokala företrädarna som är de viktigaste. När det gäller inflytande på förbunds nivå är det de förtroendevalda och de mest aktiva medlemmarna som har tankar och idéer.

Under våren 2016 genomfördes plattform för dialog där ett antal frågeställningar kring regionala mandat och representation på förmöte, regionala förbunds konferenser och regionkonferenser diskuterades. Dessa dialoger har fortsatt under hösten 2016. Även frågan kring mandatfördelningen till förbundsmötet har diskuterats och då kommit fram till att det finns flera frågor att ta ställning till och behöver därför genomföra ett mer djupgående arbete för att komma vidare i frågorna.

Arbetet som genomfördes inför förbundsmötet 2016 återfinns i rapporten kring arbetet med [Modern demokratisk organisation](#)

Från förbundsmötet 2016 kom ytterligare ett antal uppdrag till förbundsstyrelsen rörande parlamentarism, inflytande, påverkansmöjligheter och transparens. Beslutet från förbundsmötet 2016 gav förbundsstyrelsen i uppdrag att:

*“...Påbörja en översyn av förbundsmötets roll, funktion och mandatfördelning med en rapport som delges hösten 2017 inför förbundsmötet 2018.”*

Motioner som också föll inom ramen för översynen av Visions parlamentariska organisation är 2016: Motion 75, 76 och 78. Förbundsmötet fattade även beslut om “Vi är Vision” som är styrande för organisationen.

## Syfte och mål

Syftet med rapporten är att dels ge en beskrivning av den översyn som har genomförts kring Visions demokratiska organisation och processer och dels lägga fram ett antal förslag för att utveckla organisationens demokratiska processer.

Målsättningen har varit att i enlighet med förbundsmötesbeslut lägga fram rapporten under hösten 2017. Förbundsstyrelsen har även haft som målsättning att utifrån översynens resultat ta fram förslag till utveckling av Visions demokratiska organisation. Förbundsstyrelsens förslag till utveckling har utgjort underlag för dialog under hösten 2017 och fram till förbundsmötet 2018.

## Metod

Översynen har präglats av dialoger med förtroendevalda på olika nivåer i organisationen. Ambitionen har varit att föra dialog med förtroendevalda som representerar olika avtalsområden och som har olika förutsättningar för sina fackliga uppdrag. Därtill har olika undersökningar och analyser genomförts inom och utanför organisationen för att komplettera och nyansera bilden.

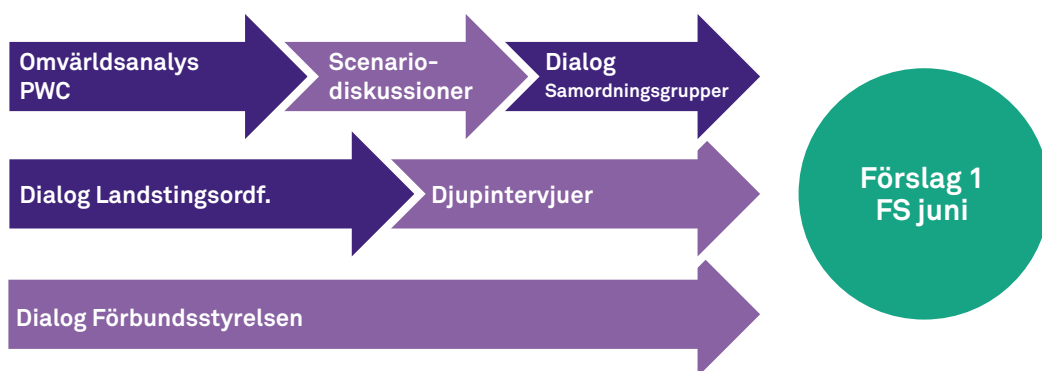
## Delmål genomförande

- ▶ Föra dialog med förtroendevalda i organisationen kring de demokratiska processerna i förbundet.
- ▶ Genomföra en omvärldsanalys av andra organisationers och fackförbunds parlamentariska organisation och processer.
- ▶ Ta tillvara på resultatet från medlemsundersökningen samt undersökningen kring stödet till förtroendevalda.
- ▶ Genomföra en analys och av förbundets nuvarande och möjliga framtida sätt att arbeta med de demokratiska processerna.
- ▶ Skriva en rapport kring översynen av de demokratiska processerna i förbundet
- ▶ Skriva förslag till förändringar och utveckling av den demokratiska organisationen och processerna i förbundet
- ▶ Föra dialog kring förändringsförslagen och vid behov justera förslaget.
- ▶ Lägga fram ett förslag till utveckling av Visions demokratiska organisation och processer till förbundsmötet 2018

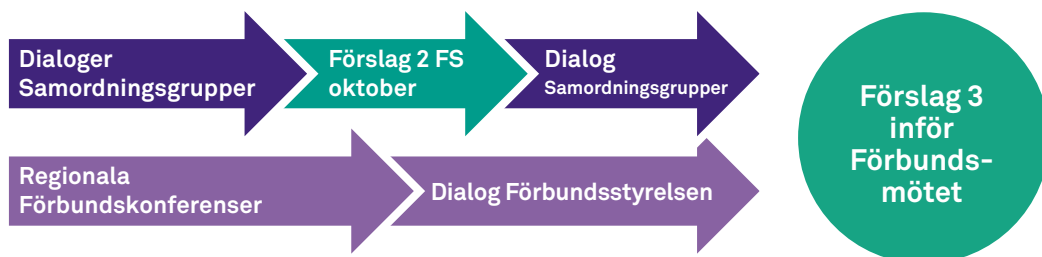
## Del 1: Rapport kring översynen

Från förbundsmötet 2016 kom ett antal uppdrag till Förbundsstyrelsen rörande parlamentarism, inflytande, påverkansmöjligheter och transparens. Förbundsstyrelsen fick i uppdrag att påbörja en översyn av förbundsmötets roll, funktion och mandatfördelning med en rapport som delges hösten 2017 inför förbundsmötet 2018. Inom ramen för denna översyn valde förbundsstyrelsen olika metoder, men framförallt skulle översynen genomsyras av dialoger med förtroendevalda i organisationen. Nedan hittar ni en bild över processen.

