

Uppföljning av *Vision – en kraft för framtiden*

Sammanfattning

Beslutet vid förbundsmötet 2020 innebar att [Vision - en kraft för framtiden](#) och dess målsättningar har fungerat som organisationens styrdokument för verksamhetsåren 2021-2024 och legat till grund för hela förbundets verksamhetsplanering såväl lokalt som nationellt. När det gäller kansliets verksamhetsplaneringsprocess har det skett återkommande uppföljning och utvärdering på aktivitetsnivå. Samtliga planerade insatser kopplas till Visions hjärtefrågor och mål och ska sammantaget leda mot fler medlemmar för ökad facklig styrka.

Inför förbundsmötet 2022 sammanställde förbundsstyrelsen en övergripande halvtidsrapport med några fördjupade nedslag i syfte att dels redovisa hur kansliorganisationen arbetat med olika mål, dels få en bild av hur *Vision – en kraft för framtiden* uppfattas och används av förtroendevalda och medlemmar.

Vid förbundsmötet 2022 togs beslut om en femårig satsning för ökad facklig styrka med syfte att öka såväl antalet yrkesverksamma medlemmar som antalet förtroendevalda, vilket är en fortsättning helt i linje med det högst prioriterade målet i *Vision – en kraft för framtiden*. Flera av de olika aktiviteter som sker inom ramen satsningen har också en direkt koppling till vissa av målen.

Inför denna sammanfattande rapport har det under våren 2024 genomförts ett antal olika enkäter till både förtroendevalda och medlemmar som kompletterar kansliets interna uppföljningar. Rapporten beskriver hur Vision lyckats i relation till de målsättningar som formulerades i *Vision – en kraft för framtiden*.

Rapporten gör inte anspråk på att täcka all verksamhet som sker, utan tanken är att ge en övergripande bild av framför allt kansliorganisationens arbete med förbundets inriktning och ge några exempel på insatser och aktiviteter som genomförts för att infria de uppsatta målsättningarna.

En sammanfattande bedömning är att *Vision – en kraft för framtiden* fungerat väl utifrån att bidra till en ökad fokusering av verksamheten på alla nivåer. På flera områden finns goda resultat i enlighet med de målsättningar som formulerades, men i något fall framstår också målformuleringarna som svåra att infria.

Visions förbundsstyrelse
Augusti 2024

Uppföljning av *Vision – en kraft för framtiden*

Bakgrund

År 2020 fattade förbundsstyrelsen beslut om en inriktning – [Vision - en kraft för framtiden](#) – där det högst prioriterade målet för Vision var "Fler medlemmar för ökad facklig styrka".

I dokumentet slogs tre hjärtefrågor fast:

- Vi skapar bra villkor i ett förändrat arbetsliv
- Fler engagerar sig i Vision
- Vårt medlemskap är attraktivt och relevant

Kopplat till varje hjärtefråga formulerades också ett antal målsättningar.

Beslutet vid förbundsstyrelsen 2020 innebar att *Vision - en kraft för framtiden* och dess målsättningar har fungerat som organisationens styrdokument för verksamhetsåren 2021-2024 och legat till grund för hela förbundets verksamhetsplanering såväl lokalt som nationellt.

Av de återkommande undersökningarna till förtroendevalda framgår att *Vision – en kraft för framtiden* har haft ett stort genomslag lokalt och en stor andel av tillfrågade ordföranden uppger att dokumentet används och fungerar som ett stöd i verksamheten. Närmare åtta av tio ordföranden svarar att man utgått från inriktningens mål vid sina egna verksamhetsplaneringar och nästan sju av tio har formulerat egna mål utifrån de övergripande målsättningarna i dokumentet. Inför förbundsstyrelsen 2022 sammanställde förbundsstyrelsen en övergripande halvtidsrapport med några fördjupade nedslag i syfte att dels redovisa hur kansliorganisationen arbetat med olika mål, dels få en bild av hur *Vision – en kraft för framtiden* uppfattas och används av förtroendevalda och medlemmar.

Vid förbundsstyrelsen 2022 togs beslut om en femårig satsning för ökad facklig styrka med syfte att öka såväl antalet yrkesverksamma medlemmar som antalet förtroendevalda, vilket är en fortsättning helt i linje med det högst prioriterade målet i *Vision – en kraft för framtiden*. Flera av de olika aktiviteter som sker inom ramen satsningen har också en direkt koppling till vissa av målen.

Detta dokument beskriver hur Vision lyckats i relation till de målsättningar som formulerades i *Vision – en kraft för framtiden*.

En sammanfattande bedömning är att *Vision – en kraft för framtiden* fungerat väl utifrån att bidra till en ökad fokusering av verksamheten på alla nivåer. På flera områden finns goda resultat i enlighet med de målsättningar som formulerades, men i något fall framstår också målformuleringarna som svåra att infria.

Beskrivningen gör inte anspråk på att täcka all verksamhet som sker, utan tanken är att ge en övergripande bild av framför allt kansliorganisationens arbete med förbundets inriktning och ge några exempel på insatser och aktiviteter som genomförts för att infria de uppsatta målsättningarna.

Förbundsstyrelsen har till kongressen 2024 presenterat ett förslag på en [ny inriktning](#) för kommande fyra år (2025-2028).

Det övergripande målet – fler medlemmar för ökad facklig styrka

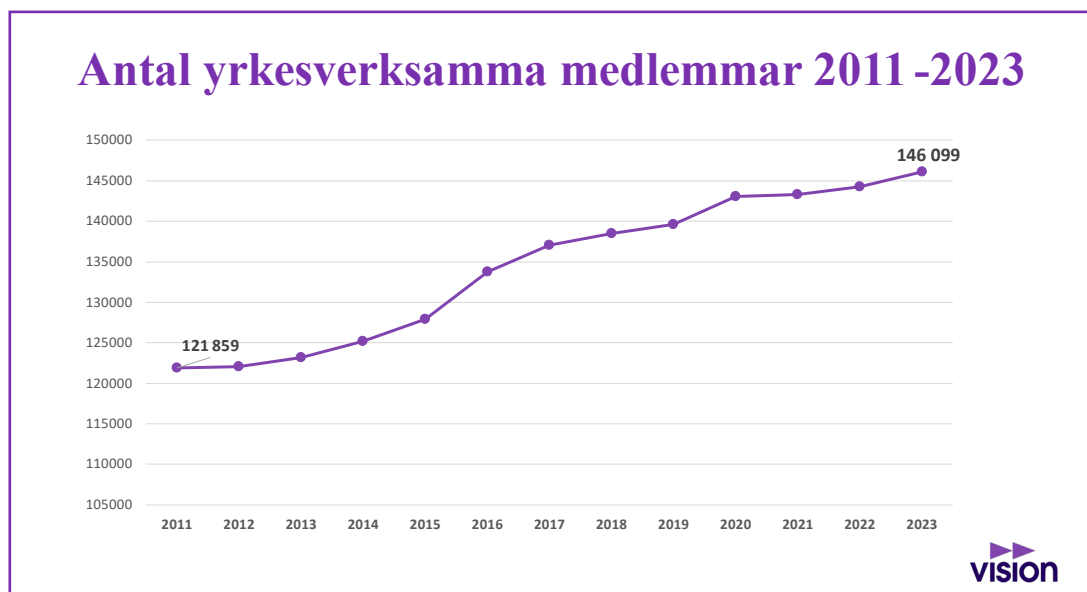
Vad gäller medlemsutveckling har Vision ökat antalet medlemmar varje år sedan 2011 och den 1 januari 2024 hade Vision drygt 146 000 yrkesverksamma medlemmar. Men ökningen har under vissa år skett med en liten marginal och med en stor ansträngning från såväl förtroendevalda som kansliorganisation.

