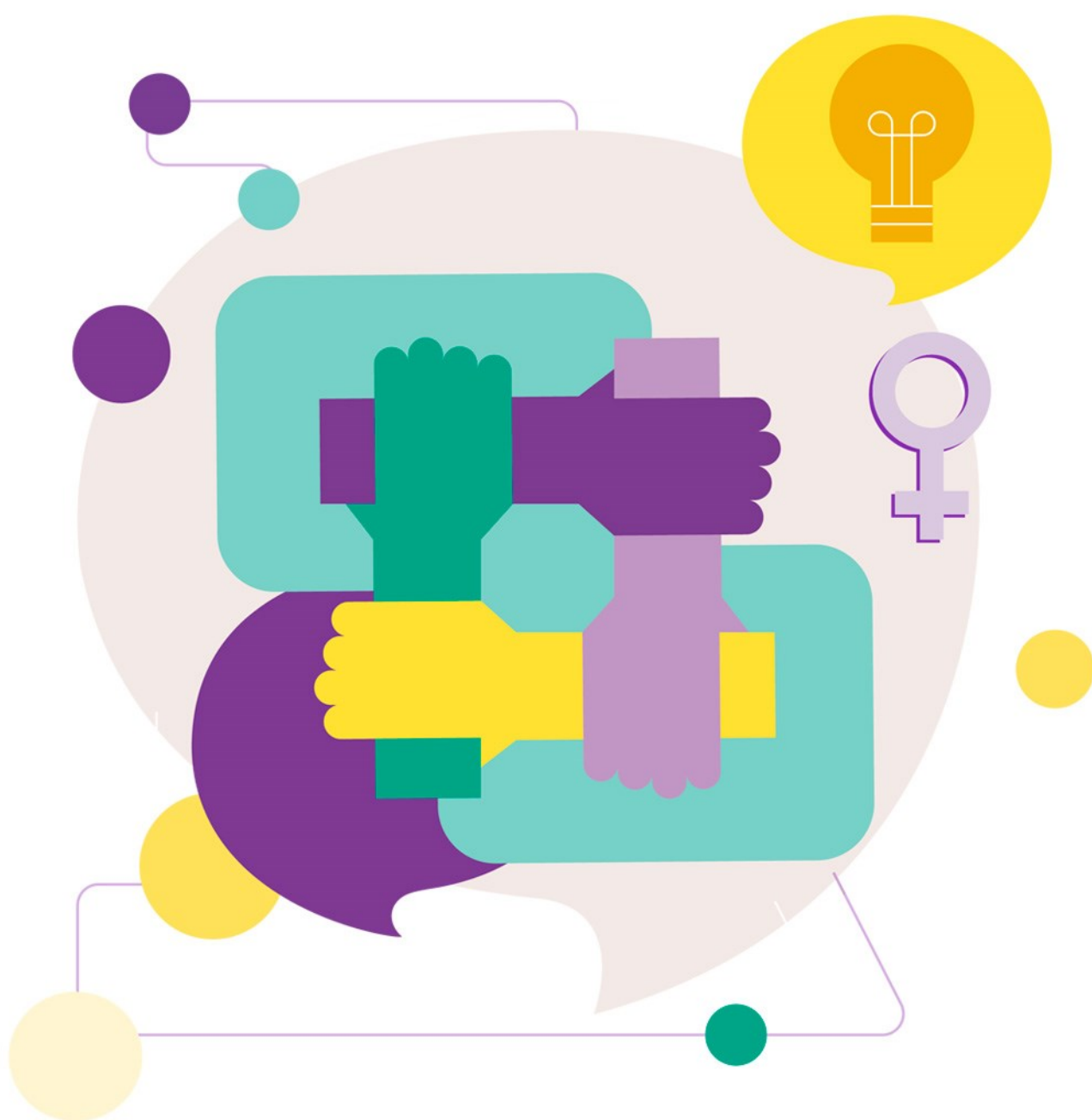


Halvtidsuppföljning av Vision – en kraft för framtiden



Innehållsförteckning

Bakgrund	3
Det övergripande målet – fler medlemmar för ökad facklig styrka	3
Vi skapar bra villkor i ett förändrat arbetsliv	3
Vi är aktiva i den digitala omställningen och driver digitala arbetsmiljöfrågor.....	4
Strukturella skillnader i lön och andra villkor ska försvinna.....	4
Chefer har de bästa förutsättningarna för att leda.....	4
Vi ökar antalet intresseförhandlingar med fokus på lön, arbetsmiljö och andra villkorsfrågor.....	5
Vi möjliggör för medlemmarna att minska sin klimatpåverkan på jobbet.....	5
Fler engagerar sig i Vision	5
Alla förtroendevalda ska genomgå utbildningen ”En arbetsplats för alla” inom sex månader efter påbörjat uppdrag.....	5
Alla förtroendevalda ställer frågan om medlemskap.....	6
Vi engagerar och inkluderar fler förtroendevalda med andra perspektiv genom att testa nya arbetssätt och arbetsformer.....	6
Förtroendevalda i Vision strävar alltid efter att ha en koppling till sitt yrke och sin arbetsplats.....	8
Förtroendevalda tycker det är roligt och meningsfullt att ha ett uppdrag.....	8
Vårt medlemskap är attraktivt och relevant	9
25 procent av medlemmarna har valt att lära sig mer om Vision och sina möjligheter på arbetet genom att delta i medlemsutbildningen ”Schyst arbetsliv”.....	9
Majoriteten av medlemmarna har varje år haft dialog med sitt ombud, lokala styrelse eller Vision Direkt.....	9
Vi är synliga för alla våra yrkesgrupper på varje arbetsplats där Vision har eller kan ha medlemmar.....	9
Vi deltar med tydligt lösningsfokus i samhällsdebatten lokalt och nationellt.....	10
Vi utgår alltid från vår värdegrund och att vi är en feministisk organisation.....	10
Slutsatser	11

Bakgrund

År 2020 fattade förbundsstyrelsen beslut om inriktningsdokumentet [Vision – en kraft för framtiden](#) och att det högst prioriterade målet för Vision är fler medlemmar för ökad facklig styrka. 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 och består också av ett antal målsättningar kopplade till de olika hjärtefrågorna.