### Våren 2017



### Hösten 2017



## Omvärldsanalys

En omvärldsanalys har genomförts i samverkan med PWC där de har undersökt förbundsmötets roll, funktion och mandatfördelning i 15 organisationer. Nio fackförbund och sex andra organisationer. Utifrån omvärldsanalysen fanns ett antal aspekter som var särskilt intressanta att kika vidare på och föra dialog kring:

- ▶ Fackförbunden har förbundsmöte i genomsnitt vart tredje år. Vision har alltså förbundsmöte oftare än genomsnittet.
- ▶ Hur ofta förbundsmöte eller motsvarande hålls är en avvägning mellan behovet för ställningstagande i stora frågor angående strategiska vägval, och att sätta av tillräckligt med tid för att implementera och utvärdera effekten av beslut.
- ▶ Andra faktorer att väga in är även hur ofta organisationen anser sig ha råd att hålla förbundsmöte, samt vilka frågor som medlemmarna vill att förbundet ska avhandla. Några organisationer har valt att använda sig av relativt komplicerade nycklar för mandatfördelning, som återfinns i stadgarna (t.ex. Sveriges Ingenjörer, ST, Sverok). Andra använder sig av något enklare metoder som bygger på hur stort medlemsantal varje region, avdelning eller liknande har. I dessa fall kan organisationen exempelvis ha ett fast antal mandat som fördelas ut i proportion till antal röstberättigade medlemmar på varje avdelning (t.ex. Vårdförbundet) eller en metod som ger ett ombud per 1000 medlem som avdelningen har (t.ex. Ledarna). I det sistnämnda fallet är fördelarna att det är en mycket enkel metod som medlemmarna förstår och accepterar, men nackdelen att organisationen då inte har ett fast antal ombud på förbundsmötet, då denna siffra varierar med medlemsantal.
- ▶ Gemensamt för i princip alla fackförbund är att utöver formaliapunkter, som alltid behandlas på förbundsmötet, är att tiden på förbundsmötet främst är tilltänkt övergripande strategiska och politiska frågor snarare än interna frågor.
- ▶ Flera fackförbund/organisationer i undersökningen har valt att helt ta bort frågor rörande avtalsrörelsen, samt frågor som enbart berör specifika branscher och arbetsplatser.
- ▶ I praktiken kommer ändå många interna frågor upp, t.ex. frågor angående fokus och organisering av stödet.
- ▶ Förbundsmötet har två övergripande syften: Dels som beslutsorgan och dels som arena för motivation och engagemang.
- ▶ För deltagarna och ombuden, som ofta är aktiva medlemmar med förtroendeuppdrag, är förbundsmötet ett sätt att träffas och få inspiration samt energi till att fortsätta sitt fackliga arbete.
- ▶ Idag finns det välutvecklade möjligheter att genomföra ett förbundsmöte digitalt, och i teorin skulle det vara möjligt att hålla ett helt förbundsmöte utan att träffas fysiskt. Detta är dock inget som något av de tillfrågade fackförbunden eller medlemsorganisationerna tror att de kommer att göra, då samtliga ser ett mycket stort värde i att träffas och utbyta sina erfarenheter med andra som befinner sig i liknande situationer.
- ▶ Samtliga respondenter ser stora möjligheter i att kunna använda sig av smidiga digitala verktyg före och under själva förbundsmötet, t.ex. för att lämna in motioner och rösta under själva mötet.

## Dialoger

Dialoger i olika former har genomförts med förtroendevalda i organisationen och beskrivs nedan.

### Dialoger med förbundsstyrelsen

*Förbundsstyrelsemöte 20161220*

På mötet startades arbetet med översynen med en presentation för Förbundsstyrelsen av projektplan och tidsplan samt en kort diskussion i helgrupp, där Förbundsstyrelsen gav ett medskick till uppdraget. Förbundsstyrelsen lyfte fram vikten av att översynen behöver ha utgångspunkt i förbundsmötets syfte och roll. Genom att förtydliga syftet så blir det lättare att bilda en välgrundad uppfattning kring exempelvis hur ofta förbundsmöten ska ske eller hur mandatfördelningen blir mest rättvis. Ett ytterligare medskick vara att lyfta blicken så att förbundets alla demokratiska processer blir involverade.

*Förbundsstyrelsemöte 20170217*

Vid det andra mötet genomfördes en workshop kring förbundsmötets syfte och vad som skulle kunna utvecklas när det gäller förbundsmötet och de demokratiska processerna i förbundet. Förbundsstyrelsen förde även

en dialog kring vilka andra forum för inflytande och engagemang som Vision har idag i organisationen och vilka som skulle behövas framöver.

Förbundsstyrelsen hade tankar kring att vissa frågor och motioner som idag hanteras på förbundsmötet skulle kunna hanteras på andra arenor. Det som ska diskuteras på förbundsmötet är sådant som för Vision framåt och berör hela förbundet.

Förbundsstyrelsen resonerade också om att ha förbundsmöte mer sällan än vartannat år och var överens om att om det blir verklighet så behöver det finnas andra typer av träffar, exempelvis "ämnesträffar" och "hur-konferenser". Förbundsstyrelsen funderade även kring om det skulle vara ett alternativ att använda förbundsmötesombuden mer mellan förbundsmöten för exempelvis digitala omröstningar och så vidare.

#### *Förbundsstyrelsemöte 20170327*

Vid det tredje mötet hade förbundsstyrelsen en dialog efter den nationella framtidsträffen med samordningsgrupperna kring viljeinriktningar, andra forum för inflytande och behov av fortsatta dialoger.

Förbundsstyrelsen betonade vikten av att ha ett helhetsförslag med konsekvensanalyser innan de tar ställning till förändringsförslagen. Dialogen kom även att omfatta hur förbundsmötet fungerar som katalysator och drivkraft för medlemmarnas engagemang för Vision, samt hur motioner, debatt och beslut på förbundsmötet kommuniceras och tas omhand lokalt.