De årliga medlemsökningarna 2020-2021 var blygsamma och om den trenden fortsatt var prognosen att Visions medlemsantal under kommande år skulle sjunka och att förbundet riskerade minska i representativitet. Förbundsstyrelsen kunde också konstatera att antalet medlemmar med förtroendeuppdrag blivit färre på senare år. En allvarig effekt av att minska i medlemsantal och representativitet är att Visions möjlighet till inflytande både lokalt och på arbetsmarknaden i stort minskar. Partsförhållandet på arbetsmarknaden riskerar då på sikt att påverkas negativt och att färre organiserar och engagerar sig påverkar den demokratiska aspekten av arbetslivet och, i ett större perspektiv, samhället i stort.

Utifrån scenariot med en krympande organisation presenterade därför förbundsstyrelsen på förbundsområdet hösten 2022 ett förslag på en omfattande satsning för att vända trenden. Målsättningen var att under en femårsperiod öka både antalet yrkesverksamma medlemmar och andelen som väljer ett förtroendeuppdrag. Förbundsområdet 2022 beslutade att utifrån förslaget satsa för att växa och arbetet påbörjades under senhösten. Målsättningen är att under projektperioden nå 160 000 yrkesverksamma och 16 000 förtroendevalda. [Satsningen](#) kommer att innebära en mängd olika insatser inom olika områden och synligheten kommer att öka.

Utifrån ett gediget analysarbete de senaste åren fanns också en tydlig bild av hur Vision uppfattas och hur förbundet står sig gentemot konkurrerande förbund och vad som bör förstärkas för att Vision ska fortsätta vara attraktiva för medlemmar och potentiella medlemmar. Utifrån analyserna hade referensgrupper av förtroendevalda och medarbetare tagit fram ledorden "Enkelt, Nära, Framåt" som beskriver hur Vision vill uppfattas.

Även om det är tidigt att dra några långtgående slutsatser kring satsningens effekter är det ändå glädjande att antalet aktiva medlemmar blev 1862 fler under 2023, vilket i relation med 2022 var mer än dubbelt så många.



En viktig ingrediens av begreppet "ökad facklig styrka" handlar om att stå upp för och stärka den svenska partsmodellen, vilket framgår av skrivningarna i *Vision – en kraft för framtiden*. Vid förbundsmötet 2020 sökte också förbundsstyrelsen i samband med beslutet om inriktningen mandat för att aktivt söka samarbeten med andra. Ett tydligt resultat av detta arbete är att Vision den 1 januari 2023 blev [medlem i förhandlings- och samverkansrådet PTK](#).

Medlemskapet i PTK är mycket positivt för Visions medlemmar inom privata verksamheter, så som HVB-hem, vårdbolag, avfalls- och energibolag. Genom att ingå i PTK får Vision bättre möjligheter att representera våra medlemmars intressen och vi kan påverka villkoren i viktiga frågor som pensioner och omställning. Visions anslutning till organisationen stärker också [PTK:s](#) förhandlingsposition och bidrar till att värna den svenska modellen.

Ett annat viktigt resultat av intentionerna att aktivt söka samarbeten är bildandet av [Facken i välfärden](#), FiV, där sex av de största fackförbunden inom välfärden under 2022 kom överens om att göra gemensam sak i syfte att förbättra kompetensförsörjning och villkor för anställda inom välfärdssektorn. Samarbetet offentliggjordes via en [debattartikel](#) den 27 april 2023 i Dagens Nyheter och under det senaste året har FiV gjort ett flertal gemensamma utspel. Senast genom rapporten [Miljarder skäl att förbättra arbetsmiljön](#) som presenterades i juni 2024.

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 har lyft frågor kring hur [digitaliseringen påverkar arbetslivet](#) och 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 eller [självttest](#) kopplat till ett mer flexibelt arbetsliv.

Vision har länge bedrivit opinionsbildning kopplat till digitalisering och digital arbetsmiljö och har tidigare bland annat tagit fram rapporter kring hur problem med dåligt fungerande IT-system skapar höga kostnader för arbetsgivarna och försämrar arbetsmiljön för det anställda. Återkommande frågor har handlat om avsaknad av medarbetarnas involvering och brist på

relevant utbildning. Under de senaste åren har Vision också tagit fram [omfattande underlag](#) för ett mer arbetsplatsnära arbete, med ett särskilt fokus på skyddsombud.

Vision har deltagit i påverkansmöten med SKR:s [kompetenscenter om välfärdsteknik](#) kring en strukturerad metod för att kommuner ska lyckas med att brett införa välfärdsteknik och nya arbetssätt.

Vision har deltagit i arbetet med att utveckla stödmaterial och verktyg kopplat till ämnet inom ramen för Sunt Arbetsliv, t ex [Forskning på 5](#) och [Digi-ronden](#).

Av Visions arbetsmiljöundersökning, [VAMU 2022](#), framgår att en majoritet av medlemmarna upplever att deras digitala arbetsmiljö i stort fungerar bra, medan åtta procent anger att den digitala arbetsmiljön är dålig.

Vid avtalsförhandlingarna 2024 med arbetsgivarparterna SKR och Sobona drev Vision krav på att genomföra en översyn av samverkansavtalet med fokus på behovet att förtydliga vikten av samverkan kring införande av artificiell intelligens i syfte att stärka det fackliga inflytandet. Dock fick inte det kravet något gehör under förhandlingarna.

Vision har också varit drivande i arbetet med att TCO tagit fram ett klimatprogram – [Ett handslag för klimatet](#) – vilket [lanserades](#) i augusti 2024. Det är ett omfattande klimatpolitiskt program med 50 konkreta fackliga förslag för en rättvis omställning. Programmet sätter fokus på styrkan med den svenska modellen, facklig organisering och våra medlemmars nyckelroller för att lyckas med klimatomställningen. Att stärka medarbetares inflytande i klimatfrågor pekas ut som avgörande.

Visions medlemmar ska öka sin anställningsbarhet genom kompetensutveckling.

Med Visions stora [kompetensundersökning](#) från som grund har förbundet opinionsbildat och drivit frågor kring kompetensutveckling på en mängd olika vis och tagit fram underlag för [lokalt påverkansarbete](#).

I rapporten [Välfärdens utmaningar](#) från lyfter Vision att kompetensförsörjningen är en fråga som strategiska chefer bedömer vara en av välfärdens största utmaningar. Genom samarbetet Facken i välfärden har arbetet kring [kompetensfrågorna ytterligare betonats](#).

