

# Bilaga Förstudie Fler engagerar sig i Vision

Förbundsöte 2022



# Bilaga Förstudie Fler engagerar sig i Vision

2020 fattade förbundsmötet beslut om Vision en kraft för framtiden och att det högst prioriterade målet för Vision är att öka i facklig styrka och växa som förbund.

Förbundsmötet fattade också beslut om tre hjärtefrågor, vi skapar bra villkor i ett förändrat arbetsliv, fler engagerar sig i Vision och vårt medlemskap är attraktivt och relevant. Inriktningen sträcker sig från 2020–2024.

En förutsättning och en framgångsfaktor för att kunna växa som förbund är att Vision är närvarande på arbetsplatsen och att vi ställer frågan om att bli medlem. För att lyckas med detta krävs att vi har förtroendevalda på våra arbetsplatser.

I Vision en kraft för framtiden finns hjärtefrågan Fler engagerar sig i Vision. Trots att detta varit ett utpekat mål under fler år fortsätter antalet förtroendevalda i Vision att sjunka och utvecklingen pekar mot ett fortsatt tapp.

Förbundsstyrelsen ser med anledning av detta ett behov av en ambitionshöjning i arbetet med hjärtefrågan att engagera fler i Vision och har därför gett kansliet i uppdrag att ta fram en förstudie för hur fler medlemmar ska engagera sig i Vision och vilja ta ett uppdrag som fackligt aktiv. Denna förstudie presenteras här.

## Visions nuläge

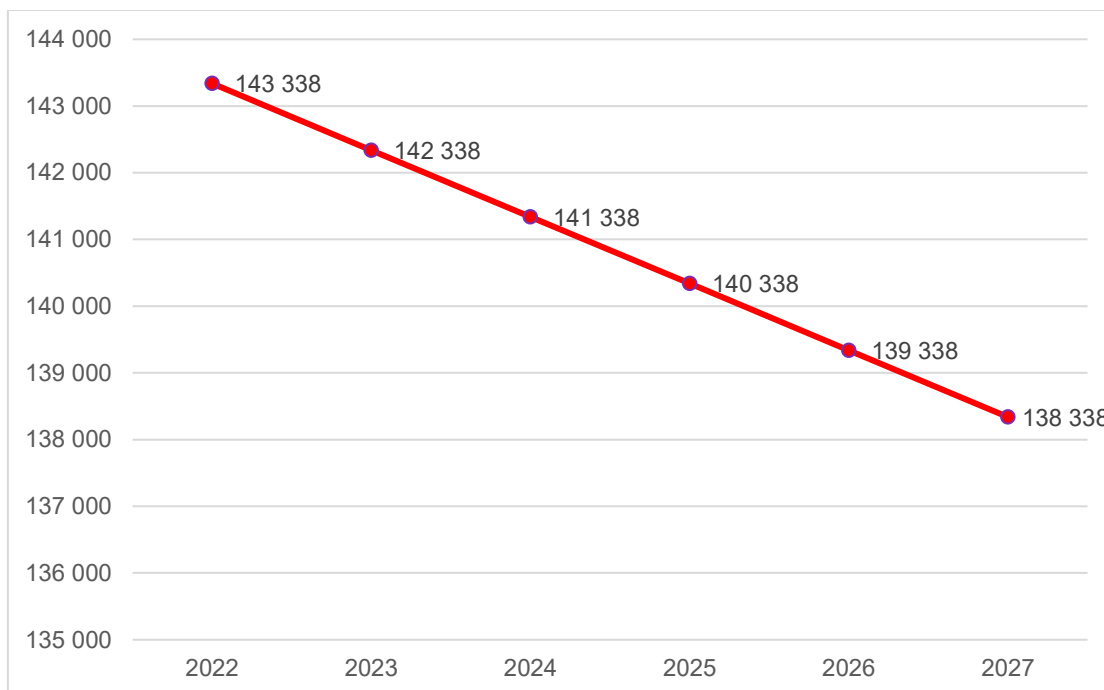
### Medlemsutvecklingen

Vision har ökat antalet medlemmar varje år sedan 2011. Det har de senaste åren varit med en liten marginal och med en stor ansträngning från förtroendevalda och kansliorganisation som vi har lyckats med detta.

