

Förbundsmöte 2018

# Lokal organisation



VISION

# Sammanfattning

Bakgrunden till denna rapport är en motion som inkom till förbundsmötet 2016. Motionen lyfte farhågor kring att nuvarande organisation inte förmår att säkerställa medlemskapets värde för alla medlemmar. Enligt beslutet från förbundsmötet 2016 ska förbundsstyrelsen till förbundsmötet 2018 avge en skriftlig utredningsrapport.

Med utgångspunkt i såväl olika medlemsundersökningar som intervjuer med ett antal förtroendevalda har förbundsstyrelsen sökt utreda hur medlemmar och förtroendevalda upplever Visions organisation och om nuvarande principer fungerar tillfredsställande oavsett organisatorisk tillhörighet.

Motionen lyfte fram några frågeställningar och under arbetet har också ytterligare frågeställningar identifierats och belysts. Rapporten går igenom olika aspekter som kan påverka organisationens möjligheter att leverera ett bra medlemskap. Förbundsstyrelsen konstaterar att en del problemställningar som från tid till annan lyfts fram inte är generella för hela landet. Problemen visar sig snarare knutna till regionala eller lokala förutsättningar, vilket talar för att det troligen är arbetsmetoder, rutiner och förhållningssätt som bör utvecklas snarare än att det handlar om grundläggande organisatoriska brister. Ibland har det också visat sig att det saknats kunskap kring vilka möjligheter nuvarande organisationsmodell i realiteten har.

Det sammanfattande resultatet är att det nu inte finns några tungt vägande skäl för föreslå några förändringar av Visions organisationsprinciper. Däremot finns det skäl att kansliorganisationen ser över vissa tjänster och arbetsmetoder för att utveckla stöd och information till såväl enskilda medlemmar som till avdelningar och klubbar. Det krävs också ökad dialog och information inom Vision för att tydliggöra vilka möjligheter som faktiskt finns inom ramen för nuvarande organisationsmodell.

Vision ska vara en organisation där medlemsperspektivet alltid står i centrum. Förbundsstyrelsens övertygelse är att vårt fortsatta arbete handlar om utvecklade relationer, transparens och ökad dialog. Det är medlemmar, förtroendevalda och anställda som tillsammans fortsätter att utveckla Vision till en ännu mer framgångsrik organisation.

## Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

**att** godkänna rapporten

**att** ge förbundsstyrelsen i uppdrag att fortsätta utveckla stöd och information till medlemmar, klubbar och avdelningar i enlighet med rapporten.

# Bakgrund

Bakgrunden till denna rapport är en motion som inkom till förbundsmötet 2016<sup>1</sup>. Motionen lyfte farhågor kring att nuvarande organisation inte förmår att säkerställa medlemskapets värde för alla medlemmar. Enligt beslutet från förbundsmötet 2016 ska förbundsstyrelsen till förbundsmötet 2018 avge en skriftlig utredningsrapport gällande detta.

## Vad är ett medlemskap i Vision?

Alldeles oavsett hur relationen till den parlamentariska organisationen ser ut, ska förstås alla medlemmar kunna lita på att organisationen levererar ett bra innehåll i medlemskapet.

Exakt vad olika medlemmar förväntar sig av medlemskapet skiljer sig troligen åt, men i Visions stadgar finns några grundläggande utfästelser som pekar på vad organisationen ska leverera.

I portalparagrafen (§1 mom. 1) slås fast att ”Vision ska tillvarata och främja medlemmarnas ekonomiska, fackliga, sociala och yrkesmässiga intressen i deras egenskap av arbetstagare eller uppdragstagare.”

Vidare säger stadgarna (§1 mom. 2) att Vision ska ”arbeta för medlemmarnas inflytande i frågor som rör anställningsvillkor och övriga förhållanden på arbetsplatsen, arbeta för att öka den fackliga styrkan, stärka sammanhållning och solidaritet på arbetsplatsen, främja jämställdhet och mångfald samt motverka all form av diskriminering i arbetslivet”

Även under stycket om medlems rättigheter och skyldigheter (§4) återkommer rätten att bli kompetent företrädare av förbundet samt att ha tillgång till kontinuerlig information samt ha rätt till inflytande i Vision.

Det framgår sedan av stadgarna (§8) hur den lokala verksamheten organiseras och var ansvaret för att tillhandahålla medlemservice ligger. Ansvaret skiljer sig åt beroende på om en medlem tillhör en avdelning eller en klubb (§8.1 resp 8.2) eller om hen tillhör en avtalsklubb (§8.3) I dagsläget är skillnaden mellan avdelningar och klubbar att avdelningarna har ett ansvar för att genomföra grundutbildning för medlemmar, Vision-ombud, skyddsombud och styrelse.

Och även om Visions medlemslöfte - *Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv* - uttrycks lite annorlunda, hämtar även det sin grund i stadgarna utifrån löftet om att kunna ”erbjuda professionell rådgivning och stöd i såväl med- som motgångar.”

När det gäller att kansliorganisationen ska kunna svara upp mot de förväntningar som ställs, har förbundsstyrelsen ytterst ansvar för både styrning och resultat.

## Organisationshistorik

Fram till 2002 bestod förbundet i stort sett bara av kommun- och landstingsavdelningar.

I dessa fanns även medlemmar inom svenska kyrkan, på kommunala och landstingskommunala bolag samt privata vårdföretag osv. Organisationsmodellen hade enkelt uttryckt sin utgångspunkt i geografin. Under framför allt slutet av 1990-talet blev en del problem med den modellen uppenbara.