För Visions medlemmar inom kommuner och regioner trädde ett nytt [Kompetens- och omställningsavtal \(KOM-KR\)](#) i kraft den 1 oktober 2022, vilket ger både anställda och arbetsgivare större möjligheter till kompetensutveckling. I samband med att avtalet trädde i kraft publicerade Vision rapporten [Höj kompetensen](#) som bland annat bygger på resultat från fokusgrupper, workshops och enskilda intervjuer med medlemmar och tydliggör Visions krav gentemot arbetsgivare och stat.

Under rubriken [Så blir du smart på kompetensutveckling](#) fortsatte Vision att under hela 2023 lyfta frågan om kompetensutveckling vid tematräffar för medlemmar och förtroendevalda.

Frågor om både kompetensutveckling och omställning för Visions medlemsgrupper samt behovet av sektorns kompetensförsörjning har varit ett återkommande tema i förbundets opinionsbildning under de senaste åren, t ex gällande [medicinska sekreterare](#), [tandsköterskor](#) och [anställda inom socialt arbete](#).

Vid avtalsförhandlingarna 2024 med arbetsgivarparterna SKR och Sobona beslutades om en [avsiktsförklaring](#) om kring att stärka kompetensförsörjningen till välfärdens verksamheter ska bland annat fler vägar till anställningar skapas och parterna ska ta initiativ till dialog med staten om välfärdens kompetensbehov.

Strukturella skillnader i lön och andra villkor ska försvinna.

Vision lyfter [jämställda villkor i välfärden](#) på alla nivåer och lönefrågan är förstås central. Löneskillnader mellan kvinnor och män följs via nationell lönestatistik och sammanfattas varje år i en [rapport](#) från Medlingsinstitutet (MI). På ett generellt plan har löneskillnaderna mellan kvinnor och män under lång tid minskat, men [det går sakt](#) och har de [senaste åren stagnerat](#).

Men i sektorer, yrken och branscher där de flesta är kvinnor tjänar alla, inklusive männen, mindre. Det kallas [strukturella löneskillnader](#) och är en betydande orsak till lönegapet mellan kvinnor och män. Välfärdssektorn, där Visions medlemmar verkar, är kvinnodominerad och Vision arbetar mot strukturella löneskillnader på flera sätt. Det handlar både om opinionsbildning och att genom krav i avtalsrörelser. Inför valet 2022 gjorde Vision gemensam sak med flera andra organisationer och krävde [insatser för jämställda löner och villkor](#).

En av effekterna med strukturella löneskillnader är att även pensionen påverkas av att anställda i välfärdssektorn har en lägre lön. Genom det nya avtalet [AKAP-KR](#) (Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension) som tecknats med SKR fick medlemmar i kommuner, regioner och kommunala bolag ökade pensionsavsättningar från den 1 januari 2023. En höjd tjänstepension i den kvinnodominerade välfärden leder till en mer jämställd livsinkomst för många av Visions medlemmar.

Vision driver också frågan om att samma nivå på tjänstepensionen även ska omfatta de medlemmar som är anställda inom den [privata välfärdsektorn](#).

Vid [avtalsförhandlingarna 2024](#) med arbetsgivarparterna SKR och Sobona beslutades att kvinnodominerade yrkesgruppers strukturella lönenivå ska analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. I samband med löneöversynen ska arbetsgivaren redogöra för sin syn på och arbete för kvinnodominerade yrkesgruppers lönestruktur ur ett jämställdhetsperspektiv. Syftet är att detta ska bidra till att minska löneskillnader och främja jämställdhet på arbetsplatsen.

Vision fortsätter arbetet med att komma till rätta med låga löner och avsaknad av karriärmöjligheter för kvinnor inom välfärden och på det lokala planet är Visions budskap att skillnader i lön som beror på kön ska rättas till. Lönen ska sättas individuellt i enlighet med Visions lönepolitik. Arbetsgivare och Visions företrädare behöver fortsätta jobba med [lönekartläggning](#) på arbetsplatserna för att förhindra osakliga löneskillnader samt skapa förutsättningar för en god löneutveckling över tid.

När det gäller övriga villkorsfrågor driver Vision opinionsbildning kring strukturella skillnader vad gäller arbetsmiljö och det faktum att det inom välfärden finns många medlemmar som upplever en hög anspänning på jobbet (d.v.s. en arbetssituation där man har höga krav men samtidigt lågt stöd i sitt arbete) Detta sker såväl på egen hand i olika rapporter (t ex. [här](#), [här](#) och [här](#)) som i samverkan med [Facken i välfärden](#).

Chefer har de bästa förutsättningarna för att leda.

Visions arbetsmiljöundersökning 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 och att chefer får förutsättningar att kunna utföra ett aktivt och närvarande ledarskap. Det handlar bland annat om begränsning av antal medarbetare och tillgång till adekvata stödfunktioner. Vision har tagit fram ett [chefstest](#) där det är möjligt att ta pulsen på förutsättningar en har som chef och också få återkoppling kring resultatet.

Vidare har Visions medlemmar tillgång till [Chefoskopet](#) som utvecklats inom SuntArbetsliv där Vision är en av ägarna. Chefoskopet är ett verktyg för bättre arbetsmiljö för chefer.

I och med erfarenheter från pandemin har förutsättningarna för [ledarskapet inom äldreomsorgen](#) varit speciellt uppmärksammat de senaste åren. Även frågor om [ledarskapet inom socialtjänsten](#) har debatterats flitigt bland annat utifrån Visions arbete kring behovet av en ny socialtjänstlag med en förstärkning av det förebyggande arbetet.

När det gäller påverkansarbetet kring en ny socialtjänstlag är det en fråga som Vision drivit i över 10 år och den 2 juli 2024 presenterade regeringen ett [förslag om en ny socialtjänstlag](#) där [flera av Visions krav fanns med](#) och Visions ordförande var också delaktig vid presentationen.

I de återkommande medlemsenkäterna som genomförs ställs frågan om cheferna upplever att de har bra förutsättningar att leda. Ungefär åtta av tio av medlemmar som är chefer svarar att de har goda förutsättningar att leda. Förändringarna över tid är tämligen små. I 2024 års undersökning är det en marginellt högre andel (80,8 %) som svarar ja på frågan jämfört med 2022 (79,4 %).

Vision har under de senaste åren utvecklat och samlat ihop stöd och erbjudanden till chefsmedlemmar under varumärket [Vision Chef](#). 2023 genomfördes också en marknadsanalys av hela chefserbjudandet genomförts i syfte att förbättra erbjudandet ytterligare och positionera sig tydligare. I början av 2024 uppmärksammade Vision att kommuner och regioner satt i system att regelbundet [köpa ut chefer](#), inte sällan utan saklig grund.

Visions påverkansarbete sker bland annat genom traditionell opinionsbildning via [debattartiklar](#), [pressmeddelanden](#), [rapporter](#) och [remissutlåtanden](#) samt olika typer partsgemensamma insatser exempelvis av [här](#) och [här](#).

Vid avtalsförhandlingarna 2024 med arbetsgivarparterna SKR och Sobona enades parterna om en avsiktsförklaring om [friskfaktorer](#) för att förbättra arbetsmiljön i välfärden. I det arbetet ingår bland annat satsningar på lönesättande chefers arbetsmiljö. Till exempel kommer parternas gemensamma förening [Suntarbetsliv](#), att få i uppdrag att ta fram metoder och verktyg för att förbättra arbetsmiljön. En av de friskfaktorer som brukar lyftas fram är just ett närvarande, tillitsfullt och engagerande ledarskap.