I dialogen framkom också att förbundsmötet utöver att omfatta beslutsfattandet även fyller en viktig funktion som mötesplats där förtroendevalda kan träffas och utbyta erfarenheter samt knyta viktiga sociala band och fackliga kontakter. Det resulterade i ytterligare ett medskick i den fortsatta översynen, att om förbundsmötet skulle bli mindre frekvent än dagens vartannat år är det viktigt att det finns andra forum för engagemang.

## **Dialog med ordförande i landstings- och regionavdelningar**

Diskussioner i smågrupper fördes med 17 st ordföranden från landsting och region under en timmes tid i samband med träffen för landstingsordförande i Stockholm 2017-02-09. Det var relativt ont om tid att fördjupa sig i frågorna, vilket gjorde att diskussionerna inte hann gå ned på djupet. I medskicken från gruppdiskussionerna framkom dock att de fortsättningsvis gärna ser frågeställningar med ett bredare perspektiv på demokrati, vilket Förbundsstyrelsen tog fasta på i de fortsatta dialogerna. Landstingsordföranden visade överlag ett större intresse för mandatfördelningsprincipen som dag upplevs snedfördelad. I gruppen är de överens om att mandatfördelningen i grunden ska baseras på medlemsantalet och att mandaten så som de ser ut idag behöver jämnas ut.

Ytterligare en kort uppföljning med landstingsordföranden i södra Sverige genomfördes i juni för att kort diskutera mandatfrågan och möjligheten till att utveckla forumen och avtalsgrupper till det stället där avtalsmotioner ska hanteras. Landstingsordföranden har en samsyn kring att det råder en orättvisa kring fördelningen av mandat när de gör jämförelsen mellan kommuner och landsting (se särskilt avsnitt om mandatfördelningen). Anledningen till att det lyfts som ett problem är att landstingen/regionerna upplever att de har svårt att få gehör för sina frågor på förbundsmötet.

Förslaget kring att diskutera avtalsmotioner på avtalsforum och utöka avtalsgruppernas mandatperioder och uppdrag tyckte de lät spännande, särskilt om det går att lösa så att landstingens frågor diskuteras på forum för landstingen. En fråga som uppkom var hur val till avtalsgrupper skulle hanteras.

## **Scenariodiskussioner med samordningsgrupperna**

22-23 mars träffades alla samordningsgrupper för en gemensam framtidsträff. På den här träffen genomfördes en workshop som utgick från två scenarier med förbundsmöte och de parlamentariska processerna runt omkring. Eftersom mängden data att hantera var omfattande var det endast rimligt med två scenarier. Deltagarna fick sedan ett antal frågeställningar kring innehållet och diskuterade vad som var positivt, negativt och särskilt intressant att utveckla. Utifrån det arbetet togs det fram ett antal påståenden gällande förbundsmötet som deltagarna skulle prioritera.

Samordningsgrupperna gav ett tydligt mandat till förbundsstyrelsen när det gäller att skapa fler forum där andra engagerade personer kan träffas. Detta eftersom de ser att det finns ett stort behov av erfarenhetsutbyte. Deltagarna på den nationella träffen ville också bredda representationen bland de som deltar på förbundets strategiska dialogträffar, det är idag oftast samma personer som deltar på alla träffar på nationell nivå.

Vidare såg de en möjlighet i att bryta upp regiongränserna under exempelvis förmöten.

De vill fortsätta ha förbundsmöte vartannat år, bland annat eftersom förbundsmötet fyller en viktig funktion som katalysator för engagemang.

De vill utveckla mötesformerna med exempelvis direktbehandling av motioner, behandling av motioner i andra forum och mer digitaliserade förberedelser och omröstningar.

Förbundsmöte enbart på vardagar är ytterligare ett önskemål från den träffen.

## Intervjuer

Ett antal intervjuer har genomförts med förtroendevalda i organisationen och kommer fortsätta genomföras framöver. Intervjuerna har berört förbundets parlamentariska uppbyggnad och demokratiska processer. Hittills har intervjuer genomförts med nio personer.

Gemensamt för de som har intervjuats hittills är att de alla vill ha mer transparenta demokratiska processer. De tycker att vartannat år är för ofta när det gäller de långsiktiga strategiska besluten som *Vi är Vision*, men tycker också att det behövs andra forum för engagemang och inflytande om förbundsmötet sker mer sällan än vartannat år, kanske någon form av tematräffar. De uppger att det är en spännande tanke att bryta upp regiongränserna för exempelvis förmöten och ser gärna att flera förtroendevalda och medlemmar blir delaktiga i förbundet. Alla ser gärna att motionshanteringen utvecklas. Mandatfrågan finns ingen gemensam syn i.

Flera av de intervjuade uppger att det är okänt att det idag går att lämna förslag direkt till förbundsstyrelsen och tycker att det behöver förenklas och förtydligas. Det behöver också bli mer transparent kring beslutsuppföljningar och det ska vara lätt att följa hur organisationen ligger till inom vissa beslutade frågor. Exempelvis skulle ett informationsbrev, intervju eller chatt efter förbundsstyrelsemötet kunna vara lösningen. De vill att förbundsstyrelsen ska bli mindre sluten och mer transparent.

Det finns också önskemål från de intervjuades sida att arbeta mer med öppenheten och minska "elitismen". De ser att representationen bland de förtroendevalda behöver öka och att fler ska vara delaktiga: *"Vi har nu många konferenser där det blir upprepningar; träff för landstingsordföranden, regionala förbundskonferenser och träffar för samordningsgrupper. Det är ofta samma förtroendevalda på alla dessa träffar, vi borde försöka bredda deltagarna till nya förtroendevalda eller medlemmar."*

Ett problem som lyfts av en representant från ett mindre privat avtalsområde är att det är stora problem att få igenom en motion på förbundsmötet. "Man måste övertala kommuner och landsting för att lyckas få igenom något som rör det privata avtalsområdet eller mindre klubbar". I samband med det lyftes också en tanke om att dela upp diskussioner på förbundsmötet efter avtalsområde. Det finns också önskemål om att det skulle finnas nätverk på nationell nivå för de mindre avtalsområdena, men eftersom de inte har egen ekonomi är de beroende av kansliorganisationen för att få till stånd ett sådant.