De upplevda problemen var:

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

---

<sup>1</sup> Utred framtidens organisation för Vision, 2016, se bilaga 1

Med bakgrund av detta och med en omfattande utredning i ryggen fattade förbundsstyrelsen 2002 beslut om en ny organisation. För att lösa de problem förtroendevalda och medlemmar upplevt att den tidigare organisationen medförde, slogs ett antal grundläggande principer för den framtida lokala organisationen fast:

- ▶ En lokal arbetsgivare – en lokal part (för att skapa tydligare partsförhållande och bättre arbetsmiljö för förtroendevalda)
- ▶ Ett direkt medlemsinflytande över sitt eget avtalsområde (för att medföra en bättre/ökad medlemsdemokrati)
- ▶ Ett bättre direkt inflytande och representation i förbundet både centralt och regionalt (för att bidra till bättre/ökad intern demokrati)

Visions organisationsprincip med två organisationsnivåer slogs fast i stadgarna (§2) där förbundets beslutande organ (förbundsstyrelsen och förbundsstyrelsen) definieras.

Av §2 framgår att det är avdelningar och klubbar som svarar för den lokala verksamheten och under §8 utvecklas tankarna kring den lokala verksamheten och det ansvar som klubbar och avdelningar har.

## Tidigare utvärderingar

Organisationen har sedan dess utvärderats 2003, 2004, 2007 och med ett särskilt fokus på medlemmarna i allmänna klubbar 2009. Utvärderingarna har inte lett till att följande förbundsstyrelsen beslutat att förändra grundprinciperna. Tvärtom har man kunnat konstatera att medlemmar och förtroendevalda varit tämligen nöjda med organisationen. Vad som särskilt framkom i dessa utvärderingar var att organisationsförändringen bidrog till positiva effekter speciellt för medlemmar och förtroendevalda som har sin anställning hos andra arbetsgivare än kommuner, landsting och regioner. Inte minst vad det gäller fackligt engagemang, självbild och demokratiskt inflytande över såväl det egna avtalsområdet, som i förbundet både nationellt och regionalt.

Efter förändringen har det under åren bildats närmare 300 nya klubbar och avdelningar, varav merparten för medlemmar som arbetar utanför kommuner, landsting och regioner. Detta har bland annat inneburit att de nu är synliga i våra demokratiska strukturer på ett helt annat vis än i den tidigare organisationen. Både antalet och andelen medlemmar och potentiella medlemmar har ökat utanför kommuner och landsting och idag är de ca 30 procent av Visions medlemskår.

Organisationen vi nu har är också ett resultat av en principiell skillnad mellan kommunala avtalsområden inom HÖK<sup>2</sup> och privata avtalsområden vad gäller rätten att teckna kollektivavtal. På HÖK-området delegeras rätten att teckna kollektivavtal från förbundsstyrelsen via fullmakt till lokala företrädare. På våra övriga avtalsområden uppstår denna rätt genom att en företrädare utsetts av medlemmar på en arbetsplats. Vidare regleras den kommunala verksamheten i kommunallagen och den privata verksamheten regleras i aktiebolagslagen.

## Senare förändringar

Under åren har också ett antal motioner till olika förbundsstyrelsen föreslagit undantag från de grundläggande principerna, vilket medfört att dessa frågor under åren diskuterats flitigt. Dock har inga motioner fått gehör och respektive förbundsstyrelse har alltid beslutat att principerna ska ligga fast.

Samtidigt har alltid medlemsnyttan varit styrande och utvärderingar och diskussioner har inneburit att det även efter den stora förändringen 2002 skett en utveckling av organisationen för att bättre anpassa den efter verkligheten. Det har bland annat handlat om förändringar för arbetsökande, men framför allt har det handlat om att utveckla organisationen för privatanställda.

Förbundsstyrelsen 2010 uppmärksammade frågan kring förutsättningar för att hålla samman verksamheten mellan den ursprungliga avdelningen och klubbar vid bolagisering, vilket resulterade i åtgärdsplanen om samarbetsexplosioner och behovet av ett ökat samarbete över våra interna gränser i förbundet.

För att stärka klubbarnas möjlighet att samarbeta inom en koncern införde förbundsstyrelsen 2012 också en undantagshantering, som innebär att framför allt de mindre klubbarna i kommunala och landstingskommunala/region-bolagskoncerner inom samma avtalsområde kan verka inom ramen för en gemensam klubb. Den lösningen finns idag hos ett 40-tal koncerner framförallt vad gäller klubbar i energibranschen.

---

<sup>2</sup> HÖK = Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor inom kommuner, landsting och regioner.

Vid kommande förbundsmöte 2014 fick förbundsstyrelsen också i uppdrag att utreda konkreta alternativ till samarbetsexplosioner för att skapa bättre förutsättningar för en lokal facklig närvaro som kan säkerställa ett företrädarskap som utgår från medlemmarnas vardag och behov. Detta fick till följd att förbundsstyrelsen i juni 2016 beslutade om ett antal insatser i syfte att utveckla det fackliga arbetet inom berörda avtalsområden samt att utöka och utveckla uppsökande verksamheten för att rekrytera representanter på så många arbetsplatser som möjligt. De besluten har vidare lett till särskilda insatser inom privata behandlingshem och ett projekt som inriktar sig på att bygga upp fackliga strukturer inom privata vårdbolag.

Avslutningsvis innebar förbundsmötena 2014 respektive 2016 också att förbundsstyrelsen fick i uppdrag att genomföra en översyn av parlamentarismen och föreslå metoder för att utveckla den interna demokratin. Det uppdraget handlade bland annat om att se över hur och när vi ska genomföra förbundsmöten samt att se över riktlinjerna för mandatfördelning till dessa möten. Förslagen kommer vid förbundsmötet 2018 att presenteras i rapporten "Utvecklad organisation för inflytande och engagemang".

