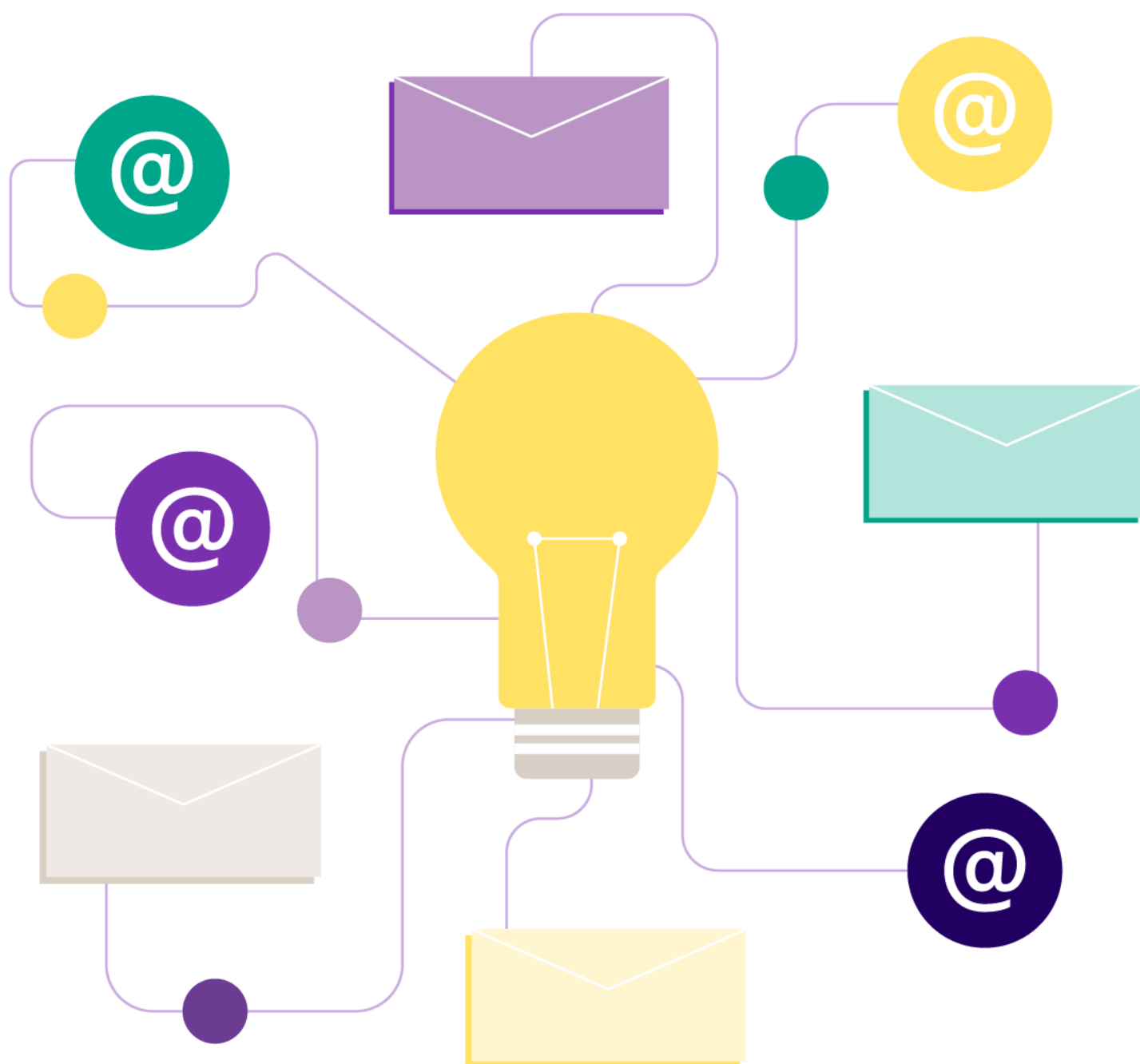


Juni 2020



Motioner

Förbundsämte 2020



Innehåll

A. En arbetsplats för alla	5
1. Aktivitetsbaserade arbetsplatser för alla	6
2. Chefer måste få förutsättningar att arbeta med Age-management och arbetsplatserna anpassas efter medlemmars åldersrelaterade behov	8
3. Dags för en tobakspolicy inom Vision	10
4. Jämställdhet	12
5. Kollektivavtal mot sexuella trakasserier	14
6. Rim tillbaka.....	17
7. Visions kapitalförvaltning.....	19
8. Visions åtgärder som klimat- och ekologiskt hållbart förbund.....	21
B. Hållbart arbetsliv	24
9. Arbetsmiljöstöd för huvudskyddsombud.....	25
10. Arbetskadeanmälan för framtidens arbetsliv.....	27
11. Biblioteksanställdas arbetsmiljö	30
12. Hållbart arbetsliv – 80-90-100-modellen.....	34
13. Hållbart arbetsliv – sänkt heltidsmåt	36
14. Hållbart arbetsliv – tillgänglighet	38
15. Robotar som svarar är ett arbetsmiljöproblem.....	40
16. Rättighet att gå ner i tid med 80-90-100-modellen efter 60 års ålder med fullt inbetald ATP och bibehållen lön	42
17. Sex timmars arbetsdag	44
18. Säker arbetsmiljö	46
C. Organisation	49
19. Att observera är att iaktta eller betrakta upa	50
20. Förbundets hantering av motioner	52
21. Förbundsmötets geografiska förläggande	55
22. Förtydligande i Visions stadgar	57
23. Förtroendevaldas arbetsmiljö.....	59
24. Resepolicy – reseersättningar	61
25. Rustade inför förändring	63
26. Slå ihop klubben Vision Sös med avdelningen Vision Region Stockholm	65
27. Utvärdering av pensionärsverksamheten i Vision	69
28. Växlade val till förbundsstyrelsen	75
29. Öka antalet förtroendevalda.....	77

D. Kommunikation	80
30. Avgiftsfritt första år för pensionärsmedlemmar	81
31. Avgiftsfritt första år för pensionärsmedlemmar 2	83
32. Hemsidan/vision.se	85
33. Hur få nya pensionärsmedlemmar att välja sektion.....	87
34. Layouter och design.....	90
35. Mer och utökad dialog Förbundsstyrelse – Avdelningar.....	92
36. Pensionärssektionernas möjlighet till information via tidningen Vision.....	94
37. Tidningen Vision som app.....	96
E. Lön.....	98
38. Dags att alla får betalt för hela arbetsdagen.....	99
39. Låglönesatsning för de som har minst	101
40. Ny inriktning löneprocessen	103
41. Omhändertagande av erfaren och trogen personal via lönen.....	105
42. Tydligare och högre lönesättning för Ortodontiassistenter.....	107
F. Villkor.....	109
43. Arbetsmiljö – friskvård.....	110
44. Behovet att ha rätt till arbetsskor minst en gång om året.....	112
45. Bort med provanställningar – de möjliggör diskriminering	114
46. Enskild angelägenhet AB §32.....	117
47. Förmån till personal inom tandvården	119
48. Höjning av Friskvårdsbidrag	121
49. Minskad användning av provanställningar	123
50. Rabatterad tandvård för kökspersonal	126
G. Samhälle.....	128
51. A-kassa så länge man har rätt att arbeta	129
52. Digitalisering med gemensamma system och öppen källkod.....	131
53. Erbjud inte medlemmarna privata sjukvårdsförsäkringar.....	133
54. Förbättra arbetsvillkoren för de med tillfälliga arbetstillstånd från länder utanför EU.....	135
55. Förändringar i det nya pensionssystemet och vårt socialförsäkringssystem .	139
56. Rätt ersättning utan fördröjning	144
57. Strukturell löneproblematik får en fortsättning både på Förbundsmöte och i livet	146
58. Verka för slopat karensavdrag	150
59. Värna offentlighet och sekretess vid digitalisering.....	152

H. Hållbart engagemang	155
60. Avancerad rådgivning för förtroendevalda med fullmakt 2	156
61. Förtroendevaldas digitala verktyg	158
62. Juristförsäkring för avdelningar	160
63. Kvalitetssäkrat stöd till styrelser i kris	162
64. Mina sidor och Medlemsregistret	164
65. Visions medlemsregister	166
66. Vision bör tillhandahålla professionellt samtalsstöd till förtroendevalda	168
67. Stöd till förtroendevalda	170
68. Visions ärendehantering	172
I. Utbildning	174
69. Ett utbildningsstöd i världsklass	175
70. Funktionsutbildning vid styrelsearbete	177
71. Lärarledd kassörsutbildning	179
72. Lärarledd kassörsutbildning 2	181
73. Mer kunskap om digitalisering för förtroendevalda	183
74. Samverkan med universitet för kompetensutveckling	185
75. Utbildning i förvaltningsrätt	187
76. Utbildningar för erfarna förtroendevalda	189
77. Utbildningsplatser för förtroendevalda	191
78. Vision bör inkludera alla förtroendevalda i möjligheten att gå ”Ledare i Vision”	193
79. Visions Chefsprogram	195

A. En arbetsplats för alla

Motionerna 1–8

1. Aktivitetsbaserade arbetsplatser för alla

Motionär: Helena Hellashjärta, Vision Göteborg

Vi ser att aktivitetsbaserade arbetsplatser ökar och forskning visar att det kan fungera om det finns tydliga spelregler, planlösning och design.

Dock ser vi att de befintliga arbetsplatserna inte är anpassade för personer med funktionsvariationer. Detta är diskriminering.

Bristen på anpassningar leder till att våra medlemmar blir sjukskrivna. Medlemmar med ej synliga funktionsvariationer påfrestas att fysiskt och psykiskt, och även sjukpenning kan utebli vid upprepade sjukfrånvarotillfällen.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** att Vision driver frågan om att aktivitetsbaserade arbetsplatser ska vara anpassade för alla
- att** Vision ställer krav på att riskbedömningar görs i tidigare skede vid införande av aktivitetsbaserade arbetsplatser, för att säkerställa att medlemmar med osynliga funktionsvariationers arbetsmiljö beaktas

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Aktivitetsbaserade arbetsplatser för alla”

Förbundsstyrelsen stödjer motionärens uppfattning att aktivitetsbaserade arbetsplatser ska vara anpassade för alla och att riskbedömningar ska göras i tidigt skede vid förändringar i verksamheten så som vid införandet av aktivitetsbaserade arbetsplatser.

Förbundets mål är att bidra till att skapa en arbetsplats för alla, inklusive de med funktionsvariationer. Det är Visions uppdrag att se till att ingen medlem diskrimineras, till exempel när man omorganiserar arbetet eller introducerar nya arbetssätt.

Vid förändring av arbetsplatsens utformning ska Visions ingång alltid vara att medarbetarna har ett stort inflytande över förändringarna och att detta ska leda till en arbetsmiljö som främjar kreativitet och hälsa.

Förekomsten av aktivitetsbaserade arbetsplatser med dess styrkor och utmaningar diskuteras även av centrala parter inom ramen för arbetet inom partsgemensamma föreningen Suntarbetsliv och Vision verkar för att det ska tas fram stödjande verktyg inom det arbetet.

Styrelsen anser att det lokala arbetsmiljöarbetet är av stor vikt för att säkerställa att riskbedömningar och åtgärdsplaner även beaktar arbetsmiljön för arbetstagare med funktionsvariationer.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen

2. Chefer måste få förutsättningar att arbeta med Age-management och arbetsplatserna anpassas efter medlemmars åldersrelaterade behov

Motionär: Helena Hellashjärta, Vision Göteborg

Visiontidningen 13/8-2018:

”Jobba längre. Det började när förra statsministern Fredrik Reinfeldt flaggade för att vi i framtiden måste räkna med ett arbetsliv till 75 år för att pensionspengarna ska räcka. Sedan har debatten fortsatt. En blocköverskridande majoritet är överens om att stegvis höja gränsen för hur länge man har rätt att stanna kvar och jobba, från 67 till 69 år. Även åldersgränsen för när man har rätt att börja ta ut den allmänna pensionen ska höjas från dagens 61 år till 64 år.”

Idag är det få chefer som har möjlighet att anpassa arbetsplatserna så att personer som åldras har möjlighet att arbeta på ett sätt som fungerar 100% för dem.

Age-management är därmed i princip obefintligt och åldrande medarbetare får inte de anpassningar som behövs för att orka arbeta fullt ut, hela arbetslivet eller så länge man önskar.

Då ålder är en av diskrimineringsgrunderna är det mycket viktigt att arbetsgivarna får förutsättningar att arbeta med age-management och att anpassa arbetsplatserna för sina åldrande medarbetare. 80-90-100 modellen är ett första steg.

Förbundsmeetet föreslås besluta

- att** Vision driver att Chefer får förutsättningar att arbeta med age-management
- att** Vision driver att personer i åldrande får arbetsplatser som anpassas efter deras behov relaterade till åldern

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Chefer måste få förutsättningar att arbeta med Age-management och arbetsplatserna anpassas efter medlemmars åldersrelaterade behov”

Motionären berör en angelägen fråga. Åldersmedvetet ledarskap (Age-management) ringar in organisatoriska aktiviteter som främjar ett hållbart arbetsliv genom att balansera intressen och behov hos olika åldersgrupper. Det handlar bland annat om att arbetsgivaren tar hänsyn till olika åldersaspekter när arbetet planeras, organiseras och leds.

För att se till att arbetsgivaren arbetar förebyggande med diskriminering på arbetsplatsen så har Vision tagit fram verktyg och utbildning inom ramen för [En arbetsplats för alla](#). Här finns stöd för chefer, förtroendevalda och medlemmar. Ålder är ju en av diskrimineringsgrunderna och den förtjänas att lyftas fram ytterligare, eftersom vi i framtiden kommer arbeta allt längre. Frågan om en mer anpassad arbetsorganisation har också en tydlig koppling till verksamhetens kompetensförsörjning.

Vidare är detta förstås också en arbetsmiljöfråga och Visions medlemmar har rätt till ett mänskligt arbetsliv - en plats där vi har rätt förutsättningar att göra ett bra jobb. Arbetslivet blir hållbart först när det anpassat för att vi är olika.

Målet med en arbetsplats för alla är att ingen medlem ska trakasseras, men inte heller diskrimineras - till exempel när det ska sättas lön, kompetensutvecklas och befordras. Vi vill bidra till att skapa en arbetsplats som ser individens kompetens, och där medarbetare inte bedöms efter vilken grupp de tillhör. Målet är att skapa en arbetsplats för alla – för att du som medlem ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

3. Dags för en tobakspolicy inom Vision

Motionär: Sara Sjölin, Region Gävleborg
Styrelsen i Vision Region Gävleborg står bakom motionen

Vision är en Fair union. Vision ska bedriva ett aktivt hållbarhetsarbete, både i Sverige och i världen. Så säger vi.

Det bör då vara angeläget att vi också funderar över och tar ställning till hur vi förhåller oss till tobaksfrågan, såväl rökning som snusning, inom förbundet. Många arbetsgivare har idag tobakspolicys och jag tycker det är dags att även Vision tar ställning.

Mot bakgrund av detta:

- ▶ Tobak produceras av mycket lönsamma multinationella bolag och dödar miljontals människor i världen varje år.
- ▶ Produktionen av tobak till alla typer av tobaksprodukter, t.ex. cigaretter och snus, bygger på barnarbete, skuldslaveri och skogsskövling i fattiga länder.
- ▶ Tobak skapar beroende som kan göra att användaren fortsätter trots vetskapen om att det är sjukdomsalstrande.

Tobakskonventionen trädde i kraft 2005, samma år ratificerade Sverige den. Tobakskonventionen har målet en tobaksfri och hållbar framtid. Konventionen förtydligar att tobaksfrågan framförallt är en politisk fråga och har fokus på samhällets ansvar att underlätta för medborgarna att vara tobaksfria. Samtliga av FN:s 17 hållbarhetsmål i Agenda 2030 kan dessutom kopplas till arbetet med att genomföra tobakskonventionen. Detta eftersom tobaksbruket och tobaksproduktionen leder till enorma skador på människor och miljö, orsakar stora samhällskostnader och på så vis hindrar social, ekonomisk och miljömässig hållbar utveckling.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision ska ta fram en tobakspolicy kring hur anställda och förtroendevalda ska förhålla sig till tobak när vi verkar i våra uppdrag

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Dags för en tobakspolicy inom Vision”

Visions hållbarhetsarbete ingår i vårt arbete som en Fair union och all den kunskap och engagemang förbundet och våra medlemmar besitter kring hur arbetslivet kan bli mänskligare och miljömässigt mer hållbart vill vi använda i vår påverkan. Allt det vi gör har vi samlat på <https://vision.se/Medlem/Fair-Union/>.

När det gäller tobak och dess negativa påverkan på människors hälsa och miljö så har förbundet tagit ställning i vår placeringspolicy till att inte investera vårt kapital i bolag eller fonder vars omsättning/bolagsinnehav till mer än 5 % avser tillverkning av tobak.

Förbundsstyrelsen anser att framtagandet av en särskild tobakspolicy som reglerar hur anställda och förtroendevalda förhåller oss till tobak i vårt uppdrag inte är en fråga som kan eller bör hanteras av Förbundsstyrelsen. Förhållandena ser väldigt olika ut i vår organisation bl.a. hur olika arbetsgivare har eller inte har reglerat tobak- och snusanvändning och också hur vi var och en ser på vårt eget eller andras användande av tobak. När det gäller våra anställda så måste det hanteras inom de regelverk som styr förhållandet mellan oss som arbetsgivare och de anställdas personklubb.

I stort sett alla offentliga platser och lokaler som Vision använder nationellt är rökfria och det är ett rimligt och bra krav att ställa på de lokaler som vi använder inom Vision. Att utöka detta krav till snus och alla tobaksprodukter anser förbundsstyrelsen inte är möjligt.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

4. Jämställdhet

Motionär: Vision Kalmaravdelning

Jämställda löner borde 2020 vara en självklarhet. Tyvärr kan vi konstatera att så inte är fallet.

Vi ser att det måste till gemensamma krafter inom Vision och en större tydlighet i hur vi som förtroendevalda ska driva frågan.

Förbundsmeetet föreslås besluta

att Vision tar fram ett arbetsmaterial kring jämställda löner till förtroendevalda att använda i det lokala arbetet

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Jämställdhet”

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att mer måste göras för att uppnå jämställda löner på arbetsmarknaden.

Vid ett arbete med att ta fram stödmaterial för förtroendevalda inom förbundet är det viktigt att en analys av vad som redan finns att tillgå görs. Vision har arbetat med denna fråga under en längre tid och en genomgång av befintligt material med uppdateringar och kompletteringar är bra. Detta kan leda till en nystart i arbetet. Om vi samlar hela organisationens kraft i arbetet med jämställda löner kommer vi att kunna göra ännu mer skillnad framöver.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla motionen

5. Kollektivavtal mot sexuella trakasserier

Motionär: Hilda Johansson, Göteborg

Sexuella trakasserier är ett stort problem i världen, inte minst på våra arbetsplatser. Frågan upplevs som svår och mörkertalen kring antalet utsatta är stora. Ett bra systematiskt arbete som är känt på arbetsplatsen leder till en bättre hantering av de som utsätts samtidigt som det är förebyggande. Men på våra arbetsplatser skiljer sig arbetet mot sexuella trakasserier väldigt.

Vårt mål med att teckna fackliga avtal är att de ska vara bättre än lagen. Vad gäller sexuella trakasserier skulle ett avtal med enkelhet skapa större tydlighet och ge ett bättre skydd än lagen.

Det finns idag inga kända kollektivavtal i Sverige som berör diskrimineringslagens bestämmelser om hur sexuella trakasserier ska anmälas, utredas, åtgärdas eller förebyggas.

I en rapport som publicerades xxx har Lena Svenaeus presenterat fördelarna med ett kollektivavtal samt gett förslag på hur ett kollektivavtal skulle kunna formuleras. Ytterligare en vinst vi skulle kunna dra av detta är skydd mot sexuella trakasserier som begås av tredje part, t ex brukare eller andra som arbetstagaren är i kontakt med genom sitt arbete. Detta regleras inte i diskrimineringslagen men skulle kunna ingå i ett avtal, om parterna så vill.

Facket är en part som du ska kunna vända dig till om du blivit utsatt för sexuella trakasserier. Det är få personer som vänder sig till oss och kunskapen bland våra förtroendevalda är varierande. Vi vill att Vision ska vara föregångare inom området och arbeta för en nolltolerans. Information till fackligt förtroendevalda och en utbildning skulle göra att vi har bättre förutsättningar att vara ett kompetent stöd i en så svår situation som sexuella trakasserier faktiskt utgör.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** förbundet verkar för att vi tecknar ett nationellt kollektivavtal mot sexuella trakasserier
- att** förbundet skapar förutsättningar för att vi på lokal nivå har bra underlag och information för att teckna lokala kollektivavtal mot sexuella trakasserier
- att** förbundet tar fram en utbildning och kommunicerar kring vad facket kan göra mot sexuella trakasserier

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Kollektivavtal mot sexuella trakasserier”

När #Metoo briserade i hösten 2017 så var de många organisationer som såg över sitt arbete med sexuella trakasserier. Det gjorde Vision också. Allt material samlades på vision.se/metoo. Där finns material för den som blivit utsatt, samt information till den som är ombud eller chef. Förbundet har också samarbetat med både MÄN och Make Equal i frågan. Vision bidrog även aktivt med att ta fram TCO:s handböcker om sexuella trakasserier.

Visions huvudinriktning är att ännu mer energi måste läggas på arbetet med det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier, eftersom vi vet att den som utsatts alldeles för sällan vill gå vidare med en anmälan. Därför är det viktigt att diskussioner om arbetsplatsens jargong och hur vi beter oss mot varandra på jobbet blir en självklarhet, bland annat genom att arbetsgivaren arbetar aktivt med Diskrimineringslagens aktiva åtgärder.

Förbundet har även en bredare satsning, En arbetsplats för alla, som även den inkluderar sexuella trakasserier. På vision.se/foralla finns verktyg för att arbeta för lika rättigheter och möjligheter samlade. Målet är att skapa en arbetsplats för alla – för att du som medlem ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv. Det är Visions uppdrag att se till att ingen medlem trakasseras, men inte heller diskrimineras, till exempel när det ska sättas lön, kompetensutvecklas och befordras.

Förbundsstyrelsen vet att det är alldeles för få arbetsgivare som arbetar aktivt med att förebygga sexuella trakasserier (Diskrimineringslagens 3 kap). Det har funnits förslag om att göra lagen semidispositiv så att man kan förhandla bort delar av lagen men samtidigt skärpa andra delar av den, som ett sätt för att det ska bli attraktivt för arbetsgivaren att teckna avtal på området. För närvarande är inte lagen semidispositiv. Att i nuläget få arbetsgivaren att teckna ett avtal som i är ”bättre” än lagen är antagligen svårt, eftersom det inte finns något egentligt skäl för arbetsgivaren att göra det. Det finns inget incitament för arbetsgivaren att teckna kollektivavtal som dels ökar skyldigheterna och dels är tvistedrivande.

Förbundet försökte driva så kallade antidiskrimineringsavtal (ett avtal som ville lägga ambitionen högre än lagen,) på lokal nivå enligt ett förbundsmötesbeslut 2010. Trots en aktiv arbetsgrupp där deltagarna gjorde flera lokala försök så lyckades det inte. Inte heller på nationell nivå hade det lyckats när förbundet drev detta vid tidigare avtalsrörelse. En av huvudanledningarna bedömdes vara att det inte fanns någon direkt vinst för arbetsgivarna att teckna ett avtal utan att det var intressantare för arbetsgivaren att intensifiera arbetet med det som lagen föreskrev. Det är ett av skälen till att förbundets nuvarande bedömning är att lägga kraften på att få arbetsgivaren att se fördelarna med att arbeta med förebyggande arbete enligt den lag som redan finns på plats.

Förbundsstyrelsen ställer sig bakom att arbetet mot sexuella trakasserier på arbetsplatsen måste stärkas och att förtroendevalda har de verktyg som behövs. Därför föreslår förbundsstyrelsen att kansliorganisationen, tillsammans med den lokala organisationen, gör en ökad satsning de kommande åren och tar fram en särskild utbildning kring arbetet mot sexuella trakasserier, vilket ytterligare förstärker Visions arbete med "En arbetsplats för alla".

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att** avslå första att-satsen
- att** avslå andra att-satsen
- att** bifalla tredje att-satsen

6. Rim tillbaka

Motionär: Sven Hellbom, Vision Seniorer Göteborg

Jag håller nästan på att skriva mina memoarer om bl a det fackliga livet som förtroendevald i SKTF och Vision. Många bra saker har hänt och det blir en positiv bok.

En sak som jag uppehåller mig med är mina sex år som ledamot i Rim-väst. Det var något av det roligaste och mest värdefulla som jag har gjort och var en hjälp i det fackliga arbetet och i livet utanför facket. Alla som var med i dessa olika regionala och centrala Rim brann verkligen för detta och vi i Vision väst ordnade många intressanta temadagar varje år.

2018 hörde jag att Rim har upphört. Om jag förstår det rätt skall detta ingå i det dagliga fackliga arbetet. Tanken är fin men rusken är att dessa frågor försvinner. Rim var en pådrivare och ett stöd för avdelningarna i dessa viktiga frågor.

Jag tycker att Rim skall komma tillbaka. I dagens samhälle behöver dessa frågor drivas offensivt. Då är det bra att fackligt intresserade och engagerade kan både stödja avdelningar och ta debatten i samhället. Det är nödvändigt för att bekämpa den rasism som finns och som tyvärr verkar allt för accepterad av många.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision inför regionala Rim

att Vision inför ett centralt Rim

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Rim tillbaka”

Först av allt kan förbundsstyrelsen konstatera att RIM (Rådet för integration och etnisk mångfald) har gjort ett fantastiskt arbete de många år som rådet funnits. Rådet tillsattes under en tid då förbundet behövde en ”blåslampa” när det gällde etnisk mångfald, men även övriga diskrimineringsgrunder. Det interna påverkansarbete som RIM gjort har varit ovärderligt och det har funnits ett stort engagemang hos de som deltagit i arbetet.

Det som är risken när man har en ”sidogrupp” är att den övriga organisationen tänker att ”RIM” har koll/ansvar för de där frågorna, och då inte bär ansvaret själva. Därför tog förbundsstyrelsen i juni 2018 beslutet att göra en flerårig ”satsning för ökad mångfald”. Det innebar att förbundet ännu tydligare skulle arbeta med alla diskrimineringsgrunder. Men även se till att mångfald blev en facklig kärnfråga, dvs att alla, anställd såväl som förtroendevald skulle göra frågan om lika rättigheter och möjligheter till något som påverkade de vanliga fackliga frågorna. Det arbetet kom sedan att kallas ”En arbetsplats för alla” och inom ramen för det arbetet har en rad satsningar gjorts. En samlad översikt kring satsningen finns här <https://vision.se/foralla>

Samtidigt lades också RIM ner vilket betyder att nu hela organisationen har ett ansvar att sträva efter att vi gemensamt skapar En arbetsplats för alla. Arbetet sker i samarbete med arbetsgivaren som har det huvudansvaret det förebyggande arbetet för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Inom ramen för satsningen har också en särskild kompetenshöjande e-utbildning kring mångfaldsfrågorna tagits fram <http://enarbetsplatsforalla.se/>

Vad är då ”En arbetsplats för alla” i praktiken? Det betyder att alla vi som finns i organisationen behöver ha ett ”för alla”-perspektiv på de traditionella frågorna som finns på våra medlemmars arbetsplatser. Förbundsstyrelsen vill se arbetsplatser där alla får tillgång till samma bedömning för lön, villkor, arbetsmiljö, omställning, kompetensutveckling, anställningstrygghet etc. Det är ju Visions uppgift att se till att alla våra medlemmar får ut så mycket som möjligt av sina arbetsliv.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

7. Visions kapitalförvaltning

Motionär: Vision Göteborg (avdelning 053)

Visions policy för miljö-, sociala och etiska hänsyn ligger till grund för att vi inom förbundet investerar med hänsyn tagen till sociala, miljömässiga och etiska kriterier. Förutom dessa kriterier tar också Vision hänsyn till mänskliga rättigheter, anställdas arbetsvillkor och rättigheter, miljö och klimat samt affärsetik. Uppföljning av dessa etiska kriterier sker årligen.

Förbundet har en betydande portfölj avseende långfristiga värdepappersinnehav vilket i sin tur ligger till grund för den ekonomi som behövs vid exempelvis en konflikt.

Med ett sådant betydande kapital borde det också finnas ytterligare möjligheter att låta pengarna göra nytta, samtidigt som kapitalet växer. Nuvarande modell bygger på att Vision väljer bort investeringar värdepapper utifrån ovan nämnda kriterier. Detta är mycket bra men varför inte låta en del av kapitalet investeras i fonder som ger mer än ekonomisk avkastning, så kallad aktiv placering.

Det finns idag aktiefonder där man investerar utifrån FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling och en bättre värld. I denna typ av investering redovisas, förutom ekonomisk avkastning, vad bolagen i fonden genererat i exempelvis:

- ▶ Produktion av förnybar energi
- ▶ Renat och distribuerat dricksvatten
- ▶ Genererat material för återanvändning
- ▶ Undvikande av koldioxidutsläpp (minskad energianvändning i gröna byggnader)
- ▶ Rening av avloppsvatten
- ▶ Investeringar i medicinsk forskning

Med denna form av aktiv investering kan Vision ytterligare stärka sitt varumärke genom att gå före och visa vägen för andra fackförbund, organisationer och företag i att ta ansvar i viktiga samhälls- och klimatfrågor. Sannolikt är det även rekryterande för

Vision genom att vi visar på hur vi låter vårt kapital göra nytta.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Visions policy för miljö-, sociala och etiska hänsyn vidgas till att även innefatta en investeringspolicy för aktiva investeringar utifrån FN:s globala mål för hållbar utveckling och en bättre värld

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Visions kapitalförvaltning”

Vision är en Fair Union och vi har påverkan på social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet på flera olika sätt, inte minst genom vårt kapital och hur det placeras. Förbundets placeringspolicy stipulerar att Vision ska ta hänsyn till följande kriterier vid val av investeringar: Mänskliga rättigheter, anställdas arbetsvillkor och rättigheter, miljö och klimat samt affärsetik. Därtill finns uteslutande kategorier som förbundet väljer bort att investera i, exempelvis porr, vapen och tobak. En gång per år genomlysas investeringarna av en oberoende tredje part för att säkerställa att kriterierna efterlevs.

Förbundsstyrelsen välkomnar och instämmer med motionärens önskan att låta förbundets placeringar göra nytta och stödja FN:s 17 globala mål, samtidigt som kapitalet växer. Vi instämmer även i motionärens bedömning att aktiva placeringar både skulle stärka Visions varumärke och sannolikt fungera rekryterande.

Sedan en tid utreder förbundet olika alternativ för aktiva placeringar. Bland annat har samtal förts med Svenska kyrkan kring att placera i deras fonder, vilka dock visat sig inte vara öppna för externa investerare. Placeringsrådet har även anlitat konsultföretaget U & We för en omvärldsanalys avseende finansiella tillgångars klimatpåverkan, och möjligheten att som placerare minska sin klimatpåverkan utifrån aktiva strategier och åtgärder.

Under utredningsarbetet har nödvändigheten av tillförlitlig uppföljning av hållbarhetskriterier, liksom en tillräckligt god avkastning för pengarna varit vägledande. Antalet placeringsmöjligheter/fonder som aktivt stödjer FN:s 17 globala mål är idag begränsat, och för förbundet gäller det att diversifiera våra investeringar för att inte riskera att ”lägga alla ägg i en korg”. Olika praktiska komplikationer har påverkat arbetet, t ex personal som slutat och nu senast Corona-kris. Utredningsarbetet har därför inte kommit så långt som vi önskat. Ambitionen att låta kapitalet göra större nytta kvarstår dock och då alternativen för denna typ av sparanden blir allt fler, kommer det sannolikt att bli lättare att finna aktiva placeringar som ser till ekonomisk, social och miljömässig hållbarhet, och dessutom har en tillförlitlig uppföljning.

Förbundsstyrelsen delar motionärens önskan att aktivt stödja hållbara investeringar och FN:s 17 globala utvecklingsmål och kommer att fortsätta utreda frågan.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att** bifalla motionen
- att** uppdra till förbundsstyrelsen att komplettera och förtydliga Visions befintliga placeringspolicy med en skrivning om aktiva placeringar utifrån social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet.

8. Visions åtgärder som klimat- och ekologiskt hållbart förbund

Motionär: Vision avdelning Göteborg (053)

Världen står inför en aldrig tidigare skådad omställning på kort tid, men tyvärr finns inte riktigt den drivkraft som önskas i politiken vilket gör att omställningen går trögt.

Fridays for future, minskat flygresande och "inte bilen under milen" har de flesta hört talas om. Det råder fullständigt konsensus i klimatforskarkåren att morgondagens kost i huvudsak kommer att vara vegetarisk, och att längre resor är svårt att förknippa med hållbarhet. Många av våra medlemmar är engagerade, både passivt genom livsstilsval, och aktivt genom direkta aktioner och demonstrationer. Vi tror att våra medlemmar kan och vill ännu mer! Vision ska vara det gröna alternativet.

Det tidigare tagna beslutet om att en måltid ska vara vegetarisk på Visions utbildningar är rätt tänkt. Men för många är mat är en personlig fråga, och att känna sig tvingad och att förknippa hållbarheten med tvång tror vi är fel väg att gå.

Förutom att Vision driver på för gröna avtal finns det saker som vi som förtroendevalda och medlemmar också kan göra. Vi behöver se resultat. De flesta kan nog tänka sig att äta vegetariskt klart mer än en gång av två på en utbildning, men vill inte bli tvingade till det, och att "hemestra" på hemmaplan vittnar många om - är alldeles fantastiskt.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Visions förbundsstyrelse arbetar aktivt med att kunna erbjuda fler semesterstugor i Sverige och andra klimat- och miljösmyta semesteralternativ
- att** Visions förbundsstyrelse arbetar aktivt med att kunna erbjuda rabatter och förmånliga erbjudanden på t.ex. tågresor och elbilspooler
- att** Visions förbundsstyrelse ändrar från att en måltid ska vara vegetarisk vid aktiviteter, utbildningar och evenemang, till att alla måltider ska vara vegetariska- men att det ska gå att välja bort om man så vill.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Visions åtgärder som klimat- och ekologiskt hållbart förbund”

Sedan 2007 har Vision varit en sk Fair Union. Sedan nov 2018 har förbundet satsat ytterligare på området. En tjänsteperson har på heltid arbetat med hållbarhetsfrågorna, internt och externt. Några resultat från arbetet är att Vision tagit steg och blivit en alltmer synlig aktör gällande klimat- och miljömässig hållbarhet. I avtalsrörelsen 2020 (uppskjuten pga Covid 19), yrkar vi på möjligheten att lokalt kunna skriva gröna avtal, vars syfte är att driva Agenda 2030-arbetet framåt på lokal nivå. Vi lyfter vikten av de tre dimensionerna ekonomisk- social och miljömässig hållbarhet som integrerade. Vårt kansli och styrelse har löpande blivit tillfrågade att som progressivt fackförbund inom hållbarhetsfrågorna, medverka i olika sammanhang. Frågan om hur Vision som arbetsmarknadspart kan bidra till den klimatomställning som samhället står inför kommer att bli allt viktigare de närmaste åren.

Visions största påverkan inom miljöfrågorna finns inom området erfarenhet, kunskap och kommunikation - genom vårt agerande, utbildning och kommunikation kan vi påverka normer både externt och internt. Det är därtill viktigt att vi ”lever som vi lär”. Visions trovärdighet är med andra ord beroende av att vi internt följer våra egna riktlinjer och hittar och utvecklar nya sätt att minska vår klimatpåverkan.

Motionen ger tre förslag på interna ställningstaganden/processer som kan öka Visions kredibilitet som hållbarhetsaktör och förtydliga Visions varumärke. Styrelsen ser positivt på motionärens önskan om att förbundet som organisation ska ta ytterligare konkreta kliv framåt. Den nya inriktningen som förbundsmötet har att besluta i september 2020, går i linje med motionärens önskan att förbundet lever som vi lär.

De senaste årens interna miljöarbete har främst fokuserat på utsläppsminskningar. Som fackförbund har vi kommit relativt långt. Vi mäter stora delar av verksamhetens utsläpp, och planen är att integrera allt fler delar löpande. Utsläppsmätningarna är ett konkret verktyg för att kunna arbeta mot minskningar där de gör störst skillnad. En lång rad interna åtgärder har identifierats där Vision som organisation behöver ta steg. Bland dessa ingår att utveckla fler medlemserbjudanden som styr/leder mot klimatsmarta val. Motionärens förslag om klimatsmarta rabatter och erbjudanden går i linje med detta.

Visions semesterstugor är en sidoverksamhet som för närvarande ses över. Att erbjuda rabatter och andra incitament för att semestra inom landet är med största sannolikhet mer resurseffektivt än att öka det egna antalet stugor för uthyrning. Med det sagt ställer sig styrelsen bakom motionärens önskan att på olika sätt erbjuda fler klimat- och miljösmarta semesteralternativ, som exempelvis rabatt på tågresor.

Frågan om mat har varit återkommande och diskussioner har varit många. Vad vi väljer att äta är känsligt och personligt, men idag är sambandet mellan maten på tallriken och påverkan på klimatet väl känt, precis som motionären skriver. Val av kost, liksom hur stort matsvinn som uppstår, har en betydelsefull påverkan på klimatet, och därför är det viktigt för Vision att ha en tydlig hållning i frågan.