Beslutet från 2020 innebar också att *Vision - en kraft för framtiden* skulle ligga till grund för hela förbundets verksamhetsplanering.

Till förbundsstyrelsen 2022 har det gått två år från det att beslutet om *Vision – en kraft för framtiden* fattades och förbundsstyrelsen har därför sammanställt en övergripande halvtidsrapport med några fördjupade nedslag. Det sker naturligtvis mer verksamhet i förbundet på olika håll, men syftet med den här rapporten är att ge en övergripande bild av hur det går med förbundets inriktning och samtidigt ge några exempel på insatser och aktiviteter som genomförts och genomförs för att lyckas nå målsättningarna.

Det övergripande målet – fler medlemmar för ökad facklig styrka

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 blev vi 250 medlemmar fler, men vi hade behövt öka med ca 3000 nya medlemmar om vi skulle ökat i facklig styrka. 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.

Vi skapar bra villkor i ett förändrat arbetsliv

Hjärtefrågan vi skapar bra villkor i ett förändrat arbetsliv sätter fokus på:

- ▶ Lön, arbetsmiljö och omställning med ett hållbarhetsperspektiv, det vill säga socialt, ekonomiskt och miljömässigt.
- ▶ Ledarskapets förutsättningar.
- ▶ Arbetsglädje och lösningar.

Mål:

- ▶ Vi är aktiva i den digitala omställningen och driver digitala arbetsmiljöfrågor.
- ▶ Visions medlemmar ska öka sin anställningsbarhet genom kompetensutveckling.
- ▶ Strukturella skillnader i lön och andra villkor ska försvinna.
- ▶ Chefer har de bästa förutsättningarna för att leda.
- ▶ Vi ökar antalet intresseförhandlingar med fokus på lön, arbetsmiljö och andra villkorsfrågor.
- ▶ Vi möjliggör för medlemmarna att minska sin klimatpåverkan på jobbet.

Vi är aktiva i den digitala omställningen och driver digitala arbetsmiljöfrågor

Vision driver frågor om den digitala omställningen och digitala arbetsmiljöfrågor såväl nationellt som lokalt. Det handlar både om opinionsbildande arbete och konkreta aktiviteter, som t ex digitala skyddsronder på arbetsplatserna.