Ytterligare ett problem som lyfts från en mindre avdelning med delade mandat är att om två avdelningar delar på ett mandat så blir förberedelserna och besluten från förbundsmötet endast förankrade i den ena avdelningen från vilken ombudet kommer. Det är då lätt att missa viktiga beslut. Majoriteten av de intervjuade uppger dessutom att de i första hand företräder sin egen avdelning/klubb som ombud på förbundsmötet.

## Beskrivning av dagens mandatfördelning

Inom ramen för översynen fanns ett uppdrag att se över mandatfördelningen i förbundet.

Dagens system för att beräkna mandat till förbundsmötet skapades i samband med förändringen av den lokala organisationen i början av 2000-talet. Den förändringen innebar att små kommuner fick färre mandat och stora avdelningar fick fler mandat. Samtidigt så synliggjordes medlemmar som tillhörde mindre avtalsområden och de fick egna mandat till förbundsmötet.



Så här såg läget ut vid den förändringen:

Avtalsområde	Före 2002	År 2003	Andel ombud	Andel av medl 2002
Landsting	35	48	19%	27%
Kommun	176	146	59%	52%
Andra avtalsområden	7	53	21%	21%
Summa	218	247		

Då fick vi den beräkningsmodell för mandat vi har idag:

Antal medlemmar	Antal mandat
351-1000	1
1001-3000	2
3001-4000	3
4001-5000	4
5001-6000	5
6001-7000	6
>7001	7

Dagens modell innebär att mindre avdelningar och klubbar gynnas eftersom första mandatet kommer vid 351 medlemmar. Andra mandatet kommer vid 1001 medlemmar. Därefter är det ett hopp i medlemsantalet och för ett tredje mandat krävs ytterligare 2000 medlemmar. Sedan krävs 1000 ytterligare medlemmar för varje mandat till upp till sju mandat som är övre taket.

## Medlemsundersökningar

Vision har under de senaste åren genomfört ett flertal medlemsundersökningar och har en god kännedom kring medlemmars och potentiella medlemmars förväntningar på en facklig organisation. För att komplettera den bilden har också externa undersökningar genomförts. Bland annat av undersökningsföretaget Novus som speciellt undersökt frågor kring medlemmarnas förväntningar och krav på en demokratisk organisation. Resultatet från den undersökningen visar att det är de arbetsplatsnära inflytandefrågorna som medlemmarna främst prioriterar. Det handlar om Visions inflytande, påverkan och aktivitet på arbetsplatserna. Det är det lokala perspektivet på demokrati och inflytande som spelar störst roll för våra medlemmar. Intresset för förbundsmöten och andra nationella samlingar är betydligt mer begränsat - något som är ganska naturligt i en organisation som vår.

Det framgår tydligt att de faktorer som mest påverkar upplevd nöjdhet är de lokala fackliga företrädarna, organisationens verksamhet på arbetsplatsen samt hur välinformerad om det arbetsplatsnära arbetet medlemmen är. Resultatet pekar också på att Vision inte riktigt är så närvarande och synliga lokalt som vi kanske antar och att den lokala informationen till medlemmar kan utvecklas en hel del.

En annan nyligen genomförd undersökning av konsultfirman PwC kring kansliorganisationens stöd till förtroendevalda visar att de förtroendevalda sex månader efter förbundsmötet och beslutet om *Vi är Vision* känner till hjärtefrågorna på ett bra sätt, men att målen är mindre kända för dem. Ordföranden har en högre kännedom om målen och hjärtefrågorna övriga förtroendevalda

I rekommendationerna konstateras att en hög kännedom bland förtroendevalda om både målen och hjärtefrågorna är helt centralt för att Vision ska kunna leverera på sina mål och driva hjärtefrågorna på ett enhetligt och trovärdigt sätt. Därför bör Vision arbeta för att de förtroendevalda, men inte har en ordförande-roll, ska få en ökad kännedom om både målen och hjärtefrågorna samt arbeta för att förtroendevalda inom mindre avtalsområden ska bli mer insatta i Visions mål och hjärtefrågor. För detta krävs mer tid och bättre förutsättningar att på olika vis diskutera, belysa och framför allt konkretisera hur hjärtefrågor och mål ska omsättas lokalt.

## Del 2: Fortsatta dialoger hösten 2017

### Dialoger på de regionala förbundskonferenserna

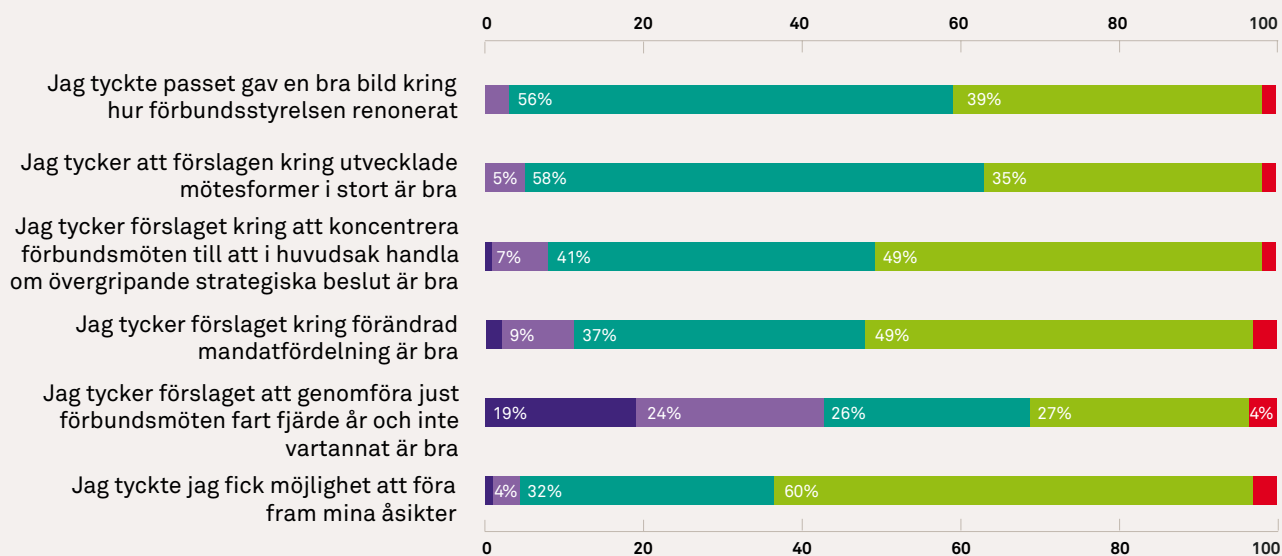
Under hösten 2017 fördes det dialog på de regionala förbundskonferenserna kring förbundsstyrelsens första förslag till utveckling av den demokratiska organisationen och processerna. Förslaget i sin helhet diskuterades bland ca 400 förtroendevalda. Majoriteten av deltagarna såg att det vore bra med utveckling av de demokratiska processerna som Vision har idag. Dialogerna visade att det fanns ett stort stöd att utveckla digitaliserade demokratiska processer och förändra motionshanteringen. Hur detta ska gå till fanns det en hel del frågetecken kring, som nu förtydligas i förslag 2.

