

Juni 2024



# Motioner

Kongress 2024



# Innehållsförteckning

<b>Innehållsförteckning</b> .....	<b>2</b>
<b>Arbetsmiljö</b> .....	<b>6</b>
1. Inför hållbarhetstimme på arbetstid .....	6
2. Visions framtidsvision .....	8
3. Ändring i dem allmänna bestämmelserna kap 3§6 .....	10
4. Vision skall verka för anonyma avslag .....	12
5. Undersök medlemmarnas IT-arbetsmiljö! .....	14
6. Öka anmälningsfrekvensen för hot- och våld .....	16
7. Påverkansarbete eftervård .....	19
8. AI och personlig integritet.....	22
<b>Arbetstid</b> .....	<b>25</b>
9. 80/90/100.....	25
10. 80-90-100-modellen .....	27
11. 80-90-100 .....	29
12. Förkortad arbetstid med bibehållen lön .....	31
13. 6 timmars arbetsdag utifrån ett hälsofrämjandeperspektiv .....	33
<b>Ekonomi</b> .....	<b>35</b>
14. Skapa hedersmedlemmar .....	35
15. Nya förtroendevalda i Vision helt fritt medlemskap. ....	37
16. Sänkt medlemsavgift för åldersrika medlemmar .....	39
17. Medlemsavgift innan pension .....	41
18. Ansvarsfull ekonomi .....	43
<b>Kommunikation</b> .....	<b>45</b>
19. Kostnadsfri pensionsrådgivning .....	45
20. Ny profilbutik.....	48
21. Förnya/uppdatera Visions färger & symboler .....	51
22. Månadens erbjudande i appen.....	53
23. Profilprodukter .....	55
24. Vision officiellt uttalar sig om Gaza för eldupphör och införelse av humanitära förmödenheter och resurser för återuppbyggnad i Gaza .....	58
25. Arbetsrättsverktyg för förtroendevalda .....	61
26. Nyhetsbrev med arbetsrättsuppdateringar till förtroendevalda .....	63
<b>Likabehandling &amp; mångfald</b> .....	<b>65</b>
27. Synliggör medlemmarna med funktionsnedsättning .....	65
28. "En arbetsplats för alla"-certifiering .....	67

29. Klimakteriesäkrade arbetsplatser .....	69
30. Mångfaldsombud – den nya ombudsrollen .....	71
31. Tankesmedja kring mångfaldsfrågor .....	73
32. Att Vision blir ett tydligare feministiskt förbund med könsneutrala titlar .....	75
<b>Lön- &amp; villkorsfrågor .....</b>	<b>77</b>
33. Ett yrkesliv i förändring - Vision behöver öppna upp för att inlemma nya yrkesgrupper/befattningar inom Visions avtalsområde .....	77
34. Extra semesterdag vid hållbart resande .....	80
35. Höjt friskvårdsbidrag .....	82
36. Möjlighet att gå på mammografi på arbetstid .....	84
37. Rättigheter på arbetsplatsen för husdjursägare .....	86
38. Kollektivavtal för etiska riktlinjer vid bakgrundskontroller och användning av AI ...	88
39. Utöka semesterdagar i Branschavtal Skola/Utbildning .....	90
40. Ökade antal semesterdagar .....	92
41. %-lön .....	94
42. Ob-tillägget ska höjas .....	96
43. Få gå på betald arbetstid när vården kallar för att upptäcka cancer i tidigt skede..	98
44. Utbildning ska löna sig .....	100
45. Lediga halvdagar inför helgdag och lediga klämdagar med bibehållen lön .....	102
46. Rätt klassning ger rätt lön! AID-koders efterlevnad .....	104
47. Vision förespråkar friskvårdstimme och friskvårdsbidrag för sina medlemmar genom arbetsgivaren .....	106
48. Förändring gällande beräkandet av den så kallade kalenderfaktorn .....	108
49. En ökande pensionsålder behöver också medföra en revidering om semester i kollektivavtalet .....	110
50. Lönen är extra viktig när du är sjukskriven eller går i pension eller har NPF .....	112
51. Vision ska överge sifferlöst centralt avtal .....	115
52. Arbetsgivaren ska också motivera lönen skriftligt .....	117
53. Distansarbete är en konkret klimatåtgärd .....	119
54. Löneväxling mot ledighet för att öka våra medlemmar självbestämmande .....	121
55. Hur kan framtidens friskvårdsbidrag se ut? .....	123
<b>Organisation .....</b>	<b>125</b>
56. Stadga om Visions förhållningssätt gentemot odemokratiska partier. ....	125
57. Låt pensionärsmedlemmar stanna i avdelningarna .....	127
58. Ändring i stadgarna - Tur följden för ersättare till representantskapet på förbundskongress & förbundsråd .....	129
59. Aktivitet för att få seniora förtroendevalda att stanna kvar i Vision .....	131
60. Byta namn på Vision-ombud .....	133
61. De försvunna medlemmarnas ekande rop ifrån registrens mörka djup .....	135

62. Tidsbegränsa ordförandeskapet.....	138
63. Ändra stadgarna för fackförbundet Vision enligt följande - att byta ut befintlig terminologi från "Valutskott" till "Valberedning" .....	140
64. Lokalt stöd till förtroendevalda.....	142
65. Bevara närstödet från centren till avdelningarna.....	145
66. Möjlighet att påverka centrens arbetssätt .....	148
67. Främja kompetensförsörjningen inom Vision .....	150
68. Inrätta styrelser/avdelningar på regional nivå organisatoriskt mellan förbundsstyrelsen och de lokala avdelningarna och klubbarna .....	152
69. Femte hjulet eller åttonde regionen?.....	156
<b>Utbildning.....</b>	<b>159</b>
70. Hur kan vi rekrytera och behålla fler av våra chefsmedlemmar? .....	159
71. Central utbildning till ombud och skyddsombud .....	161
72. Central utbildning till huvudskyddsombud .....	163
73. Nya ordföranden.....	165
74. Utbilda trygga förtroendevalda! .....	167
75. Fysiska utbildningar!.....	169
76. Utbildning i förståelse kring klimakteriet.....	172
77. Klimatfrågan måste vara obligatorisk del i socionomutbildningen. ....	174
78. Ett hållbart fackligt engagemang för förtroendevalda – inte bara bli fler.....	176
79. Årshjul för utbildningar.....	178
80. Medinflytande till utbildningsplanering.....	181
81. Snabbare väg till utbildning för nya ombud .....	183
82. Digitalt bibliotek för förtroendevalda .....	185
83. Grundutbildning i hållbar omställning för alla medlemmar och alla offentliganställda.....	187
84. Vinn-Vinn situation – Utveckla mentorskapsprogram för förtroendevalda genom samarbete med andra arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer .....	189
<b>Ökad facklig styrka .....</b>	<b>191</b>
85. Gemenskap, solidaritet och handlingskraft är fackets styrka. ....	191
86. Arkivering.....	193
87. Ersättning för förtroendevalda utanför arbetstid .....	195
88. Ekonomisk ersättning till förtroendevalda med facklig tid .....	197
89. Avlastning och stöd till förtroendevalda på arbetsplatsen .....	199
90. Startkapital till nya klubbar/mindre avdelningar inom Vision .....	202
91. Förtroendevalda - Vi vill att det införs en handbok för förtroendevalda .....	204
92. Inför central riktlinje för fackligt engagemang på betald arbetstid .....	207
93. Utrymme för engagemang.....	209

<b>Lag &amp; avtal .....</b>	<b>211</b>
94. Det ska inte löna sig att bryta mot löneavtal för arbetsgivaren .....	211
95. Möjlighet till fackligt veto mot anlitande av medarbetare från bemanningsföretag	213
96. Hållbart arbetsliv för förtroendevalda .....	216
97. Facklig tid - Rätt förutsättningar .....	218
98. AFF/LAFFEN och den fackliga tiden .....	220
99. Förstärkt rättssäkerhet för fackligt förtroendevalda .....	222
100. Öka transparensen runt tvister .....	224
<b>Försäkring och pension.....</b>	<b>227</b>
101. Stöd till sjukskrivna .....	227
102. Behåll dina tidigare gruppförsäkringar när du byter facklig organisation till oss.	229
103. Erbjud Visions medlemmar att teckna privat sjukvårdsförsäkring.....	231
104. Strukturell löneproblematik får en fortsättning både på kongressen, och i livet..	234
105. Inkomstförsäkring vid tvist .....	237
106. Översyn av effekter efter införandet av riktålder för uttag av allmän pension.....	239
107. Stöd till arbetslösa medlemmar .....	241
<b>Yrkesfrågor .....</b>	<b>243</b>
108. Oro inför kommande tolkbrist .....	243
109. Fristående kurser på högskolenivå för medicinska sekreterare/ vårdadministratörer.....	245
110. Högskoleprogram medicinsk sekreterare/vårdadministratör .....	247
111. Tandsköterskor behöver synliggöras .....	249
112. Arbetsskor för tandsköterskor - för ett jämställt yrkesliv.....	251
113. On-offboarding för chefer .....	253

# Arbetsmiljö

## 1. Inför hållbarhetstimme på arbetstid

Vision har 207 000 medlemmar i tusentals olika yrken och arbetsplatser. Tillsammans kan vi ta en aktiv roll i att bidra till hållbar omställning på samhällsnivå. Våra arbetsgivare behöver vår kraft och energi för att ställa om till ekologiskt hållbara verksamheter, vars utsläpp av växthusgaser och påverkan på ekosystemen ligger i linje med Parisavtalets 1,5 gradersmål, och Sveriges klimat- och miljömål. Även i lokalsamhället behövs våra medlemmars engagemang för att snabbt få ner koldioxidutsläppen genom att skapa mer hållbara normer och levnadsvanor, och få igång positiva påverkansspiraler med gröna innovationer, aktiviteter och gemenskaper.

En hållbarhetstimme per vecka, på betald arbetstid, skulle kunna ge utrymme för kunskapshöjande insatser och initiativ, som exempelvis lokala hållbarhetsgrupper, nätverk, studiecirklar, metodutveckling etc., som kan bidra till att stärka förmågan att hantera klimatkrisens konsekvenser, såväl som att bidra till snabbt minskade utsläpp, hos både individer, organisationer och lokalsamhället.

Många känner idag oro och maktlöshet inför framtiden, utifrån de alltmer påtagliga konsekvenserna av den globala uppvärmningen och att utmaningen känns övermäktig. En positiv bieffekt av vårt förslag skulle vara ett ökat psykiskt välmående, som kommer av kraften i att agera tillsammans med andra.

## Kongressen föreslås besluta

**att** Vision verkar för att medlemmarna får arbeta aktivt med olika aspekter av hållbar omställning, på arbetstid, 1 timme/vecka (Hållbarhetstimme).

### Motionär:

Vision Göteborg

Susanna Arolin, Vision Göteborg; Mikael Bergqvist, Vision Göteborg; Henrik Wijmark, Jönköpingsavdelningen; Camilla Maric Thidell, Vision Göteborg; Jessi Svahn, Vision Göteborg; Sophie Wikman, Vision Göteborg; Veronica Hult, Vision Göteborg; Lovisa Glennfalk, Jönköpingsavdelningen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Inför hållbarhetstimme på arbetstid

Motionärerna har helt rätt i att fler behöver göras delaktiga i klimatomställningen. Hela samhället behöver ställa om och engagemang behöver främjas och tas tillvara för att vi ska lyckas.

Vision har en viktig roll att spela. Vi är första fackförbund i Sverige att inrätta klimatombud och nu följer andra fackförbund efter. Det är förbundsstyrelsens bedömning att det är i det fortsatta pionjärarbetet med klimatombud, att stärka de 130 befintliga klimatombuden och engagera ännu fler, som vi bör lägga vår kraft som förbund. Klimatombud har möjlighet att själva eller tillsammans med andra förtroendevalda i Vision, skapa studiecirklar, anordna kunskapshöjande aktiviteter, skapa lokala nätverk, samverka och påverka för en mer hållbar arbetsplats. Förbundsstyrelsen tror att vi når längre genom att lägga fokus på att stärka medarbetarinflytandet i klimat- och miljöfrågor generellt än att driva på för en öronmärkt timme för hållbarhetsengagemang. Vision kommer också fortsätta verka för en arbetstidsförkortning som ett viktigt led i att få till en hållbar omställning med mer tid för återhämtning och engagemang på fritiden.

Förslaget om en hållbarhetstimme är innovativt och kan drivas i lokala intresseförhandlingar för att då också bättre förankras med medlemmarna. Det finns flera lokala exempel att inspireras av där man utvecklat konceptet friskvårdstimme, t.ex. har ett energibolag i Boden infört en "livsvårdstimme". Lyckas Vision genom lokala avtal reglera en viss typ av fråga skapar vi förutsättningar för centrala regleringar i framtiden av samma fråga.

Förbundsstyrelsen vill uppmana fler förtroendevalda att genomföra lokala [intresseförhandlingar](#) och driva frågor som driver arbetslivet och samhället i en mer hållbar riktning.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

**att** avslå motionen

**att** uppmana lokala företrädare att intresseförhandla i frågan.

## **2. Visions framtidsvision**

Vi befinner oss i en tid av ständig förändring på våra arbetsplatser, och denna förändringstakt kommer bara att öka i framtiden.

Hur ser Vision på den framtida arbetsplatsen? Hur bör det framtida ledarskapet och medarbetarskapet se ut? Vilken roll kommer AI att ha? Vilka strategiska beslut behöver Vision ta? Vilka lagändringar krävs? Vilka strategiska val behöver göras för att säkerställa Visions fackliga arbete och positionera oss som ett ledande fackförbund?

Dessa frågor är relevanta för att Vision ska fortsätta vara en relevant fackförening i framtiden. Därför föreslår vi att kongressen ger förbundsstyrelsen i uppdrag att utforma ett program för att ta fram en framtidsvision. Denna vision ska innehålla mål och strategier för att forma den arbetsplats som Vision önskar se i framtiden.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** ge i uppdrag till förbundsstyrelsen att ge direktiv till ett program för framtidens arbetsplatser.

#### **Motionär:**

Haningeavdelningen, Nackaavdelningen, Solnaavdelningen, Vision Stockholms stad

Xerxes Fallah, Haningeavdelningen



## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Visions framtidsvision**

Förbundsstyrelsen delar motionärens bild av att arbetslivet befinner sig i en ständig förändring och att Vision måste vara ett relevant förbund för både nuvarande och framtida medlemmar.

Både arbetsliv och samhälle är under snabb förändring. Teknologiska framsteg som artificiell intelligens och automatisering förväntas omforma inte bara arbetslivet utan också våra samhällen. De senaste åren det också skett dramatiska händelser som påverkat på många plan – för individer, organisationer, samhällen och geopolitiskt. Förändringar som ingen ens kunde föreställa sig för bara några få år sedan. Vi vet att det kan uppstå oväntade situationer som kräver snabba förändringar.

Vision ska i tider av förändring arbeta för att främja medlemmars rättigheter, integritet och möjlighet till utveckling och omställning. Därför måste Vision på alla nivåer både ha förmåga och möjlighet att kunna ställa om för att anpassa oss till förändrade förutsättningar och nya utmaningar.

I det förslag till framtida inriktning för Vision under kommande år pekar förbundsstyrelsen ut sin vision om det framtida arbetslivet, strategiska frågor samt vilka insatser som bedöms leda mot målen.

Förbundsstyrelsens målsättning är att alla som är verksamma i Vision planerar och agerar utifrån förslaget till inriktning i syfte att medlemmar ska få ut så mycket som möjligt av sina arbetsliv.

Målet är att aktivt skapa den framtid som våra medlemmar drömmer om och samtidigt stärka vår fackliga handlingskraft. Genom att presentera lösningar och sätta upp mål är vi med och skapar vår framtid!

Vi i Vision ska vara en ledande kraft inom fackföreningsvärlden – modiga, innovativa och alltid redo att samarbeta. Kort sagt: Enkelt, Nära, Framåt!

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad

### **3. Ändring i dem allmänna bestämmelserna kap 3§6**

En av Visions hjärtefrågor är att vi värnar om arbetsmiljön med ett hållbarhetsperspektiv.

Jag vill därmed lämna in en motion att Vision skall arbeta för att ändringar skall ske i dem allmänna (AB) bestämmelserna närmare bestämt Kap. 3 § 6 "Om behov finns är arbetstagare dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och därvid helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter"

Vi ser allt för ofta att användandet av detta nyttjas i en tid där en högre arbetsbelastning redan tillämpats i någon form av utsträckning pga en redan ansträngd ekonomi.

Tillfälliga extra arbetsuppgifter sätter i stor grad sina spår hos arbetstagaren även efter den tillfälliga arbetsförhöjningen slutat.

Det borde även här i förebyggande syfte finnas någon form av viloperiod innan arbetsgivaren återigen leder och fördelar andras arbetsuppgifter till arbetstagaren.

#### **Kongressen föreslås besluta**

**att** vision verkar för att arbeta bort / ändrar möjligheterna för arbetsgivarens rätt i dem allmänna bestämmelserna paragraf 3§6 tillfälligt höja arbetstagarens arbetsbelastning

#### **Motionär:**

Helsingborgsavdelningen

Per Pontus Björn Johansson, Helsingborgsavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Ändring i dem allmänna bestämmelserna kap 3§6**

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att det samhällsekonomiska läget och arbetsgivarnas pressade ekonomiska läge alltför ofta går ut över medarbetarna genom ökad arbetsbelastning och stress. Flera av Visions medlemsgrupper arbetar redan mycket övertid, har överfulla flexitidskonton, många timmars beredskap och står i stor utsträckning till arbetsgivarens förfogande. Vi ser även allt fler som inte får möjlighet till återhämtning mellan arbetspassen.

Kollektivavtalsregleringen i Allmänna Bestämmelser § 6 Mom. 1 innehåller å ena sidan ett förstärkt skydd för arbetstagare vid omplacering, där arbetsgivaren behöver redovisa vägande skäl för att genomföra stadigvarande förflyttning av medarbetare. Å andra sidan innehåller momentet, som motionen tar sikte på, en utvidgad arbetskyldighet där arbetstagare tillfälligt (upp till sex månader) kan få vikariera för en frånvarande kollega, utan att nödvändigtvis bli befriad från befintliga arbetsuppgifter och ansvar.

Avtalsregleringen kan ses som en möjlighet för en arbetsgivare att lösa en tillfällig vakans utan att behöva genomföra en organisationsförändring eller omplacering. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt är dock i grunden långtgående och även på avtalsområden där ovan nämnda regel inte gäller har arbetsgivare möjlighet att omfördela arbetsuppgifter till en arbetstagare från en annan, frånvarande arbetstagare.

Det är av stor vikt att vi påminner om och trycker på arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Där medarbetare får en ohållbar situation i form av en extrem arbetsbörda eller orimligt många ansvarsområden behöver samtal föras med arbetsgivaren om avlastning och omfördelning av arbetsuppgifter och ansvar. Arbetsmiljöföreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö ger stor vägledning i dessa frågor och skyddsombud kan vara behjälpliga i samtal mellan chef och medarbetare. Det ska vara tydligt för arbetstagaren vad som ska prioriteras när tiden inte räcker till för att fullt ut utföra samtliga ålagda arbetsuppgifter.

Frågan om att ändra eller ta bort skyldigheten att vikariera för annan arbetstagare har varit uppe i tidigare avtalsförhandlingar och visat sig svårlöst.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen.

## **4. Vision skall verka för anonyma avslag**

Vi uppmärksammar alltmer behovet av att underteckna avslagsbeslut anonymt utifrån ökat hot mot beslutande handläggare inom den offentliga sektorn. Inom vissa statliga myndigheter praktisera de detta redan till exempel Försäkringskassan. Röster från både omsorgs- och socialförvaltning uppmärksammar bekymret allt oftare och är rädda för att rättssäkerheten skall urholkas.

Kan även finnas behov av andra kommunala förvaltningar som kan ta del av detta behov.

### **Kongressen föreslår besluta**

- att** Vision verkar för anonyma avslag för en ökad trygghet för beslutande handläggare i sitt myndighetsutövande.
- att** Vision verkar för att handläggare ska skyddas genom anonyma avslag för ökad rättssäkerheten i besluten.
- att** Vision verkar för anonyma avslag för minskad personlig påverkan av hot och våld i samband med avslagsbeslut.

#### **Motionär:**

Vision kommunavdelning i Kristianstad

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Vision skall verka för anonyma avslag**

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att anonyma beslut är ett sätt att skydda offentligt anställda mot hot och våld. Ett motstående intresse är medborgarnas rätt till insyn i det offentliga, krav på rättssäkerhet och möjligheter till ansvarsutkrävande. Det är inte minst viktigt mot bakgrund av de i många fall ingripande åtgärder som den offentliga maktutövningen innebär för den enskilde.

För många av förbundets medlemsgrupper ligger utsattheten för hot och våld på en oacceptabel nivå. En undersökning 2021 bland Visions medlemmar inom socialt arbete visade att 45 % varit utsatta för en eller flera incidenter i form av hot eller våld under en period av 12 månader. Med anledning av detta fattade Visions förbundsstyrelse beslut om att uppmana regeringen att utreda möjligheten till att man som medarbetare inte ska behöva stå med sitt namn på beslut som fattas på delegation av en kommunal nämnd.

Under 2022 tillsattes en statlig utredning med uppdrag att ta fram lagförslag för att minska offentliganställdas utsatthet för hot och våld. Vision har bedrivit ett aktivt påverkansarbete gentemot utredningen, främst genom att lyfta behovet av att begränsa skyldigheten att behöva stå med sitt namn i beslut.

I januari 2024 presenterade utredningen sitt betänkande. Ett av utredningens förslag är att det i vissa fall ska vara möjligt att underlåta att ange beslutsfattarens namn i en underrättelse om ett beslut. Detta genom att det ska införas en ny bestämmelse i förvaltningslagen som möjliggör att uppgift om namn på beslutsfattare inte behöver anges om det kan befaras beslutsfattare kan utsättas för hot, våld eller trakasserier. Den som berörs av beslutet ska dock kunna kontakta myndigheten och på så sätt i efterhand få ut uppgift om vem som fattat beslutet.

Vision har i remissvar ställt sig bakom förslaget, men efterfrågat förtydliganden i några avseenden. Förbundet har fört fram att det behöver tydliggöras att om det förekommit subtila hot under handläggningen, av typen "Har du familj?", så ska det vara tillräckligt för att få utelämna beslutsfattarens namn. Förbundet har också fört fram att man i bedömningen av om man ska få utelämna namn måste få ta stor hänsyn till omdömet hos dem som finns i verksamheten och deras erfarenheter kring vilka situationer som innebär risk för hot och våld.

Då förbundet bedrivit ett aktivt påverkansarbete gentemot den nämnda utredningen och då utredningen nu presenterat ett förslag som är i linje med vad förbundet efterfrågat anser förbundsstyrelsen att motionen kan anses besvarad. Utredningens förslag kommer förhoppningsvis innebära ett ökat skydd mot hot och våld, samtidigt som det inte i nämnvärd omfattning inskränker möjligheten till insyn. Förbundet kommer att verka för att förslaget antas som lagstiftning. Det återstår att se om och i vilken omfattning man kommer att ta hänsyn till synpunkterna i förbundets remissvar. Beroende på samhällsutvecklingen och hur den föreslagna bestämmelsen i förvaltningslagen kommer att utformas och tillämpas kan det framöver behövas ett ställningstagande om att gå ännu längre genom att även inskränka möjligheten att i efterhand få ut beslutsfattarens namn. I den avvägningen behöver man även ta hänsyn till nämnda frågor med koppling till demokrati och rättssäkerhet.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad

## 5. Undersök medlemmarnas IT-arbetsmiljö!

Att IT-arbetsmiljö är en komplicerad fråga har knappast undgått någon. Men på vilket sätt påverkar IT arbetsmiljön Visions medlemmar, egentligen? Detta är något många medlemmar och skyddsombud "vet". Men vad, exakt, är det som gör en IT-arbetsmiljö dålig? Och, framför allt: hur ser det ut idag? Det saknas underlag!

Unionen har flera år genomfört utredning om hur sina medlemmar lider av dålig IT-arbetsmiljö, med några enkla nyckeltal som "så här många bortslösade timmar på IT-strul" och "bara 20% får rätt utbildning i systemen". Tyvärr saknas en motsvarande genomlysning för Visions medlemsgrupper.

En motsvarande undersökning för Visions medlemsgrupper skulle kunna bli ett kraftfullt slagträ i debatten om undermåliga IT-verktyg, och skulle kunna synliggöra hur viktiga en av Visions största medlemsgrupper, administratörerna, är. Det är ju allmänt känt att på varje dåligt IT-stöd går det åt några administratörer för att täcka upp.

Som skyddsombud får vi allt mindre att säga till om, och IT är inte alldeles enkelt att behandla då det ofta är abstrakt och inte särskilt intuitivt. Det behövs något att hänvisa till!

### Kongressen föreslår besluta

- att** förbundet ges i uppdrag att undersöka hur Visions största medlemsgrupper upplever sin IT-arbetsmiljö och presentera detta
- att** förbundet ges i uppdrag att göra en övergripande kartläggning och analys av medlemmarnas IT-arbetsmiljö och presentera detta

### Motionär:

Vision Göteborg

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Undersök medlemmarnas IT-arbetsmiljö!

Förbundsstyrelsen instämmer med motionären i att en bra IT-arbetsmiljö är en viktig förutsättning för att Visions medlemmar ska ha en så bra arbetsmiljö som möjligt. Ett flexibelt arbetsliv innebär att kraven på användarvänlighet, digital tillgänglighet och en god digital arbetsmiljö höjs och blir alltmer viktig.

Vision genomförde en större arbetsmiljöundersökning 2022 där medlemmarna bland annat fick frågor om upplevelsen av den digitala arbetsmiljön. 7 av 10 medlemmar (69 procent) är nöjda men den digitala arbetsmiljön. Färre än 1 av 10 (8 procent) anser dock att den fungerar dåligt. Undersökningen visade att den digitala arbetsmiljön ofta upplevs som bättre i hemmet än på kontoret. Medlemmar inom åldersgrupper från 40 år och uppåt är i regel mer nöjda med den digitala arbetsmiljön än de som är yngre. En ny arbetsmiljöundersökning kommer att genomföras 2025 där frågor om den digitala arbetsmiljön fortsatt kommer att finnas med.

Visions rapport "[IT-strul kostar välfärden miljarder](#)" som genomfördes 2019, visar likväl att Visions medlemmar i snitt har en tidsförlust på 34 minuter per dag på grund av IT-system som krånglar. På en månad har man alltså tappat en och en halv arbetsdag.

En bristande digital arbetsmiljö påverkar således arbetsmiljön i sin helhet och är ett arbetsmiljöproblem. Hög It-stress ökar arbetsbelastningen och leder ofta till en sämre organisatorisk och social arbetsmiljö. Medlemmars möjlighet till delaktighet och inflytande vid utveckling och upphandling av nya IT-system är en viktig faktor när det kommer till att minska IT-stress och det innebär dessutom att kvaliteten i arbetet ökar, det finns det flera exempel på. Arbetsgivaren tjänar alltså på att involvera medarbetarna i ett tidigt skede för att få IT-system som fungerar bra och för att åstadkomma en bättre digital arbetsmiljö.

Det är även värt att notera att Suntarbetsliv har utvecklat ett flertal stödmaterial och verktyg som hjälp för att utvärdera och förbättra den digitala arbetsmiljön, såsom Digi-ronden. Digi-ronden innehåller tre utförliga skyddsronder som ger en bättre bild av de lokala förutsättningarna för den digitala arbetsmiljön. Förbundsstyrelsen anser därmed att medlemmarnas digitala arbetsmiljö har undersökts i närtid samt att tillämpligt stödmaterial för att samverka för en bättre digital arbetsmiljö finns via Vision och Suntarbetsliv. Detta innebär inte att förbundsstyrelsen upplever frågan som färdigutredd, Vision fortsätter att på olika sätt verka för att förbättra den digitala arbetsmiljön för medlemmarna.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motionen besvarad

## 6. Öka anmälningssfrekvensen för hot- och våld

Att arbeta för en trygg och god arbetsmiljö är en central fråga för förtroendevalda runt om i landet. Vision som fackförbund har under flera års tid drivit att hot och våld i arbetslivet skall undersökas och motverkas. Trots detta har hot, våld och otillåten påverkan blivit vanligare för våra medlemmar som arbetar nära medborgarna. Vi har desinformationskampanjen mot socialtjänsten färskt i minnet.

Trots att det råder konsensus runt att hot- och våld är ett stort problem är det bara ca 30 % som anmäler arbetsskada eller polisanmäler när de blir utsatta för hot, våld och otillåten påverkan. Enligt resultat från medarbetarenkät i Göteborgs stad, och det finns anledning att tro att det ser likadant ut över hela landet. Detta duger inte! Vi måste få in fler anmälningar för att som förtroendevalda kunna peka på problemet, och det är knappast ett lokalt problem.

### Kongressen föreslår besluta

- att** förbundsstyrelsen ges i uppdrag att undersöka hur anmälningssfrekvensen (polis- och arbetsskador) för hot och våld och ser ut i hela landet
- att** förbundsstyrelsen ges i uppdrag att genomföra en kampanj på nationell nivå för att öka anmälningssfrekvensen

### Motionär:

Vision Göteborg



## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Öka anmälningsfrekvensen för hot- och våld

Medlemmarnas trygghet på arbetsplatsen är en central fråga för Visions arbete och en viktig del inom ramen för arbetet kring ett hållbart arbetsliv. Vision har sedan flera år hållningen att det ska råda nolltolerans mot hot och våld och att alla incidenter bör polisanmälas. Enligt brottsbalken kan vem som helst polisanmäla en incident. En målsägande måste dock delta i polisutredningen och avge sitt vittnesmål för att utredningen ska kunna leda till åtal.