- ▶ Vision har bedrivit opinionsbildning kopplat till digitalisering och digital arbetsmiljö under de senaste åren och tagit fram omfattande underlag för att arbetsplatsnära arbete, med ett särskilt fokus på skyddsombud. <https://bit.ly/3zmSalQ>
- ▶ Påverkansmöten med SKR:s kompetenscenter om välfärdsteknik kring strukturerade metoder för att kommuner ska lyckas med att brett införa välfärdsteknik och nya arbetssätt. <https://bit.ly/3IKHTcg>
- ▶ Vision har deltagit i arbetet med att utveckla stödmaterial och verktyg kopplat till ämnet inom ramen för Sunt Arbetsliv, till exempel "Forskning på 5" och "Digi-ronden" <https://digironden.suntarbetsliv.se/>
<https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/sam/fa-en-battre-arbetsplats-med-forskning-pa-5/>
- ▶ Vision arrangerade en workshop om distansarbete, arbetsmiljö och digitalisering vid Kvalitetsmässan 2022. <https://bit.ly/3IKGIJY>

Strukturella skillnader i lön och andra villkor ska försvinna

Löneskillnader mellan kvinnor och män följs via nationell lönestatistik. Medlingsinstitutet (MI) ger varje år ut en rapport där löneskillnader mellan könen in om olika sektorer analyseras. Den senaste rapporten som avser lönenivån 2021 gavs ut i juni 2022. När det gäller lönefrågorna visar statistiken att skillnader mellan könen är tämligen små inom Visions områden, vilket är ett gott betyg på arbetet med jämställda löner.

Men i sektorer, yrken och branscher där de flesta är kvinnor tjänar alla, inklusive männen, lägre. Det kallas strukturella löneskillnader. Välfärdssektorn, där Visions medlemmar verkar är kvinnodominerad. En av effekterna med strukturella löneskillnader är att även pensionen påverkas av att anställda i välfärdssektorn har en lägre lön. Vision tecknade i slutet av 2021 ett nytt avtal med SKR som innebär att ökade pensionsavsättningar till 1,2 miljoner medarbetare i kommuner, regioner och kommunala bolag. <https://bit.ly/3PkGtHW>

Inför valet 2022 gjorde Vision i gemensam sak med flera andra organisationer och opinionsbildare för insatser för jämställda löner och villkor. <https://bit.ly/3uWtVyt>

Vision lyfter jämställda villkor i välfärden på alla nivåer <https://bit.ly/3oiYfzn>

Chefer har de bästa förutsättningarna för att leda

Visions arbetsmiljöundersökning 2021 gav ett omfattande underlag för att också analysera chefernas förutsättningar och utveckla Visions politik inom området. Vision verkar för att de organisatoriska förutsättningarna ska få ta större plats, t ex antal medarbetare och chefsstöd.

I medlemsenkäten för 2022 ställs frågan om cheferna har bra förutsättningar att leda. En majoritet (80,6 %) av medlemmar som är chefer svarar att de har goda förutsättningar att leda.

Vision har samlat stöd och erbjudanden till chefsmedlemmar under varumärket Vision Chef <https://vision.se/chef/>

Vi ökar antalet intresseförhandlingar med fokus på lön, arbetsmiljö och andra villkorsfrågor

Intresseförhandling är ett av de bästa verktygen för att få bättre villkor som rör en viss yrkesgrupp eller en viss arbetsplats. Vision har under de senaste åren utvecklat omfattande underlag med råd och stöd för att kunna intresseförhandla lokalt inom en mängd olika ämnesområden. Detta finns tillgängligt via Visions webb. <https://bit.ly/3aKReVd>

I enkäten till förtroendevalda för 2022 ställs frågan om avdelningen/klubben påkallat intresseförhandlingar under det senaste året? Drygt fyra av tio ordföranden svarar ja på frågan.

Vi möjliggör för medlemmarna att minska sin klimatpåverkan på jobbet.

I medlemsenkäten för 2022 ställs frågan om medlemmarna anser att Vision möjliggör för dem att minska sin klimatpåverkan. Närmare hälften har svårt att bedöma detta och enbart knappt fem procent upplever att Vision ger ett sådant stöd.

Arbetet med klimatombud är ett sätt för Vision att bidra till att medlemmarna får inflytande och möjlighet att påverka klimatomställningen. Under 2022 har arbetet med klimatombud intensifierats och det finns nu ca 50 registrerade [klimatombud](#) runt om i landet.

Fler engagerar sig i Vision

Hjärtefrågan fler engagerar sig i Vision sätter fokus på följande områden:

- ▶ Att ställa frågan om medlemskap till alla som kan vara med i Vision.
- ▶ Inkludering av fler förtroendevalda med nya perspektiv.
- ▶ En arbetsplats för alla.