Vegetarisk eller vegansk kost ska genomgående vara de matalternativ som vi bjuder på i vår verksamhet. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att det ska gå att välja bort vegetarisk mat, men då menar vi att det också innebär att man själv får stå för maten.

Styrelsen håller absolut med motionären om att omställningen mot hållbarhet går trögt. Därför är det särskilt viktigt att vi håller fast i vårt tidigare ställningstagande att medlemmarnas pengar ska användas så klimatsmart som möjligt – och självklart då till vegetarisk eller vegansk mat när Vision betalar. Tydliga regler kring vad Vision bjuder på kan också förhoppningsvis minska matsvinnet vid de kurs- och konferensanläggningar vi gästar.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att** avslå första att-satsen,
- att** bifalla andra att-satsen,
- att** avslå tredje att-satsen samt
- att** när Vision bjuder på mat är den vegetarisk eller vegansk

B. Hållbart arbetsliv

Motionerna 9–18

9. Arbetsmiljöstöd för huvudskyddsombud

Motionär: Lars Öst, Lundaavdelningen

Vision som förbund är bra på att ge sina förtroendevalda stöd vid knepiga medlemsärenden och rådgivning när det handlar om det arbetsrättsliga. Detta stöd är väl inarbetat i förbundet på olika nivåer och även när det handlar om exempelvis konsultation vid eventuell central förhandling, tvist och tolkningsföreträde. Det finns en rutin att också informera om detta vid fullmaktsutbildningarna.

Däremot är upplevelsen att motsvarande tydliga rutin och stöd saknas när det handlar om arbetsmiljöärenden...

Som skyddsombud kan man vända sig till huvudskyddsombudet för att få stöd, men var finns stödet för huvudskyddsombuden?

Exempelvis kan nämnas att det är uttalat i arbetsmiljölagen att det är huvudskyddsombudet som har mandat att överklaga ett beslut ifrån arbetsmiljöverket. Samtidigt är alla förtroendevalda medlemmar företrädare för Vision, så ett överklagande sker iså fall som representant för Vision.

Men hur ska ett huvudskyddsombud veta om det arbetsmiljörättsliga läget i ärendet gör det möjligt att vinna ett överklagande i förvaltningsrätten utan att då först kunna veta vem eller vilken instans man ska kunna vända sig till för att få råd?

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision tar fram en tydlig rutin för när och till vem huvudskyddsombuden vänder sig vid behov
- att** denna rutin kommuniceras ut på huvudskyddsombudsutbildningen och på Visions hemsida

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Arbetsmiljöstöd för huvudskyddsombud”

Förbundets arbetsmiljöarbete är prioriterad verksamhet. Inom Vision finns gedigen kompetens inom arbetsmiljöområdet, såväl inom de sju centren som vid resurscentret. För att goda resultat ska kunna uppnås krävs ett samordnat arbete i hela förbundet. Detta arbete måste ständigt utvecklas och förfinas. Tydliga rutiner kring gången i ett arbetsmiljöärende är ett sådant exempel som bör utvecklas inom organisationen.

För att utföra det operativa arbetsmiljöarbetet hos arbetsgivaren utser förbundet skyddsombud och huvudskyddsombud. På lokal nivå är det angeläget att förbundets förtroendevalda, liksom skyddsombud och huvudskyddsombud samordnar sitt arbete inom arbetsmiljöfrågorna. Huvudskyddsombuden spelar här en central roll i att samordna detta arbete och ska veta vem man kan vända sig till vid komplicerade ärenden eller annan konsultation inom arbetsmiljöområdet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen

10. Arbetsskadeanmälan för framtidens arbetsliv

Motionär: Rigmor Petersson, Vision Göteborg

Dagens blanketter för arbetsskadeanmälningar kommer ur 1970-talets arbetsplatser och organisering av arbete.

Idag har vi en helt annan kontext att arbeta i. Många av våra yrkesgrupper har mer problem som kommer ur organisering av arbetet eller de sociala strukturerna på arbetsplatsen än från fysiska skador. Detta betyder att det ibland är svårt att skriva sin anmälan för att vara mobbad är inte att förlora en kroppsdel som det finns rutor att kryssa i för. Att arbetsbelastning och arbetstid inte heller har bra förtryckta rutor att använda ställer också till det.

Vi vill att våra medlemmar på ett enkelt sätt ska kunna fylla arbetsskador av organisatorisk och social karaktär utan problem.

Att arbeta aktivitetsbaserat är helt annorlunda än att arbeta i cellkontor, därför behöver det till mer flexibla ytor i blanketten. Dagens blankett utgår mycket utifrån en fast arbetsplats.

Ihop med aktivitetsbaserad arbetsplats och mer flexibelt arbetsliv kommer också att vi arbetar på fler och fler olika platser, café, bussar/tåg, hotell.... Därför behövs en översyn kring regelverket för färdolycksfall, det är inte säkert att dagens medarbetare eller framtidens medarbetare åker samma väg alltid utan att man utifrån det flexibla åker olika vägar. Detta måste kunna vara med i färdolycksfallet.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** förbundet ihop med TCO verkar för en arbetsskadeanmälan/blankett som fungerar i dagens och morgondagens arbetsliv
- att** förbundet ihop med TCO verkar för en översyn av färdolycksfall för att bättre stämma med dagens och morgondagens arbetsliv

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Arbetskadearmälan för framtidens arbetsliv”

Så som motionären beskriver har arbetslivet genomgått stora förändringar. Arbetsjukdomarna, så som exempelvis psykosociala skador orsakade av stress har ökat. I arbetskadearmälan finns för olyckor kryssrutor för att klassificera skadan som fallskada, skada på grund av maskin etc. Även för arbetsjukdomar finns kryssrutor för att definiera skadan som bullerskada, psykosocial skada etc.

Frågan om blankettens utformning har varit uppe i samtal med Försäkringskassan. Det har i utformningen lagts vikt vid att en blankett ska gå att använda för alla typer av arbetsskador och att blanketten inte ska ha alltför många sidor. Därmed innehåller blanketten, varken för olycksfallsskador eller sjukdomar, skadespecifika frågor, utöver klassificeringen av skadan, eller kryssrutor för orsakerna till skadans uppkomst.

När det gäller psykosociala skador är orsakssambanden vanligtvis komplicerade. Detta talar också emot att skadans orsak ska anges genom att kryssa i förutbestämda orsaker. Det finns utrymme i anmälan för att beskriva psykosociala skadors orsaker i fritext.

Psykosociala skador uppkommer vanligtvis efter ett längre förlopp vilket gör att platsen där skadan skett också lämpligen anges i fritextruta, i det fall platsen är av betydelse för skadan. På så vis finns möjlighet att beskriva både fasta och flexibla arbetsmiljöers betydelse för till exempel psykosociala skador.

Det är enligt lagstiftningen arbetsgivaren som har ansvar för att arbetskadearmälan görs. Blanketten är därmed också utformad utifrån att arbetsgivaren ska fylla i arbetskadearmälan, i samråd med skyddsombudet och företrädesvis också med den skadade. Arbetsgivaren är också den som skriver under anmälan. Den skadade och skyddsombudet skriver under att de har tagit del av anmälan.

I dag görs anmälningar också digitalt på sidan [anmalarbetskada](#), istället för på papper. En fördel med webbanmälan är att frågorna anpassas utifrån föregående svar. Det innebär till exempel att om man i webbanmälan fyllt i att det gäller en arbetsjukdom så ser man inte de frågor som bara gäller olycksfall. Arbetsgivaren signerar webbanmälan digitalt.

Ju mer av arbetstagarens beskrivning av skadan som arbetsgivaren också intygar genom anmälan desto bättre, men när skadan ska prövas ställer Försäkringskassan också frågor till den enskilde, till arbetskamrater och till arbetsgivaren för att utreda saken. Genom utredningen kommer det därmed, om skadan prövas, att finnas möjlighet för både arbetsgivaren och den skadade att komplettera till exempel beskrivningarna av vad som lett till skadan. Om den skadades bild av skadeorsaker etc. inte överensstämmer med arbetsgivarens, kan den skadade också redan vid anmälningsstillfället skicka in en egen redogörelse.

Motionärens andra fråga gäller olyckor som sker under färd mellan hemmet och arbetsplatsen och därmed omfattas av arbetskadeförsäkringen. För privata ärenden gäller inte försäkringen, undantaget ett tillfälligt avbrott i den direkta färden för att hämta eller lämna barn på förskola. Om man tar samma väg till och från arbetet varje dag blir det tydligt att färdvägen inte valts med ett privat syfte.

Det finns dock inget som hindrar att färden kan gå till olika fysiska arbetsställen eller att man utan ett privat syfte kan ta olika likvärdiga vägar till eller från jobbet. Om man skadar sig under färd till exempelvis ett café eller hotell behöver man dock kunna visa att platsen är att se som ett arbetsställe och att man inte var på väg dit av privata skäl. Vid avslag gällande arbetsskadeersättning beviljar förbundet rättshjälp för att driva frågan då det finns en rimlig möjlighet till framgång. I det fall avslagsärenden gällande arbetsskada uppmärksammas lokalt kan medlemmen hänvisas till Vision Direkt.

Vision kommer fortsatt att verka för en förbättrad arbetsskadeförsäkring och process, bland annat genom förbundets kontakter med Försäkringskassan och AFA Försäkring och remissyttranden, samt i samverkan med övriga TCO och OFR-förbund.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

11. Biblioteksanställdas arbetsmiljö

Motionär: Visions klubb vid Kulturförvaltningen i Göteborgs Stad

Vad vill Vision och hur kan Vision ta plats i samhällsdebatten beträffande biblioteksanställdas arbetsmiljösituation för att konkurrera med DIK?

Vi vill att alla oavsett vem du är eller vilket jobb du har ska ha en trygg och hållbar arbetsmiljö.

Vi har många medlemmar som jobbar på bibliotek med olika uppdrag. Arbetsmiljön har på några år gått från mer traditionellt bibliotek till något helt annat. Alla ska ha en jämlik arbetsmiljö, fri från hot om våld utan att behöva tänka på att ha "larmet" inom räckhåll. Vi som fackförbund bör lägga mer kraft på dessa yrkesgrupper som möter nya grupper där samhället sviker. Det krävs dialog på alla nivåer i förbundet. Det är inte sällan som biblioteken ligger vägg i vägg med socialkontoret där det är en helt annan säkerhet i receptionen medan bibliotekens information är i en öppen miljö där människor går i mellan verksamheterna.

När ex fritidsverksamhet för ungdomar eller frivillighetscentraler drar ner eller stänger sina verksamheter så får våra bibliotek bära upp välfärden och ofta vara den enda öppna mötesplatsen som inte kräver någonting i gengäld - och där alla ska känna sig välkomna. Människor behöver det offentliga rummet även efter klockan fem, men ska inte ersätta andra verksamheter som är proffs inom sina områden då välfärdssamhället sviker de unga och andra grupper i samhället.

Biblioteksanställda får idag möta personer som inte är intresserade av biblioteksverksamheten utan använder den som en fritidsgård, ett ställe att sova eller tvätta sina kläder på. Pressen hårdnar i samhället och människor kräver mer av våra medlemmar på biblioteken samtidigt som bemanningen minskar och arbetsbelastningen ökar, en ekvation som inte går ihop.

Oavsett OSA, handlingsplaner, rutiner, placering av larm, riskanalyser som tas fram så befinner sig våra medlemmar i en riskfylld miljö. En arbetsmiljö med inslag av våld och hot förekommer oftare än tidigare.

Våra medlemmar vittnar om att arbetsmiljön under senare år försämrats på ett sätt som vi som förbund inte kan acceptera.

Vi jobbar med dessa frågor lokalt i vår vardag men vi behöver även driva på nationellt inom vårt förbund.

Det är dags för Vision att visa att vi är ett fackförbund för biblioteksanställda. Det är i Vision man ska vara medlem. Det är i Vision den ideologiska skillnaden syns på riktigt. Vision är facket som driver våra medlemmars arbetsmiljö bäst.

Ett arbetsliv där alla får plats och behövs, ett arbetsliv som ger möjlighet till gemenskap och utveckling!

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

- att** förbundsstyrelsen ges i uppdrag att kraftfullt agera för en förbättrad arbetsmiljö för biblioteksanställda

- att** förbundsstyrelsen ges i uppdrag att arbeta för att uppmärksamma biblioteksanställdas arbetsmiljö genom olika kanaler (ex opinionsbildning, sociala medier mm)

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Biblioteksanställdas arbetsmiljö”

Förbundsstyrelsen ställer sig bakom motionärens resonemang om att biblioteksanställdas arbetsmiljö behöver förbättras. Arbetsmiljöarbetet sker i huvudsak hos arbetsgivaren som har det övergripande arbetsmiljöansvaret. Därför är kvaliteten i det lokala förebyggande arbetet avgörande för att nå en god arbetsmiljö.

Samtidigt kan man konstatera, så som motionären beskriver, att många bibliotek har fått axla ett allt större samhällsansvar i takt med de senaste decenniernas samhällsutveckling. Centrala funktioner så som exempelvis socialtjänst, missbruksvård och kommunal ungdomsverksamhet måste tryggas. Även om biblioteken har en unik roll i ett demokratiskt samhälle, är det orimligt att lämpa över hanteringen och konsekvenserna av allehanda välfärdsbrister på biblioteken. Problemen som motionären beskriver är i flera delar snarast samhällsproblem som flyttat in på biblioteken och därför krävs ett vidare perspektiv i debatten där Vision ska vara en röst. Förbundets uppfattning är att så väl biblioteken som välfärden i stort behöver stärkas. Därför driver Vision som remissinstans och opinionsbildare nationellt frågan om resursförstärkningar och översyn av välfärdens organisering.

Vad avser arbetsmiljöperspektivet har Visions skyddsombud och huvudskyddsombud en nyckelfunktion i det lokala arbetsmiljöarbetet och verkar utifrån sin unika position för en bra arbetsmiljö på arbetsplatsen.

De arbetsmiljöproblem som biblioteksanställda upplever har ofta sin grund i brister i det förebyggande arbetsmiljöarbetet hos arbetsgivaren. Varken centrala parter intentioner eller det svenska arbetsmiljöregelverket är huvudorsak utan snarare brister i regelverkets efterlevnad och tillämpning. Förbundets skyddsombud är de som har både praktisk och juridisk möjlighet att bevaka att arbetsgivaren uppfyller kraven i arbetsmiljölagen.

Vision är ett fackförbund för biblioteksanställda och agerar såväl centralt som lokalt. På nationellt plan sker arbete dels med att stötta skyddsombuden i sitt viktiga uppdrag men även via föreningen Suntarbetsliv som drivs av de fackliga organisationerna i samverkan med Sveriges Kommuner och Regioner samt Sobona. Suntarbetsliv, där Vision är part, har artiklar, verktyg och ger tips/råd hur andra gör och har gjort för att främja en god arbetsmiljö med hälsofrämjande arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna.

Vision strävar efter att uppmärksamma förbundets samtliga yrkesgrupper inklusive de medlemmar som arbetar inom biblioteksväsendet. Arbetsmiljöförhållanden för biblioteksanställda uppmärksammades exempelvis förra året i flera kanaler så som Tidningen Vision (3 juni 2019) och Sveriges Radio (P4 Dalarna 24 september 2019).

Visions medlemslöfte - Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv - gäller förstås även denna yrkesgrupp och förbundet kommer fortsatt att uppmärksamma de biblioteksanställdas arbetsmiljö och villkor. Förbundsstyrelsen ser också gärna att det engagemang kring de biblioteksanställdas villkor som motionären ger uttryck för, också skulle kunna kanaliseras i ett lokalt/regionalt opinionsarbete där även Visions kansliorganisation kan vara behjälplig på olika vis.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse den första att-satsen besvarad

att bifalla den andra att-satsen

12. Hållbart arbetsliv – 80-90-100-modellen

Motionär: Vision Kalmaravdelning

Vi kan konstatera att det blir allt svårare att rekrytera och behålla anställda inom offentlig sektor. Parallellt med detta ser vi en ökad sjukfrånvaro bland inte minst våra äldre medlemmar. Vi menar att det finns möjligheter för arbetsgivaren att genom en genomtänkt personalpolitik minska risken för sjukskrivningar och samtidigt bli en attraktiv arbetsgivare.

Att kunna arbeta ett helt yrkesliv och sedan sluta sin yrkeskarriär med glädje och stolthet och inte för att man inte orkar eller blir sjukskriven, borde vara en självklarhet.

Vision Kalmaravdelningen har under flera år drivit frågan gällande modellen 80-90-100 vilket innebär att man får arbeta 80 % får lön motsvarande 90 % och avsättning till tjänstepension på 100 %.

Vi ser att detta skulle snabbt ge effekter, flera slipper sluta arbeta för att de inte orkar eller riskerar att bli sjukskrivna. Det skulle även vara en tydlig markering från arbetsgivaren att medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö är viktig. Det finns ett mycket stort intresse bland våra medlemmar. Vi vet att detta genomförts på olika håll, och vi menar att detta bör vara en gemensam begäran från Vision.

Vi föreslår förbundsmeetet besluta

att Vision driver den s.k. 80-90-100-modellen centralt gentemot SKR

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Hållbart arbetsliv – 80-90-100-modellen

Inför kommande pensionsreformer har Vision arbetat fram en pensionspolitik avseende förbundets ståndpunkter. Vision ska ha fokus på den långsiktiga pensionen även om temporära lösningar kan förekomma och ett hållbart arbetsliv blir allt mer viktigt för att också orka jobba ett längre yrkesliv.

I äldre pensionsavtal har det tidigare funnits delpension vilket förhandlats bort för att ersättas med mer individuella uttagmöjligheter av pension. Modellen 80-90-100 kan liknas vid en form av den tidigare delpensionen.

I och med att modellen 80-90-100 försämrar intjänandet till den allmänna pensionen talar det emot visionen om att livsvarig pension ska bli så bra som möjligt. Kan däremot modellen stimulera till några års längre yrkesliv så kan syftet vara gott, därigenom kan tjänstepensionen förstärkas ytterligare.

Möjlighet till reducerad sysselsättningsgrad i pensionshänseende finns i samtliga centrala pensionsavtal vilket även kan stimulera ett längre yrkesliv. Detta innebär uttag av den egna intjänade pensionen.

Vision håller med motionären om att hållbart arbetsliv blir än viktigare när pensionsåldrar stegvis kommer att höjas inom närmaste åren. Förutsättningar för att införa modellen 80-90-100 ser dock väldigt olika ut för olika typer av verksamheter. Förbundsstyrelsens bedömning är att de lokala skillnaderna medför att det finns större chans att modellen införs genom lokala kollektivavtal än genom det centrala kollektivavtalet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

13. Hållbart arbetsliv – sänkt heltidsmått

Motionär: Vision Kalmaravdelning

På förbundsmötet 2018 antogs en motion gällande förändrat heltidsmått.

Vad har hänt med den frågan?

Vi menar att det är hög tid nu för en sänkning av heltidsmättet.

Då allt flera ska arbeta allt längre, så menar vi att för att det ska vara möjligt måste heltidsmättet sänkas nu.

Vi föreslår förbundsmötet besluta

att vad som hänt med beslutet från 2018 redovisas.

att Vision centralt ska driva frågan gällande sänkt heltidsmått för våra medlemmar gentemot SKR

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Hållbart arbetsliv - sänkt heltidsmått”

Frågan om sänkt heltidsmått har genom åren diskuterats på flera förbundsmöten och alltid skapat mycket diskussion. Förbundsstyrelsen vidhåller vikten av det långsiktiga arbetet med att sänka heltidsmåttet för att skapa ett hållbart arbetsliv.

Förbundsstyrelsen anser precis som motionären att arbetstidsmåttet är en viktig fråga för våra medlemmar. Detta gäller samtliga kollektivavtalsområden.

Inför avtalsrörelsen 2020 arbetade exempelvis avtalsgruppen inom HÖK med frågan och landade i att rekommendera förbundsstyrelsen följande skrivning som yrkande till SKR.

- ▶ Våra medlemmar ska få ett ökat inflytande över arbetstidens omfattning och förläggning, exempelvis genom arbetstidskonton eller fler semesterdagar. Ett ökat inflytande uppnås också genom möjlighet att teckna lokala och individuella avtal.
- ▶ Medlemmar som arbetar ständigt natt ska få en arbetstidsförkortning så att veckoarbetstiden blir samma som för Vårdförbundets medlemmar.

Detta blev också vad vi lämnade över till SKR. Yrkandet i sin helhet kan läsas på Visions hemsida. Motsvarande yrkanden lämnades också över på fler avtalsområden.

Nu blev inte avtalsrörelsen på det sätt vi alla hade planerat och det centrala kollektivavtalet med SKR (och flera andra arbetsgivarorganisationer) är prolongerat till hösten 2020 då vi förhoppningsvis kan återuppta förhandlingarna.

På lokal nivå kan vi dock se allt fler avtal om så kallad semesterväxling. En metod där individen avstår semesterlönetillägget och i utbyte får ett större antal semesterdagar. Man kan se det som ett exempel på hur man minskar den tiden arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande.

Arbetet med att sänka arbetstidsmåttet utan att avstå stora materiella värden är oerhört långsiktigt. Förbundsstyrelsen arbetar i alla lägen för att minska på den tid som arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på samtliga kollektivavtalsområden.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att** anse motionens första att sats besvarad samt
- att** bifalla motionens andra att sats och därefter överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser, förhandlingar och partsarbete

14. Hållbart arbetsliv – tillgänglighet

Motionär: Vision Kalmaravdelning

Kravet på tillgänglighet för våra medlemmar ser vi ökat allt mera.

I takt med den tekniska utvecklingen i vårt samhälle kan vi nu konstatera att det uttalat eller outtalat finns en förväntan om att som arbetsgivare kunna nå våra medlemmar även utanför arbetstid.

Detta är en fråga som varit och är aktuell för våra chefsgrupper och den frågan drivs såväl centralt som lokalt.

Vi menar nu att Vision måste uppmärksamma tillgänglighetsfrågan för alla våra medlemmar och driva denna fråga.

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

att förbundsstyrelsen initierar en övergripande undersökning och tar fram en handlingsplan hur frågan kring tillgänglighet ska hanteras centralt såväl som lokalt

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Hållbart arbetsliv – tillgänglighet”

Precis som motionären beskriver ökar kraven på tillgänglighet inte minst i takt med den tekniska utvecklingen. Förutom detta uppfattar förbundet att det finns ett ökande krav på tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid inte minst för våra chefsgrupper. Ibland regleras denna tillgänglighet med beredskap, ibland är det enbart mer eller mindre uttalade förväntningar från arbetsgivaren. Problemet är inte nytt men tenderar att öka.

Inför årets avtalsförhandlingar med SKR yrkade Vision bland annat på:

Teknikutvecklingen påverkar gränslandet mellan arbetsliv och privatliv. Detta gränsland behöver regleras tydligare för att skapa en hälsosam arbetsmiljö. Vi ser behov av att öka inflytandet över arbetstiden och införa möjligheter till lokala och individuella anpassningar av såväl förläggningen som arbetstidsmått.

Arbetsgivarens krav på att vara ständigt nåbar ska begränsas till exempel genom beredskapsbestämmelserna. Problematiken visar sig i många medlemsgrupper och främst bland våra chefsmedlemmar.

Förbundsstyrelsen är väl medveten om problemet och har också lyft frågan i olika kanaler. Till viss del kommer också problematiken att belysas i en kommande arbetsmiljöundersökning som förbundet planerar till hösten 2020. Frågan är också omhändertagen i yrkande till våra centrala avtalsförhandlingar och rådgivning till våra chefer och förtroendevalda som pågår hela tiden.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

15. Robotar som svarar är ett arbetsmiljöproblem

Motionär: Sven Hellbom, Vision Seniorer Göteborg

Jag är för närvarande en fd pensionär som jobbar igen.

Något som jag nu tycker är irriterande är alla robotar som svarar när man ringer myndigheter och företag. Deras förståelse är dessutom nästan noll.

Sedan alla alternativ man många gånger skall välja innan man kommer till en lång kö.

Lägg därtill all information som ges innan allt elände börjar.

Sedan börjar det ofta med for english press 9

Jag tycker att detta är ett arbetsmiljöproblem och dessutom känns det fördummande och irriterande.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision i TCO tar upp problemen med robotar som svarar

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Robotar som svarar är ett arbetsmiljöproblem”

En utgångspunkt för Visions arbete är att alla medlemmar ska ha en hälsosam arbetsmiljö. Förbundet ska följa vad som pågår och påverka framtidens arbetsmiljö genom att bl.a. ha fokus på digital utveckling för de yrkesverksamma i verksamheter som ligger i framkant när det gäller digitalisering och automatisering.

Förbundsstyrelsen har förståelse för att en del automatiserade svarstjänster inte är optimala och det kan vara frustrerande och tidskrävande att invänta olika svarsalternativ när man exempelvis enbart önskar ringa ett snabbt samtal. Antalet företag, organisationer och myndigheter som använder någon form av automatiserade svarstjänster är stort. Oftast är dessa organisationer helt fristående från arbetsgivaren vilket gör att arbetsgivaren och skyddsombuden inte har möjlighet att ställa krav i upphandlingsförfarandet.

Vision driver istället på i samarbetet med föreningen Suntarbetsliv så att arbetsmiljökunskap och verktyg gällande användbarhet i den digitala arbetsmiljön finns lätt tillgängliga för Visions medlemmar och förtroendevalda. Digi-ronden är ett exempel på sådant verktyg som kan användas på arbetsplatsen för att på bättre sätt tillse att de digitala systemen är anpassade till användarna.

Förbundsstyrelsen ser inte att det idag är prioriterat att kräva att samtliga organisationer, företag och myndigheter ser över sina svarstjänster, utan fokuserar istället på att arbeta för en bättre systematisk och digital arbetsmiljö.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

16. Rättighet att gå ner i tid med 80-90-100-modellen efter 60 års ålder med fullt inbetald ATP och bibehållen lön

Motionär: Visions medlemmar på ortodonti avdelning Mölndalsjukhus och Stenungssund Folktandvården VGR via Afsaneh Kolahi Visions skyddsombud

Vi vill få rättighet att gå ner i tid enligt modellen 80-90-100 efter 60 års ålder. Behålla kompetens till hjälp för nya generationer för att sakta komma in på arbetsmarknaden och avskaffa arbetslösheten, Ett lättare sätt för arbetsgivaren då generationsskiftet blir smidigare även för arbetstagaren.

Vi yrkar på att:

att Vision jobbar för rättigheten att gå ned i arbetstid enligt 80-90-100-modellen med fullt inbetald ATP och bibehållen lön efter 60 års ålder.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Rättighet att gå ner i tid med 80-90-100-modellen efter 60 års ålder med fullt inbetald ATP och bibehållen lön”

Inför kommande pensionsreformer har Vision arbetat fram en pensionspolitik som avser förbundets ståndpunkter. Vision ska ha fokus på den långsiktiga pensionen även om temporära lösningar kan förekomma.

Modellen 80-90-100 tillämpas idag efter lokala intresseförhandlingar. Sysselsättningsgraden är 80 procent och lön utbetalas med 90 procent. Premie till tjänstepension betalas in som om man inte hade gått ner i lön eller sysselsättningsgrad, det vill säga med 100%. Därav att modellen kallas 80-90-100.

I och med att livslängden ökar så har även pensionsåldrarna höjts. Tidigast uttag av allmän pension är idag 62 år men planeras att höjas till 64 år. Hela systemet med pension och socialförsäkringar behöver bli mer enhetliga även vad gäller åldrar. En pensionsmodell med start från 60 års ålder blir en allt för lång överbyggande tid då möjligheten att kvarstå i tjänst kommer att bli 69 år.

Pension är en kostnadsfråga för arbetsgivaren. Därmed är en modell med arbetstidsminskning utan reducering av kostnader inte av intresse från arbetsgivarhåll.

Förbundsstyrelsen håller med motionären om att modellen 80-90-100 kan underlätta generationsskifte på en arbetsplats och att den kan tillämpas lokalt vid behov. Förutsättningar för att införa modellen 80-90-100 ser dock väldigt olika ut för olika typer av verksamheter. Förbundsstyrelsens bedömning är att de lokala skillnaderna medför att det finns större chans att modellen införs genom lokala kollektivavtal än genom det centrala kollektivavtalet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

17. Sex timmars arbetsdag

Motionär: Vision Region Blekinges avdelningsstyrelse

Sverige är ett av de länder där inkomstskillnaden har ökat mest.

Sett till hur mycket som produceras i Sverige har löntagarna inte fått så lite betalt på hundra år som de har fått de senaste åren.

Enligt SCS:s artikel "Företagens vinster ökar på lönerns bekostnad" sker en minskning av löneandelen samtidigt som det sker en ökning beträffande vinsternas andel. Detta trots att det i Saltsjöbadsavtalet gjordes en överenskommelse om löneökningar precis så stora så att företagets konkurrenskraft inte blev sämre.

Samtidigt är stress nu den vanligaste orsaken till sjukskrivning och kvinnor är de som drabbas oftast. Förutom lidande för den enskilde kostar detta oerhört mycket pengar för samhället.

Enligt en stor studie som Arbetslivsinstitutet gjorde 2007 (Arbetsdidsförkortning och hälsa. Försök med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor) förbättrades den upplevda hälsan väsentligt för de som arbetade sextimmarsdag.

På flera håll har man också infört sex timmars arbetsdag med bibehållen lön med gott resultat, såväl för verksamheten som för individen.

Efter mer än 40 år är det dags att ändra på arbetstidsnormen 40 timmars vecka och Vision måste driva denna oerhört viktiga hälsofråga för sina medlemmars skull!

Vi föreslår förbundsmötet besluta

att Vision ska arbeta för införande av sex timmars arbetsdag med bibehållen lön

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Sex timmars arbetsdag”

Förbundsstyrelsen behandlade två motioner med samma intention som motionären här har. Förutsättningarna har inte ändrats under denna tidsperiod och inte heller Visions ställningstagande.

Vision arbetar ständigt för att minska tiden som arbetstagarna ska stå till arbetsgivarens förfogande. Många arbetstagare har idag jour eller beredskap i stor omfattning utöver sin ordinarie arbetstid. Den totala tiden som arbetsgivare gör intrång i privatlivet för arbetstagare ska minskas genom ökat individuellt inflytande över arbetstiden eller genom begränsningar av arbetsgivarens ensidiga rätt att bestämma arbetstidens förläggning och omfattning.

Inom ramen för ett hållbart arbetsliv arbetar Vision för en sund balans mellan yrkesliv och privatliv. Vi ser ett växande problem med höga sjuktal på grund av stress och ökad arbetsbelastning. Flera av våra medlemsgrupper arbetar mycket övertid, har överfulla flexitidskonton, många timmars beredskap och står i stor utsträckning till arbetsgivarens förfogande. Vi ser även allt fler som inte får möjlighet till återhämtning mellan arbetspassen.

Samtidigt behöver inte sex timmars arbetsdag vara den enda modellen för att arbeta mindre. Det kan exempelvis handla om fler semesterdagar eller arbetstidskonton. Genom kollektivavtalen finns redan idag sänkta veckoarbetstidsmått för de som arbetar på schema.

Förbundsstyrelsen vill arbeta för arbetstidsförkortning. Men vi bör inte begränsa oss till enbart en metod, sex timmars arbetsdag, utan ska driva frågan på alla nivåer utifrån vad som är lämpligt utifrån avtalsområde och våra yrkesgruppers förutsättningar. Samtidigt finns svårigheter med att i personaltäta verksamheter på bred front lyckas med att införa kortare arbetsdagar. Detta beroende på bristen på kompetent och utbildad arbetskraft samt den samhällsekonomiska utvecklingen. Att förkorta arbetstidsmålet (oavsett metod) utan att avstå löneutrymme är ett långsiktigt arbete. Vision arbetar ständigt för att minska tiden som våra medlemmar behöver stå till arbetsgivarens förfogande.

En sänkning av arbetstidsmåten, oavsett metod, får aldrig ske på bekostnad av arbetsmiljön. I så fall kommer vi aldrig att nå fram med resultat i hjärtefrågan – ett hållbart arbetsliv.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

18. Säker arbetsmiljö

Motionär: Ola Tellner, Region Stockholm

Visionens medlemmar arbetar i allt större utsträckning på distans. Detta sker i stor utsträckning utan ett heltäckande kollektivavtal för distansarbete, vilket kan göra bl a att försäkringar mot arbetsskador saknas och våra medlemmar kan fara illa.

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

att förbundsstyrelsen ger tjänstemannaorganisationen i uppdrag att göra en genomlysning av de faktiska förhållandena för våra medlemmar och framställer om kollektivavtalsförhandling där så behövs

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Säker arbetsmiljö”

Den kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringen, TFA-KL, gäller vid arbete som man utför i arbetsgivarens intresse, oavsett om det utförs på arbetsplatsen eller i hemmet. TFA-KLs omfattning överensstämmer också med omfattningen av den lagstadgade arbetsskade-försäkringen.

För att man ska kunna få arbetsskadeersättning krävs att skadan som uppstått har ett nära samband med arbetet, oavsett om olyckan inträffar när man arbetar på distans eller när man utför arbete i arbetsgivarens lokaler. I första hand gäller arbetsskadeförsäkringen när den försäkrade utför sitt egentliga arbete. Enligt tidigare domstolsavgöranden räknas oftast en skada som inträffar i arbetsgivarens lokaler som en arbetsskada, även då man inte utför sitt egentliga arbete, men inte heller en skada på arbetsgivarens område är alltid en arbetsskada. Skadan måste även då den sker i arbetsgivarens lokal ha ett samband med arbetet. Försäkringen står inte för skador som orsakas av privatlivets faror oavsett om man befinner sig på arbetsplatsen eller arbetar på distans.

Olycksfall vid distansarbete, hemma eller på ett café eller liknande täcks av TFA-KL och lagens regler om arbetsskada, så länge man skadats då man varit sysselsatt med arbetsgivarens ärende eller i vart fall utfört något i dennes intresse. Om man skadar sig under tiden man i hemmet kokar kaffe, lagar lunch, går på toaletten, etc., det vill säga saker som inte innebär arbete och inte heller primärt kan sägas ligga i arbetsgivarens intresse att man utför gäller inte arbetsskadeförsäkringen. På www.afa.se kan man läsa mer om försäkringsskyddet vid arbetsskada, både i arbetsgivarens lokaler och vid distansarbete.

Vision har genom de förtroendevalda och genom alla medlemskontakter som bland annat Vision Direkt har en god bild av de frågeställningar som uppkommer för individen vid distansarbete. Visions inställning är att distansarbete ska vara frivilligt för individen och då arbetsgivaren tillåter distansarbete har denne också ett arbetsmiljöansvar för hemarbetsplatsen. Lokala eller enskilda distansarbetsavtal bör, utifrån en försäkringsaspekt och ett arbetsmiljöperspektiv, utformas med tydlighet exempelvis gällande arbetstiden och arbetsuppgifterna. Att tillåta arbete på platser som arbetsgivaren inte kan kontrollera så som till exempel caféer kan ifrågasättas.

Precisa regleringar kommer dock ofta i konflikt med den frihet att på egen hand planera arbetet som individen ofta eftersträvar när denne önskar att arbeta på distans. I dessa fall får man eftersträva en rimlig lösning när distansarbetsavtalet tecknas.

Kollektivavtalet AB -17 innehåller därför inte detaljerade regleringar, som riskerar att inte passa de lokala, eller individuella, förhållandena. De centrala parterna har istället valt en mer generell skrivning; ”Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering. Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.”

Att det i dag är möjligt för arbetstagare att själva komma överens med arbetsgivaren om att arbeta på distans kan också innebära nackdelar för den anställda. Den medlem för vilken distansarbete är aktuellt kan därmed behöva stöd av sina förtroendevalda i diskussionerna med arbetsgivaren. Arbetstagare kan känna sig pressade att arbeta på distans eller bli erbjudna villkor som inte är rimliga. Förändringar i arbetslivet, så som en övergång till aktivitetsbaserade kontor och en ökad digitalisering, skulle också kunna innebära att distansarbete kan komma att användas av arbetsgivare för att slippa göra anpassningar på arbetsplatsen eller dra ner på lokalkostnader. Vision följer också detta i åtanke utvecklingen gällande distansarbete.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

C. Organisation

Motionerna 19–29

19. Att observera är att iaktta eller betrakta upa

Motionär: Vision senior Göteborg

Efter det nya beslutet om pensionärsorganisationen i SKTF/Vision 2010 blev pensionärernas två platser på Förbundsområdet omvandlade till två observatörsplatser. En observatör är enligt ordlistan en iakttagare, betraktare och/eller en passiv mötesdeltagare.

Varför inte ha två ordinarie platser på Förbundsområdet med möjlighet att åtminstone rösta. Det har betydelse även för After Work-medlemmarna hur Förbundsstyrelsen ser ut och vilka beslut som ska styra förbundet. Det är inte i så många organisationer som det enbart handlar om att observera då beslut fattas som berör de man representerar. Nej ändra på detta och gör det nu.

Förbundsområdet föreslås besluta

- att** representanterna för pensionärerna på förbundsområdet ska ha ordinarie mandat med möjlighet att rösta
- att** stadgarna ändras så att detta blir rådande

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Att observera är att iaktta eller betrakta upa”

Vision är en organisation för yrkesverksamma, men erbjuder ett fortsatt pensionärsmedlemskap för den som vill det. Visions uppdrag handlar om att främja medlemmarnas ekonomiska, fackliga, sociala och yrkesmässiga intressen i deras egenskap av arbetstagare eller uppdragstagare.

De beslut som fattas på förbundsmöten handlar främst om frågor som gäller yrkesverksamma eller de förtroendevaldas förutsättningar. Vision driver inte allmänna pensionärsfrågor och den absoluta merparten av de beslut som fattas på ett förbundsmöte berör således inte de som lämnat yrkeslivet.