Vision kan inte verka för en ordning där det blir möjligt för arbetsgivare att agera mot medlemmens önskan. Men vi anser ändå att det är arbetsgivarens ansvar att verka för att situationer som innefattar hot och våld polisanmäls samt att arbetsgivaren är stödjande, såväl socialt som ekonomiskt genom hela rättsprocessen. Hot och våld får aldrig normaliseras. Vision ser det också som självklart att arbetsgivaren erbjuder den utsatta medarbetaren adekvat krisstöd och alltid anmäler incidenten till Arbetsmiljöverket. Medlemmar i Vision som har personförsäkring i Skandia har därutöver rätt till samtalsstöd.

Vision skrev en rapport 2021 "[Har du familj...?](#)" som handlar om utsatthet för hot, personangrepp och våld i socialt arbete. Rapporten ger en bild av hur Visions medlemmar som arbetar inom socialt arbete upplever det straffrättsliga skyddet och arbetsgivarens stöd. Rapporten innehåller även förslag på åtgärder för att öka tryggheten på jobbet. Rapporten visar att nästan hälften, 45 procent, någon gång de senaste 12 månaderna, blivit utsatta för någon form av hot, våld, personangrepp eller förtal. Behandlingspersonal och socialsekreterare är de mest utsatta yrkesgrupperna. Tre av tio som utsatts för en hot- eller våldssituation har fått inget eller otillräckligt stöd från arbetsgivaren och tre av tio anser att arbetsgivaren inte gör tillräckligt för att förebygga hot, våld och personangrepp. Endast var femte incident har polisanmälts och var tredje polisanmälan har lett till en förundersökning. Så mycket som fyra av tio anser att det straffrättsliga skyddet i yrkesutövningen är svagt.

Vision föreslår i rapporten, att arbetsgivare tillsammans med skyddsombud ska säkerställa det förebyggande arbetet gällande hot, våld eller personangrepp och att medarbetare som utsatts, snabbt får hjälp och stöd. Att arbetsgivare säkerställer att medarbetare får information om vilket straffrättsligt skydd de har i sin yrkesutövning. Att arbetsgivare som regel alltid gör polisanmälan när en anställd utsatts för hot, våld eller personangrepp. Att chefer säkras goda förutsättningar för sitt uppdrag genom kompetensutveckling, ett rimligt antal medarbetare och stöd från HR. Att det utreds hur det straffrättsliga skyddet kan stärkas gällande diffusa hot och trakasserier i en yrkesutövning. Att en större andel av polisanmälningarna gällande hot, personangrepp och våld, utreds. Att återkoppling till målsägande gällande förundersökningens resultat alltid sker och att möjligheten att få skyddade personuppgifter med anledning av sin yrkesutövning ses över och förstärks.

2022 genomförde Vision en större arbetsmiljöundersökning som innehöll frågor om medlemmarnas erfarenheter av hot och våld i arbetslivet. Undersökningen visar på ett likvärdigt resultat om man jämför med den undersökning om hot och våld som genomfördes 2021.

Det är ett förekommande problem att anställda som har blivit utsatta för hot eller våld avstår från att polisanmäla incidenter av rädsla för att exponera sin identitet. Det är inte minst ett demokratiskt problem i yrken där myndighetsutövning ingår. Det kan vara tufft att figurera som enskild målsägande genom en rättsprocess men förbundsstyrelsen anser ändå att offentlighetsprincipen inom myndighetsutövning och rättsväsendet är central för rättssäkerheten. Förbundets fokus bör därför ligga på att förebygga hot och våld på arbetsplatserna och att medlemmar får det stöd de behöver i de fall det sker. Vision ska verka

för att arbetsgivare tar sitt ansvar för medarbetarnas trygghet och säkerhet på arbetsplatserna i alla givna sammanhang genom exempelvis partsdialoger och i samverkan med berörda myndigheter såsom Arbetsmiljöverket.

Förbundsstyrelsen anser att förbundet har genomfört undersökningar i närtid om hur våra medlemmar upplever hot och våld i arbetslivet samt presenterat förslag till åtgärder för att förebygga hot och våld. Visions partsarbete genom Suntarbetsliv har även resulterat i ett arbetsmiljöverktyg, Säkerhetsdialogen, som utgör ett viktigt stöd i det förebyggande arbetet för hot och våld. Vision arbetar således kontinuerligt med frågorna och ger och verkar för stöd i frågan. Förbundsstyrelsen delar likväl motionärens förslag om ett kampanjarbete för att öka anmälningsfrekvensen, motionens andra att-sats.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionens första att-sats

**att** bifalla motionens andra att-sats

## 7. Påverkansarbete eftervåld

Vi har noterat att det idag finns ett glapp mellan diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen när det gäller eftervåld.

Eftervåld är något som ökar allt mer. Detta måste arbetsgivaren veta och ta ansvar för på arbetsplatserna. Idag finns krav på aktiva åtgärder, men vi ser att perspektivet eftervåld saknas.

Det vi avser med eftervåld är t ex sexuella trakasserier på arbetsplatsen: När arbetsgivaren har gjort sin utredning och vidtagit åtgärder för att förhindra upprepning och när arbetsgivaren menar frågan är färdighanterad så anses också den utsatte idag också kunna möta sin "förövare" på arbetsplatsen. När arbetsgivaren menar att saken är utredd och frågan färdighanterad så görs inga fler åtgärder avseende arbetsmiljön för den som varit utsatt. Tex görs inga anpassningar för att den utsatte, och den anmälde inte ska mötas på arbetsplatsen. Vid våld i nära relation görs insatser och åtgärder när medlem är i ett pågående våld, men när relationen tagit slut och det finns ett eftervåld så saknar arbetsgivaren verktyg, rutiner och ansvar för detta. Det kan tex handla om att en medlem blir förtalad, anmäld till socialtjänsten osv vilket påverkar mående och prestation på arbetsplatsen.

Vi ser att många som varit utsatta för sexuella trakasserier, våld i nära eller hot / både på privat och på arbetsplatsen inte får stöd för det som sker i eftervåldet. Arbetsgivaren kan ha vidtagit åtgärder som tex utdelat varning till "förövaren" men där efter tar ansvaret slut och inga vidare åtgärder görs, vilket medför stora negativa konsekvenser för medlemmar som blivit utsatta på något vis.

Med det menar vi att det finns ett glapp mellan diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen.

### Kongressen föreslår besluta

- att** Vision synliggör "glappet" och driver ett påverkansarbete att ta fram aktiva åtgärder för eftervåld.
- att** Vision driver ett aktivt påverkansarbete på SKR för att ta fram ett nationellt arbetsmaterial om eftervåld till arbetsgivare.
- att** Vision/förbundet arbetar fram material som ombud kan ha med sig när arbetsgivaren tar fram rutiner och handlingsplaner.

### Motionär:

Vision Göteborg

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Påverkansarbete eftervåld

Medlemmarnas trygghet på arbetsplatsen är en central fråga för Visions och en viktig del inom ramen för arbetet för ett hållbart arbetsliv. Eftervåld kan uppstå efter att exempelvis sexuella trakasserier och våld i nära relationer anses ha utretts klart, och är ett stort problem för många våldsutsatta. Eftervåld har under de senaste åren, lyfts alltmer i forskningen och av de som arbetar med kvinnofridsfrågor. Utvidgningen av begreppet till att även omfatta problem efter sexuella trakasserier på arbetsplatser är innovativ och rimlig. Förbundsstyrelsen håller med motionären om att arbetsgivare behöver höja sina kunskaper om eftervåld för att få en större förståelse för att det förekommer och att det kan påverka en arbetstagares hälsa och arbetsförmåga.

Arbetsgivare har en så kallad utrednings- och åtgärdsskyldighet när en medarbetare har blivit utsatt för sexuella trakasserier i samband med arbetet. Denna skyldighet träder i kraft så fort en arbetsgivare får kännedom om att någon upplever/har upplevt sig utsatt för sexuella trakasserier. Frågan om eftervåld, som kan uppstå när utredning och åtgärder är vidtagna, uppmärksammas och omhändertas i allt för liten utsträckning av arbetsgivare. Sexuella trakasserier ska motverkas genom arbetet med aktiva åtgärder men det är även en viktig arbetsmiljöfråga och ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förbundsstyrelsen anser att arbetsgivare bör lägga större kraft på att förebygga eftervåld.

Våld i nära relationer kan drabba vem som helst, och kan få stora konsekvenser för hälsan och arbetsförmågan och är därmed en viktig arbetsmiljöfråga. Det finns ingen reglerad skyldighet för arbetsgivare att aktivt ta reda på om det finns medarbetare som är utsatta för våld i nära relationer men det är viktigt ur ett arbetsmiljöperspektiv och i förlängningen för att utreda behov av arbetsanpassning och rehabilitering. För en våldsutsatt kan arbetsplatsen vara den enda plats där medarbeten har kontakt med andra och känner sig säkra. Arbetsplatsen kan därför utgöra en trygg zon, och stöd från arbetsgivare och kollegor kan vara avgörande för att den utsatta ska orka bryta upp från våldet. I uppbrottsprocessen däremot, när den våldsutsatta försöker lämna relationen, kan arbetsplatsen och dess närområde bli en otrygg zon. Om medarbetares hälsa och arbetsförmåga påverkas, måste arbetsgivaren utreda behovet av arbetsanpassning och rehabilitering. Som arbetsgivare är det viktigt att skapa ett förtroendefullt arbetsmiljö klimat där medarbetare känner att de kan prata om utsatthet och få stöd i sin situation. Det är viktigt att ställa frågor i exempelvis medarbetarsamtal och ta fram rutiner för hur man utreder behov av arbetsanpassning och rehabilitering och identifiera hur man som arbetsgivare kan ge stöd till individer som blir utsatta för eftervåld.

En arbetsmiljö där medlemmar känner sig trygga och säkra på och utanför arbetsplatsen är en viktig fråga för Vision. Genom de partsarbeten som Vision ingår i via Suntarbetsliv där SKR ingår samt via OFR och TCO är medlemmars arbetsmiljö och säkerhet en prioriterad fråga. Förbundsstyrelsen håller med motionären om att frågan om eftervåld bör lyftas och att kunskapen hos arbetsgivare behöver höjas.

Suntarbetsliv är den partsgemensamma organisation som har möjlighet synliggöra frågan och skapa stödmaterial lokala parter. För att få Suntarbetsliv att lägga fokus på frågan behöver påverkansarbete ske gentemot övriga intressenter så som Sveriges Kommuner och Regioner samt andra fackförbund.

Eftersom arbetsgivaren har det övergripande arbetsmiljöansvaret på arbetsplatsen ska arbetsgivaren tillse att arbetsmiljön är god för samtliga arbetstagare och måste därför ta hänsyn till alla eventuella arbetsmiljöproblem som kan uppkomma genom eftervåld. Då de händelser

som utgjort trakasserier kan vara av varierande karaktär är det svårt att i lagstiftning göra en skarp gräns för vilka åtgärder arbetsgivaren behöver vidta. Det är viktigt att det finns en flexibilitet att hantera olika situationer på ett, för händelsen, adekvat sätt. Förbundsstyrelsen anser inte att det föreligger ett glapp i lagstiftningen på det vis som motionären beskriver det.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen samt

**att** Vision i sitt partsarbete tar initiativ för att Suntarbetsliv ska utveckla stöd-/informationsmaterial kring frågan om eftervård.

## 8. AI och personlig integritet

Vi är under en ständig förändring på våra arbetsplatser och det kommer att fortsätta förändras i framtiden. Frågan om AI är högst aktuell, kommer den försämra eller förbättra för våra medlemmar? Eftersom användandet av AI reser etiska och juridiska frågor, kommer yrken som fokuserar på AI- teknik och policyrådgivning att bli viktiga. Det är viktigt att arbetsgivaren säkerställer ansvarsfullhet i användning av AI teknologin. Där också viktigt att arbetsgivaren värnar arbetstagarens integritet och inte tillåts använda AI's nya program i syfte att kontrollera och spionera på sina medarbetare

Vi känner därför oro över att den nya tekniken som är jättespännande men också ger möjligheter till arbetsgivaren att missköta syftet, det sker redan i dag i den privata sektorn.

Med tanke på de många förändringarna som sker ser motionären ett behov att visa hur våra framtida arbetsplatser kan se ut så att vi är ett fackförbund i framkant.

### Kongressen föreslås besluta

- att** ge i uppdrag till Förbundsstyrelsen att redan nu göra en utredning kring AI tekniken
- att** sätta upp regler och riktlinjer för framtidens arbetsplatser och planera in aktiviteter och göra en tidplan som Vision ska arbeta mot för att säkerställa att vi verkligen värnar om medarbetarens integritet.

### Motionär:

Vision Järfälla avd 121

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### AI och personlig integritet

Vi håller med om att arbetsplatser ständigt förändras, särskilt med införandet av ny teknik som artificiell intelligens (AI). Som fackförbund är vi engagerade i att verka för att denna utveckling gynnar våra medlemmar och att användningen av AI sker på ett ansvarsfullt sätt. Teknologier som AI och maskininlärning, inklusive generativ AI som AI-chattbotar, har ökat medvetenheten om deras potential att efterlikna mänskligt tänkande och beslutsfattande. Inom arbetslivet kan AI analysera stora datamängder för att stödja snabbare och mer informerade beslut eller förutspå framtida händelser. Dessutom kan AI underlätta vardagliga uppgifter och automatisera repetitiva processer, vilket kan förbättra arbetsmiljön och leda till mer effektiva arbetsflöden. Vi strävar efter att försäkra att sådana framsteg också respekterar arbetstagarnas rättigheter och integritet.

Vi har bevakat området i flera år eftersom AI har använts i vissa processer inom vår sektor. Den ökande användningen av och medvetenheten kring AI har gett oss anledning att intensifiera vår bevakning. Vi har inom kansliet till exempel ett tvärfunktionellt team som undersöker hur tekniken kan användas inom kansliorganisationen och har tagit fram en AI-utbildning som alla kansliets medarbetare kommer att genomgå under 2024. Kansliet ser även över vilket stöd vi kan erbjuda medlemmar och förtroendevalda inom AI. Det finns utöver detta också en grupp förtroendevalda som bevakar området och utbyter kunskap och idéer om AI. Vi kommer också att genomföra enkätundersökningar bland medlemmarna om AI, vilket kommer att ligga till grund för vårt framtida arbete.

Vision har också tagit fram en kort rapport - "[Fackliga perspektiv på AI - möjligheter och utmaningar](#)" – som riktar sig till förtroendevalda och innehåller en sammanfattning av vad AI är och vilka möjligheter och utmaningar som finns. I den lyfts vad som är viktigt för oss som facklig organisation att ta ansvar för och vad förtroendevalda behöver tänka på.

När det gäller behovet av regler och riktlinjer för framtidens arbetsplatser, och som inte täcks av existerande regelverk, håller vi oss uppdaterade på utvecklingen för att kunna agera när så behövs. Genom omvärldsbevakning och tidigare nämnda utbildningsinsatser kommer vi att kunna vara väl rustade i ett snabbt förändrat arbetsliv. (För två år sen nämnde inga AI-rapporter ChatGPT, eftersom tjänsten då inte fanns.)

När det gäller integritetsfrågan är det angeläget att bevaka att AI tillämpas på ett ansvarsfullt sätt som gynnar både arbetsgivare och medarbetare. Ett effektivt sätt att säkerställa detta är genom att ha tydliga riktlinjer för användningen av AI på arbetsplatsen. Policyn bör klargöra vilka typer av AI-system som används, deras inverkan på arbetsuppgifter samt hur de säkerställer att rättigheter och integritet skyddas.

Både tillämpnings sätt och reglering av AI är under ständig utveckling. Övervakning av medarbetares datoranvändning har länge varit tekniskt möjlig, men AI-teknik är inte nödvändig för sådan aktivitet. Dataskyddsförordningen (GDPR) reglerar användningen av personuppgifter, oavsett om AI används eller ej. Arbetsgivare bör ha en policy för användningen av AI och informera om kontroller och övervakning. Rätten att kontrollera e-post och internetanvändning beror på hur kontrollerna utförs och i vilket syfte. Arbetsgivaren måste följa god sed på arbetsmarknaden och GDPR-reglerna. Det måste finnas en balans mellan arbetsgivarens intresse av att genomföra kontroller och skyddet av individens integritet. Behandling av personuppgifter i hemlighet är aldrig tillåten.

Med både GDPR och EU:s nya AI-förordning finns regler som arbetsgivare måste följa vid införandet av AI-tekniker. Vi ser dessa regler som ett gott skydd för personlig integritet och kommer att fortsätta bevaka dem framöver.

Eftersom frågan är en av de viktigaste framtidsfrågorna finns också ett särskilt fokus på AI i förbundsstyrelsens föreslagna inriktning för 2025-2028. Reglering av inflytandet vid införande av AI fanns också med i Visions yrkande inför avtalsrörelsen 2024.

## **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad



# Arbetstid

## 9. 80/90/100

Vision är ett kvinnodominerat fackförbund och många medlemmar har låga löner då många yrken är kvinnodominerade. Detta påverkar slutet på yrkeslivet som genererar lägre pension. Att ge de som närmar sig pensionsåldern möjlighet till 80-90-100 kommer de kunna få en mjukare övergång från arbete till pension utan att förlora för mycket på detta ekonomiskt. Och genom att få möjlighet att börja trappa ner öppnar vi möjlighet för att fortsätta sitt yrkesliv ytterligare samt att man kan få in yngre medarbetare på arbetsmarknaden och samtidigt erbjuda mentorskap.

### Kongressen föreslår besluta

**att** Visions medlemmar från 62 år får möjlighet att jobba enligt 80-90-100.

#### **Motionär:**

Linda Sjöberg, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen; Mary Foss, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **80/90/100**

Pensionsåldrarna höjs och därmed ökar också kraven för ett längre yrkesliv. Vision målsättning är att den livslånga pensionen ska bli så god som möjligt.

Förbundsstyrelsen ser Vision att nedtrappningsmodellen 80-90-100 kan och skapa en mjukare övergång mellan yrkesliv och pension, vilket kan fungera väl för många då den ger mer tid för återhämtning och därmed ork till att jobba lite längre.

Vision rekommenderar att den tillämpas från 63 års ålder för att följa tidigast uttag för den allmänna pensionen. Detta då modellen medför en sänkning av grundlönen, vilket innebär ett lägre intjänande till den allmänna pensionen.

Förbundsstyrelsens bedömning är att Vision ser positivt på modellen som en lokal överenskommelse och rekommenderar att den tillämpas tidigast från 63 års ålder, med syfte att kunna förlänga yrkeslivet efter 65 år och så länge som anställningen pågår.

På så vis kan en utsträckning av arbetslivet motverka en pensionsförlust för den allmänna pensionen samtidigt som modellen kan ge extra kraft och motivation att förlänga yrkeslivet och alla de fördelar den för med sig genom att erfaren arbetskraft kan behållas lite längre.

Förbundsstyrelsen vill därför uppmuntra till lokala förhandlingar i frågan. Underlag för lokala intresseförhandlingar finns tillgängligt på [vision.se](http://vision.se).

## **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att**                   anse motionen besvarad

## 10. 80-90-100-modellen

Att gå ner i arbetstid när man blir äldre är en viktig diskussion. Äldre arbetstagare kan uppleva ökad trötthet och minskad energi. Men genom att minska arbetstiden kan de bättre hantera arbetsbelastningen och samtidigt ta hand om sin hälsa.

80-90-100-modellen är en arbetsmodell som ger äldre personer möjlighet att gradvis minska sin arbetstid i slutet av karriären. Med 80-90-100-modellen kan medarbetare över 63 år gå ner till 80 procent av heltid. Detta ger en mjukare övergång till pensioneringen och möjliggör en gradvis minskning av arbetsbelastningen. Trots att arbetstiden minskas till 80 procent, får medarbetaren 90 procent av sin ordinarie lön. Detta gör det ekonomiskt hållbart att trappa ner på arbetstiden.

Även om lönen minskas, fortsätter arbetsgivaren att avsätta 100 procent av pensionsavsättningen. Detta innebär att den totala pensionsinkomsten inte påverkas negativt.

Genom att gradvis minska arbetstiden kan äldre arbetstagare överföra sin erfarenhet och kunskap till yngre kollegor. Detta är värdefullt för kontinuiteten på arbetsplatsen. Att erbjuda äldre arbetstagare möjligheten att minska arbetstiden kan minska risken för åldersdiskriminering. Det visar att arbetsgivaren värdesätter deras kompetens och erfarenhet. Genom att behålla äldre arbetstagare på deltid kan arbetsgivaren dra nytta av deras kompetens utan att betala full lön. Detta är ekonomiskt fördelaktigt för både arbetsgivaren och arbetstagaren. Sammanfattningsvis kan en minskning av arbetstiden när man blir äldre vara en positiv åtgärd som gynnar både individen och arbetsplatsen.

De ekonomiska konsekvenserna bedöms inte vara stora för arbetsgivaren då de flesta av Visions medlemmar inte kommer innebära ett produktionsbortfall eller vikarietillsättning.

### Kongressen föreslår besluta

**att** Vision i sina centrala avtal verkar för 80-90-100-modellen erbjuds för medlemmar från 63 år

#### Motionär:

Täbyavdelningen

Följande avdelningar står bakom motionen: Stockholms stad, Danderyd, Sundbyberg, Österåker, Järfälla, Solna, Lidingö och Nacka

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### 80-90-100-modellen

Pensionsåldrarna höjs och därmed ökar också kraven för ett längre yrkesliv. Ett hållbart arbetsliv blir allt viktigare och för vissa kan det behövas mer tid för återhämtning de sista åren i yrkeslivet. En avtrappning av arbetstiden genom 80-90-100-modellen kan då fylla ett gott syfte.

Det är möjligt att gå ner i tid och lyfta sin tjänstepension partiellt. Vision har förhandlat fram en höjning av pensionspremien med 1,5 procentenheter för medlemmar i kommunal sektor. Även inom flera avtalsområden inom privat sektor förhandlas flexpension och delpension fram. Det kommer dock krävas en tid för att dessa förstärkningar ska ge effekt. Vidare har den allmänna pensionen tappat fart och Vision bedriver påverkansarbete för en höjd avsättning från staten.

Vid förbundsmötet 2020 bifölls en liknande motion om att Vision centralt skulle driva 80-90-100-modellen centralt gentemot Sveriges Kommuner och Regioner, SKR. Vid förhandlingarna 2021 med SKR och Sobona, som resulterade i ett nytt pensionsavtal, fanns frågan om 80-90-100 med, men arbetsgivarna visade inget intresse för en central reglering av frågan.

Vid årets förhandlingar med SKR och Sobona lyfte Vision frågan om olika former för att åstadkomma lokala lösningar i förhållande till de allmänna bestämmelserna (AB). Detta har resulterat i att det kommer att ske en partsgemensam översyn av samtliga arbetstidsregler inom avtalsområdet.

För att på sikt uppnå framgång i centrala förhandlingar gällande 80-90-100-modellen, ser Vision möjligheten att visa på lokala exempel på lösningar. Genom att fler lokala avtal med liknande innehåll tecknas ökar chansen att de centrala parterna inser behovet av en central bestämmelse. Och även om en sådan lösning idag är avlägsen, skulle fler lokala avtal kunna lägga grunden för en framtida central reglering.

Sammanfattningsvis är förbundet positiv till lokala överenskommelser då modellen kan passa bra på vissa arbetsplatser och där det finns en åldersstruktur med stor andel som närmar sig pension. 80-90-100-modellen har fördelar, men också en del nackdelar och det är därför angeläget att medlemmar får insikt om vilka långsiktiga ekonomiska konsekvenser som ett individuellt val kan innebära.

Förbundsstyrelsen vill uppmuntra till lokala förhandlingar i frågan. Underlag för lokala intresseförhandlingar finns tillgängligt på [vision.se](http://vision.se).

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motionen

## 11. 80-90-100

Att få till ett lokalt kollektivavtal med bestämmelser för 80-90-100 har länge varit en önskan i flera lokala klubbar. Detta har dock varit en svår och i många fall omöjlig förhandlingsfråga.

Därför bör Vision teckna ett centralt avtal i frågan med SKR där samtliga arbetsgivare förbinder sig till minsta krav i frågan. Man ska vid 62års ålder kunna gå ner till 80% arbete och fortsatt ha 90% av lön men med 100% av pensionsavsättning på en (100% tjänstelön), Dessutom bör 80-90-100 också omfatta arbetstagare som jobbat hos samma arbetsgivare i minst 25år oberoende av ålder på den anställde.

Vi förväntas alla jobba längre upp i åldrar och därmed är det också en förväntan att vi ska klara av detta. Genom att då tillhandahålla den återhämtning som krävs för detta bidrar Vision till att säkra upp detta. En arbetstagare som har möjlighet att gå ner i arbetstid på detta sätt har en större möjlighet att hålla och därmed stanna kvar i sin tjänst längre.

TCO publicerade en rapport som visade att 52% av tjänstemännen i åldrarna 50-67 planerade att gå i pension tidigare än riktålder. Det den visade var att bristande arbetsmiljö och den egna hälsan tycks vara huvudorsaker till att tjänstemän inte är beredda att jobba till riktåldern eller längre. Hög arbetsbelastning, anspänt arbete och andra påfrestningar är vanligt brister. Genom att motverka detta med återhämtning så kan vi jobba för en förbättring som gör att man orkar stanna kvar i arbete.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** 80-90-100 läggs in i vårt centrala avtal

**att** samtliga arbetsgrupper har rätt till arbetstidsförkortning

#### **Motionär:**

Vision Mora

Christoffer Gyllenkall, Vision Mora

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### 80-90-100

Pensionsåldrarna höjs och därmed ökar också kraven för ett längre yrkesliv. Ett hållbart arbetsliv blir allt viktigare och för vissa kan det behövas mer tid för återhämtning de sista åren i yrkeslivet. En avtrappning av arbetstiden genom 80-90-100 kan då fylla ett gott syfte.

Det är möjligt att gå ner i tid och lyfta sin tjänstepension partiellt. Vision har förhandlat fram en höjning av pensionspremien med 1,5 procentenheter för medlemmar i kommunal sektor. Även inom flera avtalsområden inom privat sektor förhandlas flexpension och delpension fram. Det kommer dock krävas en tid för att dessa förstärkningar ska ge effekt. Vidare har den allmänna pensionen tappat fart och Vision bedriver påverkansarbete för en höjd avsättning från staten.

Vid förbundsmötet 2020 bifölls en liknande motion om att Vision centralt skulle driva 80-90-100-modellen centralt gentemot Sveriges Kommuner och Regioner, SKR. Vid förhandlingarna 2021 med SKR och Sobona, som resulterade i ett nytt pensionsavtal, fanns frågan om 80-90-100 med, men arbetsgivarna visade inget intresse för en central reglering av frågan.

Vid årets förhandlingar med SKR och Sobona lyfte Vision frågan om olika former för att åstadkomma lokala lösningar i förhållande till de allmänna bestämmelserna (AB). Detta har resulterat i att det kommer att ske en partsgemensam översyn av samtliga arbetstidsregler inom avtalsområdet.

För att på sikt uppnå framgång i centrala förhandlingar gällande 80-90-100-modellen, ser Vision möjligheten att visa på lokala exempel på lösningar. Genom att fler lokala avtal med liknande innehåll tecknas ökar chansen att de centrala parterna inser behovet av en central bestämmelse. Och även om en sådan lösning idag är avlägsen, skulle fler lokala avtal kunna lägga grunden för en framtida central reglering.

Sammanfattningsvis är förbundet positiv till lokala överenskommelser då modellen kan passa bra på vissa arbetsplatser och där det finns en åldersstruktur med en stor andel som närmar sig pension. 80-90-100-modellen har fördelar, men också en del nackdelar och det är därför angeläget att medlemmar får insikt om vilka långsiktiga ekonomiska konsekvenser som ett individuellt val kan innebära.

Förbundsstyrelsen vill uppmuntra till lokala förhandlingar i frågan. Underlag för lokala intresseförhandlingar finns tillgängligt på [vision.se](http://vision.se).

Angående motionens andra att-sats har sedan tidigare har Vision beslutat att verka för förkortad arbetstid för alla och den frågan kommer att finnas med när yrkanden inför kommande förhandlingar bereds.

## Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

**att** avslå den första att-satsen

**att** anse andra att-satsen besvarad

## **12. Förkortad arbetstid med bibehållen lön**

Stress är en vanlig påverkan på hälsan och en stor orsak till den höga sjukfrånvaron inom många yrken av Visions yrkeskategorier. Den kognitiva arbetsmiljön är mycket påfrestande och med förkortad arbetstid under veckan med bibehållen lön, så kan Visions medlemmar få möjlighet till extra återhämtning vilket gynnar hälsan i längden.

Kan man inte få det i löneutveckling så kan man få det i förkortad arbetstid vilket kan vara ett bra löne- och villkorsavtal.

