

Statusrapport Beslutsuppföljning

Uppföljning av bifallna motioner och rapporter vid förbundsmötet 2022

Statusrapport ”Hållbart engagemang”



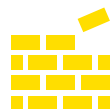
Hinder

1. Smidigare dokumenthantering



Senast den 31 december 2023 införa en e-tjänst för digital dokumenthantering med digital signering.

Beslutet har ännu inte genomförts. Under 2023 genomfördes en utredning och behovskartläggning vad gäller e-tjänst för digital dokumenthantering med digital signering, men andra förbättringar av Mina sidor för förtroendevalda prioriterades under året. Det handlade bland annat om förbättrad säkerhet utifrån GDPR. Detta vägval förankrades i referensgruppen för digital utveckling. Implementering av tjänsten har därför senarelagts och målsättningen är att den hanteras i samband med arbetet med en ny digital plattform. Referensgruppen för digital utveckling är involverade och informeras löpande kring beslut och prioriteringar kopplat till det arbetet.



Påbörjat/löpande arbete



Klart

2. Förtroendevaldas förutsättningar på arbetsplatser



Arbeta för bättre förutsättningar för förtroendevalda på våra arbetsplatser

Detta hanteras på flera vis inom ramen för satsningen ”[Öka i facklig styrka](#)” som bland annat pekar på vikten av att stärka befintliga förtroendevalda och underlätta för nya att engagera sig fackligt.

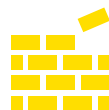
Tydliga exempel återfinns bland annat inom följande två programområden - ”Uppdrag och utbildning” där det tagits fram en tydlig process för introduktion till fackliga uppdrag. Under 2023 har det också tagits fram nya material och nya [mejlflöden](#) till nyvalda förtroendevalda. - ”[Digitalt stöd till förtroendevalda](#)” där arbete med att ta fram en helt ny digital plattform pågår med syfte att skapa ett ännu bättre stöd för förtroendevalda.

Vidare har den ”idéverkstad” som genomfördes under 2023 resulterat i sex olika pilotgrupper som jobbar för att öka den fackliga styrkan. Två av dessa arbetar med [mentorskap](#) respektive hur [AI](#) kan underlätta det fackliga uppdraget.

Statusrapport ”Hållbart engagemang”



Hinder



Påbörjat/löpande arbete



Klart

3. Hur engagerar vi fler till fackliga uppdrag?



Ge förbundsstyrelsen i uppdrag att utreda hur det ser ut i våra avdelningar med ovan nämnda problematik



Ge förbundsstyrelsen i uppdrag att arbeta med hur vi kan locka fler till förtroendeleden



Ge förbundsstyrelsen i uppdrag att parallellt med arbetet samverka med arbetsgivarorganisationerna inom Visions avtalsorganisation för att ge förutsättningar för fackligt arbete

Detta hanteras på flera vis inom ramen för satsningen ”[Öka i facklig styrka](#)”, bland annat sker ett arbete kring att sänka trösklar och hitta nya ingångar för underlätta för nya att engagera sig fackligt.

Inom programområdet ”[Ökad organisering](#)” har en metod för att kartlägga potential i klubbar och avdelningar introduceras och kanslipersonal och förtroendevalda utbildas och arbetar tillsammans för att nå målen och att utveckla den fackliga verksamheten. Under 2024–2025 kommer alla drygt 500 avdelningar och klubbar inom Vision erbjudas möjligheten att använda metoden med stöd från kansliet.

I april 2023 påbörjades också ett arbete med uppsökande verksamhet på arbetsplatser som tidigare saknat förtroendevalda. Fram till juni 2024 har det skett 515 arbetsplatsbesök vilket resulterat i drygt 684 nya ombud. Sedan Vision startade satsningen gått från att 6,6 % av medlemmarna har ett förtroendeuppdrag till att 7,4 % har det.

Under 2024 lanserades kampanjen [Förtroenderesan](#), en informations-satsning för att locka till fackligt engagemang.

I avtalsrörelsen 2024 [yrkade](#) också Vision på en översyn kring skyddsombudens roll, vilket dock inte fick gehör under förhandlingarna.

4. Mötesplats för dialog



Årligen arrangera en fysisk områdeskonferens där samtliga avdelningar och klubbar ges möjlighet att delta

Områdeskonferenser genomfördes 2023 enligt plan och datum för områdesvisa konferenser under hösten 2024 är inplanerade enligt följande :

- Örebro 7-8 oktober
- Stockholm 9-10 oktober
- Piteå 17-18 oktober
- Malmö 4-5 november
- Göteborg 7-8 november
- Sundsvall 12-13 november
- Nässjö 13-14 november

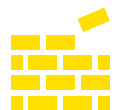
Utvärderingarna bland deltagarna efter konferenserna 2023 resulterade i goda betyg överlag.

Upplägget med ett till stora delar identiskt program för samtliga konferenser samtidigt som det fanns utrymme för mer områdesspecifika frågor var uppskattat och fungerade mycket bra.

Statusrapport ”Hållbart engagemang”



Hinder



Påbörjat/löpande arbete



Klart

6. Hur får vi en större öppenhet mellan organisationens delar



Ge förbundsstyrelsen i uppdrag att tydliggöra roller i våra två led. Förtroendevalda och anställda



Ge förbundsstyrelsen i uppdrag att arbeta med hur vi kan förbättra viktänkandet mellan dessa organisatoriska delar

Att detta kan locka fler till förtroendeledden

En god samverkan mellan förtroendevalda och kansliorganisation är en nyckelfaktor för framgång, vilket också tydliggörs i [motionssvaret](#).