Pensionärsverksamheten har enligt Visions stadgar rätt att sända två observatörer. Dessa har såväl yttrande- som förslagsrätt. De har dessutom rösträtt i de frågor som rör pensionärsmedlemmar och förbundets pensionärsverksamhet. Att representanter från pensionärsverksamheten därmed inte har rösträtt och kan påverka beslut kopplat till t ex Visions framtida lönepolitik anser förbundsstyrelsen vara en fullt rimlig avvägning.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

20. Förbundets hantering av motioner

Motionär: Vision Göteborg (avdelning 053)

På Visions förbundsmöten fattas flera beslut om motioner och det finns ett stort intresse att följa arbetet med de motioner som bifallits. Vi upplever att det är svårt att mellan förbundsmötena följa vad som händer. Vision Göteborg vill därför att det ska finnas en möjlighet att följa arbetet med motionerna, där förbundet löpande uppdaterar hur man arbetar med motioner.

Motioner ska skickas in ca ett halvår innan förbundsmötet är. Vi upplever att det är en lång handläggningstid mellan inlämningsdatum och förbundsmötet. Med tanke på hur snabba beslut det är i dagens arbetsliv finns det risk att vi inte hinner fånga aktuella frågor för hantering. Vi ser också en risk att de motioner som skickas in inte längre är aktuella. Vision Göteborg vill att tidsperioden för inlämnande av motioner ska kortas ner.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** förbundet utreder och inför möjligheten för alla förtroendevalda att följa arbetet med de motioner som bifallits på förbundsmötet
- att** förkorta tidsperioden för sista inskick av motioner i förhållande till förbundsmötet. Om tiden inte kan senareläggas vill vi ha en tydlig redovisning för varför det inte går.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förbundets hantering av motioner”

Förbundsstyrelsen håller med motionären i fråga om att skapa bättre förutsättningar att följa arbetet med motioner som bifallits av förbundsmöten. 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. Att kunna följa upp hur bifallna motioner hanteras är en viktig del och det kan säkert ske på olika vis, t ex via Vision.se eller på annat sätt. Förbundsstyrelsen avser därför utreda och presentera en modell för att i denna del uppfylla motionens intentioner.

I fråga om att förkorta motionsperioden är detta något som regleras i Visions stadgar (§3 Mom 8) Förbundsstyrelsen delar uppfattningen om att handläggningstiden kan uppfattas som utdragen. Men i realiteten är inte den interna handläggningstiden sex månader, då de färdiga handlingarna av tradition brukar publiceras i slutet av juni. Det innebär i praktiken att handlingarna oftast är färdiga nästan tre månader innan förbundsmötet äger rum. Och av dessa tre månader är en icke obetydlig del semestertid.

Enligt stadgarna behöver i och för sig inte handlingar till ett förbundsmöte skickas ut förrän en månad innan förbundsmötet startar, men då förbundet också av tradition arrangerat förmöten under augusti månad då handlingar förväntas vara tillgängliga, går inte den möjligheten att utnyttja. Sammantaget är det så länge vi har förbundsmöte i september och förväntningar på att ha färdiga handlingar klara senast i början av augusti, svårt göra några avgörande förändringar när det gäller sista dag för inlämning av motioner. I alla fall om det handlar om att skapa förutsättningar för ökad aktualitet.

Förbundsmötet 2018 beslutade att framtida förbundsmöten i högre grad ska ägnas mer åt politiska och strategiska frågor och att andra frågor bättre hanteras på andra arenor och gör beslutsprocessen mer effektiv. Därför infördes digitala årsmöten som hanterar vissa ekonomiska och administrativa frågor samt frågan om ansvarsfrihet för förbundsstyrelsens ledamöter. Förbundsstyrelsen har också för avsikt att utreda förutsättningarna för fler sätt att hantera olika frågor i andra forum än just förbundsmötet.

Strategiska frågor är sådana som påverkar hela organisationen och sätter ut de mål vi tillsammans ska sträva mot. Stadgefrågor, Visions värdegrund och medlemslöfte är förstas strategiska frågor, men också inriktningen för förbundet, förbundets ekonomi inklusive medlemsavgifter, organisationspolitik, intern organisation, övergripande lönepolitik, mål för organisering och förutsättningar för Visions förtroendevalda är andra exempel på strategiska frågor som bäst behandlas på förbundsmöten. Den typen av frågor har till sin natur oftast en längre tidshorisont och i dessa fall brukar inte någon månad hit eller dit vara avgörande.

Avslutningsvis vill förbundsstyrelsen i sammanhanget slå ett slag för möjligheten att när som helst motionera till förbundsstyrelsen vilket regleras i Visions stadgar (§ 2.1 Mom 7) vilket i de flesta fall innebär en betydligt snabbare process.

Medlem, avdelning, klubb, sektion och sektionsklubb har rätt att skriftligt väcka frågor/förslag till förbundsstyrelsen. Svar från styrelsen ska lämnas snarast möjligt.

Förbundsstyrelsen har också som målsättning att frågor och förslags som väcks under året löpande ska publiceras på hemsidan, där styrelsens svar och hantering synliggörs. Att på så sätt snabbare hantera angelägna frågor är förstås en styrka för Vision och kan bidra till ökad handlingskraft och effektivitet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att** bifalla första att-satsen
- att** avslå den andra att-satsen

21. Förbundsmötets geografiska förläggande

Motionär: Erik Billander, Vision Göteborg

Förbundsmötet har nu förlagts i Stockholm två gånger i rad.

För att öka tillgängligheten, spridningen och bidra till ökad lokal förankring är det önskvärt att variera förläggningsort för förbundsmötet mer frekvent än som sker idag.

Förbundsmötet föreslås besluta

att förbundsmötet 2022 förläggs på annan ort än Stockholm

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förbundsmötets geografiska förläggande”

Förbundsstyrelsen vill att förutsättningarna för fackliga uppdrag ska vara så bra som möjligt och att delta på Visions förbundsmöte, vårt högsta beslutande organ, ska kännas inspirerande och engagerande.

Vision har som motionären påpekar förlagt förbundsmötet 2018, och planerade också att förlägga förbundsmötet 2020, till Solna utanför Stockholm. Att valet återigen blev Stockholmsregionen har framför allt att göra med logistik, miljöpåverkan och tillgänglighet. Dessvärre innebar ju coronapandemin att förutsättningarna förändrades och att möjligheterna att genomföra ett fysiskt möte försvann. Förbundsmötet kommer istället att genomföras digitalt.

Vision har tidigare förlagt förbundsmöten till andra orter, senast 2016 då mötet ägde rum i Malmö, men också t ex Gävle, Linköping och Göteborg har huserat förbundsmöten.

De samlade erfarenheterna för förbundsmöten över åren är dock att det är betydligt enklare för ombud att ta sig till Stockholmsregionen av den anledningen att kommunikationer till och från Stockholm är betydligt bättre jämfört med andra orter. Att genomföra förbundsmöten i Stockholmsregionen innebär också stora möjligheter för merparten av ombuden att resa med tåg och antalet flygresor kan därmed minimeras.

Det är vidare så att det i Stockholmsregionen finns ett större urval av anläggningar med den kapacitet som ett förbundsmöte kräver, vilket innebär ett bättre offertförfarande.

Men med detta sagt är det dock så att det inför varje förbundsmöte görs en bedömning, vilket också kommer att ske inför förbundsmötet 2022. Faktorer som vägs in är hållbar utveckling, logistik, tillgängliga lokaler, prisbild, sammanhållet boende samt i övrigt förmåga att möta de krav som Vision ställer i sin offertförfrågan.

I dessa bedömningar ingår frågan om lämplig ort och om förutsättningarna förändras och det framkommer mer attraktiva förslag i framtiden, är det inte förbundsstyrelsens uppfattning att alla förbundsmöten måste förläggas till Stockholmsregionen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

22. Förtydligande i Visions stadgar

Motionär: Nina Angeleni, Vision Karlstad

I Visions stadgar, under normalstadgar för avdelningar §3 moment 4, står det att avdelningen efter årsmötet ska ” sända in avdelningens årsbokslut, verksamhets- och revisionsberättelse för det gångna arbetsåret till förbundet. Det ska göras inom femton dagar efter årsmötet. Styrelsen ska också sända in uppgifter om de styrelseledamöter och revisorer som valts.”

Avser det femton kalenderdagar eller arbetsdagar? Det här är en tolkningsfråga vilket vi tog upp med Vision Direkt. De behövde tid på sig att ta reda på svaret, vilket i slutändan blev att det är kalenderdagar som gäller. Detta påverkar när en ska lägga sitt konstituerande möte och Vision Karlstad avd. 025 vill därför att det förtydligas i stadgarna för att en ska hinna få in sina handlingar till förbundet inom utsatt tid.

Förbundsområdet föreslår besluta

att Vision i normalstadgarna för avdelningar, §3 moment 4, förtydligar att konstituerande måste genomföras inom femton kalenderdagar efter årsmötet

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förtydligande i Visions stadgar”

Motionären vill se ett förtydligande av Visions normalstadgar för avdelningar, vilken handlar om en av en avdelningsstyrelsens uppgifter och har kopplat skrivningen till när ett konstituerande möte ska genomföras. Detta är en missuppfattning.

Visions stadgar har inga regleringar kring när konstituerande möten ska genomföras och förbundsstyrelsen ser heller inget skäl av att införa detta.

Förbundsstyrelsen konstaterar dock att skrivningen som motionären hänvisar till är föråldrad och numera finns inga behov för avdelningar eller klubbar att skicka in uppgifter om vilka ledamöter eller revisorer som väljs vid årsmöten. Den rapporteringen ska avdelningar och klubbar själva göra genom Mina Sidor.

Det som en styrelse ska meddela förbundet är årsbokslut, verksamhets- och revisionsberättelse för det gångna arbetsåret och det ska ske femton dagar efter att årsmötet genomförts. Med dagar avses i detta sammanhang kalenderdagar.

I förslaget till stadgeändringar, som också kommer att behandlas av förbundsmötet, har §3 mom 4 i Visions normalstadgar för avdelningar uppdaterats och skrivningen om att sända in ledamöter är borttagen. Dagar har för tydlighetens skull också ändrats till kalenderdagar

Förbundsstyrelsen konstaterar också att en motsvarande skrivning även återfinns gällande klubbstyrelsers uppgifter i normalstadgar för klubbar (§ 3 Klubbstyrelsen, Mom. 4) och där föreslås en likalydande förändring. Båda dessa förslag på förändringar av normalstadgar för avdelningar och klubbar finns som ovan nämnts upptagna i det sammanhållna förslaget till stadgeändringar som förbundsmötet ska ta ställning till.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

23. Förtroendevaldas arbetsmiljö

Motionär: Vision Kalmaravdelning

Enligt nu rådande resepolicy så är avståndet i mil avgörande för om vi som förtroendevalda får flyga till utbildningar och konferenser.

Detta har inneburit att många måste åka dagen innan de ska delta på konferenser och utbildningar. Tiden man som förtroendevald obetalt lägger på det fackliga uppdraget kan under ett år bli avsevärd. Vi ser att det behövs en reviderad resepolicy där resa med flyg ska vara möjlig om resan måste påbörjas innan kl. 05.00 på morgonen eller hemkomsten senare än kl. 20.00.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision tar fram en reviderad resepolicy där tid är överordnat antal mil

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förtroendevaldas arbetsmiljö”

Möten, dvs konferenser, utbildningar och andra aktiviteter, är en förutsättning och naturlig del för att kunna fullfölja vårt arbete för Visions medlemmar. Dessa möten ger ibland upphov till behov av resor vilket också ger en klimatpåverkan. Resorna vi gör tar mycket resurser, personella såväl som ekonomiska, och Vision vill i egenskap av en Fair Union självklart också ta ansvar för att minska vårt klimatavtryck. Utöver detta är det viktigt att Vision tar ansvar för god ekonomisk hushållning av medlemmarnas pengar och håller en hög kvalitet i vår verksamhet.

Förbundsstyrelsen arbetar just nu med att ta fram nya riktlinjer för resor, möten och boende. Förbundsstyrelsens inriktning i det arbetet är att underlätta och ge möjlighet att göra klimatsmarta val i sättet vi genomför möten och resor. Att ersätta antal mil mot tid när det gäller möjlighet att flyga skulle innebära att Visions klimatavtryck skulle bli större än det är idag, vilket enligt Förbundsstyrelsen inte är en möjlig väg att gå.

Förbundsstyrelsens ambition är att de nya riktlinjerna för resor, möten och boende ska finnas klara innan förbundsmötet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

24. Resepolicy – reseersättningar

Motionär: Elisabeth Larsson, Östersund avd 090

För att få fler att jobba fackligt föreslår jag att Förbundsstyrelsen fattar beslut om att se över resepolicyen inkl. reseersättningar.

Att reseersättningar höjs ordentligt, svårt att få fler att bli förtroendevalda och göra väldigt mycket på fritiden

Som fackförening ser vi till att medlemmarna har bra villkor men själva gör vi mycket på fritiden. Det är ju trots allt viktigt att vi utbildar oss för att kunna företräda Vision på ett bra och korrekt sätt

En utbildningsresa till Stockholm från Jämtland tar flera timmars fritid i anspråk. Att resa dagen innan, komma hem sent på avslutningsdagen. Och för detta få 2 x 86:- minus skatt.

Samma resa med kommunen som arbetsgivare ger drygt 600:- minus skatt (då ingår resa och traktamente i summan)

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision ser över och höjer restidsersättning

att start och sluttider på utbildningar ses över så vi kan resa samma dag

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Resepolicy – reseersättningar”

Möten, dvs konferenser, utbildningar och andra aktiviteter, är en förutsättning och naturlig del för att kunna fullfölja vårt arbete för Visions medlemmar. Dessa möten ger ibland upphov till behov av resor vilket också ger en klimatpåverkan. Resorna vi gör tar mycket resurser, personella såväl som ekonomiska, och Vision vill i egenskap av en Fair Union självklart också ta ansvar för att minska vårt klimatavtryck. Utöver detta är det viktigt att Vision tar ansvar för god ekonomisk hushållning av medlemmarnas pengar och håller en hög kvalitet i vår verksamhet.

När det gäller start- och sluttider på de utbildningar som erbjuds så är de redan idag anpassade så långt det är möjligt för att minimera behovet av resa dagen före, och en allt för sen hemkomst. En ännu senare starttid och en ännu tidigare sluttid skulle innebära att en tvådagars utbildning skulle behöva sträckas ut över tre dagar för att täcka in det innehåll som ska ingå.

För närvarande pågår ett arbete med att införa möjligheten att lämna digitala reseräkningar som förbundsstyrelsen hoppas ska underlätta den praktiska hanteringen efter en genomförd aktivitet. I samband med det arbetet genomförs en översyn av de ersättningar för förtroendevalda och medlemmar som idag gäller. Förbundsstyrelsen anser att det är viktigt att påpeka att ersättningar i ett förtroendeuppdrag i en förening, som vilar på ideell grund, skiljer sig mot villkoren i en anställning. Motionärens synpunkter kommer självklart att beaktas i den översyn som nu genomförs.

Förbundsstyrelsens ambition är att de nya villkoren ska finnas klara innan förbundsmötet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att** avslå den första att-satsen
- att** anse den andra att-satsen besvarad

25. Rustade inför förändring

Motionär: Jennie Eriksson, Uppsala. Vision Uppsala kommunavdelning står bakom motionen

2014 beslutade Visions förbundsstyrelse att det inte är förenligt att vara förtroendevald i Vision samtidigt som man är förtroendevald i partier som inte delar vår värdegrund. Jag är stolt att tillhöra en fackförening som har ett så viktigt ställningstagande och en fantastisk värdegrund.

Idag kan vi se att allt fler personer röstar på och engagerar sig i partier och organisationer som står långt ifrån Visions värdegrund. Jag ser en risk i att även Visions förtroendevalda engagerar sig i dessa partier och organisationer. På sikt kan detta innebära att Vision mister förtroendevalda. Visions hjärtefrågor talar om inkludering, en god arbetsmiljö och vårt arbetsplatsnära arbete. Kommer Vision att kunna stå upp för detta om vi inte har förtroendevalda på våra arbetsplatser som kan bevaka dessa frågor? Vi klubbar och avdelningar saknar idag handlingsplan för att agera och rekrytera nya ombud och skyddsombud när våra förtroendevalda väljer att engagera sig i partier och organisationer som inte delar vår värdegrund. Våra förtroendevalda ombud och skyddsombud är ovärderliga för den fackliga verksamheten utanför klubb- och avdelningsstyrelsens arbete

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

- att** uppdra till Vision att ta fram en handlingsplan på hur vi rekryterar nya förtroendevalda på våra arbetsplatser, om eller när våra förtroendevalda väljer att engagera sig i partier eller organisationer som inte delar vår värdegrund
- att** inför att vi skriver uppdragshandlingar med våra förtroendevalda frågar dem om de delar Visions grundläggande värderingar

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Rustade inför förändring”

Överst i våra uppdragshandlingar så står det så här om uppdragen:

Det finns förväntningar på dig som är förtroendevald: från kollegor och från Vision. En del saker behöver uppfyllas enligt Visions stadgar. Men det är du som person som har blivit utvald till uppdraget, och det är bra att komma ihåg. Vad får dig att gå igång och dra med dig andra?

Längst ned i uppdragshandlingen, i anslutning till där underskriften görs, står det också att *Allt utgår från Visions värdegrund, medlemslöfte, hjärtefrågor och mål som du hittar på vision.se.*

Motionären vill att innan ett nytt ombud skriver på en uppdragshandling ska få frågan om denne delar förbundets grundläggande värderingar. Förbundsstyrelsen anser att kopplingen till förbundets värderingar kan tydliggöras ytterligare. Ett sätt är att lägga till en skrivning om att det fackliga uppdraget förutsätter att en delar värdegrund och mål överst på uppdragshandlingen. Förbundsstyrelsen utgår också ifrån att det sker en dialog när en uppdragshandling undertecknas och att den som skriver på är införstådd i dess innebörd och att det motionären efterfrågar därmed sker.

När det gäller förtroendevalda i partier som inte delar vår värdegrund som vill eller bli eller är förtroendevalda i Vision så har vi de beslut vi behöver på plats. Det har hänt ett fåtal gånger, hittills, att vi behövt ha en dialog med förtroendevald eller blivande förtroendevald utifrån de besluten. Det är bara att fortsätta att tillämpa befintliga beslut och be om stöd om det finns ett behov av det.

Däremot är det precis som motionären skriver att ”Våra förtroendevalda ombud och skyddsombud är ovärderliga för den fackliga verksamheten utanför klubb- och avdelningsstyrelsens arbete”. Därför behöver vi i klubbar, avdelningar och nationellt alltid arbeta med rekrytering av fler ombud.

Motionen ”Öka antalet förtroendevalda” lyfter precis de perspektiven och där föreslår förbundsstyrelsen bifall till att-satsen ”att Vision startar kampanjer liknande ”ställ frågan” för att rekrytera fler förtroendevalda”

Att ha kampanjer för att få fler engagerande förtroendevalda är en bra idé och förbundsstyrelsen är övertygad om att det absolut bästa sättet är att utgå från den lokala verksamheten för att få till så stor relevans som möjligt.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad samt

att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att tydliggöra uppdragshandlingarna när det gäller kopplingen till förbundets grundläggande värderingar

26. Slå ihop klubben Vision Sös med avdelningen Vision Region Stockholm

Motionär: Styrelsen i Vision Sös

Region Stockholm (tidigare Stockholms läns landsting) är en gigantisk arbetsgivare med idag ca 44 000 anställda inom dess verksamheter. Regionen har många verksamheter där vissa av dem har placerats i egna aktiebolag. Som Visions stadgar är utformade idag så kan det endast finnas en avdelning eller klubb för varje arbetsgivare. För dem regionsägda aktiebolagen inom Region Stockholm så innebär detta att det finns antingen en avdelning eller klubb per aktiebolag som regionen äger. För Visions del så är denna struktur problematisk när det gäller den fackliga verksamheten på Södersjukhuset AB för klubben Vision Sös.

2019 var ett tufft år för Visions medlemmar inom Region Stockholm. Under våren så varslades 550 administrativa tjänster på Karolinska Universitetssjukhuset. Under hösten varslade även Södersjukhuset och Danderyds sjukhus som nu under våren

2020 i dagsläget ligger på 45 administrativa tjänster totalt. Hälso- och sjukvårdsförvaltningen har även under hösten flaggat för ett eventuellt varsel. Många vakanta tjänster på Södersjukhuset har försvunnit i och med besparingarna som pågår på sjukhuset. Samtidigt som alla dessa besparingar genomförs så går politiken ut och hurrar över att Region Stockholm åter igen redovisar ett positivt resultat. Detta kaos inom regionen är ett resultat av regionpolitiker som för en politik där man inte är realistisk till verkligheten och istället prioriterar sina ideologiska förslag vars resultat inte är att hurra över (för att nämna NKS som exempel). Att då ha Visions verksamhet uppsplittrat inom regionen som det ser ut idag ser vi därmed inte till någon fördel för våra medlemmar. För oss i klubben Vision Sös på Södersjukhuset AB blir det väldigt tungt att arbeta mot ett aktiebolag som styrs av någon annan som vi inte har någon dialog med. Södersjukhuset AB styrs som en förvaltning trots att det är ett aktiebolag där det är Region Stockholm som i slutändan bestämmer förutsättningarna för sjukhuset med regionpolitikerna i spetsen.

Dialogen mot regionen har avdelningen Vision Region Stockholm i dagsläget. Vi i styrelsen vill därmed att klubben Vision Sös blir en del av avdelningen Vision Region Stockholm. Genom att vara en del av denna avdelning som kan vi på ett annat sätt driva våra frågor mot dem som i realiteten styr Södersjukhuset AB. Om Vision på Södersjukhuset ska jobba för våra medlemmars bästa och för att deras villkor och arbetsmiljö ska bli bättre så behöver våra frågor också föras mot politiken, inte enbart sjukhusledningen. Genom att bli en del av avdelningen Vision Region Stockholm så ser vi även att vi stärker Vision som fackförbund på Södersjukhuset om vi blir en större organisation lokalt. Då Södersjukhuset är ett starkt varumärke som ofta syns i media så kan även Vision inom Region Stockholm synas på ett bättre och effektivare sätt inom tex media och andra forum för att få större genomslag med våra frågor.

Genom att klubben Vision Sös blir en del av avdelningen Vision Region Stockholm så speglar detta arbetsgivarens organisation på ett korrekt sätt. Vi vill även påpeka att Vision på Danderyds sjukhus i dagsläget är undantaget och är en del av Vision Region Stockholm, och detta fungerar väldigt bra för deras del. Klubben Vision Sös kan ha ett bättre och mer naturligt samarbete med Vision Region Stockholm om vi är samma organisation, vilket enbart gynnar våra medlemmar.

Med bakgrund till detta så yrkar vi på att förbundsmötet beviljar ett undantag för klubben Vision Sös att bli en del av avdelningen Vision Region Stockholm.

Förbundsmötet föreslås besluta

att bevilja ett undantag för klubben Vision Sös att bli en del av avdelningen Vision Region Stockholm. Detta förutsätter att medlemmarna har godkänt detta på respektives årsmöte eller höstmöte. Övergången planeras och genomförs tillsammans av respektives styrelse.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Slå ihop klubben Vision Sös med avdelningen Vision Region Stockholm”

Vi börjar med en kort beskrivning som förklarar var vi är nu när det gäller vår lokala organisation. Efter millennieskiftet diskuterade vi ingående problem och utvecklingsmöjligheter för förbundet och förbundets förtroendevalda landade i att vi behövde göra en större organisationsförändring. Diskussionerna fördes på ett extra förbundsmöte 2001 samt två idékonferenser i februari 2002. Fram till 2002 bestod förbundet i stort sett bara av kommun- och landstingsavdelningar. I dem fanns svenska kyrkan, kommunala och landstingskommunala bolag, privata vårdföretag osv. De upplevda problem som uppkom genom att blanda olika avtalsområden i våra lokala kommun- och landstingsavdelningar var att kopplingen från den enskilde medlemmen i olika avtalsområden, till förbundets beslutsfattande och förhandlande blev svag.

Förtroendevaldas arbetssituation hade också diskuterats alltmer intensivt under denna period. Många upplevde dåligt samvete över att inte hinna med alla medlemsgruppen och de olika avtalen i avdelningen. Avdelningen som enda form för den lokala verksamheten var begränsande. Vi behövde öppna upp för klubbar med ett mer begränsat ansvarsområde. I våra demokratiska strukturer var det nästan bara förtroendevalda från kommuner och landsting och andra medlemsgrupper (vilka stod för drygt 20 % av medlemmarna) var i princip osynliggjorda. Idag är den siffran ca 27 procent.

Förbundsmötet 2002 fattade beslut om ny organisation och slog fast ett antal grundläggande principer för den framtida lokala organisationen, vilka tog sikte på att lösa de problem som tidigare organisation medförde. Principerna var:

1. En lokal arbetsgivare – en lokal part (tydligare partsförhållande och bättre arbetsmiljö för förtroendevalda)
2. Ett direkt medlemsinflytande över sitt eget avtalsområde (bättre/ökad medlemsdemokrati)
3. Ett bättre direkt inflytande och representation i förbundet både centralt och regionalt (bättre/ökad intern demokrati)

Genom förändringen bildades fler än 250 nya klubbar och avdelningar och förbundets fick över 1000 nya förtroendevalda. Den förändringen innebar just att bättre anpassa oss till arbetsgivarens organisation som motionärerna berör. Både antalet och andelen medlemmar och potentiella medlemmar ökar utanför kommuner och landsting/regioner. Dessa medlemsgrupper är nu synliga i våra demokratiska strukturer, som vid detta förbundsmöte, efter att ha varit osynliga i den gamla organisationen.

Vår organisation har utvärderats 2003, 2004, 2007 och med ett särskilt fokus på medlemmarna i allmänna klubbar 2009. Utvärderingarna har inte lett till att följande förbundsmöten förändrat grundprinciperna. Tvärtom har man kunnat konstatera att medlemmar och förtroendevalda varit nöjda. Utifrån utvärderingen 2009 har vi gjort förändringar för arbetssökande och vi har arbetat på olika sätt för att utveckla vår organisation för våra privata medlemmar.

Dessutom beslutade förbundsåret 2010 om särskilda förutsättningar för att hålla samman verksamheten mellan den ursprungliga avdelningen och klubbar vid bolagisering. Det är viktigt att alla medlemmar känner igen sig i Vision. Mycket av utgångspunkten och kommunikationen utgår fortfarande från att Vision består av kommun och landstingsavdelningar. Några kallar det 2/3-dels Vision, dvs trots att vi vet att en tredjedel av förbundet inte på långa vägar har samma förutsättningar, märks inte det tillräckligt mycket. Vi vill att alla medlemmar och förtroendevalda ska känna stolthet oavsett om de tillhör en avtalsklubb, en liten klubb eller en större en avdelning.

Tyvärr låter vi vår lokala organisation och våra interna gränser ibland påverka medlemmarnas upplevelser av Vision. Förbundsåret 2010 pekade på detta i åtgärdsplanen som handlar om samarbetsexplorering och behovet av ett ökat samarbete över våra interna gränser i förbundet. För att stärka klubbarnas möjlighet att samarbeta inom en koncern införde förbundsåret 2012 också en undantagshantering. Den innebär att framför allt de mindre klubbarna i kommunala och landstingskommunala/region-bolagskoncerner inom samma avtalsområde, ska kunna verka inom ramen för en gemensam klubb. Nu finns den lösningen hos ett 40-tal koncerner, framförallt vad gäller klubbar i energibranschen inom KFS.

Samarbetsexplorering är nu en etablerad form för samarbete över våra interna gränser och ska fortsätta att utvecklas. Det arbetet stöds också av kansliorganisationen. Vi tycker det ska vara en självklarhet att vi samarbetar över våra lokala gränser för medlemmarnas bästa.

Klubben Vision Sös vill med motionen gå in i och bli en del av regionavdelningen. Den form av undantagshantering har inte använts sen vi ändrade principerna för den lokala organisationen och sen dess har också nästan alla undantag upplösts. Förbundsstyrelsen har för övrigt redan tagit initiativ till att det behov av samordning och samarbete som finns mellan Klubben Vision Sös och avdelningen i region Stockholm, har kommit igång och inte behöver hamna i långbänk i väntan på ett beslut på förbundsåret i höst.

Tidigare erfarenheter visar att de behov av samverkan som lyfts mellan olika delar av den lokala organisationen har lösts genom samarbete. Många gånger också med stöd av centret i berört område. Samma sak sker nu även i det här fallet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsåret besluta

att avslå motionen

27. Utvärdering av pensionärsverksamheten i Vision

Motionär: Vision senior Göteborg

Förbundsmötet 2018 beslutade om att en utvärdering skulle ske av beslutet på Förbundsmötet 2010 om en ändrad inriktning av pensionärsverksamheten.

En rapport har presterats och lämnats till Förbundsstyrelsen för beslut men ska naturligtvis avrapporteras och beslutas på Förbundsmötet 2020 då Förbundsmötet beslutade och beställde utvärderingen.

Rapporten föranleder både några reflexioner och en och annan åsikt då den definitivt inte håller måttet av utvärdering om det var det som var avsikten. Vi hoppas att Förbundsmötet 2020 inser detta och förtydligar vikten av att en utvärdering görs.

Det som mest saknas i Rapporten är kopplingar till hur det som förändrades har utvecklats, till det bättre eller sämre.

Hur såg det ut, vad ville vi förändra och hur lyckades det? Av detta finns intet i rapporten.

Förbundet ville förändra så att den rikstäckande organisation för pensionärer som fanns och som gav ett visst inflytande och en viss ställning i förhållande till Förbundet och Förbundsstyrelsen skulle brytas ner till enbart en lokal organisation med sektioner som hade att sköta sig själva och själva starta nätverk. Sektionerna skulle också bedriva verksamhet och det var då den verksamhet som skulle bedrivas för pensionärer i Vision. Man kan säga att detta var SKTF:s och senare Visions arbetslinje då samma förändring genomfördes för de arbetssökande medlemmarna som också fram till 2010 haft ett inflytande i förbundet. Det konstaterades att SKTF/Vision var ett förbund för de yrkesarbetande. Förbundet avsåg genomföra förändringen på Förbundsmötet i Göteborg 2008 men mötet protesterade då de inblandade inte varit med i beredningen och vidare utredning blev resultatet och besluten kom 2010 dock med det innehåll som Förbundsstyrelsen förespråkade.

Mot den bakgrunden måste utvärderingen ske. Rapporten konstaterar att det blev som det var tänkt vilket inte ens stämmer. Det var inte tänkt att 70 % inte skulle välja sektion och därmed stå utanför annan verksamhet än den som Förbundet driver, behålla försäkringar och en tidning. Engagemanget skulle kanaliseras via sektionerna säger Rapporten och det engagemanget saknar kanaler i Vision då kontakterna med kansliorganisationen ska vara med Vision Direkt och Medlemsenheten. Inte mycket till politik där. Kontakt med eller bistånd från Centren, hur blev det med det, administrativt och annat?

Lokalt kunde erfarenheter mm tas tillvara och det görs i viss mån (utbildning, remiss hjälp osv) men centralt finns inget sådant behov, eller...? Finns inte belyst i rapporten. Ett exempel på när det kanske hade varit bra med vissa kontakter är det beslut som togs på Förbundsmötet och som handlade om pensioner och opinionsbildning och som ännu efter 4 år inte lett någonstans.

Det fanns representation av pensionärer i ”utvärderingen” men i rapporten finns enbart ett tack till dessa, ingenting om vilka frågor de ville diskutera och/eller hantera eller vilken problembeskrivning de ville ha med i utvärderingen. Inflytandefrågan mm. Vi vet att det var mycket eftersom vi talat med dem.

Varför är de 2 (två) representanterna på Förbundsmötet enbart observatörer? Det var de inte förut, hur har detta förbättrat/försämrat medlemskapet? Finns inget om detta i rapporten.

Det finns en problematik i att enbart 30 % väljer att vara med i en sektion och skälet är inte att det bästa med ett medlemskap efter pension skulle vara försäkringar och en tidning, vilket är vad förbundet erbjuder. Nej det handlar nog mer om att informationen om och påminnelser om sektionerna och deras verksamhet borde komma fler gånger och då är tidningen ett utmärkt forum som når alla och där alla pensionärsmedlemmar är prenumeranter. Nu kan man ju inte påverka det redaktionella innehållet men nog skulle tidningen kunna uppmärksamma alla sina prenumeranter och inte bara som tidningen och förbundet påpekar att tidningen ska beskriva arbetsmarknaden och de yrkesverksamma medlemmarna. Någon sida då och då till några som är med och finansierar tidningen förstör ingenting av det redaktionella. Rapporten pratar också om att ifall sektionerna utnyttjar tidningen och bladar in information så ska det kosta?? Så har det inte varit hittills.

På förmöten inför Förbundsmötet 2018 inte bara avslogs alla pensionärsmotioner, de skulle dessutom direktbehandlas också. Undantaget var förmötet i Båstad med region Väst och Syd som lanserade ett par motioner för utskottsarbete och med medskicket om utvärdering.

Ett strukturellt löneproblem leder till ett strukturellt pensionsproblem. Ett hållbart arbetsliv borde leda till en hållbar pensionärstid. Det hör ihop och ett medlemskap i en organisation ska vara lika mycket värt och rendera inflytande oavsett hur gammal man är. Det är facklig politik och fackliga frågor som i stor utsträckning också ger förutsättningar för pension och det livet.

Det rapporten kommer fram till och föreslår är två direkta krav på sektionerna, förtydliga kontaktuppgifter och skicka in administrativa uppgifter snabbare annars inga pengar. Förbundet ska se över infon. Så ser problemfördelningen ut i rapporten

Med detta sagt vill vi i Göteborg att det görs en utvärdering av de förändringar som beslutet 2010 ger vid handen och hur det fallit ut för berörda grupper. Vi vill att detta görs seriöst och professionellt med deltagande från de berörda.

Vi vill att den rapport som föreligger läggs till handlingarna och ersätts av den ”riktiga utvärderingen”

Förbundsmeetet föreslås besluta

- att** en utvärdering av pensionärsverksamheten i Förbundet görs och den belyser då både organisation behov av stöd, behov av stadgeändringar och inflytandefrågan
- att** utvärdering sker tillsammans med representanter för pensionärerna
- att** den rapport som gjorts läggs till handlingarna
- att** arbetet ska vara klart och redovisas på det digitala årsmötet 2021 och att det som kräver beslut på Förbundsmeetet tas 2022 i Karlstad

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utvärdering av pensionärsverksamheten i Vision”

Vision är en organisation för yrkesverksamma, men erbjuder ett fortsatt pensionärsmedlemskap för den som vill det. Att Visions fokus handlar om att tillvara ta de yrkesverksammas villkor framgår av portalparagrafen, vilken inleds:

Vision är ett fackförbund som organiserar alla som arbetar eller har för avsikt att arbeta med välfärdstjänster utförda i kommun, landstings eller regioners regi, eller till stöd för den kommunala demokratin.

...//...

Vision ska tillvarata och främja medlemmarnas ekonomiska, fackliga, sociala och yrkesmässiga intressen i deras egenskap av arbetstagare eller uppdragstagare.

Att det är de yrkesverksamma som står i centrum manifesteras också tydligt genom Visions medlemslöfte: *Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.*

Förutsättningarna för pensionärs- och seniorverksamheten diskuterades intensivt i förbundet under slutet av 2000-talet. Diskussionen ledde till fram till en utredning och utifrån den rapporten fattade förbundsmötet 2010 beslut om dagens förutsättningar för pensionärsverksamheten. Bakgrunden till utredningen var de beslut som slog fast att den viktigaste utmaning som förbundet stod inför var vara relevanta för sin målgrupp och behålla redan aktiva medlemmar samt framför allt rekrytera nya medlemmar. Därför krävdes tydliga prioriteringar kring förbundets sammanlagda resurser ska användas, både kopplat till verksamhet och kansliets personal. Något som är minst lika relevant idag.

Med bakgrund av en motion till förbundsmötet i Stockholm 2018 beslutade förbundsmötet om en utvärdering av pensionärs- och seniorverksamheten. Motionen avslögs i sin helhet, men fick följande tillägg:

att uppdra till förbundsstyrelsen att utvärdera utredningen angående pensionärsverksamheten från förbundsmötet 2010 i samråd med representant från pensionärsnätverket.

Syftet var är att utifrån besluten från utredningen angående pensionärsverksamheten från 2010 utvärdera hur besluten omsatts i praktik och hur pensionärsverksamheten fungerar idag. Utvärderingen genomfördes under 2019 i samråd med representanter för pensionärerna och presenterades för förbundsstyrelsen i februari 2020. Den visar att pensionärsverksamheten idag i huvudsak fungerar väl och på det vis som var syftet utifrån de förändringarna som gjordes 2010. Utvärderingen finns tillgänglig på vision.se:

<https://vision.se/globalassets/pensionar/utvardering-pensionarsverksamheten.pdf>

Att välja pensionärsmedlemskap är populärt och ungefär 75 procent av de medlemmar som går i pension väljer att kvarstå som pensionärsmedlemmar. Den främsta anledningen till att medlemmar väljer att stanna kvar i förbundet även efter sin pensionering är för att kunna ha kvar sina försäkringar.

Däremot är det endast ca 30 procent av dem som blir pensionärsmedlemmar som väljer ett sektionsmedlemskap. Det är också en andel som minskat med åren. Orsaker till att man inte väljer att gå med i en sektion kan vara att det är långa avstånd till närmsta aktiva sektion eller så finner man helt enkelt inget intresse för ett sektionsmedlemskap.