Vision har idag cirka 143 000 yrkesverksamma medlemmar. Under 2021 var målsättningen för att öka i facklig styrka 1550 nya yrkesverksamma medlemmar per månad, medan det faktiska inflödet i snitt konstaterades till 1250 nya yrkesverksamma medlemmar per månad. Det resulterade i 15 000 nya medlemmar under året. Under ett normalt år där vi inte har några pandemieffekter lämnar ca 16 000 yrkesverksamma Vision varje år, vilket gör att om trenden fortsätter så kommer vår fackliga styrka på sikt att minska.

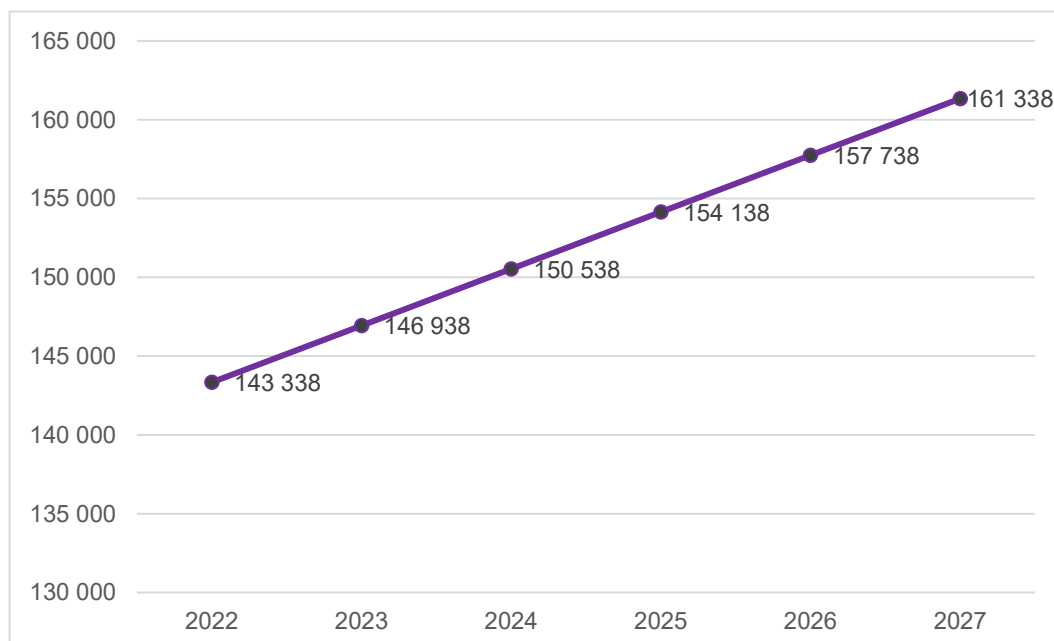
Om trenden fortsätter innebär det att Visions medlemsantal under de kommande fem åren har sjunkit till 138 000 yrkesverksamma medlemmar. Samtidigt som vi då också minskar i representativitet. En allvarlig effekt av att minska i medlemsantal och representativitet är att vår möjlighet till inflytande både lokalt och på arbetsmarknaden i stort minskar. Partsförhållandet på arbetsmarknaden riskerar på sikt att påverkas negativt och den demokratiska aspekten av att fler organiserar och engagerar sig minskar.

### Fortsatt medlemsutveckling utifrån dagens resultat



Om målsättningen 1550 nya yrkesverksamma medlemmar nås samtidigt som vi lyckas minska antalet som lämnar till 15 000 om året kan vi inom en fem års period öka antalet yrkesverksamma medlemmar i Vision till drygt 160 000. En ökning med 1550 yrkesverksamma medlemmar per månad skulle också innebära att vi ökar i representativitet och att Vision blir starkare som förbund och som part på arbetsmarknaden.