## Att utgå från verkligheten

Ledorden under alla år har varit att Vision ska finnas på plats, oavsett hur arbetsgivaren väljer att organisera verksamheten. När det gäller partsarbete och företrädarskap måste vi alltid kunna lösa det på ett tillfredsställande sätt. Medlemmens rätt i detta är så viktig att det finns med i våra stadgar där det uttrycks: "Medlem har rätt att bli kompetent företrädare av förbundet samt att ha tillgång till kontinuerlig information."

Förbundsstyrelsens besked till kansliorganisationen har varit att det krävs flexibla former för samarbete mellan avdelningar, klubbar och center för att säkra medlemmarnas rätt. Organisationen ska fokusera på hur vi kan använda den gemensamma kraften hos klubbar, avdelningar och kansliorganisation för att nå resultat för medlemmarna och öka medlemskapets värde. Men vilka lösningar som väljs måste diskuteras fram utifrån den unika situationen och det finns ingen patentlösning som passar alla situationer. Förbundsstyrelsen följer löpande och justerar vid behov arbetet i kansliorganisationen.

Detta har till exempel inneburit att det tecknats avtal kring hur kommuner och kommunala bolag kan samverka för ökad styrka genom ett lokalt företrädarskap. Och detta utan att bryta upp förbundets organisationsprinciper. I de fall avdelningar vill upprätta den formen av samarbeten ska kansliorganisationen fungera som ett stöd.

## Resultat

För att uppdatera bilden har denna utredning sett över de olika medlemsundersökningar som genomförts under de senaste åren och också genomfört ytterligare en omfattande medlemsundersökning under våren 2017. Som ett led i arbetet genomfördes ett möte med motionären för att lite grundligare kunna diskutera bakgrunden till de frågeställningar som tas upp. Vidare har också ett antal djupintervjuer med såväl förtroendevalda som anställda inom Vision genomförts för att identifiera och diskutera upplevda problem samt utreda hur organisationen förmår att leva upp till de krav som ställs.

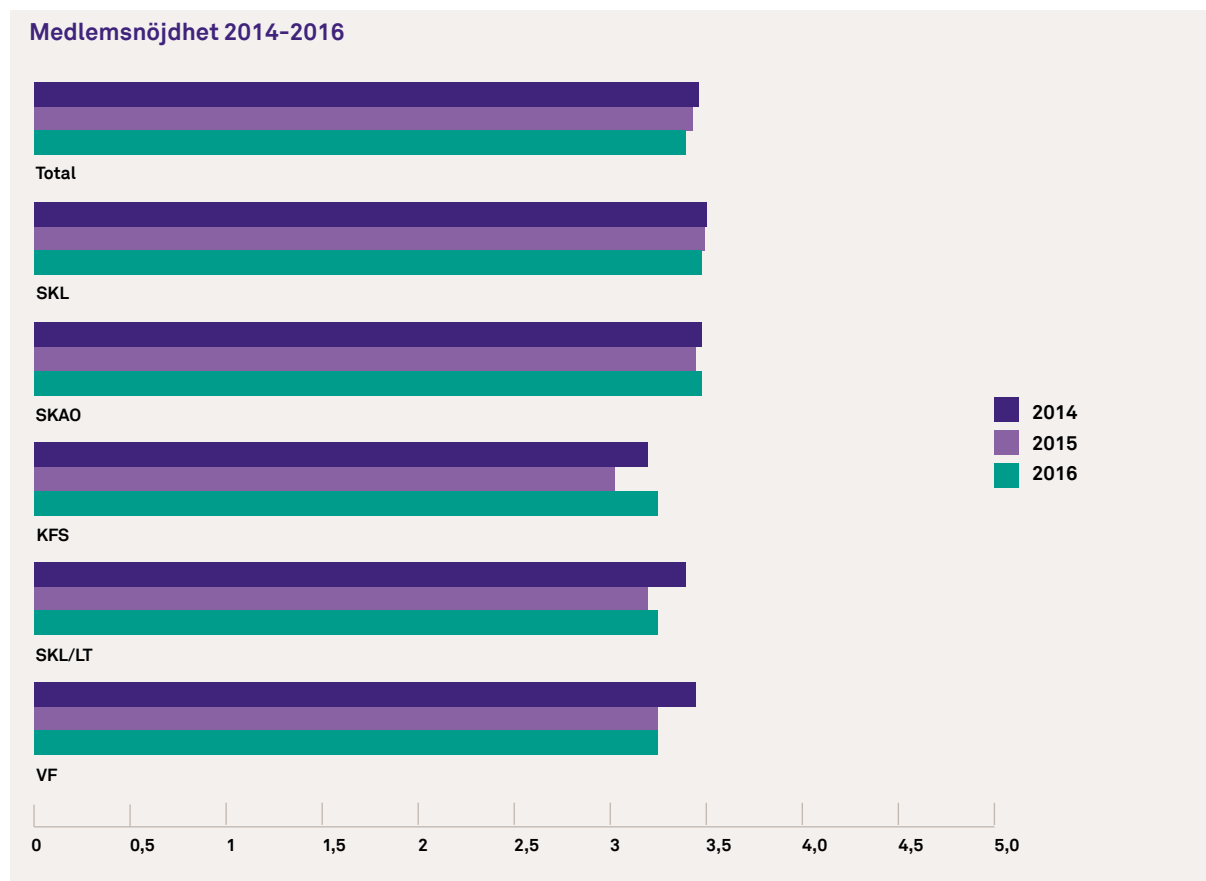
Samtliga undersökningar från 2014 och framåt visar att det är en begränsad andel av medlemmarna som är missnöjda med organisationen. Tvärtom är flertalet relativt nöjda med Vision. Men det genomsnittliga betyget låg något över medel och kunde alltså förbättras. Medlemsnöjdheten bland medlemmar som är chefer ser marginellt bättre ut och även nya medlemmar har över tid en mer positiv bild och är sammantaget något mer nöjda med sitt medlemskap i Vision än genomsnittet.