Nedanstående sammanställning åskådliggör slutsatserna från utvärderingen:

Förslag från 2010	Dagens situation
Alla SKTF-medlemmar erbjuds ett grundmedlemskap och ett sektionsmedlemskap vid sin pensionering.	Fungerar som det var tänkt. Alla tidigare Visionsmedlemmar erbjuds ett medlemskap och utgångspunkten är att det är medlemmens önskemål som styr.
För att bli pensionärsmedlem ska man ha varit SKTF-medlem.	Fungerar som det var tänkt. Undantag kan medges vid synnerliga skäl
Pensionärsverksamheten ska vara lokal.	Fungerar som planerat – sektionerna utgår från geografi.
Sektionen står i centrum och får en starkare ställning.	Fungerar som det var tänkt. Pensionärsverksamheten utgår från självständiga sektioner och lokala aktiviteter
Sektionerna kan bilda nätverk för utveckling, stöd och utbyte av idéer.	Ja, nätverk finns på vissa håll, men för att underlätta fler nätverk behöver informationen kring kontaktpersoner uppdateras
Lokalt påverkansarbete kan bedrivas.	Ja, sker dock i begränsad omfattning
Pensionärsmedlemmar kan vara lokala resurspersoner.	Ja, sker dock i begränsad omfattning
SKTF-tidningen är en del av pensionärsmedlemskapet.	Ja, alla pensionärsmedlemmar får tidningen Vision
Pensionärsverksamheten ska själv bära sina kostnader.	Fungerar som det var tänkt. Dock finns behov av att utveckla en del administrativa rutiner.

Under arbetet med utvärderingen konstateras att det fanns vissa insatser som skulle kunna bidra till att verksamheten fungerar ännu bättre och ett antal insatser kopplat till administration och information föreslogs och beslutades av förbundsstyrelsen. Ett flertal insatser har till syfte att skapa bättre förutsättningar för att fler medlemmar i framtiden också väljer ett sektionsmedlemskap. I förbundsstyrelsens yttrande kopplat till motionen ”Hur få nya pensionärsmedlemmar att välja sektion” finns en närmare beskrivning av dessa insatser.

Förbundsstyrelsen förstår att motionären inte är nöjd med de beslut som fattades 2010 då förbundet slog fast att den tidigare nationella parlamentariska organisationen för pensionärer avvecklades och att verksamheten istället nu är lokal, utgår från självständiga sektioner och bestäms av medlemmarnas intressen och initiativ.

Förbundsstyrelsen anser dock att ställningstagandet är lika relevant 2020 och menar att grunden för besluten 2010 fortfarande ska ligga fast, dvs att pensionärsverksamheten bedrivs lokalt i sektionerna, att den ska omfatta tidigare medlemmar i förbundet och att verksamhetens fokus är social samvaro och deltagande i aktiviteter. Det finns därför inte skäl att på nytt utreda förutsättningarna för pensionärsverksamheten i Vision.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsrådet besluta
att avslå motionen

28. Växlade val till förbundsstyrelsen

Motionär: Vision Göteborg (avdelning 053)

Vision står stadigt på en tydlig framtidsidé och värdegrund och medlemsantalet växer för varje dag som går. I Vi är Vision tar vi gemensamt avstamp från att bygga Vision till att utveckla Vision. Det finns många utmaningar och möjligheter i detta arbete och en av dem är att få en större andel av våra allt fler medlemmar att också aktivera sig inom Vision – från klubb, sektion och avdelning till förbund eller kanske som anställd.

Som en del av utvecklingen av Vision ser vi en utmaning i att få en bra sammansättning i våra styrelser lokalt och att det leder som en röd tråd mellan det lokala arbetet till det nationella. En näringsrik mylla med starka gräsrötter ger en stark organisation.

För att kunna attrahera bra kompetenser med god mångfald till våra styrelser, och samtidigt bevara erfarenhet och kunskapsöverföring, tror vi på en växelvis förnyelse av styrelser. En utgångspunkt som exempel kan ju vara den goda arbetsplatsen med en lagom och vitaliserande personalomsättning.

Med dagens valordning väljs hela förbundsstyrelsen vid ett och samma tillfälle. Vi är av den uppfattningen att växelvisa val bättre kan bidra till utvecklingen av Vision och samtidigt säkra kontinuiteten i förbundsstyrelsen. Dessutom har vi ju en professionell organisation med duktiga tjänstepersoner som ytterligare sörjer för ett tryggt stöd och kontinuitet i verksamheten.

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

att växelvisa val införs i och med förbundsstyrelsen 2024

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Växlade val till förbundsstyrelsen”

Även om ordvalen är nya, så är inte frågan ny, men det var nu några år sedan sist. Frågan om växlade val, eller som tidigare benämnd ”saxade mandat”, har diskuterats ingående på en rad förbundsmöten och beslut att ha kvar en sammanhållen mandatperiod togs både av förbundsmötet 2012 respektive 2014. Ordningen med en sammanhållen mandatperiod är den över tiden mest vanliga ibland TCO-förbunden. Under en mandatperiod under SKTF-tiden prövades saxade mandat för att testa i praktiken hur det fungerade. Det blev en kortvarig testperiod och vid förbundsmötet 2003 beslutades att återgå till sammanhållna mandatperioder då det bedömdes ge styrelsen bäst förutsättningar att nå resultat i sitt arbete.

Att arbeta tillsammans i en nationell styrelse och strategiskt hålla samman ett förbund är en annorlunda utmaning än att arbeta tillsammans i en lokal avdelning kopplad till en arbetsgivare. Förbundsstyrelsen har enligt stadgarna ett uppdrag att nå resultat och leda och offensivt utveckla förbundets verksamhet i överensstämmelse med stadgar och de beslut som fattas av förbundsmöte och årsmöte. Det handlar inte om styrelsens upplevda behov av trygghet, utan det handlar om att ha fokus på att nå resultat. En styrelse som förnyas vartannat år leder tyvärr till en svagare förbundsstyrelse och det gynnar vare sig förbundet, klubbar och avdelningar eller medlemmar.

Förbundsstyrelsen anser därför sammantaget att en sammanhållen mandatperiod är att föredra.

Motioner angående saxade, eller växlade, mandat har också vid tidigare tillfällen skickats till det centrala valutskottet för yttrande. Vid dessa tillfällen har valutskottet rekommenderat förbundsmötet att förslagen avslås med hänvisning till att såväl valutskottet som förbundsstyrelsen ska kunna arbeta så strategiskt och målinriktat som möjligt. Valutskottet har också poängterat att en ordning med växlade/saxade mandatperioder väsentligt skulle försvåra deras möjlighet att omsätta valordningens intentioner.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

29. Öka antalet förtroendevalda

Motionär: Hilda Johansson, Vision Göteborg

Det är en förutsättning att vi är många engagerade förtroendevalda för att vi ska synas och höras på arbetsplatserna. Vi behöver vara starka för att fortsätta att utveckla våra fackliga frågor, men också i att företräda våra medlemmar i deras vardag.

Det medlemskap som Vision erbjuder, det som människor vill betala för måste kännas bra och relevant. Många av våra medlemmar ser hur vi tar debatten, syns i media och vet att vi är ett schyst fackförbund.

På många håll har vi vid sidan av detta problem att få ihop styrelser. Våra förtroendevalda har en hög arbetsbelastning pga problem som uppstår med anledning besparingar, effektiviseringar, omorganisationer facklig underbemanning och ett hårdare klimat på arbetsplatserna. Vi ser hur fler medlemmar hamnar i rehab, omplaceras, arbetar på en exkluderande arbetsplats och saknar balans mellan krav och resurs i sina uppdrag.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision startar kampanjer liknande ”ställ frågan” för att rekrytera fler förtroendevalda
- att** Förbundsstyrelsen får i uppdrag att stärka strukturerna kring stöttning av förtroendevalda

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Öka antalet förtroendevalda”

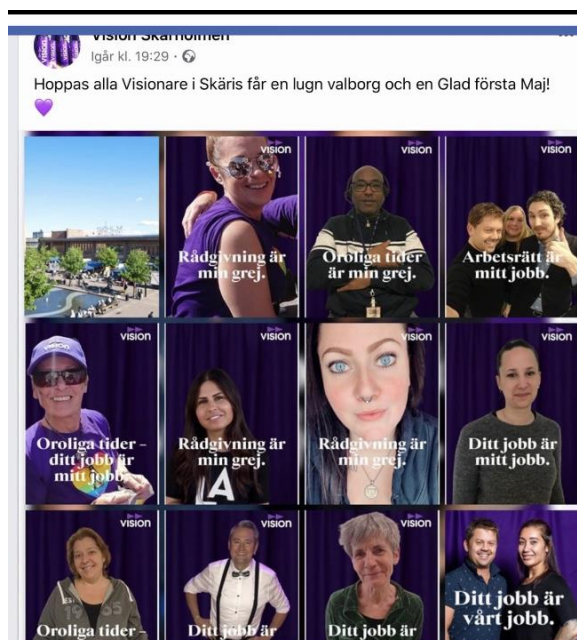
Förbundsstyrelsen håller helt med motionären. Att vi syns och hörs och erbjuder medlemskap på arbetsplatserna är oerhört viktigt för att vi ska växa i facklig styrka och få inflytande på arbetsplatserna. För att klara det behövs engagerade förtroendevalda eftersom de är förutsättningen för den lokala fackliga verksamheten. Och ju fler som kan dela på arbetet desto bättre.

Förbundsstyrelsen vill också poängtera att det är viktigt att vi gemensamt arbetar för att bredda vilka som får utrymme i vårt fackliga arbete. Detta är därför något vi föreslår i Inriktning 2020-2024 som fokus i hjärtefrågan ”Fler engagerar sig i Vision”. Vi vill ha mångfald och stå upp för en arbetsplats för alla. Det gäller även att vi vill ta vara på allas kompetenser när vi utvecklar vår organisation, både på lokal nivå och i förbundsstyrelsen. Vi behöver bredda oss när det gäller ålder, engagera fler yngre så vi säkrar generations-skiftet i vår organisation. Förbundsstyrelsen vill väldigt gärna se en inkludering av fler förtroendevalda med nya perspektiv.

Att ha kampanjer för att få fler engagerande förtroendevalda är en bra idé och förbundsstyrelsen är övertygad om att det absolut bästa sättet är att utgå från den lokala verksamheten för att få till så stor relevans som möjligt.

Under 2020 har vi startat en kampanj där vi konstaterar att ”Ditt jobb är vårt jobb”. Tanken med kampanjen är bland annat att öka synligheten av den fantastiska fackliga rådgivning vi har genom Vision Direkt och alla våra förtroendevalda. Ett sätt att stimulera fler att vilja engagera sig som förtroendevalda är att visa vilken häftig stolthet som finns i uppdraget och vad vi åstadkommer. Att vi förtroendevalda är synliga bland medlemmar och potentiella medlemmar är otroligt viktigt.

<https://vision.se/for-dig-som-ar/Fortroendevald/radgivningfv/affischgenerator/>



Angående struktur av stöd till förtroendevalda.

Förbundsstyrelsen har sedan några år intensifierat arbetet med att stärka stödet än mer till förtroendevalda. Bland annat har stödet förstärkts med digitala stöd som ny ombudsutbildning, appen för förtroendevalda, direktlinje för förtroendevalda hos Vision Direkt, förtroendevaldagruppen på Facebook med mera. Utgångsläget är den strategi som förbundsstyrelsen har tagit och som kansliet har i uppdrag att arbeta efter.

Stödet till förtroendevalda ska präglas av att det;

- ▶ är enkelt och konkret
- ▶ är inspirerande
- ▶ är anpassat
- ▶ inger trygghet

För oss förtroendevalda ska det vara en enkel väg för att få det stöd vi behöver. Om vi vill ha kontakt får vi det enklast via Vision Direkt och den särskilda förtroendevalda-slingan (0771-44 00 00, Knappval 2 och sedan underval 2). Där finns det ombudsmän med bred kompetens för att stötta och vägleda oss och där bedöms också om frågan behöver hanteras av någon annan i kansliet. Om det är fallet skickas frågan vidare och kan då t ex hamna hos en nationell ombudsman eller arbetsskadespecialist.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla första att-satsen samt

att anse andra att-satsen besvarad

D. Kommunikation

Motionerna 30–37

30. Avgiftsfritt första år för pensionärsmedlemmar

Motionärer: Kerstin Sjöberg, Enköping och Gustav Nilsson, Örebro på uppdrag av Nätverket omfattande pensionärssektionerna i Enköping, Uppsala, Västerås och Örebro

Bakgrund

Det är ibland svårt att engagera medlemmar som går i pension att bli pensionärsmedlemmar i Vision och även att välja sektionsmedlemskap. Vi har exempel på medlemmar som inte väljer – eller väljer bort – det lokala medlemskapet i sektionen. Varför? Man kommer inte ihåg att man erbjudits lokalt sektionsmedlemskap, trots att Vision på förbunds nivå informerar om det i samband med pensionärsmedlemskapet. Med det lokala sektionsmedlemskapet får medlemmarna möjlighet till större socialt nätverk. I efterhand har man blivit positivt överraskad av vår verksamhet.

Vi aktiva i pensionärssektionernas styrelser har inte alltid lätt att nå blivande pensionärer. Medlemmarna finns i kommuner, regioner, hos kyrkan och hos flera andra arbetsgivare. Vi har inte längre möjlighet att få dessa uppgifter från de olika arbetsgivarna. Vi har en önskan att varje yrkesverksam medlem fortsätter sitt medlemskap som pensionärsmedlem.

Förslag

För att få en smidigare övergång föreslår vi att varje medlem erbjuds ett avgiftsfritt första år för sitt pensionärsmedlemskap i Vision.

Sektionerna bereds möjlighet att under året kontakta de nya medlemmarna inom sektionens geografiska område, såvida inte någon medlem gjort annat aktivt val. Sektionerna kan informera om lokala erbjudanden.

Förslag enligt nedan nämndes under utvärderingen av pensionärsorganisationen, varvid deltagande tjänstemän och förbundsstyrelseledamöter framförde att det borde formuleras i en egen motion.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** första året som pensionärsmedlem är avgiftsfritt
- att** sektionsstyrelserna får uppgift om nyblivna pensionärsmedlemmar inom sitt geografiska område
- att** om ovanstående att-satser inte bifalles besluta ge sektioner, som så önskar, rätten att ge nya medlemmar inom sitt geografiska område ett avgiftsfritt medlemskap första året som pensionär gällande sektionsavgiften, tillsammans med andra att-satsen
- att** om inga av ovanstående att-satser bifalles, uppdra åt förbundet att tillsammans med pensionärsrepresentanter utreda alternativa lösningar till att nå ovanstående mål.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Avgiftsfritt första år för pensionärsmedlemmar”

Vid förbundsstyrelsen 2018 beslutades att genomföra en utvärdering av hur pensionärsverksamheten fungerar idag utifrån vad som beslutats om tidigare. Utvärderingen genomfördes i samråd med representanter för pensionärerna och presenterades för förbundsstyrelsen i februari 2020. Utvärderingen visar att pensionärsverksamheten idag i huvudsak fungerar väl och på det vis som var syftet utifrån de förändringarna som gjordes 2010.

Ungefär 75 procent av de medlemmar som går i pension väljer att kvarstå som pensionärsmedlemmar. Kostnaden att vara pensionärsmedlem är 100 kronor per år och då ingår Tidningen Vision och medlemmarna har möjlighet att ha kvar sina försäkringar. Att välja pensionärsmedlemskap sker alltså idag i hög utsträckning och utifrån detta bedömer förbundsstyrelsen inte att ett avgiftsfritt år för pensionärsmedlemmar är motiverat.

Det som i stället flera pensionärssektioner tar upp som ett problem är att endast ca 30 procent av dem som blir pensionärsmedlemmar väljer ett sektionsmedlemskap och här har förbundet och sektionerna ett gemensamt ansvar för att öka kännedomen om sektionernas verksamhet.

Tidigare har pensionärssektioner kunnat få hjälp av medlemsenheten med adresslistor till blivande pensionärer på orten, men det är på grund av gällande lagstiftning inte längre möjligt. De GDPR-regler som infördes 2018 omöjliggör att Visions kansliorganisation sammanställer och distribuerar listor på nyblivna pensionärer.

När det gäller frågan om att temporärt ta bort sektionsavgiften för nya pensionärsmedlemmar, skulle detta medföra en omfattande administration som inte är önskvärd. Men om syftet med en avgiftsbefrielse är att öka andelen som väljer ett sektionsmedlemskap anser förbundsstyrelsen att andra åtgärder troligen är mer effektiva, då det sannolikt inte är själva sektionsavgiften som påverkar beslutet om ett lokalt medlemskap.

I förbundsstyrelsens yttrande kopplat till motionen ”Hur få nya pensionärsmedlemmar att välja sektion” finns en beskrivning av de insatser som kommer att ske i syfte att öka kännedomen om och vikten av att välja ett sektionsmedlemskap. Det handlar bland annat om regelbundna nyhetsbrev till pensionärsmedlemmar och informationsrutor i Tidningen Vision. Insatser som skapar goda förutsättningar för att fler pensionärsmedlemmar också kommer att välja ett sektionsmedlemskap i framtiden.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå de två första att-satserna

att anse tredje respektive fjärde att-satserna vara besvarade

31. Avgiftsfritt första år för pensionärsmedlemmar 2

Motionärer: Visions pensionärssektion 91, Region Stockholm Visions pensionärssektion 77, Storstockholm Norr Visions pensionärssektion 57, Storstockholm Söder Visions pensionärssektion 99, Stockholms stad

Bakgrund

Det är ibland svårt att engagera medlemmar som går i pension att bli pensionärsmedlemmar i Vision och även att välja sektionsmedlemskap. Vi har exempel på medlemmar som inte väljer – eller väljer bort – det lokala medlemskapet i sektionen. Varför? Man kommer inte ihåg att man erbjudits lokalt sektionsmedlemskap, trots att Vision på förbunds nivå informerar om det i samband med pensionärsmedlemskapet. Med det lokala sektionsmedlemskapet får medlemmarna möjlighet till större socialt nätverk. I efterhand har man blivit positivt överraskad av vår verksamhet.

Vi aktiva i pensionärssektionernas styrelser har inte alltid lätt att nå blivande pensionärer. Medlemmarna finns i kommuner, regioner, hos kyrkan och hos flera andra arbetsgivare. Vi har inte längre möjlighet att få dessa uppgifter från de olika arbetsgivarna. Vi har en önskan att varje yrkesverksam medlem fortsätter sitt medlemskap som pensionärsmedlem.

Förslag

För att få en smidigare övergång föreslår vi att varje medlem erbjuds ett avgiftsfritt första år för sitt pensionärsmedlemskap i Vision.

Sektionerna bereds möjlighet att under året kontakta de nya medlemmarna inom sektionens geografiska område, såvida inte någon medlem gjort annat aktivt val. Sektionerna kan informera om lokala erbjudanden.

Förslag enligt nedan nämndes under utvärderingen av pensionärsorganisationen, varvid deltagande tjänstemän och förbundsstyrelseledamöter framförde att det borde formuleras i en egen motion.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** första året som pensionärsmedlem är avgiftsfritt
- att** sektionsstyrelserna får uppgift om nyblivna pensionärsmedlemmar inom sitt geografiska område
- att** om ovanstående att-satser inte bifalles besluta ge sektioner, som så önskar, rätten att ge nya medlemmar inom sitt geografiska område ett avgiftsfritt medlemskap första året som pensionär gällande sektionsavgiften, tillsammans med andra att-satsen
- att** om inga av ovanstående att-satser bifalles, uppdra åt förbundet att tillsammans med pensionärsrepresentanter utreda alternativa lösningar till att nå ovanstående mål.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Avgiftsfritt första år för pensionärsmedlemmar 2”

Vid förbundsstyrelsen 2018 beslutades att genomföra en utvärdering av hur pensionärsverksamheten fungerar idag utifrån vad som beslutats om tidigare. Utvärderingen genomfördes i samråd med representanter för pensionärerna och presenterades för förbundsstyrelsen i februari 2020. Utvärderingen visar att pensionärsverksamheten idag i huvudsak fungerar väl och på det vis som var syftet utifrån de förändringarna som gjordes 2010.

Ungefär 75 procent av de medlemmar som går i pension väljer att kvarstå som pensionärsmedlemmar. Kostnaden att vara pensionärsmedlem är 100 kronor per år och då ingår Tidningen Vision och medlemmarna har möjlighet att ha kvar sina försäkringar. Att välja pensionärsmedlemskap sker alltså idag i hög utsträckning och utifrån detta bedömer förbundsstyrelsen inte att ett avgiftsfritt år för pensionärsmedlemmar är motiverat.

Det som i stället flera pensionärssektioner tar upp som ett problem är att endast ca 30 procent av dem som blir pensionärsmedlemmar väljer ett sektionsmedlemskap och här har förbundet och sektionerna ett gemensamt ansvar för att öka kännedomen om sektionernas verksamhet.

Tidigare har pensionärssektioner kunnat få hjälp av medlemsenheten med adresslistor till blivande pensionärer på orten, men det är på grund av gällande lagstiftning inte längre möjligt. De GDPR-regler som infördes 2018 omöjliggör att Visions kansliorganisation sammanställer och distribuerar listor på nyblivna pensionärer.

När det gäller frågan om att temporärt ta bort sektionsavgiften för nya pensionärsmedlemmar, skulle detta medföra en omfattande administration som inte är önskvärd. Men om syftet med en avgiftsbefrielse är att öka andelen som väljer ett sektionsmedlemskap anser förbundsstyrelsen att andra åtgärder troligen är mer effektiva, då det sannolikt inte är själva sektionsavgiften som påverkar beslutet om ett lokalt medlemskap.

I förbundsstyrelsens yttrande kopplat till motionen ”Hur få nya pensionärsmedlemmar att välja sektion” finns en beskrivning av de insatser som kommer att ske i syfte att öka kännedomen om och vikten av att välja ett sektionsmedlemskap. Det handlar bland annat om regelbundna nyhetsbrev till pensionärsmedlemmar och informationsrutor i Tidningen Vision. Insatser som skapar goda förutsättningar för att fler pensionärsmedlemmar också kommer att välja ett sektionsmedlemskap i framtiden.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå de två första att-satserna

att anse tredje respektive fjärde att-satserna vara besvarade

32. Hemsidan/vision.se

Motionär: Pia Gustavsson och Britt-Marie Hellström, Vision VGR, Skaraborgs Sjukhus

Önskvärt är att hemsidan/vision.se revideras för att lättare kunna söka fram ”rätt” och ”relevant” information.

Ibland visas gamla sidor och sökresultat blandas med nytt. Man tycker sig inte se om det är någon kronologisk ordning på sökresultaten.

Det aktuella behöver visas först, så man vet vad som gäller just nu.

Det ska vara lätt att söka, så att man får tag i nya eller tidigare publikationer – just för att man har valt det.

Förbundsmeetet föreslås besluta

att förbundet reviderar i de publikationer som finns på hemsidan, så det blir lättare att söka fram ny aktuell information eller från en viss tidsperiod.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Hemsidan/vision.se”

Kansliet genomför under 2020 ett större förändringsarbete med vision.se, där sajten bland annat får en ny startsida med ett nytt utseende. I arbetet ingår också att rensa och strukturera informationen. Besökarna på vision.se ska enkelt kunna hitta relevant information på sajten – det är viktig målsättning med förändringsarbetet.

Nyckeln till att det ska vara lätt att hitta rätt information är att ha en mycket bra sökfunktion. I det förändringsarbete som genomförs ingår även att förbättra sökfunktionen så att besökarna enklare än i dag ska hitta rätt och relevant information. Det är viktigt att det sökresultat man får ska presenteras tydligt. Detta arbete kommer att ske i flera steg.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

33. Hur få nya pensionärsmedlemmar att välja sektion

Motionärer: Vision senior Göteborg

En problematik som uppstår då man lämnar yrkeslivet och blir pensionär. Man erbjuds då att stanna som pensionärsmedlem i Förbundet och man erbjuds samtidigt att gå med i en sektion. Det är i sektionerna som verksamhet bedrivs i enlighet med det beslut som fattades av Förbundsmötet 2010. Att vara medlem enbart i Förbundet innebär fortsatta försäkringar och tidningen.

Enligt en rapport nyligen konstateras att 70% inte valt att vara med i en sektion trots att det är där verksamheten finns. Någon analys av varför har inte gjorts men ett skäl är att sektionerna är geografiskt knutna till en ort och många yrkesaktiva är organiserade i avdelningar som består av verksamhet på flera orter, Regionerna till exempel.

Vi har i Göteborg stora arbetsplatser som numer tillhör avdelningen Västra Götaland, Sahlgrenska sjukhuset, Tandvård osv. Sektionen som finns i Göteborg har ca 1 100 medlemmar men i vårt område finns fler än 2.000 medlemmar som enbart är medlemmar i förbundet.

Vi tror att i det ögonblick som man väljer så är informationen för knapp om vad sektionstillhörigheten innebär och fokuset oftast inställt på försäkringarna. Alltså behövs något ytterligare för att lösa problemet. Påminnelse till de som inte valt någon gång per år via tidningen har vi föreslagit. Det stoppar då på att det vore ett ingrepp i den redaktionella friheten att göra så. Om det blir någon promilles ingrepp i den friheten för att uppmärksamma en stor grupp prenumeranter, om ägaren använder tidningen för en sådan här information, är säkert inget problem. Man kan ju annonsera.

Ett annat sätt är att bättre uppmärksamma det hela på ett tydligare sätt vid pensioneringen. Man kan till exempel vända på det hela och göra så att man väljer bort sektion i stället för att välja till. Man kan också ha vissa stimuli som t ex ett fritt första år då man under tiden ger sektionerna möjlighet att agera och man kan som sagt påminna om sektionerna vid något tillfälle per år. Bättre information från förbundet vad gäller medlemmar som bor på den ort sektionen finns på. Det finns olika ingångar i hur vi löser problemet men låt oss hitta de effektivaste metoderna.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** ett arbete görs för att hitta en modell/er som säkerställer valet av sektion
- att** detta görs tillsammans med representanter för sektionerna.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Hur få nya pensionärsmedlemmar att välja sektion”

Vid förbundsmötet 2018 beslutades att genomföra en utvärdering av hur pensionärsverksamheten fungerar idag utifrån vad som beslutats om tidigare. Utvärderingen genomfördes i samråd med representanter för pensionärerna och presenterades för förbundsstyrelsen i februari 2020. Utvärderingen visar att pensionärsverksamheten idag i huvudsak fungerar väl och på det vis som var syftet utifrån de förändringarna som gjordes 2010. Det framkommer bland annat att den främsta anledningen till att medlemmar väljer att stanna kvar i förbundet även efter pensionering är för att ha kvar sina försäkringar. Det är det precis som motionären påpekar ungefär 30 procent av dessa medlemmar som också väljer att gå med i en pensionärssektion, en andel som minskat med åren. Orsaken till att man inte väljer att gå med i en sektion kan vara att det är långa avstånd till närmsta sektion där man kan bli medlem eller så finner man helt enkelt inget intresse för ett sektionsmedlemskap.

Förbundsstyrelsen menar att utgångspunkten för pensionärsmedlemskapet ska vara i enlighet med det som utredningen om pensionärsverksamheten slog fast 2010, nämligen att alla medlemmar erbjuds ett grundmedlemskap och ges möjlighet att välja ett sektions-medlemskap vid sin pensionering och det är precis så det fungerar idag. Det har tidigare funnits synpunkter att den information som har kommit från förbundet varit otydligt och att nyblivna pensionärer missat att bli valda medlemskap i en sektion. Under de senaste åren har dock informationen setts över och möjligheten att också kunna välja en sektion är nu tydligt i de informationsbrev som går ut till alla medlemmar som går i pension.

Frågan om att öka andelen som väljer att vara med i en sektion diskuterades under utvärderingen och här finns ett arbete som behöver göras av pensionärssektionerna själva, då det i många fall saknas korrekta kontaktuppgifter till företrädare och endast en minoritet av sektionerna lagt ut någon som helst information om sin verksamhet på vision.se. Därför föreslog utvärderingen att kansliorganisationen skulle ta fram ett informationsbrev om vikten av att uppdatera sina uppgifter, vilket bör skickas till samtliga ledamöter i sektionerna för att nå ut brett med informationen. Förbundsstyrelsen instämde i förslaget och ett utskick har genomförts.

Vidare har förbundsstyrelsen beslutat om att regelbundet informera om vikten av att välja sektion på följande sätt:

1. Digitala nyhetsbrev med en periodicitet av två utskick per år, ett på våren och ett på hösten till samtliga pensionärsmedlemmar. Utskicket våren 2020 har gjorts.
2. Notismaterial och blänkare i Tidningen Vision ”på gång” för att gå med i sektion, vartannat nummer. Plus eventuella webbartiklar då det finns lämpligt material, se exempel kopplat till denna motion <https://vision.se/nyheter/2020/april/pensionarer-och-sektioner/>
3. Att erbjuda fortsatt möjlighet att blada in information från sektionerna i tidningen. En mall och guide kommer att tas fram för att underlätta sektionernas arbete och bidra till en kvalitativt säkrad form av inlagan.

Att öka andelen pensionärer som väljer en sektion är att se som ett långsiktigt informationsarbete, men genom dessa insatser från förbundet samt att sektionerna

själva uppdaterar och/eller skapar webbplatser där deras verksamhet kan synliggöras, finns det goda förutsättningar för fler sektionsmedlemmar i framtiden.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

34. Layouter och design

Motionär: Pia Gustavsson och Britt-Marie Hellström, Vision VGR, Skaraborgs Sjukhus

I dagens digitala informationssamhälle görs många utskick, både från förbundet Vision och från andra personer lokalt inom Vision. Med dagens IT-teknik ges möjligheter att skriva med färg och form, vilket vi frestas att göra.

I samband med namnbytet till Vision 2011 köpte förbundet de designregler som idag presenteras på vår hemsida: <https://vision.se/Om-Vision/Designmanual/Formprinciper/> (<https://vision.se/Om-Vision/Designmanual/Formprinciper/>)

Detta är snart tio år sedan och många uppdragstagare vet inte om vad som gäller. Det finns en lust och iver att skriva och uttrycka sig på ”sitt sätt”, men det ser inte alltid professionellt ut. Tyvärr kan det bli svårt att urskilja och läsa texter när punktstorlek, färger och typsnitt används på annat sätt än vad som framgår av designmanualen. Budskapen och innehållet i texten kan därför missas.

Utifrån Visions värdegrund, gällande mångfald och allas lika värde, anser motionärerna att Vision verkligen tänker på alla som ska ta del av dokumentet. Alla människor är olika och har inte samma förutsättningar att t ex läsa texter. Om färger kombinerats fel kan det bli svårläst för personer med nedsatt syn.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision skapar en webbaserad utbildning, där vi som användare kan lära oss hur regelverket i designmanualen med formprinciper, färger och logotype etc ska användas
- att** Vision säkrar fakta ihop med t ex patientföreningar så att vi får vetskap om vilka färgkombinationer som är att föredra

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Layouter och design”

Under 2020 pågår i Visions kansli ett arbete med att se över och uppdatera hela Visions grafiska profil. Syftet med projektet är att modernisera och lyfta Visions varumärke ytterligare. I samband med detta ser också kansliet över, och om möjligt förbättra tillgängligheten i färg och form. Detta är viktigt för att ge så många som möjligt så bra förutsättningar som möjligt att ta del av Visions texter och budskap.

I den uppdaterade grafiska profilen har kansliet särskild tagit hänsyn till tillgänglighet när det kommer till färgerna och deras kontraster. Även typsnitten som används i Vision har setts över så att dessa är tillgänglighetsanpassade för såväl webb som tryck. För att säkerställa att alla inom organisationen följer Visions riktlinjer och att det material som tas fram blir rätt för bästa tillgänglighet finns exempelvis Word- och Officemallar, som lätt och enkelt kan användas av alla som behöver.

En bas för tillgänglighetsarbetet med vision.se är en stor tillgänglighetsrevision, WCAG 2.0 som genomfördes för några år sedan. Revisionen ledde till en rapport med åtgärder som kansliet nu kontinuerligt arbetar med. Att genomföra anpassningar kräver i vissa fall stora insatser inom kod och teknik, vilket gör att detta är ett långsiktigt och ständigt pågående arbete för att hela tiden utveckla webbplatsen så den följer dessa krav. En ny EU-lagstiftning från 2018 gäller för webbplatser i offentlig service i första hand. Vision ingår inte i offentlig service, men vi har ändå valt att tillgänglighetsanpassa webbplatsen utifrån denna lagstiftning.

Kansliorganisationen har upphandlat och utvecklat en digital samlingsplats för Visions design och varumärke, Visions varumärkesportal, som kommer att lanseras under 2020. I varumärkesportalen kommer förtroendevalda och anställda att få tillgång till allt som rör layout och design. Här kommer riktlinjer och goda exempel att presenteras och här får Visions förtroendevalda tillgång till uppdaterade designmallar, verktyg för mailutskick, Powerpointpresentationer, Visions bildbank och mycket annat. Genom varumärkesportalen säkerställs också att de former och färgkombinationer som får användas är i enlighet med de grundläggande kraven för tillgänglighet.

I samband med varumärkesportalens lansering kommer personal på Vision att utbilda och informera om hur portalen fungerar och rent praktiskt även användas. Utbildningen kommer främst att ske i digital form.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

35. Mer och utökad dialog Förbundsstyrelse – Avdelningar

Motionär: Jonas Ericsson, Västra Götalandsregionen

Som förbund är vi stora och vi växer fortfarande vilket är glädjande. Men med storlek kommer också andra förutsättningar, vi kommer längre från varandra och informationen i organisationens led riskerar att tappas och inte nå hela vägen från toppen och ut i avdelningar, sektioner och klubbar.

Som motionär ser jag det som viktigt att arbeta med våra informationskanaler, information är grunden till kunskap och i en värdegrundsbaserad organisation är det mycket viktigt att alla känner att man är med.

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

- att** Vision ser över sina dialog och informationskanaler mellan förbundsstyrelse och avdelningar, sektioner och klubbar
- att** förbundsstyrelsen söker vägar för att stärka vår interna kommunikation

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Mer och utökad dialog Förbundsstyrelse - Avdelningar”

Förbundsstyrelsen delar helt och fullt motionärens bedömning och förslag. Det är förbundsstyrelsens strävan att utveckla redan befintliga dialog- och informationskanaler samt att också prova nya former. Detta var också en bärande del i rapporten ”Utvecklad organisation för inflytande och engagemang” som diskuterades vid förbundsmötet 2018.

Förbundsstyrelsen har under de senaste åren haft som målsättning att utveckla dialogen med förtroendevalda och välkomnar också när avdelningar, klubbar eller enskilda förtroendevalda tar kontakt. Den inflytandesida (<https://vision.se/Om-Vision/inflytande-i-vision/>) som lanserades under 2019 är ett litet steg på vägen för att öppna upp och arbetet med konceptet tematräffar fortfarande i sin linda. Förbundsstyrelsen ser att det finns en stor potential att utveckla sina egna arbetsformer och bli ännu tydligare i sin kommunikation.

Förbundsstyrelsen vill framgent hitta former för att involvera fler förtroendevalda i våra utvecklingsprocesser och det kan ske på olika sätt. Det kan t ex handla om att genomföra gemensamma workshops, anordna tematräffar eller skapa olika typer av referensgrupper för såväl förankring som utveckling. Att utveckla våra processer är ett gemensamt ansvar för oss som är engagerade. Målsättningen är att testa olika arenor och nya arbetssätt på olika nivåer och i det arbetet kunna fånga upp och ta hänsyn till de olika förutsättningar och behov som finns hos olika målgrupper. Sammantaget handlar det om att involvera fler och göra dem delaktiga i utvecklingen av förbundets demokratiska processer.

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. Förbundsmötet 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 föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen

36. Pensionärssektionernas möjlighet till information via tidningen Vision

Motionär: Vision senior Göteborg

Ett alldeles utmärkt sätt att nå medlemmarna i en pensionärssektion är att ”blada in” informationen i tidningen. Bladet kommer då direkt till sektionens medlemmar. Informationen kan då vara vilka aktiviteter, verksamhet sektionen bedriver och de formella kallelser som är svårt att få ut till alla, årsmöte, vårmöte. Uppmaningar att titta in på hemsidan osv. Detta fungerar utmärkt och för vår del har samarbetet med tidningen varit mycket bra.

Problemet nu är att vi läser i en rapport kallad ”Utvärdering av pensionärsverksamheten” att det ska kosta att blada in i tidningen. Vi har hittills inte betalat för denna tjänst. Vi förutsätter att detta inte är vid handen men vänder oss för säkerhets skull till Förbundsmötet. Denna möjlighet till information för pensionärssektionerna ska vara gratis.

Förbundsmötet föreslås besluta

att inbladning i tidningen Vision ska vara gratis för pensionärssektionerna. Skulle tidningen få ekonomiska problem på grund av inbladningen ska dessa lösas av förbundet

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Pensionärssektionernas möjlighet till information via tidningen Vision”

Förbundsstyrelsen har givit kansliet i uppdrag att titta på kommunikationen till förbundets pensionärsmedlemmar med referens till den utredning som är genomförd. <https://vision.se/globalassets/pensionar/utvardering-pensionarsverksamheten.pdf>

Sammanfattningsvis ser kommunikationsplanen ut som så här:

1. Digitala nyhetsbrev med en periodicitet av två utskick per år, ett på våren och ett på hösten. Start med det nyhetsbrev som gick ut i april.
<http://www.anpdm.com/public/Editor4PreviewPublic.asp/Show/414658447143475B4A72424659?ns=45445842754140504A7342415F4570414A5F43>
2. Notismaterial i Tidningen Vision ”på gång” och puffar för att gå med i sektion, vartannat nummer. Plus eventuella webbartiklar då vi har material som lämpar sig för en sådan publicering.
<https://vision.se/nyheter/2020/april/pensionarer-och-sektioner/>
3. Vi erbjuder fortsatt möjlighet för sektionerna att blada in information i Tidningen Vision. En mall och guide kommer att tas fram för att underlätta sektionernas arbete och bidra till en kvalitativt säkrad form av inlagan.

