


Statusrapport Beslutsuppföljning

17/01/2022



Statusrapport ”En arbetsplats för alla”

 Ej påbörjad



 Pågår enligt plan

 Hinder

 Klart

1. Aktivitetsbaserade arbetsplatser för alla




-  Driva frågan om att aktivitetsbaserade arbetsplatser ska vara anpassade för alla
-  Ställa krav på att riskbedömningar görs i tidigare skede vid införande av aktivitetsbaserade arbetsplatser.

Utöver det lokala fackliga arbete som sker kontinuerligt har också frågan har kommit i lite annat ljus med anledning av pandemin och kraven kring distansarbete. Dessa frågor har varit helt dominerande och Visions kansliorganisation har tagit fram FAQ och checklistor kopplat till återgång efter pandemin. Här berörs också aktivitetsbaserade arbetsplatser <https://bit.ly/3Kiw39Q>. Visions har under 2021 genomfört en större arbetsmiljöenkät. I analysen av enkäten ingår även frågan kring aktivitetsbaserade arbetsplatser. Vidare diskuteras detta inom ramen för Suntarbetsliv och Vision verkar för att det ska tas fram stödjande verktyg kopplat till utformningen av aktivitetsbaserade kontorsmiljöer.

4. Jämställdhet







-  Ta fram ett arbetsmaterial kring jämställda löner till förtroendevalda att använda i det lokala arbetet

Ett material till FV är framtaget inför lokala förhandlingar om lönespridning och lönekarriär inom SKR/Sobona.

Materialet har spridits och diskuterats vid såväl vårens som höstens forumträffar i syfte att skapa trygghet inför kommande förhandlingar.

5. Kollektivavtal mot sexuella trakasserier



-  Vision verkar för att vi tecknar ett nationellt kollektivavtal mot sexuella trakasserier
-  Skapa bättre förutsättningar för arbetet med frågan på lokal nivå
-  Ta fram en utbildning och kommunicerar kring vad facket kan göra mot sexuella trakasserier
-  Vision synliggör och bildar opinion i frågan kring sexuella trakasserier


Vision har, efter kontakt och dialog med SKR konstaterat att förutsättningarna att teckna ett nationellt kollektivavtal för närvarande saknas. Förbundet har därför som strategi att stödja de initiativ kring lokala avtal som pågår. Lokala avtal skulle sedan kunna fungera som utgångspunkt för förnyade diskussioner på nationell plan samt fungera som stöd för fler lokala initiativ.

Utredning kring innehåll och upplägg genomförd. Upphandlingen pågår. Ska vara klart under Q1 2022.

Under 2021 har opinionsbildning främst varit kopplat till initiativ för att teckna lokala avtal. Exempel: <https://bit.ly/3fybPuo>. I samband med att utbildning lanseras kommer det att ske ytterligare insatser.

Statusrapport ”En arbetsplats för alla”

 Ej påbörjad

 Pågår enligt plan

 Hinder

 Klart

7. Visions kapitalförvaltning



Komplettera och förtydliga Visions befintliga placeringspolicy med en skrivning om aktiva placeringar utifrån social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet.

Placeringspolicyn har uppdaterats en första gång och det förs en kontinuerlig dialog med Visions förvaltare. Placeringsrådet kommer att diskutera en utvecklad skrivning och ytterligare förtydliganden av policyn kommer att ske.

8. Visions åtgärder som klimat- och ekologiskt hållbart förbund



Ett aktivt arbete med att kunna erbjuda rabatter och förmånliga erbjudanden på t.ex. tågresor och elbilspooler



Schyst matbord förändras från att en måltid ska vara vegetarisk vid aktiviteter, utbildningar och evenemang, till att alla måltider ska vara vegetariska/veganska



När Vision bjuder på mat så är den närproducerad och ekologisk



Förbundsstyrelsen ska arbeta aktivt för närproducerad och ekologisk mat

Arbetet med rabatter och erbjudanden pågår och bland annat ges Visions medlemmar rabatt på tågresor med SJ.


Policyn för Schyst matbord uppdaterades 1 december 2020

I övrigt utvecklar kansliet sin utbildningsverksamhet digitalt vilket innebär att vi tar fasta på att minska klimatavtrycket framförallt när det gäller resor.