Mål:

- ▶ Alla förtroendevalda ska genomgå utbildningen "En arbetsplats för alla" inom sex månader efter påbörjat uppdrag.
- ▶ Alla förtroendevalda ställer frågan om medlemskap.
- ▶ Vi engagerar och inkluderar fler förtroendevalda med andra perspektiv genom att testa nya arbetssätt och arbetsformer.
- ▶ Förtroendevalda i Vision strävar alltid efter att ha en koppling till sitt yrke och sin arbetsplats.
- ▶ Förtroendevalda tycker det är roligt och meningsfullt att ha ett uppdrag.

Alla förtroendevalda ska genomgå utbildningen "En arbetsplats för alla" inom sex månader efter påbörjat uppdrag

Utbildningen kräver inloggning och statistik från augusti 2022 visar att av de 1020 personer som registrerat sitt första förtroendeuppdrag under de senaste 6 månaderna har 145 st gått "En arbetsplats för alla" vilket motsvarar 14 %, vilket innebär att målet inte infrias.

Av enkäten till förtroendevalda 2022 framgår att nästan nio av tio ordförande gått "En arbetsplats för alla" och drygt hälften av övriga förtroendevalda gjort det.

Alla förtroendevalda ställer frågan om medlemskap

I enkäten till förtroendevalda 2022 framgår att ungefär hälften av ordföranden uppger att de explicit gör insatser när det gäller rekrytering. Majoriteten uppger att man ställer frågan om medlemskap till alla nyanställda. Ungefär en tredjedel uppger att man beställer listor från arbetsgivaren, en metod som förbundsstyrelsen har sett varit framgångsrik. Appen fungerar också som stöd till förtroendevalda för att enkelt kunna rekrytera nya medlemmar och skicka in tips.

När förtroendevalda tillfrågas kring vad som gör att de ökar i medlemsantal så svarar nästan alla att det är ombuden på arbetsplatserna som ställer frågan. Att finnas på arbetsplatserna och nära potentiella medlemmar är alltså avgörande för Visions förmåga att växa i facklig styrka.

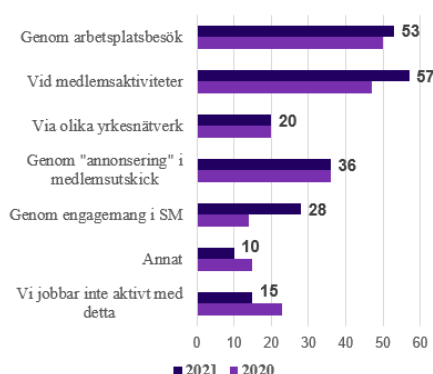
För att nå målet handlar det om att skapa rutiner och att avdelningar och klubbar har förutsättningar att ta hand om nya förtroendevalda på ett bra sätt.

Vi engagerar och inkluderar fler förtroendevalda med andra perspektiv genom att testa nya arbetssätt och arbetsformer

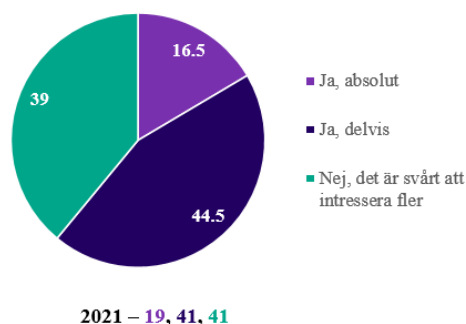
Vision har 9600 förtroendevalda. Antalet förtroendevalda har sjunkit under de senaste åren och utgör nu knappt 7% av medlemskåren att jämföra med drygt 9 % 2016. Vid en jämförelse mellan de olika avtalsområdena så ser man en tydlig skillnad i hur många medlemmar det går per förtroendevald. Dagens genomsnitt ligger på 1 förtroendevald per 14 medlemmar.

I förtroendevaldaenkäten ställer vi frågan om huruvida man har arbetat med att göra flera delaktiga och på vilket sätt man har gjort det. Även om majoriteten av ordföranden uppger att man arbetar med att få fler delaktiga så upplever nästan 40 % att det är svårt att intressera fler.

Har ni arbetat med att göra fler delaktiga?