Hittills är det endast en sektion som har valt att använda sig av möjligheten att blada in information och vid det tillfället har inte kansliet tagit ut någon kostnad.

Förbundsstyrelsen anser att det är rimligt att kansliet tar kostnaden när sektionerna vill blada in information i Tidningen Vision.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen

37. Tidningen Vision som app

Motionär: Helena Hellashjärta, Vision Göteborg

Tidningen Vision ges idag ut i pappersformat. Då vi lever i en värld där vi ska värna om klimat och miljö så anser vi att tidningen istället borde publiceras via en app i mobiltelefon.

De allra flesta har idag tillgång till smartphone eller liknande. Tidningen bör därför finnas som app.

Förbundsmeetet föreslås besluta

att tidningen Vision lanseras som app

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Tidningen Vision som app”

Förbundsstyrelsen välkomnar varmt förslag som tar sikte på att använda digitaliseringen för att skapa hållbarhet. Just nu pågår ett intensivt arbete med att digitalisera Tidningen Vision och Chefen i fokus. Båda medlemstidningarna finns sedan en tid tillbaka i olika typer av format. Som papperstidning, som bläddringsbar e-tidning och som webbtidning på www.tidningenvision.se, respektive www.chefenifokus.se. Medlemmar kan såklart redan idag välja bort att få papperstidningen.

Kansliet arbetar nu för att göra dessa olika alternativ kända för så många medlemmar som möjligt så att var och en själv kan välja hur de vill läsa sin tidning.

Förbundsstyrelsen är glada över att kunna meddela att det under hösten 2020 kommer att lanseras en medlems-app. I den kommer medlemmarna bland annat att kunna hantera sitt medlemskap, lätt få kontakt med Vision Direkt och kontaktuppgifter till den avdelning klubb man tillhör. Här kommer även så småningom nyheter och artiklar från tidningarna att finnas tillgängliga.

Tidningarna Vision och Chefen i fokus kommer alltså inte att ersättas av en app som motionären föreslår, men däremot är digitaliseringen i full gång och förbundsstyrelsen hoppas att fler medlemmar väljer de digitala alternativen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

E. Lön

Motionerna 38–42

38. Dags att alla får betalt för hela arbetsdagen

Motionär: Lennart Johansson, Region Halland

Vision är part i förhandlingar med arbetsgivare som har stora kvinnodominerade yrkesgrupper. Vi måste öka ansträngningarna att erhålla mer jämställda löner!

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision verkar för en särskild kvinnopott i löneförhandlingarna

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Dags att alla får betalt för hela arbetsdagen”

Lönerna i många kvinnodominerade yrkesgrupper är för låga och detta drabbar både kvinnor och män i yrkesgruppen. I flera yrkesgrupper med en jämnare könsfördelning har män också fortfarande lättare att göra karriär och få högre lön. Vision arbetar kontinuerligt med att förändra denna situation genom både centrala och lokala förhandlingar samt opinionsbildning.

Vision arbetar för att få bort de strukturella löneskillnader som finns på den svenska arbetsmarknaden. Det finns flera framgångsrika sätt att göra detta: Vi ska bli ännu bättre på att få arbetsgivare att genom aktiva åtgärder, inklusive lönekartläggning, identifiera och eliminera strukturella löneskillnader. Vi ska fortsätta att i den lokala löneöversynen driva på så att arbetsgivare genomför de lönesatsningar som behövs. Vi ska i centrala kontakter och förhandlingar skapa förutsättningar för det lokala arbetet. Vi fortsätta opinionsbilda och väcka debatt kring strukturella löneskillnader.

Lön kan och ska aldrig sättas efter kön. Jämställdhet på arbetsmarknaden uppnås genom att lön aldrig kopplas till kön. Det är därför inte möjligt eller önskvärt att förespråka en ”kvinnopott” i förhandlingar. Att fokusera på lönepotter riskerar att leda utvecklingen bakåt. Mycket tyder på att det istället är avsaknad av karriärmöjligheter och en lönespridning som möjliggör en lönekarriär i kvinnodominerade yrkesgrupper som är de största hindren för att komma framåt.

Genom att arbeta med lönekartläggning, löneöversynen och opinionsbildning kan vi stället komma åt de strukturella problem som finns. Detta kombineras med en individuell lönesättning som aldrig får kopplas till kön. Vision ska i alla olika sammanhang fortsätta arbeta för att kvinnor och män liksom kvinno- och mansdominerade yrkesgrupper lönesätts utifrån samma kriterier.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

39. Låglönesatsning för de som har minst

Motionär: Linda Nilsson, Region Kronoberg

Många grupper som ex kundinformatörer, undersköterskor, administratörer, ligger i de lägsta lönegrupperna.

Det borde satsas på att höja bottennivån på dessa löner, även ingångslönerna men också de befintliga så systemet blir mer rättvist.

De är ofta de som arbetar obekväma tider och som får uppleva stor arbetsbörda ofta, de jobbar även så det ska bli bra balans uppåt på arbetsplatsen, de som har den mesta direkta kontakten med kunder och patienter och tar ett stort ansvar.

Ett exempel är ett Beslut som nyligen tagits här i Växjö, att ta bort OB bonus för de minst betalda (ett beslut som tagits i Växjö nyligen av våra politiker) Där bara vissa grupper blir belönade för att jobba kväll och natt i form av OB Bonus. Där alla tidigare fått del av denna men sedan ska bara vissa grupper få ha den kvar. Ett mycket orättvist beslut.

En låglönesatsning borde kunna rätta till orättvisor även regionalt i Sverige så det blir mer rättvist och att människor vill jobba kvar på sina arbetsplatser och känner sig sedda, behövda och värderade!

Alla yrkesgrupper är ju viktiga och ska belönas när de gör ett bra jobb!

Om det skulle satsas på låglönesatsning skulle detta också medföra att det skulle skapas mindre klyftor mellan fattiga och rika/ högbetalda och lågbetalda och skulle skapa ett mer rättvist klimat på våra arbetsplatser där vi kan känna att alla värderas!

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision ska ha en låglönesatsning för de lönegrupper som tjänar under 24 000 kr/mån (exklusive OB-Tillägg)

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Låglönesatsning för de som har minst”

Många yrkesgrupper inom förbundet har för låga löner. Förbundet driver på central nivå denna fråga ur flera olika perspektiv, så väl i förhandlingar och partskontakter som i opinionsbildning. En analys som har gjorts är att det inte sällan är kvinnodominerade yrkesgrupper i välfärden som saknar möjlighet till lönekarriär och utveckling.

Det finns ett samband mellan låga löner och avsaknad av karriärmöjligheter. För att komma åt problemet med låga löner bör Vision fortsätta sitt arbete med fokus på lönespridning och att möjliggöra utveckling i arbetslivet inom alla yrkesgrupper.

Det är också viktigt att komma ihåg att lönebildningen på många av förbundets avtalsområden har en lokal och decentraliserad utformning. En tanke bakom detta är att det kan finnas olika behov och förutsättningar i olika delar av landet och hos olika arbetsgivare. Frågan om prioriteringar i löneöversynen bör hanteras hos varje arbetsgivare för sig. Förbundet centralt verkar för att ge de lokala parterna rätt förutsättningar. Behoven hos medlemmarna och vad Vision lokalt väljer att prioritera bör avgöras på lokal nivå inför löneöversynen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

40. Ny inriktning löneprocessen

Motionär: Torleif Stenberg, Region Skåne

Den nuvarande löneprocessen har enbart gynnat ett fåtal medlemmar. Arbetsgivarparten har skaffat sig ett helt dominerade inflytande i bedömningen av person.

En persons långa år i yrket, genererar en naturligkompetens och därmed en skicklighet genom den erfarenhetsbaserade kunskapen som ett årslångt yrkesutövande genererar. Slit och släng mentaliteten kan tydligt skönjas i arbetsgivarens hållning i de lokala löneutfallen, nytt är mer intressant än gammalt.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** varje medlem skall vara garanterad ett lönepåslag som regleras i löneavtalet, 0% möjligheten skall tas bort i avtalet
- att** den lokala lönespridningen skall vara högst 10%

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Ny inriktning löneprocessen”

I dagsläget har Vision flera centrala löneavtal utan angiven löneökningnivå och flera centrala löneavtal med angiven löneökningnivå. Under förbundets avtalsperioder på kommuner och regioner med löneavtal utan centralt angiven löneökningnivå har utfallet legat i nivå med eller överstigit övrig arbetsmarknads utfall.

Den individuella lönesättningen ger den enskilda arbetstagaren större möjligheter att påverka sin egen löneutveckling. Det är också tydligt att en balanserad nivå på lönespridningen inom en yrkesgrupp skapar större karriärmöjligheter och möjligheter till utveckling för arbetstagarna. Denna lönespridning inom yrkesgruppen leder också till generellt ökad lön för alla inom yrkesgruppen.

Den lönepolitik som Vision har valt stöds av en majoritet av förbundets medlemmar. I den medlemsenkät som utfördes inför avtalsrörelsen 2020 svarade över 60 % att de vill att lönen ska sättas i samtal mellan chef och medarbetare. Den enskilda medlemmens möjligheter att påverka sin lön, goda karriärmöjligheter och det faktum att Vision genom de senaste årens löneavtal överträffat märket på arbetsmarknaden är skäl att bibehålla den lönepolitik som förbundet har valt.

Förbundsstyrelsen delar dock motionärens uppfattning att löneavtalet och den lokala löneöversynen måste innehålla regleringar som hjälper och omhändertar arbetstagare med svag eller ingen löneutveckling. I dagsläget återfinns i löneavtalets bilaga 5 bestämmelsen om att arbetstagare med svag löneutveckling ska få en handlingsplan för att komma till rätta med detta. Förbundet driver frågan om att denna bestämmelse även ska återfinnas i löneavtalet.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

41. Omhändertagande av erfaren och trogen personal via lönen

Motionär: Afsaneh Kolahi, VGR för medlemmarna på ortodontiavdelningar vid Mölndals sjukhus och Stenungssund Folktandvård

Idag har de som nyanställs möjligheten att förhandla upp sin lön och ibland komma in med högre lön än de som jobbat länge i samma verksamhet. Det gäller även de som byter jobb ofta. Däremot den trogna och lojala personalen som har jobbat länge och har skaffat sig både kompetens och erfarenhet har svårt att få en god löneutveckling. Risken blir att känslan av besvikelse och att man som lojal och trogen medarbetare inte uppskattas för det jobba man gör.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision arbetar gentemot arbetsgivarna för en rättvis lönesättning, där den personal som jobbat länge får möjlighet till en god och rättvis löneutveckling

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Omhändertagande av erfaren och trogen personal via lönen”

Vision förespråkar individuell lönesättning. Det innebär att det är just den enskilda arbetstagarens bidrag till verksamheten som ska ligga till grund för lönesättningen. Exempelvis ålder, kön eller annan diskrimineringsgrund får aldrig påverka en persons lön.

Om en nyanställd får högre lön än befintligt anställda med samma arbetsuppgifter kan detta i vissa fall bero på marknadskrafternas inverkan. I det läget är det rimligt att mena att arbetsgivaren har misslyckats med sin lönepolitik eftersom deras befintliga anställda inte har följt med i löneutvecklingen på arbetsmarknaden. Vision kan i den lokala löneöversynen driva denna fråga genom att påverka arbetsgivaren att skapa bättre interna möjligheter till lönekarriär.

Det är dock också viktigt att se att en rörlighet på arbetsmarknaden kommer att ha positiv inverkan på arbetstagares löner. Den som byter jobb och får en högre lön bidrar till löneutvecklingen för hela yrkesgruppen.

Visions uppgift vid löneöversynen är att visa på att arbetsgivaren måste ta ett ansvar för att ha goda interna karriärmöjligheter och möjligheter till god löneutveckling. Detta hindrar dock inte att vi ska vara positiva till rörlighet på arbetsmarknaden och se hur detta gynnar alla i en yrkesgrupp.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

42. Tydligare och högre lönesättning för Ortodontiassistenter

**Motionär: Afsaneh Kolahi, VGR för medlemmarna på ortodontiavdelningar
vid Mölndals sjukhus och Stenungssund Folktandvård**

Ortodontiassistenter har inte den lön de förtjänar.

Vi har en hög kompetens, det förutsätter att man är tandsköterska innan man går en tvåårig utbildning med teori och praktik till ortodontiassistent.

Ortodontiassistenterna arbetar delegerat och behandlar mellan 10 och 16 patienter per dag. Sedan bara några år tillbaka får vi lönepåslag med 2000 kr efter utförd utbildning men sedan stagnerar löneutvecklingen.

Vi tycker att vår löneutveckling bör ses över och att vi får förståelse för det ansvar vi tar. Risken ökar och är stor, att den här yrkesgruppen attraheras av att börja på en privat klinik.

Risken kan bli brist på kompetens i Folktandvården som då kostar mycket för verksamheten.

Förbundsmötet föreslår besluta

att Vision arbetar gentemot arbetsgivaren för en tydligare och högre lönesättning av yrkesgruppen ortodontiassistenter

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Tydligare och högre lönesättning för Ortodontiassistenter”

Förbundsstyrelsen delar uppfattning att denna liksom många andra av förbundets yrkesgrupper har för dålig löneutveckling. Vision ska från centralt håll fortsätta att arbeta med denna fråga genom såväl förhandlingar som opinionsbildning. Enskilda prioriteringar inför löneöversyn bör dock göras hos varje enskild arbetsgivare av medlemmarna där.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

F. Villkor

Motionerna 43–50

43. Arbetsmiljö – friskvård

Motionär: Vision Kalmaravdelning

Konkurrensen om arbetskraften börjar märkas i våra verksamheter och kommer inom en snar framtid bli akut.

Alla arbetsgivare uttalar att man vill vara attraktiv som arbetsgivare, vi kan se att man till stora delar menar detta, men mera finns att göra.

Friskvård är en fråga som debatteras och utreds på olika håll. Att arbeta med och främja en god arbetsmiljö är en del i friskvårdsarbetet, till detta menar vi ska man lägga möjligheten till friskvårdstimme och generellt höga friskvårdsbidrag.

Argument mot detta är ofta ekonomiska aspekter. Vi ställer oss dock frågan om inte, avsaknaden av friskvårdstimme och snålt tilltagna friskvårdsbidrag istället på sikt blir en kostnad för arbetsgivaren. Vi vet att mycket görs lokalt men vi behöver draghjälp i denna fråga.

Förbundsmötet föreslås besluta

att friskvårdsfrågan uppmärksammas i hela förbundet genom att Vision driver frågor om friskvårdstimme och höjt friskvårdsbidrag centralt gentemot SKR

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Arbetsmiljö – friskvård”

I det centrala kollektivavtalet med SKR finns varken något friskvårdsbidrag eller någon friskvårdstimme reglerat. Att införa sådana regleringar i det centrala kollektivavtalet innebär att alla arbetsgivare som är bundna av avtalet måste följa dessa. Det skulle medföra stora kostnader för arbetsgivarna och de vill helt säkert att vi ska betala för det med andra villkorsförsämringar. Den prioriteringen har Förbundsstyrelsen svårt att se skulle vara möjlig idag.

Motionären har helt rätt i att arbetsgivare behöver fundera på vad man kan göra för att vara en attraktiv arbetsgivare. Förmåner i linje med motionens att-sats kan mycket väl vara sådana som bidrar till att skapa en attraktivare arbetsgivare och en bättre arbetsmiljö.

Dock är det inte alla medlemmar som skulle uppfatta en friskvårdstimme eller ett friskvårdsbidrag som positivt. Ibland förekommer det även diskussioner om definitionen av friskvård. För någon kan det vara en promenad, för andra ett pass på gymmet eller något helt annat. När under arbetstiden ska friskvården förläggas? Behöver den schemaläggas? Detta är exempel på frågor som bäst hanteras lokalt.

Vision har många gånger nått framgångar i lokala intresseförhandlingar i dessa frågor. Förbundsstyrelsen vill uppmana fler förtroendevalda att genomföra lokala intresseförhandlingar i denna typ av frågor.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen samt

att uppmana lokala företrädare att intresseförhandla i frågan

44. Behovet att ha rätt till arbetsskor minst en gång om året

Motionär: Visions medlemmar på ortodonti avdelning Mölndals sjukhus och Stenungssund, Folk tandvården VGR via Afsaneh Kolahi, Visions ombud

Arbetsskor inom tandvården är en stor och viktig del av arbetets resurser såsom arbetskläder, skydd, mm..

Problem med att ha ont i ryggen och benen kan avskaffas med bra arbetsskor. Det kan leda till färre problem med rygg och ben och många sjukskrivningar.

Vi yrkar på att:

att Vision arbetar för möjligheten till ett par fria arbetsskor per år för personalen inom tandvården.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Behovet av att ha rätt till arbetsskor minst en gång om året”

Arbetsskor är till skillnad från skyddsskor ingen självklarhet för de flesta yrkesgrupper. I det centrala kollektivavtalet som Folktandvården är bunden av finns inte dessa frågor reglerade. Att införa en sådan reglering i det centrala kollektivavtalet innebär att alla arbetsgivare som är bundna av avtalet måste införa samma regler. Det skulle medföra stora kostnader för arbetsgivarna och de vill helt säkert att vi ska betala för det med andra villkorsförsäkringar. Den prioriteringen har förbundsstyrelsen svårt att se skulle vara möjlig idag.

Motionären har helt rätt i att arbetsgivare idag måste fundera till på vad man kan göra för att sänka sjukskrivningstalen. Om arbetsskor för vissa yrkesgrupper kan bidra till detta, är det ett mycket bra förslag där vi lokalt bör driva frågan med alla de argument och de analyser vi kan göra lokalt.

Förbundsstyrelsen 2018 beslutade att framtida förbundsmöten i högre grad ska ägnas åt strategiska frågor och att andra frågor bättre kan hanteras på andra arenor, vilket gör beslutsprocessen mer effektiv. Denna motion är ett exempel som förbundsstyrelsen anser inte lämpar för beslut på ett förbundsmöte, utan istället mycket bättre kan hanteras vid lokala intresseförhandlingar. På det sättet kan Vision bäst nå framgång med den typ av förmåner som motionären vill uppnå.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen samt

att uppmana lokala företrädare att intresseförhandla i frågan

45. Bort med provanställningar – de möjliggör diskriminering

Motionär: Mångfaldsrådet Vision Göteborg

Vision behöver fatta någon form av centralt principbeslut om att vi vill verka för att begränsa tillämpningen av provanställningar.

Vi har tagit del hur provanställningar kan fungera som en möjlighet för arbetsgivare att diskriminera anställda med funktionsvariationer.

Diskriminering pga funktionsvariationer är tyvärr inte ovanlig, men då medlemmar har provanställning så vill/kan varken fackförbund, handikappförening, antidiskrimineringsbyrå eller DO driva ärendet i tvisteförhandling eller domstol. Det finns säkert flera fall där det finns åtskilliga andra berättelser om när provanställningar har fungerat så att diskriminering, av alla olika diskrimineringsgrunder, har kunnat ”mörkas”.

Provanställningar kan klart utnyttjas till gagn för både anställda och arbetsgivare, utan att diskriminering ens kommer på tal, men det är just för att de också kan helt sätta diskrimineringslagstiftningen ur spel som det skulle vara rimligt för Vision att ta ett beslut om att aktivt jobba för att minska användningen av dem. Det borde vara självklart att vi som fackförbund står upp för ett arbetsliv fritt från diskrimineringar, och detta är ett bra sätt att visa att vi gör det.

Förbundsmeetet föreslås besluta

att Vision driver frågan om att arbetsgivaren inte bör tillämpa provanställningar

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Bort med provanställningar – de möjliggör diskriminering”

1973 yttrade en statlig utredning att arbetsgivarens möjlighet att provanställa var särskilt viktig för unga och annan arbetskraft så som personer med funktionsvariationer och äldre. Detta för att arbetsgivare skulle kunna pröva om den arbetsökande kunde klara arbetsuppgifterna, utan att under provotiden bli bunden av uppsägningstider. Man övervägde därmed redan vid den tidpunkten att föra in en bestämmelse i lagen som tillät provanställning, men stannade vid att parterna gavs möjlighet att i kollektivavtal reglera frågan.

Det ansågs senare att fackförbunden inte i tillräckligt hög utsträckning medverkat till sådana uppgörelser och i 1982 års anställningsskyddslag infördes bestämmelsen om 6 månaders provanställning.

När den nuvarande diskrimineringslagen infördes valde lagstiftaren en, i viss mån, omvänd bevisbörda. Om det kan visas omständigheter som ger anledning att anta att diskriminering skett, är det arbetsgivaren som ska visa att diskriminering inte har förekommit. Även med denna bevislättning har det dock visat sig svårt att vinna mål gällande diskriminering.

Kravet på saklig grund för uppsägning gäller inte då en provanställning avslutas, men diskrimineringslagen innehåller inget undantag under provanställningstid. Det har under senare år drivits ett antal mål i Arbetsdomstolen gällande diskriminering och provanställning. 2020 avgjordes ett mål om en provanställning som avslutats på grund av språkrav för en dyslektiker och diskrimineringsersättning utdömdes. En region medgav också 2020 förbundets talan i ett mål där man avslutat en provanställning på grund av arbetstagarens epilepsi. Även när det gäller gravida vars provanställning avslutats har det drivits mål i Arbetsdomstolen.

Bevisvårigheterna när det gäller diskriminering är fortsatt stora. Vision följer utvecklingen i domstolarna och bedriver påverkansarbete när det gäller diskrimineringslagstiftningen. Vision bedriver också påverkansarbete när det gäller lagen om anställningsskydd (LAS). I dag pågår ett arbete med att revidera lagen och fackförbunden arbetar hårt för att försvara dess nuvarande värden och skydd.

Provanställning innebär ett sämre anställningsskydd för den enskilde och har som ovan beskrivits motiverats av arbetsgivarens behov av att pröva arbetskraft och svagare grupperns möjligheter att komma in på arbetsmarknaden. Vision har i kollektivavtalsförhandlingar arbetat med att förstärka den provanställdes rättigheter. I flera av Visions centrala kollektivavtal föreskrivs en månads uppsägningstid, istället för lagstiftningens två veckors varsel före avbrytande av provanställning. Kollektivavtalsregleringen i Allmänna Bestämmelser ger en begränsning i användandet av provanställningar genom att reglera att endast tillåta sådana om det föreligger ett faktiskt provobehov. Detta kan förbundet, genom sina lokala företrädare, bli ännu bättre på att bevaka så att provanställningar inte missbrukas utan bara används när det är nödvändigt. Förbundet anser att provanställning ska användas i så liten utsträckning som möjligt och är mycket restriktivt med att sluta centrala kollektivavtal med bestämmelser som går utöver lagens.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsrådet besluta
att anse motionen besvarad

46. Enskild angelägenhet AB §32

Motionär: Vision Kalmaravdelning

Enskild angelägenhet enl. AB § 32 reglerar rätten till betald ledighet. Vi menar att detta är en bra paragraf och vi vet att detta är något som uppskattas av våra medlemmar. I paragrafen anges de som räknas som nära anhörig. Vi menar dock att detta inte är anpassat till hur dagens familjer ser ut. Relationen till personen är i flera fall mera avgörande för behovet av ledighet än det faktiska släktskapet. Vi ser att en ny definition eller skrivning måste till.

Vi föreslår förbundsmötet besluta

att Vision driver frågan gällande personkretsen AB § 32 gentemot SKR.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Enskild angelägenhet AB §32”

I det centrala kollektivavtalets (HÖK-AB) § 32 återfinns uppräknningen över vilka som anses vara nära anhörig. Av avtalstexten framgår att ”Med nära anhörig avses exempelvis make, maka, registrerad partner, sambo, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar”.

Genom att ordet ”exempelvis” finns i avtalstexten blir ibland den lokala tolkningen av bestämmelsen vidare än parterna enats om med ett fördelaktigt resultat för våra medlemmar. Som motionären ger uttryck för så speglar inte avtalstexten i alla lägen hur dagens familjer ser ut. I andra närliggande avtal så som branschavtalen inom Sobona finns en vidare krets angiven i motsvarande bestämmelse.

Avtalsgruppen för Hög har som arbetsuppgift att inför en avtalsrörelse arbeta fram förslag till yrkanden (=krav) som efter beslut av förbundsstyrelsen överlämnas till arbetsgivaren. Under detta arbete sker många prioriteringar och ställningstagande. Under 2020 års avtalsrörelse har frågan om anhörigkretsen i § 32 hanterats i avtalsgruppen.

Avtalsgruppens slutsats var att en förändring av personkretsen vore positiv och ett yrkande om inflytande över arbetstidens omfattning och förläggning ansågs rymma även denna frågeställning. En del av diskussionen inom avtalsgruppen var vilket eventuellt bytesvärde en sådan förändring skulle tillmätas.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

47. Förmån till personal inom tandvården

Motionär: Visions medlemmar på ortodonti avdelning Mölndalsjukhus och Stenungssund Folktandvården VGR via Afsaneh Kolahi Visions skyddsombud

Att jobba inom tandvården och inte ha någon förmån gällande tandvård känns konstigt. En saknad förmån i denna bransch som vanligtvis är inte något problem i andra branscher.

En sätt att personal känner sig uppskattad och inte söker sig vidare till privata aktörer. Dvs vi anser att all personal ska ha möjlighet till billigare tandvård som en personalförmån. Ett exempel är att få Frisktandvårdsavtal till lägsta pris, få gå till tandhygienist eller tandläkare på arbetstid eller lägre tandvårdstaxa.

Vi yrkar på:

- att** Vision arbetar för att personalen inom tandvård får möjlighet till Frisktandvårdsavtal till lägsta pris
- att** Vision arbetar för att personalen ska få lägre tandvårdstaxa
- att** Vision arbetar för att personalen i tandvården får möjlighet att gå hos tandläkare eller tandhygienist på arbetstid

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förmån till personal inom tandvården”

I det centrala kollektivavtalet som Folktandvården är bunden av finns inte frågorna om tandvård som förmån reglerade. Att införa en sådan reglering i det centrala kollektivavtalet innebär att alla arbetsgivare som är bundna av avtalet måste införa samma regler. Det skulle medföra stora kostnader för arbetsgivarna och de vill helt säkert att vi ska betala för det med andra villkorsförsämringar. Den prioriteringen har förbundsstyrelsen svårt att se skulle vara möjlig idag.

Motionären har helt rätt i att arbetsgivare idag behöver fundera till på vad man kan göra för att vara en attraktiv arbetsgivare. Förmåner i linje med motionens att satser kan mycket väl vara sådana för såväl personal inom tandvården som för andra yrkesgrupper.

Förbundsmötet 2018 beslutade att framtida förbundsmöten i högre grad ska ägnas åt strategiska frågor och att andra frågor bättre kan hanteras på andra arenor, vilket gör beslutsprocessen mer effektiv. Denna motion är ett exempel som förbundsstyrelsen anser inte lämpar för beslut på ett förbundsmöte, utan istället mycket bättre kan hanteras vid lokala intresseförhandlingar. På det sättet kan Vision bäst nå framgång med den typ av förmåner som motionären vill uppnå.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att** avslå motionens samtliga tre att satser samt
- att** uppmana lokala företrädare att intresseförhandla i frågan

48. Höjning av Friskvårdsbidrag

Motionär: Visions medlemmar på ortodonti avdelning Mölndalsjukhus och Stenungssund Folktandvården VGR via Afsaneh Kolahi Visions skyddsombud

Behovet av att höja Friskvårdsbidraget ökar när träningsanläggningarnas pris för träningskort höjs varje år.

Privata tandvårdskliniker har ofta högre Friskvårdsbidrag än Folktandvården, plus en del andra förmåner som kan attrahera kompetent personal att börja hos sig.

Att ersätta kompetent personal kostar mer än att höja Friskvårdsbidraget.

Vi yrkar på att:

att Vision arbetar för att arbetsgivaren Folktandvården ska höja sitt Friskvårdsbidrag från 2 500 kr till 3 500 kr.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Höjning av Friskvårdsbidrag”

I det centrala kollektivavtalet som Folktandvården är bunden av finns inget friskvårdsbidrag. Att införa en sådan reglering i det centrala kollektivavtalet innebär att alla arbetsgivare som är bundna av avtalet måste införa ett friskvårdsbidrag. Det skulle medföra stora kostnader för arbetsgivarna och de vill helt säkert att vi ska betala för det med andra villkorsförsämringar. Den prioriteringen har förbundsstyrelsen svårt att se skulle vara möjlig idag.

Det friskvårdsbidrag som Folktandvården idag tillämpar är troligen resultatet av en lokal intresseförhandling. Så som motionären påpekar så kan ett friskvårdsbidrag vara ett sätt att framstå som attraktiv arbetsgivare.

Förbundsstyrelsen 2018 beslutade att framtida förbundsmöten i högre grad ska ägnas åt strategiska frågor och att andra frågor bättre kan hanteras på andra arenor, vilket gör beslutsprocessen mer effektiv. Denna motion är ett exempel som förbundsstyrelsen anser inte lämpar för beslut på ett förbundsmöte, utan istället mycket bättre kan hanteras vid lokala intresseförhandlingar. På det sättet kan Vision bäst nå framgång med den typ av förmåner som motionären vill uppnå.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

att uppmana lokala företrädare att intresseförhandla i frågan

49. Minskad användning av provanställningar

Motionär: Gustav Hadin, Visions allmänna klubb Göteborg

Provanställningar sägs finnas till för att både arbetsgivare och arbetstagare ska kunna testa på ett arbete utan att vara för bundna till anställningen. Det kan låta som en bra idé för många, och är säkert det för en del också. Framför allt är det dock mest ett bra medel för arbetsgivare, och i praktiken är det dessutom ett verktyg som kan utnyttjas av oseriösa arbetsgivare som vill kringgå diskrimineringslagstiftningen (DiskrL).

DiskrL innehåller reglerna kring diskriminering i arbetslivet och omfattar alla anställda, även provanställda. Men om en provanställd person anser sig ha blivit diskriminerad när anställningen avslutas kan arbetsgivaren ändå lätt undgå konsekvenser eftersom en provanställnings avslut aldrig behöver motiveras. Detta gör att en provanställning lätt kan avslutas om det framkommer att en provanställd har en funktionsnedsättning, en "oönskad" religion, är gravid eller bara VAB:ar "för mycket" - helt utan att arbetsgivaren riskerar särskilt mycket. Eftersom läget är på detta vis är det sällan någon (varken fack, antidiskrimineringsbyråer eller DO) som vågar/vill ta tag i ett sådant ärende - det känns som ett omöjligt uppdrag att bevisa diskrimineringen och arbetsgivaren alltid kan skydda sig bakom provanställningens slappa regelverk. Kvar står då den stackars diskriminerade provanställda helt utan någon möjlighet till upprättelse för den kränkning hen blivit utsatt för.

Att provanställningar ska kunna användas för att kringgå DiskrL var sannolikt inte lagstiftarens mening, men nu när så är fallet anser jag att Vision bör agera. Vi bör verka för en minskad användning av provanställningar och/eller för en ändrad lagstiftning så att provanställningar inte kan användas för att kringgå DiskrL.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision ska verka för att provanställningar ska användas i så liten grad som möjligt
- att** Vision ska verka för en ändring av lagstiftningen så att provanställningar inte kan användas för att kringgå diskrimineringslagstiftningen

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Minskad användning av provanställningar”

1973 yttrade en statlig utredning att arbetsgivarens möjlighet att provanställa var särskilt viktig för unga och annan arbetskraft så som personer med funktionsvariationer och äldre. Detta för att arbetsgivare skulle kunna pröva om den arbetssökande kunde klara arbetsuppgifterna, utan att under prövotiden bli bunden av uppsägningstider. Man övervägde därmed redan vid den tidpunkten att föra in en bestämmelse i lagen som tillät provanställning, men stannade vid att parterna gavs möjlighet att i kollektivavtal reglera frågan. Det ansågs senare att fackförbunden inte i tillräckligt hög utsträckning medverkat till sådana uppgörelser och i 1982 års anställningsskyddslag infördes bestämmelsen om 6 månaders provanställning.

När den nuvarande diskrimineringslagen infördes valde lagstiftaren en, i viss mån, omvänd bevisbörda. Om det kan visas omständigheter som ger anledning att anta att diskriminering skett, är det arbetsgivaren som ska visa att diskriminering inte har förekommit.

Kravet på saklig grund för uppsägning gäller inte då en provanställning avslutas, men diskrimineringslagen innehåller inget undantag under provanställningstid. Det har under senare år drivits ett antal mål i Arbetsdomstolen gällande diskriminering och provanställning. 2020 avgjordes ett mål om en provanställning som avslutats på grund av språkrav för en dyslektiker och diskrimineringsersättning utdömdes. En region medgav också 2020 förbundets talan i ett mål där man avslutat en provanställning på grund av arbetstagarens epilepsi. Även när det gäller gravida vars provanställning avslutats har det drivits mål i Arbetsdomstolen.

Bevisvårigheterna när det gäller diskriminering är dock fortsatt stora. Vision följer utvecklingen i domstolarna och bedriver påverkansarbete när det gäller diskrimineringslagstiftningen. Vision bedriver också påverkansarbete när det gäller lagen om anställningsskydd (LAS). I dag pågår ett arbete med att revidera lagen och fackförbunden arbetar hårt för att försvara dess nuvarande värden och skydd.

Provanställning innebär ett sämre anställningsskydd för den enskilde och har som ovan beskrivits motiverats av arbetsgivarens behov av att pröva arbetskraft och svagare gruppers möjligheter att komma in på arbetsmarknaden. Vision har i kollektivavtalsförhandlingar arbetat med att förstärka den provanställdes rättigheter. I flera av Visions centrala kollektivavtal föreskrivs en månads uppsägningstid, istället för lagstiftningens två veckors varsel före avbrytande av provanställning. Förbundet anser att provanställning ska användas i så liten utsträckning som möjligt och är mycket restriktivt med att sluta centrala kollektivavtal med bestämmelser som går utöver lagens.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionens första att-sats samt

att anse motionens andra att-sats besvarad

50. Rabatterad tandvård för kökspersonal

Motionär: Anneli Gustafsson, Vision Stockholms stad

All personal som arbetar i kök ska laga god och säker mat.

Det står ofta det också i kökschefernas anställningsavtal.

Att varje dag smaka på många olika sorters matanrättningar ger ökad risk för karies.

Det leder också till mer kostnader för denna utsatta yrkesgrupp.

Därför är det önskvärt att all kökspersonal får rabatterad tandvård.

Vi föreslår förbundsmeetet besluta

att Vision verkar för att kökspersonal ska få rabatterad tandvård.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Rabatterad tandvård för kökspersonal”

I de centrala kollektivavtalen som kökspersonal idag omfattas av finns inte dessa frågor reglerade. Att införa en sådan reglering i de centrala kollektivavtalen innebär att alla arbetsgivare som är bundna av avtalet måste införa samma regler. Det skulle medföra stora kostnader för arbetsgivarna och de vill helt säkert att vi ska betala för det med andra villkorsförsämringar. Den prioriteringen har förbundsstyrelsen svårt att se skulle vara möjlig idag.

Motionären har helt rätt i att arbetsgivare idag behöver fundera till på vad man kan göra för att vara en attraktiv arbetsgivare. Förmåner i linje med motionens att sats kan mycket väl vara sådana som gör yrket och arbetsplatsen attraktivare för såväl kökspersonal som för andra yrkesgrupper.

Förbundsmötet 2018 beslutade att framtida förbundsmöten i högre grad ska ägnas åt strategiska frågor och att andra frågor bättre kan hanteras på andra arenor, vilket gör beslutsprocessen mer effektiv. Denna motion är ett exempel som förbundsstyrelsen anser inte lämpar för beslut på ett förbundsmöte, utan istället mycket bättre kan hanteras vid lokala intresseförhandlingar. På det sättet kan Vision bäst nå framgång med den typ av förmåner som motionären vill uppnå.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

att uppmana lokala företrädare att intresseförhandla i frågan

G. Samhälle

Motionerna 51–59

51. A-kassa så länge man har rätt att arbeta

Motionär: Sven Hellbom, Visions seniorer Göteborg

Samhället vill att vi skall arbeta allt längre och längre och längre.

Åldern för hur länge man kan arbeta höjs men inte rätten till a-kassa. Detta är inte bra. Vision borde kanske inom TCO arbeta för att man skall ha rätt till a-kassa lika länge som man har rätt att arbeta.

Om jag har förstått det rätt så höjdes rätten att arbeta till 68 men a-kassan höjdes endast till 66.

Detta är oacceptabelt.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision verkar för att åldern för att få a-kassa skall vara så länge som man har rätt att arbeta
- att** Vision verkar för att man skall kunna få a-kassa så länge som man har rätt att arbeta

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”A-kassa så länge man har rätt att arbeta”

Tillsammans med övriga TCO-förbund har Vision under en längre tid arbetat för att fler ska kunna omfattas av arbetslöshetsförsäkringen och för ett höjt inkomsttak för ersättningen.

Åldern i arbetslöshetsförsäkringen föreslås nu i ett första steg höjas till 66 år den 1 januari 2023. Politikernas avsikt är därefter att slutåldern i arbetslöshetskassan från och med 2026 ska följa den så kallade riktåldern för pensionering.