Vidare finns en tydlig strävan att minimera miljöpåverkan och agera hållbart vad gäller samtliga aktiviteter som genomförs.

Statusrapport ”Hållbart arbetsliv”

 Ej påbörjad



 Pågår enligt plan

 Hinder

 Klart

9. Arbetsmiljöstöd för huvudskyddsombud




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

Rutinen finns nedtecknad och kommunicerad på Visions webb och informationen kommer också att förmedlas när förbundet genomför HSO-utbildningar
<https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/arbetsmiljo/stod-for-dig-som-ar-huvudskyddsombud-hso/>

11. Biblioteksanställdas arbetsmiljö






-  Uppmärksamma biblioteksanställdas arbetsmiljö genom olika kanaler (ex opinionsbildning, sociala medier mm)

Två större utspel har gjorts
Skyddsstopp i kommunala bibliotek, lokalt initiativ som spreds och engagerade lokalavdelningar och medlemmar som arbetar inom biblioteken. Gbg fick mycket stöd från press i frågan.

Tidningens arbetsmiljöundersökning spreds via riks- och lokala PM. Veronica + större satsning i SoMe, framförallt via twitter där över 80 kommunala bibliotek taggades.

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




-  Bifalla yrkandet att ”Vision driver den s.k. 80-90-100-modellen centralt gentemot SKR” och därefter överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser, förhandlingar och partsarbete
-  Uppmana avdelningar och klubbar att genomföra intresseförhandlingar lokalt om 80-90-100
-  Fortsätta utveckla stödet till avdelningar och klubbar när det gäller intresseförhandlingar om 80-90-100

Frågan om 80-90-100-modellen var med i förhandlingarna, men föll när huvudmålet om högre avsättning fick fäste. Det finns inte förutsättningar att ta upp denna fråga nationellt i närtid då SKR har inte ett mandat att bidra förkortad arbetstid. Strategin är att uppmuntra till lokala lösningar.

Utvecklat stöd för intresseförhandlingar om 80-90-100 har tagits fram under 2021. Marknadsförs för att inspirera till förhandlingar.

Statusrapport ”Hållbart arbetsliv”

 Ej påbörjad

 Pågår enligt plan

 Hinder

 Klart

13. Hållbart arbetsliv – sänkt heltidsmått



Bifalla motionen ”Driva frågan gällande sänkt heltidsmått för våra medlemmar gentemot SKR” och därefter överlämna den för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser, förhandlingar och partsarbete

Sänkt heltidsmått blev under 2020 års avtalsrörelse inget generellt yrkande för samtliga, utan avtalsgruppen valde att föra fram ett yrkande om sänkt arbetstidsmått för de som arbetar ständigt natt.

Förhandlingsresultatet blev att de som arbetar ständigt natt fick sänkt heltidsmått.

18. Säker arbetsmiljö




Genom OFR verka för att villkoren i arbetsskadeförsäkringen ska omfatta samma situationer vid distansarbetet som vid arbete på arbetsplatsen


Vision har tagit fram ett omfattande stöd och riktlinjer kopplat till distansarbete.

<https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/arbetsmiljo/riktlinjer-kring-distansarbete/>

Att ändra försäkringsskyddet är dock mycket komplext och kräver också en ändring i den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen

Statusrapport ”Organisation”

 Ej påbörjad


 Pågår enligt plan

 Hinder

 Klart

20. Förbundets hantering av motioner




 Utreda och inför möjligheten för alla förtroendevalda att följa arbetet med de motioner som bifallits på förbundsmötet

En redovisning av bifallna motioner finns publicerad på Visions webb <https://vision.se/om-vision/forbundsmote/forbundsmote-20202/>

24. Resepolicy – reseersättningar




 Förtroendevaldas arbetsmiljö ska beaktas vid planering av utbildning och konferenser

Kansliorganisationen tillämpar detta förhållningssätt. Förutsätter dialog med aktivitetsansvarig och individuell bedömning.

25. Rustade inför förändring



 Tydliggöra uppdragshandlingarna när det gäller kopplingen till förbundets grundläggande värderingar

Överst på alla uppdragshandlingar står numera:


”Att vara förtroendevald i Vision förutsätter att du delar Visions värdegrund och mål och agerar i enlighet med dessa.”