Vi föreslår kongressen besluta:

### **Kongressen föreslås besluta**

**att** införa förkortad arbetstid under arbetsveckan med bibehållen lön

### **Motionär:**

Linda Sjöberg, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen; Mary Foss, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Förkortad arbetstid med bibehållen lön.**

Förkortad arbetstid är en prioriterad fråga för att minska ohälsa och högre livskvalitet för Visions medlemmar. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om vikten av att förbundet fortsätter verka för en förkortad arbetstid. Förbundsstyrelsen 2022 beslutade att Vision ska verka för 30 timmars arbetsvecka med bibehållen lön. Motionen ligger därmed i linje med Visions mål för en förkortad arbetstid och en bättre arbetsmiljö.

En minskning av veckoarbetstiden kan genomföras genom lagstiftning eller kollektivavtal. Utöver genom centrala kollektivavtal är det också möjligt att lokalt hitta lösningar med sänkt arbetstid kopplat till förhållandena på den egna arbetsplatsen.

Vid 2024 års avtalsförhandlingar med SKR/Sobona yrkade Vision om en arbetstidsförkortning genom individuella arbetstidskonton eller exempelvis via förkortad veckoarbetstid eller fler semesterdagar. Resultatet är att det nu kommer att ske en partsgemensam översyn av samtliga arbetstidsregler inom avtalsområdet.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad



## 13. 6 timmars arbetsdag utifrån ett hälsofrämjandeperspektiv

Vi vill att våra medlemmar ska ha möjlighet att arbeta 6 timmars arbetsdag eller 30 timmar i vecka.

För en balans av arbete och fritid och för bättre återhämtning. Det minskar stress och sjukdom som minskar kostnader för sjukskrivning.

Forskning visar att kortare arbetsdagar innebär en förbättring av det sociala livet. Balansen mellan arbete och fritid blir jämnare med mer tid för barnen, för läxläsningen, för familjen, de gamla och för vännerna. Även sömnkvaliteten förbättras vid kortare arbetstid. Människor får ett bättre liv totalt sett. De som upplever den största tillfredsställelsen med en kortare arbetstid är inte oönskat småbarnsföräldrar.

En arbetstidsförkortning leder till effekter på produktiviteten genom:

1. Effektivare arbetsorganisation och bättre verksamhet när rutiner ses över. Man lägger inte rutinmässigt ut åttatimmarspass vilket kan förekomma med nuvarande arbetstidsregim.
2. Bättre utnyttjande av den befintliga produktionsutrustningen och anpassning av arbetstiden till verksamheten vilket medför lägre produktionskostnader och lägre priser.
3. Bättre och smartare användning av tekniken.
4. Människor orkar mer när de är mer utvilade.
5. Stressen i livet minskar. Det blir bättre balans mellan arbete och fritid.
6. Mindre utslitning av människor i slentrianmässigt organiserad produktion. De miljarder som går åt till att betala för sjukfrånvaro och rehabilitering kan plöjas tillbaka i produktivt arbete. Det kräver dock att man börjar se på kostnaderna för en arbetstidsförkortning ur ett helhetsperspektiv: Friskare människor innebär mindre utbetalningar från sjukförsäkringen och gör det möjligt att ta ut lägre avgifter från arbetsgivarna. Sjukförsäkringsavgiften är i år 8,8 procent på lönerna.

### Kongressen föreslår besluta

**att** Vision i sitt fackliga påverkansarbete och förhandlingar i kollektivavtal verkar för att främja 6 timmars arbetsdag

**att** detta är kort och långsiktigt en hälsoeffekt

### Motionär:

Vision Järfälla avd 121, Sundbybergsavdelningen

Står bakom motionen: Vision Stockholms stad och Vision avdelning 179 Täby.

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **6 timmars arbetsdag utifrån ett hälsobefrämjande perspektiv**

Motionären anför ett flertal goda argument för en förkortad arbetstid och värdet av detta för att motverka ohälsa och öka välmående och livskvalitet för Visions medlemmar. Förbundsmötet 2022 beslutade att Vision ska verka för 30 timmars arbetsvecka med bibehållen lön. Motionen ligger därmed i linje med Visions mål för en förkortad arbetstid och en bättre arbetsmiljö.

En minskning av veckoarbetstiden kan genomföras genom lagstiftning eller kollektivavtal. Utöver genom centrala kollektivavtal är det också möjligt att lokalt hitta lösningar med sänkt arbetstid kopplat till förhållandena på den egna arbetsplatsen.

I det tidigare beslut som fattats på förbundsmötet 2022 anges inte hur sänkningen av veckoarbetstiden behöver fördelas. Förbundsstyrelsen anser att ytterligare precisering av hur sänkningen ska fördelas riskerar att försvåra arbetet med att uppnå målet.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att**                    anse motionen besvarad

# Ekonomi

## 14. Skapa hedersmedlemmar

Vi har, bara i Östersundsavdelningen, c:a 79 medlemmar som varit med i 25 år eller mer. 56 st har varit medlem i 30 år eller mer. En medlem har hängt med i 48 år

Dessa trogna medlemmar bör gå över till hedersmedlemmar och premieras. Avgiftsfritt efter 25 eller 30 år som medlem?

Eller en lägre taxa för dessa trotjänare

## Kongressen föreslår besluta

**att** Visions förbundsstyrelse ska titta på en lösning för att skapa "Hedersmedlemmar"

### Motionär:

Anneli Elisabeth Larsson, Vision Östersund avd 090

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Skapa hedersmedlemmar**

Att Vision har trogna medlemmar är mycket positivt. Förbundsstyrelsen anser att Vision ska kunna erbjuda ett medlemskap som upplevs som relevant och attraktivt för alla medlemmar. Ett medlemserbud som ger ett tydligt mervärde över tid och gör att medlemmar väljer att vara kvar i Vision.

Att helt eller delvis avgiftsbefria vissa medlemsgrupper skulle dock bli kostsamt, då Vision har många lojala medlemmar.

Vision har 14 000 medlemmar som varit medlemmar i 25 år eller längre. Om förbundet avgiftsbefriar dem skulle det, med dagens medlemsavgift innebära ett inkomstbortfall om ungefär 39 miljoner per år

Vision har 9 900 som varit medlemmar i 30 år eller längre. Om förbundet avgiftsbefriar dem skulle det, med dagens medlemsavgift, innebära ett inkomstbortfall om ungefär 27 miljoner per år

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## **15. Nya förtroendevalda i Vision helt fritt medlemskap.**

Under 2024 skall Vision öka i antalet förtroendevalda genom att tillämpa metoden. Det har satts upp tydliga mål om hur detta mål skall genomföras tillsammans med personal ifrån Visions center. De senaste åren har Sverige genomgått en pandemi, samt efterföljderna av en försämrad ekonomi på grund av omliggande krig. Många hushåll har fått skära ner på sina utgifter. Ekonomin är viktig och vi ser att en avgiftsbefrielse hade lönat sig för att rekrytera fler förtroende valda.

Vi tror starkt på att fler kommer att känna att de får något utav att få vara förtroendevalda genom att få en mer konkret belöning för sitt uppdrag och sitt engagemang, speciellt nu när ekonomin är som den är och har satt sina spår framöver. Även den yngre generationen kan känna sig manade att ta del av det arbete Vision gör då vi tror att många unga tar det för givet att det fackliga arbetet är något som inte behövs prioriteras för att bibehålla och utveckla nya förmåner för både arbetare och arbetstagare. För att kunna nå Visions mål med att öka antalet förtroendevalda bör man ta bort avgiften helt under en period för att både öka engagemanget och locka fler förtroendevalda.

### **Kongressen föreslås besluta**

**att** nya förtroendevalda i Vision erhåller 12 månaders helt fritt medlemskap.

#### **Motionär:**

Vision Region Halland

Jessica Kaljanac, Vision Region Halland

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Nya förtroendevalda i Vision helt fritt medlemskap

Precis som motionären skriver är de förtroendevaldas insatser och engagemang avgörande för Visions möjligheter skapa bättre villkor i arbetslivet för alla medlemmar. [Satsningen för ökad facklig styrka](#) har som ett mål att öka intresset för att bli förtroendevald och därmed få fler att dela på uppdragen.

Förbundsstyrelsen tycker också det är angeläget att uppmärksamma de förtroendevalda och att de har goda förutsättningar för att kunna utföra sina uppdrag och att de upplever dessa som meningsfulla. Att på olika vis lyfta fram och premiera de förtroendevalda är i sammanhanget viktigt.

Att använda slopad medlemsavgift för att locka fler till fackliga uppdrag är styrelsen dock tveksam till. Dels finns risk att det skapar en distans mellan medlemmar och förtroendevalda, dels finns en risk att det skapar felaktiga incitament för att ta på sig ett förtroendeuppdrag.

Det skulle också bli en kostsam reform för Vision. Exempelvis registrerades 2200 nya förtroendevalda under 2023 och med en snittavgift på 286 kronor per månad skulle det med motionärens förslag innebära ett inkomstbortfall under 2023 på 7,5 miljon.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

**att** avslå motionen

## **16. Sänkt medlemsavgift för åldersrika medlemmar**

Som fackligt förtroendevalda har vi upptäckt att flera medlemmar avslutar sitt medlemskap i Vision när de börjar närma sig pensionsålder. Myten att man inte får ut så mycket av sitt fackförbund i äldre ålder vill vi slå hål på.

Vi ser att löneutvecklingen och kompetensutveckling stagnerar för de medlemmar som börjar närma sig pension. Desto viktigare att vi behåller dessa medlemmar så vi kan fortsätta värna deras intresse om ett hållbart arbetsliv under hela yrkeslivet.

Vision värnar idag yngre medlemmar ekonomiskt genom att erbjuda medlemmar under 30 års ålder reducerad medlemsavgift; 100 kr för hela första året. Vi anser att Vision bör reducera medlemsavgiften även för åldersrika, för exempelvis medlemmar i åldrarna mellan 65 och 67 år.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Vision erbjuder lägre medlemsavgift till åldersrika medlemmar

#### **Motionär:**

Vision Region Skåne

Jenny Björkman, Åsa Olsson Rämö, Vision Region Skåne

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Sänkt medlemsavgift för åldersrika**

Förbundsstyrelsen anser att Vision ska kunna erbjuda ett medlemskap som upplevs som relevant och attraktivt för alla medlemmar. Ett medlemserbjudande som ger ett tydligt mervärde över tid och gör att medlemmar väljer att vara kvar i Vision.

Att införa en avgiftsreducering för de medlemmar som börjar närma sig pensionsålder skulle innebära både ett omfattande administrativt arbete ihop med stora kostnader. Idag har Vision 9800 medlemmar från 63 år och uppåt. Om dessa medlemmar i stället skulle betala en reducerad avgift på exempelvis 100 kronor per månad innebär det en minskad intäkt på 15,3 miljoner per år för Vision.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att**                   avslå motionen



## 17. Medlemsavgift innan pension

Vid möten med medlemmar som börjar nå målnöret av sitt arbetsliv kan vi idag höra att de överväger att lämna Vision, anledningen till detta är att det inte spelar så stor roll längre om det uppstår något som de behöver hjälp med eftersom de ändå snart ska gå i pension och då kan de lägga pengarna för medlemsavgiften på pensionssparande i stället.

Efter beslut om satsningen för att öka i facklig styrka, arbetar vi ständigt med rekrytering i avdelningarna.

Vi som arbetar som förtroendevalda kämpar med satsningen och rekryteringen av nya medlemmar, detta är självklarheter för oss. Problemet för oss förtroendevalda är att en ny medlem följs av en pensionsavgång eller en stundande pension som resulterar i ett avslutat medlemskap.

Detta ger ett oförändrat medlemsantal i avdelningarna.

### Kongressen föreslår besluta

- att** likt satsningarna för unga medlemmar, vill vi ha en reducerad medlemsavgift för medlemmar över 63 år (två år innan den allmänna pensionsåldern)
- att** förbundsstyrelsen verkar och arbetar för att medlemmar i erfaren ålder väljer att prioritera ett medlemskap i Vision.

### Motionär:

Aleavdelningen, Stenungsundsavdelningen, Vision klubb Lysekil, Åmålsavdelningen, Vision Trollhätteavdelningen, VISION avd 315 Lilla Edet, Vision Mellerud, Färgelanda, Uddevallaavdelningen, Munkedalsavdelningen, Bengtsforsavdelningen, Vision Dals-Eds avdelning, Vision Öckerö, Vision Sotenäs, Tjörnavdelningen, Vision Kungälv, Vänersborgsavdelningen, Tanumavdelningen, Vision Orust

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Medlemsavgift innan pension**

Förbundsstyrelsen anser att Vision ska kunna erbjuda ett medlemskap som upplevs som relevant och attraktivt för alla medlemmar. Ett medlemserbjudande som ger ett tydligt mervärde över tid och gör att medlemmar väljer att vara kvar i Vision.

Att införa en avgiftsreducering för de medlemmar som börjar närma sig pensionsålder skulle innebära både ett omfattande administrativt arbete och vara förenat med stora kostnader.

Idag har Vision 9800 medlemmar från 63 år och uppåt. Om dessa medlemmar i stället skulle betala en reducerad avgift på exempelvis 100 kronor per månad innebär det en minskad intäkt på 15,3 miljoner per år för Vision.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå första att-satsen

**att** anse andra att-satsen besvarad

## **18. Ansvarsfull ekonomi**

När vi på kongressen fattar beslut om olika motioner kan det ibland handla om kostnader för att verkställa besluten. Detta underlag finns inte med när besluten tas och ombuden på kongressen kan inte se de ekonomiska konsekvenserna. Förslaget är att när förbundsstyrelsen går igenom motionerna till kongressen och yttrar sig över dem bör det också följa med en cirka prislapp.

Kongressen föreslås besluta

**att** i förbundsstyrelsens yttrande över motioner till kongress/förbundsråd ska en preliminär kostnad för att genomföra motionen anges.

### **Motionär:**

Vision Region Halland

Lennart Johansson, Vision Region Halland

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motion**

### **Ansvarsfull ekonomi**

Förbundsstyrelsen delar motionärens intention om att förslag ibland behöver analyseras och bedömas utifrån ett resursbehov så att ekonomiska konsekvenser av ett beslut blir tydligt. I vissa fall är det därför angeläget att Visions beslutande möten också kan ha tillgång till en ekonomisk bedömning innan beslut fattas.

Samtidigt ser förbundsstyrelsen att det är svårt, och kanske inte ens önskvärt, för en påverkansorganisation att alltid sätta "prislappar" på förslag och ser därför att det är viktigt att man gör en bedömning från motion till motion. Att t ex bedöma ekonomiska konsekvenser för förbundet att driva villkors- eller arbetsmiljöfrågor eller bedriva opinionsarbete för ett jämställt arbetsliv är näst intill omöjligt.

Däremot bör förbundsstyrelsen göra en preliminär bedömning av kostnaden för att ta beslut som innebär en stor påverkan på verksamhetskostnader eller intäkter eller som handlar om att göra satsningar, vilka inte ligger inom ramen för förbundets ordinarie verksamhet. Det innebär inte att sådana beslut inte ska tas, utan handlar precis som motionären önskar om att ombuden ska få ett bättre underlag för att ta ställning till olika förslag. Det finns exempel från tidigare år när sådana bedömningar funnits med, men förbundsstyrelsen anser att detta bör ske mer frekvent.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad

**att** förbundsstyrelsen ska ange en uppskattad kostnad för genomförandet av beslut som bedöms innebära en stor påverkan på förbundets verksamhetskostnader eller intäkter

# Kommunikation

## 19. Kostnadsfri pensionsrådgivning

Pension är en viktig fråga för Visions medlemmar. Vi har flera avtal som direkt eller indirekt påverkar storleken och villkoren för våra pensioner, inte minst KAP-KL och AKAP-KR. Det är tyvärr inte enkelt att ta reda på information om hur en som medlem ska tänka generellt, och vilka saker som kan påverka pensionen.

Inför införandet av AKAP-KR var det flera som kunde välja mellan KAP-KL och AKAP-KR. Att hitta vilka skillnader det var mellan alternativen, var mycket svårt. Att få rådgivning om det var i stort sett omöjligt. Stödet från Vision var tyvärr helt obefintligt. I dagsläget finns det på hemsidan länkar till att läsa på, och några tjänster att logga in på, men i allt väsentligt hänvisas en som medlem till att lista ut det mesta själv. Vision har här möjligheten att bli kända som förbundet med "det där bra pensionsryktet". Det är verkligen en rekryterande faktor!

Stödet till medlemmar kan se ut på flera sätt: det kan vara personlig rådgivning – inte billigt, det kan vara ett digitalt stöd liknande Avtalat.se, det kan vara en utbildning, kanske en digital, kanske en grupputbildning?

En överväldigande majoritet av Visions medlemmar blir med tiden äldre, och de flesta går i pension. Men, det är alldeles för många som har obehagskänslor inför pensionsval, eller tror att de inte kan göra skillnad.

Låt Vision visa att de har fel!

### Kongressen föreslås besluta

- att** förbundsstyrelsen ges i uppdrag att ta fram ett kostnadsfritt, digitalt stöd för pensionsrådgivning, och/eller
- att** förbundsstyrelsen ges i uppdrag att ta fram en förmån där personlig rådgivning ges till ett förmånligt pris

### Motionär:

Vision Göteborg

## Förbundsstyrelsens yttrande över motion

### Kostnadsfri pensionsrådgivning

Tjänstepension är en värdefull anställningsförmån som genom möjligheten att själv placera premierna kräver ett visst eget engagemang. Hur tjänstepensionskapitalet utvecklas är av stor betydelse för möjligheten att få en pension som går att leva av i framtiden. När AKAP-KR trädde i kraft för merparten av medlemmar inom kommunal sektor från och med 1 januari 2023 ökade vikten av placeringen av premier eftersom allt fler fick en helt avgiftsbestämd tjänstepension. En bra värdeutveckling är avgörande för att nå en så god pension som möjligt i framtiden.

Som motionären beskriver finns en rådgivningstjänst för de som är anställda inom privat sektor och detta genom bolaget Avtalat som ägs tillsammans av parterna Svenskt Näringsliv, LO och PTK. Någon motsvarande lösning saknas för anställda inom kommunal sektor. När det gäller medlemmar inom Svenska kyrkan så finns inte samma behov då förvaltningen av tjänstepension sker genom Kyrkans pension.

Som stöd till medlemmar har Vision information och stödmaterial på hemsidan. Vidare arrangerades "Pensionsdagen" på flera orter under år 2023 där föreläsningar tillsammans med Pensionsmyndigheten och Min Pension genomfördes. Pensionsdagen har varit mycket uppskattad och det har också vid dessa sammankomster efterfrågats om fortsatt individuellt stöd i form av rådgivning.

Tjänstepension förhandlas fram genom parterna, arbetsgivare och fackförbund. Att kunna få hjälp i form av råd kring sitt pensionssparande, som är en uppskjuten lön, kan ses som en naturlig uppföljning av parterna. I det fall Vision som fackförbund skulle erbjuda rådgivning som ett komplement till redan befintligt medlemserbjudande skulle det stärka Visions roll inom pensionsområdet och tjänsten skulle med stor sannolikhet också vara rekryterande avseende fler medlemmar.

Vision har utfört en förstudie om pensionsrådgivning som ett nytt medlemserbjudande. Bedömningen var att tre heltidsanställda rådgivare behövs till en kostnad om 3 miljoner per år. Detta skulle likna den rådgivningstjänst som medlemmar i Sveriges Lärare erbjuds genom Lärarförsäkringar, vilken dock inte är oberoende.

I en medlemsundersökning om behov av en rådgivningstjänst hos Visions medlemmar svarade över 90% ja. Under hösten 2023 genomfördes en ny omfattande undersökning bland befintliga och potentiella medlemmar vad gäller vilka medlemsförmåner de efterfrågar framöver. Oberoende pensionsrådgivning var ett av de förslagen som rankades högst bland framtida medlemsförmåner. Förutom att ge råd kring fonderade medel så skulle rådgivningen även ge stöd i förmånsbestämda delar som många gånger saknar information på Min Pension och där prognoser vid ex temporärt uttag endast kan ges av ansvarig arbetsgivare.

När det gäller en digital rådgivningstjänst är bedömningen att utvecklingen är komplex och alltför kostsam. För de medlemmar som har förmånsbestämda pensionsförmåner så kan inte heller ett digitalt rådgivningssystem omhänderta dessa delar till fullo och då skapar en sådan rådgivning fler frågetecken än svar. Digitaliserad rådgivning lämpar sig därmed bäst för de som har en helt premiebaserad pension. Många av Visions medlemmar har en mix av förmånsbestämt och premiebaserat, även de som gått över till det nyaste avtalet AKAP-KR har "gamla bokslut" med sig som är förmånsbestämda.

Förbundsstyrelsen har för avsikt att ge kansliorganisationen i uppdrag att ytterligare utreda möjligheten att utöka Visions medlemserbjudande med en individuell pensionsrådgivning. Det skulle i så fall handla om en tjänst med personliga oberoende pensionsrådgivare.

Vision har många medlemmar i kvinnodominerad sektor och förbundsstyrelsen anser att en utvecklad rådgivning skulle kunna vara en del i arbetet att förstärka kvinnors framtida pension.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

**att** Vision ska utreda om medlemserbjudandet kan utökas med personlig oberoende pensionsrådgivning

## 20. Ny profilbutik

Vision ska värna om sina medlemmar och samtidigt öka i facklig styrka.

För att värna om våra medlemmar behöver vi se över hur våra medlemspengar används på bästa sätt. Vi vill behålla och locka fler medlemmar och till vår hjälp att synas har vi produkter från profilbutiken. Dock har vi vid ett flertal tillfällen känt att priserna varit orimligt höga och har därför avstått att köpa, det är inte försvarbart att tex ett påskägg kostar 375kronor eller att det tillkommer en hög fraktkostnad även vid beställning av produkter som ska vara gratis vid kampanjer.

### Kongressen föreslår besluta

**att** vid nästa upphandling av profilprodukter säkerhetsställa att det blir en rimlig kostnad för både produkter och frakt

#### **Motionär:**

Täbyavdelningen

Stockholms stad, Sundbyberg, Österåker, Järfälla, Solna, Lidingö och Nacka står bakom motionen



## Förbundsstyrelsens yttrande över motion

### Ny profilbutik

Förbundsstyrelsen håller med om att det är viktigt att värna om medlemmarnas pengar. Vision strävar efter att främja ett rättvist arbetsliv och tar det ansvaret i alla våra beslut. Vi förstår att det kan vara en utmaning när kostnaderna för profilprodukter ibland känns höga. Vi vill säkerställa att våra produkter är tillverkade under schysta villkor och med hänsyn till miljön, vilket kan innebära högre kostnader.

Givetvis kan vi bli bättre på att erbjuda profilprodukter till lägre kostnad som fortfarande uppfyller våra höga krav. Samtidigt vill vi hålla fast vid vår upphandlingspolicy som säkerställer att våra produkter är hållbara och etiskt framtagna.

#### Fair Union och miljökrav

Som en Fair Union är vi stolta över att ta ansvar och erbjuda produkter som är fria från skadliga ämnen, fraktas med marktransport för att minska koldioxidutsläppen, och uppfyller [strikt miljö- och etikkrav](#) såsom Fairtrade-märkning, miljömärkning, närproducerad, återvunnet material eller energibesparande egenskaper.

Det är våra höga miljökrav och hållbarhetsstandarder för våra leverantörer och produkter som kan göra att våra priser blir något högre. Vår leverantör, Topline, strävar alltid efter att hitta de mest prisvärda alternativen som uppfyller våra kriterier. Läs mer om Toplines ansvar kring miljö- och hållbarhet på <https://vision.topline.se/miljoe>.

#### Fraktkostnader

Vi förstår att fraktkostnader kan vara en utmaning och vi uppskattar att ni tar upp detta. Vi försöker alltid att hålla dessa kostnader så låga som möjligt, men de påverkas av externa faktorer och logistikföretag som vi har begränsad kontroll över. Vår leverantör, Topline, jobbar hårt för att hitta de mest kostnadseffektiva fraktnalternativen genom noggranna undersökningar och samarbeten med olika partners. Vi vill såklart att våra leveranser ska vara så ekonomiskt fördelaktiga som möjligt för er.

Det är också bra att veta att fraktkostnaderna inte bara inkluderar själva transporten, utan även andra processer som plockning och emballage. Vi arbetar kontinuerligt med att effektivisera dessa processer.

För att hjälpa till att minska fraktkostnaderna och samtidigt värna om miljön, uppmuntrar vi er att göra gemensamma beställningar och planera inköpen långsiktigt. Genom att samla beställningar kan vi undvika onödiga fraktkostnader, vilket både sparar pengar och är bra för miljön.

Vision subventionerar även många av produkterna i profilbutiken, inklusive ny på jobbet-kit och kampanjmaterial. Detta gör det möjligt för avdelningar och klubbar att få tillgång till produkter till förmånligare priser, vilket vi hoppas bidrar till att göra våra produkter mer tillgängliga.

Sammanfattningsvis är vi övertygade om att det är värt att investera i schysta och miljövänliga produkter för att främja en rättvis och hållbar framtid för alla. Men vi kan bli bättre på att lyfta fram billigare produkter som tar hänsyn till våra upphandlingskrav, men som gör det lättare för våra förtroendevalda att välja produkter som värnar om medlemmarnas pengar.

Förbundsstyrelsen vill fortsätta att förbättra förbundets tjänster och produkter för att de ska vara uppskattade och prisvärda, men samtidigt också vara tillverkade under schysta villkor.

**Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** bifalla motionen

## **21. Förnya/uppdatera Visions färger & symboler**

Idag har man lila & grön färg på logga och symboler. Uppfattas som lite mörkt och dystert, hårt och kallt. Om man nu har beslutat att satsa hårt på rekrytera unga, borde man uppdatera till något nytt

### **Kongressen föreslås besluta**

**att** Man uppdaterar/förnyar färg och symbol till en mer attraktiv och ljusare färgkombination. Lite gladare och mjuka former, inte kantigt hårt och mörkt. Till något som väcker ett intresse och lockar.

### **Motionär:**

Katarina Agneta Keziban Wennmark, Vision Region Stockholm

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motion**

### **Förnya/uppdatera Visions färger & symboler**

Förbundsstyrelsen tycker att det är jätteviktiga och bra tankar att kontinuerligt tänka på hur vi kan tilltala våra medlemmar, inte minst potentiella unga. Det här är något vi håller med om - att vi vill och hela tiden jobbar för att hellre uppfattas som mjuka och mänskliga än hårda och mörka är också något som linjerar med det jobb vi gör idag. Vi har med några exempel där vi visar på hur vi gör just detta, längre ner.

Visions huvudfärg är lila och särskiljer sig från andra fackförbund. Det är opolitisk färg och den är grunden till igenkänningen i vårt varumärke. Den lila färgen skapar igenkänning som är viktig att hålla i. Det har även visats i de undersökningar vi gör, att vi vinner på att ha en tydlig lila linje i allt i gör för att hålla i och öka kännedomen om vårt varumärke. Starka varumärken byggs genom att vi har konsekventa uttryck och kontaktytor över tid därför är det viktigt att vi håller kvar vid våra färger, uttryck och symboler.

Lila ställer sig väldigt väl i kontrast till några av våra andra huvudfärger, grönt och gult. Den gula färgen är varm och är den färg som kompletterar lila bäst, vilket gör att den i kombination med våra andra färger kan sätta tonen för våra illustrationer och grafik. Se vår färgpalett och våra mest förekommande grafiska element:

Allt vi gör kommunicerar. I en grafisk profil finns det mycket som utstrålar det som tillsammans bildar en helhet. Vi har ett bildmanér som är varmt och med mycket gemenskap, varma, men också livfulla färger. I vår färgskala har vi toner som går åt det mjuka, lätta hållet i paletten men också de med mer energi. Vi använder oss i våra illustrationer av runda former och detta är något vi lyft med oss in i den nya webbplats vi nu bygger de runda och milda formerna, alltså motsatsen till hårt och rakt. Vidare kring målgruppen unga målgruppsanpassar vi ofta kommunikation för dem, med representation av unga samt ett anpassat tilltal. En del av helheten är sättet vi skriver och vår tonalitet är avslappnad, tillgänglig och icke-tillkrånglat, se vår klarspråksguide en av de viktigaste delarna är den är att vara tillgängliga för alla.

När Visions runda former tillsammans med våra bilder syns ihop bildar de tillsammans en varm helhet, se exempel vår medlemsbroschyr – Ditt jobb är vårt jobb och våra sociala medieinlägg.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## **22. Månadens erbjudande i appen**

Månadens erbjudande var så bra när det fanns i appen. Tycker det är dags för förbundet att återuppta den. Det är ett bra sätt att värva nya medlemmar. Men även att det är olika erbjudande som erbjuds medlemmarna varje månad och att det ibland kanske är hälsoinspirerat. Man kan också tänka säsongsbaserat så det ligger i tiden. Läger man till en bra marknadsföring på det så kommer förbundet få fler medlemmar som använder erbjudandena samt att det lockar till sig fler medlemmar.

### **Kongressen föreslås besluta**

**att** förbundet förhandlar fram erbjudande som gynnar alla medlemmar i hela landet

**att** förbundet marknadsför månadens erbjudande mera

**att** det är ett nytt erbjudande varje månad

### **Motionär:**

Vision Göteborg

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Månadens erbjudande i appen**

Visions marknads- och kommunikationsavdelning har under hösten 2023 genomfört en omfattande undersökning bland befintliga och potentiella medlemmar vad gäller vilka medlemsförmåner de efterfrågar framöver. Hälsorelaterade medlemserbjudanden/förmåner rankades bland de mest efterfrågade förmånerna.