[På vision.se](#) har sedan beslutet de förtroendevaldas roll i relation till kansliorganisationen tydliggjorts.

Förbundsstyrelsen har ett tydligt fokus på dialog och samarbete mellan förtroendevalda och kansli.

Inom ramen för satsningen på att öka i facklig styrka står samarbete mellan kanslipersonal och förtroendevalda i fokus och i samtliga fall sker insatser i samverkan. Själva satsningen i sig har också ett uttalat mål om att locka fler förtroendevalda till Vision och sedan satsningen påbörjades har antalet förtroendevalda ökat med 14,4%

7. Policy för förtroendevalda



Visions förbundsstyrelse ser till att tillsammans med Visions förtroendevalda utarbeta en grund för en policy för förtroendevalda som reglerar styrande principer och baseras på Visions värdegrund



Att detta ska vara genomfört innan nästa ordinarie förbundsstämma

Förbundsstyrelsen tog under 2023 fram ett första utkast som sedan diskuterades av förtroendevalda i olika konstellationer.

Efter en första revidering fungerade samtliga samordningsgrupper sedan som referensgrupper under våren 2024 och efter ytterligare revideringar fastställde sedan i augusti 2024 förbundsstyrelsen det underlag som ska fungera som stöd vid för diskussioner kring rollen som förtroendevald.

Policyn är [publicerad](#) på Visions webbplats för förtroendevalda.

Statusrapport ”Hållbart engagemang”



Hinder



Påbörjat/löpande arbete



Klart

8. Vision bör ha ett tydligt förfarande vid sexuella trakasserier



Vision utverkar en tydlig och kraftfull handlingsplan för hur liknande ärenden ska hanteras



Vision lägger stor kraft på att informera om sitt ställningstagande internt. Ingen ska kunna vara förtroendevald hos Vision som inte står bakom detta



Vision skapar en enkel kedja så att utsatta vet var de ska vända sig för att få omedelbart stöd. Detta för att undvika att bollas runt.



Vision tydligt informerar om den handlingsplan som finns för hur sexuella trakasserier hanteras

Handlingsplan/rutin finns framtagen och fastställdes vid förbundsstyrelsens möte i februari 2023.

Rutinen och ytterligare information och stöd finns publicerad på [Visions webb](#)

På Visions webb finns ett [formulär](#) i vilket den som utsatts eller annan kan anmäla sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling som skett vid Visions aktiviteter.

Information kring Visions hållning och krav på kännedom om gällande rutiner ingår också i den [policy](#) för förtroendevalda som tagits fram.

9. Samordningsgrupp – val av och syfte med gruppen



Förbundsstyrelsen tar fram ett dokument som tydliggör samordningsgruppens syfte och mål

Förbundsstyrelsen tar fram en ordning för hur val av ledamöter till samordningsgruppen ska genomföras

Förbundsstyrelsen tar fram en rekommendation för antalet ledamöter i samordningsgruppen

Förbundsstyrelsen tar fram en uppdragshandling för ledamöterna i samordningsgruppen

Arbetet med ovanstående att-satser är avslutat till den 31 maj 2023

Förbundsstyrelsen tog fram ett förslag som uppfyllde att-satserna under våren 2023.

Förbundsstyrelsen valde sedan att ge samtliga samordningsgrupper möjlighet att kommentera förslaget, vilket innebar att tidpunkten för slutgiltigt beslut flyttades fram något i tiden.

Efter insamling av synpunkter och ett redaktionellt förtydligande fastställde sedan förbundsstyrelsen dokumentet vid sitt möte i september 2023.

Statusrapport ”Hållbart engagemang”



Hinder



Påbörjat/löpande arbete



Klart

10. Verksamhetsplanering i respektive område



Centrens verksamhets- och aktivitetsplan fastställs efter dialog med områdets förtroendevalda



Ge kansliorganisationen i uppdrag att ta fram en digital kalender för planerade aktiviteter

Centrens verksamhetsplaner utformas utifrån dialog kring områdenas behov och stäms av med respektive samordningsgrupp.

Via Visions uppdaterade aktivitets- och lärplattform kan samtliga aktiviteter som kansliet planeras registreras och dessa publiceras sedan på Visions webb.

Resultaten kan bland annat filtreras utifrån område <https://vision.se/din-utveckling/kurser/>

11. Vision ska förbättra sin IT-miljö för förtroendevalda



Vision tar fram vidare material för hur Vision centralt ska hantera uppkomna it-problem



Vision tar fram dokumentation för att visa hur man ska kommunicera kring klagomål internt för att feedbacken ska bli tydlig och skyndsam



Genomföra digitala arbetsmiljöronder med referensgruppen för digital utveckling för samtliga interna verktyg för förtroendevalda (exempelvis utbildnings-administration, utskicksverktyg, förtroendevald-mail) inom ett år efter taget beslut.

Rutiner för hur Vision centralt ska hantera it-problem finns framtaget. Kansliet har i dialog med referensgruppen för förtroendevalda kommunicerat hur supporten kontaktas och hur förbättringsförslag hanteras. Vid varje möte redovisas och diskuteras förändringar.

Informationen på vision.se har förtydligats och på Mina sidor har strukturen kring support och digitala verktyg gjorts om. I Facebookgruppen för förtroendevalda har kansliet också gjort inlägg om hur supporten fungerar och nås, vilket inneburit minskat antal inlägg från förtroendevalda om dessa frågor.