Genom en större medlemsundersökning som Novus genomförde under 2015 framgick tydligt att de faktorer som mest påverkar upplevd nöjdhet är:

- ▶ lokala fackliga företrädare
- ▶ organisationens verksamhet på arbetsplatsen samt
- ▶ hur bra informerad om det arbetsplatsnära arbetet man är

Resultaten pekade på att Vision inte riktigt var så närvarande och synliga lokalt som krävdes, samt att den lokala informationen till medlemmar kunde utvecklas.

Sedan ett antal år tillbaka undersöker Vision olika medlemsgruppers uppfattningar. Diagrammet nedan illustrerar att skillnaderna i upplevd nöjdhet under perioden 2014 - 2016 mellan olika avtalsområden är ganska små och tämligen stabila över tid.



Dock fanns under denna period en svagt nedåtgående tendens, vilket främst förklaras genom att de som gav Vision ett neutralt betyg ökade samtidigt som de som gav positivt betyg minskade.

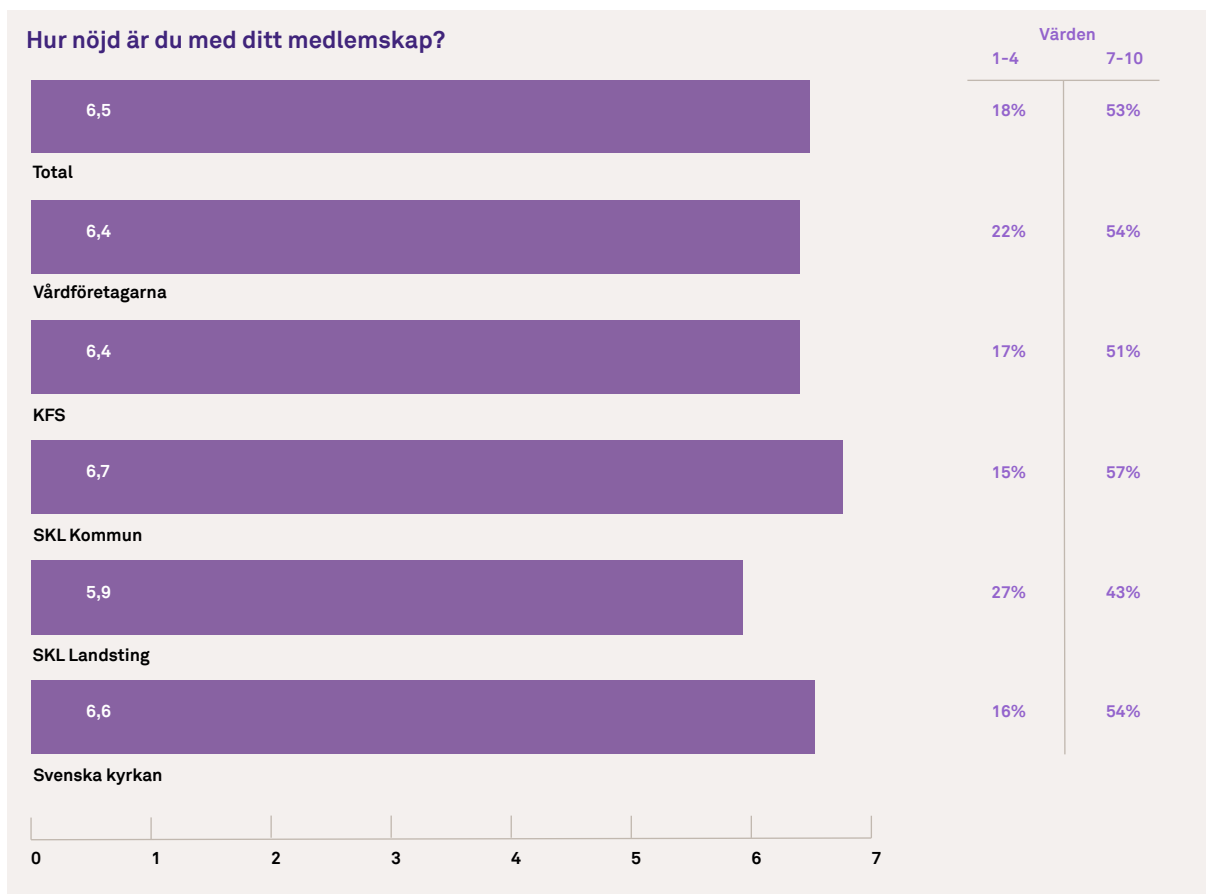
I och med beslutet om Visions mål- och styrdokument Vi är Vision som beslutades av förbundsmötet 2016, har också nöjda medlemmar pekats ut som ett av organisationens mål. Därför har också sedan dess undersökningarna utvecklats och förfinats, vilket innebär att resultaten i alla stycken inte är direkt jämförbara, men siffrorna från 2017 verkar på det hela taget peka mot en liten ökning vad gäller nöjdhet, vilket är glädjande.