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

Utifrån återkommande enkätundersökningar framgår att avdelningar/klubbar återkommande påkallar intresseförhandlingar. Frekvensen varierar lite över tid och kansliorganisationens bedömning är att såväl kännedom som kunskap kring lokala intresseförhandlingar har ökat under senare år. Vid enkätundersökningar till ordföranden uppger framgår att andelen som påkallar intresseförhandlingar ökat något sedan mätningen 2021 och en betydande majoritet, uppger att de helt eller delvis nått framgång och fått gehör för sina krav. Ordföranden uppger också 2024 att berörda medlemmar i högre omfattning involverats i arbetet med att driva frågan jämfört med tidigare. Svaren i tabellen redovisas som andel i procent som svarar ja på frågorna.

Frågor i enkät till ordföranden	2024	2022	2021
Har ni i påkallat några intresseförhandlingar?	41	42	35
Har berörda medlemmar involverats i arbetet med att driva frågan?	75	69	64
Har ni nått framgång och helt eller delvis fått gehör för era krav vid förhandlingarna?	69	67	70

Intresseförhandling är ett av de bästa verktygen för att få bättre villkor som rör en viss yrkesgrupp eller en viss arbetsplats. Vision har därför under de senaste åren utvecklat omfattande underlag med råd och stöd för att kunna intresseförhandla lokalt inom en mängd olika ämnesområden. Detta stödmaterial finns tillgängligt via [Visions webb](#).

Just intresseförhandlingar är också något som skapar engagemang i Visions sociala kanaler och i Facebookgruppen för Visions förtroendevalda förekommer ofta både efterlysningar och tips kring lokala intresseförhandlingar.

Vi möjliggör för medlemmarna att minska sin klimatpåverkan på jobbet.

Vision är drivande i frågor kopplade till klimatomställning. Både när det gäller uppmaningar riktade till arbetsgivare och stat kring [välfärdens roll](#) och när det gäller facketts möjligheter att vara aktiva och på olika sätt bidra för att minska arbetsplatsernas klimatpåverkan. Under det senaste året har Vision på olika vis uppmärksammat problem med statsmakternas bristande klimatsatsningar både på [egen hand](#) och [tillsammans](#) med andra aktörer.

För att få en bild om medlemmarna anser att Vision möjliggör för dem att minska sin klimatpåverkan har Vision ställt den frågan i medlemsenkäter. Närmare hälften har svårt att bedöma detta och enbart knappt sex procent upplever att Vision ger ett sådant stöd. Dock har Visions opinionsbildande arbete kring miljöfrågor uppmärksammat av såväl medlemmar som externa aktörer.

Inte minst gäller detta Visions [lansering](#) av klimatombud, ett [uppdrag](#) med målsättningen att öka kunskapen om klimatfrågor, identifiera viktiga åtgärder som behövs på arbetsplatsen och påverka arbetsgivaren att genomföra insatser som minskar klimatavtrycket. Arbetet med klimatombud är ett sätt för Vision att bidra till att medlemmarna får inflytande och möjlighet att påverka klimatomställningen. Sedan lanseringen har arbetet med klimatombud utvecklats och antalet ombud ökar succesivt. Fram till nu finns ett drygt hundratal registrerade

klimatombud runt om i landet och det har tagits fram utbildningar och underlag som finns tillgängligt på [vision.se](https://www.vision.se).

I samband med centrala avtalsförhandlingar har Vision lyft fram behovet av att adressera klimatfrågor och strävar efter att integrera hållbarhetsfrågor i sina avtalsförhandlingar och i det bredare arbetet för att skapa en mer hållbar arbetsmiljö.

Vision har även mobiliserat för att driva på för [hållbara transporter och andra miljövänliga initiativ](#) och argumenterat för att fackliga organisationer är en [viktig aktör på arbetsmarknaden](#) för att bidra till att klimatomställningen sker på ett socialt och ekonomiskt rättvist sätt.

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.

Visions arbetar på olika vis för en [arbetsplats för alla](#) – ett schyst arbetsliv med nolltolerans mot diskriminering och kränkande särbehandling och detta mål fokuserade på att öka kunskap och kännedom kring dessa frågor.

Utbildningen kräver inloggning och aktuell statistik visar att av de 2542 personer som under 2023 registrerades för ett första förtroendeuppdrag har 335 avslutat e-utbildningen "En arbetsplats för alla". Det motsvarar drygt 13 procent, vilket innebär att målet varit en utmaning.

Det kan dock konstateras att det av enkäten till förtroendevalda 2024 framgår att nästan nio av tio ordförande har genomfört utbildningen "En arbetsplats för alla" och sex av tio övriga förtroendevalda gjort det, så i ett vidare perspektiv är frågorna kring tillåtande arbetsplatser något som kännetecknar Vision och en majoritet av de förtroendevalda har lagt tid på att genomföra utbildningen.

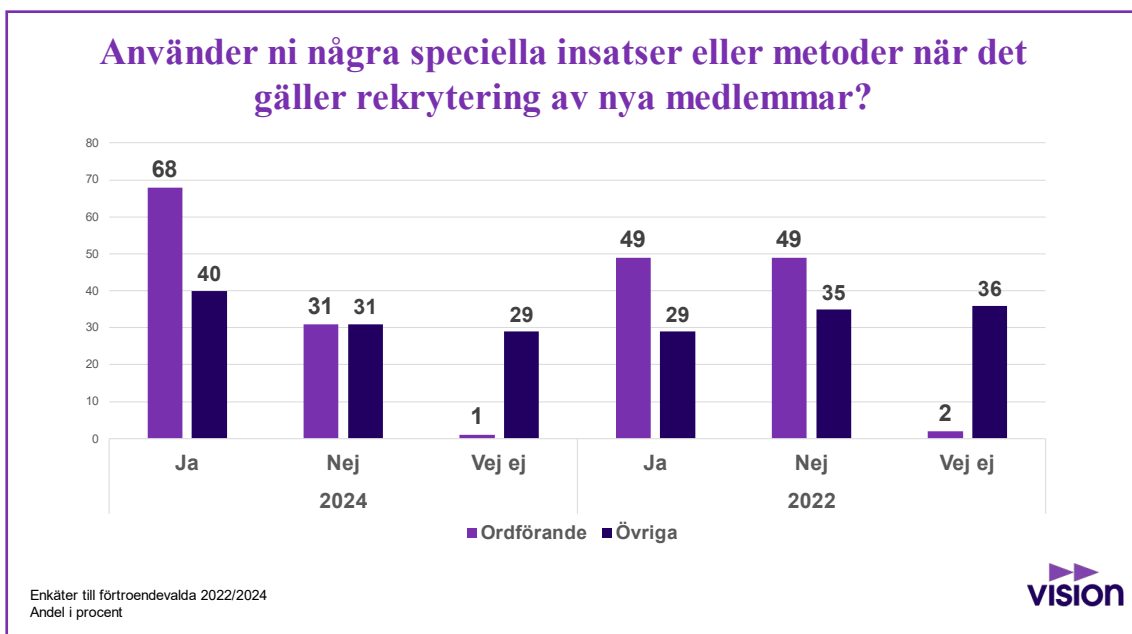
Vision har också under 2023 lanserat ytterligare en digital utbildning för lika rättigheter och möjligheter. Den består dels av en grundläggande del för medlemmar ([Dina rättigheter och möjligheter](#)) dels en fortsättning för förtroendevalda ([Arbeta för lika rättigheter och möjligheter](#)). Både modulerna är tänkta att ha en ganska låg tröskel in och inga förkunskaper krävs. Tanken

är att utbildningarna ska bringa klarhet i begreppen diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

Under 2024 lanserade också Vision en digital utbildning, [NPF på jobbet](#), för att öka kunskaperna om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) som till exempel adhd och autism.