Det har inte skett någon regelrätt digitalarbetsmiljörund, utan fokus de senaste åren har varit det pågående utvecklingsarbetet med en ny digital plattform och att fånga in viktiga utvecklingsbehov.

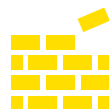
Det har genomförts omfattande enkäter till förtroendevalda och vid träffen med referensgruppen i början av 2024 genomfördes en strukturerad workshop där de förtroendevalda diskuterade och hade synpunkter på nuvarande digitala verktyg utifrån ett behovs- och användarperspektiv. Referensgruppens inspel och förslag dokumenteras och fungerar tillsammans med enkätsvar som underlag för det pågående utvecklingsarbetet.

Målsättningen är att på sikt införa digitala arbetsmiljöronder för Visions interna verktyg.

Statusrapport ”Hållbart engagemang”



Hinder



Påbörjat/löpande arbete



Klart

12. Kampanj för att rekrytera fler skyddsombud



Förbundet tar fram en kampanj för att öka i facklig styrka genom att vi får fler förtroendevalda med start direkt efter förbundsmöte



Förbundet inleder samtal med arbetsgivarorganisationer och politiker på nationell nivå får att stärka skyddsombudens roll på arbetsplatserna

Vid förbundsmötet beslutades om en omfattande satsning med syftet att ”Öka i facklig styrka”.

Arbetet pågår och Vision kan notera att antalet förtroendevalda under 2023 ökade med [nästan 8 procent](#). Totalt har det sedan starten av satsningen har antalet förtroendevalda ökat med nästan 1400 och av dessa är många skyddsombud.

Just skyddsombudens roll är central och kommunikation kring [uppdraget](#) sker på flera olika vis.

I anslutning till [Skyddsombudens dag](#) delar Vision årligen ut sin egen utmärkelse [Årets skyddsombud](#).

Vision lyfter också frågan kring skyddsombudens roll med motparter och politiker inom ramen för partssamarbete och opinionsbildning.

I avtalsrörelsen 2024 [yrkade](#) också Vision på en översyn kring skyddsombudens roll, vilket dock inte fick gehör under förhandlingarna denna gång.

Statusrapport ”Kommunikation”



Hinder

13. Visions digitala kanaler och verktyg för medlemmar och förtroendevalda



Förbundsstyrelsen får i uppdrag att införa en ny webb för vision.se inom tre år efter taget beslut

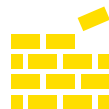


Att en ny webb i möjligaste mån lever upp till senaste branschstandard gällande tillgänglighet (idag wcag 2.1)



Genomföra digitala arbetsmiljöronder med referensgruppen för digital utveckling för samtliga interna verktyg för förtroendevalda inom ett år efter taget beslut. Exempel på verktyg är användbarhetsrond, SIS/TS 904 501

Projektet med att införa Visions nya externa plattform (VEP) pågår i enlighet med fastställd plan. Utifrån tidsplanen är målsättningen är att förhandsvisa viss funktionalitet vid kongressen 2024 och därefter sker ett stegvist införande under hösten och en bit in på 2025.



Påbörjat/löpande arbete

Den nya plattformen krävstills för att i möjligaste mån kunna leva upp till WCAG 2.1.A.A

Förvaltningsorganisationen riggas också med redaktörer som sedan jobbar med att säkerställa att plattformen lever upp till denna nivå på WCAG.

Det har inte skett någon regelrätt digitalarbetsmiljöronder, utan fokus de senaste åren har varit det pågående utvecklingsarbetet med en ny digital plattform och att fånga in viktiga utvecklingsbehov.

Det har genomförts omfattande enkäter till förtroendevalda och vid träffen med referensgruppen i början av 2024 genomfördes en strukturerad workshop där de förtroendevalda diskuterade och hade synpunkter på nuvarande digitala verktyg utifrån ett behovs- och användarperspektiv.

Referensgruppens inspel och förslag dokumenteras och fungerar tillsammans med enkätsvar som underlag för det pågående utvecklingsarbetet.

Målsättningen är att på sikt införa digitala arbetsmiljöronder för Visions interna verktyg.



Klart

16. Sluta handla produkter från icke demokratiska länder



Ge förbundsstyrelsen i uppdrag att under de kommande två åren (2023–2024), i samarbete med leverantören, påbörja en utfasning och i möjligaste mån ersätta de profilprodukter som producerats i ett icke demokratiskt land med schystare profilprodukter.

En översyn av samtliga produkter är gjord och en plan för utfasning av produkter som produceras i icke demokratiska länder har tagits fram. Arbetet följer tidsplanen.

Inga fler produkter köps in som produceras i icke demokratiska länder, men produkter som redan finns i lager kommer finnas kvar tills det är slut.

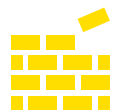
Produkter som inte har haft stor efterfrågan fasas ut helt, medan vi för populära produkter undersöker likvärdiga produkter som produceras i demokratiska länder.

Under arbetet har mer än 90 procent av alla produkter som producerades i icke demokratiska länder tagits bort. I och med arbetet har också det totala antalet profilprodukter reducerats.

Statusrapport ”Kommunikation”



Hinder



Påbörjat/löpande arbete



Klart

18. Är vi historielösa?