### Medlemsutveckling om målsättningen om 1550 yrkesverksamma medlemmar per månad uppnås

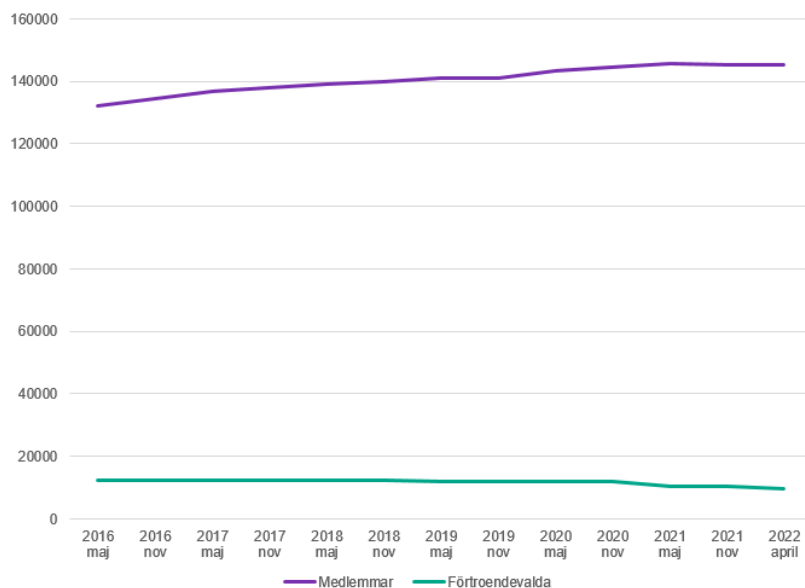


## Utveckling av antalet förtroendevalda

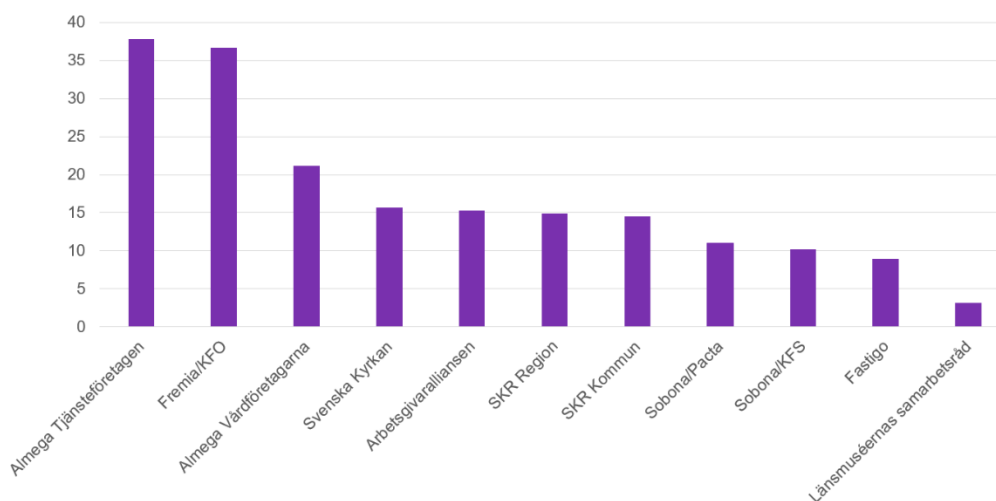
Vision har idag 9767 förtroendevalda<sup>1</sup> (mars 2022). Antalet förtroendevalda har sjunkit under de senaste åren och utgör nu knappt 7% av medlemskåren att jämföra med drygt 9 % 2016.

Vid en jämförelse mellan de olika avtalsområdena så ser man en tydlig skillnad i hur många medlemmar det går per förtroendevald. Dagens genomsnitt ligger på 1 förtroendevald per 14 medlemmar.

