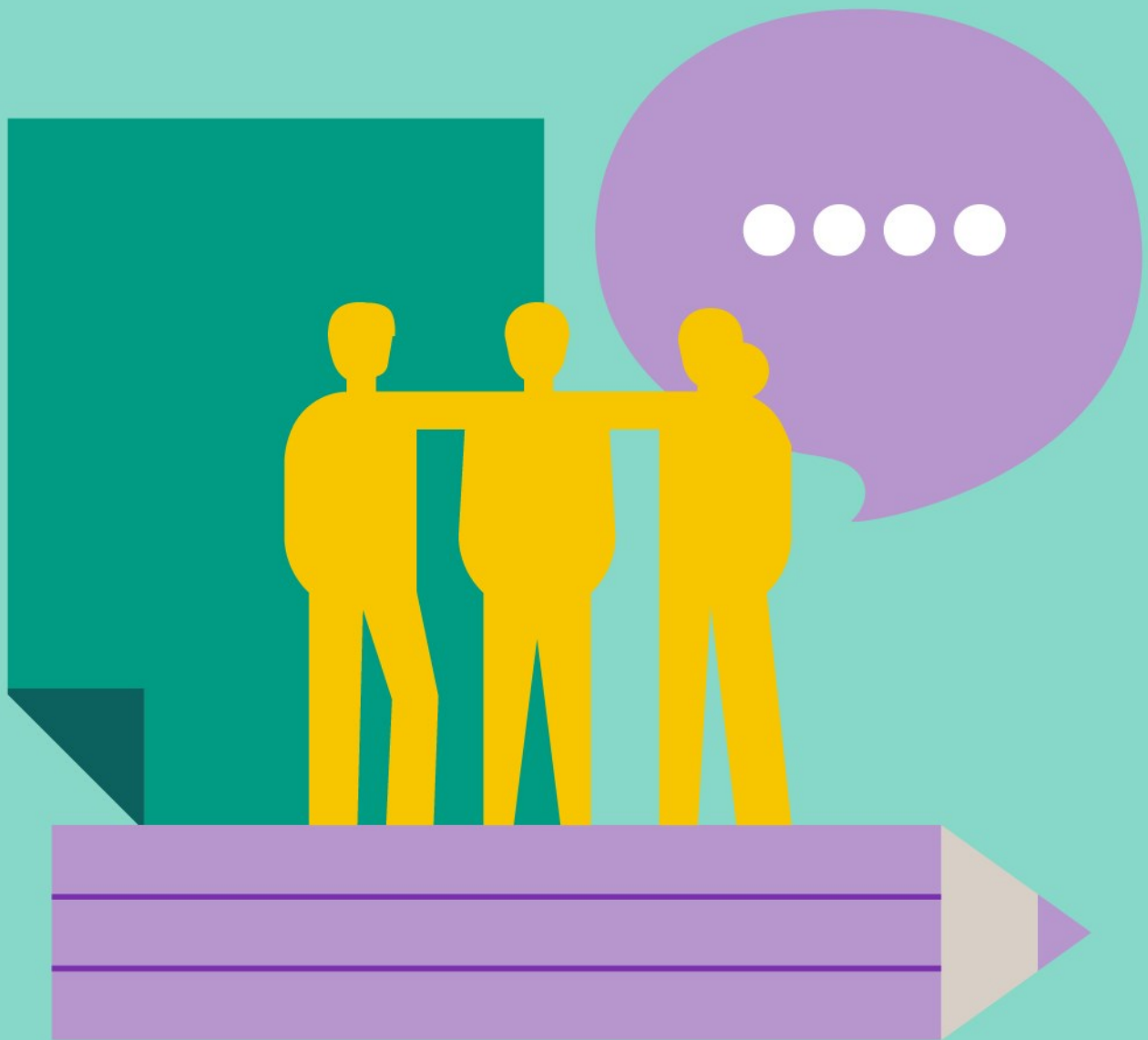


Förslag på satsning att öka i facklig styrka

Förbundsöte 2022



Förslag på satsning att öka i facklig styrka

Inledning

År 2020 fattade förbundsstyrelsen beslut om inriktningen *Vision en kraft för framtiden* och det prioriterade målet om att öka i facklig styrka och växa som förbund. Förbundsstyrelsen 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.

På förbundsstyrelsen 2022 har halva tiden passerat och uppföljningen och utvärderingen av vårt arbete mot att nå det högst prioriterade målet om att öka i facklig styrka visar att vi inte når hela vägen. Det är med stora insatser från förtroendevalda och kansliorganisationen som vi har lyckats öka numerärt i antal medlemmar varje år. Uppföljningen visar också att hjärtefrågan om att fler ska engagera sig i Vision går åt fel håll och antalet fackligt aktiva i Vision sjunker. Förbundsstyrelsen har följt utvecklingen med oro och har det senaste halvåret genomfört flera dialoger som också inkluderats i en förstudie (se bilaga) med syfte att lägga fram ett förslag till förbundsstyrelsen om en betydande satsning på att bli fler förtroendevalda i Vision.