Förbundsstyrelsen får i uppdrag att tillgängliggöra förbundets historia

Kansliet har i samarbete med författaren Bengt Lidman uppdaterat boken om SKTF och Visions historia ”I ständig förändring”.

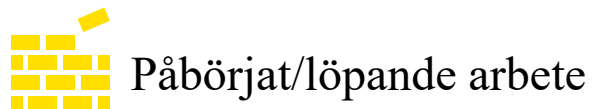
En print-on-demand lösning av boken finns tillgänglig för Visions medlemmar och förtroendevalda via [Adlibris](#).

På [vision.se](#) finns nu också en sida, [Visions historia](#), som överskådligt samlar information om förbundets historia, tidigare beslut och verksamhetsrapporter.

På sidan återfinns bland annat följande:


- [Filmer](#) om Vision och SKTFs historia
- [Film](#) som dokumenterar förbundets arbete under Corona-pandemin
- Tidningen Visions [temanummer](#) om förbundet och tidningens historia.
- Länk till tidningen Visions [arkiv](#) och artiklar kring [fackliga framgångar](#)
- [Länkar](#) till tidigare verksamhetsberättelser, hållbarhetsrapporter och årsrapporter.
- Länkar till protokoll, beslutsunderlag och handlingar till tidigare [genomförda förbundsmöten](#) och sedermera kongresser.


Statusrapport ”Samhälle och opinion”



21. Avskaffa karensavdraget




 Uppdra till förbundsstyrelsen att verka för en lagändring så att karensavdraget tas bort ur sjukförsäkringssystemet.

 Om lagförändringen inte går igenom, ge avtalsgruppen i uppdrag att se över möjligheterna att föra in avskaffandet av karensavdraget i kollektivavtalet.

22. Vision borde jobba för att karensdagen avskaffas



 Vision centralt ska jobba för att karensdagen vid sjukdom avskaffas

Svar för motionerna 21-22

Vision hade redan [innan](#) beslutet 2022 argumenterat för att slopa karensavdraget helt och hållet.

Frågan är angelägen och finns med i arbetet vad gäller politisk påverkan inom ramen för TCO-samarbetet.

Vision opinionsbildar och lyfter regelbundet frågan, exempelvis [här](#) och [här](#).

Visions ordförande har också uttalat sig i frågan i [tidningen Vision](#).

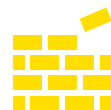
Vision lyfte också kravet på att slopa karensdagen i en [tandsköterske-rapporten 2024](#).

Under våren 2024 yttrade sig Vision över förslag från utredningen Karenstak och högriskskydd – en översyn av karensavdraget och förslag på utökade undantag (Ds 2023:33) I [remissyttrandet](#) framförde Vision krav på att avskaffa karensavdraget.

Frågan om karensavdraget diskuterades även i arbetet med yrkanden inför avtalsrörelsen 2024 med SKR/Sobona.

Avtalsgruppen valde dock att inte ha med det yrkandet i och med att det blir en dyr förändring att genomföra i kollektivavtalet.

Statusrapport ”Samhälle och opinion”



Påbörjat/löpande arbete



Klart

29. Utvecklat jämlikhetsarbete



Förbundsstyrelsen får i uppdrag att undersöka möjligheten till att påbörja insamlingen av jämlikhetsdata inom Vision för att sedan kunna stötta förbundets avdelningar och klubbar att genomföra arbetet

Vision har utrett hur förbundet kan och bör samla in jämlikhetsdata och använda den för att motverka diskriminering i arbetslivet. Under arbetet har vissa utmaningar identifierats och en plan tagits fram.

Förbundsstyrelsen har beslutat att genomföra ett pilotarbete under 2025 genom att ställa frågor om etnicitet i Visions arbetsmiljöundersökning samt att initiera ett påverkansarbete gentemot SCB för att de ska börja arbeta med jämlikhetsdata. Detta då det i dagsläget saknas etablerade och validerade metoder för ändamålet..

Målsättningen är att i förlängningen kunna stötta avdelningar och klubbar som vill arbeta med frågan.



Vision skapar en nationell kampanj med uppmaning till arbetsgivare att erbjuda kostnadsfria mensskydd på arbetsplatsen

31. Vision genomför en nationell kampanj för mensskydd på arbetsplatsen

På Internationella mensdagen den 28 maj uppmärksammar sedan flera år Vision frågan i form av [kampanjer](#) på Facebook och [Instagram](#). Engagemanget från medlemmar och förtroendevalda har varit relativt högt och inläggen samlade 2024 närmare 70 kommentarer under de första 14 dagarna.

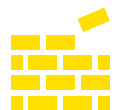
Förbundet har även tagit fram ett underlag för [intresseförhandling](#) gällande gratis mensskydd på jobbet.

Frågan kommer vara fortsatt aktuell under kommande år och lyftas i sociala medier och i artiklar på [vision.se](#)

Statusrapport ”Samhälle och opinion”



Hinder



Påbörjat/löpande arbete



Klart

33. Påverka SKR och opinionsbilda om lagstiftning för tydligare distansarbete



Förbundet är aktiva i opinionsbildningen i syfte att förändra arbetsmiljölagstiftningen kring tydlighet kring arbetsmiljöansvar vid arbete på annan plats än huvudsaklig arbetsplats

Arbetsmiljöansvaret vid distansarbete är tydligt i den bemärkelsen att när utför arbete för arbetsgivarens räkning så har arbetsgivaren arbetsmiljöansvaret. Däremot upplevs att det inte är lika tydligt hur man ska uppfylla detta ansvar. Vision har bl.a. via TCO lyft fram behovet av att uppdatera arbetsmiljöregelverket så att distansarbete och den digitala arbetsmiljön omhändertas på ett gott sätt.