Åldersgränsen för rätten att ha kvar sin anställning, den så kallade LAS-åldern, höjdes den 1 januari 2020 från 67 till 68 år och kommer att höjas igen 2023, då från 68 till 69 år.

Vision kommer i samarbete med övriga TCO-förbund att fortsätta att arbeta för att fler ska kunna omfattas av arbetslöshetsförsäkringen. Vision kommer i enlighet med motionärens förslag att inom TCO-samarbetet verka för att frågan om arbetslöshetsersättning ända fram till den gällande LAS-åldern uppmärksammas.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla motionen

52. Digitalisering med gemensamma system och öppen källkod

Motionär: Tilde Wengelin, Vision Malmö

Digitaliseringen innebär många fantastiska möjligheter att organisera välfärden mer effektivt. I övergången till alltmer digitala arbetssätt behöver vi som fackförbund samtidigt bevaka att digitaliseringen av det gemensamt ägda sker på ett sätt som stämmer överens med grundläggande värden för den offentliga sektorn. Vi behöver dessutom säkerställa att vi som anställda har möjlighet att påverka hur systemen fungerar och utvecklas.

Många av de system som används idag ägs av företag som säljer samma sak till många olika kommuner och regioner. Att få särskilda anpassningar till lokala behov kan vara dyrt och sägs ibland vara omöjligt. Genom att istället arbeta gemensamt med lösningar kan våra system och programvara förbättras och kompletteras av många aktörer. Till exempel med hjälp av öppen källkod och öppna standarder kan en kommun bygga vidare på vad en annan kommun redan bekostat, vilket leder till minskade kostnader och ökad flexibilitet. Det är också naturligt att resultat av den verksamhet vi äger tillsammans kommer till så bred nytta som möjligt.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision i arbetet med frågan om digitalisering ställer krav på att den offentliga sektorn i så stor utsträckning som möjligt ska använda sig av programvara som bygger på öppen källkod
- att** Vision arbetar för möjligheten att upphandla och utveckla digitala system på nationell nivå

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Digitalisering med gemensamma system och öppen källkod”

Förbundsstyrelsen håller med motionären om att digitaliseringen innebär många goda möjligheter att organisera välfärden mer effektivt. Vision ska arbeta för möjligheten att upphandla och utveckla digitala system på nationell nivå. Alltför många kommuner och regioner saknar både tillräcklig kapacitet och kompetens för att klara av de stora investerings- och utvecklingsbehoven. Det är varken effektivt eller möjligt att varje kommun, region och statlig myndighet tar fram en egen lösning för digital hantering. Staten behöver ta ett betydligt större ansvar för digitaliseringen och utbyggnaden av bredband än idag. Det blir dyrköpt och svårt om varje huvudman ska ta ansvar för att bygga egna system i samarbete med it-företag. En nationell infrastruktur för digital hantering av uppgifter kan skapa likvärdiga förutsättningar och effektivitet.

Motionären vill att Vision ska ställa krav på att den offentliga sektorn i så stor utsträckning som möjligt ska använda sig av programvara som bygger på öppen källkod. Öppen källkod (Open Source) har vuxit sig starkt och är ett samlingsnamn för olika metoder att dela programkod mellan olika användare och utvecklare. Ett exempel är Googles Android som till stor del bygger på öppen källkod och som använder ett Linux-baserat operativsystem. Google har släppt sin AI-motor TensorFlow för att ge många fler möjlighet att utveckla artificiell intelligens. Microsoft har också tillgängliggjort stora delar av sitt eget programmeringsspråk ”.Net”.

Vi är inne i ett paradigmskifte där alltmer digital teknik köps i form av tjänster. Med en sådan utveckling blir det inte lika viktigt vilken plattform eller vilket operativsystem som används. Å ena sidan är öppen källkod en rättvis och billig utvecklingsmodell där utveckling av programvaror och system effektiviseras och utvecklas bättre i nära samverkan mellan leverantörer, kunder och slutanvändare. Å andra sidan kan det vara mer krävande att utveckla egna system och produkter i en kommun. Kanske kan licenskostnaderna bli lägre, men risken finns för en dyr nota när systemen sedan ska utvecklas, supportas och förvaltas i egen regi.

Oavsett för- och nackdelar med öppen källkod ska inte Vision slå fast exakt vilken teknik Sveriges kommuner och regioner ska utvecklas med. Förbundsstyrelsen kan inte instämma i motionens första att-sats. Det är viktigt att huvudmän och arbetsgivare har inflytande och kontroll över vilka system och arbetssätt som ska användas i verksamheten. Risken är att vi begränsar vårt inflytande över det lokala digitaliseringsarbetet om vi nationellt pekar ut vilket system som ska underlätta utvecklingen.

Vision ska fortsätta att driva på frågor för en god digital arbetsmiljö och högre digital kompetens när nya arbetssätt och automatisering förändrar arbetslivet. Det måste finnas en tydlig gemensam digital agenda och tillräckliga resurser för att genomföra digitalt utvecklingsarbete i nära samarbete mellan chefer och medarbetare.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

- att** avslå motionens första att-sats samt
- att** bifalla motionens andra att-sats

53. Erbjud inte medlemmarna privata sjukvårdsförsäkringar

Motionär: Tord Fredriksen, Region Gävleborg

Som forskaren John Lapidus visat har vi idag hundratals privata vårdgivare som är offentligt finansierade, men som samtidigt sluter avtal med försäkringsbolagen och låter deras kunder gå före i kön.

Vision är ett fackförbund som organiserar samhällets stöttepelare. Därför ska Vision inte bidra till att rasera det välfärdssystem som Sverige är känt för, genom att blanda privat och offentlig vård i en salig röra.

Utan detta landsomfattande system av utnyttjande på det offentliga hade inte förment helprivata vårdföretag kunnat bygga sin affärsidé på försäkringskunder, för några sådana hade knappt funnits om det privata fått klara sig på egen hand.

Hälso- och sjukvårdslagen talar om vård på lika villkor så varför ska just vissa ha bättre vård än alla andra?

Upplägget med privata sjukförsäkringar skapar incitament för privata vårdgivare att etablera sig. På så sätt försörjer försäkringsindustrin de privata vårdgivarna och vice versa. Därmed skapas ett A- och ett B-lag inom svensk sjukvård, där vissa grupper får bättre tillgång till vård än alla andra.

Dagens Nyheter har till exempel publicerat en granskning som visade att nio av tio privata vårdgivare prioriterar försäkringspatienter och därmed tränger bort andra patienter som inte har en försäkring.

Ett annat exempel handlar om LÖF (Landstingen ömsesidiga försäkringsbolag) som tänkte teckna privat sjukvårdsförsäkring åt sina anställda. Men avslöjandet fick stor spridning och nu har LÖF ångrat sig och till tidningen Dagens medicin sa LÖF:s styrelseordförande att de har tagit ett policybeslut att inte erbjuda den typen av försäkringslösningar för sina anställda.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision inte ska erbjuda sina medlemmar privata sjukvårdsförsäkringar

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Erbjud inte medlemmarna privata sjukvårdsförsäkringar”

Visions styrelse har tidigare 2008, 2011 och 2018 behandlat frågan om Vision ska erbjuda sjukvårdsförsäkring till medlemmarna. Vid samtliga tillfällen har styrelsen avfärdat idén.

2018 hade flertalet av de förbund med vilka Vision delar medlemsgrupper infört sjukvårdsförsäkring som en medlemsförmån och det kom förfrågningar från både förtroendevalda och medlemmar om en dylik förmån.

2018 gjordes därför en större undersökning bland medlemmar och förtroendevalda om vad de tyckte i frågan och vad de, om de var positivt inställda till att Vision skulle erbjuda en sjukvårdsförsäkring, skulle vara villiga att betala för en sådan. Det framkom att flertalet medlemmar och förtroendevalda då var positivt inställda till att förbundet skulle erbjuda försäkringen, men många kunde eller ville inte betala det som en sådan försäkring skulle kosta. De argument som motionären tar upp diskuterades också av styrelsen och styrelsen beslutade även 2018 att en sjukvårdsförsäkring inte skulle erbjudas medlemmarna.

Motionärens fråga kommer därmed i sak att gälla om det är styrelsen eller förbundsmötet som ska ta ansvar för beslutet. När det gäller vilken instans som ska fatta beslut i olika frågor får betydelsen av en bred förankring hos förbundsmötet vägas emot behovet av kunna att fatta snabbare beslut, mellan förbundsmötena. En bredare förankring hos medlemmar och förtroendevalda kan i särskilda frågor också åstadkommas, så som skedde 2018, genom en undersökning eller annan dialog. De svar som kom in 2018 utgjorde en viktig del av styrelsens beslutsunderlag. Generellt fattar förbundsmötet beslut om förbundets långsiktiga inriktningar och målsättningar, medan styrelsen har ansvaret för den löpande verksamheten mellan förbundsmötena.

Beslut om medlemsförmåner är normalt sett en fråga som hanteras av styrelsen. Det är ändamålsenligt att styrelsen har ansvar för de medlemsförmåner som erbjuds då det ofta behöver fattas beslut om dessa också mellan förbundsmöten. Det kan också uppstå tolkningssvårigheter gällande beslut från förbundsmötet om till exempel produkter över tid ändrar innehåll. Visions styrelse har fattat beslut om att förbundet inte ska erbjuda förbundets medlemmar sjukvårdsförsäkring och frågan är inte initierad på nytt. Det finns därmed inte heller något behov av ett nytt beslut i frågan.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

54. Förbättra arbetsvillkoren för de med tillfälliga arbetstillstånd från länder utanför EU

Motionär: Helene Geelnard, Luleå

Ett problem som uppstår för de som kommer till Sverige från länder utanför EU, för att arbeta är att de när de beviljas tillfälligt tillstånd för att arbeta samtidigt hamnar i en utsatt situation. Under de första 24 månaderna gäller arbetstillståndet nämligen bara hos den arbetsgivare och för det yrke som står i personens beslut. Ska personen få ett nytt arbete måste en ny ansökan inlämnas om arbetstillstånd. När de har lämnat in en ansökan kan de börja arbeta hos en ny arbetsgivare innan de fått beslut, under förutsättning att de har ansökt innan det tidigare tillståndet har gått ut. Den nya arbetsgivaren måste ha annonserat ut tjänsten i Sverige och inom EU/EES och Schweiz innan anställningen påbörjas.

I regler framgår också att arbetsgivaren ska ha för avsikt att teckna sjukförsäkring, livförsäkring, trygghetsförsäkring vid arbetsskada och tjänstepensionsförsäkring när arbetstagaren påbörjar anställningen. Detta görs dock inte.

Det låter som rimliga regler, men konsekvenserna blir trots detta att många som kommer till Sverige senare upptäcker att arbetsgivaren exempelvis inte betalat in arbetsgivaravgifter för vissa månader som anställningen pågått. Detta leder till att personen inte uppfyller krav att uppnått de 24 månader som tillståndet avser. Det finns inget sätt för arbetstagaren att veta om arbetsgivaren följer det ingångna avtalet exempelvis att de betalar arbetsgivaravgifterna. Arbetstagaren vet inte heller om arbetsgivaren tecknat försäkringar eller inte. Om företaget man arbetar på byter organisationsnummer, så räknas detta som att denne fått en ny arbetsgivare och då gäller inte längre arbetstillståndet.

Många kan därmed hamna i slavliknande anställningsvillkor där de är helt utelämnade till arbetsgivaren i ett land där de inte behärskar varken språket eller känner till sina rättigheter.

Sverige har världens starkaste fackföreningar och den som befinner sig lagligt i Sverige har alla möjligheter att gå till facket för att få hjälp att utkräva sina rättigheter. Personer som kommer från ett land utanför EU/EES och Schweiz kan tillfälligt gå med i något av de två stora facken såsom gästarbetare i tex. Unionen (200 kr/år) eller Kommunal (103 kr/mån). För information om gästmedlemskap hos övriga parter, ska den enskilde vända sig direkt till respektive organisation. Detta åligger dock den enskilde arbetstagaren att själv ta kontakt med facket, något som kan vara svårt om man ej känner till sina rättigheter.

I Kommunal anser man exempelvis att facket saknar verktyg för att komma åt arbetsgivare som utnyttjar den utländska arbetskraften. Det är svårt för facket att kontrollera om ingångna avtal efterföljs. Många utanför EU-arbetare är som nämnts ovan ej medlemmar i något svenskt fackförbund. Därför skulle även Vision behöva stötta dessa frågor, även om det inte i första hand rör Vision yrkesområde.

Det har, i synnerhet vad gäller icke-EU-medborgare som kommit till Sverige på säsongarbetstillstånd, förekommit avskedanden som inte är förenliga med svensk rätt men som ändå godkänts eftersom de som avskedats varit anställda av utländska bemanningsföretag. För att se till att arbetsrätten även gäller

arbetskraftsinvandrare borde det utredas om den som väljer att anlita utländsk arbetskraft alltid skall ses som arbetsgivare.

För att minimera riskerna för oseriös arbetskraftsinvandring kan man införa någon typ av särskilt tillstånd för de företag som vill rekrytera arbetskraft från länderna utanför EU/EES. För att få rätt till ett sådant tillstånd skulle företaget behöva leva upp till vissa krav. Vissa branscher är hårt drabbade av oseriösa aktörer där arbetskraft blir utnyttjad, exempelvis av företag inom restaurangbranschen, inom städ- eller byggbranschen. Därför behöver det tillkomma någon form av kontroller för dessa företag.

Förbundsmötet föreslår besluta

- att** även Vision verkar för att särskilt förbättra arbetsvillkoren för den målgrupp som beviljas arbetstillstånd och kommer från länder utanför EU eftersom de är en särskilt utsatt målgrupp och därför kan missgynnas på svensk arbetsmarknad.
- att** Vision verkar för att den som anlitat utländsk arbetskraft alltid skall ses som arbetsgivare för att undvika att olika regler gäller på svensk arbetsmarknad.
- att** Vision verkar för att en arbetstagare från utanför EU, ska ges möjlighet att ändra arbetsgivare inom de 24 månader som första arbetstillståndet gäller så att arbetsvillkor blir mer flexibla.
- att** Vision verkar för att de arbetsgivare som anställt arbetstagare från länder utanför EU kontrolleras, efter ankomst av arbetstagaren. Så att dessa arbetstagare vid ankomst har fått ett svenskt kollektivavtal vilket utlovats innan anställningen påbörjades, från första månaden.
- att** Vision verkar för att de fackliga organisationerna ges verktyg att kontrollera om ingångna avtal efterföljs för arbetstagare som kommit från utanför EU.
- att** Vision verkar för att arbetsgivare även måste informera de fackliga organisationerna om när en person fått arbetstillstånd och ska påbörja sin anställning.
- att** Vision verkar för att införa någon form av tillstånd för företag som vill rekrytera arbetskraft utanför EU/EES så att dessa behöver redovisa att de lever upp till vissa krav såsom att de betalat arbetsgivaravgifter och följt ingångna anställningsavtal.
- att** Vision verkar för att arbetsgivare som inte betalar sina arbetsgivaravgifter i tid och bryter mot ingångna anställningsavtal, kan komma att föreläggas företagsbot.
- att** Vision i det fall detta inte redan finns, inför någon typ av liknande gästmedlemskap för de som arbetar i Sverige tillfälligt, likt de som Unionen eller Kommunal har. Detta för att visa att även Vision stöttar denna målgrupp

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förbättra arbetsvillkoren för de med tillfälliga arbetstillstånd från länder utanför EU”

Vision ser att dessa grupper av arbetstagare har behov av ett skydd och vill verka för att förbättra arbetsvillkoren för dem som beviljas arbetstillstånd och kommer från länder utanför EU.

Anställningsförhållanden av internationellt slag påverkas i stor utsträckning av Sveriges antagande av olika internationella konventioner och förordningar. Att sträva efter att den som anlitar utländsk arbetskraft alltid skall ses som arbetsgivare är inte möjligt utan vilka som är parter i ett anställningsförhållande måste utgå från den omfattande praxis som utvecklats på området, vilket är ett komplext rättsområde.

I slutet av 2017 infördes därför nya regler för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden. Lagändringen innebär att ett arbetstillstånd inte längre måste återkallas när arbetsgivaren gjort mindre misstag gällande anställningsvillkoren, om arbetsgivaren själv upptäcker och rättar till bristerna innan Migrationsverket vidtagit någon åtgärd. Det är en lindring av tidigare regler, då upptäckta misstag tidigare alltid ledde till ett återkallat arbetstillstånd oavsett åtgärder från arbetsgivaren.

Det står klart att en så tidig upptäckt som möjligt av eventuella felaktigheter är central för dessa arbetstagare. Samtidigt är det svårt att som tillfälligt bosatt och arbeta i ett annat land ha en djupare kunskap och kännedom om vilka regler som gäller och hur man kan komma till rätta med problem och felaktigheter.

I dagsläget erbjuder Vision rådgivning och stöd genom Fackligt center för papperslösa, som är ett samarbete mellan de fackliga organisationerna LO, TCO och SACO. Fackligt center för papperslösa bemannas bland annat genom Vision Direkt. Denna tjänst kan även nyttjas av personer med arbetstillstånd i Sverige och vid tillfälle har Vision genom center och även på domstolsnivå drivit ärenden för migrantarbetare från EU. Det finns därför i nuläget redan en möjlighet för personer från länder utanför EU att få facklig hjälp och företräderskap som är likställd eller till och med överskrider vad ett s.k. gästmedlemskap skulle ge. Genom företräderskapet som erbjuds praktiskt hjälp att kontrollera villkor samt se till att villkoren efterföljs korrekt.

I samband med att tillfällig arbetskraft som kommer från länder utanför EU anställs går dessa igenom en tillståndsprocess hos Migrationsverket, som bland annat innefattar att den relevanta fackliga organisationen får tillfälle att yttra sig över arbetsvillkoren. Denna process sker idag genom handläggning hos våra rådgivare på Vision Direkt. I det avseende utgör alltså Vision redan idag en viktig kontrollfunktion som förbundet tar på största allvar. Uppföljningen av att villkoren uppfylls och åtaganden efterföljs utförs av Migrationsverket. Vision ställer sig tveksam till om det är fackförbundens roll att åta sig ytterligare en kontrollfunktion utan att den i så fall bör vara utförd av en myndighet.

Det finns idag inte några lagar eller förordningar som ger möjlighet att utdöma företagsbot till arbetsgivare som missköter sina åtagande eller inte uppfyller villkoren för arbetstillstånden. Arbetsgivare som inte betalar arbetsgivaravgifter i tid och bryter mot ingångna anställningsavtal, kan dock redan idag åläggas att

exempelvis betala förseningsavgifter till Skatteverket och vid brott mot anställningsavtalet och lagen om anställningsskyddet finns möjlighet att i vanlig ordning inleda en rättstvist för att begära allmänt och ekonomiskt skadestånd. Att införa ytterligare särskilda ekonomiska sanktioner bör inte vara nödvändigt utan det system som redan finns måste anses utgöra tillräckligt skydd för arbetstagarna i den meningen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsområdet besluta

att anse motionen besvarad

55. Förändringar i det nya pensionssystemet och vårt socialförsäkringssystem

Motionär: Helene Geelnard, Luleåavdelningen

År 2026 kommer åldersspannet för när man har rätt att börja ta ut allmän pension att vara 64–69 år. Och därefter kopplas pensionsåldern till en ny så kallad riktålder. Argumentet för att höja pensionsåldern är att vi lever längre och klarar av att arbeta längre. Det är därför logiskt att riksdagen beslutat att åldern för när man får ta ut sin allmänna pension höjs. Den ålder då man har rätt att börja ta ut sin allmänna pension ändras från 61 till 62 år, från och med 2020. Samtidigt höjs den högsta ålder då man har rätt att behålla sin anställning från 67 till 68 år. Det är detta som brukar kallas LAS- åldern. Men det finns viktiga saker som saknas i beslutet.

Det kommer att slå hårt mot stora grupper som redan idag har svårt att arbeta fram till pensionen. För högre tjänstemän så ökar livslängden men medellivslängden ökar inte lika mycket för alla grupper och yrken. De med intellektuella yrken, som läkare, jurister och journalister, kan ofta utan problem jobba även efter fyllda 70. Det ser vi ofta exempel på. Det är murare, vars ryggar och axlar sällan håller fram till 65 år. Det är lågavlönade lokalvårdare och undersköterskor, som redan i dag ofta tvingas sluta i förtid. Många vill säkert arbeta längre. Men alla har inte ett jobb där man kan sitta på ett kontor. Många arbetar i fysiskt krävande yrken och har svårt att omskola sig sent i livet. Tvärtom så är det långt ifrån alla klarar av att arbeta ens fram till dagens pensionsålder. Och redan med det nuvarande pensionssystemet missgynnas alla som inte kan arbeta länge och mycket. Det skiljer exempelvis hela 18 år i livslängd mellan den med kort utbildning i Vårby och den med lång utbildning i Danderyd.

En grupp som tydligt missgynnas av förslaget om höjd pensionsålder är, de med lägst inkomst. Det handlar om personer som arbetar i fysiskt krävande arbeten och kvinnor som arbetat mycket deltid. Levnadsvillkor påverkas av flera faktorer som klass, könsidentitet, födelseland, funktion och utbildningsbakgrund. Katalys beskrev det väl i sin rapport Pensionssveket från 2017. Kort beskrivet pekar det på att eftersom pensionssystemet inte tar hänsyn till att klyftor i utbildning och inkomst även påverkar medellivslängden, missgynnas arbetare på ett absurt sätt till förmån för högutbildade. De visar också hur det omfördelar pensionskapital från lågutbildade, deltidsarbetande och långtidssjukskrivna till andra. Positioner på arbetsmarknaden som ofta upptas av kvinnor och utrikesfödda.

Därför döms många, främst kvinnor, till fattigdom när de går i pension. Sju av tio av Kommunals medlemmar har exempelvis idag så låg inkomstpension att de får garantipension, trots att de har arbetat hela livet. Handelsanställda har också många deltidsarbetande kvinnor som ej erbjuds heltid. Och för grupper med kortare utbildning så minskar till och med livslängden även om genomsnittslivslängden har ökat.

För att förbättra kvinnors pensioner krävs strukturella och långsiktiga insatser. Kvinnors lägre pensioner beror inte primärt på att de inte har information. Det beror på en ojämsställd arbetsmarknad. De stora inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män, förutom det faktum att kvinnodominerade yrken har lägre löner.

Handlar alltså också om att kvinnor jobbar mer deltid, tar ut mer betald och obetald föräldraledighet, vabbar mer och oftare är sjukskrivna.

Det beror också på att pensionssystemet bygger vidare på och förstärker detta. För att bryta ojämställdheten på arbetsmarknaden krävs långsiktiga och strukturella insatser såsom en individualiserad föräldraförsäkring och rätt till heltid. Särskilda insatser behövs också inom kvinnodominerade sektorer och för utrikes födda kvinnor. Enligt

LO-rapporten "Ojämlig hälsa" har medellivslängden för kvinnor i typiska LO-yrken med låga inkomster inte ökat alls under de senaste tio åren. Nu är det även startålder 25 år i Avtalspension SAF-LO, men förhoppningsvis ändras även detta så att även avtalspensionen betalas in under hela arbetslivet. Det vore rimligt att avtalspensioner också följer det allmänna pensionssystemet som beräknas på hela livets arbete.

Vi ska inte skapa ett samhälle där det råder mycket orättvisa och ojämlika livsvillkor för olika grupper i samhället. Vi behöver aktivt arbeta för att utjämna strukturella ojämlikheter genom att kompensera med andra samhällssystem.

I den första stora pensionsutredningen, som ligger till grund för vårt tidigare pensionssystem, står det bland annat att pensionssystemet skulle bli en drivkraft för att kvinnor att se till att höja sina löner i nivå med män. Att inte ta hänsyn till hur förvärvslivet faktiskt ser ut motiverades på 90-talet med att pensionssystemet inte ska lösa de orättvisor som resten av samhället inte har kunnat lösa tidigare. Men då är invändningarna, Varför inte då? Vi ska väl inte förvärra dem i alla fall? samt Med vilken kraft angriper man då de där orättvisorna för att se till, att man kan leva på sin pension?

För alla med förslitningsskador, reumatism, värk i axlar och ryggar som förhindrar tunga lyft men som arbetat hela livet inom fysiskt tunga arbeten. Kan vi då verkligen kräva att dessa ska börja omskola sig. Till att kunna få ett eventuellt administrativt arbete i konkurrens med yngre nyutbildade. När de befinner sig på ålderns höst? När våra nuvarande socialförsäkringssystem inte fungerar? Är det rimligt eller ens samhällsekonomiskt?

Det är därför också nödvändigt att de som har fyllt 65 år ska kunna få ta del av vårt gemensamma socialförsäkringssystem. Betraktas de som arbetsföra och har ett jobb ska de självklart ha rätt till sjukpenning om de blir sjuka. Om de fått beviljat sjukersättning bör den också gälla fram till riktåldern. Riksdagen glömde nämligen att besluta att samtidigt låta åldersgränsen för sjukpenning, sjukersättning (förtidspension) och a-kassa följa med riktåldern. När beslutet om den nya pensionsåldern togs. Regeringen ska återkomma i frågan är det senaste beskedet.

Men i dagsläget kan vi inte heller inte lita på att sjukpenning eller sjukersättningssystemen fungerar då många får avslag. Ofta på grund av att man anser att det kan finnas ett arbete på svensk arbetsmarknad som den sökande skulle kunna ta. Man sjukskrivs idag inte endast provat mot det arbete man har idag utan provas även mot alla möjliga tänkbara arbeten på svensk arbetsmarknad. Även i det fall personen i fråga inte har någon möjlighet att få detta arbete, på grund av brister i utbildning eller yrkeserfarenhet och bakgrund. Sverige har OECD:s hårdaste krav för att kvalificera sig till sjukpenning eller sjukersättning.

Sju av tio som ansöker får avslag av Försäkringskassan. Regeringen har länge lovat att se över reglerna. LO, TCO och Saco har krävt det, liksom Riksrevisionen och Försäkringskassan. Men ingenting har hänt.

Förbundsmötet föreslår besluta

- att** Vision verkar för att uttag av exempelvis betald föräldradighet och vård av barn exempelvis på sikt kan kompenseras för i uträkningen av ersättning i det nya pensionssystemet
- att** Vision fortsätter kräva en ökad förutsägbarhet gällande vår allmänna sjukförsäkring och reglerna för hur de tillämpas

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förändringar i det nya pensionssystemet och vårt socialförsäkringssystem”

I samband med att Pensionsgruppen presenterade förslag om höjda pensionsåldrar har Vision utarbetat ett nytt pensionspolitiskt program som antagits av förbundsstyrelsen. Vision deltar i påverkansarbete genom samarbeten i såväl TCO som Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR).

Ett flertal aktiviteter har skett för att förstärka pensionen. Vision har bland annat ställt sig bakom förslag till förbättrat grundskydd såsom garantipension och bostadstillägg genom samarbetet inom TCO och OFR och arbetar också för en ökad avsättning till den allmänna pensionen. Via OFR har Vision också krävt ökade premier för den kommunala tjänstepensionen.

2019 har det åstadkommit en pensionsförstärkning i äldre tjänstepensionsavtal i kommunal sektor och inom svenska kyrkan. Från och med 1 januari 2018 har fondavgifterna förhandlats ner till en lägre nivå för kommunal tjänstepension vilket i sig innebär en förstärkning av pensionerna. Vision arbetar systematiskt med pensions-information. Genom ökad kunskap kan varje medlem få bättre förutsättningar för att kunna göra medvetna val för också själv i möjligaste mån kunna påverka.

Parallellt med arbetet gällande pensionssystemen arbetar Vision för att våra medlemmar ska kunna få förutsättningar för ett långt arbetsliv. En god arbetsmiljö, individuella anpassningar vid behov, möjlighet att lokalt förhandla fram lösningar såsom exempelvis den lokala 80-90-100 modellen är viktiga komponenter.

Vanligtvis påverkas inte tjänstepensionen av föräldraledighet eller vård av barn enligt föräldraledighetslagen. I den allmänna pensionen tryggas intjänande av pensionssystemets beräkning av ”barnaår” under barnets fyra första år. Det finns en möjlighet att föra över premiepension till den som tjänar minst, om man är två föräldrar. Trots detta kan många dagar med vård av sjuka barn ge en negativ effekt på den allmänna pensionen. Då kvinnor fortfarande står för en stor del av föräldraledigheten är detta också en jämställdhetsfråga. Vision bedriver, tillsammans med övriga förbund inom TCO och OFR, ett påverkansarbete för att man inte ska förlora på vård av barn.

När det åldersgränserna i socialförsäkringarna finns i dag ett löfte från den politiskt sammansatta Pensionsgruppen om att åldersgränserna i socialförsäkringarna, till exempel i sjukförsäkringen, och åldersgränsen i arbetslöshetsförsäkringen ska komma att följa den så kallade riktåldern. Detta är en mycket viktig fråga som Vision arbetar med, både genom att bevaka att de utfästelser som redan gjorts fullföljs och genom att bedriva påverkansarbete, främst genom vårt samarbete inom TCO.

Även när det gäller regelverket kring och hanteringen av sjukförsäkringsfrågor arbetar Vision tillsammans med övriga TCO-förbund. Ett antal statliga utredningar har tillsatts för att utreda sjukförsäkringen. Vision har inom TCO-samarbetet löpande haft kontakt med utredningarna och framfört synpunkter gällande bland annat rättssäkerheten i bedömningarna. Vision avser att tillsammans med övriga TCO-förbund fortsatt bedriva ett aktivt påverkansarbete i frågan om sjukförsäkringen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsrådet besluta

att bifalla motionen

56. Rätt ersättning utan fördröjning

Motionär: Helena Hellashjärta, Vision Göteborg

Dags för Vision att börja ett påverkansarbete med Försäkringskassan, när det gäller frågan om sjukpenning eller vab-ersättning.

Många av våra sjukskrivna medlemmar, de som främst har blivit sjukskrivna så lång tid att de behöver sin ersättning för förlorad inkomst, de möter många gånger bekymmer. Till exempel fördröjd ersättning eller ingen ersättning alls.

Idag hamnar den sjukskrivne/vår medlem i kläm med ca 30 handläggningsdagar för sin sjukskrivning vilket innebär att om man inte har lämnat in den elektroniska blanketten till Försäkringskassan med en gång man insjuknat så kan det bli fördröjning på utbetalningen. I några fall kan läkaren och Försäkringskassan ha skilda uppfattningar om längden av denna tid vilket kan medföra att den som varit hemma inte är berättigad ersättning för den tiden den haft för återhämtning och inte får hela sin ersättning av dessa grunde eller en retroaktiv ersättning.

Vi som arbetar vill kunna lita på bedömningen av våra läkare och att inte behöva stå i den situationen att man är både sjuk och orolig för om vi kan få ersättningen försenad eller ej, i en del fall har det inte bifallits någon ersättning alls vilket har ställt vår medlem i den situationen att den varit hemma i god tro och fått ett besked senare som kommer som en chock.

Många medlemmar drabbas sammanfattningsvis av detta och även av ärenden med sjukskrivning av barn för att vara hemma med Vård av barn.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision lyfter in till TCO, att driva frågan om att man förenklar processen mellan Försäkringskassan och vården, så att våra medlemmar får rätt ersättning utan fördröjning

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Rätt ersättning utan fördröjning”

När det gäller regelverket kring och hanteringen av sjukförsäkringsfrågor arbetar Vision aktivt i samverkan med övriga TCO-förbund. Ett antal statliga utredningar har under senare tid tillsatts för att utreda sjukförsäkringen. Vision har inom TCO-samarbetet löpande haft kontakt med utredningarna och framfört synpunkter gällande bland annat rättssäkerheten och förutsebarheten i bedömningarna.

De utredningsförslag som hittills framkommit ser Vision i stora delar positivt på. Bland annat förslår en av utredningarna ett utökat antal avstämningsmöten där Försäkringskassan, läkare och den försäkrade och eventuellt arbetsgivaren deltar. Sådana möten skulle i större utsträckning kunna utgöra en plattform för ett gott samarbete kring den enskildes sjukskrivning och rehabilitering.

Vision har genom TCO ett löpande samtal med Försäkringskassan gällande olika handläggningsfrågor. Förbättringar har också skett under senare år, så som möjligheten för läkare att elektroniskt skicka sjukintyg till Försäkringskassan.

Problemet med retroaktiva avslagsbeslut som motionären uppmärksammar är en av de många frågor som Vision under de senaste åren, tillsammans med de övriga TCO-förbunden, har bedrivit ett aktivt påverkansarbete kring. Från och med 1 januari 2018 skedde en lagändring som innebär att den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst är skyddad under tiden man väntar på ett beslut om sjukpenning samt att Försäkringskassan under utredningstid ska utge sjukpenning, om det saknas skäl som talar emot detta. Under en period dessförinnan saknade Försäkringskassan helt rättsligt stöd för att betala sjukpenning för utredningstid i det fall beslutet, som motionären påpekar kan komma efter en lång utredningstid, blev negativt.

Att Försäkringskassan har de resurser som krävs för att hålla handläggningstiderna så korta som möjligt och göra en rättssäker prövning är viktigt. Handläggningen kan också dra ut på tiden på grund av att Försäkringskassan väntar på kompletteringar från läkare. I det fallet är det arbete med att utbilda läkare i intygsskrivning som skett under de senaste åren och de nya digitala lösningar som nu finns för läkare att skicka in intyg och för Försäkringskassan att begära kompletteringar mycket viktigt att hålla i och fortsatt utveckla. Vision avser att tillsammans med övriga TCO-förbund fortsätta att bedriva ett aktivt påverkansarbete för en effektiv och rättssäker handläggning av sjukförsäkringsärenden.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmeetet besluta

att bifalla motionen

57. Strukturell löneproblematik får en fortsättning både på Förbundsmöte och i livet

Motionär: Vision senior Göteborg

Vid Förbundsmötet 2016 behandlades och bifölls en motion betitlad ”Orättvisa i arbetslivet ger orättvisa pensioner”. Den att-sats som bifölls löd; ”Att vid diskussioner, kampanjer och opinionsbildning vad gäller strukturella löneskillnader samtidigt förtydliga och påpeka konsekvenserna vad gäller pensionerna”

Detta har inte märkts i något avseende sedan dess och givetvis inte heller i den senaste demonstrationen av kampanjen 16:09. Ett strukturellt löneproblem blir ju ett strukturellt pensionsproblem i och med det pensionssystem vi har. Ett system som Inga-Lisa Sangregorio skrivit en bok om och kallat Blåsningen.

Konsekvenserna av en lyckad eller mindre lyckad facklig politik kring de strukturella lönefrågorna och frågor kring ett hållbart arbetsliv märks inte bara i yrkeslivet utan definitivt och tydligt efter detsamma. Vi har stora grupper, främst kvinnor, bland Visions medlemmar som efter att kämpat med att ”inte ha kunnat leva på sin lön”, ett fackligt krav, nu tvingas konstatera att man inte kan leva på sin pension och det blir värre framöver med et system vi har. Fler och fler hamnar under EU:s fattigdomsgräns.

Nu är ju frågan om den allmänna pensionen en fråga som Vision inte driver ensamt sägs det utan via TCO. Men Vision måste ha en tanke en ingång i de diskussionerna och därför är även den frågan relevant för ett Förbundsmöte i Vision. TCO är ju ett utmärkt forum att klara ut det strukturella problemet mellan kommun/region, stat och privat då alla dessa sektorer finns representerade i TCO. Dock att Vision måste ha en egen ingång, en åsikt och en strategi i frågan. Varför inte diskutera den på Förbundsmöte och/eller på annat sätt och varför inte då med deltagande av de med erfarenhet av systemet, pensionärerna/seniorena. De ska då inte vara observatörer i en sådan diskussion utan deltagare och det i kraft av sitt medlemskap.

Tjänstepensionen är en fråga för Vision och dess konstruktion späder ju på problematiken genom att alla avsättningar till pension sker i procent. Ju högre lön desto mer avsättning som sedan blir underlag för pensionen.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** vid diskussioner, kampanjer och opinionsbildning vad gäller strukturella löneskillnader samtidigt förtydliga och peka på konsekvenserna vad gäller pensionen
- att** utnyttja den erfarenhet som finns bland seniormedlemmarna vid framtagandet av en strategi för detta arbete

- att** i debatten och via TCO sätta fokus på ett krackelerande pensionssystem med allt fler pensionärer, företrädesvis kvinnor, under EU:s fattigdomsgräns, vilket är en följd av det strukturella löneproblemet. Det är ovärdigt ett fungerande välfärdssystem
- att** hitta former för hur tjänstepensionen ska konstrueras så att den inte späder på problematiken

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Strukturell löneproblematik får en fortsättning både på Förbundsmöte och i livet”

Eftersom lönen under hela yrkeslivet i hög grad bestämmer nivån på den slutliga pensionen blir pensionsfrågor också lönefrågor. Detta gäller både för den allmänna pensionen och för tjänstepensionen. Arbetet Vision lägger ner på att försöka åstadkomma högre generella löner och bättre lönekarriärer för yrkesgrupper inom välfärden blir än viktigare. I detta arbete ska Vision också bli bättre på att uppmärksamma förhållandet mellan lön och pension.

Den blocköverskridande pensionsgruppen presenterade ett paket innehållande större förändringar inom pensionssystemet och omkringliggande system i december 2017. I samband med detta tog Vision fram en egen pensionspolitik som fungerat som utgångspunkt i arbetet med pensionsfrågor inom TCO och OFR. Organisationerna samlar förbundens pensionsexperter och samarbetar kring remissvar med utgångspunkten att det finns en styrka att gemensamt lyfta fram de åtgärder som ger bäst förutsättningar medlemmarna.