Förbundsstyrelsen hade föreslagit att döpa om förbundsmötet till Visionsmöte, men det fanns mycket lite stöd för en sådan förändring då Visionsmöte kan syfta till vilket möte som helst med Vision. Det finns en tydlig önskan om att det ska bli fler tillfällen för tematräffar och i samband med det en oro kring hur förbundet ska lyckas bredda representationen så att det inte är samma förtroendevalda som behöver delta i alla dialoger.

Det är splittrade åsikter kring att förlägga förbundsmötet till våren istället för hösten. Argumenten mot våren handlar om att de flesta av de förtroendevalda är inne i en löneprocess under tiden för förbundsmötet och därför skulle ha svårt att delta och hinna förbereda sig. Det andra argumentet mot förbundsmöte på våren handlar om att det är mycket som händer privat under våren med eventuella barns skolavslutningar och liknande. De som är positiva till att lägga förbundsmötet på våren ser att det blir bättre planeringsmöjligheter i avdelningarna och klubbarna så att de får möjlighet att planera och lägga budget efter de beslut som fattas på förbundsmötet, så att de får med prioriteringarna lokalt.

Att förändra förbundsmötets frekvens till vart fjärde år splittrar deltagarna, även om det är något större andel som tycker att vart fjärde år vore bättre. De som tycker det är negativt med vart fjärde år ser en oro i att inflytandet skulle minska eftersom förbundsmötet sker mer sällan. De som är positiva till förändringen ser att behovet av att fatta strategiska behov ska ske relativt sällan, men också att det finns möjligheter med de nya arenorna. Det fanns en hel del frågetecken kring hur saker ska ske och vad en som förtroendevald kan förvänta sig mellan förbundsmöten om de skulle äga rum vart fjärde år.

#### Synpunkter utvecklad organisation för engagemang (Visions demokratiska processer)



## Dialog med region- och landstingsordföranden

Fortsatt dialog har förts med landstingsordföranden efter de regionala förbundskonferenserna. Detta skedde den 17 oktober. Träffen startade med en kort tillbakablick på processen. De fick också en genomgång av hur synpunkterna kring de demokratiska processerna från de regionala förbundskonferenserna ser ut för det totala antalet deltagare, men också för landstingen som grupp. Det var resultatet från utvärderingen av de Regionala förbundskonferenserna som låg till grund för genomgången. Den stora skillnaden mellan landstingen och regionerna som grupp i jämförelse med det totala antalet deltagare på Regionala Förbundskonferenserna ligger i nöjdheten med förslaget kring mandatfördelningen och förbundsmöte vartannat eller vart fjärde år.

När det gäller förslaget till ny fördelning av mandat är landstingsordföranden generellt inte nöjda, de tycker att förslaget är bättre än den fördelning som sker idag, men att det inte är rättvist att de inte har lika stor andel mandat på förbundsmötet som andel medlemmar totalt i förbundet. De vill se en mandatfördelning som utgår från andelen medlemmar. När det gäller förbundsmöte vart fjärde år så är majoriteten av landstingsordföranden negativa till en sådan förändring då de bland annat anser att förbundsstyrelsen i och med alla flexibla tematräffar och möjligheten att välja om en motion hamnar på ett förbundsmöte eller inte får för stor makt. De ser också ett stort bekymmer med att mandaten låses till individer då de under en fyraårsperiod kan ha bytt arbete eller uppdrag. Landstingsordföranden ser hellre att förbundet behåller frekvensen på vartannat år samt att det läggs till ytterligare dialoger än de förbundet har idag.

De tycker liksom de flesta att Visionsmöte som namn på förbundsmötet är negativt, då det låter som vilket annat möte som helst, då är det bättre med Förbundsmöte.

## Dialog med centrala valutskottet

Centrala valutskottet genom Lena Mellbladh har framfört sina åsikter kring förslag 1 och hade en del frågetecken kring hur processer ska hanteras; hur eventuella fyllnadval ska genomföras ifall det blir nödvändigt under en mandatperiod, hur riksmandaten ska hanteras, hur lång mandatperioden är för avtalsgrupper och hur de ska väljas.

Därutöver ser centrala valutskottet svårigheter i deras arbetsprocess med att de väljs på samma förbundsmöte och för samma mandatperiod som förbundsstyrelsen. I dagens process när dessa poster inte väljs samtidigt innebär det att när förbundsstyrelsen är nyvalda har centrala valutskottet redan arbetat tillsammans under två år. Centrala valutskottet tycker att arbetet med att utvärdera deras process och de valda ledamöterna är lika viktig som arbetet med att påbörja en nomineringsprocess. Det är ett systematiskt arbete. Före, under och efter. De upplever att den processen som de arbetar utifrån idag försvåras om både centrala valutskottet och förbundsstyrelsen väljs samtidigt.