*Antal medlemmar och förtroendevalda.*



*Täckningsgraden per avtalsområde, dvs antal medlemmar per förtroendevald*

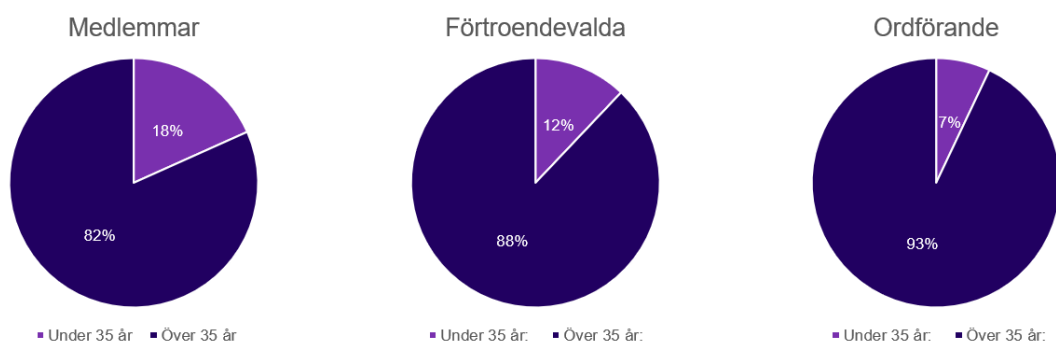


<sup>1</sup> Med förtroendevald menas att man valts till ett uppdrag i Vision.

## Representativitet bland Visions förtroendevalda

Att arbeta med en generationsväxling bland Visions förtroendevalda och att engagera förtroendevalda med nya perspektiv har länge varit ett uttalat mål för Vision.

Vision har sedan länge arbetat för att få fler unga förtroendevalda. 2010 tog förbundsmötet ett beslut om att 30 % av ledamöterna i de lokala styrelserna borde vara under 35 år 2012. Förbundet såg då föryngringen som en viktig fråga för att kunna rekrytera fler unga och för att kunna driva frågor som är viktiga för alla åldrar.



Under 2000-talet har andelen förtroendevalda i Vision som är födda utanför Sverige ökat kontinuerligt. År 2000 var 5,1 procent av Visions förtroendevalda utrikes födda och 2012 var siffran 8,3 procent, enligt SCB.

Bland tjänstemän i stort är cirka 16 % utrikes födda.



## Vår omvärld

Arbetslivet förändras ständigt. Förändringstakten ökade i och med pandemin och vi befinner oss på många sätt redan i framtidens arbetsliv. Digitalisering, robotisering och ett ökat krav på ett hållbart arbetsliv innebär en omställning som påverkar hela arbetsmarknaden.

Av Visions medlemmar tror över 80 % att deras yrken kommer att förändras inom de närmsta fem åren. Över 20% säger att deras yrke kommer förändras markant. (medlemsmätning 2019).

## Det flexibla arbetslivet

Var och hur arbete utförts har under lång tid styrts av normen att plats och arbete hör ihop. Distansarbete är inte en ny företeelse men har ofta varit undantaget och inte regeln.

Att den upplevda produktiviteten och effektiviteten ökar kan ses som vinster medan sämre arbetsmiljö och saknaden efter kollegor hamnar på minussidan. Många vill kunna fortsätta arbeta flexibelt även efter pandemin och arbetslivet kommer framöver innehålla både arbete på arbetsplatsen och på distans.

Av Visions medlemmar har cirka en tredjedel inte arbetat hemma under pandemin. Den främsta orsaken är att man har arbetsuppgifter som inte kan utföras på annan plats än arbetet.

Omställningen påverkar inte bara den del av arbetskraften som kan jobba oberoende av plats utan hela arbetsplatsen.

## Det flexibla arbetslivets påverkan på den fackliga organiseringen

Att vara närvarande på arbetsplatsen handlar inte längre enbart om att vara närvarande fysiskt utan även om att vara närvarande digitalt. Digitaliseringen har medfört stora möjligheter men också utmaningar för alla fackförbund. När fler medarbetare har möjlighet att arbeta flexibelt både i tid och rum innebär det att det traditionella fackliga arbetet ställs inför nya utmaningar och nya metoder för inflytande och påverkan behövs.