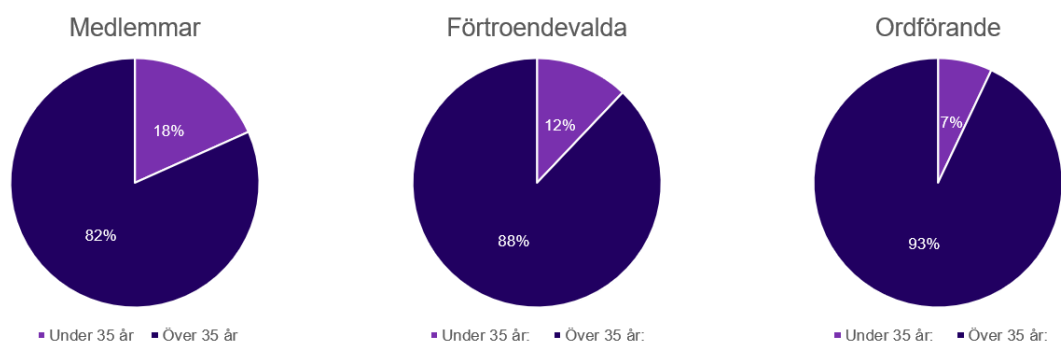
En majoritet av ordföranden uppger att man arbetar med att få fler delaktiga på olika vis och sex av tio uppger att det gett resultat.



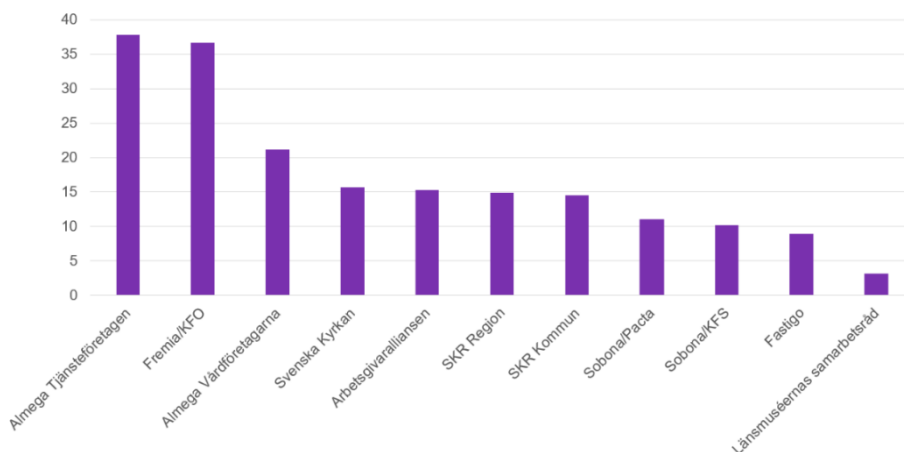
Från och med 2022 infördes satsningen på [klimatombud](#), ett nytt fokusuppdrag för ombud samt ett nytt sätt för kansliet att arbeta med att bli fler förtroendevalda. Satsningen på klimatombud har som målsättning att vara 200 stycken till årsskiftet. För närvarande finns det cirka 50 registrerade klimatombud och metoden för hur man arbetar med att hitta engagerade utvecklas hela tiden.

För att få fler att engagera sig i Vision är det viktigt att våra förtroendevalda på ett bra sätt representerar våra medlemmar. För att kunna synliggöra, följa upp och sätta in rätt åtgärder tar Vision fram statistik kring representation, med stöd från Statistiska Centralbyrån (SCB).

Statistiken visar att 18 % av Visions medlemmar är under 35 år. Bland förtroendevalda är det 12 % som är under 35 år. Att ha en återväxt bland både medlemmar och förtroendevalda är en överlevnadsfråga för förbundet och att arbeta med det är en av målsättningarna med satsningen på att öka i facklig styrka.



Antal medlemmar per förtroendevalda är också ett mått som förstudien kring att öka i facklig styrka, då det ger oss en bild av hur representationen av förtroendevalda ser ut i förbundet.



Slutsatsen när det gäller målet med att engagera och inkludera fler förtroendevalda med andra perspektiv är att vi nu har en bra bild av vårt nuläge och förbundsstyrelsen har lagt fram ett förslag till förbundsmötet om att satsa på att öka i facklig styrka, bland annat genom att öka antalet förtroendevalda. Vi behöver fortsätta arbeta för att både bli fler rent numerärt när det gäller totalt antal förtroendevalda, och fokusera på ett antal perspektiv för att öka representationen när det gäller vilka som blir förtroendevalda.