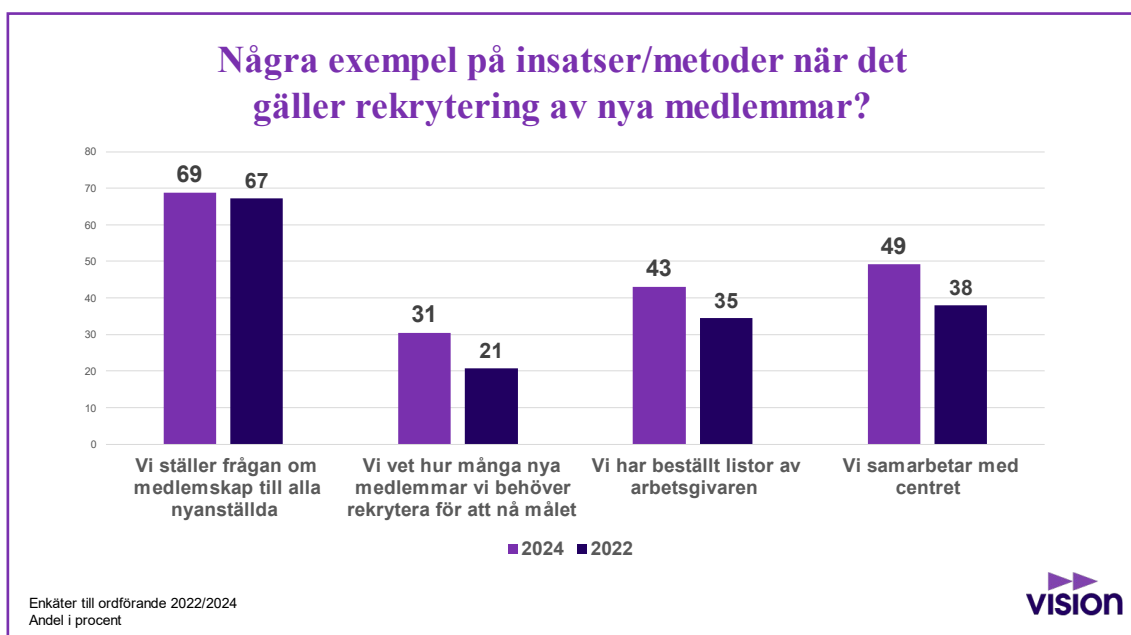
Alla förtroendevalda ställer frågan om medlemskap.

I enkäter till förtroendevalda framgår 2024 att nästan sju av tio ordförande uppger att de explicit gör insatser när det gäller rekrytering. Det är en markant ökning jämfört med tidigare år då motsvarande siffra varit fem av tio. Även andelen övriga förtroendevalda som svarar ja på frågan har ökat kraftigt sedan förra mätningen, se diagram.



En sannolik förklaring till ökningen är det fokus på rekrytering som [satsningen på ökad facklig styrka](#) inneburit.

Majoriteten uppger att man ställer frågan om medlemskap till alla nyanställda. Av undersökningen 2024 till ordföranden framgår också att det finns ett ökat fokus på rekrytering och att samarbetet med kansliorganisationen kring rekrytering ökat. Drygt fyra av tio uppger också att man beställer listor med de anställda från arbetsgivaren, en metod som förbundsstyrelsen har sett varit framgångsrik för att kvalitetssäkra det lokala rekryteringsarbetet.



När förtroendevalda tillfrågas kring vad som gör att de ökar i medlemsantal svarar nästan alla att det är att ombud på arbetsplatserna ställer frågan. Att finnas närvarande 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 samt att avdelningar och klubbar har förutsättningar att kunna ta hand om nya förtroendevalda på ett bra sätt. Kring detta pågår olika insatser inom ramen för satsningen på ökad facklig styrka, bland annat när det gäller programområdena "Uppdrag och utbildning" och "Ökad organisering". Det är också viktigt att kansliorganisationen på olika vis i ord och handling fortsätter att understödja och stärka Visions "[ställa-frågan-kultur](#)".

Men även om det sker betydande insatser för att ställa frågan, finns det troligen en stor potential för att utveckla arbetet. För när Vision ställer frågan till nya medlemmar kring huruvida de fått frågan om medlemskap är det bara cirka en tredjedel (35 %) som svarar ja. Jämfört med tidigare år ser vi dock att fler vid årets (2024) undersökning uppger att de får frågan om medlemskap. Vid undersökningen 2022 svarade enbart 25% ja på samma fråga.

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

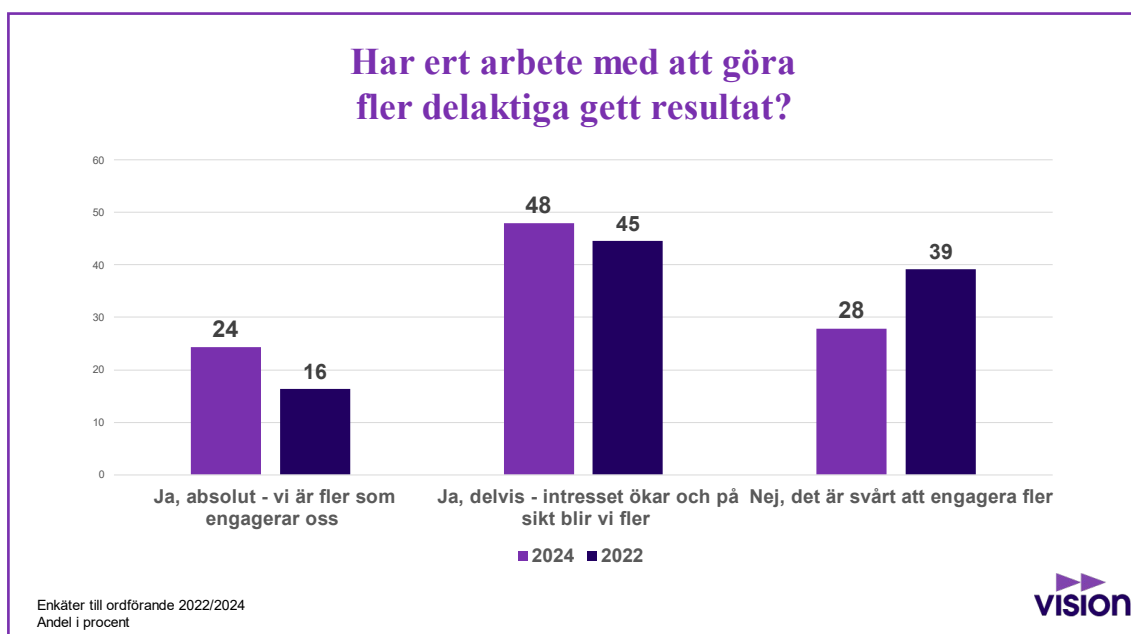
Vid årsskiftet 2022/23 fanns i Vision knappt 9600 förtroendevalda. Antalet förtroendevalda hade då under de senaste åren minskat. Efter första halvåret 2024 har antalet förtroendevalda ökat med nästan 1400 personer, vilket till stor del är en effekt av satsningen på ökad facklig styrka. Sedan satsningen startade har Vision gått från att 6,6 % av medlemmarna har ett förtroendeuppdrag till att 7,4 % har det.