Visions grundläggande fackliga idé är att vara det arbetsplatsnära förbundet och organisera alla på arbetsplatsen. För att lyckas med det ser förbundsstyrelsen att vi tillsammans behöver vända trenden och satsa på att organisera fler medlemmar och fackligt aktiva. Vi vill uppfattas som enkla, nära och framåt och en satsning på att stärka befintliga förtroendevalda och engagera fler i Vision är därför avgörande.

Visions vägval

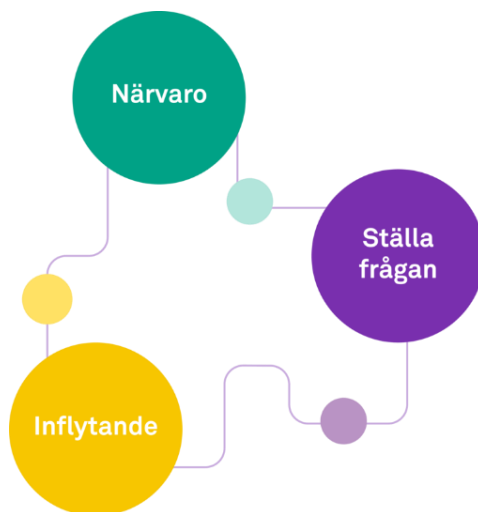
Enkelt nära framåt – så vill vi uppfattas på arbetsplatserna. Vi vet att det gör oss till ett fackförbund som är relevant hos människor. Därför måste det genomsyra allt vi gör och hur vi agerar. Det måste vara **enkelt** för medlemmar att engagera sig som förtroendevald, enkelt att komma in i ett uppdrag och få så bra förutsättningar som möjligt i uppdraget.

Det ska vara enkelt för varje medlem att få kontakt med Vision och helst vill vi att det ska vara med en förtroendevald så nära arbetsplatsen som möjligt. För att vara **nära** medlemmarna och fånga upp arbetsplatsnära frågor på arbetsplatsen krävs det också att vi är många förtroendevalda.

Vi vill vara handlingskraftiga, ta fram konstruktiva förslag som driver arbetslivet **framåt** för olika professioner och yrkestitlar. Därför behöver vi också vara många förtroendevalda som har örat mot marken, organiserar och ställer frågan om medlemskap på arbetsplatserna.

- ▶ 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.



Visions övergripande mål är att öka i facklig styrka

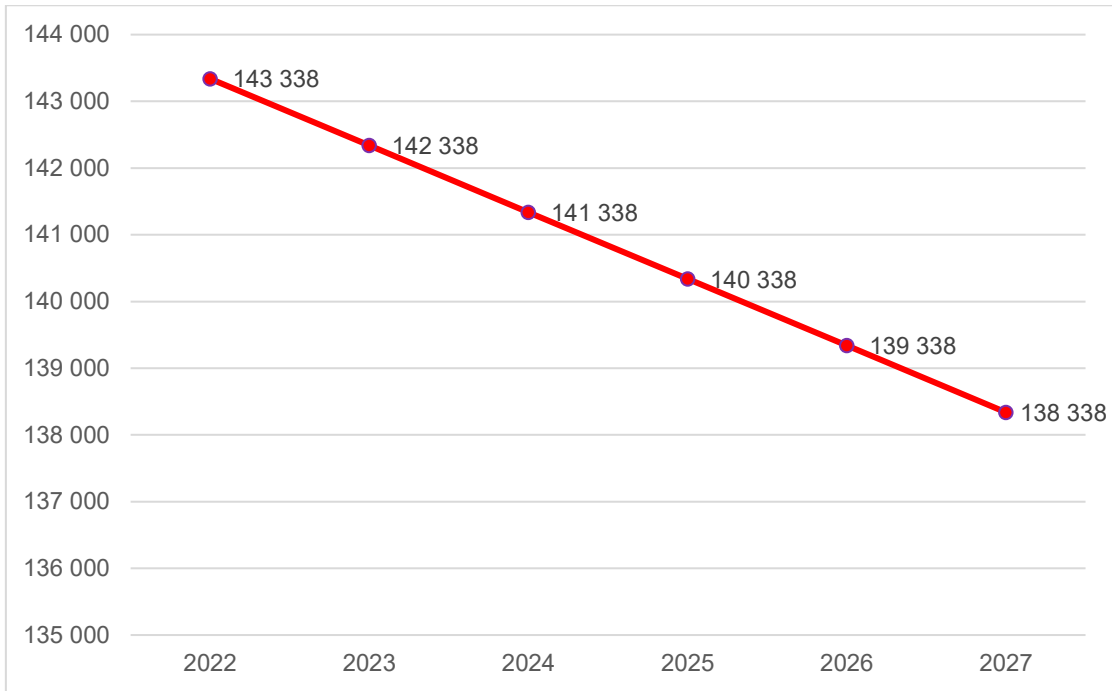
Målsättningen att öka i facklig styrka, som förbundsstyrelsen 2020 beslutade om, mäts som representativiteten inom våra organisationsområden, dvs hur stor andel medlemmar som är med i Vision relativt till det antal skulle kunna vara medlemmar i Vision.