Förtroendevalda i Vision strävar alltid efter att ha en koppling till sitt yrke och sin arbetsplats

När förtroendevalda själva uppger hur mycket facklig tid man har, så har det inte skett någon förändring de senaste åren.

Förhoppningen är att förtroendevalda själva ska se fördelarna med att ha kopplingen till sitt yrkesliv och en arbetsplats och att en satsning på att bli fler förtroendevalda kommer ge förutsättningar för att dela på uppdragen.

När förbundsstyrelsen pratar med förtroendevalda är det tydligt att man ser att tiden för det fackliga arbetet i många fall krymper och att det är svårt att få den att räcka till allt som ingår i det fackliga uppdraget. Förbundsstyrelsen är medveten om den problematiken och vill genom förslaget att öka i facklig styrka verka för att skapa bättre förutsättningar för det lokala arbetet.

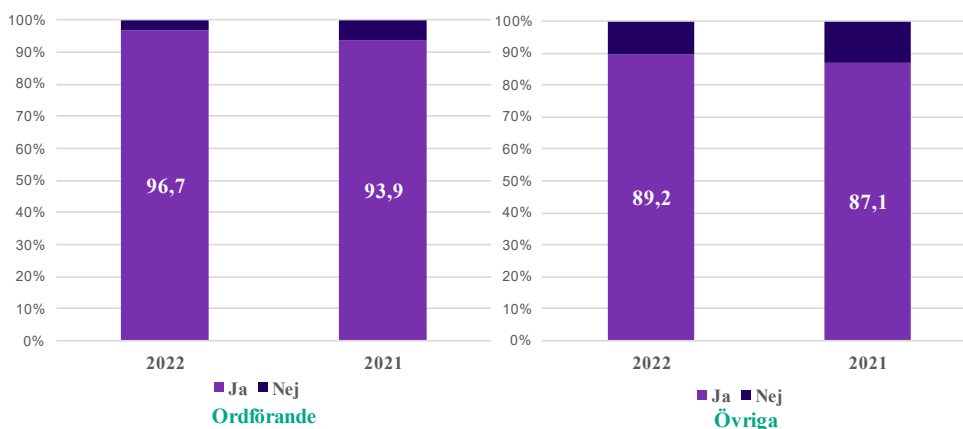
Förtroendevalda tycker det är roligt och meningsfullt att ha ett uppdrag

Att Visions förtroendevalda har ett starkt engagemang och upplever sitt uppdrag som viktigt är ingen nyhet. Sedan mätningen 2021 har också andelen ökat ytterligare.

I enkäten till förtroendevalda 2022 ställdes frågan utifrån målet och det framgår att en absolut majoritet av de tillfrågade upplever sitt uppdrag som roligt och meningsfullt.

Mätningarna uppvisar höga värden och när det gäller ordföranden uppges nästan 97 procent av ordföranden och nästan 90 procent av övriga förtroendevalda att de tycker att det är meningsfullt och roligt med det fackliga uppdraget i Vision, vilket är fantastiska siffror.

Meningsfullt och roligt?



Formulering

Jag tycker det är roligt och meningsfullt att ha ett fackligt uppdrag i Vision



Vårt medlemskap är attraktivt och relevant

Hjärtefrågan vårt medlemskap är attraktivt och relevant sätter fokus på:

- ▶ Synlighet, närvaro för dialog och rådgivning.
- ▶ Att utveckla formerna för inflytande.

Mål:

- ▶ 25 procent av medlemmarna har valt att lära sig mer om Vision och sina möjligheter på arbetet genom att delta i medlems-utbildningen Schyst arbetsliv.
- ▶ Majoriteten av medlemmarna har varje år haft dialog med sitt ombud, lokala styrelse eller Vision Direkt.
- ▶ Vi är synliga för alla våra yrkesgrupper på varje arbetsplats där Vision har eller kan ha medlemmar.
- ▶ Vi deltar med tydligt lösningsfokus i samhällsdebatten lokalt och nationellt.
- ▶ Vi utgår alltid från vår värdegrund och att vi är en feministisk organisation.