29. Öka antalet förtroendevalda



Vision startar kampanjer liknande ”ställ frågan” för att rekrytera fler förtroendevalda


 *En kampanj för att locka ombud i sociala medier genomfördes under sommaren 2021.*

 *Olika insatser för att öka tryggheten att ta ett uppdrag, dels genom mer tillgängligt stöd i Visions-appen, dels via uppdatering och utveckling av digitalt utbildningsstöd.*

 *Ett analysarbete har påbörjats för att identifiera drivkrafter och förutsättningar för ett långsiktigt arbete som syftar till att fler ska vilka ta förtroendeuppdrag i Vision*

Statusrapport ”Kommunikation”

 Ej påbörjad

 Pågår enligt plan

 Hinder


 Klart


35. Mer och utökad dialog Förbundsstyrelse – Avdelningar




36. Pensionärssektionernas möjlighet till information via tidningen Vision



 Vision ser över sina dialog och informationskanaler mellan förbundsstyrelse och avdelningar, sektioner och klubbar

 Förbundsstyrelsen söker vägar för att stärka den interna kommunikationen


En översyn har skett och resulterat i en mängd nya aktiviteter, bl a ”Hur är läget-fikorna” med förtroendevalda som också spelas in och får ca 500 visningar per tillfälle. Inlägg med sammanfattningar av FS-möten läggs ut på Facebook och ett mer aktivt deltagande i fler sociala medier än tidigare. Styrelsen finns nu på Instagram, Facebook, LinkedIn och Twitter för att vara tillgängliga för förtroendevalda och medlemmar.

 Ibladning i tidningen Vision ska vara gratis för pensionärssektionerna.

Möjligheten att blada in information från pensionärssektionerna är införd. Den första ibladningen följde med Tidningen Vision nr 2-21. Information har skickats ut till alla pensionärssektioner om hur de som vill använda möjligheten för ibladning ska gå tillväga.

Statusrapport ”Samhälle”

 Ej påbörjad


 Pågår enligt plan

 Hinder

 Klart

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




 Vision ska verka för att åldern för att få a-kassa skall vara så länge som man har rätt att arbeta

Påverkansarbete som Vision bedriver inom ramen för TCO-samarbetet

52. Digitalisering med gemensamma system och öppen källkod





 Vision arbetar för möjligheten att upphandla och utveckla digitala system på nationell nivå

Vision har bland annat genom arbetet i Välfärdscommissionen lyft behovet av en nationell samordning och gemensam upphandling av IT-system

55. Förändringar i det nya pensionssystemet och vårt socialförsäkringssystem




 Vision verkar för att uttag av exempelvis betald föräldraledighet och vård av barn exempelvis på sikt kan kompenseras för i uträkningen av ersättning i det nya pensionssystemet

 Vision fortsätter kräva en ökad förutsägbarhet gällande vår allmänna sjukförsäkring och reglerna för hur de tillämpas

Påverkansarbete som Vision bedriver inom ramen för TCO-samarbetet.

56. Rätt ersättning utan fördröjning




 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

Påverkansarbete som Vision bedriver inom ramen för TCO-samarbetet

Statusrapport ”En arbetsplats för alla”

 Ej påbörjad

 Pågår enligt plan

 Hinder

 Klart

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





Vision har opinionsbildat kring strukturella löneskillnader och dess påverkan på pensionen. Ett exempel: <https://vision.se/opinion/kommentarer/loneskillnaderna-minskar-men-pa-tok-for-langsam/>


Lönespridning är ett av sätten att arbeta mot strukturella löneskillnader. Ett partsarbete kring lönespridning pågår och ett omfattande material är framtaget.

Någon lösning för tjänstepensionens utformning har vi inte hittat. Den är neutral i sig men de strukturella löneskillnaderna skapar fortfarande ojämställdheten. Det är oerhört svårt att ändra utformningen utan att skapa nya situationer som ger ojämställdhet.

Roten med problemet ligger i de strukturella löneskillnaderna.


 Vid diskussioner, kampanjer och opinionsbildning vad gäller strukturella löneskillnader även förtydliga och peka på konsekvenserna vad gäller pensionen

 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.