Som ett exempel kan noteras att programområdet "Uppstart organisering", som startade i april 2023 och handlar om att bearbeta arbetsplatser utan förtroendevalda har efter ett drygt år gjort 515 arbetsplatsbesök, vilket har resulterat i 684 nya förtroendevalda och 106 direktrekryterade

medlemmar. Vi ser också att många väljer att bli medlemmar under månaderna efter arbetsplatsbesöket och då framför allt på arbetsplatser där medlemmarna har valt nya förtroendevalda. Medlemsökningen på dessa arbetsplatser är tre till fyra gånger högre jämfört med snittet i Vision.

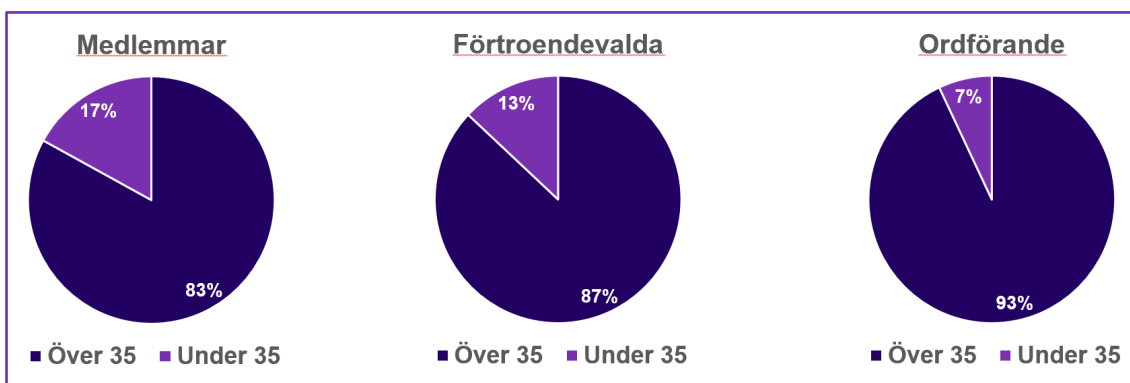
Inom programområdet "Ökad organisering" har en [metod](#) initierats i mer än 50 klubbar och avdelningar, där det på ett strukturerat vis sker olika typer insatser som sedan analyseras och utvärderas för att kunna spridas till fler. Under 2024–2025 kommer alla drygt 500 avdelningar och klubbar inom Vision erbjudas möjligheten att använda metoden med stöd från kansliet. Målet för 2024 är att avdelningar som använder metoden tillsammans ska öka antalet förtroendevalda med drygt 1400.

I förtroendevaldaenkäter uppger en stor majoritet av ordföranden att man också arbetar med att få fler delaktiga. Vid enkäten 2022 uppgav dock nästan 40 % att det var svårt att engagera fler för fackliga uppdrag. En uttalad målsättning med satsningen på ökad facklig styrka är att både synliggöra och skapa bättre förutsättningar för facklig uppdragen. Och vid mätningen 2024 visade det sig att färre uppgav att det var svårt att intressera fler för fackliga uppdrag, se diagram.



Satsningen på [klimatombud](#) som tidigare nämnts är ett nytt fokusuppdrag för ombud och ett nytt sätt för Vision att arbeta med att bli fler förtroendevalda. Det finns ett drygt hundratal 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 har Vision, med stöd från Statistiska Centralbyrån (SCB) tagit fram statistik kring representation. Vision följer upp representationen utifrån kön, utrikes födda samt ålder. När det gäller kön respektive utrikes födda avspeglar de förtroendevalda medlemmarna, men siffrorna avviker lite när det gäller ålder. Aktuell statistik visar att 17 % av Visions medlemmar är under 35 år. Bland förtroendevalda är det 13 % som är under 35 år.



Att ha en återväxt bland både medlemmar och förtroendevalda är en överlevnadsfråga för förbundet och frågan om att öka antalet yngre bland de förtroendevalda är angelägen som också tydligt adresseras inom satsningen på att öka i facklig styrka.

För att öka intresset för fackliga uppdrag bland yngre medlemmar har [Generation Vision](#) startat under hösten 2023. Generation Vision är en av sex pilotgrupper med förtroendevalda som på olika sätt arbetar med hur vi kan bli fler engagerade inom Vision. Arbetet är en del av Visions satsning på ökad facklig styrka. I maj 2024 arrangerades en två dagars kurs med fokus på [ungas rättigheter, utveckling och möjlighet till inflytande](#). Intresset att delta vid denna aktivitet var mycket stort och under 2025 kommer ytterligare tre liknande aktiviteter att arrangeras.

Det finns också variationer vad gäller antal förtroendevalda i relation till medlemsantalet inom olika avtalsområden och därför sker också inom satsningen särskilda insatser på arbetsplatser som i dagsläget saknar förtroendevalda.

Slutsatsen när det gäller att engagera och inkludera fler förtroendevalda med andra perspektiv är att Vision behöver fortsätta arbeta för att både bli fler rent numerärt när det gäller totalt antal förtroendevalda och också 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.

Målet handlar om att förtroendevalda ska ha möjlighet att bibehålla en koppling till sin profession och fackliga uppdrag på heltid under längre perioder om möjligt ska undvikas. Centren följer utvecklingen över tid och stöttar förtroendevalda som vill ha stöd för att bättre kunna kombinera fackligt uppdrag med sin profession.

Andelen förtroendevalda som uppger att de bedriver fackliga uppdrag på betald arbetstid har under lång tid varit ungefär densamma. Drygt åtta av tio ordförande har facklig tid och drygt hälften av ombuden har det. När förtroendevalda själva uppger hur mycket facklig tid det handlar om har det inte heller skett någon större förändring de senaste åren. Av de ombud som har facklig tid uppger sju av tio att de har mindre än fem timmars facklig tid per vecka.