25 procent av medlemmarna har valt att lära sig mer om Vision och sina möjligheter på arbetet genom att delta i medlemsutbildningen ”Schyst arbetsliv”

Enligt tillgänglig statistik från augusti 2022 har drygt 11 000 av Visions nuvarande medlemmar på ett eller annat sätt genomgått ”Schyst arbetsliv” eller tidigare varianter av medlemsutbildningen, vilket ungefär motsvarar ca 8 procentenheter.

Majoriteten av medlemmarna har varje år haft dialog med sitt ombud, lokala styrelse eller Vision Direkt

Visions medlemmar har i många kontakter med Vision. Av Visions medlemsenkät framgår att närmare hälften av samtliga medlemmar har kontakt med lokalt ombud och nästan en tredjedel med den lokala styrelsen. Två av tio uppger att de varit i kontakt med Vision Direkt. Vision Direkts egen statistik redovisar att enheten de senaste åren haft ungefär 100 000 kontakter per år. Sammantaget är en rimlig bedömning att målet uppfylls.

Vi är synliga för alla våra yrkesgrupper på varje arbetsplats där Vision har eller kan ha medlemmar

Även här handlar det om att ha ombud på arbetsplatserna och det är förtroendevaldas närvaro som gör att Vision syns på arbetsplatserna.

Vision har under perioden ökat sin synlighet alltmer i regionrelaterade frågor. Låga löner för personal inom tand- och sjukvård är ett av de stora ämnen som lyftes i flertalet regioner. Andelen talespersoner ökar, vilket gör att Visions budskap sprids.

Under året har också ett gediget analysarbete av hur Vision uppfattas genomförts, dvs hur förbundet står sig gentemot konkurrenterna, hur Vision uppfattas och vad som bör förstärkas för att vi ska fortsätta vara attraktiva för medlemmar och potentiella medlemmar. Engagerade referensgrupper bestående av förtroendevalda och medarbetare har utifrån analyserna tagit fram ledorden ”Enkelt, nära, framåt” som förtydligar hur Vision vill uppfattas.

Vi deltar med tydligt lösningsfokus i samhällsdebatten lokalt och nationellt

I artiklar och inslag med Vision i en aktiv roll, framstod förbundet som tydligt fokuserat på lösningar eller var framåtsyftande i 73 procent av publiciteten. Att ha en aktiv roll innebär att Vision är representerad av en talesperson, är ensam aktör eller är drivande för innehållet i artikeln/inslaget.

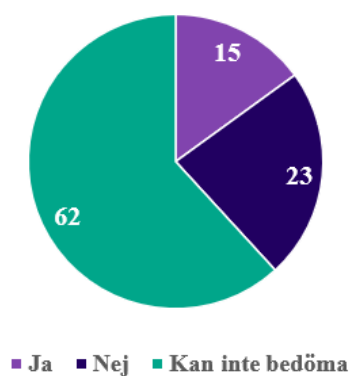
Vi utgår alltid från vår värdegrund och att vi är en feministisk organisation

Att Vision på flera sätt driver frågor om jämställda löner, villkor och förutsättningar är inget nytt och sedan 2016 beskriver sig också Vision som ett feministiskt förbund.

Dock är inte dessa frågor tydligt förknippade med Vision när medlemmarna tillfrågas.

I medlemsenkäten för 2022 ställs explicit frågan. En majoritet av medlemmarna (61,8 %) uppger att de inte kan bedöma frågan. Av de som tar ställning svarar fler nej än ja.

Uppfattar du Vision som en feministisk organisation?



Slutsatser

Förbundsstyrelsen kan efter halvtidsuppföljningen av *Vision – en kraft för framtiden* konstatera att det finns en hel del mål där förbundet är på god väg och där det skett ett gediget gemensamt arbete i organisationen. Såväl förtroendevalda som kansliorganisationen använder *Vision – en kraft för framtiden* på ett bra sätt i planering av verksamheten och driver tillsammans Visions frågor framåt varje dag.

Förbundsstyrelsen kan dock konstatera att vi inte når det övergripande målet om fler medlemmar för ökad facklig styrka och att vi ser en oroväckande nedgång i antal medlemmar som vill engagera sig i Vision. Det är därför förbundsstyrelsen nu väljer att lägga fram ett antal förslag till förbundsstyrelsen.

Förslaget om att öka i facklig styrka, att förenkla modellen för medlemsavgifter samt tydliggörandet av förbundets demokratiska processer är alla tre förslag som förbundsstyrelsen ser bidrar till att vi på ett ännu bättre sätt arbetar mot målen i *Vision – en kraft för framtiden*.