Vi kommer att arbeta vidare med att hitta denna typ av medlemsförmåner. Under 2024 kommer Vision till exempel att genomföra digitala live-föreläsningar på temat hälsa.

Vad gäller det som tidigare hette "Månadens erbjudande", så har vi ersatt detta med erbjudanden som sträcker sig över en lite längre tidsperiod och dessa återfinns under "Aktuella medlemserbjudanden". Många medlemmar hann inte upptäcka erbjudandet under denna månad, och mycket tid fick läggas på att hitta nya erbjudanden. Vi vet nu vilka erbjudanden som medlemmarna uppskattar mest, och försöker hitta mer av denna typ av erbjudande framöver.

När vi tar fram nya erbjudanden så tar vi hänsyn till att det ska vara erbjudande som gynnar medlemmar i hela landet.

När vi tar fram nya medlemserbjudande är det viktigt att medlemmarna upptäcker dessa. De kanaler som medlemmarna föredrar vad gäller att få information är framför allt via digitala nyhetsbrev. Vi kommer att marknadsföra Visions medlemserbjudanden via denna kanal, men även via sociala medier och Tidningen Vision.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

- att** anse första att-satsen besvarad.
- att** anse andra att-satsen besvarad, med kommentar att det handlar om samtliga erbjudanden.
- att** avslå den tredje att-satsen.

## 23. Profilprodukter

På förbundsmötet 2022 togs ett beslut att Vision inte ska köpa profilprodukter från icke-demokratiska länder. Detta beslut innebär att utbudet av produkter har minskat. Tar kongressen beslut om att ta bort tidigare krav, utökas möjligheten till ett bredare sortiment vilket kommer att underlätta satsningen att öka i facklig styrka. Tanken med beslutet var bra men det viktigaste för förbundet borde vara att produktionen av profilprodukter certifierats enligt högt ställda krav inom arbetstagarnas rättigheter och hälsa.

### Kongressen föreslår besluta

- att** kongressen tar bort kravet på att profilprodukter från icke-demokratiska länder
- att** förbundet ska köpa produkter där produktionen av profilprodukter certifierats enligt högt ställda krav inom arbetstagarnas rättigheter.
- att** förbundet ska köpa produkter där produktionen av profilprodukter certifierats enligt högt ställda krav inom arbetstagarnas hälsa.

### Motionär:

Vision Region Östergötland

Daniel Magnusson, Vision Region Östergötland

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Profilprodukter

Vision har ett tydligt ansvar att främja demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. När förbundsstyrelsen 2022 beslutade att inte längre handla från icke-demokratiska länder, baserades det på vår övertygelse om att stå upp för det vi tror på. Beslutet innebar att vi valde att inte stödja tillverkning i länder där demokratiska värderingar och arbetsrättigheter inte respekteras.

Som en följd av detta har vårt utbud av leverantörer och därmed utbudet av profilprodukter minskat, vilket har lett till ökade kostnader. Förbundsstyrelsen förstår att detta skapar utmaningar och vi arbetar aktivt för att hitta nya och prisvärda produkter som uppfyller våra höga standarder.

Samtidigt är det viktigt att vi balanserar dessa utmaningar mot våra värderingar om schysta arbetsvillkor och demokratiska principer. Att välja en annan väg än vad som beslutades på förbundsstyrelsen 2022 skulle gå emot det vi anser är viktigt.

I stället för att erbjuda ett brett utbud av profilprodukter från alla möjliga källor, fokuserar vi på att samarbeta med leverantörer och tillverkare som delar våra värderingar och som upprätthåller höga standarder för arbetsförhållanden och mänskliga rättigheter. De cirka 120 produkter vi erbjuder idag, är noggrant utvalda för att säkerställa att de uppfyller våra etiska och kvalitetsmässiga krav.

Genom att regelbundet fasa ut produkter som inte fyller våra villkor kan vi i stället fokusera på att erbjuda produkter av hög kvalitet som är i linje med våra värderingar och som vi kan vara stolta över att erbjuda till våra medlemmar, förtroendevalda och anställda.

Att fortsätta hålla fast vid vårt beslut är avgörande för att visa att vi är ett fackförbund som bryr sig om samhället och tar vårt ansvar på allvar. Vi kämpar för en värld där alla behandlas rättvist och där demokrati är viktigt. Det här är bara ett sätt för oss att visa vårt engagemang för det.

#### Vi tar ansvar för miljö, hälsa och mänskliga rättigheter

Att vara schysta och miljövänliga i allt vi gör, speglar sig även i vilka leverantörer vi samarbetar med. Vi har höga krav på våra leverantörer och handlar bara med dem som bryr sig om samma saker som vi gör. Det betyder att de måste ha kollektivavtal och jobba aktivt med miljöfrågor.

När det gäller produktionen av våra profilprodukter är det av yttersta vikt för oss att säkerställa etiska och miljömässigt hållbara arbetsförhållanden. Vi genomför noggranna utvärderingar av våra leverantörer för att säkerställa att de uppfyller våra strikta krav och har dokumentation som styrker deras arbete.

Under vår upphandlingsprocess våren 2020, som inkluderade externa granskningar av etik, miljöpåverkan, arbetsförhållanden och kollektivavtal, valde vi att samarbeta med Topline. Deras prestationer överträffade övriga leverantörers när det gäller dessa viktiga parametrar.

Vår leverantör Topline är engagerade i ansvarsfulla affärsprinciper och endast samarbetar med leverantörer som garanterar etiska, miljömässiga och arbetsmässiga standarder enligt Topline AB:s Code of Conduct. Innan en underleverantör godkänns genomgår de en noggrann bedömning för att säkerställa att det inte förekommer barnarbete eller andra oetiska arbetsförhållanden.

Dessutom är Topline certifierade enligt ISO-9001:2015 och 14001:2015 för kvalitet och miljö samt har kollektivavtal. Deras engagemang för hållbarhet och ansvarsfull affärsverksamhet



speglar våra egna värderingar och vi känner oss trygga med att samarbeta med dem för att säkerställa att våra profilprodukter tillverkas under rättvisa och hälsosamma förhållanden.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå den första att-satsen

**att** anse andra och tredje att-satserna besvarade

## **24. Vision officiellt uttalar sig om Gaza för eldupphör och införsel av humanitära förnödenheter och resurser för återuppbyggnad i Gaza**

Enligt Visions värdegrund står vi bakom mänskliga rättigheter och för att agera solidariskt på arbetsplatser, nationellt och internationellt. Det är viktigt att vi som förbund agerar för att efterleva detta.

Vi har nu i många år, och nu i synnerhet i över 100 dagar efter följt Israels bombande av palestinier i Gaza. Oxfam beskriver att 250 palestinier dör varje dag i Gaza. Enligt Euro-Med Human Rights Monitor (2024) har över 30 000 palestinier dödats av Israel attacker varav 12 000 barn och 6500 kvinnor. 2 miljoner människor är i flykt inom sitt egna land. Detta är bara siffror och representerar inte de liv, minnen och platser som har bombats ner och de trauman som består hos de krigsdrabbade flyende.

Vision kan agera för sin värdegrund. I och med vår ställning som inflytelserik organisation med en medlemsbas på över 200 000 visionare har vi möjligheten att påverka och inspirera andra fackförbund och organisationer att följa vårt exempel.

Situationen i Gaza och Palestina i stort är akut och kräver omedelbara åtgärder. Jag anser att vi bör uttala oss officiellt och kräva omedelbart eldupphör.

Jag ber er att överväga detta med öppet hjärta och med medvetenheten om vår potential att påverka. Tillsammans kan vi arbeta för att rädda oskyldiga liv och bidra till en fredligare värld.

### **Kongressen föreslås besluta**

- att** Vision officiellt uttalar sig till stöd för omedelbart eldupphör i Gaza, för skydd av civila och för införsel av humanitära förnödenheter och resurser för återuppbyggnad
- att** Vision uttalar sig till stöd för Sydafrikas stämning av Israel för folkmord vid Internationella domstolen i Haag
- att** Vision ställer sig bakom sådana palestinska och internationella fackliga initiativ som verkar i samma anda, däribland Workers in Palestine <https://www.workersinpalestine.org/the-calls-languages/english>

### **Motionär:**

Vision Göteborg

Mikael Bergqvist, Vision Göteborg

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Vision officiellt uttalar sig om Gaza för eldupphör och införelse av humanitära förnödenheter och resurser för återuppbyggnad i Gaza

Förbundsstyrelsen delar motionärens bild av vikten att kontinuerligt verka för respekt av mänskliga rättigheter på alla nivåer. Situationen i Gaza är katastrofal och fackförbundsrorelsen behöver kollektivt stötta palestinska kollegor. Folket i Gaza utsätts för en dödlig kollektiv bestraffning som inte är försvarbar.

Under vår internationella fackliga federation PSIs kongress, där världens fackförbund inom offentlig sektor var samlade, antogs den 18 oktober 2023 en gemensam [resolution](#) där förbunden efterfrågade att den olagliga blockaden mot Gaza skulle tas bort, att respekten för mänskliga rättigheter skulle säkerställas och att de som tagits som gisslan av Hamas omedelbart skulle överlämnas.

Därefter, den 27 november 2023, gjorde Vision ett gemensamt [uttalande](#) med PSI där man välkomnade det då tillfälliga eldupphöret och fördömde krigsförbrytelseerna. Man uppmanade även det internationella samfundet och FN att göra allt för att skydda säkerheten för offentliganställda.

Den 16 februari i år uttalade sig förbundsordförande Veronica Magnusson i [tidningen ETC](#) med att Vision och de internationella fackliga organisationer vi ingår i har hela vägen fördömt Hamas brutala terrorattacker och Israels urskillningslösa bombande. Vi vill särskilt uppmärksamma att civila och offentliganställda måste skyddas och att det urskillningslösa dödandet måste få ett slut. Humanitär hjälp och bistånd måste nå fram. Sveriges regering bör göra allt de kan för att verka för detta.

I mars kom vår centralorganisation TCO:s [uttalande](#) som framställde krav på den svenska regeringen att inom EU och FN tydligt arbeta för eldupphör och varaktig fred genom förhandlingar om en tvåstatslösning. Samt att med omedelbar verkan återuppta biståndsverksamhet i relation till Palestina.

I maj beslutade Vision att genom Solidaritetsfonden göra en utbetalning på 75 000 kr till PSIs solidaritetsfond för Gaza. På kort till medellång sikt kommer dessa medel användas för att stödja humanitära insatser i Gaza, via internationellt erkända humanitära organisationer. PSI avser fördela medel genom etablerade hjälporganisationer och internationella institutioner, med fokus på att säkerställa att stödet når Gazas offentliganställda där det är möjligt. På medellång till lång sikt kommer finansieringen att stödja dem att återuppbygga sina samhällen, hjälpa till att återupprätta de tre PSI-förbunden i Gaza och på Västbanken.

Vid EPSU:s kongress, vår europeiska fackliga federation, antogs 18 juni en gemensam resolution angående konflikten mellan Palestina och Israel. Den kräver fullständig implementering av de åtgärder som internationella domstolen begärde till följd av Sydafrikas mål, ett slut på striderna så snart som möjligt, samt förordar bland annat handelssanktioner från EU:s håll.

Vision har valt att officiellt uttala sig tillsammans med våra internationella och europeiska fackliga federationer samt genom vår centralorganisation. Det ger ett starkare tryck och uppmärksamhet i frågan än att som enskilt förbund göra detsamma. Vad som kommer med i dessa uttalanden föregås alltid av förhandling förbund emellan. Vision har genom inlägg i sociala medier, såsom [detta](#) till stöd för de 400 socialarbetare som i en debattartikel i

GöteborgsPosten lyfte barnperspektivet i Gaza, och i tidningen ETC uttalat ett tydligt fördömande av Israels agerande och en vädjan om att låta stöd få nå hela vägen fram.

Långsiktigt är det viktigt att vi fortsätter att stå upp, och ger uttryck för mänskliga rättigheter och visar vår solidaritet med det palestinska folket. Tillsammans med andra PSI-förbund kan vi stötta Gazas oberoende fackföreningar och medlemmar som verkar inom hälsovård, kommuner och den offentliga sektorn på den långa vägen tillbaka.

## **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad.

## 25. Arbetsrättsverktyg för förtroendevalda

På vision.se har medlemmar och förtroendevalda tillgång till Frågor och svar, vilket är användbart. Däremot är det mindre tydligt hur nyheter om arbetsrättslig lagstiftning och praxis sprids i vår organisation.

Vår avdelning bekostar idag själv en digital tjänst för att säkerställa att vi har de senaste uppgifterna och därmed kan representera våra medlemmar på bästa sätt. Därför vill vi att förbundskongressen fattar följande beslut.

### Kongressen föreslås besluta

- att** Vision utvecklar hur arbetsrättsliga nyheter sprids till förtroendevalda
- att** Vision undersöker vilka arbetsrättsverktyg som finns och som skulle kunna finnas på mina sidor inne på Vision.se
- att** Vision efter undersökning köper in det verktyg som behövs

### Motionär:

Malmöavdelningen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Arbetsrättsverktyg för förtroendevalda

Som motionären nämner är [Frågor och svar](#) tillgänglig för alla förtroendevalda på vision.se. Frågor och svar är förbundets primära skriftliga kunskapskälla och är det forum i vilket förbundet sprider information om arbetsrättsliga frågor. Detta är ett relativt nytt verktyg i förbundet och under ständig utveckling och uppdatering.

Därutöver skickar förbundet regelbundet ut nyhetsbrev till förtroendevalda. I dessa inkluderas också nyheter gällande kollektivavtal och större arbetsrättsliga förändringar. Samtidigt finns det utmaningar när det gäller att förmedla information via nyhetsbrev.

Förbundsstyrelsen målsättning är att kansliets stöd till förtroendevalda ska vara enkelt, tillgängligt och situationsanpassat och det sker ett ständigt utvecklingsarbete.

Det pågående arbetet med att ta fram en ny digital plattform ([Det digitala huset](#)) kommer att erbjuda en mer personifierad upplevelse för både medlemmar och förtroendevalda. Förtroendevalda kommer att logga in för att ta del av både stöd och verktyg för sitt uppdrag anpassat utifrån hens lokala förutsättningar. Som förtroendevald har man även tillgång till stöd och personlig rådgivning från Vision Direkt och vid behov coachningsstöd ifrån centret.

När det gäller olika arbetsrättsverktyg finns det på marknaden en del sådana tjänster. Som ett exempel har Vision via TCO upphandlat en juridisk tjänst hos Nordstedts juridik, databasen JUNO, som ett stöd till Visions förbundsjurister. Tjänsten är dyr på grund av dess innehåll och för att nyttja databasen krävs personliga licenser. Att tillgängliggöra denna för hela förbundet skulle därför innebära en mycket stor kostnad. Om avdelningar bedömer att de har ett behov av en specialiserad juridisk tjänst med tillgång till juridisk litteratur kan det finnas möjlighet att nyttja det framförhandlade ramavtalet, men kostnaden är som sagt hög.

Förbundets strävan är dock att förtroendevalda alltid ska kunna ha en enkel och nära väg till att snabbt få kontakt och stöd i de olika frågor som de har. Detta oavsett om de söker på webben, skriver till oss eller lyfter på luren.

Sammanfattningsvis bedömer förbundsstyrelsen att det som på bästa vis kan svara upp mot de behov som Visions förtroendevalda har är att fortsätta utveckla forumet Frågor och svar.

Att fortsätta samla och sprida information om arbetsrättsliga frågor genom Frågor och svar skapar den mest anpassade och kostnadseffektiva lösningen. På så sätt vet de förtroendevalda alltid var den mest uppdaterade informationen finns tillgänglig. Fördelen är att Visions egna system enkelt kan uppdateras och på bästa vis kan anpassas till och ha fokus på Visions verksamhetsområden och också kunna bistå med Visions tolkningar av våra centrala kollektivavtal.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

**att** bifalla första att-satsen

**att** anse andra att-satsen besvarad

**att** avslå den tredje att-satsen

## **26. Nyhetsbrev med arbetsrättsuppdateringar till förtroendevalda**

På vision.se har medlemmar och förtroendevalda tillgång till Frågor och svar, vilket är användbart. Däremot är det mindre tydligt hur nyheter om arbetsrättslig lagstiftning och praxis sprids i vår organisation.

Vår avdelning bekostar själv idag en digital tjänst för att säkerställa att vi har de senaste uppgifterna och därmed kan representera våra medlemmar på bästa sätt. Vi förtroendevalda behöver vara juridiskt uppdaterade vid förhandlingar med arbetsgivaren. Därför vill vi att förbundskongressen fattar följande beslut.

### **Kongressen föreslår besluta**

att ta fram ett nyhetsbrev eller liknande som håller förbundets förtroendevalda uppdaterade på den arbetsrättsliga utvecklingen i våra digitala verktyg

#### **Motionär:**

Malmöavdelningen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Nyhetsbrev med arbetsrättsuppdateringar till förtroendevalda

Som motionären nämner är [Frågor och svar](#) tillgänglig för alla förtroendevalda på vision.se. Frågor och svar är det forum i vilket förbundet primärt sprider information om arbetsrättsliga frågor.

Därutöver skickar förbundet regelbundet ut nyhetsbrev till förtroendevalda. I dessa inkluderas också nyheter gällande kollektivavtal och större arbetsrättsliga förändringar. Om man utifrån förmedlad information har ett behov av fördjupning har man som förtroendevald alltid möjlighet att kontakta Vision för rådgivning och stöd. Samtidigt finns det utmaningar när det gäller att förmedla information via nyhetsbrev.

Förbundsstyrelsen målsättning är att kansliets stöd till förtroendevalda ska vara enkelt, tillgängligt och situationsanpassat och det sker ett ständigt utvecklingsarbete.

Det pågående arbetet med att ta fram en ny digital plattform ([Det digitala huset](#)) kommer att erbjuda en mer personifierad upplevelse för både medlemmar och förtroendevalda. Förtroendevalda kommer att logga in för att ta del av både stöd och verktyg för sitt uppdrag anpassat utifrån hens lokala förutsättningar. Som förtroendevald har man även tillgång till rådgivning från Vision Direkt och vid behov coachningsstöd från centret.

Att skapa ett särskilt nyhetsbrev med arbetsrättslig information bedöms inte vara det bästa sättet att utveckla stödet och kunskapssäkra de förtroendevalda angående utvecklingen på arbetsrättens område. Risken att nyhetsbrev missas eller inte öppnas är välkänd. Förbundsstyrelsen anser i stället att genom att fortsätta samla och sprida information om arbetsrättsliga frågor genom [Frågor och svar](#) skapar den mest anpassade och kostnadseffektiva lösningen. Nytt material i [Frågor och svar](#) som är särskilt aktuellt försöker vi att lyfta fram i nyhetsbrev. Det är ett nytt arbetssätt som kommer att fortsätta utvecklas. På så sätt vet de förtroendevalda alltid var den mest uppdaterade informationen finns tillgänglig. Fördelen är att Visions egna system enkelt kan uppdateras och på bästa vis kan anpassas till och ha fokus på Visions verksamhetsområden och också kunna bistå med Visions tolkningar av våra centrala kollektivavtal.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motionen besvarad



# Likabehandling & mångfald

## 27. Synliggör medlemmarna med funktionsnedsättning

Medlemmar med funktionsnedsättning saknar en kanal för att få veta sina rättigheter i anslutning till insatser för anpassade arbetsplatser. Insatser, som arbetsförmedling, försäkringskassa och arbetsgivare gör tillsammans.

Medlemmarna behöver stöd och råd för hur de ska agera för att få rätt till en anpassad arbetsplats. Om de tycker att deras arbetsplats är dåligt anpassad till deras förutsättningar, så vet de inte vilka rättigheter de har som medlemmar i en facklig organisation när de behöver tillgång till hjälpmedel.

Flera kan lockas till att bli medlemmar om de känner stöd från VISION.

Funktionsnedsättning är en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga.

Fakta: I Statistiknyhet från SCB (2023-04-28) uppges 10 procent av befolkningen 16-64 år att de har någon funktionsnedsättning.

### Kongressen föreslår besluta

**att** de ska få stöd i form av kontaktperson eller medlemskontakt

**att** de ska synas inom VISION

#### Motionär:

Elisabeth Maria och Viktoria Wessel, Vision Västra Götalandsregionen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Synliggör medlemmarna med funktionsnedsättning

Förbundsstyrelsen delar motionärens engagemang för medlemmar med funktionsnedsättningar. Visions arbetar för en arbetsplats för alla vilket bland annat innebär ett schyst arbetsliv med nolltolerans mot diskriminering och rätten att anpassa arbetsmiljön till människors olika förutsättningar.

Som en del av detta viktiga arbete har Vision bland annat tagit fram en digital utbildning "[NPF på jobbet](#)" i syfte att bidra till en ökad förståelse för olikheter på arbetsplatsen. Utbildningen är öppen för alla och vänder sig till kollegor, chefer, medlemmar och facklig förtroendevalda som vill skaffa mer kunskap om hur arbetslivet kan upplevas för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Ett annat exempel är att förbundet har producerat en [guide](#) till förtroendevalda som ett stöd i arbetet med aktiva åtgärder för att motverka olika typer av diskriminering på jobbet, t ex gällande både synliga och dolda funktionsnedsättningar. Det finns också ett material som riktar sig till [chefer](#).

Grundtanken med det arbete som ligger bakom [En arbetsplats för alla](#) är att facket måste öka trycket på arbetsgivaren att arbeta förebyggande mot diskriminering, en lagstiftning som dessutom är obligatorisk. Förbundsstyrelsen anser att är en kärnfacklig fråga att arbeta förebyggande mot diskriminering och för inkludering och att säkerställa alla medlemmars lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Detta handlar till stor del om att medvetandegöra och att synliggöra människors olika förutsättningar.

Förbundets ambition är att medlemmar ska uppleva att Vision är närvarande på arbetsplatsen och att det ska vara enkelt att få kontakt ett ombud. Som medlem i Vision har man möjlighet att kontakta sitt fackliga ombud, skyddsombud och/eller Vision Direkt när man behöver stöd och råd.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motionen besvarad

## 28. "En arbetsplats för alla"-certifiering

I vårt avlånga land är vi många förtroendevalda som brinner för mångfald, inkludering och likarätt. Som ett led i detta är en möjlighet att få sin arbetsplats HBTQI-certifierad. Dessvärre omfattar det en stor kostnad för arbetsgivaren, varför det i flera fall möts av motstånd, även om arbetsgivaren tillsammans med Visions förtroendevalda är eniga om behovet av arbete med mångfalds- och diskrimineringsfrågor.

Vision har sedan flera år arbetat med begreppet "En arbetsplats för alla", för ett schyst arbetsliv med nolltolerans mot diskriminering och kränkande särbehandling. Nästa steg i arbetet med "En arbetsplats för alla" bör vara en certifiering, likt HBTQI-certifiering.

Förslagsvis erbjuder Vision inspelade digitala föreläsningar/utbildningar, en för varje diskrimineringsgrund, med tillhörande diskussionsfrågor. För att genomgå certifiering behöver arbetsplatsen alltså ha tagit del av dessa digitala, förinspelade, föreläsningarna/utbildningarna samt arbetat med diskussionsfrågorna. Efter detta kan Visions förtroendevalda skicka in redogörelse/svar från diskussionsfrågorna. Visions förtroendevalda får tillbaka diplom och klistermärke som bevis på att arbetsplatsen är "En arbetsplats för alla"-certifierad år XXXX.

Mycket av det som Vision redan erbjuder under begreppet "En arbetsplats för alla" kan användas för certifieringen. Således behöver det bara kompletteras med några utbildningar/föreläsningar utifrån en del diskrimineringsgrunder.

Syftet med certifieringen är att alla medarbetare får en ökad kunskap om diskriminering, kränkande särbehandling och normer. Arbetsplatsen får ökad kunskap för en mer öppen och inkluderande arbetsmiljö, kort och gott, "En arbetsplats för alla".

Denna möjlighet kan vara rekryterande utifrån både fler medlemmar och fler förtroendevalda. Visions förtroendevalda ombud på arbetsplatserna får möjlighet att driva ett arbete för en mer inkluderande arbetsmiljö. Visions förtroendevalda får möjlighet att verka för en förändring på arbetsplatsen på ett systematiskt vis, som kan ge potentiella medlemmar svar på frågan "Vad gör Vision egentligen?". Genom certifieringen är Vision i framkant med arbetet mot diskriminering och kränkande särbehandling i arbetslivet.

För en större spridning och mer inkludering i arbetslivet kan certifieringen erbjudas för alla förbund inom TCO.

### Kongressen föreslås besluta

- att** Vision inför "En arbetsplats för alla"-certifiering
- att** Vision tar fram material till "En arbetsplats för alla"-certifiering
- att** "En arbetsplats för alla"-certifiering möjliggörs för spridning till andra förbund i TCO

### Motionär:

Vision Region Skåne, Lundaavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **En arbetsplats för alla-certifiering**

Förbundsstyrelsen ser positivt på motionärens engagemang för en arbetsplats för alla. I syfte att motverka diskriminering och skapa ett inkluderande arbetsliv är det viktigt att såväl arbetsgivaren som Visions ombud har goda kunskaper inom dessa områden.

Förbundet har därför producerat ett omfattande [utbildningsmaterial](#) och annat stöd som man kan använda sig av på arbetsplatsen för att jobba för en arbetsplats för alla. Förbundsstyrelsen tycker det är alldeles utmärkt om Visions material kan utgöra en grund för samtal på arbetsplatsen kring vikten av ett schyst arbetsliv med nolltolerans mot diskriminering och kränkande särbehandling. Gärna i samarbete med lokala arbetsgivare.

Förbundsstyrelsen ser dock inte att Vision ska certifiera arbetsplatser, utan Visions hållning är att arbetsgivaren har ett övergripande ansvar för arbetsmiljön. Att exempelvis få samtliga medarbetare oavsett facklig tillhörighet på en arbetsplats att genomgå de föreslagna aktiviteterna är något som arbetsgivaren, men inte en enskild facklig organisation, har rådighet över. Att Vision skulle certifiera en arbetsplats kan riskera att arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön blir otydligt. Vidare kan det också skapa svårigheter för lokala företrädare att på ett aktivt sätt kan driva arbetsmiljöfrågor på en arbetsplats som Vision certifierat.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## **29. Klimakteriesäkrade arbetsplatser**

Alla kvinnor går igenom klimakteriet. I en feministisk organisation som Vision ska detta vara en uppmärksammas och transparent fråga. Klimakteriet påverkar en majoritet av Visions medlemmar, och ändå saknas det stödmaterial för att kunna påverka arbetsgivaren lokalt.

Forskning pekar på att 25% av kvinnorna upplever negativa konsekvenser på jobbet på grund av klimakteriet. Så kan vi inte ha det i ett feministiskt förbund! För att vi ska kunna göra skillnad lokalt behövs mer kunskap! En grundläggande utbildning eller informationsmaterial om hur klimakteriet påverkar personer som genom det, är ett bra underlag för lokala förhandlingar.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** förbundsstyrelsen ges i uppdrag att ta fram ett nationellt informationsmaterial i syfte att ge avdelningarna förutsättningar att förhandla om klimakteriesäkrade arbetsplatser lokalt.

#### **Motionär:**

Vision Göteborg

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Klimakteriesäkrade arbetsplatser**

Förbundsstyrelsen ser positivt på motionärens engagemang för frågan om klimakteriesäkrade arbetsplatser. Visions strävan och arbete för en arbetsplats för alla ska givetvis även gälla medlemmar som upplever besvär eller förändringar på grund av klimakteriet.

Ett informationsmaterial som motionären föreslår kan både bidra till en ökad kunskap och förståelse för frågan men också fungera som stöd till förtroendevalda som önskar förhandla om klimakteriesäkrade arbetsplatser lokalt.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** bifalla motionen

### **30. Mångfaldsombud – den nya ombudsrollen**

Vision Göteborg har sett att klimatombud har varit ett bra sätt att få fler att engagera sig och göra skillnad. Vi ser att deras engagemang gör skillnad från första dagen som förtroendevald.

Vi saknar en liknande roll för att få till engagemang i mångfaldsfrågorna. Frågor som är viktiga för många av våra medlemmar. Vi möter medlemmar som har problem utifrån etnicitet, funktionsvariationer, ålder, med flera diskrimineringsgrunder. Vi ser att ett tidigt och aktivt arbete ute på arbetsplatserna skulle göra skillnad. Ett arbete som precis som klimatfrågan behöver sitt egna ombud. Ombud som med engagemang kan göra skillnad.

Arbetet med att få till planer med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen behöver ha en lokal förankring, det är ju på arbetsplatsen de frågorna måste fungera. Våra lokala ombud och skyddsombud är inte alltid rustade för att arbeta med frågorna, utan vi ser att mångfaldsombud är ett stöd som behövs i det lokala arbetet.

Vi ser behovet av att inrätta mångfaldsombud med ett uppdrag att föra vår talan i arbetsgivarens arbete med jämlikhetsarbete och planer med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Samt att ge de lokala ombuden ett stöd som behövs i ett hårdnande arbetsklimat och samhällsklimat.