 Hitta former för hur tjänstepensionen ska konstrueras så att den inte späder på problematiken

58. Verka för slopat karensavdrag




 Verka för att karensavdraget avskaffas permanent


Är ett löpande påverkansarbete och Vision har på olika vis lyft frågan under 2021 bland annat via förbundsordförandens kommentarer. Dock kan inte Vision på egen hand åstadkomma en lösning och för tillfället driver inga andra av de förbund Vision samverkar med frågan om ett generellt avskaffande av karensavdraget.

Regeringen har aviserat att de ska tillsätta en utredning omse över karensavdragets effekter hälsomässigt och ekonomiskt.

59. Värna offentlighet och sekretess vid digitalisering




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

 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

Är ett löpande påverkansarbete och Vision har sedan tidigare formulerat ståndpunkter kopplat till dessa frågor.

Statusrapport ”Hållbart engagemang”

 Ej påbörjad


 Pågår enligt plan

 Hinder

 Klart

61. Förtroendevaldas digitala verktyg



 Förtroendevalda får vara delaktiga i en utvecklingsgrupp för digitala verktyg för förtroendevalda


Vid all utveckling och införskaffande av IT-relaterat stöd tillsätts referensgrupper med förtroendevalda.

Det förs också dialog med intresserade förtroendevalda kring interna arbetssätt och möjligheter att utveckla digitala arbetsformer. Framför allt kopplat till de parlamentariska processerna.

En mer övergripande referensgrupp har också under hösten tillsatts för att ta del av förtroendevaldas åsikter kring utvecklingen av Visions digitala plattformar.

63. Kvalitetssäkrat stöd till styrelser i kris




 Förbundsstyrelsen ska säkerställa att rutiner tas fram och görs kända om hur en styrelse i kris får hjälp

Rutin är framtagen och förankrad hos verksamhetscheferna. Infotext finns för marknadsföring till avdelningar och klubbar via Visions regionala center samt på vision.se

66. Vision bör tillhandahålla professionellt samtalsstöd till förtroendevalda




 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

Vision har tecknat ett avtal som ger möjlighet att erbjuda enskilda förtroendevalda tillgång till samtalsstöd. Vid behov kanaliseras stödinsatser via chefer vid Visions regionala center.

67. Stöd till förtroendevalda




 Vision ska utveckla ett stöd till förtroendevalda i svåra medlemsärenden där man också ska följa upp den förtroendevalda.

Vision har tecknat ett avtal som ger möjlighet att erbjuda enskilda förtroendevalda tillgång till samtalsstöd. Vid behov kanaliseras stödinsatser via chefer vid Visions regionala center.

Statusrapport ”Utbildning”

 Ej påbörjad


 Pågår enligt plan

 Hinder

 Klart

71-72. Lärarledd kassörutbildning




 Uppdra åt FS att utreda behoven av stöd till kassörer och hur dessa behov bäst kan mötas

En utredning är genomförd och fokus har varit på att skapa ett väl fungerande stöd till kassörerna. Utgångspunkten är att stödet ska vara relevant, aktuellt och lätt genomförbart.

I enlighet med detta kommer ett antal insatser ske för att utveckla stödet till kassörer. Utöver uppdatering och modernisering av e-utbildningen som ligger på Visions hemsida kommer det också att tas fram ett tydligt årshjul med checklistor och rutiner. Det kommer också att genomföras ett antal webinarier utifrån relevanta händelser för kassörsuppdraget.

77. Utbildningsplatser för förtroendevalda





 Utbildningsgruppen får i uppdrag att förtydliga och utveckla arbetet med prioriteringar och behovsinventering

Analysarbete klart. En ny modell framtagen, alla center är informerade och en pilot är utförd. Fler test ska dock göras innan det kan fastställas hur väl den nya modellen motsvarar behovet. I avvaktan på detta sker prioritering utifrån tidigare modell.

78. Vision bör inkludera alla förtroendevalda i möjligheten att gå ”Ledare i Vision”



 Vision skall skapa en utbildning liknande ”Ledare i Vision” för de över 35 år

 Vision tar bort prioriteringskravet att man bör vara under 35 år i urvalet av ansökande till ”Ledare i Vision

Två nya utbildningar kommer att genomföras.

Utbildningen VI - Visions idéburna ledarskapsutbildning för facklig handling, är en fördjupande ledarskapsutbildning för erfarna förtroendevalda startar 15 december och avslutas den 2 juni 2022 samt Nya Ledare i Vision startar i maj 2022 och avslutas i november samma år.