### Men finns några organisatoriska skillnader?

Först och främst ska det sägas att skillnaderna inom olika avtalsområden är större än genomsnittsvärden mellan olika avtalsområden, vilket pekar mot att resultaten snarare styrs av specifika förutsättningar än organisatoriska. Och att exempelvis avdelningens storlek skulle ha en direkt koppling till nöjdhet går inte att påvisa.

Men analysen av den stora medlemsundersökningen från 2017 visar att det finns en återkommande skillnad mellan olika avtalsområden i den meningen att region-/landstingsområdet i många avseenden skiljer ut sig. De medlemmar som organiserats inom detta avtalsområde uppvisar genomgående en lägre grad av nöjdhet jämfört med medlemmar inom samtliga andra områden.





Vidare visar det sig också att medlemmarna inom region-/landstingsområdet genomgående uppfattar Vision som mindre handlingskraftiga, synliga och inflytelserika än övriga.

Avtalsområde	Avtalsområde		Synliga?		Inflytelserika?		Rekommendera	
	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej
Vårdföretagarna	23%	21%	52%	23%	23%	22%	57%	11%
KFS	33%	27%	55%	25%	22%	28%	59%	10%
Kommun	40%	21%	63%	20%	27%	22%	66%	8%
Region/LT	28%	34%	53%	28%	18%	37%	53%	14%
SKAO	40%	19%	63%	19%	25%	15%	65%	6%
<b>Genomsnitt</b>	<b>37%</b>	<b>24%</b>	<b>59%</b>	<b>22%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>62%</b>	<b>10%</b>

Sedan tidigare har det också framkommit att medlemmar inom region-/landstingsområdet varit mindre nöjda med löneprocessen än övriga medlemmar och under de senaste åren har en kontinuerlig dialog förts med det ordförandenätverk som finns, med fokus på att kunna utveckla arbetet. Som ett led i den processen har också under 2017 ett särskilt projekt - Fokus landsting och regioner - sjuösatts med syftet att stödja den lokala organisationen. För projektet har särskilda medel avsatts och det löper inledningsvis fram till och med 2019.

## Omvärldsförändringar som påverkar?

I motionen var en av ingångarna kring att en utvärdering behövdes att Vision som organisation måste kunna spegla samhällsförändringarna och bland annat stod det följande:

*Samhället i stort har gått mot mer fusion och mindre stuprör, t ex ansvarsutredningens betänkande och bildande av storregioner.*

Förbundsstyrelsen vill också lyfta fram motionärens kärnbudskap om vikten av ”att både den parlamentariska organisationen och kansliorganisationen är optimalt organiserade utifrån de framtida utmaningar som Vision står inför.”

Och att Vision hela tiden måste bevaka hur samhället utvecklas och mer specifikt också anpassa oss till hur arbetsgivarnas organisationer förändras är självklart.

För även om Ansvarsutredningens (och den senare Indelningskommittéens) förslag blev lagt i malpåse och några nya storregioner inte just nu står på agendan, så följer Vision kontinuerligt utvecklingen. Under 2000-talet har regionbildningarna pågått och de tidigare landstingen har övertagit ansvaret för regional tillväxt och planering av infrastruktur, vilket tidigare hanterats av respektive länsstyrelse. I dag har 14 av 21 länen bildat regioner och den utvecklingen kommer att fortsätta. Nuvarande plan är att de återstående sju länen kommer att bilda regioner senast 2019. Utifrån Visions grundläggande principer för hur vi organiserar oss har inte regionbildningarna i sig medfört några problem.

Vidare har det under det senaste året skett förändringar på arbetsgivar sidan och sedan den 1 januari 2018 har arbetsgivarorganisationerna KFS respektive Pacta genom en fusion gått samman till en arbetsgivarorganisation. Den förändringen kommer att påverka vissa medlemmar och förtroendevalda i Vision och ställa krav på att kansliorganisationen kan hantera eventuella nya krav. För att Vision ska finnas på plats, oavsett hur arbetsgivaren väljer att organisera verksamheten är, som tidigare nämnts, en självklarhet.

## Hur påverkas kansliorganisationen

I motionen fanns också en oro kring att kansliorganisationens resurser i oproportionerlig omfattning riktas till medlemmar som saknar, eller har bristfälliga fackliga strukturer. Det uttrycktes på detta vis:

*Gällande kansliorganisationen så påverkas den av den parlamentariska organisationen så till vida att medlemmar i allmän klubb eller i en mindre klubb/avdelning ofta behöver mer hjälp med primärförhandlingar och annan basal medlemservice. Det måste nog ändå ses som felaktig användning av ombudsmannaresurs att ombudsmän används till sådant.*

Efter att ha diskuterat problemställningen med samtliga center visar det sig att just den typen av insatser inte framstår som speciellt betungande sett till kansliorganisationen som helhet. Snarare är det så att merparten av ombudsmannaresurserna kanaliseras till större och i huvudsak väl fungerande avdelningar, av det enkla skälet att dessa bedriver mer verksamhet och att merparten av medlemmarna finns där. Samt det faktum att lokal facklig kompetens ofta innebär att såväl missförhållanden som utvecklingsmöjligheter oftare kan identifieras och att kansliresurser därför efterfrågas i större omfattning än från arbetsplatser som saknar fackliga strukturer.

Däremot sker ibland riktade insatser som riktar sig till arbetsplatser utan fackliga strukturer, som t ex projekt som riktats mot privata behandlingshem för att pröva och utveckla arbetssätt. I dessa fall har förbundsstyrelsen skjutit till extra resurser. För när det gäller att kansliorganisationen ska kunna svara upp mot de förväntningar som ställs, har förbundsstyrelsen ytterst ansvar för både styrning och resultat. Förbundsstyrelsen följer löpande utvecklingen och justerar vid behov arbetet i kansliorganisationen.