Vi behöver vara en röst i den alltmer polariserade debatten kring människor från olika delar av världen. Vi har kriget i Ukraina, i Palestina och konsekvenser för de som kommer från Ryssland, Palestina och Israel även om de är bosatta i Sverige.

Samtalen kring jobbet fikabord kommer lätt in på saker som händer både på arbetsplatsen och ute i världen, Den polariserade debatten och det hårdnande klimatet blir lätt en del av jobbet vardag. Vi behöver bli rustade för att ta diskussionerna vid fikaborden. För att klara detta på ett bra sätt behöver vi vara förtrogna med FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, Barnkonventionen, Agenda 2030, för att nämna några av de dokument som stora delar av världen enats kring.

Vi menar att mångfaldsombud som är rustade med kunskaper från både lag och världsgemensamma överenskommelser har ett uppdrag att stötta övriga ombud/styrelser i detta arbete.

#### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Vision inrättar mångfaldsombud med uppdraget att stötta avdelningar/sektioner/klubbar i vårt mångfaldsarbete med arbetsgivaren

#### **Motionär:**

Vision Göteborg

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Mångfaldsombud – den nya ombudsrollen**

Förbundsstyrelsen delar motionärens synpunkt av att mångfaldsfrågor är viktiga för medlemmar, i arbetslivet och för samhället och därför bör engagera så många som möjligt.

Det fackliga uppdraget som ombud består av många olika delar. Vissa av dessa har sitt stöd i lagstiftning eller avtal. Andra framhålls av förbundet i olika policys, direktiv, riktlinjer och uppmaningar.

När det kommer till mångfald är detta ett område som starkt hör ihop med Visions värdegrund, liksom till avtal och arbetsrätt. Värdegrundsrelaterade frågor berör alla förtroendevalda inom Vision och förbundsstyrelsen anser inte att dessa frågor ska delegeras till enskilda förtroendevalda som separata uppdrag. När det handlar om värdegrundsfrågor bör alla vara grundade och redo att ta det ansvar och ledarskap som förväntas. Förbundsstyrelsen anser att förtroendevalda i Vision ska vara väl förankrade i arbetet med [en arbetsplats för alla](#).

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen



## 31. Tankesmedja kring mångfaldsfrågor

För några år sedan beslutade förbundsstyrelsen att arbetet med mångfaldsfrågor ska ingå i det ordinarie fackliga arbetet. Det är våra ombud och skyddsombud ihop med sina styrelser som ska ha fokus på frågorna i det vardagliga fackliga uppdraget, vilket betyder att man ska ha med sig de "mångfaldiga" glasögonen vid rekryteringar, budgetarbete för att nämna några saker.

Vi har många duktiga och engagerade ombud/skyddsombud ute på våra arbetsplatser, men det är inte alltid lätt att hänga med på omvärldsbevakning och forskning.

Resultatet har blivit att vi har tappat mark inom området. När vi tog beslutet på förbundsstyrelsen hade Vision en ledande roll i frågorna jämfört med många andra fackförbund. Idag har andra förbund sprungit om oss inom detta område.

För att kunna få tillbaka vår ledande position i frågorna ser vi att Vision behöver få till en funktion som har fokus på frågorna och hänger med i omvärldsbevakning och forskning.

### Kongressen föreslår besluta

- att** Vision inrättar en tankesmedja med uppdraget att ge Vision en röst i mångfaldsfrågor
- att** omvärldsbevaka frågorna
- att** ge tips och råd kring föreläsare och annat som kan ge avdelningar/sektioner/klubbar stöd i frågorna.

### Motionär:

Vision Göteborg

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Tankesmedja kring mångfaldsfrågor

Förbundsstyrelsen ser positivt på motionärens engagemang i mångfaldsfrågorna. Det är ett område som Vision arbetet med under lång tid.

Förbundet vill se ett arbetsliv där alla får tillgång till samma bedömning för lön, villkor, arbetsmiljö, omställning, kompetensutveckling, anställningstrygghet etcetera oavsett kön, etnicitet, ålder och eventuella funktionshinder. Därför är arbetet med lika rättigheter och möjligheter en facklig kärnfråga för Vision och kanaliseras oftast via det vi kallar för en arbetsplats för alla.

Inom ramen för detta arbete har en rad satsningar gjorts. Nu senast har vi tagit fram en digital utbildning "NPF på jobbet" för att bidra till en ökad förståelse för olikheter på arbetsplatsen. Vi har även guider för chefer och förtroendevalda avseende diskriminering och aktiva åtgärder samt flera andra utbildningar. En samlad översikt kring satsningen En arbetsplats för alla finns [här](#).

I syfte att vara en stark röst i mångfaldsfrågorna, i arbetet mot diskriminering samt att trygga omvärldsbevakning och opinionsbildning inom området finns även personella resurser i resurscentret, bland annat i form av en strateg med särskilt ansvar för dessa frågor och också kunna ge förtroendevalda tips och stöd i det lokala arbetet. Vidare genomför också Vision löpande olika webinarier för förtroendevalda inom ramen för arbetet med en arbetsplats för alla, i syfte att lyfta olika aspekter av mångfald. Dessa sparas och läggs upp på Visions [playkanal](#) och i dagsläget finns ett 10-tal olika webinarier publicerade. Sammantaget bedömer förbundsstyrelsen att Vision bedriver ett bra arbete inom området och ser för tillfället inte ett behov av att inrätta en tankesmedja.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

- att** avslå den första att-satsen
- att** bifalla andra och tredje att-satserna

## **32. Att Vision blir ett tydligare feministiskt förbund med könsneutrala titlar**

Vision beslutade på förbundsmötet 2016 att kalla sig ett feministiskt förbund.

Det innebär enligt texter på hemsidan:

Att Vision erkänner kvinnors strukturellt underordnade ställning i samhället.

Och att vi tar det på allvar och är beslutade att jämna ut skillnaderna.

Bra så! Det är viktigt att ha den blicken och agera efter det.

Vi är dock inte det enda feministiska förbundet. Vi är i gott sällskap av till exempel If Metall.

För att ligga i framkant i frågan behöver vi göra mer.

Ett område vi skulle kunna påverka är språket som ofta har manligheten som norm; detta bidrar till att cementera strukturella ojämlikheter.

Vi vill att Vision byter ut titeln, tjänsteman mot tjänsteperson. Detta har skett i flera organisationer och kommuner. Vi vill att Vision skall arbeta för ett könsneutralt språk, som inte är exkluderande.

Strömstad, Uppsala, Avesta, Tjörn och Umeå kommun (m.fl.) är exempel på kommuner som har tagit beslut om att byta ut tjänsteman till tjänsteperson i sina dokument, språkbruk och titlar.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Vision byter ut titeln tjänsteman mot tjänsteperson

**att** förbundsstyrelsen uppdras att ersätta titeln ombudsman med ett könsneutralt ord

### **Motionär:**

Aleavdelningen, Stenungsundsavdelningen, Vision klubb Lysekil, Åmålsavdelningen, Vision Trollhätteavdelningen, VISION avd 315 Lilla Edet, Vision Mellerud, Färgelanda, Uddevallaavdelningen, Munkedalsavdelningen, Bengtsforsavdelningen, Vision Dals-Eds avdelning, Vision Öckerö, Vision Sotenäs, Tjörnavdelningen, Vision Kungälv, Vänersborgsavdelningen, Tanumavdelningen, Vision Orust

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Vision blir ett tydligare feministiskt förbund med könsneutrala titlar**

Förbundsstyrelsen delar motionärernas strävan om att motverka strukturella ojämlikheter. Språket vi som feministiskt förbund använder bör vara jämställt och inkluderande. Att då försöka uppnå ett så könsneutralt språk som möjligt är eftersträvansvärt.

Samtidigt måste språket vara tillgängligt och lättförståeligt. Förändringar i språkbruk sker över tid och vissa begrepp etableras fortare än andra. Könsneutrala ord har blivit vanligare i svenskan de senaste åren, till exempel talesperson för talesman.

Enhetsbeteckningen tjänsteperson ökar i användning och precis som motionärerna skriver så har många kommuner på senare år beslutat att byta beteckning i sina officiella dokument. Beteckningen tjänsteperson kan därmed anses vara tillräckligt etablerat för att uppfylla kraven om tillgänglighet och förståelighet. Förbundsstyrelsen anser att Vision i sina egna skrifter framgent också kan övergå till att använda termen tjänsteperson och att den förändringen kommer att ske organiskt i takt med att nya textdokument tas fram eller att uppdateringar av texter genomförs. Genom detta kommer Vision att vara delaktiga i utvecklingen av språket. Dock kommer inte Vision i relation till andra organisationer driva frågan om att tjänsteperson i alla sammanhang bör ersätta begreppet tjänsteman.

Ombudsperson används som könsneutral benämning i vissa sammanhang, men ganska sällan. Ombudsman har fortfarande ett starkt fäste i språkbruket och förekommer i flera myndighetsnamn, till exempel Diskriminerings- och Konsumentombudsmannen.

I det här fallet har inget könsneutralt alternativ fått fäste i språkbruket, vilket även är fallet för till exempel barnmorska och brandman.

Därtill har det svenska ordet ombudsman lånats in till flera språk, till exempel finns på EU-nivå Europeiska ombudsmannen/European ombudsman, vilket gör att formen fått fäste även internationellt.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** bifalla motionens första att-sats

**att** avslå motionens andra att-sats

## Lön- & villkorsfrågor

### **33. Ett yrkesliv i förändring - Vision behöver öppna upp för att inlemma nya yrkesgrupper/befattningar inom Visions avtalsområde**

"Kan jag gå med i Vision?" Frågan ställs regelbundet till oss ombud. "Det beror på", svarar vi. På detta följer ett samtal om vem som kan vara med i Vision och varför. Vårt svar skiljer sig ofta mot det som Vision direkt ger.

Detta gäller särskilt för befattningen stödassistent. Det verkar som att Vision har en annan bild än Göteborgs stad har, om vilka arbetsuppgifter som ingår i tjänsten stödassistent.

Arbetsliv och uppdrag som vi inom olika befattningar är satta att hantera förändras/utvecklas över tid. Vad en enhetschef, socialsekreterare, stödpedagog gjorde för 10 - 15 år sedan är i delar inte samma uppdrag som de med samma befattning gör idag gör idag. Vi ser också att uppdrag som idag görs av personer med samma befattning skiljer sig åt både inom och mellan kommuner, organisationer och företag. Uppdrag/arbetsuppgifter som länkas till vissa befattningar – exempelvis administratör, stödpedagog eller samordnare – skiljer sig åt beroende på organisationens behov, struktur traditionella uppfattningar, och så vidare. Men uppdrag och arbetsuppgifter är inte synonym med befattning, och det är förstnämnda som ligger till grund för medlemskap i Vision.

Stödassistenter som en tydlig yrkesgrupp inom Visions avtalsområde

I Göteborgsregionen avskaffades habiliterings- och behandlingsassistenter inom LSS-psykiatri runt 2013. Dessa konverterades i ett svep till stödassistenter. Merparten valde att stanna kvar i Vision. Konvertering innebar inte någon förändring av arbetsuppgifterna. De som i huvudsak jobbat pedagogiskt fortsatte att jobba pedagogiskt med samma metoder och arbetssätt som tidigare.

Efter 2013 har det pedagogiska arbetet inom funktionsstödsområdet (LSS/SoL) utvecklats. Det pedagogiska uppdraget utgör tyngdpunkten för många med befattningen stödassistent, omsorgsdelarna är underordnade. Under sista decenniet har även kraven på dokumentationsansvar, samordning och uppföljning kopplade till LSS-uppdragen i växande utsträckning landat på stödassistenten.

De senaste 2 - 3 åren har ytterligare förändringar drivits igenom för stödassistentuppdraget, både på lokal och nationell nivå. Boendestödjare verksamma inom psykiatri under socialtjänstlagen (SoL) har i Göteborgs stad konverteras till stödassistenter. Nationellt har det från SKR:s håll införts en titel under stödassistent, stödbiträdet. Stödbiträdet har lägre krav på utbildning, ansvar i dokumentation och pedagogiskt arbete. Stödbiträdets uppdrag stannar vid det omsorgsuppdrag som traditionellt förknippas med stödassistentens.

Det finns en rad befattningar och uppdrag där Vision delar avtalsområde med andra förbund; socionomer, chefer och stödpedagoger kan nämnas som exempel. Vi vill trycka på att det är vad vi gör i vårt uppdrag som ska ligga till grund för medlemskap, inte av tradition inrutade föreställningar kopplade till befattning/yrkestitel. Att öppna upp för fler befattningar ger ökade möjligheter för Vision att växa i antal.

## **Kongressen föreslås besluta**

**att** yrkesgruppen/befattningen stödassistenter förs till listan över yrkeskategorier som tillhör Visions avtalsområde

**att** Vision undersöker om det finns liknande befattningar bör lyftas som tillhörande Visions avtalsområde

### **Motionär:**

Vision Göteborg

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Ett yrkesliv i förändring - Vision behöver öppna upp för att inlemma nya yrkesgrupper/befattningar inom Visions avtalsområde**

På en föränderlig arbetsmarknad ändras såväl yrkestitlar som arbetsuppgifter ständigt. Detta gäller inte minst Visions medlemmar och potentiella medlemmar. Det är viktigt att poängtera att Vision verkar i ett organisationspolitiskt sammanhang där gränsdragningar finns till andra fackliga organisationer för att osämja kring organisationsområde inte ska överskugga behovet att samverka för att teckna bra avtal för medlemmarna. Inom TCO samverkar medlemsförbunden för att skapa tydlighet och trygghet för den enskilde kring vilket fackförbund som hen kan vara medlem i. Vision har också samarbetsavtal med förbund utanför TCO. Vision arbetar kontinuerligt med gränsdragningsfrågor gentemot andra förbund samt med att uppdatera information om vilka yrkesgrupper som kan vara medlemmar.

Det är viktigt att bedömningar kring vilka yrkesgrupper som Vision organiserar samt på vilka avtalsområden dessa verkar sker i samförstånd med andra förbund. Förutom risken att olika förbund kan göra anspråk på samma medlemsgrupp kan svårigheter uppstå kring vilket kollektivavtal som ska tillämpas. När det handlar om yrkesgrupper som kräver bedömning från fall till fall, anser förbundsstyrelsen därför inte det är lämpligt att dessa förs till listan över yrken som tillhör Visions avtalsområde.

Stödassistenter organiseras både av Vision och Kommunal. Utgångspunkten i samarbetsavtalet mellan förbunden är att arbetsuppgifternas art ska vara avgörande för vilket förbund som ska organisera medlemmen. Är det övervägande arbetsuppgifter som normalt utförs av tjänstemän är det Visions organisationsområde och på motsvarande sätt är det Kommunals organisationsområde om samma titel har övervägande arbetsuppgifter som normalt utförs av arbetare.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att**                    anse motionen besvarad

### **34. Extra semesterdag vid hållbart resande**

Vi vet att vi lever i en tid med klimatförändringar där vi behöver ställa om vår livsstil för att minska vårt koldioxidavtryck. Vi lever också i en tid med stor stressrelaterad ohälsa där många kämpar med att få ihop livspusslet samt har det tufft ekonomiskt. Det är då svårt att motivera sig till hållbart resande på sin semester trots att de flesta känner till att just flygresor står för en stor del av utsläppen. Flyget går snabbare och är tyvärr ofta även billigare än tåget vilket gör det svårt för många att välja det hållbara alternativet. Det finns exempel på arbetsgivare i Sverige som erbjuder sina medarbetare en extra semesterdag om de väljer att ta tåget istället för flyget på sin semesterresa. Vision har 207 000 medlemmar i tusentals olika yrken och på olika arbetsplatser. Tillsammans kan vi ta en aktiv roll i att bidra till hållbar omställning på samhällsnivå genom att uppmuntra medlemmar att resa hållbart! Våra arbetsgivare behöver vår kraft och energi för att ställa om till ekologiskt hållbara verksamheter, vars utsläpp av växthusgaser och påverkan på ekosystemen ligger i linje med Parisavtalets 1,5 gradersmål, och Sveriges klimat- och miljömål.

#### **Kongressen föreslås besluta**

**att** Vision lyfter denna fråga till Västra götalandregionen om att erbjuda medarbetarna en extra semesterdag om de reser längre än 75 mil och om de då väljer bort flyget till förmån för tåget. Redovisning skulle tex kunna göras genom att medarbetaren visar upp en tågbiljett som bevis.

#### **Motionär:**

Linnéa Larsson, Vision Västra Götalandregionen; Lovisa Glennfalk, Jönköpingsavdelningen;  
Susanna Arolin, Vision Göteborg



## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Extra semester vid hållbart resande

Förbundsstyrelsen delar motionärens oro över klimathotet och behovet av att minska klimatavtrycket i så stor utsträckning som möjligt. Flyget står för stora klimatutsläpp och i Sverige flyger vi mer än fem gånger så mycket som det globala genomsnittet. Fler behöver resa hållbart för att vi ska klara klimatutmaningen.

Det är dock tveksamt om det kommer vara möjligt att driva den här typen av förslag med framgång i avtalsrörelser. Hos arbetsgivarförbunden är motståndet mot fler semesterdagar principiellt och i det här fallet kan även ytterligare kostnader tillkomma, t.ex. administrativa system för att registrera nyttjande av förmån, GDPR mm. Vision behöver utöver våra motparter även övertyga övriga fackförbund om nödvändigheten av ett införande då särregleringar i centrala kollektivavtal sällan är möjliga.

Det är därför en bättre lösning att Vision arbetar på lokal nivå för att arbetsgivarna antingen ensidigt utger semesterledigheten eller att lokala avtal tecknas som reglerar frågan. Om många arbetsgivare ansluter sig till lokala regleringar kan samma effekt åstadkommas utan att frågan behöver vara avhängig de centrala kollektivavtalen. Då finns också bättre möjlighet att förankra initiativet med medlemmarna samt hitta en modell anpassad efter lokala förutsättningar, t.ex. kan milgränsen variera. Förslaget är innovativt och vi behöver följa hur det faller ut på arbetsplatser där det införts, t.ex. införde motsvarande reglering lokalt vid ett bostadsbolag i Strängnäs 2023. Vision har tagit fram ett material för [intresseförhandling](#) med arbetsgivaren som kan fungera som stöd.

Förbundsstyrelsen vill uppmana fler förtroendevalda att genomföra lokala intresseförhandlingar och driva frågor som driver arbetslivet och samhället i en mer hållbar riktning.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

**att** avslå motionen

### **35. Höjt friskvårdsbidrag**

Motivering: För att fortsätta vara attraktiv arbetsgivare och vara konkurrenskraftig i den övriga arbetsmarknaden vill vi att Vision ska driva att friskvårdsbidraget ska vara minst 6% av ett prisbasbelopp. Även utifrån den rådande inflationen så behöver också bidraget matcha prisutvecklingen.

Ett högre friskvårdsbidrag främjar till hälsa och bättre mående för medarbetarna/medlemmarna.

Att Vision jobbar och driver för ett högre friskvårdsbidrag motsvarande minst 6% av ett prisbasbelopp.

#### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Vision jobbar och driver för ett högre friskvårdsbidrag motsvarande minst 6% av ett prisbasbelopp.

#### **Motionär:**

Veronica Andersson, Vision Kommunavdelning Kalmar

Mobila teamet ungdom Kalmar kommun

Styrelsen Kalmar kommunavdelning.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Höjt friskvårdsbidrag

Vision verkar för ett hållbart arbetsliv. Regelbunden friskvård är ett sätt att bibehålla och utveckla fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande.

Flertalet arbetsgivare erbjuder sina anställda en skattefri personalvårdsförmån i form av friskvårdsbidrag. Friskvårdsbidrag kan nyttjas till motionsaktiviteter och annan friskvård och kan idag uppgå till som mest 5 000 kronor per år och anställd. Prisbasbeloppet för år 2024 är 57 300 kr och 6% av det är 3 438 kr. Många arbetsgivare erbjuder inte idag sina anställda ett friskvårdsbidrag som når upp till beloppsgränsen på 5 000 kr. Förbundsstyrelsen vill därför uppmana Visions förtroendevalda att genomföra lokala [intresseförhandlingar](#) för att få fler arbetsgivare att erbjuda högre friskvårdsbidrag. Hos vissa arbetsgivare är redan friskvårdsbidraget 5 000 kr per år. Eftersom förutsättningarna ser olika ut hos olika arbetsgivare är frågan mindre lämpad som yrkande för central avtalsförhandling.

De senaste åren har inflation och ökade levnadskostnader påtagligt påverkat de flestas ekonomi. Trots det har Skatteverkets beloppsgräns för friskvårdsbidrag varit oförändrad under en längre tid vilket innebär att bidraget räcker till färre aktiviteter. Det finns en överhängande risk för att värdet urholkas ytterligare över tid med bibehållen nivå. För att friskvårdsbidraget ska fortsätta vara en meningsfull förmån bör den nuvarande beloppsgränsen ses över och löpande anpassas efter inflation och kostnadsökningar. En sådan förändring skulle också kunna tänkas influera beslut om nivåer för friskvårdsbidrag hos enskilda arbetsgivare.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

- att** avslå motionen samt
- att** Vision ska verka för att Skatteverkets beloppsgräns för friskvård anpassas efter inflation och kostnadsökningar.

### **36. Möjlighet att gå på mammografi på arbetstid**

Vi vill att våra medlemmar ska kunna gå på mammografi som man blir kallad till på arbetstid, tidig upptäck gynnar både medlemmen och arbetsgivaren.

#### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Vision ska verka för att rättigheten att gå på mammografi på arbetstid skrivs in i kollektivavtal

#### **Motionär:**

Vision Järfälla avd 121

Följande avdelningar står bakom motionen: Vision Stockholms stad och Vision avdelning 179 Täby.

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Möjlighet att gå på mammografi på arbetstid

Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn på nyttan i att möjliggöra för anställda att gå på de hälsoundersökningar och screeningar de blir kallade till. Regelbundna undersökningar kan leda till tidiga diagnoser och att lämpliga vårdinsatser sätts in och kan därigenom minimera risken att cancer sprider sig. Utöver samhällsnyttan och värdet för individerna i att slippa onödigt lidande kan det också gynna arbetsgivarna genom att bidra till kortare sjukskrivningar och motverka personalbrist.

Nya vårdmetoder utvecklas kontinuerligt och vilka undersökningar som i framtiden kommer vara prioriterade av vården kan komma att ändras. Det kan finnas anledning att verka för kollektivavtalad möjlighet till vårdbesök och hälsoundersökningar som inte är bunden enbart till cancer eller någon annan specifik sjukdom.

Vision har i årets avtalsförhandling med SKR och Sobona yrkat på ökade möjligheter till besök inom vården, provtagningar och hälsoundersökningar på ordinarie arbetstid utan löneavdrag. Detta kan vara en lämplig fråga för Vision att fortsätta driva och inte bara på detta område utan även inom andra avtalsområden.

Frågan lämpar sig även väl för att driva lokalt och förbundsstyrelsen vill uppmana Visions förtroendevalda att genomföra lokala [intresseförhandlingar](#) för att få enskilda arbetsgivare att låta arbetstagare gå på hälsoundersökningar på arbetstid.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

**att** anse motionen besvarad samt

**att** frågan om möjlighet att gå på undersökningar på ordinarie arbetstid utan löneavdrag prioriteras och överlämnas för beredning inför kommande avtalsrörelse, förhandlingar och partsarbete.

### **37. Rättigheter på arbetsplatsen för husdjursägare**

Våra fyrbenta vänner, främst hundar och katter, har blivit allt fler i de svenska hushållen de senaste åren. För många människor är husdjuren den enda familj som finns, den som inger trygghet, närhet, glädje och kärlek. Våra husdjur är lika mycket familjemedlemmar precis som vem som helst i familjen. Hundar behöver till exempel precis som barn också tas om hand i form av att matas, rastas, sköta hygien och vårdas när de är sjuka. Inte minst är valptiden en extra krävande period. Enligt svensk lagstiftning finns skyldigheter om att man till exempel inte får lämna en hund ensam hur länge som helst och att den behöver rastas med ett antal timmars intervall. Frågan är vart rättigheterna är för en husdjursägare när hunden blir sjuk, behöver vård, inte får vara ensam eller behöver vakas över vid livets slutskede? De kan också bli akut sjuka, behöva uppsöka veterinär, få vård och kanske opereras med uppsyn en tid därefter. Föräldrar till barn har rätt till VAB, behöver till exempel inte komma in till arbetet när barnet är sjukt och kan även lämna arbetet i all hast om något uppstår, samt erhålla ersättning för detta.

Genom att reglera liknande rättigheter som vid VAB för husdjursägare skulle man inte behöva lida ekonomiskt i form av förlorad arbetsinkomst när man till exempel behöver vårda sin hund, det skapar även en stor trygghet. Att införa sådana rättigheter även visar på en förståelse, empati och bekräftelse av att våra husdjur är familjemedlemmar de också, de kan behöva uppsyn och vårdas precis som vem som helst.

#### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Vision driver frågan om rättigheter på arbetsplatsen för djurägare

#### **Motionär:**

Niklas Sonny Johansson, Vision Region Skåne; Jacqueline Rosenqvist, Vision Region Skåne; Caroline Carlsson, Vision Region Skåne; Rose-Marie Jönsson, Vision Region Skåne; Martina Nilsson, Vision Region Skåne

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Rättigheter på arbetsplatsen för husdjursägare**

Många av oss lever med djur och tycker att samvaron med och närheten till dem är väldigt värdefull. Föräldrars rätt att vara lediga från jobbet kortvarigt för att vårda sjukt barn eller som längre föräldraledighet är lagreglerade och något arbetsgivarna behöver hantera, vilket kan vara svårt nog. Att även behöva planera och anpassa verksamheten efter ledigheter för djurägare skulle vara ännu mer svårhanterligt.

När lagstiftarna en gång lade grunderna till dagens föräldraförsäkring var anledningar bland annat att uppmuntra barnafödande och att möjliggöra för kvinnor att förvärvsarbeta. Ledigheter för djurägare går inte att motivera på samma sätt.

I den mån vår relation till djuren reglerats, till exempel genom Djurskyddslagen och Lagen om tillsyn över hundar och katter, är det i regel i form av att husdjursägare och andra människor har skyldigheter. Djuren själva har inte särskilda rättigheter och vanligtvis inte djurägare heller. Husdjur kan vara familjemedlemmar i våra ögon men de är inte jämförbara med barn i juridisk mening.

Vision ska verka för en sund balans mellan yrkesliv och privatliv. Förbundsstyrelsen ser motionens intention som god men anser att det är lämpligare att på andra sätt arbeta för att individen får större inflytande över såväl arbetstidens förläggning som ledigheter.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## **38. Kollektivavtal för etiska riktlinjer vid bakgrundskontroller och användning av AI**

Allt fler arbetsgivare börjar öka sina bakgrundskontroller vid rekrytering och även av befintliga medarbetare. Dessa bakgrundskontroller går både på djupet och på bredden där de i vissa fall till och med omfattar närstående.

Användningen av artificiell intelligens (AI) växer snabbt inom arbetslivet.

Ökade bakgrundskontroller i kombination med AI kommer att påverka våra medlemmars integritet.

För att Vision ska skapa bra villkor i ett förändrat arbetsliv behöver vi proaktivt vara i framkanten och värna om den personliga integriteten.

Fackföreningar behöver säkerställa proportionalitet i bakgrundskontroller i kombination med ansvarsfull användning av AI genom kollektivavtal för etiska riktlinjer.

Vi ser risker för att AI-system kan användas för övervakning, profilering, diskriminering och insamling av personuppgifter utan medarbetarnas medgivande. Privata företag har börjat använda AI för att övervaka medarbetarnas aktiviteter, inklusive skärmtid och tangenttryckningar mm. Det är allvarigare att offentlig sektorn ska också börja göra det.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Vision ska verka för ett kollektivavtal för etiska riktlinjer som reglerar arbetsgivarens bakgrundskontroller och användningen av AI på arbetsplatser, med fokus på integritet, icke-diskriminering och transparens

#### **Motionär:**

Haningeavdelningen, Vision Stockholms stad

Xerxes Fallah, Haningeavdelningen

Annika Lordin, Solnaavdelningen står bakom motionen



## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Kollektivavtal för etiska riktlinjer vid bakgrundskontroller och användning av AI**

Motionen lyfter viktiga frågor kring bakgrundskontroller i kombination med AI. Det finns potentiella risker för missbruk av tekniken, som övervakning, profilering, diskriminering och insamling av personuppgifter utan medarbetarnas medgivande. Vi har på senare tid sett fall i media där bakgrundskontroller genomförts på ett olagligt sätt.

Förbundsstyrelsen håller med om vikten av att upprätthålla etiska standarder, men anser att dessa frågor redan regleras väl i befintlig lagstiftning. Dataskyddsförordningen (GDPR) skyddar individens personuppgifter och ställer krav på transparens, korrekthet, säkerhet och samtycke vid behandling av sådana uppgifter. Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering på arbetsmarknaden, vilket även omfattar rekrytering och bakgrundskontroller. AI-förordningen, EU:s nya lagstiftning på området, kommer dessutom att ytterligare reglera användningen av AI.

Genom att följa dessa lagar och genom samverkan med lokalt fack kan arbetsgivare säkerställa att bakgrundskontroller och användningen av AI sker på ett ansvarsfullt och etiskt sätt.