Vi vet att inflytande och påverkan ger bättre resultat och bättre kvalitet på verksamheten. Därför är det viktigt att Vision fortsätter att vara närvarande på våra arbetsplatser oavsett om det är på plats eller digitalt.

Ett digitalt arbetsliv leder också till att vi i högre grad vill kunna nå information snabbt och enkelt på en tid som vi själva väljer. Det ställer högre krav på Vision att vara tillgängliga och enkla att kontakta större delen av dygnet och där medlemmen själv befinner sig.

Pandemin har gett oss viktiga erfarenheter om vilka delar av det fackliga arbetet som kan utföras digitalt. Detta ska vi i Vision ta med oss och använda i vårt fortsatta utvecklingsarbete.

När arbetslivet förändras och utvecklas påverkas också möjligheterna att organisera sig fackligt. Futurions rapport [Fackligt engagemang – om medborgerligt engagemang inom fackföreningar](#) visar att nivån av engagemang i det civila samhället legat still under de senaste åren medan viljan att ta ett fackligt uppdrag minskar i stora delar av fackföreningsrörelsen. Rapporten säger också att drivkraften bakom både engagemang i stort och fackligt engagemang är en vilja att göra insatser för andra.

På tjänstemannasidan har andelen medlemmar med fackligt uppdrag sjunkit från 13 % (år 1994–1995) till 8 % (2018)<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> <https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2022/02/arena-ide-2022-kjellberg.pdf>

## Vad säger Visions förtroendevalda

De workshops och dialoger som genomförts med förbundsstyrelse, samordningsgrupperna och referensgruppen ger oss bilden att Visions förtroendevalda befinner sig mitt i ett omställt arbetsliv samtidigt som de fackliga frågorna på många sätt är de samma. Den stora skillnaden är att arenorna där frågorna förs och där Vision kan vara med och påverka är fler eftersom de både är digitala och fysiska.

Det finns en stor samstämmighet i vikten att fortsätta vara närvarande på arbetsplatsen oavsett om den är digital eller fysisk. Många har goda erfarenheter från pandemin och testar nu nya arbetssätt och strategier. Här behöver Vision utveckla förutsättningarna så att vi blir lika självklara i det digitala mötet som i det fysiska.

När antalet förtroendevalda minskar ökar belastningen på de som är kvar. Många av Visions engagerade förtroendevalda har idag fler uppdrag och beskriver en ökad påfrestning. Vision behöver fler förtroendevalda för att skapa möjligheter till ett hållbart engagemang både för befintliga och nya förtroendevalda.

Under arbetet med förstudien har en enkät kring digitala verktyg för förtroendevalda genomförts. Den visar att det finns flera utmaningar med dagens verktyg och att det kommer krävas insatser för att förbättra den digitala infrastrukturen för förtroendevalda.

Många beskriver att det största hindret för att få medlemmar att ta på sig ett fackligt uppdrag är bristen på tid. Det handlar både om att få tid att utföra uppdraget och att den sammanlagda arbetsbördan ökar.

Under träffen för samordningsgrupperna i april 2022 genomfördes gruppdiskussioner om behovet av att öka antalet förtroendevalda i Vision. Det finns en stor samstämmighet kring behovet av fler förtroendevalda och att detta är en viktig fråga för att fortsätta att växa som förbund. Det finns också en samsyn kring behovet att göra det enkelt att ta på sig ett uppdrag som förtroendevald. Det ska vara roligt att engagera sig fackligt!