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.

Förbundsstyrelsen ser att Vision står inför ett vägval där vi måste satsa för att vända trenden. Två olika scenarios för medlemsutvecklingen den kommande femårsperioden har tagits fram:

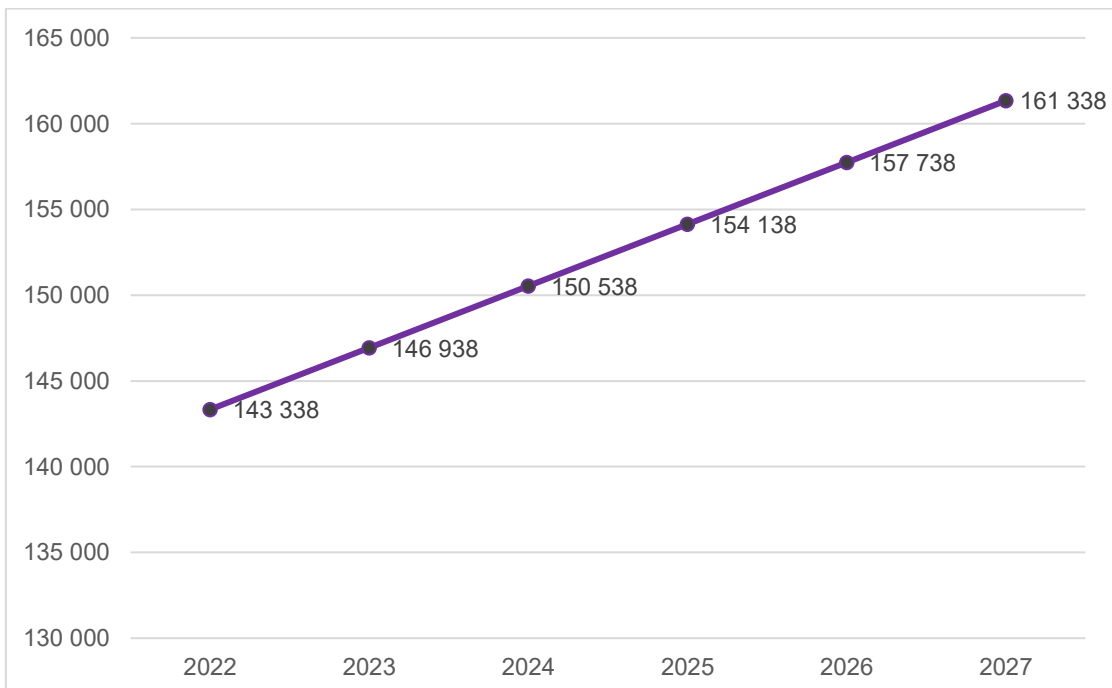
Scenario 1 Antal yrkesverksamma medlemmar ligger på ungefär samma resultat som för 2021

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 allvarig 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.