Förbundsstyrelsen anser inte att kollektivavtal om användningen är nödvändig i nuläget då tidigare nämnd lagstiftning täcker mycket av de risker motionären lyfter. Vision kommer dock att fortsätta att bevaka användningen av bakgrundskontroller och AI.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att**                   anse motionen besvarad

### **39. Utöka semesterdagar i Branschavtal Skola/Utbildning**

I vårt Bransch- och löneavtal 2023-2025 Skola/Utbildning Arbetsgivaralliansen Branshkommitté Utbildning och Folkbildning

I ovanstående branschavtal kan man som mest få 32 semesterdagar efter att man fyllt 50 år.

Jag yrkar att man förhandlar och skriver in i avtalet 34 dagar (+ 2 dagar) det år man fyller 60 år pga den höjda pensionsåldern samt att man får en ledig dag på sin 60-årsdag.

#### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Vision centralt förhandlar om detta till vårt Bransch- och Löneavtal

#### **Motionär:**

Vision Utbildning Nord

Katja Nilsson, Vision Utbildning Nord

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Utöka semesterdagar i Branschavtal Skola/Utbildning**

Fler semesterdagar och därmed bättre möjlighet till vila och återhämtning under semesterledigheten bidrar till Visions mål om förkortad arbetstid.

Den ökade pensionsåldern är ett konkret exempel på ökade behov av ledighet när arbetslivet förlängs alltmer. Men behovet av mer tid för återhämtning och vila finns inte bara hos arbetstagare över 50 år utan hos alla grupper. Det utesluter inte att arbetstagare på grund av högre ålder kan vara en grupp som i en avtalsförhandling ges fler semesterdagar.

Men förbundsstyrelsen ser även det finns skäl att krav på fler semesterdagar kan gälla fler arbetstagare.

Inför en avtalsrörelse tar Vision fram yrkanden genom samarbete med avtalsgrupper, referensgrupper eller referenspersoner för att anpassa yrkandena till de förutsättningar som finns inom branschen vid varje givet tillfälle. Det finns ofta ett stort antal önskemål om förändringar i ett avtal men Vision behöver varje gång utvärdera vilka yrkanden som är viktigast för medlemmarna på avtalsområdet och vilka yrkanden som är störst chans att få igenom.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## **40. Ökade antal semesterdagar**

En av Visions hjärtefrågor är att vi värnar om arbetsmiljön med ett hållbarhetsperspektiv.

Jag vill därmed lämna in en motion att Vision skall arbeta för fler semesterdagar till våra medlemmar, detta för att främja en större återhämtningsgrad och därmed ett längre hållbart arbetsliv för våra medlemmar.

När individen har större möjligheter att ta en längre alternativt någon extra ledighet på året så ökar välbefinnandet samt individens återhämtning.

Att vi på Vision visar genom att aktivt arbeta för våra medlemmars /hälsa återhämtning är av stor vikt för våra nuvarande samt kommande medlemmars förtroende.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Vision arbetar för ett ökat antal semesterdagar

#### **Motionär:**

Per Pontus Björn Johansson, Helsingborgsavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Ökade antal semesterdagar**

En form av arbetstidsförkortning är att utöka antalet semesterdagar. Det finns flera fördelar med semesterdagar jämfört med andra former av arbetstidsförkortning. Värdet är fastslaget i lag eller kollektivavtal, regler finns för intjänande, sparande och utbetalning om dagarna inte används. Det är också enklare att få ut ledigheten även för grupper av tjänstemän som har arbetstid som inte går att kontrollera för arbetsgivaren eller som är undantagna från kollektivavtalets arbetstidsregler. Det ekonomiska värdet för en semesterdag är större än för motsvarande arbetad tid. Semesterdagar upplevs ofta ha ett stort värde för arbetstagarna och bidrar till bättre möjlighet till vila och återhämtning. Förlängd semester bidrar också till Visions mål om förkortad arbetstid.

Inför en avtalsrörelse tar Vision fram yrkanden genom samarbete med avtalsgrupper, referensgrupper eller referenspersoner för att anpassa yrkandena till de förutsättningar som finns inom branschen vid varje givet tillfälle. Det finns ofta ett stort antal önskemål om förändringar i ett avtal men Vision behöver varje gång utvärdera vilka yrkanden som är viktigast för medlemmarna på avtalsområdet och vilka yrkanden som är störst chans att få igenom. Av det skälet bör kongressen fatta beslut om inriktning och därefter låta frågan hanteras i beredningen av yrkanden inför kommande avtalsförhandlingar.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

- att** bifalla motionen
- att** därefter överlämna motionen för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser, förhandlingar och partsarbete

## **41. %-lön**

Avveckla %-lönerna.

Inför kronavtal.

Under de senaste 30 åren har Vision förordat %-löner i avtalet. Och hela tiden har de lågavlönade halkat efter.

Låglönesatsningarna har gett väldigt liten effekt i plånboken för de med minst inkomst.

Enkelt räknat om alla får 5 kr mer i timmen så märks det mest för de lågavlönade.

## **Kongressen föreslår besluta**

**att** Vision inför kronavtal

### **Motionär:**

Anders Eklund, Pensionärsavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **%-lön**

Vision har medlemmar inom många olika yrkesgrupper och med olika arbetsuppgifter och utbildning. Detta är en anledning till att Visions lönepolitik syftar till att skapa möjligheter till lönekarriär för alla medlemmar. För att detta ska vara möjligt förespråkar Vision individuell lönesättning samt att arbetsgivaren analyserar lönestruktur och lönenivå för den yrkesgrupp som Visions medlem tillhör. Lönerna och lönepåslagen kommer variera mellan enskilda personer och yrkesgrupper.

En lönebildning som omvandlar det kollektivavtalade procentuella påslaget till kronpåslag som är mer lika mellan arbetstagare skulle missgynna tjänstemän i stort och de flesta av Visions medlemmar. I praktiken skulle möjligheten till lönekarriär för alla med utbildning, lång erfarenhet eller som presterar bra i arbetet försvåras.

För att komma till rätta med generellt låga lönenivåer för vissa yrkesgrupper bör Vision istället välja att arbeta aktivt med att höja lönerna för dessa grupper utifrån argument kopplat till yrkesgruppens arbetsuppgifter, ansvar och, när så är aktuellt, jämställdhetsperspektiv. På så sätt kan Visions lönepolitik i alla delar genomföras och Vision undviker att hamna i en situation där löneutveckling för vissa grupper blir lidande i arbetet med andras löneutveckling.

## **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## **42. Ob-tillägget ska höjas**

Samhället förändras och offentligt anställda påverkas. Exempelvis ställs det högre krav på fältgrupper i Sverige att arbeta förebyggande och finnas till på kvällar och helger där ungdomar finns. Det ska vara en attraktiv arbetsplats och finnas en motivation i att arbeta obekväma arbetstider. Alla medarbetares obekväma arbetstid är lika viktig och värdefull och därför är det också viktigt att det finns en rättvisa gällande OB-tillägget som vi ser inte finns idag.

Vi yrkar att OB-tillägget höjs och ska jämföras med andra arbeten som om du hade jobbat inom exempelvis handel eller dylikt.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att**                    Ob-tillägget höjs

#### **Motionär:**

Elsa Flodell, Vision Karlstad; Jennie Nilsson, Vision Karlstad

Fältgruppen i Karlstad (Vision Karlstad)



## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Ob-tillägget ska höjas**

Olika sektorer har olika förutsättningar och kollektivavtalens olika regler och nivåer har olika historiska bakgrunder. En delförklaring till handelns relativt höga OB-nivåer är att den branschens fackförbund hade en god förhandlingsposition när samhället omdanades och arbetsgivarna där ville att deras anställda skulle börja jobba kvällar och helger. I välfärdssektorn har det alltid behövts personal som jobbar på obekvämt arbetstid och vi har inte haft samma hävstång i förhandlingar om OB.

Vision ska självfallet arbeta för höjda nivåer på OB och andra ersättningar. Ersättningen för att arbeta på obekvämt arbetstid behöver vara skälig. Högre ersättningar skulle kunna få arbetsgivare att noggrant överväga i vilken utsträckning det är nödvändigt att schemalägga på obekvämt tid. Det skulle också kunna bidra till att locka medarbetare till välfärdssektorn och därigenom motarbeta kompetensförsörjningsproblemet.

Förbundsstyrelsen delar bilden att omfattningen av arbete på kvällar och helger har ökat för en del av Visions medlemsgrupper, vilket stärker intresset av att driva frågan om högre Ob-ersättning i kollektivavtalsförhandlingar. Det är önskvärt med nya infallsvinklar och att kunna uppvisa ett medlemstryck i en fråga är användbart i avtalsförhandling.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** bifalla motionen

**att** därefter överlämna motionen för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser, förhandlingar och partsarbete

### **43. Få gå på betald arbetstid när vården kallar för att upptäcka cancer i tidigt skede**

Vården erbjuder idag olika former av undersökningar för att tidigt upptäcka cancer. På så sätt kan behandling sättas in tidigt och mycket lidanden undvikas.

Om vi som anställda får gå på de besök som sjukvården kallar oss till på betald arbetstid kommer antagligen fler personer att faktiskt genomföra dessa viktiga undersökningar. I dag ser det olika ut för olika cancerformer. I framtiden kan vilka undersökningar som vården kallar till komma att ändras. Vi vill därför inte låsa oss fast vid särskilda cancerdiagnoser utan istället verka för en generell princip om att när vården kallar dig på undersökning så ska du som enskild individ själv avgöra om du vill gå eller inte. Om du väljer att gå på undersökning så ska det vid behov få ske på betald arbetstid.

I avtalsrörelsen 2024 drev Vision frågan om utökade möjligheter till besök inom vården, provtagningar och hälsoundersökningar på ordinarie arbetstid utan löneavdrag men vann inte framgång. Vi ser det som angeläget att fortsätta arbeta för detta och föreslår därför kongressen att besluta

#### **Kongressen föreslår besluta**

**att** förbundsstyrelsen arbetar med frågan om möjlighet att gå på undersökningar på ordinarie arbetstid utan löneavdrag i kommande centrala kollektivavtal för att få till detta i ett avtal med arbetsgivarens part

#### **Motionär:**

Malmöavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Få gå på betald arbetstid när vården kallar för att upptäcka cancer i tidigt skede**

Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn på nyttan i att möjliggöra för anställda att gå på de hälsundersökningar och screeningar de blir kallade till. Regelbundna undersökningar kan leda till tidiga diagnoser och möjliggöra lämpliga vårdinsatser och därigenom minimera risken att cancer sprider sig. Utöver samhällsnyttan och värdet för individerna i att slippa onödigt lidande kan det också gynna arbetsgivarna genom att bidra till kortare sjukskrivningar och motverka personalbrist.

Som motionen nämner utvecklas kontinuerligt nya vårdmetoder och vilka undersökningar som i framtiden kommer vara prioriterade av vården kan komma att ändras. Det kan finnas anledning att verka för kollektivavtalad möjlighet till vårdbesök och hälsundersökningar som inte är bunden enbart till cancer eller någon annan specifik sjukdom.

Vision har i årets avtalsförhandling med SKR och Sobona yrkat på ökade möjligheter till besök inom vården, provtagningar och hälsundersökningar på ordinarie arbetstid utan löneavdrag. Detta kan vara en lämplig fråga för Vision att fortsätta driva och inte bara på detta område utan även inom andra avtalsområden.

Frågan lämpar sig även väl för att driva lokalt och förbundsstyrelsen vill uppmana Visions förtroendevalda att genomföra lokala [intresseförhandlingar](#) för att få enskilda arbetsgivare att låta arbetstagare gå på hälsundersökningar på arbetstid.

## **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** bifalla motionen

**att** därefter överlämna motionen för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser, förhandlingar och partsarbete

## 44. Utbildning ska löna sig

Medicinska sekreterare som går en tvåårig yrkeshögskoleutbildning jämförs idag lönemässigt, av arbetsgivaren, med yrkesgrupper med enbart gymnasial utbildning. Många medicinska sekreterare får även mer avancerade arbetsuppgifter allt eftersom erfarenheten och kunskapen ökar. Detta gör att Visions största yrkesgrupp medicinska sekreterare missgynnas i regionernas nuvarande lönevärderingsverktyg.

Medicinsk sekreterare är ett kvalificerat yrke som är helt centralt för en patientsäker och effektiv vård. Cirka 11 600 av Visions medlemmar är medicinska sekreterare, vilket gör dem till Visions största yrkesgrupp. Medicinska sekreterare arbetar i huvudsak inom regioner men även i kommuner och privata företag.

Kompetensen hos medicinska sekreterare är viktig för att kvalitet och säkerhet i hälso- och sjukvård ska kunna upprätthållas. Det är ett yrke i snabb förändring, varför det finns ett behov av kompetensförsörjning. En del i detta är att värdera yrkeskompetensen högre lönemässigt. Lönestrukturen för yrket värderas enligt arbetsgivarens värderingsinstrument på etiketten i avtalet med SKR, arbetsidentifikation. Där värderas inte den kompetens som tillkommer efterhand som yrket utvecklas och med det som är specifikt för varje verksamhet.

Medicinska sekreterare är ett kvinnodominerat yrke med osaklig löneskillnad som vi inte accepterar längre, som feministiskt förbund behöver vi driva frågan och se resultat innan nästa kongress. I många år har förbundet drivit frågan om ökad lönespännvidd för yrkesgruppen med föga resultat, det är dags att göra nytt och göra mer!

### Kongressen föreslås besluta

- att** Vision ska verka för att de medicinska sekreterarnas utbildningsnivå samt kompetens som förvärfas under anställningen ska generera högre värdering i arbetsgivarnas lönevärderingsverktyg.
- att** Vision ska verka för att öka antalet etiketter för medicinska sekreterare i avtalet för arbetsidentifikation.
- att** Vision ska verka för att medicinska sekreterare ska ligga högre i medianlön jämfört med yrkesgrupper med gymnasial utbildning.
- att** Vision ska driva opinion om högre lön för medicinska sekreterare nationellt och ge stöd till lokala företrädare att driva frågan.

### Motionär:

Slavica Olander, Vision Region Halland; Margareta Hellman, Vision Region Kronoberg; Marie Öhlin, Vision Region Östergötland; Jennie Engstrand, Vision Region Kalmar Län

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Utbildning ska löna sig**

Den beskrivning som motionsförfattarna ger delas sannolikt av många inom den aktuella yrkesgruppen. Medicinska sekreterare är en viktig yrkesgrupp som har såväl generellt låg lönenivå som otillräckliga möjligheter till löneutveckling under yrkeslivet. Detta är en fråga som Vision har drivit i såväl lokala som centrala förhandlingar, partsarbeten och i opinionsbildande insatser. Det arbetet behöver fortsätta.

Genom nya avtalskrivningar i Huvudöverenskommelsen 24 förstärks förbundets möjligheter att i löneöversyner nå framgång i fråga om kvinnodominerade yrkesgruppers låga löner. Insatser i avtalsförhandlingar och löneöversyner måste också kombineras med lokal och central opinionsbildning. Vissa arbetsgivare använder sig av verktyg för arbetsvärdering. När så är fallet behöver Vision, så som motionsförfattarna påpekar, påverka hur värdering av yrkesgrupper görs.

Arbetsvärdering på lokal nivå ska inte likställas med AID som är ett klassificeringssystem som syftar till att möjliggöra insamling av statistik. AID regleras på central nivå av kollektivavtalstecknande parter. När det uppstår ett behov av att göra ändringar i AID kan Vision undersöka möjligheten till detta samt underrätta berörda parter om vår syn. Ändringar måste ske i samförstånd med övriga fackförbund och arbetsgivarparten.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** bifalla motionen

## **45. Lediga halvdagar inför helgdag och lediga klämdagar med bibehållen lön**

Stress är en vanlig påverkan på hälsan och en stor orsak till den höga sjukfrånvaron inom många yrken inom Visions yrkeskategorier. Den kognitiva arbetsmiljön är mycket påfrestande och med extra ledighet inför storhelg eller/och på klämdag kan Visions medlemmar få möjlighet till extra återhämtning vilket gynnar hälsan i längden. Med detta förslag så skall det vara med bibehållen lön.

Om man inte kan få det i löneutvecklingen så skulle tidskortningen kunna göra skillnad.

### **Kongressen föreslås besluta**

**att** få lediga halvdagar inför helgdag och lediga klämdagar med bibehållen lön.

#### **Motionär:**

Linda Sjöberg, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen; Mary Foss, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Lediga halvdagar inför helgdag och lediga klämdagar med bibehållen lön**

Ledighet under helgdagsaftnar, så kallad halvdag, och ledighet mellan en helgdag och annan ledig dag, så kallad klämdag, är sällan reglerade i centrala kollektivavtal. Det vanliga är i stället att ledigheten utgår som ensidigt utgiven av arbetsgivaren, ofta i enlighet med en tradition som kan ha förekommit i årtionden, eller via lokala avtal. Ledighet under helgdagsaftnar torde också vara långt vanligare än ledighet under klämdagar.

Nackdelen med ledigheter kopplade till helger är att ledigheten inte kan varieras utan alltid sker i samband med dessa, ofta kyrkliga, högtider. Den kommer variera mellan olika kalenderår i relativt stor omfattning. Ledigheten kommer att förläggas i anslutning till traditionella svenska helger och många svenskar önskar idag ökad möjlighet till ledighet i anslutning till andra helgdagar än de traditionella. Jämfört med andra former av arbetstidsförkortning saknas således möjligheten till att påverka när ledigheten ska ske.

Anställda på arbetsplatser där lediga helgdagsaftnar och klämdagar redan förekommer, genom tradition eller lokala avtal, kommer inte ha någon nytta av förändringen som sannolikt skulle ta en stor del av det centrala avtalsutrymmet i en avtalsrörelse. Det finns också många verksamheter där kraven på verksamheten omöjliggör denna form av ledighet. Arbetstidsförkortning i form av halv- och klämdagar bör således ske genom lokala avtal, där det är möjligt.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## 46. Rätt klassning ger rätt lön! AID-koders efterlevnad

Att bli rätt lönesatt är i många fall beroende på att få rätt befattningsbenämning, trots att det är arbetsuppgifterna som ska värderas. Att få rätt befattningsbenämning är delvis beroende av att bli klassificerad rätt, enligt det partsgemensamma systemet Arbetsidentifikation, AID. Syftet med AID är bland annat att kunna analysera lönebildningen på central nivå, men klassningen används tyvärr också indirekt som en lönegrundande faktor.

De anställdas klassning enligt AID ska stämma, det ska den så kallade Statistikkommittén säkerställa. Detta enligt Överenskommelse om lönestatistik, som vårt kollektivavtal Huvudöverenskommelsen, HÖK, pekar på. (Bilaga 1, §5)

Det händer ju relativt ofta att arbetsgivaren inte håller sig till HÖK, och det är för oss fackliga svårt att göra någonting åt då HÖK inte är möjlig att tvista på. Därför blir det än viktigare att få mer underlag.

Vision Göteborg ser flera fall där arbetsgivaren inte håller sig till överenskommelsen om AID. Ofta används det som ett sätt att i slutänden kunna värdera en medarbetares arbetsuppgifter lägre enligt den lokala lönepolitiken. Detta är mest synligt i området administratör/handläggare där det är särskilt viktigt att vara noggrann (enligt handboken för AID).

Vi vill att Vision genom Offentliganställdas förhandlingsråd, OFR (som har en representant i Statistikkommittén) lyfter denna fråga i Statistikkommittén för vidare utredning.

### Kongressen föreslår besluta

- att** Vision, genom OFR, i Statistikkommittén driver frågan om att undersöka hur väl AID-systemet egentligen efterföljs hos lokala parter, över hela landet, genom att fråga både arbetsgivare och arbetstagarorganisationer
- att** Vision genom OFR i statistikkomittén efterfrågar tydligare instruktioner i hur klassifikation av anställda ska göras

### Motionär:

Vision Göteborg



## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Rätt klassning ger rätt lön! AID-koders efterlevnad**

Det är viktigt att AID används rätt utifrån yrkesklassificeringens syfte och beskrivning. Att det lönestatistiska underlaget är tillförlitligt och korrekt är av stor betydelse, eftersom det används i förhandlingar och analyser och ger kunskap om medlemmarnas lön, något som vi vet är av stor vikt och intresse för medlemmarna. Dessutom används det på nationell nivå av till exempel Medlingsinstitutet och Statistiska Centralbyrån i beräkningar och analyser av lön på svensk arbetsmarknad.

I handboken för AID anges tydligt att syftet med AID är att ta fram ett gemensamt underlag i samband med centrala förhandlingar om lön och ge en allmän information om lönestruktur, lönelägen, löneutveckling och sysselsättning. Det är avsett att användas för att kunna analysera lönebildningen på central och lokal nivå samt för viss planering och ska inte användas som instrument för systematisk arbetsvärdering av arbetsgivaren. Samtliga anställda ska klassificeras utifrån faktiska, aktuella och regelmässiga arbetsuppgifter. Till stöd för klassificeringen finns en lista med detaljerade beskrivningar av samtliga arbetsområden (etiketter), samt en handbok med utförliga instruktioner om hur man ska koda arbetstagarna.

Det åligger centrala parter att hålla klassificeringssystemet uppdaterat vad gäller innehåll och struktur, medan det åligger de lokala parterna att göra en kontinuerlig översyn av de anställdas etiketter och olika typer av koder, utförligare beskrivet i Löneavtal i aktuell HÖK.

Statistikkommitténs uppdrag är att diskutera, bereda och kunna fatta beslut i statistikfrågor. Statistikkommitténs uppdrag är vidare att vårda klassificeringssystemet Arbetsidentifikation (AID) genom att fortlöpande bevaka att kvaliteten i AID upprätthålls och vid behov besluta om lämpliga insatser. Statistikkommittén kan efter hörande av parterna utreda/bereda och besluta om andra frågor.

Lokala parter ansvarar för att bevaka att AID används rätt och i de fall det inte används rätt lyfta det till statistikkommittén via Visions representant i OFR:s statistiknätverk. Tydliga instruktioner finns i handboken till AID vilka arbetsgivaren bör hänvisas till. Statistikkommittén kan inte utläsa av det underlag som samlas in om anställda kodalas fel hos enskilda arbetsgivare, utan är beroende av att lokala fall beskrivs och lyfts. Det är inte heller kommitténs ansvar att undersöka hur det går till lokalt. Däremot att agera om det blivit tydligt att finns uppenbara felanvändningar någonstans.

Förbundsstyrelsens bedömning är att problemet sannolikt inte beror på otillräckliga instruktioner. Detta tycks vara en fråga om hur överenskommelsen mellan parterna efterföljs. I ett sådant läge bör lokala missförhållanden lyftas centralt om de inte kan klaras ut på annat sätt. I första hand ska lokala parter söka uppnå enighet om hur instruktioner och centrala överenskommelser ska tolkas. Om detta inte är möjligt lyfts exempel på missförhållanden till regionalt center och i nästa steg Visions statistiker. För att statistikkommittén ska kunna agera krävs underlag från lokalt ärende. Sådant lokalt ärende kan behandlas inom ramen för kommitténs arbete. Möjligheter till framgång i Visions arbete kommer vara avsevärt större om vi kan lyfta de konkreta exempel på lokala problem som finns.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## **47. Vision förespråkar friskvårdstimme och friskvårdsbidrag för sina medlemmar genom arbetsgivaren.**

Friskvårdsbidrag är en fast årlig bestämd summa som kan "brinna inne" om medarbetare inte hinner använda det. Friskvårdsbidrag eller sk. Friskvårdsersättning ersätter enklare aktiviteter till ett mindre kostnadsvärde med inslag av motion eller annan friskvård. Friskvårdsbidraget ersätter kostnader för friskvård, medan friskvårdstimmen ger möjlighet till friskvård under arbetstid utan löneavdrag.

Flera kommuner i länet erbjuder redan sina medarbetare båda alternativen utifrån ett hälsofrämjande perspektiv.

Många av våra medlemmar upplever att de inte hinner använda sitt friskvårdsbidrag på fritiden och att det därför "brinner inne". Genom att erbjuda medarbetaren både friskvårdstimme under arbetstid samt friskvårdsbidrag medför arbetsgivaren att medarbetarna ökar deras möjligheter till ett mer hälsosamt liv.

Friskvårdstimme kan användas 1g/vecka och tas ut under arbetstid samt anpassas utifrån arbetssituation. Friskvårdstimme kan ses som ett mer flexibelt alternativ för våra medlemmar eftersom det kan anpassas efter medlemmens behov och tillgänglighet.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** avtalsgruppen ska utreda om det är möjligt att friskvårdstimme kan användas utifrån arbetssituation.

#### **Motionär:**

Vision Järfälla avd 121

Vision Stockholms stad står bakom motionen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Vision förespråkar friskvårdstimme och friskvårdsbidrag för sina medlemmar genom arbetsgivaren**

Många arbetsgivare erbjuder idag sina anställda en ledig timme per vecka för friskvårdsaktiviteter. Andra ersätter anställda för kostnader gällande friskvårdsaktiviteter på sin fritid.

Förbundsstyrelsen anser att en friskvårdstimme är att föredra, men anser att det i första hand är en fråga som bör lösas genom lokala överenskommelser med respektive arbetsgivare. Det finns förslag på förhandlingsmall för intresseförhandling om friskvård på arbetstid i [Frågor och svar](#) för förtroendevalda.

Friskvårdstimme eller ersättning för t ex ett gymkort är enligt förbundsstyrelsens bedömning inte möjlig att föra in i centrala avtal. Det finns dock all anledning att resonera med både centrala och lokala arbetsgivare om det goda i att förbättra arbetsmiljön och hälsan för de anställda genom att bekosta ändamålsenliga friskvårdsåtgärder. Sådana diskussioner förs fortlöpande och avtalsgruppen är delaktig i de sammanhang där avtalsförhandlingar förs.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## **48. Förändring gällande beräkandet av den så kallade kalenderfaktorn**

Kalenderfaktorn är det verktyg som beräknar hur stort bortfallet blir på din lön vid ex sjukdomsfrånvaro.

Då faktorn räknas på samtliga dagar under en månad kontra intjäningen som sker ca 20 dagar per månad blir avdraget oproportionerligt stort.

Vi ser exempel på medlemmar som behöver vabba mycket under småbarnsåren och därmed drabbas hårt.

Även de som har oregelbundna tider drabbas hårt då avdraget ökar vid ex nattskift och kan vara så stort som 1,7.

Ur ett jämställdhetsperspektiv och även ur ett sunt arbetslivs perspektiv är detta en tydlig motpol.

Fler medlemmar riskerar pressa sig att arbeta trots vårdbehov på grund av att bortfallet i lön blir för stort.

Detta är inte en hållbar beräkning och den bör därför ses över för att åstadkomma en förbättring.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Vision verkar för en översyn av dagens beräkningsvärden till fördel för våra medlemmar.

#### **Motionär:**

Henrik Wijkmark, Jönköpingsavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Förändring gällande beräkandet av den så kallade kalenderfaktorn**

Kalenderfaktorn tillämpas för att ta hänsyn till att en arbetstagare får lön sju dagar i veckan och skapa ett rättvist avdrag för frånvaro. Vid olika former av ledigheter används därför en matematisk formel för att avdrag ska göras som kompenserar för att arbetstagaren får lön alla veckans dagar. Det innebär att avdraget vid ledighet, t ex semester, sjukdom eller tillfällig vård av barn blir högre än om arbetstagaren endast skulle få avdrag för den enskilda dag då ledigheten inträffar. Som exempel är avdraget vid sjukdom 1,4 dagar för en person som jobbar fem dagar i veckan.

Förbundsstyrelsen ser det inte som möjligt eller önskvärt att förändra denna grundläggande omständighet. För att kunna förändra detta skulle varje anställd behöva få lön endast de dagar man arbetar. Idag har i stort sett alla anställda månadslön, vilket förbundet under många år fram till sextioalet kämpade för. Månadslön gör att alla medlemmar alltid vet vilken lön som kommer att betalas ut inför varje månadsskifte.

Den omständighet att vissa medlemmar gör en inkomstförlust, t ex vid VAB, beror på att lagstiftningen sätter en översta inkomstgräns för ersättning till 7,5 eller 10 basbelopp. Detta finns förstås anledning att diskutera om med våra lagstiftare.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## **49. En ökande pensionsålder behöver också medföra en revidering om semester i kollektivavtalet**

Under de senaste åren har regeringen tagit beslut om ny riktålder för pension. Med anledning att svenskar lever allt längre och fler år som pensionär innebär att den intjänade pensionen ska räcka över en längre tid. Genom att höja pensionsåldern kan man också ta vara på kompetensen från de äldre arbetstagarna. Pensionsåldern kommer säkerligen öka i framtiden igen.

Enligt lagstiftning gäller 25 semesterdagar. Enligt kollektivavtal för anställda medlemmar inom kommuner (de så kallade allmänna bestämmelserna) får medarbetare 31 semesterdagar från det år medlemmen fyller 40 år samt 32 semesterdagar från det år medlemmen fyller 50 år. 32 semesterdagar gäller fram tills att medlemmen går i pension enligt de allmänna bestämmelserna.

Vi vill att våra medlemmar ska få så mycket som möjligt från sitt arbetsliv och ha en hållbar arbetssituation hela vägen fram till pensionen.

### **Kongressen föreslår besluta**

- att** Vision i sitt avtalsarbete verkar för att införa fler än 32 semesterdagar för medlemmar över 50 år.
- att** Vision i sitt påverkansarbete verkar för att ändra semesterlagstiftningen genom att införa fler än 32 semesterdagar för medlemmar över 50 år.