## Analys

Visions vilja att uppfattas som en modern facklig organisation som leder utvecklingen, präglas av medlemsinflytande och stort engagemang, bidrar till att medlemmar och förtroendevalda gemensamt för förbundet framåt. Det är samma vilja som driver det arbetsplatsnära arbetet där Visions företrädare ofta uppskattas för att ha ett lösningsfokuserat förhållningssätt och genom att driva medlemmarnas frågor bidrar till ett ökat lokalt inflytande som ger resultat för våra medlemmar.

Vision vill dessutom förknippas med innovation och nytänkande och en organisation som tar tillvara på nya möjligheter för såväl medlemmar som förtroendevalda. Visions parlamentariska organisation å andra sidan framträder som en mycket traditionell organisation som också medför ett visst mått av traditionell demokratisk tröghet och begränsningar när det exempelvis kommer till hur förtroendevalda eller medlemmar kan ha inflytande i organisationen på. Förbundsmötet med tillhörande förmöten och regionkonferenser betraktas av Visions förtroendevalda som i princip de enda forumen för demokratiskt inflytande.

I civilsamhället ser vi en rörelse mot att engagemang tar sig nya former både digitalt och fysiskt där människor i större utsträckning samlas kring enskilda frågor eller initiativ. För att vara relevanta för aktiva medlem-

mar och förtroendevalda är det viktigt att Vision som organisation tillåter och uppmuntrar till att nya arenor för engagemang och inflytande uppstår och att förbundet utvecklas i takt med omvärldens sätt att engagera sig. Det innebär bland annat att vi behöver förkorta vägarna från idé till beslut och handling och att vi ger utrymme för att bli en mer flexibel organisation som möter framtida behov på ett bra sätt.

I dialoger och intervjuer framkommer att de flesta förtroendevalda anser att syftet med förbundsmötet är att fatta långsiktiga strategiska beslut. Utöver beslutsfattande ses också förbundsmötet som en viktig katalysator för engagemang, inspiration och erfarenhetsutbyte. De motioner som behandlas på förbundsmötet har historiskt handlat om både små operativa frågor och större strategiska frågor och i flera fall ser förbundsstyrelsen att beslut och genomförande skulle kunna ske mer effektivt på andra arenor utan någon inskränkning i den demokratiska processen. Det finns ett behov av att i vissa frågor bryta upp tröga beslutsvägar och få en mer levande demokrati som understödjer idéer och engagerade personer och som inte enbart bygger på inflytande genom långsiktiga strategiska beslut på förbundsmötet. Vi behöver möjliggöra nya arenor där förtroendevalda och intresserade medlemmar tillsammans kan tänka framtid, arbeta med enskilda frågor samt bidra till att öka förbundets handlingskraft. Vi behöver också uppmuntra och öppna upp för medlemmar och förtroendevalda att använda möjligheten att påverka förbundet mellan förbundsmöten.

Förbundsstyrelsen vill dock understryka att det absolut viktigaste arbetet och det engagemang som ger mest resultat för våra medlemmar är det som sker lokalt och bidrar till en ökad facklig styrka och handlingskraft. Vi behöver därför ha parlamentariska processer och forum för inflytande och engagemang som stöttar det lokala arbetet och hjälper till att driva det framåt.

Medlemsundersökningen visar dessutom att medlemmarna i förbundet främst har ett intresse för det lokala fackliga arbetet och betraktar förbundsmötet som en arena för de mest engagerade förtroendevalda. Det innebär att en relativt liten del av förbundets medlemmar engageras i de frågor som är strategiskt viktiga på förbunds nivå. Samtidigt finns det från de mest engagerade förtroendevalda önskemål om att bredda representationen och få fler att bli bärare av Visions hjärtefrågor och mål.

I omvärldsanalysen framkommer att andra fackförbund har lyft avtalsmotioner och avtalsfrågor från deras respektive förbundsmöten till andra arenor för att kunna lägga fokus på frågor som är av strategisk karaktär och som rör merparten av medlemmarna. Idag motionerar medlemmar och förtroendevalda i Vision om avtalsfrågor till förbundsmötet, vilket gör att förbundsmötesombuden lägger tid på att diskutera och fatta beslut om frågor som rör endast en del av medlemmarna. Det är också möjligt att motionerna inkommer när avtalsrörelsen inte pågår eller precis har blivit avslutad och de prioriterade frågorna kommer då i otakt med möjligheten att påverka avtalets innehåll. Det sker också med jämna mellanrum att motioner som rör en enskild arbetsplats eller avdelning hanteras på förbundsmötet. Det finns ett behov av att förändra hanteringen av dessa typer av frågor så att innehållet på förbundsmötet är av mer strategisk karaktär.

Undersökningen kring kansliorganisationens stöd till förtroendevalda visar att sex månader efter förbundsmötet och beslutet om *Vi är Vision* känner de förtroendevalda till hjärtefrågorna på ett bra sätt, men att målen är mindre kända för dem. De strategiska styrdokumenterna är också mer kända bland de som är ordförande i en avdelning än för övriga förtroendevalda. Sett till att vi är en organisation där merparten av allt arbete sker genom förtroendevalda på lokal nivå har vi sett ett behov av att öka tydligheten kring fattade beslut, men också ge förtroendevalda mer tid på sig att planera för, förankra, genomföra och följa upp fattade beslut innan nya beslut tas.

Vem som representerar medlemmarna på förbundsmötet är en viktig fråga när det kommer till att vara med och fatta beslut. Dagens mandatfördelning bygger på att det är viktigare för förbundet att fler avdelningar och klubbar är med och beslutar på förbundsmötet än att det är många ombud från samma avdelning som är med och fattar besluten. Denna konstruktion har varit ett medvetet val. Att beräkningen kring mandatfördelning ska vara enkel och lätt att förstå har också varit en viktig princip. Dagens modell med tydliga gränser för när egna mandat uppnås har sänt tydliga signaler och skapat förutsägbarhet till avdelningar och klubbar så att de på förhand vet hur många mandat de har att vänta till förbundsmötet.