Vision har också opinionsbildat externt kring frågan och vill se ett [tydligare stöd för distansarbete](#). Vision anser att Arbetsmiljöverkets riktlinjer behöver uppdateras för att spegla det moderna och digitala arbetslivet. Såväl arbetsgivare som medlemmar behöver ges bättre stöd för hur man säkerställer en god arbetsmiljö på distans – för att säkra ett hållbart arbetsliv.

34. NPF i arbetslivet



Vision vidare tar fram ytterligare en utbildning riktad mot våra medlemmar i stort för att bidra till sundare arbetsplatser genom ökad förståelse

Utbildningen, [NPF på jobbet](#), är framtagen och efter en lyckad pilot genomförts under hösten 2023, [lanserades](#) den i januari 2024.

Den vänder sig till alla på arbetsplatsen som vill skaffa mer kunskap om hur arbetslivet kan upplevas för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF).

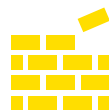
Utbildningens innehåll och inriktning har tagits fram genom ett nära arbete med fokusgrupper och genom målgrupstester.

[Tidningen Vision](#) har också i flera olika artiklar lyft frågor kring NPF-diagnoser i arbetslivet.

Statusrapport ”Lön”



Hinder



Påbörjat/löpande arbete



Klart

38. Löneavtal i Regioner



Följa upp och utvärdera resultat av sifferlösa avtal i regionerna

Uppföljning av tidigare förhandlingsresultat och analys av utfall i lönerrevision sker alltid i samband med avtalsrörelser. Resultatet kommuniceras i samband med avtalsforum och ligger till grund för arbetet i avtalsgrupper inför framtagande av yrkande

Tillgänglig statistik analyseras och struktureras på olika vis och avtalsgruppen för HÖK hade under 2023 resultaten som underlag vid arbetet med att ta fram förslag på yrkande i avtalsrörelsen för 2024.

42. Valfärdens löner



Visions lönepolitik ska bli känd hos alla våra förtroendevalda



Vision aktivt driver frågan om konkurrenskraftiga löner

Här är de olika [avtalsforum](#) som genomförs regelbundet en viktig arena för kunskapsspridning.

Detta kompletteras med kommunikation genom de kanaler vi har så som nyhetsbrev, webben, tidning, sociala medier etc.

Vidare finns även finns inslag gällande [Visions lönepolitik](#) i olika utbildningar.

För övrigt är frågan om konkurrenskraftiga löner för Visions medlemmar central i alla avtalsrörelser och en del av Visions opinionsbildning bland annat kopplat till vikten av att satsa på valfärdens [kompetensförsörjning](#).

Statusrapport ”Villkor”



Hinder



Påbörjat/löpande arbete



Klart

43. 30 timmars arbetsvecka



Vision ska verka för 30 timmars arbetsvecka med bibehållen lön

Huvudfokus har legat på politisk påverkan för att få till ändring i arbetstidslagen. Detta har skett genom ett nationellt opinionsarbete på olika arenor.

Vision har aktivt arbetat med opinionsarbete både i egen regi och i [samarbete](#) med andra fackförbund och organisationer. Opinionsarbetet sker långsiktigt och tar i första hand sikte på att få tillstånd en förändrad lagstiftning.

Vid tidigare avtalsförhandlingar har yrkanden om förkortad arbetstid lyfts i olika former, dock utan resultat.

På senare tid har frågan till viss del fått förnyad aktualitet i det politiska samtalet.

Frågan behandlades inför 2024 vid förberedelser inför avtalsrörelsen. Att förkorta arbetstiden till 30 timmar genom kollektivavtal kommer dock enligt avtalsgruppen på HÖK vara en allt för dyr lösning där lön och övriga villkorsfrågor i så fall får stå tillbaka och därför var detta inte ett krav i avtalsrörelsen.

2024 års avtalsrörelse inom HÖK resulterade dock i en avsiktsförklaring om en gemensam översyn av arbetstidsreglerna i kollektivavtalet. Det partsgemensamma arbetet med översynen har till syfte att underlätta kommande avtalsförhandlingar, bland annat kring frågan om arbetstidsmålet.

45. Byta semesterdagar till semestertimmar



Vision verkar för att det ska vara möjligt att byta semesterdagar till semestertimmar även för de med 25 semesterdagar

Motionen var riktad till HÖK-området och har behandlats av avtalsgruppen. Frågan ansågs dock inte vara prioriterad för att finnas med i Visions slutliga yrkanden för avtalsområdet.

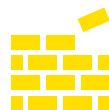
I de yrkanden som överlämnades fanns ett yrkande om arbetstidskonto med vilket delvis uppnår samma resultat som eftersträvades i motioner, dvs en möjlighet för de utan längre semester att ta ut ledig tid per timme istället för att använda en hel semesterdag.

Yrkandet kommer också på nytt att aktualiseras inom avsiktsförklaringen med översyn av arbetstidsreglerna och kan komma att underlätta kommande avtalsförhandlingar i frågan.

Statusrapport ”Villkor”



Hinder



Påbörjat/löpande arbete



Klart

47. Hög graviditetspenningen



Vision ska verka för att graviditetspenningen höjs till att motsvara föräldrapenningen

Frågan behandlas inom ramen för TCO-samarbetet. Vision har även arbetat med frågan genom att föreslå en utfyllnad från arbetsgivarna enligt kollektivavtal.