#### **Motionär:**

Danderyd Vision

Följande avdelningar/klubbar står bakom motionen: Solna avdelningen, Vision Österåkeravdelning 082, Nackaavdelningen, Stockholm stad, Täbyavdelningen, Vision avdelning-121 (Järfälla), Lidingö

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **En ökande pensionsålder behöver också medföra en revidering om semester i kollektivavtalet**

Fler semesterdagar och därmed bättre möjlighet till vila och återhämtning under semesterledigheten bidrar till Visions mål om förkortad arbetstid. Den ökade pensionsåldern är ett konkret exempel på ökade behov av ledighet när arbetslivet förlängs alltmer. Men behovet av mer tid för återhämtning och vila finns inte bara hos arbetstagare över 50 år utan hos alla grupper. Det utesluter inte att arbetstagare på grund av högre ålder kan vara en grupp som i en avtalsförhandling ges fler semesterdagar. Men förbundsstyrelsen ser inte att det finns skäl att krav fler semesterdagar endast ska gälla arbetstagare som är 50 år eller äldre. Motionen begränsar därför förbundets möjligheter att driva frågan om arbetstidsförkortning förutsättningslöst för alla grupper.

Inför en avtalsrörelse tar Vision fram yrkanden genom samarbete med avtalsgrupper, referensgrupper eller referenspersoner för att anpassa yrkandena till de förutsättningar som finns inom branschen vid varje givet tillfälle. Det finns ofta ett stort antal önskemål om förändringar i ett avtal men Vision behöver varje gång utvärdera vilka yrkanden som är viktigast för medlemmarna på avtalsområdet och vilka yrkanden som är störst chans att få igenom.

Sedan tidigare har Vision beslutat att verka för förkortad arbetstid och den frågan finns med i beredning av yrkanden inför kommande avtalsförhandlingar.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## **50. Lönen är extra viktig när du är sjukskriven eller går i pension eller har NPF**

Vi har noterat att många av Visions medlemmar blir sjuka av psykisk ohälsa. Under många år har naturliga avgångar varit ganska osynliga då arbetsgivaren oftast struntar i att ersättningsrekrytera medarbetare eftersom cheferna är tvungna att hålla budget. Det är sällan som vi fackliga märker av neddragningarna då det allt för ofta struntar i att förhandla om neddragningarna. När vi märker av neddragningarna är när arbetsbelastningen blir hög. Allt fortgår utan att arbetsbelastningen minskar utan de kvarvarande arbetsuppgifterna delas ut till de som är kvar i verksamheten.

När neddragningarna har blivit tillräckligt många så blir situationen ohållbar för medarbetarna då arbetsbelastningen blir för hög och priset du betalar är psykisk ohälsa med risk för att förkorta ditt liv. Till slut så hamnar många medarbetare i utmattning eller får andra sjukdomar som har med psykisk ohälsa att göra. Även chefer påverkas av detta då medarbetare och förtroendevalda påpekar det orimliga i att drift inskränka tjänster när arbetet kräver fler anställda samtidigt som arbetsgivaren säger att cheferna ska spara pengar.

Personer som blir sjukskrivna för utmattning har allt som oftast haft symtom under många år. Symtomen kommer smygande på och blir fler med tiden ända tills det tar stopp. I efterhand så kan den sjukskrivne inse att arbetsförmågan har varit betydligt lägre innan själva sjukskrivningen. Priset den utmattade personen betalar är psykisk- och fysisk ohälsa. I samtliga fall vi har träffat på medlemmar som är utmattade eller början till psykisk ohälsa så är det oftast hög arbetsbelastning, dålig organisation eller ledningsstrukturen där chefer har ett omöjligt uppdrag där de saknar rätt förutsättningar. Där budgeten går före rätt antal anställda, rätt lön eller arbetsmiljö.

Vid en utmattning så tar all energi slut för allt, där du endast försöker att orka med dig själv. Priset för den utmattade är för högt! Minnet påverkas, fokus uteblir, blodtrycket blir farligt högt och många andra symtom. När du sedan kommer tillbaka så behöver förändringar göras för resten av livet för att försöka hålla ihop och undvika utmattning eller psykisk ohälsa igen.

När någon är långtidssjukskriven så påverkas lönen för individen då det är stor skillnad på att få lön och att få sjukpenning. En person med högre lön mot en person med lägre lön när du arbetar så kan skillnaden vara ganska lika lön. När du är sjukskriven så blir skillnaderna betydligt större för om du har lägre eller högre lön. Det betyder att en person med lägre lön behöver som frisk och arbetande säkerställa att denne har en buffert för att kunna klara av en sjukskrivning under längre tid. I samband med löneöversynen påverkas lönen/löneökningen negativt då du inte har kunnat prestera på samma sätt och då arbetsgivaren förväntas hålla nere lönen då budgeten är viktigast.

Efter att ha varit sjukskriven i 90 dagar så försvinner ersättningen från arbetsgivaren på 10%. Ansvaret verkar ligga på den sjukskrivne att veta och vara medveten om att hen kan söka pengar från AFA försäkringen som betalas ut under en period. Efter dag 366 sänks ersättningen från Försäkringskassan till 75%. Som sjukskriven så har du oro både för din hälsa och din ekonomi.

Vi ser också att personer som har NPF diagnos ofta får lägre löneutveckling. Varje gång vi lyfter det utifrån diskriminering så får vi svar om att personen utför arbetet i mindre omfattning än kollegor. Detta blir rätt provocerande då vår erfarenhet är att de arbetar oftast mer och då särskilt med tanke på att de lägger minst 110% utifrån sina förutsättningar. Är meningen att de med NPF diagnos ska veta att de aldrig har en chans att vara på samma nivå som alla andra lönemässigt för att de behöver ha rätt förutsättningar?



Personer med NPF får ofta utmattnings diagnos liksom ambitiösa, duktiga, högt engagerade, lojala personer med hög arbetsförmåga blir ofta sjuka i utmattnings och i samband med sjukskrivning så straffas de ofta med låg löneutveckling utifrån att arbetsgivaren anser de presterar sämre än kollegor.

Då systemet för pension påverkas på liknande sätt som i samband med sjukskrivning och då skillnaderna blir mer väsentliga för de som har lägre lön än de som har högre lön så är lönen viktig för Visions medlemmar.

Dessa frågor är relevanta för att Vision ska fortsätta vara ett relevant fackförbund i framtiden.

## **Kongressen föreslår besluta**

- att** förbundsstyrelsen ska arbeta för att arbetsgivare har skyldighet att informera den sjukskrivne i god tid om AFA försäkringen samt att personen får informationen. Exempelvis via Kivra eller brev hem i brevlådan.
- att** förbundsstyrelsen ska se över möjligheten att driva frågan om ökad kompensation till personer med längre sjukskrivningsperioder.
- att** förbundsstyrelsen arbetar för att arbetsgivare och politiker tar sitt ansvar för att säkerställa en tillräcklig bemanning och en god arbetsmiljö för att undvika psykisk ohälsa, utmattningssyndrom och sjukskrivningar
- att** förbundsstyrelsen arbetar för höjda löner och att arbetsgivare vid den årliga löneöversynen följer avtal och att ett förväntat arbetsresultat resulterar i löneökning för medarbetaren
- att** förbundsstyrelsen arbetar för att arbetsgivare ser över hur de arbetar med och säkerställer rätt förutsättningar och korrekt lönesättning för personer med NPF

### **Motionär:**

Yvette Forssmark Ordförande, Nackaavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Lönen är extra viktig när du är sjukskriven eller går i pension eller har NPF**

Den bild som motionsförfattarna ger överensstämmer med hur många av Visions medlemmar upplever förhållanden på arbetsplatser runt om i landet. Psykisk ohälsa är ett växande och oroande problem som är prioriterat för Vision. Det som i motionen nämns om att arbetsgivare inte samverkar eller MBL-förhandlar en indragning av en vakant tjänst är oroande. Det bör påpekas att arbetsgivare om inte annat har överenskommit i lokala avtal är skyldiga att samverka/MBL-förhandla sådan fråga som organisationsförändring. I samband med sådan samverkan uppstår det sammanhang där Vision kan arbeta med arbetsmiljöfrågor på arbetsgivarnivå.

Det är korrekt att den sjukskrivna själv måste göra en anmälan till AFA försäkring för att ha rätt till ersättning. Även arbetsgivaren anmäler sjukskrivning för medarbetaren. AFA hämtar sedan in uppgifter från Försäkringskassan för att säkerställa att uppgifterna överensstämmer. För att höja medvetenheten om detta har informationsinsatser genomförts efter påpekande från fackförbund. Vision bör verka för att arbetsgivaren på lokal nivå informerar den sjukskrivna om att hen ska anmäla sin sjukdomsperiod.

En ökad ersättning vid längre sjukskrivningsperioder kan uppnås på olika sätt. Ersättning kan idag fås av såväl Försäkringskassan som via kollektivavtalad sjukförsäkring. Det är Visions uppfattning att ersättningsnivån i förhållande till lönen behöver höjas. Förbundet verkar för detta.

Diskriminering på grund av funktionsnedsättning är en prioriterad fråga när det gäller Visions arbete med En arbetsplats för alla. Inom ramen för det arbetet har även en e-utbildning tagits fram för att öka kunskapen om "NPF på jobbet". Att t ex bli strukturellt lönediskriminerad för att man har en NPF-diagnos är inte acceptabelt men det förekommer med all säkerhet. Det finns ett arbete lokalt att göra eftersom fördomarna mot denna grupp gör att de prestationerna riskerar att tappas bort, samt att anpassningar på arbetsplatsen inte gjorts och att medlemmen därmed inte kunnat prestera optimalt.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att**                    anse motionen besvarad

## **51. Vision ska överge sifferlöst centralt avtal**

Jobbar som IT-tekniker inom Karlskoga kommun och tillhör Visions avdelning 056. Vi har fått info om att kommunen endast satt 2,2% i lönebudget på redan ganska låga löner. Det är andra gången på kort tid som kommunen gör så. De ser det troligen som ett sätt att spara pengar i kärva tider då Vision inte har en fast % i centrala avtalet. När nästa centrala avtal skall förhandlas tycker jag att det ska vara en fast %. Börja på ca 12% och gå ner till max 7% vid förhandling för att ta igen lite på förlusterna i sifferlösa avtalen.

### **Kongressen föreslås besluta**

**att** Vision frångår sifferlösa centrala avtal

#### **Motionär:**

Henric Andersson, Vision avd 056

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Vision ska överge sifferlöst centralt avtal**

Vision tecknar löneavtal med ett antal olika arbetsgivarorganisationer. Vissa löneavtal har under lång tid innehållit centralt angiven löneökningstakt medan andra, åtminstone i perioder, varit avtal utan centralt reglerad löneökningstakt. Löneavtalet inom Huvudöverenskommelsen som Vision tecknar med Sveriges Kommuner och Regioner samt Sobona har i och med HÖK 24 en centralt reglerad löneökningstakt. Dessförinnan var löneavtalet inom HÖK utan angiven löneökningstakt.

Eftersom förutsättningarna mellan olika avtalsområden skiftar har frågan om centralt angiven löneökningstakt inom Vision hanterats av respektive avtals avtalsgrupp utifrån de viljor som funnits hos medlemmar och förtroendevalda på det aktuella området. Visions lönepolitik innehåller vissa drag som är gemensamma, men i denna fråga finns en frihet för olika val mellan avtalsområden. Det finns stora fördelar med att kunna anpassa yrkanden och kollektivavtal efter vad just de berörda medlemmarna efterfrågar.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## **52. Arbetsgivaren ska också motivera lönen skriftligt**

Enligt kollektivavtal har arbetsgivaren idag en skyldighet att motivera lönen. Men arbetsgivaren har ingen skyldighet att motivera lönen skriftligt.

Detta leder till osäkerhet för våra medlemmar, framför allt när de får en ny chef. Det brister ofta i överlämningen när en chef slutar och en ny chef tillsätts. Den nya chefen kanske inte vet varför en medlem har haft den löneutveckling som medlemmen har haft.

En skriftlig motivering av lönen kan förebygga godtycklig lönesättning och säkerställa att lönesättningen är individuell, i enlighet med löneavtalet.

Till exempel har Haninge kommun en lokal överenskommelse om att lönen ska motiveras skriftligt och att medarbetaren kan lämna ett yttrande över lönen. I samverkan har Haninge och arbetsgivaren tagit fram mallar för att underlätta arbetet för chefer. Vision i Haninge har positiva erfarenheter av detta arbete, och det har inte medfört extra arbetsuppgifter för cheferna.

Lönen är det enda och yttersta belöningsverktyget för chefer. Genom att även motivera skriftligt stärks detta verktyg. Detta verktyg behöver användas på ett säkert och transparant sätt. Förslaget ska inte innebära någon begräsning av muntlig motivering av lön.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Vision i förhandlingar av framtida kollektivavtal yrkar för att lönen ska skriftligen motiveras

#### **Motionär:**

Haningeavdelningen, Nackaavdelningen, Solnaavdelningen, Täbyavdelningen, Lidingöavdelningen, Vision Stockholms stad, Xerxes Fallah, Haningeavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Arbetsgivaren ska också motivera lönen skriftligt**

Vision tecknar centrala kollektivavtal om lön med Arbetsgivaralliansen, Almega Tjänsteföretagen, Almega Vårdföretagarna, Fastigo, Fremia, Sobona, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Sveriges Kommuner och Regioner. Med vissa av dessa arbetsgivarorganisationer tecknas flera löneavtal för olika branscher. Avtalsreglerade krav varierar mellan dessa avtal och i många fall mellan arbetsgivare med samma avtal beroende på den lokala lönebildningen som hanteras av lokala parter.

Inför förhandlingarna av HÖK 24 som Vision tecknar med SKR och Sobona yrkade Vision på följande: "Att lönesamtalet ska dokumenteras skriftligt av arbetsgivaren." Denna fråga är ännu olöst men ingår i det utvecklingsarbete av löneavtalet som samtliga kollektivavtalstecknande fackförbund nu påbörjar. Yrkandet är alltså i högsta grad aktuellt och Vision driver frågan.

Krav på skriftlig dokumentation av lönesamtal kan i bästa fall bidra till tydlighet i den lokala lönerrevisionen och vara något handfastt att förhålla sig till för såväl chef som medarbetare. Skriftlig dokumentation kan också underlätta vid personalomsättning i en arbetsgivarens chefsgrupp. Det är dock av stor vikt att ett krav på skriftlighet utformas på lämpligt sätt i relation till gällande kollektivavtal och lönebildning. Det bör beaktas att skriftlig dokumentation som utförs på ett olämpligt sätt kan upplevas som negativt av medarbetaren. Därför ska ett krav på skriftlighet vara väl genomarbetat av centrala parter när det införs i avtal.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

- att** bifalla motionen
- att** därefter överlämna motionen för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser, förhandlingar och partsarbete

### **53. Distansarbete är en konkret klimatåtgärd**

Denna motion syftar till att minska den mänskliga klimatpåverkan och energianvändningen. Den senaste pandemin visade att många av våra medlemmar kan utföra sina arbeten lika bra, om inte bättre, även på distans.

Det finns risker med distansarbete och dessa ska tas på allvar, analyseras, förebyggas och förhindras. Klimatkrisen är en angelägenhet både nationellt och globalt som kräver att vi måste ändra våra vanor och leva avsevärt mer klimatsmart.

Utöver den rumsliga friheten och flexibiliteten som distansarbete ger individen, minskar det också våra resor till och från arbetet, samt användningen av lokaler och därmed energianvändningen.

Fler av våra medlemmar behöver ha möjlighet att kunna arbeta på distans, så att arbetsgivarna tvingas minska sina kontorslokaler och därmed sina energikostnader. Fler behöver arbeta på distans så att resor till och från arbetet minskar på ett märkbart sätt, eller åtminstone inte ökar mer.

För att distansarbete ska kunna slå igenom, så att vi kan dra nytta av dess fördelar och förebygga dess risker, behöver en rad åtgärder vidtas. Vi genom denna motion vill att Vision ska vara drivande i denna fråga.

#### **Kongressen föreslår besluta**

- att** Vision ser distansarbete som en konkret klimatåtgärd
- att** Vision i sitt fackliga påverkansarbete och förhandlingar i kollektivavtal verkar för att främja distansarbete
- att** Vision i sitt påverkansarbete mot lagstiftaren verkar för att främja möjlighet till distansarbete genom lättnader i relevanta lagar

#### **Motionär:**

Haningeavdelningen, Nackaavdelningen, Vision avdelning 128, Upplands-Bro, Solnaavdelningen

Xerxes Fallah, Haningeavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Distansarbete är en konkret klimatåtgärd**

Förbundsstyrelsen håller med motionären om att vi som fackförbund ska göra det vi kan för att bidra till minskad klimatpåverkan. Ett fair arbetsliv förutsätter en hållbar samhällsutveckling med mindre negativ påverkan på miljö och klimat.

För medlemmar som inte har möjlighet att ta sig klimatsmart till sin arbetsplats innebär distansarbete minskade jobbresor och blir en pusselbit i ett hållbart arbetsliv. Visions medlemmar har olika förutsättningar både för att kunna ta sig klimatsmart till jobbet och för att ha möjlighet att jobba på distans.

Förbundsstyrelsen tycker det är viktigt att alla medlemmar ska kunna ta sig klimatsmart till jobbet. Vi är också övertygade om att medlemmarna själva tar stort ansvar genom att åka kommunalt, köra el-bil, cykla eller promenera. Det beror helt på var du befinner dig i förhållande till din arbetsplats.

När det gäller möjligheten att jobba på distans så följer Vision forskningen som bland annat säger att det i första hand är möjligheten till att själv kunna påverka och ha en flexibilitet som ger de positiva psykosociala arbetsmiljömässiga effekterna.

Förbundsstyrelsen har uppfattningen att en genomtänkt balans mellan närvaro på arbetsplatsen och arbete från hemmet skapar möjligheter till hög kvalitet och samtidigt bidrar till att den anställde får mer makt över var och när arbetet ska utföras genom den frihet som arbetet från hemmet innebär. Förbundsstyrelsen vill därför öka möjligheten för den enskilde anställde att själv avgöra när arbetet kan utföras från hemmet. Och precis som motionären pekar på är det samtidigt viktigt att jobba med att förebygga eventuella risker som kan kopplas till distansarbete.

Förbundsstyrelsen anser att det är viktigt att påpeka att distansarbete ska finnas som möjlighet för de medlemmar som har förutsättningar hemma för att kunna göra, både utrymmesmässigt och psykosocialt. Vi tror att många medlemmar vill ha flexibiliteten att välja distansarbete, men de vill inte förlora möjligheten att vara på kontoret.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse första att-satsen besvarad

**att** bifalla andra och tredje att-satserna



## **54. Löneväxling mot ledighet för att öka våra medlemmar självbestämmande**

Vi vill att våra medlemmar ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv och ha största möjliga inflytande över sitt arbete.

Vi vill att våra medlemmar ska kunna byta ut årets lönepåslag mot ledighet. Det innebär att ett lönepåslag på till exempel 1 000 kr ska kunna tas ut som motsvarande ledighet i timmar under ett år. Året efter ska medarbetaren få påslaget i pengar. Självklart ska detta bygga på frivillighet hos medarbetaren.

Vi ser det som en möjlighet för medarbetaren att kunna få några extra lediga dagar under året, utan att det innebär en stor kostnad för arbetsgivarna.

### **Kongressen föreslås besluta**

**att** Vision i sitt avtalsarbete verkar för att löneväxling mot ledighet ska erbjudas till medlemmarna

#### **Motionär:**

Haningeavdelningen, Nackaavdelningen, Danderyd Vision, Lidingöavdelningen, Xerxes Fallah, Haningeavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Löneväxling mot ledighet för att öka våra medlemmar självbestämmande**

Många av Visions medlemmar önskar en minskad arbetstid och mer ledighet. Höga stressrelaterade sjuktal och stor personalomsättning visar också på behovet av att arbeta för en sundare balans mellan yrkesliv och privatliv. Vision strävar ständigt efter ett mer hållbart arbetsliv, både genom att arbeta för en minskad tid som arbetstagarna ska stå till arbetsgivarens förfogande och för ett ökat individuellt inflytande över arbetstiden.

Vision verkar sedan förbundsmötet 2020 för att 30 timmars arbetsvecka med bibehållen lön ska införas. Vi har i avtalsförhandlingarna för HÖK-området samma år fått igenom en arbetstidsförkortning för de som jobbar ständigt natt. På lokal nivå har Visions förtroendevalda på många håll framgångsrikt intresseförhandlat om möjlighet att växla semesterdagstillägg mot lediga dagar.

Att du ska kunna använda värdet av din lön till andra förmåner efter egna behov och önskemål är en del av vår lönepolitiska inriktning Vision för rätt lön. Motionens förslag om att kunna växla lönehöjning mot ledig tid skulle kunna vara ytterligare ett sätt för Vision att arbeta för mer möjlig ledighet och även ett sätt att stärka det individuella inflytandet. Förbundsstyrelsen ser väl på den föreslagna möjligheten för varje enskild individ att kunna prioritera mer lön eller mer ledighet. Att det ska gå att fatta olika beslut olika år är en annan positiv aspekt.

Kompetensförsörjningsproblemet som råder på många områden skulle kunna försvåra genomförande av förslaget i centralt kollektivavtal. Samhällets generella löneökningstakt kan få direkta konsekvenser på möjlighet till och förväntningar kring tillväxlade ledig tid. Möjligheten till löneväxling på en arbetsplats skulle dock kunna vara en konkurrensfördel på arbetsmarknaden och signalera attraktiv arbetsgivare.

Ett alternativ till central kollektivavtalsreglering skulle kunna vara lokala kollektivavtal. Hur modellen som föreslås i motionen skulle stå sig i jämförelse med andra lösningar för individuellt byte av pengar mot tid, såsom arbetstidskonton och semesterväxling, blir kanske tydligt först efter att exakt utformning utarbetats och prövats lokalt. Lokala avtal med denna typ av innehåll skulle ge centrala parter större möjlighet att bedöma nyttan av en central reglering.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** bifalla motionen

**att** därefter överlämna motionen för beredning och prioritering inför kommande avtalsrörelser, förhandlingar och partsarbete

## 55. Hur kan framtidens friskvårdsbidrag se ut?

Idag har många av våra medlemmar friskvårdsbidrag genom arbetsgivaren, i varierande belopp för att delta i olika friskvårdsaktiviteter. Vi ser dock att många väljer att inte utnyttja detta erbjudande, och i vissa fall stressar medlemmarna för att nyttja sitt friskvårdsbidrag i sista minuten i december.

Kan framtidens friskvårdsbidrag förändras så att fler kan använda det till mer än bara friskvårdsaktiviteter? Kanske som ett lönepåslag, semester eller pension? Eller för att köpa träningskläder eller träningsverktyg till hemmet? Detta skulle kunna ses som mer flexibelt för våra medlemmar, då friskvårdsbidraget kan anpassas efter medlemmens behov och tillgänglighet.

Vidare behöver maxtaket höjas så att fler arbetsgivare kan höja sitt friskvårdsbidrag.

### Kongressen föreslår besluta

- att** avtalsgruppen ska utreda om det är möjligt att friskvårdsbidragen kan användas till andra former än bara friskvårdsaktiviteter
- att** i förekommande fall påverka lagstiftningen för att kunna göra friskvårdsbidraget mer flexibelt eller använda det utifrån medlemmens behov
- att** Förbundsstyrelsen ska arbeta för att påverka lagstiftningen om att höja Skatteverkets maximum gränsen till minst 10 000 kr

### Motionär:

Haningeavdelningen, Nackaavdelningen, Solnaavdelningen, Täbyavdelningen, Xerxes Fallah, Haningeavdelningen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Hur kan framtidens friskvårdsbidrag se ut

Vision verkar för ett hållbart arbetsliv. Regelbunden friskvård är ett sätt att bibehålla och utveckla fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande.

Flertalet arbetsgivare erbjuder sina anställda en skattefri personalvårdsförmån i form av friskvårdsbidrag. Friskvårdsbidrag kan nyttjas till motionsaktiviteter och annan friskvård och kan idag uppgå till som mest 5 000 kr per år och anställd. Den anställde väljer själv vad den vill bekosta med sitt friskvårdsbidrag men vad som är godkänt eller inte har tydliggjorts genom ett antal rättsliga avgöranden.

Personalvårdsförmåner är reglerade i Inkomstskattelagen och för att skattefriheten ska gälla behöver förmånen gälla för samtliga anställda, vara av mindre värde och ge möjlighet till aktiviteter av enklare slag. De närmare reglerna framgår av själva lagtexten men även av rättspraxis. Sammantaget får det anses klarlagt att friskvårdsbidraget inte går att ersätta med kontant utbetalning och inte får växlas till sådant som inte är friskvård, såsom pension eller semester. Det är inte heller eftersträvänsvärt för Vision att arbeta för att ändra dessa regler då det skulle medföra risken att färre deltog i aktiviteter som främjar hälsa och motverkar sjukskrivningar.

Vi har idag ett förändrat arbetsliv, där många arbetar en betydande del av sin arbetstid på distans. Sedan en tid är det möjligt att använda friskvårdsbidrag till deltagande i digitala motionsaktiviteter. Däremot är det tydligt utifrån rådande praxis att det inte går att använda friskvårdsbidraget till träningskläder, skor eller utrustning.

Förbundsstyrelsen delar motionärernas ståndpunkt att det vore önskvärt med en höjning av nuvarande beloppsgräns för friskvårdsbidrag. Många arbetsgivare erbjuder dock inte i nuläget sina anställda ett friskvårdsbidrag som når upp till beloppsgränsen på 5 000 kr. Förbundsstyrelsen vill därför uppmana fler förtroendevalda att genomföra lokala [intresseförhandlingar](#) i denna typ av frågor.

De senaste åren har inflation och ökade levnadskostnader påtagligt påverkat de flestas ekonomi. Trots det har Skatteverkets beloppsgräns för friskvårdsbidrag varit oförändrad under en längre tid vilket innebär att bidraget räcker till färre aktiviteter. Det finns en överhängande risk för att värdet urholkas ytterligare över tid med bibehållen nivå. För att friskvårdsbidraget ska fortsätta vara en meningsfull förmån bör den nuvarande beloppsgränsen ses över och löpande anpassas efter inflation och kostnadsökningar.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

**att** avslå motionen samt

**att** Vision ska verka för att Skatteverkets beloppsgräns för friskvård anpassas efter inflation och kostnadsökningar.

# Organisation

## 56. Stadga om Visions förhållningssätt gentemot odemokratiska partier.

Vision har under en lång tid försvarat sin värdegrund genom att ta ställning mot partier vars värdegrund strider mot Visions. Vision har fattat beslut om att förtroendevalda som är/blir förtroendevalda i sådana partier inte längre kan representera Vision.

Vision Göteborg vill ytterligare stärka förhållningssättet i dessa frågor genom att införa en skrivelse i de nationella stadgarna.

Det är svårt att föreslå en exakt ordalydelse för stadgeförändring så därför föreslår vi att förbundsstyrelsen arbetar fram ett sådant förslag inför lämpligt kommande möte där detta kan fattas.

### Kongressen föreslås besluta

**att** ge förbundsstyrelsen i uppdrag att bereda en stadgeändring med syfte att befästa Visions förhållningssätt gentemot partier som inte har en värdegrund som är förenlig med Visions värdegrund.

#### Motionär:

Vision Göteborg

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Stadga om Visions förhållningssätt gentemot odemokratiska partier

Förbundsstyrelsen instämmer med motionären om vikten av att Vision och dess företrädare tydligt tar ställning mot partier och organisationer som inte delar Visions värdegrund. Det är ett väl förankrat ställningstagande sedan ett tidigare beslut av 2012 års förbundsstyrelse. Att fackliga företrädare i Vision inte kan kombinera ett uppdrag med engagemang som förtroendevald i en någon annan organisation, vilken inte delar Visions inställning, hade redan 2010 slagits fast av dåvarande förbundsordförande Eva Nordmark.

Beslutet grundar sig i Visions stadgar där det redan i portalparagrafen framgår att *"Förbundets verksamhet bygger på värderingar som värnar de demokratiska principerna och respekten för alla människors lika värde."* (§1) Hållningen tydliggörs av Visions värdegrund som beslutades av Visions förbundsmöte 2014 i vilken det framgår att *"Vision har allas lika värde och respekt för den enskilde som ledstjärna. Därför tolererar vi inga former av diskriminering, rasism eller kränkande särbehandling."* Värdegrunden slår också fast att *"jämställdhet och mångfald är en styrka"* samt att förbundets företrädare ska agera och säga *"ifrån när fördomar och myter om människor sprids på arbetsplatserna."*

Frågan om Visions hållning mot partier och organisationer som inte delar organisationens värdegrund har återkommit till förbundsstyrelsens bord ett flertal gånger och var senast uppe för diskussion under våren 2023.