## Visions vägval

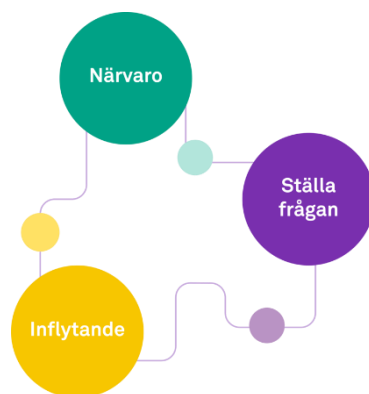
- ▶ Genom att vi växer som förbund och är många medlemmar får vi större möjligheter till inflytande
- ▶ Att Vision syns, erbjuder medlemskap och märks lokalt på arbetsplatsen är en förutsättning för att kunna växa som förbund.
- ▶ Genom att vara närvarande på arbetsplatserna har vi en kännedom om medlemmarnas vardag, yrkeskunskap och villkor på jobbet och kan ha inflytanden och påverka tidigt i samverkan med arbetsgivaren.
- ▶ Vision vet att det är via våra förtroendevalda som vi skapar denna närvaro och i förlängningen vår nyckel till facklig framgång. Vi vet också att medlemmar som värvas med en personlig kontakt stannar längre som medlem än den som värvas via tex webben.
- ▶ En aktiv närvaro på arbetsplatsen är också en viktig faktor för att behålla medlemmar.

## Vision på arbetsplatsen

Vision grundläggande fackliga idé är att vara det arbetsplatsnära förbundet och organisera alla på arbetsplatsen. Vision vill uppfattas som enkla, nära och framåt. Därför måste vi agera utifrån detta i allt vi gör för att kunna äga den positionen.

Enkelt nära framåt – så vill Vision uppfattas på arbetsplatserna. Därför måste det genomsyra hela verksamheten. Det måste vara **enkelt** att engagera sig som förtroendevald och det måste

vara enkelt att komma i kontakt med en förtroendevald på sin arbetsplats. Därför måste vi vara många. För att vara **nära** medlemmarna och fånga upp arbetsplatsnära frågor på arbetsplatsen krävs det också att vi är många förtroendevalda. För att kunna ta fram konstruktiva förslag som driver arbetet **framåt** behöver vi också vara många förtroendevalda som har örat mot marken och organiserar många medlemmar från olika professioner och yrkestitlar.



## Satsa för att nå målet

Behovet att engagera fler förtroendevalda i Vision har varit känt länge. Trots att det varit ett utpekat mål och en hjärtefråga har vi inte nått önskat resultat. Arbetet som genomförts under förstudien visar tydligt på behovet av en långsiktig satsning och en gemensam kraftansträngning av förtroendevalda och kansli.

Satsningen föreslås pågå under 2023–2027 och slutredovisas på kongressen 2028. Satsningen behöver bestå av flera faser som i vissa fall kan löpa parallellt. Även om vi här beskriver den som en satsning så består den av många olika delar som hänger ihop.

En satsning innebär att en prioritering av verksamheten och resurser sker för att leda mot målet att öka antalet engagerade i Vision.

## Målsättningar

För att nå målet om att öka i facklig styrka är den samlade bedömningen att en avgörande faktor är att vi blir fler förtroendevalda. En målsättning är att fler medlemmar ska engagera sig i Vision och en målsättning om att 10 % av medlemmarna ska vara förtroendevalda i Vision är en rimlig nivå.

Enligt scenariot kring medlemsutvecklingen som beskrivits ovan, skulle det också innebära att för att öka i facklig styrka till och med 2027 skulle vi behöva vara drygt 160 000 medlemmar och 16 000 förtroendevalda.

Målsättningarna kommer brytas ner i delmål som följs upp löpande under tiden för satsningen så att strategier och arbetssätt vid behov kan justeras för att bättre leda mot målet.

För att säkerställa att vi även arbetar för att behålla befintliga medlemmar och förtroendevalda kommer även målsättningar för att minska antalet som lämnar sitt medlemskap och sitt uppdrag tas fram.



## Strategi

Förutsättningar för facklig organisering varierar mellan Visions avtalsområden. På arbetsplatser inom flera av de större avtalsområdena finns facklig struktur på plats sedan länge medan det inom flera av avtalsområdena inom privata sektorn helt saknas facklig struktur eller representation. Detta innebär att insatser och aktiviteter inom ramen för satsningen kommer att variera utifrån förutsättningarna för facklig organisering på arbetsplatsen.