Frågan om en förändring i lagstiftningen för att höja maxbeloppet har därutöver inom TCO lyfts med ansvarig minister och socialdepartementet.

Ett fortsatt påverkansarbete ska bedrivas, med avsikt att primärt verka för att det lagstadgade taket för ersättningen höjs.

Genom TCO har Vision också svarat på [remissen](#) om förändringar av förmåner för gravida i enlighet med förbundsmötesbeslutet.

48. Mötesfri tid



Vision tar fram ett arbetsmaterial som avdelningar och klubbar kan använda sig av vid intresseförhandlingar om mötesfri tid

Ett material är framtaget och finns på [Visions webbplats för förtroendevalda](#).

Statusrapport ”Villkor”



Hinder

50. Skyddad titel för medicinska sekreterare

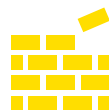


Visions förbundsstyrelse får i uppdrag att nationellt arbeta för en skyddad yrkestitel för medicinska sekreterare.

Den skyddade yrkestiteln ska vara kopplad till gällande AID-etikett 152018 i överenskommelsen (SÖK T) med Sveriges kommuner och regioner (SKR) och motsvarande överenskommelser med andra arbetsgivarorganisationer.

Arbete pågår – många aktiviteter och ett aktivt påverkansarbete.

Visions opinionsarbete kring skyddade titlar gäller för såväl medicinska sekreterare som tandsköterskor, se även motionerna 51-52



Påbörjat/löpande arbete

Vision har tagit fram en [rapport](#) gällande medicinska sekreterares arbetsmiljö där vi bland annat lyfter införandet av en skyddad titel som en väg för att uppvärdera yrkets status och säkra kompetensen.

[Pressmeddelande](#) skickades ut.

Vision har även uppvaktat politiker lokalt och [träffat ansvarig minister](#) och föra fram våra argument och krav. Dialog förs med myndigheten för yrkeshögskolan gällande utbildningsplatser och innehåll i utbildningen.

Vision har placerat debattartikel i [Altinget](#) samt tagit fram regionala [debattartiklar](#) med lokala siffror och fått ca 50 artiklar publicerade runt om i Sverige.

Vision har också spridit [budskap och film](#) på sociala medier.

Allt som görs sker i dialog med Visions nätverk för medicinska sekreterare.



Klart

51. Stöd Tandsköterskornas kampanj för en skyddad yrkestitel!



Vision skall stötta Tandsköterskornas kamp för en skyddad yrkestitel

Vision driver frågan om skyddad yrkestitel i dialog med tandvårds-nätverket.

En enkät har genomförts kring tandsköterskors arbetsmiljö och arbetsvillkor och en [rapport](#) har tagits fram. Tillhörande [regionala kortrapporter](#) skickades ut tillsammans med en tandprotes till politiker och medier i regionerna. Över 70 medier nappade och rapporterade om rapporterna. Vision genomförde en kommunikationssatsning på Twitter och [pressmeddelande](#) skickades ut.

Vision har träffat [politisk sakkunnig](#) på socialdepartementet tillsammans med Svenska Tandsköterskeförbundet och Unionen gällande skyddad titel för tandsköterskor. Dialog förs med myndigheten för yrkeshögskolan gällande utbildningsplatser och innehåll i utbildningen.

Vision bevakar socialdepartementets arbete kring frågan då patient-säkerhet är en prioriterad fråga för regeringen. Påverkansarbete och opinionsarbete sker på olika vis och frågan uppmärksammas återkommande av [tidningen Vision](#).

Under våren 2024 släppte Vision en rapport kring tandsköterskors arbetsmiljö. I den lyftes bland annat krav på skyddad titel som en väg att uppvärdera yrkets status och höja kompetens.

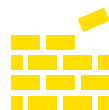
En debattartikel har publicerats i [Sydsvenskan](#) tillsammans med Svenska tandsköterskeförbundet och Unionen.

se forts. under motion 52

Statusrapport ”Villkor”



Hinder



Påbörjat/löpande arbete



Klart

52. Vision ska arbeta för att tandsköterskorna ska få en höjd status



Vision ska centralt driva frågan om att yrket Tandsköterska ska få en skyddad yrkestitel och att denna ska grundas på genomförd YH-utbildning samt vara kopplad till befintlig AID-kod

Vision ska centralt driva frågan om att kompetensutvecklingen för tandsköterskor säkerställs och utvecklas

Vision ska centralt driva frågan att kvalitetssäkra yrket Tandsköterska

Kansliet har regelbundna avstämningar med tandsköterskenätverket

forts. från motion 51

Efter ett antal möten och uppvaktningar under lång tid fick Vision i januari 2024 ett förordnande av regeringen med representation i [Utredningen om behörighet och yrkesreglering i hälso- och sjukvård och tandvård!](#)

Detta ger Vision bättre möjligheter till påverkan och inflytande i utredningens arbete och en bra ingång att driva frågan om skyddade yrkestitlar för medicinska sekreterare och tandsköterskor.

Utredningen ska vara klar i maj 2025 och utreder bland annat frågan om just skyddad titel. Under våren 2024 har representanter från Vision (såväl tjänstepersoner och representanter från förbundsstyrelse och tandsköterskenätverket) haft separata möten med utredningen och skickat in massor med material som utredningen har efterfrågat och som vi tycker de behöver känna till.