För att lite närmare undersöka förutsättningar för kansliorganisationen att leverera ett jämlikt stöd över landet genomfördes under 2017 också en kartläggning av fackliga strukturer där såväl antalet medlemmar som andelen förtroendevalda inom olika områden framgår.

En slutsats var att centret i Stockholm i vissa stycken har en speciell situation, då en betydligt större andel av medlemmarna i den regionen är anställda på arbetsplatser där fackliga strukturer saknas. Region Stockholm är den region där avsevärt störst andel av medlemmarna är kopplade till avtalsklubbar eller allmän klubb - drygt 25 procent av medlemmarna i regionen jämfört med i genomsnitt cirka tio procent i övriga landet.

Sammantaget innebär detta i vissa stycken andra typer av utmaningar vad gäller arbetsmetoder, vilket också var ett skäl till att ett pilotprojekt som riktar sig mot arbetsplatser inom större vårdkoncerner har sin utgångspunkt i Stockholm.

Projektet startade hösten 2017 och har som syfte att organisera nya medlemmar samt skapa rutiner och organisation för ökad facklig aktivitet. Det beräknas i ett första steg pågå till och med 2019. Detta projekt kommer att utveckla organisationens kunskap och också kunna peka på om det bör ske ytterligare insatser för att stärka förutsättningarna för inflytande och påverkan för medlemmar inom de privata avtalsområdena.



## Områden som kan förbättras

Under arbetet har ett antal frågeställningar med fokus på att säkerställa medlemskapets värde belysts. Som tidigare beskrivits är det svårt att identifiera några uttalade skillnader mellan olika medlemsgrupper enbart utifrån hur de är organiserade i Vision.

Och även om det finns ganska få medlemmar som varit öppet missnöjda med organisationen, finns samtidigt tillfällen då företrädesvis förtroendevalda upplever att organisationen inte svarar upp mot utmaningar de möter i vardagen.

Nedan finns dessa problem uppräknade och förbundsstyrelsen diskuterar kring hur bristerna kan åtgärdas. Vidare är förstås, som tidigare nämnts, syftet med de två större projekt som påbörjats under 2017, att utveckla förutsättningar för facklig verksamhet och lösa eventuella problem.

Förbundsstyrelsen kan också konstatera att en del problemställningar som från tid till annan lyfts fram inte är generella för hela landet. Problemen verkar snarare knutna till regionala eller lokala förutsättningar. Detta talar för att det inte sällan är arbetsmetoder, rutiner och förhållningssätt som bör utvecklas snarare än att det handlar om grundläggande organisatoriska brister.

### Samarbetsexplosioner

En utmaning, som också motionären lyfte fram, är att det Vision kallar för ”samarbetsexplosioner” i praktiken inte fungerar så bra som det är tänkt.

Efter att ha talat med förtroendevalda och personal på samtliga center kan situationen sammanfattas ungefär som att samarbetsexplosioner är väldigt positivt, men sker alldeles för sällan och bör uppmuntras. Det borde finnas en tydligare samordning och styrning av aktiviteterna för att få ut mer av insatserna och det finns ibland också problem kring finansiering och uppdelning av kostnader. Avslutningsvis kan det upplevas svårt att hitta och bjuda in medlemmar utanför den egna organisationen.

När det gäller förbättrad styrning och samordning menar förbundsstyrelsen att det bör hanteras via de samordningsgrupper som finns i samtliga regioner. I det uppdrag som samordningsgrupperna gemensamt formulerade vid en nationell träff 2016 och som sedan åter konfirmerades 2017, står det att samordningsgrupperna ska delta och ta en aktiv roll i regionala aktiviteter samt att de ska stimulera samarbetsexplosioner. Det finns alltså ett forum som kan hantera dessa frågor och i framtiden skapa en bättre samordning och styrning. Därför uppdrar förbundsstyrelsen åt kansliorganisationen att föra en fortsatt dialog med samordningsgrupperna hur vi gemensamt kan stimulera till, och underlätta för, ännu fler samarbetsexplosioner.

Angående finansiering och uppdelning av kostnader, så finns det utifrån nuvarande skattelagstiftning en viss otydlighet kring frågan om moms när en avdelning som ansvarat för en aktivitet ska dela upp kostnader. Vision har därför tagit fram en rekommendation som ska ge vägledning i hur detta bör hanteras för att undvika eventuella problem. Riktlinjerna och en mall för gemensamma beställningar finns på Visions sidor för förtroendevalda [vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/bestall-och-ladda-ner/Blanketter-och-riktlinjer/samarbetsexplosion](http://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/bestall-och-ladda-ner/Blanketter-och-riktlinjer/samarbetsexplosion)

Vidare vill förbundsstyrelsen åter igen tydliggöra att respektive center tar kostnader för deltagare utan egen avdelningstillhörighet.

När det till sist gäller svårigheterna att hitta och bjuda in medlemmar konstaterar förbundsstyrelsen att funktionaliteten i medlemsregistret kan utvecklas ytterligare och det sker därför ett kontinuerligt utvecklingsarbete. Samtidigt kommer införandet av de nya dataskyddsreglerna, GDPR<sup>3</sup>, att ställa nya krav på hur vi som organisation kan hantera medlemsinformation, vilket i stor utsträckning påverkar arbetet. Detta då medlemskap i en facklig organisation klassas som en särskild känslig personuppgift.