Arbetsplatser där det inte finns avdelning/klubb

Arbetsplatser där det finns avdelning/klubb

## Förutsättningar för framgång

En förutsättning för framgång är att Vision uppfattas som enkla, nära och framåt och att detta genomsyrar hela verksamheten. Nedan listas de förutsättningar för framgång som förstudien identifierat.

- ▶ **Målgruppsanpassning** - Vision förtroendevalda är inte en homogen grupp. Därför behöver stöd och verktyg målgruppsanpassas i högre grad än vad som görs idag. Målgruppsanpassningen krävs också för att stärka de som redan är engagerade i Vision.
- ▶ **Stärka befintliga förtroendevalda** – Stöd och verktyg för Visions förtroendevalda behöver fortsätta utvecklas för att ge förutsättningar för att möta medlemmar både fysiskt och digitalt. I det arbetet ingår också att höja statusen på fackligt arbete.
- ▶ **Gör det enkelt att engagera sig** – För att fler ska engagera sig i Vision och ta på sig rollen som förtroendevald behöver vi sänka trösklarna och göra det enkelt att engagera sig på sin arbetsplats.
- ▶ **Förenkla ombudsuppdraget** – Ombudsuppdraget kan idag upplevas som allt för omfattande och många tvekar därför inför att ta på sig ett uppdrag. Omfattningen av och hur vi kommunicerar kring uppdraget behöver ses över och förenklas. Det ska vara roligt att vara fackligt aktiv!
- ▶ **Nya former för engagemang** – Vision behöver hitta sätt att kanalisera medlemmars engagemang i olika frågor. Ett exempel på detta är klimatombuden.
- ▶ **Fortsätt jobba med generationsväxlingen och förtroendevalda med nya perspektiv** – I Vision en kraft för framtiden är dessa områden utpekade som prioriterade.

## Finansiering

För att ge förutsättningar för en satsning med den här höga målsättningen om att öka i facklig styrka ser förbundsstyrelsen att det är nödvändigt att under en period skjuta till betydande resurser utöver ordinarie verksamhetsbudget.

De extra medlen kommer användas för att investera och förstärka insatser inom följande områden:

- ▶ **Stärka befintliga förtroendevalda.** Stöd och verktyg för Visions förtroendevalda behöver fortsätta utvecklas för att ge förutsättningar för att möta medlemmar.
- ▶ **Utveckling och målgruppsanpassning av den digitala infrastrukturen för förtroendevalda.** Förbundsstyrelsen ser att en inledande behovskartläggning och

investering i de digitala verktygen för förtroendevalda är nödvändig för att skapa goda förutsättningar för alla som är fackligt aktiva i Vision.

- ▶ **Uppdragen (kompetens, förenkla, utbildning).** Insatser för att göra det enklare att bli förtroendevald i Vision. Utbildningar och annan kompetensutveckling ska vara lättillgänglig och utbyte med andra förtroendevalda ska vara en naturlig del i uppdraget. Förbundsstyrelsen ser att förstärkning av befintlig verksamhet kan behöva ske, då antalet förtroendevalda kommer öka med den här satsningen.
- ▶ **Organisering av fler förtroendevalda.** Beroende på hur den fackliga organisationen ser ut på olika arbetsplatser kommer olika målgruppsanpassade insatser göras. Förbundsstyrelsen ser att det behöver satsas resurser både där vi idag saknar facklig struktur och där vi redan har förtroendevalda.
- ▶ **Kommunikationsinsatser.** Förbundsstyrelsen ser att en större satsning på kommunikationsinsatser för att öka intresset och berätta om möjligheterna att engagera sig fackligt behöver genomföras. Här ser förbundsstyrelsen att förtroendevalda som ambassadörer är en viktig del.

Förbundsstyrelsen förfogar över det fria kapitalet så något beslut kring finansiering fattas inte av förbundsmötet, utan hanteras i det årliga budgetarbetet. Förbundsstyrelsen gör en uppskattning att det handlar om ca 60 MSEK/år under en femårsperiod.