En annan konsekvens av dagens modell är att när förbundet växer i medlemsantal så blir det fler ombud på

förbundsmötet eftersom det inte finns ett tak för antalet ombud utan det är direkt kopplat till medlemsantalet i avdelningar och klubbar. De flesta nya mandat som tillkommer är i de avdelningar som inte har ett eget mandat inom HÖK, utan har gemensamma mandat. Även i avtalsklubbarna finns gemensamma mandat. I de fallen är det 351 medlemmar som är delningstalet för ett nytt ombud. När de små avdelningarna och klubbarna får fler mandat och de stora avdelningarna i stort har oförändrat antal mandat så minskar proportionaliteten på förbundsmötet, i förhållande till medlemmarna, om än med små förändringar, mellan varje förbundsmöte. Mandatfördelningen är därför en fråga som upplevs mer aktuell av vissa av de större avdelningarna.

Vid intervjuerna har flera förtroendevalda uppgett att det är svårt att få en överblick över hur de demokratiska processerna i förbundet fungerar och att ett deltagande på förbundsmötet kräver ett stort mått av förförståelse kring mötesformalia. Det finns ett behov av att tydliggöra de demokratiska processerna och göra dessa mer transparenta och inkluderande så att fler har möjlighet att engagera sig och ha inflytande i Vision.

# Bilaga 2: Konsekvensanalys

## Konsekvensanalyser

De förändringar som förbundsstyrelsen föreslår får konsekvenser på olika delar i organisationen som behöver hanteras på olika vis. Nedan beskrivs förbundsstyrelsens övergripande syn på de risker och möjligheter som förslaget för med sig samt exempel på åtgärder för att minska riskerna skulle kunna se ut.

## Demokratiska konsekvenser

De olika förändringar som föreslås har som övergripande syfte att skapa en mer demokratisk organisation och demokratiska processer som genomsyras av större transparens, inflytande, flexibilitet och engagemang. Bland annat föreslås att förbundsmötet ska koncentreras till att främst hantera strategiska frågor och istället komplettera med andra arenor där förtroendevalda kan träffas för att diskutera och besluta om andra frågor. I och med att förbundsmötet ska fokusera på de övergripande frågorna föreslås att frekvensen för förbundsmötet förändras till vart fjärde år. En konsekvens blir därmed att beslut som handlar om Visions framtida strategiska arbete kommer att fattas mer sällan. En risk som har lyfts i samband med det är att Vision som organisation skulle bli trögare på att reagera på förändringar i omvärlden och förutsättningar för medlemmarna.

Förbundsstyrelsen menar att en sådan risk är låg eftersom de långsiktiga strategiska besluten i största utsträckning inte är av den karaktären att de påverkas av plötsliga förändringar. Skulle de ske en sådan omfattande förändring i omvärlden att förbundsmötesombuden behöver samlas för att fatta beslut så finns alltid möjligheten för förbundsstyrelsen att kalla till ett extra förbundsmöte för att hantera just den uppkomna frågan. Förbundsstyrelsen önskar också att förbundsmötesombuden aktiveras mer mellan förbundsmöten vilket skulle kunna ske i ett sådant fall. avdelningar och klubbar har mandat mellan förbundsmöten, kan deras respektive ombud sammankallas ifall förbundsstyrelsen skulle se behov av det, exempelvis på det vis som gjordes 2014 när ombuden träffades för att fatta beslut om lönepolitiken. Digitala mötesverktyg och liknande ökar också möjligheten till beslut mellan möten.

Extra förbundsmöte kan hållas när förbundsstyrelsen anser att det behövs, då revisorerna skriftligen begärt det eller inte tillstyrkt ansvarsfrihet för styrelsens ledamöter under år då ordinarie förbundsmöte inte hålls eller då minst en femtedel av avdelningarna och klubbarna begärt att en viss fråga ska behandlas av ett förbundsmöte. Begäran ska motiveras och skickas till förbundsstyrelsen. Extra förbundsmöte får endast behandla de frågor som lett till att det kallats in. (Visions stadgar § 6 Mom. 2)

En möjlighet som förbundsstyrelsen ser med att förlägga förbundsmötet till vart fjärde år är att det ger organisationen mer tid att planera, genomföra och följa upp de beslut som fattas på förbundsmötet. Förbundsstyrelsen ges möjlighet att prioritera tematräffar och där diskutera aktuella frågor/teman, snarare än att förbereda förbundsmöten som ofta handlar om interna frågor och parlamentariska processer. Detta ger möjlighet till ökad dialog kring hur Vision ska nå resultat och gör också organisationen mer flexibel än i dag.

De som deltar på olika tematräffar har förhoppningsvis valt att delta eftersom de har ett intresse av just det ämne som diskuteras. Det är därför inte självklart att ordföranden alltid behöver delta på dessa träffar, utan möjligheten för fler att sprida förbundets olika frågor kan bidra till ett ökat engagemang lokalt. Detta då enskilda förtroendevalda inte behöver vara bärare av alla förbundets frågor på egen hand i sin lokala avdelning eller klubb. Det övergripande syftet är att stärka engagemanget och öka kännedomen om våra prioriterade områden, vilket också kan skapa möjligheter att utveckla lokala arbetsformer och bredda den fackliga kompetensen lokalt.

Genom att flytta vissa frågor och motioner till andra forum blir det färre frågor för förbundsmötet att hantera under mötet. Konsekvensen av det blir att det frigörs tid på förbundsmötet för att fokusera på strategiska frågor som påverkar stor del av medlemmarna, snarare än frågor som rör ett fåtal medlemmar. Genom att exempelvis avtalsfrågor/avtalsmotioner precis som tidigare föreslås hanteras av respektive avtalsgrupper (dock utan att behöva passera ett förbundsmöte) och att avtalstecknande beslutas av förbundsstyrelsen, är det också till förbundsstyrelsen som motionerna skickas. Motionerna kommer då troligen skickas in i samband med

avtalsrörelser och mer löpande än idag, vilket bidrar till en mer levande demokrati och att motionerna är aktuella när de kommer in. Det innebär att avtalsgrupper väljs för en särskild mandatperiod oavsett om det är avtalsrörelse eller ej.

Ytterligare en konsekvens av att förbundsmötet sker mer sällan i kombination med att transparensen ökar antas bli att medlemmar och förtroendevalda mer löpande skickar in frågor/motioner till förbundsstyrelsen eftersom de inte vill vänta fyra år innan frågan eller förslaget kan behandlas. Idag kan de invänta ett förbundsmöte eftersom det bara är två år mellan mötena.