Vid framtagandet av den interna pensionspolitiken genomfördes en grundlig analys av hela systemet och Min Pension blev inbjudna för att presentera fakta, trender och prognoser.

Visions pensionspolitik har fokus på att pensionen ska gå att leva på för alla och att det ska finnas ett tryggt grundskydd för den som får en låg pension. Vidare har det varit av vikt att finna åtgärder för att förhindra ojämlika pensionsnivåer.

Visions pensionspolitik återfinns här

<https://vision.se/globalassets/documents/pensionspolitik-for-fackforbundet-vision.pdf> och utgår bland annat från att nedanstående punkter är särskilt viktiga för att förbättra den totala pensionsekonomin.

- ▶ Ökad avsättning till allmän pension
- ▶ Förbättrat grundskydd i den allmänna pensionen (Garantipension och bostadstillägg)
- ▶ Bakomliggande inkomst ska ligga till grund för beräkning av allmän pension vid vård av sjukt barn
- ▶ Förstärkt nivå i äldre förmånsbestämda tjänstepensionsavtal
- ▶ Ökad avsättning till premiebaserade kommunala tjänstepensionsavtal
- ▶ Ökad pensionskunskap

Även om grundproblemet med orättvisa pensioner är en följd av strukturella löneskillnader så har en del förbättringar arbetats fram utifrån den framtagna pensionspolitiken.

Genom påverkansarbete via TCO har Vision ställt sig bakom de förbättringar som föreslagits inom den allmänna pensionen. En högre avsättning samt förstärkt grundskydd för de med låga pensioner. Vid en närmare analys har det även framkommit att vård av barn kan generera negativa konsekvenser på den allmänna pensionen. Då det oftast är kvinnor som ”vabbar” har Vision lyft fram förslag om att den bakomliggande inkomsten ska användas vid beräkning av den allmänna pensionen, detta har TCO tagit med i ett gemensamt remissvar.

Inom tjänstepension har äldre förmånsbestämda tjänstepensionsavtal förstärkts, även de som redan funnits med under utbetalning. Här finns ofta kvinnor som inte haft full intjänandetid som i sin tur inte genererar hel tjänstepension. Nu har en lägsta garantinivå förhandlats fram samt att det finns möjlighet för deltidssjuka att begära förhandling om alternativberäkning som kan ge högre tjänstepension. Sammanfattningsvis har all tjänstepension som samordnas med allmän pension erhållit förstärkt nivå. Nyare tjänstepensionsavtal (PFA 98, KAP-KL, AKAP-KL) behöver även förstärkas genom ökad avsättning varför förhandlingsframställan finns inlämnad genom OFR. Sammantaget arbetar Vision för höjd tjänstepension inom samtliga kommunala tjänstepensionsavtal.

Vision arbetar aktivt med pensionsinformation. Ett system som blir allt mer uppbyggt på en långsiktig fondförvaltning kräver en ökad kunskap för att kunna göra medvetna och bra val. Även i de fall som en lön är lägre så kan en långsiktig och bra placering av pensionspremier generera en god pension. Det kan även ge det motsatta, en sämre placering under längre tid kan ge en lägre pension än som förväntats trots att lönen varit relativt god hela livet.

Förbundsstyrelsen anser att, precis som motionärerna tar upp, problemen vad gäller pensionsnivåer kommer kvarstå i yrken som har för låga löner och för dåliga lönekarriärmöjligheter. Dessa områden är därför prioriterade i Visions arbete och lönepolitiken kompletterar den pensionspolitik förbundet idag har. Eftersom påverkansarbete är långsiktiga processer är det en fördel om den politik som är utgångspunkten för påverkansarbetet inte förändras för ofta. För närvarande pågår ett omfattande arbete med besvarande av remisser innehållande förändringar inom allmän pension och grundskydd samt att förhandlingar är påbörjade vad gäller ökad avsättning till tjänstepensionsavtalen utifrån den pensionspolitik som tagits fram. En ny pensionspolitik i detta skede kan leda till en otydlighet i påverkansarbetet om förbundet byter åsikt i grundläggande frågor. Vi bör därför inte ta fram en ny strategi utan fortsätta på det arbete som redan pågår. Att vid behov ta hjälp av seniormedlemmar är bra men ny politik eller strategi behöver inte tas fram.

Opinionsbildning kring pensionsfrågor liksom förändringar i tjänstepensionsavtal måste fortsatt ske i nära samverkan med andra förbund och organisationer på arbetsmarknaden. Vision bör fortsätta att verka för att gemensamt med andra och via andra organisationer sätta fokus på pensionsfrågor.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla första, tredje samt fjärde att-satsen samt

att avslå andra att-satsen

58. Verka för slopat karensavdrag

Motionär: Gustav Hadin, Visions allmänna klubb Göteborg

Nu i "coronatider" har det blivit uppenbart att det system vi har med karensdag/karensavdrag inte är särskilt bra om man vill hindra spridningen av sjukdomar. Denna insikt har nu även kommit till regeringen, som temporärt avskaffat karensen för att personer som är sjuka eller misstänker sig vara sjuka faktiskt ska stanna hemma från jobbet och därmed kunna minska onödig smittspridning.

Detta visar på att man räknar med att de allra flesta inte skulle ha stannat hemma annars, vilket betyder att man räknar med att det nuvarande systemet gör att människor väljer att gå till jobbet även om de är sjuka och mycket smittsamma. Det betyder t.ex. att den vanliga säsongsinfluensan sannolikt sprids mycket mer än den skulle behöva och leder därmed till att ett stort antal personer dör i influensarelaterade besvär helt i onödan. Även mindre allvarliga sjukdomar får på detta sätt onödigt stor spridning, och kan då leda till att stora delar av personalstyrkan på en arbetsplats är hemma sjuka samtidigt. Detta kan lätt få svåra konsekvenser för både verksamheten i stort och för arbetsmiljön och arbetsbelastningen för dem som är kvar på arbetsplatsen.

Alla skulle alltså gynnas av att den som är sjuk stannar hemma, oavsett vilken smittsam sjukdom det handlar om. Varför människor väljer att gå till jobbet är inte svårt att räkna ut, karensavdraget svider i plånboken för de flesta. Värst är det dessutom för de som tjänar sämst, vilket ofta är kvinnodominerade yrken. Dessutom missgynnas väldigt många personer som lever med någon form av kronisk sjukdom/funktionsnedsättning av det nuvarande karenssystemet.

Jag anser därför att Vision bör verka för att det nu tillfälligt avskaffade karensavdraget inte kommer tillbaka.

Förbundsområdet föreslår besluta

att förbundsområdet besluta att Vision ska verka för att karensavdraget avskaffas permanent

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Verka för slopat karensavdrag”

Frågan om konstruktionen för avdrag vid sjukdom har diskuterats i många omgångar. Från och med 2019 byttes den gamla karensdagen ut mot det nya karensavdraget. Det var en förändring som genomfördes bland annat för att den som arbetar koncentrerad deltid inte ska få ett orimligt stort avdrag, jämfört med den som arbetar kontorsarbetstid.

För att mildra effekterna för den som till exempel på grund av en kronisk sjukdom kommer att drabbas av återkommande sjukperioder finns det så kallade särskilda högriskskyddet. För den som beviljas särskilt högriskskydd innebär det att Försäkringskassan utbetalar ersättning från första dagen av sjukfrånvaron. Arbetsgivaren behöver därmed inte heller stå för sjuklönekostnaden.

Vid återinsjuknande tätt efter tidigare sjukperiod finns också ett skydd som innebär att man inte drabbas av ett nytt karensavdrag.

De flesta försäkringar innehåller någon typ av självrisk. Detta ses vanligtvis som ett sätt att minska på kostnaden för försäkringen och anses också vara ett möjligt incitament mot överutnyttjande. Sådana aspekter får, när det gäller sjukförsäkringen, vägas mot den ekonomiska förlusten för den enskilde och samhällsnyttan av att undvika ”sjuknärvaro” på arbetsplatserna.

De länder som inte har en försäkring med karens har istället andra kontrollsystem. Norge har t ex en sjukförsäkring jämförlig med den svenska, men har inte något karensavdrag för arbetstagare. I stället har man i Norge en mycket begränsad möjlighet att vara sjuk utan att lämna in ett sjukintyg. Den som har varit anställd i tio månader kan vara sjuk fyra gånger per år, maximalt tre dagar åt gången, utan sjukintyg. För övriga anställda eller sjukperioder/sjukdagar utöver dessa krävs sjukintyg från läkare från första sjukdagen. Reglerna i Norge innebär därmed en belastning på vården som vi i Sverige undviker genom att sjukintyg begärs först från och med åttonde dagen i en sjukperiod. De som drabbas av kortvariga sjukdomstillstånd behöver därmed aldrig, medicinskt omotiverat, uppsöka läkare för att kunna ta del av den svenska sjukförsäkringen. I det fall karensavdraget avskaffas i Sverige innebär det med stor sannolikhet också andra förändringar i sjukförsäkringssystemet.

Karensavdraget har tillfälligt mildrats under Covid-19-epidemin. Under en tid kan man genom ansökan hos Försäkringskassan få viss ersättning för det karensavdrag som gjorts. Det är bra. Det är också rimligt att denna åtgärd i efterhand analyseras både avseende kostnader och samhällsnytta. Vision kommer verka för att effekten av ett avskaffat karensavdrag utreds och förbundsstyrelsens önskan är att karensavdraget avskaffas.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att bifalla motionen

59. Värna offentlighet och sekretess vid digitalisering

Motionär: Tilde Wengelin, Vision Malmö

Digitaliseringen innebär många fantastiska möjligheter att organisera välfärden mer effektivt. I övergången till alltmer digitala arbetssätt behöver vi som fackförbund samtidigt bevaka att digitaliseringen av det gemensamt ägda sker på ett sätt som stämmer överens med grundläggande värden för den offentliga sektorn.

Vi ser redan nu, som i Trelleborg, att myndighetsbeslut inom socialtjänst fattas av ett datorprogram utifrån en algoritm

Själva algoritmen sekretessbelades med hänsyn till affärsförbindelsen med utvecklaren. När källkoden efter domstolsbeslut lämnades ut innehöll den känsliga personuppgifter.

Naturligtvis måste vi som medarbetare och medborgare kunna förstå vad som ligger till grunden för ett myndighetsbeslut. Vi kan inte ha en välfärd där bara en programmerare på ett privat företag känner till den exakta formeln. Detta är särskilt viktigt eftersom vi vet att algoritmer och artificiell intelligens (AI) inte är helt neutrala; det finns en rad exempel på när AI reproducerat befintliga maktordningar. Användningen av algoritmer vid rekrytering kan till exempel leda till diskriminering.

Samtidigt läggs alltmer av myndigheters information i molnet. Försäkringskassan skriver i sin vitbok Molntjänster i samhällsbärande verksamhet – risker, lämplighet och vägen framåt (2019): "Molntjänster erbjuder ofta god funktionalitet, driftsäkerhet och teknisk säkerhet till rimliga kostnader. Det är önskvärt och i viss utsträckning nödvändigt att den offentliga sektorn kan tillgodogöra sig dessa fördelar. Samtidigt får vi aldrig bortse från den ökade sårbarhet som följer med digitaliseringen av samhällsbärande funktioner. Sveriges digitala suveränitet behöver säkras och den offentliga förvaltningen måste bibehålla eller ta tillbaka kontrollen över samhällsbärande digitala funktioner och data."

Flera stater, som USA och Kina, har lagar som ger deras myndigheter rätt att i vissa fall ta del av uppgifter som lagras i molnet. Det innebär att det finns en risk att uppgifter som i Sverige omfattas av sekretess riskeras att lämnas ut till ett annat land.

Vi behöver därför bevaka att principer om offentlighet och sekretess efterlevs i frågan om digitalisering.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision ställer krav på att offentlighetsprincipen och möjligheten för allmänheten att förstå myndighetsbeslut alltid värnas vid digitalisering i kommuner och regioner

att Vision ställer krav på att människors integritet skyddas och sekretessregler efterlevs vid digitalisering i kommuner och regioner, exempelvis genom att arbeta för inrättandet av en offentlig lagringstjänst

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Värna offentlighet och sekretess vid digitalisering”

Digitaliseringen innebär både fördelar och utmaningar, så som motionären beskriver. Vision har under lång tid bedrivit påverkansarbete i frågor gällande digitalisering av välfärdstjänster. Perspektiven som Vision har arbetat med har varit digitaliseringens effekter på de anställdas arbetsmiljö och digitaliseringens möjligheter för att använda medarbetares kompetens bättre, men även rättssäkerhet och offentlighet och sekretess som berör medborgarna som nyttjar välfärdens tjänster. Digitaliseringen av den offentliga sektorn sker i dag snabbt. Att involvera personalen i utvecklingen och användandet av nya digitala lösningar är väsentligt.

Digitaliseringen kan underlätta allmänhetens insyn i den offentliga förvaltningen och underlätta kommunikationen mellan den som är i behov av myndighetens tjänster och den som handlägger myndighetsbeslut. Tid kan i bästa fall, tack vare en ökad digitalisering, tas från rena rutinartade arbetsmoment och användas där resurserna bättre kommer till nytta. Den ökade digitaliseringen innebär också arbetsmiljömässiga risker och risker kopplade till medborgarnas personliga integritet. Att värna om offentlighetsprincipen är essentiellt, både ur ett samhällsperspektiv och för den enskilde individen eller annan som efterfrågar en offentlig uppgift.

Från och med 1 januari 2018 finns den nya myndigheten för digital förvaltning (DIGG). Tanken är att DIGG ska vara ett nav för utvecklingen av digitaliseringen av den offentliga sektorn. DIGG verkar även för en mer öppen och datadriven innovation bland annat genom att arbeta för att den offentliga sektorns data hålls tillgänglig. DIGG förespråkar att tillgänglig data skapar samhällsnytta och bidrar till att offentliga aktörer kan jobba tillsammans och att medborgare och företag i sin tur kan använda data för att bidra till att lösa utmaningar och samhällsproblem. Vision driver att DIGG ska ges ett mer tydligt och kraftfullt uppdrag att stödja digitaliseringsarbetet utifrån de reella behoven i kommuner och regioner.

Datainspektionen är den myndighet som i första hand bevakar att molntjänster är lagliga och att den personliga integriteten skyddas då uppgifter hanteras digitalt. Dataskyddsförordningen gäller också för uppgifter som sparas i molntjänster. Datainspektionen kan också kräva rättelser i de fall då brister upptäcks. Redan 2011 genomförde Datainspektionen en granskning av olika organisationers, bland annat kommuners, hantering av molntjänster.

Vision anser att i samband med anpassning av lagstiftning för att främja digitalisering ska även myndigheters samverkan för att utbyta digital information ses över. Nyttan av ökat informationsutbyte måste vägas mot skyddet för den personliga integriteten.

Vision kommer att följa DIGGs och Datainspektionens arbete och fortsätta påverkansarbetet när det gäller digitalisering av välfärdstjänster, utifrån både de anställdas och medborgarnas perspektiv.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen

H. Hållbart engagemang

Motionerna 60–68

60. Avancerad rådgivning för förtroendevalda med fullmakt 2

Motionär: Vision Region Blekinge

Som förtroendevald i avdelningsstyrelser är det ibland svårt att rådge och coacha medlemmar som har hamnat i knipa av arbetsrättsliga skäl eller genom att Försäkringskassan efter en längre sjukskrivning stänger av medlem från försäkringen eller blir utförsäkrad. Ofta vill medlemmen driva sin rätt till sjukpenning/sjukersättning i via försäkringsrätten och förvaltningsrätten. Då krävs det juridiska kunskaper för att hjälpa medlemmen på bästa sätt. Tyvärr besitter inte alltid ombudsmännen på Visions center eller Vision Direkt utan det krävs specialist/juristkunskaper för att hjälpen ska bli så rätt som möjligt. Vid dessa tillfällen hade det varit bra med en direktkontakt med specialister eller förbundsjurist på förbundskontoret. Tyvärr hamnar man ofta i att man kommer för sent till förbundets sakkunniga specialister vilket är beklagligt för medlemmen.

Förbundsmötet föreslås besluta

att öppna upp en direktlinje för förtroendevalda med fullmakt 2 för att kunna komma i kontakt med specialister, sakkunniga inom rättsväsendet gällande arbetsrätt, arbetsmiljö och socialförsäkringar för att kunna hjälpa medlemmen på bästa sätt.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Avancerad rådgivning för förtroendevalda med fullmakt 2”

Precis som motionären beskriver så är det viktigt att våra medlemmar får stöd och hjälp på bästa sätt och i rätt tid. För att undvika att hamna i situationer där stöd och hjälp kommer för sent så är det av största vikt att kontakt tas så tidigt som möjligt.

Förbundsstyrelsen vill peka på att det redan finns en direktlinje för förtroendevalda till kansliet och det är att kontakta Vision Direkt och den särskilda förtroendevalda-slingan (0771-44 00 00, Knappval 2 och sedan underval 2). Där finns det ombudsmän med bred kompetens för att stötta och vägleda oss och där bedöms också om frågan behöver hanteras av någon annan i kansliet. Om det är fallet skickas frågan vidare och kan då tex hamna hos en nationell ombudsman eller arbetsskadespecialist.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

61. Förtroendevaldas digitala verktyg

Motionär: Vision avdelning Göteborg

På klubb, sektions- och avdelningsnivå finns ett stort behov av att kommunicera och att dela information och arbetsmaterial. Idag har man som förtroendevald tillgång till bland annat OneDrive och Outlook på webben. Dessa verktyg är bra och användbara, men de räcker inte.

För att sköta både det dagliga och det långsiktiga arbetet finns idag flera andra kommunikationsmetoder och -medel som till exempel Facebook-grupper, sändlistor för epost och lagring av filer i arbetsgivarens verktyg.

Att istället använda verktyg som är anpassade och utvecklade för ändamålet kan tyckas vara självklart. Påfallande ofta verkar vi dock som förtroendevalda sätta oss själva på undantag när vi genomför vårt förtroendevalda arbete, något som ytterst handlar om vår digitala arbetsmiljö.

Vi tror att genom att införa Office365 på bred front för förtroendevalda, och genom att utgå ifrån Teams så skulle mycket arbete underlättas.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** att införa Office365 framförallt Teams, som central funktion, för förtroendevalda – avseende kommunikation, fil- och informationsdelning, och att dessa verktyg blir tillgängliga via app i telefonen, för förtroendevalda
- att** förtroendevalda får vara delaktiga i en utvecklingsgrupp för digitala verktyg för förtroendevalda

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Förtroendevaldas digitala verktyg”

Motionären menar att Visions klubbar, sektioner och avdelningar har ett stort behov av att kommunicera och dela information och arbetsmaterial. Förbundsstyrelsen instämmer i denna beskrivning. Vårt fackliga arbete blir mer effektivt och medlemsnära om vi har tillgång till välfungerande digitala verktyg och utvecklar vårt arbete med kommunikation och arbete på gemensamma plattformar. Det är inte bra om förtroendevalda tvingas förlita sig på arbetsgivarens e-postsystem, verktyg och plattformar. Det är en av anledningarna till att Vision valt att utveckla en rad digitala verktyg som förtroendevalda kan använda för medlemskommunikation och dokumenthantering.

Vid all utveckling och införskaffande av IT-relaterat stöd är Visions hållning att användarna bör vara med och påverka för ett så bra slutresultat som möjligt. T.ex. vid framtagandet av Mina sidor tillsattes en referensgrupp av förtroendevalda som var med i hela utvecklingsprojektet. Detsamma gäller framtagandet av Ärendehanteringsfunktionen på Mina Sidor. Dessutom görs löpande stickprov och kontinuerliga tester med (förtroendevalda) användare som får testa av funktionsändringar innan de lanseras. Förtroendevalda som är intresserad av IT-utveckling i sitt uppdrag är välkommen att kontakta Minasidor@vision.se för att anmäla sitt intresse som deltagare i referensgrupp.

Men förbundsstyrelsen tycker inte att förbundsmötet ska slå fast att det är just Office365 eller Teams som är de system som ska användas. Dels skulle ett sådant beslut föregripa det arbete som förtroendevalda gör i olika fokus- och utvecklingsgrupper som syftar till att utveckla Visions interna arbete. Att på förhand bestämma vilka system som vi ska använda skulle i praktiken stå i motsats till motionärens goda intention att involvera förtroendevalda i utvecklingsarbetet. Dessutom går teknikutveckling fort och är komplex, så det vore inte strategiskt att låsa fast Vision i ett flerårigt beslut om exakt vilken teknik eller vilka system som ska användas. Vårt fokus måste vara att se till att Visions medlemmar har en god digital arbetsmiljö och inte ska peka på exakt vilka system som ska underlätta utvecklingen.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionens första att-sats samt

att bifalla motionens andra att-sats

62. Juristförsäkring för avdelningar

Motionär: Vision Region Blekinge

Från och med januari 2020 blev det möjligt att som medlem i Vision teckna en juristförsäkring via Folksam. Denna ger bland annat rätten till 15 timmars juridisk rådgivning per försäkringsår.

En dylik försäkring ser vi ett värde av att kunna teckna för avdelningsstyrelser och vi anser då att rätt till 30 timmars juridisk rådgivning per försäkringsår ska ingå. Vi ser en stor möjlighet att på ett bättre sätt kunna hjälpa våra medlemmar med en sådan försäkring. I nuläget saknar vi möjlighet att själva ta kontakt med förbundsjurist, då vi måste gå via centret.

Förbundsmeetet föreslås besluta

att Vision erbjuder avdelningsstyrelser en jurist-försäkring innehållande rätt till 30 timmars juridisk rådgivning per försäkringsår

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Juristförsäkring för avdelningar”

I förhandling ligger fokus på att finna möjliga och rimliga lösningar på problem som uppstått på arbetsplatsen. I de fall förtroendevalda behöver stöd i tolkningar eller analyser finns rådgivarna på Vision Direkt och Visions regionala ombudsmän tillgängliga. Dessa besitter tillsammans med Visions förtroendevalda en stor arbetsrättslig kompetens. I det fall ytterligare juridiskt stöd behövs tar rådgivare respektive regional ombudsman kontakt med Visions förbundsjurister och återkopplar till lokal förtroendevald.

Den juristförsäkring som erbjuds Visions medlemmar har ett tydligt undantag när det gäller arbetsrätt. Den hjälp som erbjuds via juristförsäkringen som kan tecknas hos Folksam är avsedd att ge stöd gällande testamenten, bouppteckningar, vårdnadstvister och andra juridiska frågor i privatlivet. Folksam har för tjänsten ett avtal med den rikstäckande juristbyrån Familjens jurist. Familjens jurist har inte specialiserat sig inom arbetsrätt. Vid upphandlingen av den juristförsäkring som erbjuds medlemmar i förbundet har det också varit av vikt att Vision inte önskat överlåta tolkning av våra kollektivavtal och andra arbetsrättsliga frågor till externa arbetsrättsliga rådgivare.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

63. Kvalitetssäkrat stöd till styrelser i kris

Motionär: Ola Tellner, Region Stockholm

Under mina år som förtroendevald har jag med jämna mellanrum stött på styrelser som hamnat i kris på grund av interna konflikter, olikheter och bristande styrning/ledning.

När en styrelse hamnar i kris leder detta utöver personligt lidande till bristande verksamhet och sämre medlemservice.

Vi misslyckas ibland att ta tillvara på våra olikheter och göra dessa till en styrka. Detta trots Visions aktiva mångfaldsarbete.

Min erfarenhet är att Vision centralt saknar metod och tydlig struktur i hur vi stödjer styrelser i kris på ett effektivt sätt.

De gånger som jag har bevittnat när styrelser har haft denna typ av problem har Vision sänt ut ombudsmän som har arbetat utan upparbetad metodik, vilket i sin tur ofta lett till fördjupade konflikter istället för att man hittat en lösning. Detta har lett till avhopp av engagerade förtroendevalda.

Det är viktigt att krishanteraren/konfliktlösaren har ingående kunskap om fackligt arbete.

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

- att** förbundsstyrelsen säkerställer att enhetligt metodstöd införs för styrelser i kris
- att** förbundsstyrelsen säkerställer att ovanstående spetskompetens finns inom varje regionalt center
- att** Vision utarbetar en strukturerad mall för hur och när denna hjälp ska erbjudas

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Kvalitetssäkrat stöd till styrelser i kris”

Förbundsstyrelsen vet att kansliet från tid till annan hanterar situationer som motionären nämner. Vi vet också att styrelser som hamnat i ett knepigt läge själva tagit stöd utifrån för att lösa sin situation.

Kansliets uppgift är att stödja styrelsen utveckling i det fackliga arbetet. Förbundsstyrelsen anser inte att kansliet ska ha som uppgift att gå in i den här typen av processer där det behövs beteendeveterare med mål att leda processer i grupp. Förbundsstyrelsens bild är att detta händer väldigt sällan och att det därför skulle vara svårt att upprätthålla en särskild kompetens för detta i kansliet. Däremot ska kansliet självklart kunna hänvisa till och förmedla kontakter till professionellt stöd. Detta sker genom att styrelsen tar kontakt med verksamhetschefen på sitt center.

Förbundsstyrelsens erfarenhet är att det är den professionella kunskapen om gruppdynamik och processer som är viktig eftersom den är generell. Därmed håller förbundsstyrelsen inte med motionären om att det förutom de specifika beteendevetenskapliga kunskaper som krävs, dessutom krävs ingående kunskap om fackligt arbete.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

64. Mina sidor och Medlemsregistret

Motionär: Lisa Norberg och Mari Liepins för styrelsen, Sektion 6 Primärvård-Tandvård, avdelning 282 VGR

Vi i avdelning 282, sektion 6 Primärvård-Tandvård, har stora bekymmer när vi ska dela in våra medlemmar (ca 1 800 st) i systemet.

Vi saknar att kunna dela in medlemmarna i följande ordning:

- ▶ Avdelning
- ▶ Sektion
- ▶ Förvaltning
- ▶ Område
- ▶ arbetsplats, alltså 5 nivåer.

Detta är idag inte möjligt i systemet där en endast kan välja avdelning, sektion, område dvs 3 nivåer. Detta är ett problem för oss som är så stora och har så många medlemmar som vi skulle behöva sortera upp. "Mina sidor" behöver uppdateras till dagens behov så att alla oavsett storlek på avdelning, sektion eller klubb ska kunna använda systemet på ett bra och tillfredsställande sätt. Förutom att vi har bekymmer med ovanstående så är "Mina sidor" ofta segt, stänger ner eller låser sig när en ska arbeta i systemet, speciellt runt lönerevision. Detta "strul" gör att allt arbete tar mycket längre tid och skapar stor frustration.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vi föreslår förbundsmötet besluta att Vision arbetar fram uppdateringar för systemet så att medlemmar kan sorteras in i 5 nivåer istället för 3 nivåer som det är idag.
- att** Vision arbetar med uppdateringar av sina system så vi slipper allt "strul" med dessa e-verktyg. Vi är många som arbetar i systemen samtidigt och det ska dessa klara av.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Mina sidor och Medlemsregistret”

Visions organisation är heterogen i en snabb och föränderlig omvärld och förbundsstyrelsen menar att Vision behöver ha ett bra medlemsregister och kunna tillhandahålla ett väl fungerande systemstöd som svarar upp mot de behov som finns.

Vid uppdatering och utveckling av våra medlemssystem behöver alltid en grundlig utredning genomföras för att säkerställa att vi hanterar behoven på bästa hållbara sätt både systemtekniskt men också ur användarperspektiv då funktionerna ska passa många användare.

Att komplettera systemet med fler nivåer i enlighet med det motionen föreslår är sedan tidigare en efterfrågad funktionalitet. En förändring med fler organisatoriska nivåer påverkar samtidigt flera andra system och applikationer, vilket kräver fortsatt genomlysning och konsekvensanalys. Förbundsstyrelsen målsättning är att möta efterfrågade behov och att det ska vara möjligt att sortera medlemmar på fler nivåer.

Det har tidigare skett ett arbete kring detta, men någon bra lösning har inte kunnat genomföras. Därför krävs ett utvecklingsarbete kring hur system, men också arbetsformer kan förbättras. Detta ska göras skyndsamt tillsammans med en referensgrupp av förtroendevalda som uttryckt behov av fler nivåer för att dela in medlemmar.

Vad gäller allmänt systemunderhåll genomför Vision just nu en stor genomlysning av Mina sidor för att öka prestandan och hastigheten.

I skrivande stund har en omfattande utredning påbörjats för att skapa mer effektiviserad inläsning och uthämtning av data mellan Mina sidor och vår databas Microsoft Dynamics CRM (i vardagligt tal Carma) Detta är ett omfattande arbete som pågår under hela 2020.

Även kodmässiga förändringar har genomförts på webbplattformen (Episerver) för att snabba på inläsningen av sidor och öka den upplevda prestandan. Vi jobbar ständigt med att förbättra användarupplevelsen av våra webbverktyg.

Vid all utveckling och införskaffande av IT-relaterat stöd är Visions hållning att användarna bör vara med och kunna påverka för så bra slutresultat som möjligt. T.ex. vid framtagandet av Mina sidor tillsattes en referensgrupp av förtroendevalda som var med i hela utvecklingsprojektet. Detsamma gäller framtagandet av Ärendehanteringsfunktionen på Mina sidor. Förtroendevalda som är intresserad av IT-utveckling i sitt uppdrag är välkomna att kontakta Minasidor@vision.se för att anmäla sitt intresse som deltagare i referensgrupp.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

65. Visions medlemsregister

Motionär: Vision Göteborg (avdelning 053)

Vision är ett fackförbund med stora ambitioner. Vi gör ett fantastiskt arbete tillsammans och medlemsantalet har en positiv trend. En av många samverkande faktorer för att lyckas med detta och bli ännu bättre är att vi har ett bra IT-stöd för att nå våra medlemmar.

Ett register med relevant och uppdaterat innehåll av hög kvalitet bidrar till att vi gemensamt kan arbeta vidare mot framtiden på ett professionellt sätt, såväl nationellt, regionalt som lokalt för både tjänstepersoner och förtroendevalda. Medlemsregistret ger oss en klar konkurrensfördel jämfört med andra fackförbund inom våra avtalsområden, men funktionalitet och teknik behöver förbättras.

I denna motion föreslår vi tre förbättringsområden som vi vill se åtgärder för:

Skapa gränssnitt där användaren i tabellform enkelt kan ändra uppgifter för flera medlemmar åt gången (alla uppgifter ska vara redigeringsbara).

Lägg till minst en organisatorisk nivå till (ska vara möjligt att redigera från nivå 2 och ”neråt”).

Uppgradera mjuk-/hårdvara för snabbare åtkomsttider.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vi föreslår förbundsmötet besluta att snarast genomföra förbättringar av medlemsregistret utifrån de förslag som läggs i och med denna motion.
- att** besluta om att förtroendevalda ska vara delaktiga vid anskaffning eller utveckling av IT-system som vi använder i våra uppdrag.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Visions Medlemsregister”

Förbundsstyrelsen instämmer i motionären om att ett bra IT-stöd är en bidragande faktor till en framgångsrik verksamhet och det är angeläget att hela tiden utveckla funktionalitet och teknik. Vid uppdatering och utveckling av våra medlemssystem behöver alltid en grundlig utredning genomföras för att säkerställa att vi hanterar behoven på bästa hållbara sätt både systemtekniskt men också ur användarperspektiv då funktionerna ska passa många användare. Det sker pågående förbättringsarbete avseende förbättrad och förenklad funktion för registervård och medlemshantering.

I skrivande stund har en omfattande utredning påbörjats för att skapa mer effektiviserad inläsning och uthämtning av data mellan Mina sidor och vår databas Microsoft Dynamics CRM (i vardagligt tal Carma) Detta är ett omfattande arbete som pågår under hela 2020.

Även kodmässiga förändringar har genomförts på webbplattformen (Episerver) för att snabba på inläsningen av sidor och öka den upplevda prestandan. Vi jobbar ständigt med att förbättra användarupplevelsen av våra webbverktyg och öka prestandan.

Den efterfrågade funktionen om att kunna massuppdatera genom tabellredigering har visat sig kräva vidare utredning, vilket också kommer att genomföras.

När det för övrigt gäller möjlighet att redigera kan en förtroendevald med rätt behörighet se och redigera medlemmar neråt i sin organisations hierarki, men inte uppåt eller åt sidan om avdelningen har fler sektioner eller sektionsklubbar.

Att komplettera systemet med fler nivåer i enlighet med det motionen föreslår är sedan tidigare en efterfrågad funktionalitet. En förändring med fler organisatoriska nivåer påverkar samtidigt flera andra system och applikationer, vilket kräver fortsatt genomlysning och konsekvensanalys. Förbundsstyrelsen målsättning är att möta efterfrågade behov och att det ska vara möjligt att sortera medlemmar på fler nivåer.

Det har tidigare skett ett arbete kring detta, men någon bra lösning har inte kunnat genomföras. Därför krävs ett utvecklingsarbete kring hur system, men också arbetsformer kan förbättras. Detta ska göras skyndsamt tillsammans med en referensgrupp av förtroendevalda som uttryckt behov av fler nivåer för att dela in medlemmar.

Vid all utveckling och införskaffande av IT-relaterat stöd är Visions hållning att användarna bör vara med och påverka för ett så bra slutresultat som möjligt. T.ex. vid framtagandet av Mina sidor tillsattes en referensgrupp av förtroendevalda som var med i hela utvecklingsprojektet. Detsamma gäller framtagandet av Ärendehanteringsfunktionen på Mina Sidor. Dessutom görs löpande stickprov och kontinuerliga tester med (förtroendevalda) användare som får testa funktionsändringar innan de lanseras. Förtroendevalda som är intresserad av IT-utveckling i sitt uppdrag är välkomna att kontakta Minasidor@vision.se för att anmäla sitt intresse som deltagare i referensgrupp.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

66. Vision bör tillhandahålla professionellt samtalsstöd till förtroendevalda

Motionär: Reagan Andersson, Stenungssund. Avdelningarna Stenungssund, Vänersborg, Uddevalla, Munkedal, Färgelanda, Lilla Edet, Mellerud står bakom motionen

Att vara förtroendevald och arbeta för Vision är ett hedersuppdrag som för det mesta är roligt och energigivande; men det innebär även att ställas inför svåra kollektiva och individuella öden och svåra processer. Att vara med att bära personers personliga lidande och utsatthet, stå starka mot arbetsgivaren och möta medlemmarnas krav e t c. Allt detta har en stark psykisk, och ibland fysisk påverkan. Att i uppdraget exponeras för och härbärgera andras utsatthet, emotioner och åsikter är något som det i normala fall krävs professionell handledning för att klara av. Detta i kombination med en hög arbetsbelastning och pusslande för att få eventuell ordinarie tjänst att gå ihop.

Risken är stor att den egna arbetsmiljön blir lidande. Vem skall den förtroendevalde vända sig till när hen mår dåligt och känner sig utmattad? Hur hanterar förtroendevalda ärenden som ”kryper under skinnet”? För många finns möjligheten att gå via företagshälsovården för att få hjälp men vem har det yttersta arbetsmiljöansvaret för fackligt förtroendevalda som agerar fackligt på sin arbetsplats? För andra uppfattas det som svårt när det i huvudsak är det fackliga engagemanget som orsakat det dåliga måendet. Risken är ju överhängande att ordinationen blir att dra ner på det fackliga engagemanget. I dessa fall hade det känts naturligt att förbundet backade upp med en inledande samtalskontakt. Vetskapen om att det finns ett nummer att ringa skulle innebära en trygghet och en livlina för förtroendevalda när uppdraget berör negativt, och kräver mer energi än det ger.

Faran är att det fackliga engagemanget inte blir hållbart i längden om det saknas bra stöd och rätt balans mellan krav och resurser. Centren erbjuder viss stöttning och förhoppningsvis kan man prata med sina lokala fackliga kollegor. Ibland är dock behoven sådana att det behövs en professionell samtalskontakt för att få rätt hjälp att komma vidare.

Förbundsmeetet föreslås besluta

- att** Vision centralt tar ett större ansvar i de förtroendevaldas psykosociala situation utifrån sitt uppdrag som förtroendevald
- att** Vision tar fram en modell för att erbjuda professionellt samtalsstöd till förtroendevalda som av olika anledningar inte vill eller kan få detta via sin arbetsgivare

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vision bör tillhandahålla professionellt samtalsstöd till förtroendevalda”

Motionärerna pekar på några olika situationer där vi som förtroendevalda ibland hamnar i situationer när vi har människor framför oss som på olika sätt mår dåligt. Det kan vara väldigt viktigt för en person att bara få prata ut om en händelse som har med arbetsituationen att göra och det blir då logiskt att vända sig till sitt fackförbund.

Från förbundsstyrelsen vill vi först och främst lyfta att det är väldigt viktigt att vi sätter tydliga gränser i vårt uppdrag. Vårt uppdrag är att finnas till även för medlemmar som befinner sig i väldigt svåra situationer och stödet vi ger ska ligga till grund för att medlemmens ärende hanteras korrekt och givetvis också medmänskligt. Men, vi vill understryka att det är mycket viktigt att vi som förtroendevalda inte hamnar i läget att ta på oss en terapeutisk roll. Det ingår inte i vårt uppdrag. Vi ska, i de fall medlemmen mår väldigt dåligt försöka få till stånd till att medlemmen får professionell hjälp. Helst via arbetsgivaren, men om det inte går ska vi uppmana medlemmen att söka det själv.

Förbundsstyrelsen vill också påtala att det är den arbetsgivare där man har sin anställning som har det huvudsakliga arbetsmiljöansvaret för våra förtroendevalda och om det uppstår problem kring den viktiga gränsdragningen bör man vända sig till kansliet för att få stöd.