För tillfället pågår ett omfattande arbete för att säkerställa att Vision kan svara upp mot de nya krav som GDPR kommer att innebära. Som en konsekvens har förbundsstyrelsen beslutat att Vision ska tillhandahålla ett e-postsystem för alla förtroendevalda för att i möjligaste mån kunna skydda den personliga integriteten och skydda medlemskapet för medlemmar i Vision. Lansering av ny e-postlösning kommer att ske i samband med införandet av GDPR.

---

<sup>3</sup> GDPR - General data protection regulation - de nya dataskyddsreglerna inom EU som den 25 maj 2018 ersätter personuppgiftslagen, PUL.

### Information om hemvist och kontaktvägar

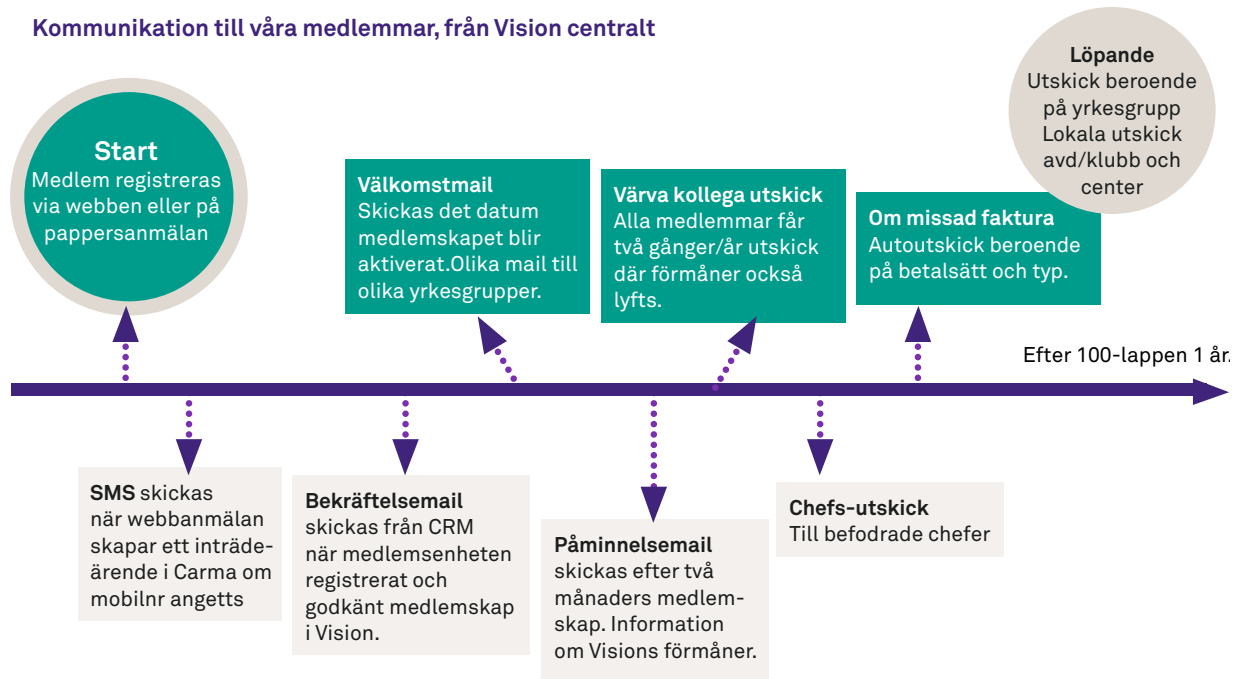
En annan utmaning som framkommit handlar om att förtroendevalda ibland saknar information om nya medlemmar som t ex bytt arbetsgivare och därmed avdelningstillhörighet. Samtidigt saknar ofta även medlemmen information om till vem eller vart hen kan vända sig med frågor och funderingar. Därför anser förbundsstyrelsen att information och rutiner måste systematiseras på ett bättre vis. Detta är angeläget med tanke på att vi vet att graden av nöjdhet rent generellt påverkas genom att kunna hitta rätt i sin organisation. Och vi vet också genom tidigare undersökningar att medlemmar som Vision är mer nöjda än de som inte haft det – och detta alldeles oavsett vad kontakten berott på. Att förenkla för medlemmar och tydliggöra vilka kontaktvägar som finns blir därför extra viktigt.

Skälen till varför informationen varit bristfällig har flera orsaker. Det handlar både om tekniska system som förändrats och om otydliga rutiner när medlemmar bytt arbetsgivare.

Förbundsstyrelsen har därför initierat ett antal olika processer inom kansliorganisationen som syftar till att utveckla informationen till medlemmar och förtroendevalda. Arbetet kan delas in i tre olika områden:

- **Information till medlem** – i och med att en ny medlem registreras via webb eller från en pappersanmälan påbörjas kommunikationen till medlemmen via såväl sms som mejl. Nuvarande rutiner innehåller ett flertal olika utskick, se bild.

#### Kommunikation till våra medlemmar, från Vision centralt



Schematisk bild över informationsflödet till medlemmar

Välkomstmejl är i dagsläget segmenterade utifrån medlemmens yrkestillhörighet och det pågår ett kontinuerligt utvecklingsarbete där målsättningen är att framtida medlemsmejl ska bli individanpassade.

Eventuella förändringar kopplade till medlemskapet ska då också generera automatiska mejl till medlemmen med relevant information, t ex om medlemmen byter arbetsgivare och därav avdelnings- eller klubbstillhörighet.