Förbundsstyrelsen behandlar inkomna förslag och motioner på det sätt som tidigare beskrivits i dokumentet och beslutar om på vilket vis inflytande och dialog kan ske innan beslut fattas.

För ekonomiska frågor, fastställande av årsberättelserna (ekonomisk berättelse, verksamhetsberättelse, revisionsberättelse) och ansvarsfrihet för förbundsstyrelsen kommer dessa beslut hanteras digitalt varje år, istället för att samla ihop dem på förbundsmöten som idag. På så sätt rör de besluten det senaste året och är mer aktuella för ombuden. En risk skulle kunna vara att få förbundsmötesombud väljer att delta i omröstningen. För att minimera den risken behöver ombuden få kunskaper i hur digitala omröstningar går till och förbundsstyrelsen har för avsikt att testa ett antal frågor där digitala omröstningar kan genomföras. Eftersom det digitala årsmötet ligger öppet över en längre tidsperiod (ca 2 veckor) så har ombuden tid på sig att diskutera frågan lokalt och ställa frågor till förbundsstyrelsen innan omröstning sker.

Genom att direkt publicera motioner/förslag som kommer in synliggörs motionären på ett annat vis än idag. Att de också publiceras digitalt gör att det finns möjlighet för medlemmar och andra förtroendevalda att ha en dialog med motionären som öppnar upp för att ställa frågor om förtydliganden osv. Förbundsstyrelsen anser att Visions hemsida ska kompletteras med möjligheter att kommentera och därmed också bidra till en större transparens i de demokratiska processerna. En utvecklad digital hantering ger också möjlighet att få en bättre överblick kring vilka motioner som har inkommit och vilka beslut som har fattats. Det öppnar samtidigt upp en möjlighet för medlemmar och förtroendevalda att lägga yrkanden på andras motioner. Motionshanteringen blir därmed mer transparent och öppnar upp för fler att vara delaktiga och ha inflytande. Det kan också bidra till att det inte kommer så många motioner som handlar om samma sak, utan en väljer kanske att lägga ett yrkande till en motion som handlar om samma sak som en själv hade tänkt motionera kring.

Eftersom mandatet till förbundsmötet inte längre är personligt utan kopplat till klubb och avdelning blir det en starkare koppling till våra parlamentariska strukturer än tidigare.

## Organisatoriska konsekvenser

De förändringar som förbundsstyrelsen föreslår syftar genomgående till att bredda delaktigheten och inflytande och hitta nya former för att driva förbundet framåt. Det innebär att kansliorganisationen behöver ha en flexibilitet i att genomföra de olika träffarna på både nationell och regional nivå.

En mer levande demokrati där beslut kan fattas digitalt och motioner och förslag hanteras löpande innebär också större krav på organisationens kommunikationsarbete. Förbundsstyrelsen behöver bland annat utveckla metoder för att hantera inkomna motioner och förslag som "garanterar" att frågorna behandlas på förbundsstyrelsens möten. Förbundsstyrelsen kan även avgöra om en fråga har en sådan karaktär att den bör behandlas av förbundsmötesombuden, antingen under ett vanligt förbundsmöte eller via ett annat löpande hanteringssystem där ombuden är mer aktiva mellan förbundsmöten. Möjligheten och metoder till digitala processer behöver utvecklas och digitala mötesverktyg behöver utredas. Att fatta beslut om årsberättelserna, ansvarsfrihet och medlemsavgifter varje år kan också hanteras genom ett digitalt mötesverktyg.

En mer levande demokrati ställer krav på bättre information med namngivna, avgränsade och kartlagda beslutsprocesser, exempelvis förbundsmötesprocessen, avtalsprocessen, förbundsstyrelseprocessen etc.

## Sociala konsekvenser

Idag är förbundsmötet en viktig arena för att skapa motivation och ge handlingskraft i frågor. Även erfarenhetsutbyte och socialt umgänge har lyfts fram som viktiga aspekter. Genom att förlägga förbundsmötet vart fjärde år försvinner just förbundsmötet som en arena för dessa sociala aspekter vartannat år. Om förbundsmötet skulle förläggas till vart fjärde år utan att kompletteras med andra arenor (tematräffar eller nätverk) skulle det vara en stor risk att motivation, handlingskraft och erfarenhetsutbyte gick förlorat. För att undvika detta har förbundsstyrelsen därför också föreslagit att Visions ska utveckla befintliga och testa andra nya arenor för att fokusera på olika prioriterade frågor eller teman.

Genom att erbjuda olika typer av arenor kan ytterligare en önskvärd konsekvens bli en delaktighet från nya förtroendevalda som inte är de som oftast deltar i förbundets aktiviteter och tanken är inte att det ska vara samma personer som deltar på alla olika konferenser och dialoger. Genom att fler blir bärare av viktiga frågor inom Vision får förbundet större spridning av exempelvis hjärtefrågor och mål, en annan positiv följd blir också att delaktigheten breddas.

## Ekonomiska konsekvenser

Förbundsmötet är en relativt kostsam aktivitet, men det är inte primärt så att det kommer bli ekonomiska fördelar av att ha förbundsmöte vart fjärde år eftersom förbundsmötet kommer kompletteras med andra arenor för inflytande och engagemang. Eftersom det inte finns en fastställd struktur för dessa arenor utan de skapas vid behov, så är det svårt att göra en bedömning av de ekonomiska konsekvenserna.

Att skapa nya och annorlunda arenor som förbundet inte har idag kommer kräva nya uppdrag i organisationen, vilket kan komma att innebära att resurser behöver förstärkas. Andra arenor innebär inte nödvändigtvis andra kostnader än tidigare, men en möjlig konsekvens är att organisationen i större utsträckning behöver betala för förlorad arbetsinkomst när förbundet får spridning bland deltagare som inte har facklig tid.

Viktigt att betona är att ingen av förändringarna som förbundsstyrelsen har föreslagit har uppkommit på grund av ekonomiska skäl.