I jobbet med att balansera det vi nämner ovan och hjälp att sätta gränser får vi förtroendevalda via kontakten med Vision Direkt och den särskilda förtroendevalda-slingan (0771-44 00 00, Knappval 2 och sedan underval 2). Där finns det ombudsmän med bred kompetens för att stötta och vägleda oss och där bedöms också om frågan behöver hanteras av någon annan i kansliet. Om det är fallet skickas frågan vidare och kan då hamna på ett center eller nationell funktion beroende på frågans art och komplexitet.

Naturligtvis kan det ändå uppstå situationer, inte minst för att vi är olika, där vi känner att det kan vara skönt att få prata med någon som har en professionellt terapeutiskt roll.

Som medlem i Vision och om du har en försäkring i Skandia finns den tjänsten kostnadsfritt. <https://vision.se/Medlem/Medlemsformaner/Samtalsstod/>.

För att stärka stödet till de förtroendevalda som är i behov av ytterligare stöd vill förbundsstyrelsen ta fram en liknande tjänst i innehåll som den vi har via Skandia, och som då riktar sig till Visions förtroendevalda.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå första att-satsen samt

att bifalla andra att-satsen

67. Stöd till förtroendevalda

Motionär: Ledare i Vision 2019

Vision har sina center och ombudsmän för att ge stöd till förtroendevalda i handläggningen av svåra ärenden. När man har ett ärende som innebär tät kontakt med en enskild medlem som har en mycket svår period händer det ibland akuta och oväntade saker. I vissa ärenden kan det handla om fara för liv eller hälsa och detta kan innebära en stor press på den förtroendevalda. Som förtroendevald kan man behöva stöd, både i hur man ska agera i det akuta skedet men även hur man själv blir påverkad.

Det är inte helt lätt att söka stöd hos arbetsgivaren och företagshälsovård då man behöver gå via HR/personalfunktion samt att det inte alltid ger en rätt till samtal eftersom det gäller en annan person. Vi kan inte heller berätta vad vi vet och vad som får oss att må dåligt i dessa ärenden då vi har en sekretess mot arbetsgivaren när det kommer till medlemmarnas situation. Ombudsmännen ska vara ett stöd i arbetsrättsliga frågor men det behövs en expertis för att följa upp den förtroendevaldas psykosociala arbetsmiljö.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision ska utveckla ett stöd till förtroendevalda i svåra medlemsärenden där man också ska följa upp den förtroendevalda. Stödet kan till exempel avse rätt till tre samtal.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Stöd till förtroendevalda”

(likalydande med yttrandet till motionen ”Vision bör tillhandahålla professionellt samtalsstöd till förtroendevalda”)

Motionärerna pekar på några olika situationer där vi som förtroendevalda ibland hamnar i situationer när vi har människor framför oss som på olika sätt mår dåligt. Det kan vara väldigt viktigt för en person att bara få prata ut om en händelse som har med arbetssituationen att göra och det blir då logiskt att vända sig till sitt fackförbund.

Från förbundsstyrelsen vill vi först och främst lyfta att det är väldigt viktigt att vi sätter tydliga gränser i vårt uppdrag. Vårt uppdrag är att finnas till även för medlemmar som befinner sig i väldigt svåra situationer och stödet vi ger ska ligga till grund för att medlemmens ärende hanteras korrekt och givetvis också medmänskligt. Men, vi vill understryka att det är mycket viktigt att vi som förtroendevalda inte hamnar i läget att ta på oss en terapeutisk roll. Det ingår inte i vårt uppdrag. Vi ska, i de fall medlemmen mår väldigt dåligt försöka få till stånd till att medlemmen får professionell hjälp. Helst via arbetsgivaren, men om det inte går ska vi uppmana medlemmen att söka det själv.

Förbundsstyrelsen vill också påtala att det är den arbetsgivare där man har sin anställning som har det huvudsakliga arbetsmiljöansvaret för våra förtroendevalda och om det uppstår problem kring den viktiga gränsdragningen bör man vända sig till kansliet för att få stöd.

I jobbet med att balansera det vi nämner ovan och hjälp att sätta gränser får vi förtroendevalda via kontakten med Vision Direkt och den särskilda förtroendevaldaslingan (0771-44 00 00, Knappval 2 och sedan underval 2). Där finns det ombudsmän med bred kompetens för att stötta och vägleda oss och där bedöms också om frågan behöver hanteras av någon annan i kansliet. Om det är fallet skickas frågan vidare och kan då hamna på ett center eller nationell funktion beroende på frågans art och komplexitet.

Naturligtvis kan det ändå uppstå situationer, inte minst för att vi är olika, där vi känner att det kan vara skönt att få prata med någon som har en professionellt terapeutiskt roll.

Som medlem i Vision och om du har en försäkring i Skandia finns den tjänsten kostnadsfritt. <https://vision.se/Medlem/Medlemsformaner/Samtalsstod/>.

För att stärka stödet till de förtroendevalda som är i behov av ytterligare stöd vill förbundsstyrelsen ta fram en liknande tjänst i innehåll som den vi har via Skandia, och som då riktar sig till Visions förtroendevalda.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att bifalla motionen

68. Visions ärendehantering

Motionär: Vision Göteborg (avdelning 053)

Ärendehantering på Mina sidor är en funktion som tagits emot mycket väl och efter synpunkter från skyddsombud har vi två förslag till förbättringar:

Möjlighet att lägga till ytterligare (minst) en handläggare till ärendet (då vi ofta gemensamt hanterar ärenden).

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** snarast genomföra förbättringar av ärendehantering utifrån det förslag som läggs i och med denna motion
- att** förtroendevalda ska vara delaktiga vid anskaffning eller utveckling av IT-system som vi använder i våra uppdrag

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Visions Ärendehantering”

Den efterfrågade funktionaliteten att kunna på Mina Sidor kunna lägga in ytterligare en handläggare till ett ärende är redan utvecklad och finns nu tillgänglig för alla användare.

Vid all utveckling och införskaffande av IT-relaterat stöd är Visions hållning att användarna bör vara med och påverka för ett så bra slutresultat som möjligt. T.ex. vid framtagandet av Mina sidor tillsattes en referensgrupp av förtroendevalda som var med i hela utvecklingsprojektet. Detsamma gäller framtagandet av Ärendehanteringsfunktionen på Mina Sidor. Dessutom görs löpande stickprov och kontinuerliga tester med (förtroendevalda) användare som får testa av funktionsändringar innan de lanseras. Förtroendevalda som är intresserad av IT-utveckling i sitt uppdrag är välkommen att kontakta Minasidor@vision.se för att anmäla sitt intresse som deltagare i referensgrupp.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

I. Utbildning

Motionerna 69–79

69. Ett utbildningsstöd i världsklass

Motionär: Ingrid Boström, Skellefteåavdelningen. Luleåavdelningen och Umeåavdelningen ställer sig bakom motionen

Vision ska möjliggöra att nyvalda förtroendevalda ska erbjudas grundutbildning en kort tid efter att de valts, bör vara inom sex månader, och för att det ska vara möjligt måste grundutbildningar erbjudas från centrala utbildningsgruppen.

För att man som avdelning själv ska kunna erbjuda sina nyvalda ombud en grundutbildning krävs att man är en väldigt stor avdelning med många ombud, det räcker inte med Skellefteåavdelningens 1 037 medlemmar och ca 85 ombud, vi har ändå inte så många nya ombud varje år så att vi själva kan anordna och bjuda in till en grundutbildning. Många, för att inte säga nästan alla, avdelningar i område Norr har betydligt färre medlemmar och ombud.

De senaste åren har avdelningarna i område Norr anordnat och bjudit in till gemensamma grundutbildningar. Detta har fungerat ganska bra förutom att det tar mycket tid från det lokala fackliga arbetet för den avdelning som är anordnare. Det skulle vara mycket enklare om förbundet arrangerade utbildningstillfällen för de avdelningar som inte har möjlighet att anordna egna utbildningar.

Nytt är att anmälan om kursledarbehov ska vara utbildningsgruppen tillhanda sex månader före tänkt utbildningsmånad. Det är en omöjlighet för oss att i så god tid veta om vi är i behov av utbildning då och istället kanske det blir så att man anmäler sig för fler kursledare än man kommer att behöva, detta försvårar då i sin tur planeringen för utbildningsgruppen.

Tänk om det fanns centralt arrangerade grundutbildningar som vi kunde erbjuda våra nya förtroendevalda, det vore väl använda pengar för Skellefteåavdelningen och andra avdelningar! Som förbundet själv säger så är det viktigt med utbildning: "För att Visions medlemmar ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv är facklig utbildning en viktig del av verksamheten."

Om nedanstående yrkanden godkännes finns det en möjlighet att Vision kan sägas ha ett utbildningsstöd i världsklass (uttrycket taget från rapporten om utbildningsstöd vid FM 2018).

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Visions utbildningsgrupp får i uppdrag att ansvara för att arrangera och bjuda in till grundutbildningar för ombud
- att** alla ombud ska erbjudas grundutbildning inom sex månader från det att de blivit valda
- att** avdelningar själva får stå för kostnaderna/köpa platser för sina deltagare

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Ett utbildningsstöd i världsklass”

Förbundsstyrelsen ser samma behov som motionären men delar inte uppfattningen om lösning. Att tillhandahålla fysisk, ledarledd grundutbildning för ombud med likvärdig omfattning i hela landet är en mer eller mindre omöjlig utmaning att möta, resursmässigt och administrativt.

Förbundsstyrelsen menar att vi här måste hålla fast vid fattade beslut och fortsätta arbetet med att förverkliga intentionerna i de övergripande principerna för framtidens utbildningsstöd, vilka beslutades av förbundsstyrelsen 2018. Här ingår bland annat att se över våra utbildningsformer och göra utbildning tillgänglig via andra kanaler än fysiska utbildningstillfällen, exempelvis genom e-lärande. Detta ger stora möjligheter att effektivt tillhandahålla grundläggande faktakunskaper för olika uppdrag likvärdigt över landet. På så sätt kan vi säkerställa att ombud får en första grundutbildning för sitt uppdrag där och när det behövs.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

70. Funktionsutbildning vid styrelsearbete

Motionär: Helene Geelnard, Luleåavdelningen

När man blir invald i Vision styrelse behöver man kunna få ytterligare stöd och utbildning gällande styrelsearbetets roll och uppdrag. Detta gäller i såväl lokala styrelser och klubbar, likväl som på högre nivåer. Vision behöver kunna erbjuda förtroendevalda kompetenshöjande utbildningar utefter deras roll och uppdrag eller erfarenhet. Så att de som väljer att ta på sig sådant uppdrag, kan ges kunskap för uppdraget. Det behöver även kunna erbjudas kompetenshöjande utbildning, även utifrån var i landet som man är vald och verkar.

Exempelvis, olika funktionsutbildningar gällande rollen som Ordförande, Sekreterare, Kassör, men även som vanlig ledamot borde en generell utbildning kring styrelsearbete kunna ges. En introduktion till styrelsearbete för de som är nyss valda till sina uppdrag skulle ge dem bättre möjligheter att utföra sina uppdrag.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision ser över möjligheten till att utöka med ytterligare funktionsutbildningar som riktar sig till de som är valda till styrelsers olika roller
- att** Vision ser över möjligheten att Vision Center kunde vara ett stöd till lokala klubbar och avdelningar gällande att ge introduktion till styrelsearbete

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Funktionsutbildning vid styrelsearbete”

Vision erbjuder redan idag utbildning och annat stöd till styrelser och olika funktioner inom dem. *Introduktionsdag för nya ordförande*, *Utbildning för ordförande* och e-utbildningen *Utbildning för kassörer* är exempel på utbildningar vi erbjuder i egen regi. *En styrelse som gör skillnad* är en utbildning som tagits fram i samarbete med Sensus. Utöver detta är ett omfattande stödmaterial tillgängligt på styrelsesidorna på vision.se. <https://vision.se/for-dig-som-ar/Fortroendevald/styrelsesidorna/>

Visions center är tillgängliga som stöd för styrelser som behöver det i inledningen av sitt arbete.

Förbundsstyrelsen vill också lyfta fram uppdragsdialogen (tidigare kallat Plus-samtal) som är ett bra verktyg för dialog om uppdraget, målsättningar och vilka förutsättningar som krävs. Stödmaterial för uppdragsdialog finns på vision.se. <https://vision.se/for-dig-som-ar/Fortroendevald/bestall-och-ladda-ner/Blanketter-och-riktlinjer/Plus-samtal/>

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att anse motionen besvarad

71. Lärarledd kassörsutbildning

Motionär: Thomas Lund Vision Region Västmanland, Elin Cederberg Västerås kommunavdelning, Ann-Louise Strömbom Vision Region Uppsala, Bror Sandberg Tierps kommunavdelning, Kersti Ingemarsson Östhammar kommunavdelning, Esteri Nilsson Karlstad kommunavdelning, Jonas Schützer Larsson Säffle kommunavdelning, Gun-Marie Malmquist Örebro kommunavdelning, Ann-Sofie Magnusson Enköpings kommunavdelning och Viveka Persson Surahammars kommunavdelning och Gunilla Sohlberg Norbergs kommunavdelning, Helena Caspersson Smedjebackens kommunavdelning, Anette Johansson Eskilstuna kommunavdelning

Att vara kassör i Vision innebär ett ansvar som många av de förtroendevalda kassörerna inte har rätt förutsättningar och kompetens för. Kassörerna i nätverket upplever ett problem med att säkerställa en säker hantering av medlemmarnas medel, vilket ofta handlar om ansevliga belopp. Kompetens är också en säkerhet för den enskilde kassören.

Idag erbjuds nya kassörer endast en E-utbildning för att klara sitt uppdrag och det finns inte heller någon återkommande kompetensutveckling. Vi ser denna utbildning enbart som ett komplement till en lärarledd utbildning.

Vi hanterar stora belopp och det är en verksamhet med specifika skatte- och bokföringsregler som måste följas, vilket inte finns med i e-utbildningen.

Vi har efterfrågat en lärarledd kassörsutbildning både centralt och regionalt utan respons. Utbildningen behövs för att undvika olägenheter för kassör, styrelse och i förlängningen hela Vision.

Kassörer från avdelningar som tillhör centret i Västerås upplever svårigheter med att få och upprätthålla rätt kompetens för sitt uppdrag. Vi ser stora vinster med en lärarledd utbildning och en återkommande kompetensutveckling. Det sistnämnda kan kombineras med andra evenemang som görs inom varje region. Exempelvis vid HÖK- forum och andra regionala sammankomster.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision skapar och kontinuerligt genomför lärarledda kassörsutbildningar

att Vision genomför kassörskonferenser i likhet med vad som erbjuds ordförande

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Lärlarledd kassörsutbildning”

Visions tidigare erfarenhet från lärlarledda utbildningar för kassörer visar att enstaka lärlarledda utbildningsinsatser av traditionellt snitt inte är en effektiv form för kompetensutveckling för målgruppen. En enkätundersökning genomfördes 2016 för att utreda behov och önskemål på området och endast tio procent av respondenterna efterlyste någon form av traditionell utbildningsinsats. Istället efterfrågades flexibelt stöd i form av en webbsida med tips, mallar och checklistor, webinarier i samband med återkommande händelser under året samt annat stöd i form av nätverk och rådgivning via Vision Direkt.

Utifrån detta resultat har en e-utbildning tagits fram som finns tillgänglig där och när den behövs med stöd för den som är ny i rollen som kassör. Utöver denna är ett relativt omfattande innehåll tillgängligt på styrelsesidorna på [vision.se](https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/styrelsesidorna/) med ett bredare stöd även för den som varit i rollen en tid. <https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/styrelsesidorna/>

Visions kansliorganisation finns också tillgänglig för den som har behov av stöd och svar på frågor.

Vad gäller ordförandekonferenser så är det inget vedertaget koncept och ordförande i olika regioner utbyter erfarenheter på olika sätt, bland annat genom nätverkande. Ett fungerande erfarenhetsutbyte måste växa och drivas från de som har behovet för att vara hållbart, precis så som motionärerna gör i sin region.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

72. Lärarledd kassörsutbildning 2

Motionär: Vision Region Blekinge

Att vara kassör i Vision innebär ett ansvar som många av de förtroendevalda kassörerna inte har rätt förutsättningar för. Kassörerna upplever ett problem med att säkerställa en säker hantering av medlemmarnas medel, vilket ofta handlar om ansevliga belopp.

Idag erbjuds nya kassörer endast en E-utbildning för att klara sitt uppdrag. Då vi är en icke allmännyttig ideell förening med specifika skatte- och bokföringsregler är enbart en E-utbildning inte tillräcklig.

Vi har efterfrågat en lärarledd kassörsutbildning både centralt och regionalt under flera år utan resultat. E-utbildningen är ett bra komplement, men vi anser att en lärarledd utbildning är nödvändig för att inte skapa svåröverskådliga fel och kostnader för extern konsult hjälp. Medel som istället kunnat användas till rekrytering och medlemsaktiviteter.

Vi ser med oro på ev. konsekvenser beroende på avsaknaden av lärarledd kassörsutbildning. Genom att anordna lärarledd utbildning och organisera kassörsnätverk på central/regional nivå höjs säkerheten för kassörsuppdraget.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision arrangerar lärarledd kassörsutbildning för att säkerställa trygg, säker och kunnig kassör på varje Visionsavdelning

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Lärlarledd kassörsutbildning 2”

Visions tidigare erfarenhet från lärlarledda utbildningar för kassörer visar att enstaka lärlarledda utbildningsinsatser av traditionellt snitt inte är en effektiv form för kompetensutveckling för målgruppen. En enkätundersökning genomfördes 2016 för att utreda behov och önskemål på området och endast tio procent av respondenterna efterlyste någon form av traditionell utbildningsinsats. Istället efterfrågades flexibelt stöd i form av en webbsida med tips, mallar och checklistor, webinarier i samband med återkommande händelser under året samt annat stöd i form av nätverk och rådgivning via Vision Direkt.

Utifrån detta resultat har en e-utbildning tagits fram som finns tillgänglig där och när den behövs med stöd för den som är ny i rollen som kassör. Utöver denna är ett relativt omfattande innehåll tillgängligt på styrelsesidorna på [vision.se](https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/styrelsesidorna/) med ett bredare stöd även för den som varit i rollen en tid. <https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/styrelsesidorna/>

Visions kansliorganisation finns också tillgänglig för den som har behov av stöd och svar på frågor.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

73. Mer kunskap om digitalisering för förtroendevalda

Motionär: Tilde Wengelin, Vision Malmö

Digitaliseringen innebär många fantastiska möjligheter att organisera välfärden mer effektivt. I övergången till alltmer digitala arbetssätt behöver vi som fackförbund samtidigt bevaka att digitaliseringen av det gemensamt ägda sker på ett sätt som stämmer överens med grundläggande värden för den offentliga sektorn.

Visions medlemmar är i mycket stor grad berörd av de förändringar digitaliseringen innebär. Som förtroendevalda i Vision har vi därmed ett ansvar att bevaka den digitalisering som sker i kommuner och regioner. För att kunna ta oss an denna viktiga uppgift behövs mer kunskap. Digitaliseringen kan inte ses som ett område enbart för de som är särskilt kunniga inom teknik utan berör oss alla. Därför behöver Vision säkerställa att vi som är förtroendevalda har tillräcklig kompetens på området för att kunna arbeta aktivt med frågan på våra arbetsplatser.

Förbundsmötet föreslås besluta

att Vision erbjuder berörda förtroendevalda kompetensutveckling och stöd för att kunna bidra och ställa krav gentemot arbetsgivaren i det lokala fackliga arbete som rör digitalisering

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Mer kunskap om digitalisering för förtroendevalda”

En utgångspunkt för Visions arbete är att alla medlemmar ska ha en hälsosam arbetsmiljö. Det är en viktig uppgift för Vision att bevaka utvecklingen och driva på för att förtroendevalda involveras i arbetet med stora utvecklings- och förändringsprocesser på arbetsplatsen. Att ge medinflytande till chefer och medarbetare i den digitala omvandlingen ger bättre förutsättningar för att utveckla användarvänliga system som fungerar väl i verksamheten. Tyvärr ställs medarbetare alltför ofta åt sidan i digitaliseringsarbetet, trots att de har bäst insikter om vad som kan förbättra effektivitet, service och funktionalitet.

Frågan om välfärdens digitalisering är stor och komplex och utvecklingen går snabbt. Behoven av kompetensutveckling ser väldigt olika ut lokalt och varierar i hög grad mellan olika arbetsplatser. På Visions webbplats finns en mängd tips och verktyg kopplat till det arbetsplatsnära arbetet kring den digitala arbetsmiljön. Vision har också tillsammans med Users Award samlat några av de viktigaste erfarenheterna från arbetsplatser där man har lyckats väl och på vision.se finns också checklistor och goda råd för verksamheter som ska införa nytt IT-stöd.

<https://vision.se/Din-trygghet/Arbetsmiljo/Digital-arbetsmiljo/>

<https://vision.se/Din-trygghet/Arbetsmiljo/Digital-arbetsmiljo/Upphandlingsrad/>

Vision är en aktiv part i samarbetet med föreningen Suntarbetsliv för att arbetsmiljökunskap och verktyg gällande användbarhet i den digitala arbetsmiljön finns lätt tillgängliga för Visions medlemmar och förtroendevalda. Digi-ronden är ett exempel på sådant verktyg som kan användas på arbetsplatsen för att på bättre sätt tillse att de digitala systemen är anpassade till användarna.

<https://www.suntarbetsliv.se/digironden/>

Visions fokus ska vara att arbeta för att medlemmar har en god digital arbetsmiljö och involveras i digitala omvandlingsprocesser på arbetsplatsen. Vision ska fortsätta att driva på för att medlemmarna får tillräckliga kunskaper både för att kunna bidra vid förändringsarbete på sin arbetsplats och att hänga när arbetets innehåll och utförande förändras. Ansvar för den kompetensutvecklingen ligger hos respektive arbetsgivare. Visions företrädare ska arbeta för en hög grad av fackligt inflytande i alla digitala förändringsprocesser och fortsätta bevaka utvecklingen av framtidens arbetsliv.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

74. Samverkan med universitet för kompetensutveckling

Motionär: Charles Smalldrige Virgo, Vision Stockholm Stad

Kompetensförsörjning är jämte digitalisering en av de största framtidsutmaningarna på arbetsmarknaden. Med anledning av utredningen kring modernisering av arbetsrätten som är aktuell bör Vision profilera sig ännu tydligare för förstärkt anställningstrygghet. Ett sätt att göra det är att ännu tydligare lyfta vikten av kompetensutveckling och att vi som förbund tydligt och konkret visar vägen.

Att kompetensutveckla sig är sannolikt det viktigaste en enskild medlem kan göra för att upprätthålla en fortsatt stark anställningstrygghet på framtidens arbetsmarknad. För att vara ett attraktivt förbund och locka medlemmar bör vi hitta nya innovativa samarbetsformer och möjligheter till lärande som är relevant och lockande för våra medlemmar och potentiella medlemmar.

En möjlig samarbetspartner vore därför universiteten.

Genom att inleda samarbeten med universitet (eller studieförbund och andra aktörer) skulle Vision kunna ta fram skräddarsydda digitala (eller fysiska) utbildningar som syftar till att höja kompetensen för våra medlemmar.

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att undersöka möjligheter till samarbete med universitet och/eller andra aktörer i syfte att hitta nya samarbetsformer kring kompetensutveckling

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Samverkan med universitet för kompetensutveckling”

Kompetensutveckling är absolut en strategisk framtidsfråga. Vi lever i en värld under ständig utveckling, inte minst med digitaliseringen. Som arbetstagare i ett föränderligt arbetsliv är flexibilitet och kunskapspåfyllnad av yttersta vikt för att fortsätta vara relevant och attraktiv på arbetsmarknaden. Visions medlemslöfte är att medlemmarna ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

Redan idag erbjuder Vision rabatterade kurser och liknade med olika innehåll och inriktning, allt från IHM Business School med utbildning i ekonomi till Brillbee med kurser med digital inriktning.

Det är givetvis också viktigt att kunna erbjuda utbildning på högre nivå. I en undersökning som TCO gjort framgår att det behöver finnas ”korta flexibla kurser på deltid och distans så att det går att kombinera studier och arbete.” Vision arbetar därför inom ramen för TCO med påverkansarbete för att utbildningssystemet ska anpassas för yrkesverksamma.

Vision anser i övrigt, precis som TCO, att studiemedelssystemet måste göras om för att människor enkelt ska kunna röra sig mellan arbete och utbildning i varierande omfattning.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att anse motionen besvarad

75. Utbildning i förvaltningsrätt

Motionär: Pia Gustavsson och Britt-Marie Hellström, Vision VGR, Skaraborgs Sjukhus

Som ombud i våra olika roller deltar vi i möten och hamnar ibland i situationer och diskussioner där vi behöver lita till mer kunskap. En grundkunskap där förvaltningsrättens formalia ingår gör att vi kan vara mer förberedda och bekväma i våra uppdrag.

Många gånger ses brister i handläggningen med kallelser, protokoll och handlingar. Att vara mer insatt gör att vi som ombud kan argumentera mer professionellt för att bidra till att den demokratiska processen lever vidare.

Vi behöver i likhet med arbetsgivaren och politiker ha tillgång till en webbaserad utbildning. Jämför SKR.se. <https://skr.se/demokratiledningstyrning.7.html>

Förbundsmeetet föreslås besluta

att Vision anordnar en webbaserad utbildning, där man får en kunskap om vad som gäller inom förvaltningsrättens formalia och administrativa hantering

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utbildning i förvaltningsrätt”

Tillgång till kunskap är i många fall en förutsättning för att Visions förtroendevalda ska kunna företräda medlemmar på ett bra sätt. Motionen efterlyser grundläggande kunskap kring formalia inom förvaltningsrätt. Det här är kunskap som i tillämpliga delar redan ingår i de arbetsrättsliga utbildningar som Vision tillhandahåller.

För den som ytterligare vill fördjupa sig i förvaltningsrätten finns kunskap lätt tillgänglig på till exempel webbsajter som Lawline.se eller Lagen.nu. För en mer gedigen grund inom förvaltningsrätt finns webb- och distanskurser via utbildningsföretag som exempelvis JP Infonet och flera av Sveriges universitet har kurser i förvaltningsrätt, både fysiskt och på distans.

Om det beskrivna behovet grundar sig i problem i hur dialogen med arbetsgivaren fungerar finns också Visions center tillgängliga för stöd och insatser.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen

76. Utbildningar för erfarna förtroendevalda

Motionär: Jonas Ericsson, Västra Götalandsregionen

Motionären anser att Vision har ett gott utbildningspaket för nya förtroendevalda men för de som har mångårig erfarenhet saknas påbyggnad. Det gäller till exempel inom arbetsrätten för fullmaktsinnehavare.

Som motionär ser jag det som önskvärt att vi satsar mer även på våra erfarna förtroendevalda

Förbundsområdet föreslås besluta

att Vision utreder utbildningsbehovet för erfarna förtroendevalda

att Vision tar fram utbildningar för erfarna förtroendevalda

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utbildningar för erfarna förtroendevalda”

Motionärens förslag ligger helt i linje med vad de övergripande utbildningsprinciperna innebär och är också det som Vision arbetar för att uppnå. Förbundsstyrelsen menar att vi här måste hålla fast vid fattade beslut och fortsätta arbetet med att förverkliga intentionerna i de övergripande principerna, vilka beslutades av förbundsmötet 2018.

I arbetet inför förslaget till nya principer för Visions utbildningar gjordes ett gediget utredningsarbete där behovet för erfarna förtroendevalda belystes, vilket påverkade förslagets utformning. Besluten från 2018 innebär förutsättningar att på sikt kunna erbjuda ett betydligt bredare utbildningsutbud för mer erfarna förtroendevalda, och i fler former än enbart traditionell fysisk utbildning.

Det finns redan idag andra erbjudanden som på olika sätt ger utvecklingsmöjligheter för erfarna förtroendevalda. Här kan exempelvis nämnas samarbetet med TCO:s fackliga akademi, <https://www.tco.se/fackligaakademin/>, eller samarbetet med Harvard Kennedy School kring utbildningen Ledarskap, organisering och handling.

Det är också möjligt för avdelningar att ta eget initiativ och själva eller genom samarbetsexplosioner arrangera utbildningar som är relevanta för dem.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

77. Utbildningsplatser för förtroendevalda

Motionär: Vision Göteborg (avdelning 053)

Vi ser ett stort behov av utbildning för våra förtroendevalda och upplever att det känns uppgivet när en större avdelning som har t ex 80 huvudskyddsombud, men erbjuds bara max 2 utbildningsplatser per år på centrets utbildningar för Huvudskyddsombud. Vi önskar att det är behovet av platser som styr hur många platser som erbjuds. Utbildning är en viktig förutsättning för att ge våra förtroendevalda rätt verktyg för uppdragen. Med tillgången till adekvat utbildning är det lättare att ta på sig ett fackligt uppdrag vilket i förlängningen leder till att vi ökar i facklig styrka.

Idag när arbetslivet är rörligare så måste vi säkerställa att de som är nya i sina uppdrag får chans till utbildning inom en rimlig tid.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** anpassa antalet utbildningsplatser efter behov
- att** Vision centralt lägger mer resurser för att kunna tillgodose behovet

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Utbildningsplatser för förtroendevalda”

Förbundsstyrelsen är medveten om att behovet av utbildning har ökat och över tid varit större än förmågan att leverera. Resursförstärkningar och effektiviseringar har gjorts för att öka volymen och hantera befintliga behov. En princip för fördelning av utbildningsplatser utifrån regional efterfrågan har också tillämpats i planeringen men bevisligen har detta inte fungerat fullt ut i alla utbildningar. Det här är en av de frågor som utbildningsutredningen arbetade mycket med – hur säkrar vi att utbildning är tillgänglig i rätt tid, på rätt plats och till rätt målgrupp?

Att avsätta mer resurser för fysisk utbildning är inte en framkomlig väg.

Förbundsstyrelsen menar att vi här måste hålla fast vid fattade beslut och fortsätta arbetet med att förverkliga intentionerna i de övergripande principerna för framtidens utbildningsstöd, vilka beslutades av förbundsmötet 2018. Här ingår bland annat att se över våra utbildningsformer och göra utbildning tillgänglig via andra kanaler än fysiska utbildningstillfällen, exempelvis genom e-lärande.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

78. Vision bör inkludera alla förtroendevalda i möjligheten att gå ”Ledare i Vision”

Motionär: Reagan Andersson, Stenungssund. Avdelningarna Stenungssund, Vänersborg, Uddevalla, Munkedal, Färgelanda, Lilla Edet, Mellerud står bakom motionen

Ledare i Vision är en attraktiv och bra utbildning som borde göras tillgänglig för alla förtroendevalda. Att prioritera de under 35 år är ett bra sätt för att få fler unga att engagera sig; men det kan vara värt att även inkludera äldre förtroendevalda om det skall syfta till längre och hållbart engagemang inom Vision.

Med tiden stabiliseras ofta arbetssituationen för nyanställda, oavsett ålder, och ger utrymme för ett mer långsiktigt engagemang. Erfarenheten säger att det för de flesta tar några år innan man blir varm i kläderna och hinner bli trygg i sitt ordinarie arbete innan man tar på sig ett fackligt engagemang.

Det kan ses som värdefullt att utbildningen riktar sig till de under 35 år som specifik grupp även fortsättningsvis. Detta då många under 35 år har liknande intressen avseende frågor som berör en, då man befinner sig på liknande plan i livet.

Vi menar att det är lika troligt att en medlem över 35 år kan bidra med ett kontinuerligt engagemang samtidigt som det kan vara värdefullt att gruppen under 35 år får en egen arena. Man bör inte heller underskatta vikten av erfarenhet. Det är därför viktigt för Vision att signalera att det aldrig är försent att gå in i ett ledarskap inom förbundet. Att öppna upp ledarskapsutbildningen för alla förtroendevalda kan bidra till att uppnå detta syfte.

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** Vision skall skapa en utbildning liknande ”Ledare i Vision” för de över 35 år
- att** Vision tar bort prioriteringskravet att man bör vara under 35 år i urvalet av sökande till ”Ledare i Vision”

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Vision bör inkludera alla förtroendevalda i möjligheten att gå ”Ledare i Vision”

Den grundläggande tanken med utbildningen Ledare i Vision är att arbeta för generationsväxlingen i våra styrelser.

Utbildningens prioriterade målgrupp bidrar till att stärka Visions fortsatta utveckling som fackförbund och lyfter frågor som engagerar och utvecklar målgruppen. Samtidigt som utbildningen också lägger fokus på att hitta och utveckla det egna fackliga ledarskapet, genomsyrat av Visions värderingar.

En återkommande signal är att det kan vara svårt att som relativt ung att hitta sin väg i organisationen och känna stöd på vägen. Därför behövs satsningen. Erfarenheter från utbildningen visar att deltagarna skapar ett viktigt nätverk i varandra. Många deltagare de senaste åren har återkopplat att både utbildningen och nätverket har bidragit till att flera känner lust och kraft att påbörja eller hålla i sitt fackliga engagemang och visar att Vision vill främja yngre medlemmar och förtroendevaldas engagemang i Vision.

Det går att söka utbildningen oavsett ålder och det är ingen knivskarp gräns utan en prioritering där vi ibland haft deltagare över 35 med som på olika sätt bidragit till gruppens mångfald och representativitet.

I förslaget till inriktning för kommande år pekar förbundsstyrelsen på behovet av att fler förtroendevalda kan bidra i det fackliga uppdraget och att också verka för en inkludering av fler förtroendevalda med nya perspektiv. Det kommer därför också att finnas behov av att göra olika satsningar för att nå olika målgrupper – ”Ledare i Vision” är en sådan satsning.

Det finns idag andra utbildningar som på olika sätt utvecklar det fackliga ledarskapet oavsett ålder, däribland Ideologi och ledarskap, Utbildning för ordförande (uppdragsbundet) och, i samarbete med Harvard Kennedy School, utbildningen Ledarskap, organisering och handling. Vi samarbetar också kring utbildningar på det här området med TCO:s fackliga akademi och IHM (ledarskapsatsningar för chefsmedlemmar i Vision).

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen

79. Visions Chefsprogram

Motionär: Anneli Gustafsson, Stockholm. Chefsektionen i Stockholm står bakom motionen och har antagit den på årsmötet.

Att Vision upprättar ett kostnadsfritt heldagsprogram för chefer som ska gå under rubriken Visions Chefsprogram.

Syftet är att chefer som är en utsatt profession ska få mera kunskaper och därmed också verktyg till ett schysst arbetsliv.

Ju mer kunskaper chefen får i sin kunskapsbank desto tryggare blir också medarbetarna.

Vision blir också stärkt som fackförbund på arbetsplatserna då vi bla bryr oss om att alla ska ha en hållbar arbetsmiljö.

Detta chefsprogram blir också attraktivt för rekrytering av nya chefsmedlemmar. Tanken är att denna heldag ska ha ett program med bla följande innehåll:

- ▶ MBL
- ▶ LAS
- ▶ Rehab
- ▶ SAM
- ▶ Arbetsmiljö AFS, OSA
- ▶ Förhandlingsteknik
- ▶ Retorik och Förhandlingsteknik

Förbundsmeetet föreslås besluta

att inrätta ett chefsprogram i motionens anda

att verka för att chefsprogram igångsätts innan nästa förbundsmeet

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”Visions Chefsprogram”

Förbundsstyrelsen delar motionärens ambition i att stärka chefers förutsättningar att göra sitt jobb. Att chefer har realistiska uppdrag med rimlig arbetsbelastning, rätt stöd runt sig och tillräckliga kunskaper tjänar alla på. Att ge alla chefer bra förutsättningar innebär att vara en modern och jämställd arbetsgivare som tar ansvar för verksamhetens kvalitet och medarbetarnas arbetsmiljö.

För Vision är det viktigt att betona och driva på så att alla arbetsgivare tar sitt ansvar för att systematiskt och kontinuerligt se till att chefernas har förutsättningar att klara sitt jobb. Det är alltid arbetsgivarens ansvar. Som stöd i det arbetet har Vision tillsammans flera andra fackliga organisationerna och SKR låtit Suntarbetsliv utveckla verktyget [Chefoskopet](#). Chefoskopet är komplett verktyg för att ta reda på det, och jobba systematiskt med chefers förutsättningar. Verktyget är öppet och tillgängligt för alla arbetsgivare.

Samtidigt som Vision ställer krav på att arbetsgivarna erbjuder Vision idag också chefer [ett medlemskap laddat med flera tjänster](#) för att stärka dem i deras roll och personliga utveckling. Tjänster som erbjuds är bland annat personlig rådgivning och stöd från personlig ombudsman för chefer, nätverk, chefsseminarier runt om i hela Sverige och nationella ledarskapsutbildningar.

Visions [seminarier](#) och [utbildningar](#) för chefer täcker in de flesta områden som chefer behöver. Många är helt konstadsfria och andra erbjuds till ett mycket förmånligt medlemspris. Exempel på ämnesområden är arbetsrätt, arbetsmiljö och utvecklande ledarskap. Utvärderingar visar att utbudet är relevant, efterfrågat och uppskattat bland Visions chefsmedlemmar.

För uppnå våra ambitioner inom chef- och ledarskapsområdet och rekrytera fler chefer behöver vi ständigt utveckla vårt erbjudande. Innehåll i tjänster, seminarier och utbildningar som vänder sig chefsmedlemmar omprövas följaktligen löpande.

Förbundsstyrelsen föreslår förbundsstyrelsen besluta

att avslå motionen