- **Information till avdelningar och klubbar** – för att skapa bättre förutsättningar för avdelningar och klubbar att kunna kontakta nya medlemmar, skickas numera veckovis information till ordförande och rekryteringsansvariga kring aktuella in- och utträden.
- **Förbättrad information på Mina sidor** – innehållet på Mina sidor har utvecklats och informationen kring avtals-, klubb- och avdelningstillhörighet har tydliggjorts. Det framgår numera också tydligt kontaktuppgifter till fackliga företrädare för att underlätta för medlemmen att hitta rätt i organisationen.

### **Samarbete mellan klubbar och avdelningar**

En annan reflektion som kommit upp under arbetet är allmänna synpunkter kring att Visions nuvarande organisation medför svårigheter att bedriva fackligt arbete när kommunala eller landstingskommunala arbetsgivare bedriver verksamhet under koncernliknande former. Även om det i praktiken finns få exempel på att detta verkligen är ett reellt problem, kan förbundsstyrelsen konstatera att den frågan alltid har kunnat hanteras inom ramen för nuvarande organisation.

I de fall det under åren funnits lokala önskemål om att över tid hitta former för facklig samverkan i koncernliknande strukturer, har det på ett enkelt sätt lösts via lokala samarbetsavtal mellan berörda avdelningar och klubbar. Den här typen av avtal har både ingåtts och upplösts under årens lopp och som ett aktuellt exempel kan nämnas ett avtal mellan Hultsfredsavdelningen och klubben på Östra Smålands Kommunalteknikförbund (ÖSK) som upptecknades under hösten 2017.

Så om medlemmarna på en ort vill samarbeta över gränserna mellan avdelningen, klubbar eller allmänna avtalsklubbar finns det inga hinder för det. Och undantag från de grundläggande principerna behövs inte för att åstadkomma resultat för medlemmarna. Det är istället genom samarbete vi utvecklar förutsättningarna för ett välfungerande fackligt stöd.

I dessa fall har kansliorganisationen via respektive center hjälpt till att upprätta samarbetsavtalen som därmed kunnat skraddarsys för att svara upp mot de önskemål som funnits. Men då kännedom ibland saknats om detta sätt att anpassa samarbeten och företrädarskap, kan en missvisande bild växt fram - en bild av att samarbeten över klubb- och avdelningsgränser är komplicerat och därför förenat med stora problem.

## **Avslutning**

Det sammanfattande resultatet från det utredningsuppdrag som förbundsstyrelsen fick vid förbundsmötet 2016 är att det inte finns några tungt vägande skäl för föreslå några förändringar av Visions organisationsprinciper. Däremot finns det skäl att kansliorganisationen ser över vissa tjänster och arbetsmetoder för att utveckla stöd och information till såväl enskilda medlemmar som till avdelningar och klubbar. Det krävs också ökad dialog och information inom Vision för att tydliggöra vilka möjligheter som faktiskt finns inom ramen för nuvarande organisationsmodell.

Det står också klart att specifika problem inte bäst kan lösas med generella insatser eller organisatoriska förändringar. Det är istället viktigt att Vision som organisation är receptiv och snabbt identifierar eventuella problem som kan försvåra förutsättningarna för medlemmar att få ut så mycket som möjligt av arbetslivet och sitt medlemskap. Och som sedan hanterar frågan så effektivt som möjligt, i samverkan med berörda.

Vision ska vara en organisation där medlemsperspektivet alltid står i centrum. Förbundsstyrelsens övertygelse är att vårt fortsatta arbete handlar om utvecklade relationer, transparens och ökad dialog. Det är medlemmar, förtroendevalda och anställda som tillsammans fortsätter att utveckla Vision till en ännu mer framgångsrik organisation.



## Motion till förbundsmöte 2016

### Utred framtidens organisation för Vision

Vision växer så det knakar, vilket är så härligt! Det är därför viktigt att både den parlamentariska organisationen och kansliorganisationen är optimalt organiserade utifrån de framtida utmaningar som Vision står inför. Nuvarande organisation har ganska många år på nacken och mycket har hänt under dessa år. Samhället i stort har gått mot mer fusion och mindre stuprör, tex ansvarsutredningens betänkande och bildande av storregioner. Vårt intryck är att många förtroendevalda upplever att det är väldigt ojämnt när vi pratar om medlemskapets värde. En medlem i en stor avdelning får ett gediget smörgåsbord uppdukat av alla möjliga aktiviteter medan en medlem i en liten klubb inte alls får ut så mycket av sitt medlemskap. Vi menar att detta inte är hållbart på sikt. Samarbetsexplosion löser inte heller detta fullt ut, då det ofta finns både juridiska och praktiska hinder för att jämna ut "orättvisorna" mellan stora och mindre avdelningar och klubbar.

Gällande kansliorganisationen så påverkas den av den parlamentariska organisationen så till vida att medlemmar i allmän klubb eller i en mindre klubb/avdelning ofta behöver mer hjälp med primärförhandlingar och annan basal medlemsservice. Det måste nog ändå ses som felaktig användning av ombudsmannaresurs att ombudsmän används till sådant

### Vi föreslår därför:

**Att :** förbundsmötet ger förbundsstyrelsen i uppdrag att utreda frågan om Visions framtida organisation både gällande den parlamentariska organisationen och kansliorganisationen

**Att:** förbundsstyrelsen till förbundsmöte 2018 ska avge en skriftlig utredningsrapport gällande detta.

### Jan Andersson avd 012

#### Avdelningens/Klubbstyrelsens yttrande kring motionen

Avd 012:s styrelse bifaller motionen i dess helhet.

Flera andra stora kommunavdelningar i storstadsnätverket i Västeråsregionen ställer sig också bakom motionen samt avd 200 region Örebro län.