Representanter från Visions kansli och förbundsstyrelse träffade i juni 2024 Socialdemokraternas ledamot i Socialutskottet och under hösten kommer vi försöka få till liknande träffar med politiker i riksdagen från KD och M. Vid såväl träffar med politiker som den statliga utredningen diskuteras frågan om skyddad titel för både medicinska sekreterare och tandsköterskor.

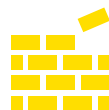
Vision har också lyckats få till en omstrukturering av AID-koden för tandsköterskor i syfte att kunna särskilja lönerna för dess från lönerna från bland annat ortodontiassistenter.

För övrigt stöttar Vision löneupproret för tandsköterskor som startade på Facebook och haft gemensam kommunikation på Twitter. Cirka 140 medier har i dagsläget rapporterat om tandsköterskornas arbetsituation.

Statusrapport ”Utbildning”



Hinder



Påbörjat/löpande arbete



Klart

55. Hur ska vi företräda vår nya medlemsgrupp obehöriga lärare på bästa sätt?



Kompetensutveckling ska ske av Visions förtroendevalda så att vi på bästa sätt kan företräda blivande medlemmar som omfattas av pedagogernas villkor och avtal.

Kansliet har så här långt genomfört tre webbseminarium kring frågan, varav ett skett efter förbundsmötet i höstas.

Inget ytterligare insatser är i närtid planerade, då det inte funnits några signaler om behov, men det finns en beredskap att genomföra ytterligare insatser om det behövs.

57. Lärarledd kassörsutbildning



Kansliet skapar lärarledda kassörsutbildningar som genomförs kontinuerligt för att säkerställa medlemmarnas intressen

Ge möjlighet för kassörer och styrelse att förvalta medlemmarnas pengar på ett lagstadgat sätt enligt god bokföringssed

Göra kassörsuppdraget attraktivt genom god utbildning och mer adekvat stöd till kassören i form av lärarledd kassörsutbildning och nätverk

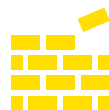
En utbildning har tagits fram i samarbete med en utbildare från Sensus med erfarenhet av utbildning för föreningskassörer som bygger vidare på den e-utbildning som redan fanns.

Under 2023 genomfördes en första pilotutbildning för att testa och kvalitetssäkra. Upplägget justerades sedan något utifrån deltagarnas feedback. Utbildningen lanserades sedan och ingår i Visions kursutbud. Under hösten 2024 är det möjligt att ansöka till utbildningen.

Statusrapport ”Utbildning”



Hinder



Påbörjat/löpande arbete



Klart

59. Utbildning för skyddsombud



Uppdra till förbundsstyrelsen att ta fram utbildning för skyddsombud steg 2

En påbyggnadsutbildning för skyddsombud har tagits fram. Under 2023 genomfördes en första pilotutbildning för att testa och kvalitetssäkra upplägget.

Utbildningen heter ”Fördjupad arbetsmiljöutbildning - Skyddsombud steg 2” och vänder sig till nya huvudskyddsombud med 1-2 års erfarenhet av arbetsmiljöarbete i avdelningar och klubbar och lanserades under våren 2024.

Utbildningen ingår i Visions ordinarie kursutbud och kommer att genomföras sex gånger under 2024.

60. Utbildning för styrelsemedlemmar i svåra samtal



Förbundet gör en översyn över i vilka utbildningar en modul kring det svåra samtalet ingår samt tydliggör för förtroendevalda vilket stöd som finns att få idag.

En inventering av vad Vision erbjuder för stöd som rör temat svåra samtal har genomförts.

Efter det har det skapats en ny läromodul som heter ”När samtalet känns svårt”. Den finns i [ALP:en](#) (Visions aktivitets- och lärdomsportal) och ger stöd till förtroendevalda som möter medlemmar i utmanande situationer.

Avsnitten i läromodulen bygger mycket på egen reflektion och handlar om teman som bemötande, kommunikation, företrädarskap och mänskliga reaktioner vid kris. Den avslutas med exempel och tips.

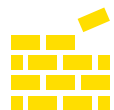
En del av innehållet har funnits sedan tidigare men nu är det paketerat på ett tillgängligt sätt utifrån ett förbundsmötesbeslut om stöd inför svåra samtal.

Lärmodulen tar upp till två timmar att gå och användaren väljer själv de delar man är intresserad av.

Statusrapport ”Utbildning”



Hinder



Påbörjat/löpande arbete



Klart

61. Förutsättningar för Visions kursledare



Ge förbundsstyrelsen i uppdrag att säkerställa att Visions kursledare får rätt tekniska förutsättningar för uppdraget

Behovsinventering är genomfört och de kursledare som uppgett att de har behov av datorer har fått det. Även behov av övrigt tekniskt stöd samt pedagogiskt stöd har undersökts och supportrutiner har tagits fram.



Ge förbundsstyrelsen i uppdrag att se till att tillräckligt budgetutrymme finns för Visions utbildningar och förutsättningar för kursledarna

En budget för utbildning och utveckling av kursledare som beräknas vara tillräckligt för syftet är beslutad.



Att program som används av kursledare ska gå att använda oavsett begränsningar hos respektive arbetsgivare

Ja, i den mån vi känner till. I vissa fall kan Vision inte påverka begränsningarna hos arbetsgivare, men då datorer erbjuds bedöms frågan vara hanterad.