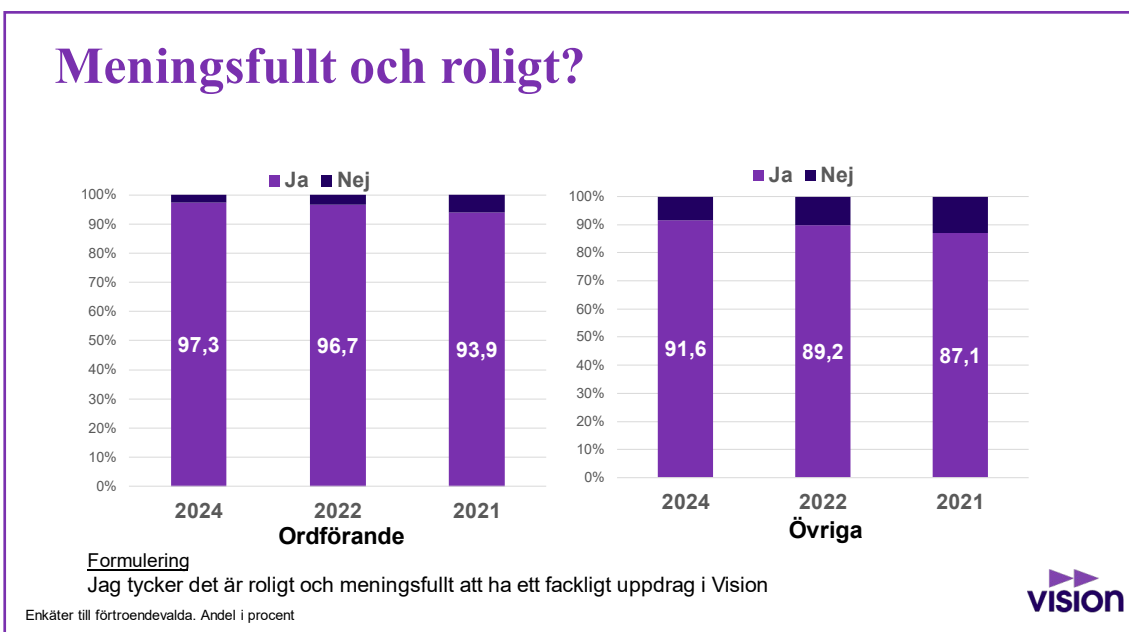
När det gäller ordföranden är det ungefär två av tio som har mindre än fem timmar och drygt två av tio har mer än 35 timmar per vecka.

I dialog med förtroendevalda framkommer en önskan om att vara fler lokala företrädare för att hinna med allt som ingår i det fackliga uppdraget. Med satsningen om att öka i facklig styrka är målsättningen att verka för att både skapa bättre förutsättningar och ett ökat stöd för det lokala arbetet samt bidra till att antalet förtroendevalda ökar, vilket skapar förutsättningar för att fler kan dela på uppdragen.

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. I de enkäter till förtroendevalda som genomförs ställs frågan utifrån målet och det framgår att en absolut majoritet av de tillfrågade upplever sitt uppdrag som roligt och meningsfullt.

Resultatet har sedan första mätningen varit väldigt positivt och de redan från början höga värdena har till och med ökat de senaste åren. Vid årets enkät uppger mer än 97 procent av ordföranden och 91 procent av övriga förtroendevalda att de tycker att det är meningsfullt och roligt med det fackliga uppdraget i Vision, vilket är helt fantastiska siffror.



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 medlemsutbildningen 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.

Under 2023 har den tidigare medlemsutbildningen Schyst arbetsliv ersatts av Visions nya digitala medlemsutbildning "[Påverka ditt arbetsliv](#)". Utbildningen ger grundläggande kunskaper om Vision och hur medlemmarna kan påverka sitt arbetsliv. Förhoppningsvis inspirerar också utbildningen till att med stöd av Vision vilja vara med och bidra till ett ökat inflytande på jobbet.

Enligt tillgänglig statistik från augusti 2024 har närmare 11 000 av Visions nuvarande yrkesaktiva medlemmar på ett eller annat sätt genomgått "Påverka ditt arbetsliv", "Schyst arbetsliv" eller tidigare varianter av medlemsutbildningen, vilket ungefär motsvarar ca 8 procentenheter och innebär att målet inte nås.

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

Visions medlemmar har många kontakter med Vision. Av Visions medlemsenkät 2024 framgår att närmare hälften av samtliga medlemmar har kontakt med lokal facklig företrädare. Två av tio uppger att de varit i kontakt med Vision Direkt. Jämfört med enkäten 2022 innebär det marginella ökningarna.

Vision Direkts egen statistik redovisar att enheten de senaste åren haft mellan 75 000-100 000 kontakter per år. Sammantaget är en rimlig bedömning att målet uppfylls.

Vikten av den lokala företrädarnas närvaro är kan inte nog betonas. Att vara synliga och aktiva på arbetsplatserna skapar en känsla av samhörighet och gemenskap bland medlemmarna. Detta främjar en inkluderande kultur där alla känner sig delaktiga och värderade. Genom att involvera medlemmar i fackliga frågor ökar man deras engagemang och förståelse för fackförbundets arbete, vilket kan leda till en större vilja att delta i fackliga aktiviteter.

Och som beskrivits ovan finns också tecken på att medlemmar de senaste åren i högre grad involverats när det till exempel gäller intresseförhandlingar och att arbetet med att få fler delaktiga i det fackliga arbetet blivit mer framgångsrikt.

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

Att öka Visions synlighet sker genom ett aktivt opinionsbildningsarbete och lyfta frågor som upplevs som angelägna för medlemmar och potentiella medlemmar. Vidare sker även varumärkesstärkande arbete via olika kampanjer och satsningar.

Vision under de senaste åren ökat sin synlighet alltmer i regionrelaterade frågor och satsat på att lyfta fram lokala talespersoner i opinionsbildningen. Låga löner och bristande arbetsmiljö för personal inom tand- och sjukvård och villkoren för medicinska sekreterare är några av de stora ämnen som lyfts i samtliga regioner.

Men viktigast när det gäller synlighet är att ha aktiva ombud på arbetsplatserna. Det är de förtroendevaldas närvaro som gör att Vision syns på arbetsplatserna. Av medlemsenkäter framgår att ungefär hälften av medlemmarna upplever Vision som synliga. Vad som påverkar den uppfattningen är förstås subjektivt, men kan troligen kopplas till hur man upplever att Vision driver viktiga frågor och hur aktivt det arbetsplatsnära arbetet uppfattas.

Att öka antalet förtroendevalda är i därför en nyckelfråga för att kunna öka synligheten. Inom ramen för satsningen finns också ett särskilt programområde ("Uppstart organisering") som kommer att arbeta mot arbetsplatser där Vision ännu inte har några förtroendevalda.

Under försommaren 2024 lanserades också kampanjen [Vi finns nära](#) som är ett nytt kommunikationskoncept med fokus på att visa hur Vision alltid finns nära i medlemmarnas vardag. Material för att enkelt kunna dela i kampanjen sociala medier, men också kampanjkit med material för att underlätta lokala diskussioner om vad Vision är och kan göra för att öka medlemsvärvningen.

Vi deltar med tydligt lösningsfokus i samhällsdebatten lokalt och nationellt.

Visions externa kommunikation ska vara framåtsyftande och presentera möjligheter som kan förbättra medlemmarnas arbetsliv. Tidigare mätningar av Visions synlighet i media har visat att Vision i 73 procent av publiceringarna framstår som tydligt fokuserade på lösningar eller utveckling.