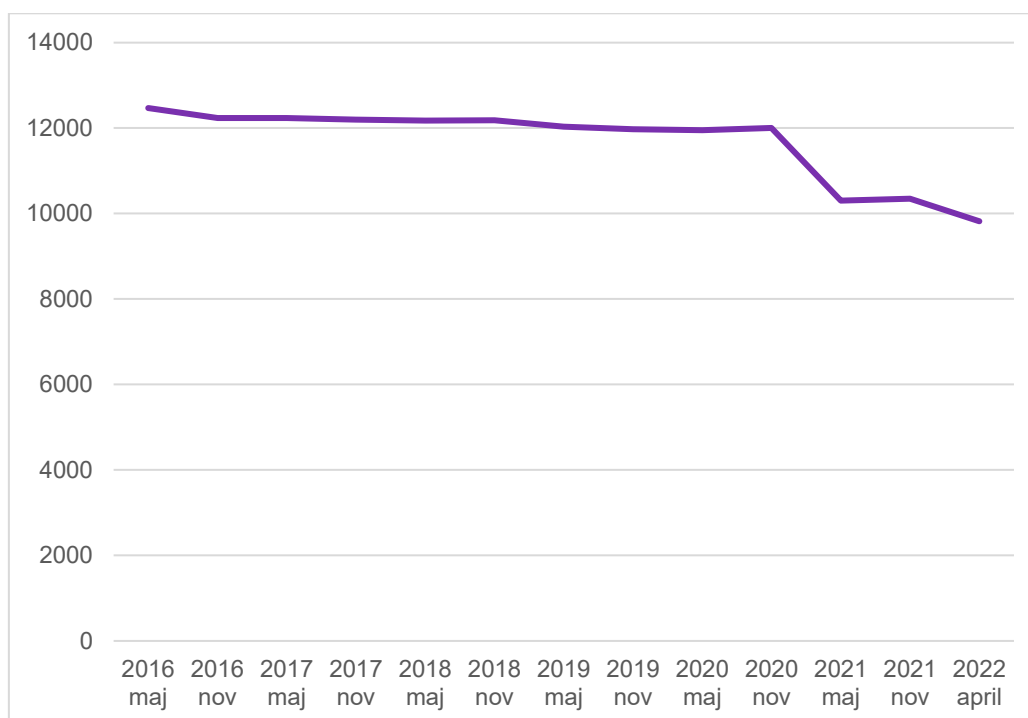
Scenario 2: Vi når målsättningarna om antal yrkesverksamma medlemmar

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.



Fler förtroendevalda för ökad facklig styrka

För att lyckas med det arbetsplatsnära inflytandet och att växa i facklig styrka är det avgörande att vi har fackligt aktiva på våra arbetsplatser. Trots att det har varit ett utpekad mål under flera år fortsätter antalet förtroendevalda i Vision att sjunka och utvecklingen pekar mot ett fortsatt tapp. Idag är det ca 7 % av medlemmarna som har någon typ av förtroendeuppdrag i Vision, vilket är lägre än fackföreningsrörelsen i stort. Förbundsstyrelsen ser att det är en överlevnadsfråga att vända trenden och göra en betydande satsning på att bli fler förtroendevalda i Vision och samtidigt stärka de som redan är engagerade.



Satsa för att nå målet

För att nå målet i inriktningen om att öka i facklig styrka krävs en betydande satsning som inte ryms inom befintlig verksamhet och budget. Förbundsstyrelsen bedömer att förbundet är i ett läge som kräver att vi investerar idag för att bygga en hållbar framtida facklig styrka och organisation.

Behovet att engagera fler förtroendevalda i Vision har varit känt länge. Trots att det varit ett utpekad 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 både förtroendevalda och kansliorganisation.

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 om ökad facklig styrka genom att öka antalet engagerade i Vision.

Målsättningar

För att nå målet om att öka i facklig styrka gör förbundsstyrelsen bedömningen att en avgörande faktor är att vi blir fler förtroendevalda. En målsättning är att fler medlemmar ska engagera sig i Vision och förbundsstyrelsen vill se en tydlig målsättning om att 10 % av medlemmarna ska vara förtroendevalda i Vision.

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.

Många av Visions engagerade förtroendevalda har idag flera uppdrag och beskriver en ökad påfrestning. För att säkerställa att vi även arbetar för att behålla befintliga medlemmar och förtroendevalda kommer målsättningar för att minska antalet som lämnar sitt medlemskap och sitt uppdrag tas fram.

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.

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 saknar facklig struktur eller representation. Detta innebär att insatser och aktiviteter inom ramen för satsningen kommer att variera utifrån förutsättningarna för facklig organisering på arbetsplatsen.

Förbundsstyrelsen ser att förtroendevalda och kansliorganisationen behöver göra stora gemensamma insatser för att lyckas med en satsning av den här storleken.

Arbetsplatser där det inte finns avdelning/klubb

Arbetsplatser där det finns avdelning/klubb

Förbundsstyrelsen ser att det är av yttersta vikt att det i det fortsatta arbetet och satsningen finns en aktiv och bred referensgrupp med förtroendevalda. För att lyckas nå målen om att öka i facklig styrka bör arbetet präglas av en stor delaktighet från såväl förtroendevalda som kansli samt vara enkelt att följa och bidra till.

Förbundsstyrelsen ser att förtroendevalda och kansliorganisationen behöver göra stora gemensamma insatser för att lyckas med en satsning av den här storleken.

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.

Förslag till beslut

Förbundsmötet föreslås besluta

- att** fastställa en satsning på att nå målet om att öka andelen förtroendevalda till 10% av antalet yrkesverksamma medlemmar för att lyckas med målet om att öka i facklig styrka
- att** ge förbundsstyrelsen i uppdrag att genomföra de investeringar som behövs för att under kommande femårsperiod bygga en hållbar framtida facklig styrka och organisation