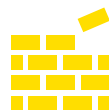
Att i de fall kursledarens arbetsgivare inte tillåter användning av deras utrustning, ska kursledaren erhålla teknisk utrustning av Vision

Ja, utbildningsenheten för har en löpande dialog med kursledare för att säkerställa att Vision tillhandahåller lånedatorer och att de har rätt tekniska förutsättningar för sitt uppdrag.

Statusrapport ”Organisation”



Hinder



Påbörjat/löpande arbete



Klart

68. Organisering av kommunala bolag och kommunförbund



Ge förbundsstyrelsen i uppdrag att skyndsamt utreda möjligheter och konsekvenser som syftar till att ta fram förslag på tydliga samarbetsavtal som möjliggör samarbeten mellan arbetsgivare från olika avtalsområden.

Frågan har diskuterats inom kansliorganisationen och det har skett en inventering av existerande lösningar.

Centrens personal för också en löpande dialog med förtroendevalda kring nya behov för att underlätta samarbeten mellan olika enheter.

Under 2023 har det inte framkommit några behov som inte kunnat hanteras inom ramen för nuvarande organisation.

Detta medför att frågan bevakas, men bedömningen är eventuella behov som uppkommer kan hanteras och det för tillfället inte finns behov av nya förslag eller modeller för att underlätta samarbete.

72. Hantering av kost vid av Vision anordnade sammankomster och möten



Vision alltid ska erbjuda icke vegetariska alternativ för de som så önskar



De icke vegetariska alternativ som erbjuds inte enbart ska bestå av fisk/skaldjur



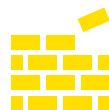
Vision ska sluta ifrågasätta medlemmars och förtroendevaldas val av kost

Ny policy antogs av förbundsstyrelsen i november 2022 och organisationen har infört nya rutiner i enlighet med beslutet.

Statusrapport ”Ekonomi”



Hinder



Påbörjat/löpande arbete



Klart

75. Nu är det dags att ta bort det dolda kriterium, område, i Visions valordning till förbundsstyrelsen!



Att lägga till ”fysiskt område” som särskild hänsyn i Visions valordning

Valordningen är uppdaterad enligt beslutet



Att en årlig detaljerad redovisning hur mycket som har skänkts och vad pengarna gått till delges på Visions hemsida

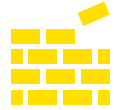
Verksamheten som bedrivs inom ramen för Visions solidaritetsfond redovisas årligen i förbundet årsrapport. Rapporterna publiceras på vision.se efter genomförd revision

Beslut kring utbetalningar från Solidaritetsfonden redovisas löpande och utförligt på vision.se

Statusrapport kring övriga beslut



Hinder



Påbörjat/löpande arbete



Klart

Ny avgiftsmodell



Behålla modellen med tre olika förbundsavgifter, men att frånga procentuell beräkning utifrån inkomst och istället införa en trappstegsmodell utifrån inkomstintervall i sex steg

Hanteras enligt beslut

Ny modell införd och i bruk sedan 1 april 2023.

Avsättning till konfliktfond



att 25 mnkr av konfliktfondens avkastning årligen under perioden 2023–2024 ska tillskjutas verksamheten



att eventuella överskott av verksamhetsresultatet kan användas till framtida verksamhet

Hanteras enligt beslut

Arvoden för centrala uppdrag



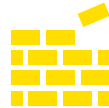
att arvoden för centrala uppdrag för de åren 2023–2024 fastställs utifrån inkomstbasbelopp

Hanteras enligt beslut

Statusrapport kring övriga beslut



Hinder



Påbörjat/löpande arbete



Klart

Stadgeändringar



Förslag på satsning att öka i facklig styrka



Visions demokratiska processer



att besluta i enlighet med förbundsstyrelsens förslag, med undantag för §3 Förbunds-mötet, Moment 3 som lämnas oförändrad



att tillsätta en översyn av stadgarnas §3 Förbunds-mötet, Moment 3, skrivningen som avser pensionärsverksamhetens rättigheter att sända observatörer till förbunds-mötet.



att översynen behandlas på Visions kongress 2024.

Beslutade stadgeändringar är införda i stadgarna.

Utredning av § 3, mom. 3 är genomförd och kommer att behandlas på kongressen 2024.



att genomföra en satsning som har till målsättning om att nå 160 000 yrkesverksamma medlemmar och 16 000 förtroendevalda till 2027 och samtidigt fastställa riktmärket om att 10 % av Visions yrkesverksamma medlemmar ska ha någon form av förtroendeuppdrag



att satsningen ska genomföras med de beskrivningar som finns i förslaget ”Satsning på att öka i facklig styrka” samt de kompletteringar som finns i samordningsutskottets betänkande.

Pågående arbete med egen organisation för genomförande. Information om satsningen finns på vision.se och det finns också ett stort antal förtroendevalda som ingår i olika referens- och arbetsgrupper.



att att godkänna förslagen till förändringar utifrån rapporten ”Visions demokratiska processer”

Detta innebär att Vision ersätter förbunds-mötet med kongresser respektive förbunds-råd i enlighet med rapporten och att 2024 blir första tillfället för genomförande av kongress samt att 2026 blir första tillfället för genomförande av förbunds-råd. Vision kommer därmed att avskaffa nationella årsmöten, vilka tidigare reglerades i Visions stadgar.

Pågående arbete och innebär att Vision kommer att genomföra sin första kongress 3-5 oktober 2024. I januari 2024 lanserades en [kongresswebb](#) där information om den kommande kongressen publiceras.