Vision har under de senaste åren ytterligare stärkt sin organisation och struktur framför allt vad gäller lokalt och regionalt opinionsarbete. Ett stort antal [lokala talespersoner](#) bidrar till att skapa ökat genomslag i olika medier och lokala tips leder till underlag för nationella utspel. Andelen talespersoner ökar, vilket gör att Visions budskap syns och hörs mer

Gemensamma utspel och debattartiklar har fått bra uppmärksamhet och spridning. De senaste två åren har Vision samarbetat med Akademikerförbundet SSR, Kommunal, Sveriges Lärare och Vårdförbundet i frågor som rör [personalförsörjningen i välfärden](#). Vidare har Vision både på egen hand, och i nära samverkan med andra, länge drivit frågan om behovet av en ny socialtjänstlag och i juni 2024 [presenterade regeringen förslag till en ny](#)

[socialtjänstlag](#) bland annat tillsammans med Visions förbundsordförandeordförande. Vision har under lång tid arbetat med att få ny socialtjänstlag på plats som också innehåller tydliga ska-krav, vilket innebär att det förebyggande arbetet inte längre blir valfritt för kommunerna eller enkelt att prioritera bort när kommunerna behöver skära i kostnader. Att det förebyggande arbetet ska bli obligatoriskt är något som Vision också har fått gehör för i den nya socialtjänstlagen. Det här är ett exempel på långsiktigt arbete som har burit frukt.

Vision mäter mediekvalitet, ett mått på publicitetens kvalitet kopplat till sannolikheten att läsaren uppfattat varumärket i läsningen av en artikel. Metoden baseras på forskning om faktorer som är viktiga för hågkomst i konsumtion av medier, såsom förekomst i rubrik, stort utrymme i artikeln/inslaget, placering. Vision har en högre mediekvalitet jämfört med snittet för många andra fackförbund.

Några exempel från de senaste årens opinionsbildande arbete är fokus på [villkoren för tandsköterskor](#), krav på [skyddad yrkestitel för medicinska sekreterare](#), [svårigheter att rekrytera till socialtjänsten](#) samt krav på [arbetstidsförkortning](#).

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

Vision är en värderingsdriven organisation och stadgarna slår fast att verksamheten bygger på värderingar som värnar de demokratiska principerna och respekten för alla människors lika värde. 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.

När det gäller förbundets politik och de förslag som läggs fram är dessa i linje med målet. En stor del av Visions arbete handlar om att förbättra löner och villkor för dem som arbetar i kvinnodominerade sektorer och branscher. Att sträva efter jämställda löner, strukturer och normer, kan sägas vara kärnan i feministiska principer.

Hur Vision arbetar med t ex jämställdhet och lika rättigheter på arbetsplatsen i ett bredare perspektiv beskrivs på [Vision.se](#). Webbplatsen belyser hur Visions [värdegrund](#) inte bara är en teoretisk utgångspunkt utan en praktisk vägledning som genomsyrar allt från dagliga beslut till utformningen av utbildningsprogram.

Vision har visat sig vara en kraft för förändring genom att aktivt arbeta för att höja statusen och villkoren för yrken inom välfärdssektorn, vilket ofta innebär att lyfta fram och stärka positionen för kvinnor i arbetslivet. Arbetet med att eliminera de strukturella löneskillnaderna - alltså att kvinnodominerade branscher och sektorer värderas lägre än mansdominerade - handlar om att bryta normer och att se allas lika värde. Genom att kontinuerligt driva på för jämställda löner och villkor och eliminera strukturella löneskillnaderna innebär att Vision bekräftar sin roll som en ledande feministisk rörelse som strävar efter att skapa en mer rättvis och inkluderande arbetsmarknad för alla. En arbetsplats för alla innebär också att det är en jämställd arbetsplats.

Några avslutande slutsatser

Förbundsstyrelsen bedömer att organisationens arbete med *Vision – en kraft för framtiden* dels inneburit en positiv förflyttning gällande ett flertal av de uppsatta målsättningarna, dels bidragit till att *Vision* på alla nivåer haft gemensamma referenspunkter när det handlar om att planera verksamhet.

Det kan konstateras att långsiktighet och tydlighet varit viktiga framgångsfaktorer och skapat goda förutsättningar för att nå framgång. Att målen varit desamma under hela perioden har skapat en känsla av igenkänning och trygghet. Såväl förtroendevalda som kansliorganisationen har använt *Vision – en kraft för framtiden* i planering av verksamheten och tillsammans drivit Visions frågor framåt varje dag. Förbundets hjärtefrågor och målsättningar har varit vägledande för förbundsstyrelsens och kansliets beslutsfattande.

Även besluten att förenkla modellen för medlemsavgifter och tydliggörandet av förbundets parlamentariska processer, vilka också togs av förbundsmötet 2022, kan härledas tillbaka till målen i *Vision – en kraft för framtiden*.

Vidare kan den löpande uppföljning och utvärdering av *Vision - en kraft för framtiden* som skett också ses som en del av förstudien till satsningen på ökad facklig styrka som beslutades av förbundsmötet 2022. I och med den satsningen kommer också det övergripande målet från *Vision – en kraft för framtiden* att leva vidare och utvecklas.

När det gäller flera av målen i *Vision – en kraft för framtiden* kan dessa nu också betraktas som en del av organisationens långsiktiga påverkansarbete utifrån Visions grundläggande ställningstaganden. Och som redan sagts kommer också de kompletterande insatserna inom ramen för den femåriga satsningen på ökad facklig styrka bidra till att både nå och utveckla flera av målen.

Samtidigt finns det utmaningar. Att öka synligheten på alla plan, men framför allt lokalt och där kunna förstärka upplevelsen av att *Vision* driver viktiga frågor för medlemmarna. Att lyckas med de uppsatta målen i satsningen för ökad facklig styrka rekrytera nya medlemmar och kunna engagera fler förtroendevalda till *Vision* är nödvändigt. Det är framför allt angeläget att övertyga nya generationer om vikten av att bevara och förstärka den svenska modellen för att bibehålla och öka den fackliga styrkan och fortsätta utveckla medlemmarnas arbetsliv.

Kansliorganisationen har under arbetet med *Vision – en kraft för framtiden* kunnat dra en mängd lärdomar både vad gäller arbetsmetoder, förhållningssätt och sättet att formulera målsättningar. Mycket av det som förbundsstyrelsen anser att *Vision* även framgent ska kännetecknas av finns formulerat i dokumentet och kom till uttryck i de olika målsättningarna. Det handlade bland annat om vikten av närhet, synlighet, samarbete och lösningsfokus. Detta är ingredienser som även fortsatt kommer att vara en betydande del av Visions DNA och göra avtryck även i kommande inriktningsdokument. Idag använder vi till exempel formuleringen "enkelt, nära, framåt" som ett sätt att beskriva det som ska känneteckna *Vision*.

Avslutningsvis kan förbundsstyrelsen konstatera att arbetssättet med inriktningsdokument som spänner över en lite längre tidsperiod visat sig vara lyckosamt och skapat förutsättningar för ett målmedvetet och långsiktigt arbete på alla nivåer i *Vision*.

Kort sagt har *Vision – en kraft för framtiden* varit en framgång och levererat resultat som bidragit till att förbättra medlemmarnas villkor och arbetsliv.

Detta är ett arbetssätt förbundsstyrelsen vill hålla i och presenterar därför till Visions första kongress 2024 ett förslag till nytt inriktningsdokument för perioden 2025-2028, [Vision – starkare tillsammans](#).