Förbundsstyrelsen har vid dessa tillfällen inte bedömt att Visions nuvarande värdegrund eller stadgar varit i behov av nya skrivningar och den bedömningen kvarstår. Visions nuvarande stadgar tar tydligt ställning för demokratiska principer och allas lika värde och förbundsstyrelsen anser att det ger ett tillräckligt signalvärde. Att stadgarna sedan också kompletteras med Visions värdegrund skapar en helhet och det viktigaste i sammanhanget är att förbundet och alla Visions företrädare agerar i enlighet med dessa.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

**att** avslå motionen

## 57. Låt pensionärsmedlemmar stanna i avdelningarna

Att bli pensionär kan många gånger vara omvälvande och det är flera som har vittnat om att helt plötsligt är det en stor del av livet som blir ensamt och man saknar de dagliga kontakterna med arbetskamraterna. Många pensionärer väljer att stanna i facket som pensionärsmedlem, men då är man inte längre synlig för de lokala avdelningarna och klubbarna. Andra fackförbund – till exempel Sveriges lärare – har lokal tillgång till de pensionärer som fortfarande är medlemmar och kan till exempel bjuda in dem till aktiviteter. Vi skulle också vilja ha den möjligheten, inte bara för att erbjuda deltagande i sociala sammanhang, utan för att vi ser att många av dem som inte längre är lokalt anknutna som pensionärsmedlemmar skulle kunna vara utmärkta mentorer för yngre medlemmar.

Förutom det kan det uppstå problematiska situationer då ena parten i ett gift par har gått i pension och inte längre finns med på lokala listor, medan den andra parten fortfarande är det. Då blir det en snedfördelning i tillgången i information mellan olika personer. Den som fortfarande har en yrkesaktiv partner som är medlem får i högre grad information om de aktiviteter vi har och kan ställa frågan om densamma får delta. Den som inte har det eller har en partner som inte har varit medlem i Vision får inte samma tillgång till informationen.

Ibland kan det också vara möjligt att ha riktade aktiviteter eller föreläsningar för pensionärsmedlemmar, vilket inte är möjligt idag när vi inte har möjlighet att se vilka som valt att stanna som just pensionärsmedlemmar.

Avdelningsstyrelsen i sin helhet ställer sig bakom motionen.

### Kongressen föreslås besluta

**att** även pensionärsmedlemmar ska finnas kvar på den lokala nivån i Vision, så till vida att de syns i de lokala medlemslistorna.

**att** 15 % av årsavgiften ska tillfalla den lokala nivån som pensionärsmedlemmen tillhör.

#### Motionär:

Ljusdalsortens avdelning

Åsa Älander, Ljusdalsortens avdelning

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Låt pensionärsmedlemmar stanna i avdelningarna**

Vision är en organisation för yrkesverksamma, men erbjuder ett fortsatt pensionärsmedlemskap. Visions uppdrag handlar dock om att främja medlemmarnas ekonomiska, fackliga, sociala och yrkesmässiga intressen i deras egenskap av arbetstagare eller uppdragstagare.

De allra flesta som väljer att stå kvar som medlem i Vision även efter pensioneringen, gör det för att ha möjlighet att hålla kvar de försäkringar man haft som yrkesverksam. Samtliga medlemmar som går i pension erbjuds ett fortsatt pensionärsmedlemskap och det finns också möjlighet att välja att gå med i någon av Visions pensionärssektioner. Kostnaden för ett pensionärsmedlemskap är 100 kronor per år. Väljer man att gå med i någon av sektionerna kan en lokal avgift tillkomma) Sektionernas uppgift är att arrangera olika sociala aktiviteter och verksamheten beror på medlemmarnas intressen och initiativ.

Att pensionärsmedlemmar i enlighet med förslaget skulle kvarstå i avdelningen efter att lämnat arbetslivet ser inte förbundsstyrelsen som någon önskvärd lösning.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen



## **58. Ändring i stadgarna - Tur följden för ersättare till representantskapet på förbundskongress & förbundsråd**

Idag har varje representant 2 stycken ersättare/suppleant med en bestämd inträdesordning. Det blir många ersättare som blir "över" och representanter som blir utan ersättare.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Man ändrar i stadgarna så att man inom avdelningen/sektion kan använda andra representanters ersättare till de representanter som inte har någon ersättare. t.ex. att man samlar inom avdelning/sektion ersättarna i en "pott" och risken för tomma platser minimeras. Och att man kan anmäla hela pottens ersättare "i en klump". Samt att man tillåter att "ej använda" ersättare kan få följa med som åhörare och därmed får en chans att lära sig. Begränsat antal per avdelning/sektion. Och därmed öka intresset för att delta som representant till förbundskongress & förbundsråd.

### **Motionär:**

Katarina Agneta Keziban Wennmark, Vision Region Stockholm

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Ändring i stadgarna - Turföljden för ersättare till representantskapet på förbunds kongress & förbundsråd**

Motionären lyfter frågan om personliga ersättare vid kongressen och förbundsråd. Förbundsstyrelsen fick redan 2022 efter senaste förbundsmötet en liknande motion från Malmöavdelningen och beslutade då att föreslå en förändring av Visions stadgar i den delen. Idag föreskriver Visions stadgar att två personliga suppleanter med bestämd inträdesordning ska utses för varje ombud. I praktiken har kansliets hantering varit pragmatisk och i de fall avdelningar haft flera ombud har samtliga ersättare som funnits registrerade kunnat träda in om något ordinarie ombud fått förhinder.

Till årets kongress föreligger därför ett förslag att i stället för personliga ersättare för varje ombud kan avdelningar, klubbar och valkretsar med fler än ett mandat ange en lista med ersättare med bestämd turordning, vilket skapar en ökad flexibilitet om något ordinarie ombud får förhinder.

Syftet med att utse ersättare till ombud är att säkerställa en fungerande demokrati. Om något ordinarie ombud får förhinder ska det finnas någon som kan träda in i dennes ställe och kunna upprätthålla det parlamentariska ansvaret och fatta beslut vid kongresser och förbundsråd. Konsekvensen av förslaget att samtliga utsedda ersättare också skulle följa med till beslutande möten skulle innebära att antalet personer skulle kunna tredubblas vid Visions möten och skulle i praktiken vara mycket svårt att genomföra. Ersättare har i stället möjlighet att delta vid de förmöten som arrangeras i samband med kongresser och förbundsråd.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att**                      avslå motionen

## **59. Aktivitet för att få seniora förtroendevalda att stanna kvar i Vision**

I dag finns det inte något som lockar seniora att stanna kvar i Vision. Man känner sig bortglömd och undanskuffad då, den stora satsningen endast läggs på att skaffa unga förtroendevalda. Det finns mycket kunskap och vilja som går förlorad.

### **Kongressen föreslås besluta**

**att** det finns/skapas aktiviteter för att få seniora att stanna kvar i Vision. Och en aktivitet/bättre information för att få pensionärer att gå med i "pensionärsklubben", jobba som föreläsare, rekryterare osv. Men även att det skapas bättre information om livet efter ett arbetsliv med vision. Idag finns det inte rekrytering för detta. Starta en grupp med rekryterare för detta.

### **Motionär:**

Katarina Agneta Keziban Wennmark, Vision Region Stockholm

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Aktivitet för att få seniora förtroendevalda att stanna kvar i Vision**

Inom Vision finns en stor andel erfarna förtroendevalda med ett stort engagemang som aktivt deltar i förbundets verksamhet och varje dag bidrar till en framgångsrik lokalfacklig verksamhet. Den samlade kompetens som dessa förtroendevalda besitter är avgörande för Vision och bidrar till en stabilitet och en hög kunskapsnivå bland våra styrelser.

Inom [satsningen för ökad facklig styrka](#) finns också ett särskilt initiativ kring att utveckla frågor kring mentorskap för nya förtroendevalda och där ser förbundsstyrelsen att seniora förtroendevalda kan komma att spela en avgörande roll.

I detta sammanhang ser förbundsstyrelsen det angeläget att underlätta ett aktivt arbete kring generationsväxling och att skapa förutsättningar för erfarna förtroendevalda i klubbar och avdelningar att kunna överföra kunskap till nya förtroendevalda.

Det finns också lokala initiativ där avdelningar bjuder tidigare medlemmar som gått i pension för att dra nytta av deras kunskap och erfarenhet på olika vis.

Vision är primärt en organisation för yrkesverksamma, men när medlemmar går i pension erbjuds alla ett fortsatt pensionärsmedlemskap. De allra flesta som väljer att stå kvar som medlem i Vision även efter pensioneringen, gör det för att ha möjlighet att hålla kvar de försäkringar man haft som yrkesverksam. Kostnaden för ett pensionärsmedlemskap är 100 kronor per år. Väljer man att gå med i någon av sektionerna kan en lokal avgift tillkomma) Sektionernas uppgift är att arrangera olika sociala aktiviteter och verksamheten beror på medlemmarnas intressen och initiativ.

Visions uppdrag handlar dock om att främja medlemmarnas ekonomiska, fackliga, sociala och yrkesmässiga intressen i deras egenskap av arbetstagare eller uppdragstagare och förbundsstyrelsen anser att nuvarande informationsinsatser är tillräckliga.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## **60. Byta namn på Vision-ombud**

För att göra det tydligt att ett ombud sitter i samverkan i sin roll är det bra att deras roll speglas av "titel"

Arbetsplatsombud eller Visionombud berättar inte mycket av vad som ingår i rollen

Samverkansombud känns som en bättre förklaring till uppdraget

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Vision byter namn på titel Visionombud till Samverkansombud

#### **Motionär:**

Anneli Elisabeth Larsson, Vision Östersund avd 090

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Byt namn på Vision-ombud**

Förbundsstyrelsen anser inte att det föreslagna namnet "Samverkansombud" på ett bättre sätt än den nuvarande benämningen "Vision-ombud" speglar arbetet som utförs av lokala representanter på arbetsplatserna.

Samverkan är förvisso en viktig del av många ombuds vardag. Vision framhåller också, just så som motionen gör, vikten av samverkan som en del av det lokala såväl som centrala partsarbetet. Men det fackliga uppdraget som ombud består av många olika delar. Vissa av dessa har sitt stöd i lagstiftning eller avtal. Andra framhålls av förbundet i olika policys, direktiv, riktlinjer och uppmaningar.

Förbundsstyrelsen anser att benämningen Vision-ombud är ett tydligt och välkänt namn och därför bör behållas.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## 61. De försvunna medlemmarnas ekande rop ifrån registrens mörka djup

Registervård. Bara ordet gör att man får välbehagsryskningar längs ryggraden. Finns det något finare för en offentligt anställd att vårda det vackraste vi har: registret? Skulle inte tro det.

Tyvärr finns det skamfläckar i offentliga Sveriges register, och sorgligt nog är Visions medlemsregister ett sådant. Exempelvis Vision Göteborg med 6 000 medlemmar dras med ett konstaterat fel om c: a 9%. Det kan ju låta rimligt att det stämmer till 91%, men sett till antal medlemmar blir det närmre 600 personer som på grund av detta inte nås av rätt information – eller får fel information, eller inte blir berättigade medlemsförmåner. Den dåliga registerkvaliteten drabbar till slut de vi är till för. Inte acceptabelt!

Varje år synkas Visions centrala medlemsregister med SKR enligt avtal "Avtal om utbyte av personuppgifter". Syftet är bland annat att kunna genomföra löneöversyn och räkna på facklig tid. Detta leder till att arbetsgivaren har bra koll på vilka som är medlemmar i Vision. Bättre än Vision själva – eftersom listorna inte används för att uppdatera Visions eget medlemsregister, trots att det rimligtvis skulle kunna – och borde göra det! Detta även om de har "fel" medlemskap (studenter, pensionärer et cetera – vi förväntas ju ändå stötta dem i fackliga frågor)

Hur många gånger har man inte letat efter medlemmars namn som inte står att finna i medlemssökningen, eller hittat massor av medlemmar som inte längre har en anställning kvar? Helt i onödan!

Att låta medlemmar frivilligt uppdatera fungerar ju som bekant inte särskilt bra. Att det blir rätt en gång om året framstår som en ren utopi. Och, ja, det finns ju problem även med detta tillvägagångssätt. Personer har anställningar i flera organisationer, och listorna dras med en fördröjning om några dagar till veckor. Men, även med hänsyn taget till detta så skulle uppdateringen av medlemsregistret leda till mycket högre registerkvalitet!

Låt oss, för det finaste vi har, tillsammans göra vårt yttersta.

### Kongressen föreslår besluta

- att** förbundsstyrelsen ges i uppdrag att redovisa möjligheten att med hjälp av de korrigerade listorna från SKR uppdatera medlemsregistret
- att** förändra stadgarna så att beräkningen av mandat till kongressen görs efter uppdateringen
- att** förbundsstyrelsen ges i uppdrag att utreda hur de som tillhör två avdelningar, genom dubbla anställningar, kan redovisas för båda avdelningarna

### Motionär:

Vision Göteborg

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### De försvunna medlemmarnas ekande rop ifrån registrens mörka djup

Vision representerar ca 45 000 stolta administratörer varav en hel del dagligen kommer i kontakt med olika former av register.

Förbundsstyrelsen förstår problematiken och är benägna att hålla med motionären om att det kanske alltför sällan förekommer välbehagsrysningar i samband med registerarbete. Kansliorganisationen arbetar hela tiden med att minimera felkällor och försöker alltid besvara frågor och funderingar kring registret.

Att det skiljer mellan arbetsgivarnas listor och Visions listor dock kan bero på flera olika variabler. Det kan till exempel handla om:

#### Tid

Skilnad i tid när listorna tas ut, i de större avdelningarna kan det hinna hända ganska mycket på relativt kort tid. Medlemmar kan både tillkomma och lämna av olika skäl – byte av arbete, studier, pension etc.

#### Medlemmarna skulle kunna vara bättre på att uppdatera sina uppgifter

Medlemmar glömmet ofta att uppdatera sitt medlemskap, när de tex byter arbetsplats. Ibland, även om vi upplever det som ovanligt, händer det också att medlemmar också medvetet byter avdelning för att de vill tillhöra en annan.

#### Dubbla anställningar

Medlemmen kan ha anställningar hos fler än en arbetsgivare/arbetsplats, då kan det förekomma att medlemmen finns på arbetsgivarens lista, men är registrerad på en annan avdelning hos Vision.

#### Andra sorters medlemskap, studerande-, pensionär- och arbetslös.

Studerandemedlemmar och pensionärsmedlemmar kan finnas med i matchningsresultat då matchning sker mot personnummer. Många av dessa medlemmar jobbar troligen extra och har därför en annan medlemsform. Då dessa medlemmar har en annan medlemsform med andra medlemsvillkor behöver dessa först bli rekryterade som yrkesverksamma medlemmar/ansöka om yrkesverksamt medlemskap för att kunna flyttas till en avdelning eller klubb.

Arbetslösa medlemmar ligger kvar i sin avdelning/klubb i nio månader efter att anställningen har avslutats. Detta med anledning av att kunna bevaka företrädesrätt till återanställning. Detta gäller inte vid egen uppsägning eller då medlemmen erhållit avgångsvederlag.

#### Vad gör vi för att fiska upp medlemmar från registrens mörka djup?

Det pågår ett arbete med en ny teknisk lösning för utbyte av uppgifter mellan fackförbunden och SKR. Lösningen som diskuteras är en så kallad Black box-lösning, där fackförbund och arbetsgivare båda kan läsa in sina listor och sedan sker en matchning.

Vi arbetar hela tiden med att hålla registret uppdaterat framförallt genom att uppmana medlemmar att gå in och uppdatera sina uppgifter, t ex en förändrad anställning på Mina sidor. Men också genom andra filuppdateringar till exempel från SPAR.

#### Mer om SKR-filen

Sedan våren 2024 läser vi in nya anställningar från SKR-filen som motionären föreslår. Vi uppdaterar dock inte pensionärs eller studentmedlemskap som motionären föreslår utan väljer i stället att kontakta och uppmuntra medlemmen att själv göra det. Bland annat eftersom medlemmen kanske arbetar deltid och att det inte alltid framgår.



#### Om beräkning av mandat

Exakt datum när vi får tillgång till filen från SKR kan variera, men ambitionen är att kunna läsa in SKR-filen innan mandatberäkningen görs.

#### Om dubbla avdelningsmedlemskap

När det gäller dubbla avdelningsmedlemskap finns det en del problematik. Till exempel hur medlemsavgiften ska fördelas eller om medlemmen ska betala dubbla avgifter?

Och hur ska mandatfördelning ske? Att medlemmar ska kunna generera mandat i fler än en avdelning är inte rimligt.

Rent statistiskt kan det också bli utmanande att hantera totala statistiken med fler medlemskap än faktiska medlemmar.

Avslutningsvis vill förbundsstyrelsen uppmana förtroendevalda som upptäcker felaktigheter kring vilka medlemmar som tillhör aktuell avdelning eller klubb att ta kontakt med Visions medlemsregister för att försöka reda ut situationen eller i alla fall få en förklaring till varför det ser ut som det gör.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad

## 62. Tidsbegränsa ordförandeskapet

För att eliminera risken för att ordförande sitter för många år på posten.

Då vi ser en risk med att man mister förmågan av att se möjligheter till att utöka och förnya styrelsen i sin helhet på grund av att man bland annat blir hemmablind och att det oftast utvecklas till ett revirtänk. Man är dessutom oftast inte öppen för nytänk och man blir obenägen att delegera och integrera med övriga styrelsen. Vilket gör att det är svårt att få in nya blivande förtroendevalda till styrelserna. Då slipper styrelser hamna i den prekära situationen att uppgifter inte delegeras för att minska arbetsbelastning och arbetsmiljön för hela styrelsen i föreningsarbetet.

### Kongressen föreslår besluta

- att** begränsa ordförandeskapet till högst 3 mandatperioder
- att** det upprättas en handlingsplan för att generera till en ny kandidat inom tidsramen som är beslutad
- att** i fall ny kandidat ej går att finna går mandatperioden att förlängas högst till det tidsatta datumet i handlingsplanen.

### Motionär:

Vision Göteborg

Susanne Aspbäck och Susanne Josefsson, Vision Göteborg

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Tidsbegränsa ordförandeskapet**

Förbundsstyrelsen kan instämma i motionärens oro för att det kan finnas en risk för "hemmablindhet" och/eller att en verksamhet stagnerar om samma personer innehar de fackliga uppdragen och agerar utifrån samma premisser under en lång period.

Att fler delar på uppdragen och att Vision möjliggör för nya förtroendevalda att vara med och bidra angeläget. Och att det kommer nya personer på ledande positioner i en organisation är en garant för nya perspektiv som skapar dynamik och utvecklar verksamheten.

Förbundsstyrelsen ser också att en generationsväxling och förnyelse inom Vision är ett gemensamt ansvar för alla förtroendevalda och speciellt för valutskott på alla nivåer. I det sammanhanget föreslår också förbundsstyrelsen kopplat till en annan motion att valordningen ska uppmärksamma behovet av en långsiktig kompetensförsörjning.

Däremot anser inte förbundsstyrelsen att en begränsning av tiden för olika uppdrag genom stadgeändringar eller beslut på förbundsmöten är det bästa sättet. Att hantera den egna generationsväxlingen är ett lokalt ansvar. Dock är det förstås fullt möjligt för avdelningar och klubbar att i sina egna stadgar införa varianter på mandattider för olika uppdrag.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## **63. Ändra stadgarna för fackförbundet Vision enligt följande - att byta ut befintlig terminologi från "Valutskott" till "Valberedning"**

I en tid när vår fackförening strävar efter öppenhet, medlemsengagemang och transparens är det viktigt att våra stadgar och terminologi återspeglar dessa värderingar. Därför föreslår motionärerna att Vision ersätter termen "Valutskottet" i stadgarna med den mer vedertagna termen "Valberedningen". Denna ändring är en kosmetisk justering som inte påverkar Valberedningens funktion eller befogenheter.

Förändringen skulle även harmonisera våra stadgar med den vanligare terminologin i andra fackförbund och skapa tydlighet både för befintliga och blivande medlemmar. Det är av största vikt att vi framstår som en modern och anpassad organisation som uppfyller dagens krav och förväntningar när det kommer till medlemsdemokrati och organisation.

### **Kongressen föreslås besluta**

**att** Visions kongress stödjer denna motion i sin helt att i stadgarna byta ut begreppet Valutskott till begreppet valberedning för att förbättra och tydliggöra vårt demokratiska arbete. De befogenheter och funktion som valutskotten idag har förtöper på samma sätt som tidigare men under begreppet valberedning

### **Motionär:**

Robert Bildsten, Lidingöavdelningen

Följande avdelningar står bakom motionen: Avdelning 092 Lidingö stads årsmöte, Styrelsen för Visions avdelning i Österåker kommun, Visions avdelning Stockholms Stad, Visions avdelning Tyresö, Visions avdelning Solna Stad, Vision avd-121 (Järfälla), Visions avdelning Täby kommun

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Ändra stadgarna för fackförbundet Vision enligt följande - att byta ut befintlig terminologi från "Valutskott" till "Valberedning"**

Båda begreppen "valberedning" och "valutskott" används för att beskriva samma funktion inom en organisation och det finns i praktiken ingen betydande skillnad vad gäller själva uppgiften, med andra ord att föreslå lämpliga personer till olika uppdrag inom en organisation. Möjligtvis kan sägas att begreppet "valberedning" har en bredare roll och arbetar på övergripande nivå, medan ett "valutskott" fokuserar på den lokala avdelningen eller klubben. I Vision har begreppet valutskott varit det som används för samtliga nivåer.

I Visions normalstadgar för klubbar och avdelningar används begreppet "valutskott", medan de båda begreppen (valutskott/valberedning) används synonymt i Visions valordning. Dock med undantag för den nationella nivån, där just begreppet "valutskott" används (Visions Valordning punkter 9-11).

Motionärerna menar att begreppet valberedning på ett bättre vis skulle återspegla Visions värderingar kring öppenhet och medlemsengagemang och föreslår att Vision i sina stadgar ersätter termen "Valutskottet" med "Valberedningen". Förändringen skulle även enligt motionärerna skapa ökad tydlighet både för befintliga och blivande medlemmar.

Förbundsstyrelsen instämmer i att "valberedning" är ett vanligare och mer etablerat begrepp. En förändring skulle inte heller, som motionärerna skriver, påverka uppdragets funktion eller befogenheter och förbundsstyrelsen är positiv till förslaget.

Och i enlighet med motionärernas strävan efter att skapa tydlighet föreslår förbundsstyrelsen att begreppet "valutskott" i stadgar och valordning ersätts med "valberedning" samt att det som brukar benämnas som Visions centrala valutskott, CVU, byter namn till "Visions nationella valberedning" för att signalera att dess uppgift primärt handlar om att bereda val av förtroendevalda på nationell nivå.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

- att** bifalla motionen genom att begreppet "valutskott" i stadgar och valordning ersätts med "valberedning" samt
- att** det som brukar benämnas som Visions centrala valutskott, CVU, byter namn till Visions nationella valberedning

## 64. Lokalt stöd till förtroendevalda

I Vision pågår ett omfattande arbete för att få fler förtroendevalda och för att stärka förtroendevalda i deras roller och uppdrag. Därför vill vi med denna motion försäkra oss om att det ombudsmannastöd som gör oss till trygga lokala fackliga företrädare också i de knivigaste fallen och svåraste ärendena, fortsatt är förankrad i det geografiska område där den aktuella avdelningen eller klubben finns.

Vi ser att det med ett ökat antal förtroendevalda, följer en risk för centralisering. Att gå åt det hållet menar vi är stick i stäv med våra ledord "Enkelt, Nära, Framåt". Att finnas nära våra medlemmar och att ha den lokala förankringen har varit vårt signum ända sedan "Nära SKTF"-tiden. Det är det "Nära" som gör Vision unikt till skillnad från andra förbund som har sina anställda långt ifrån sina förtroendevalda och medlemmar.

Även om digital teknik gör det möjligt för oss att ansluta till möten på distans, så innebär den geografiska närheten helt andra förutsättningar till kontinuitet och relationsskapande. Detta gäller såväl med arbetsgivarens företrädare som med lokala förtroendevalda. Det finns en stor fördel med att ha byggt upp relationer med en arbetsgivare som man varit inne hos och jobbat gentemot tidigare. Att återkomma innebär en förståelse och en kortare väg till nya ärenden som kan uppstå. Ett viktigt argument när vi Petrekryterar medlemmar är just närheten till en ombudsman som också kan komma på ett fysiskt besök. Ibland uppstår det situationer, där vi förtroendevalda behöver en ombudsman på plats.

Vi upplever en stor oro för att eventuella förändringar i kansliorganisationen berör våra förutsättningar som förtroendevalda på ett mycket genomgripande och allvarligt sätt. Vi vill att fler medlemmar ska våga ta ett fackligt förtroendeuppdrag. Att våga ta det steget Framåt förutsätter ett Nära stöd som man når på ett Enkelt sätt.

Vi vill med den här motionen säkerställa att våra medlemmar och lokala fackliga företrädare även fortsättningsvis får ett ombudsmannastöd som är både Enkelt, Nära och Framåt!

### Kongressen föreslås besluta

**att** framtida ombudsmannastöd även fortsättningsvis har förankring geografiskt nära våra avdelningar och klubbar.

#### Motionär:

Linda Söderberg, Vision Skara stift; Björn Carlstedt, Vision Skara stift; Petra Höglund, Visionklubben Humana

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Lokalt stöd till förtroendevalda

Motionären påtalar vikten av att det även i framtiden ska finns möjlighet till ombudsmannastöd som är förankrad i geografisk närhet och som kan ge stöd som är enkelt, nära och framåt.

Förbundsstyrelsen instämmer med motionärerna att Visions lokala närvaro är en styrka och något som är viktig även när det gäller kansliets stöd till förtroendevalda.

Förbundsstyrelsen vill också påpeka att det inte pågår något arbete med centralisering av den regionala verksamheten. En sådan större förändring av verksamheten kan heller inte ske utan ett beslut från förbundsstyrelsen.

För förbundsstyrelsen är det även fortsatt väsentligt att kansliets stöd ska vara lättillgängligt och anpassat så att det kan ske på olika sätt, såväl digitalt som fysiskt. Stödet ska också, så långt det är möjligt, anpassas utifrån de olika behov som de förtroendevalda har oavsett om de tillhör en stor eller liten avdelning/klubb eller om det är ett ombud där det saknas en lokal organisation.

Förbundskansliet har ett uppdrag från förbundsstyrelsen att hela tiden stärka och utveckla stödet till de förtroendevalda på olika sätt. Utgångsläget för det utvecklingsarbetet är den strategi som förbundsstyrelsen tagit beslut om.

Strategin innebär att stödet till förtroendevalda ska präglas av att det

- ▶ är enkelt och konkret
- ▶ är inspirerande
- ▶ är anpassat
- ▶ inger trygghet.

Utöver det ska stödet självklart präglas efter våra ledord Enkelt, Nära och Framåt precis som motionären också vill ha det.

För att kunna ge rätt stöd behöver kansliet hela tiden jobba med att utveckla arbetssätt för att hantera förändringar och utveckla nya metoder för att skapa ökad effektivitet och kvalitet i det stöd som ges. Kansliet utvecklar löpande stödet genom att samarbeta mer mellan kansliets olika delar för att på det sättet erbjuda ett bättre och mer likvärdigt stöd över hela landet. På det sättet nyttjas kansliets samlade kompetens på ett bättre sätt och stödet blir dessutom mer flexibelt och mindre sårbart.

För stöd finns det en enkel och snabb väg att få kontakt och anpassad stöttning. Oavsett om förtroendevalda söker på webben, mejlar eller ringer kan de enkelt få svar på sina frågor. På webben finns [Frågor och svar](#) med frågor som är aktuella just nu och där uppdateras informationen löpande. Detta är ett relativt nytt verktyg i förbundet och under ständig utveckling. För personlig kontakt finns rådgivning för förtroendevalda via Vision Direkt och vid behov även mer omfattande coachning från till exempel ombudsman på centret.

Kansliets ombudsmän hanterar i snitt ca 2500 ärenden om året, varav coachningar till förtroendevalda och stöttning i lokalt utvecklingsarbete utgör i snitt knappt hälften, ca 1200 per år. Utöver de mer omfattande insatserna att stötta förtroendevalda, där en ombudsman har hand om ett ärende över längre tid, ger kansliet även rådgivning och svar på frågor genom telefon och mejl. Totalt registrerades ca 13 000 sådana kontakter 2023.

I arbetet med att ge rätt och nära stöd kommer Visions center även i framtiden vara en av många viktiga delar i det nära stöd som avdelning och klubb har möjlighet att få. Att Visions kansliorganisation har en geografisk spridning och finns på flera orter är en av förbundets många styrkor.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad



## **65. Bevara närstödet från centren till avdelningarna**

Just nu pågår en stor satsning att öka antalet förtroendevalda inom Vision. Detta tycker vi är bra, såklart. Samtidigt ser vi en viss oro att det i samband med ökat antal förtroendevalda, kan medföra att Vision som förbund vill centralisera fler frågor ute i landet. Det vill säga att vi ser risk att man anser att centren som finns, inte nödvändigtvis måste ha geografisk närhet och kunskap om de avdelningar man ska stötta. Vi är Vision Göteborg, med 56 000 anställda i vår stad. Den arbetsgivaren är inte jämförbar med andra medelstora avdelningar. Vi befärrar att vi tappar nära kompetens från vårt center, i framtiden. Därför vill vi med denna motion signalera redan nu, att vi vill bevara vårt närstöd till centret och att ombudsmännen behöver ha god kunskap om vår organisation och arbetsgivare. Vi vill ha det enkelt, nära, framåt.

### **Kongressen föreslås besluta**

**att** Visions förbundsstyrelse säkerställer att nuvarande organisation behålls, med centren kopplade till vissa avdelningar, och inte centraliserar centren

#### **Motionär:**

Vision Göteborg

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Bevara närstödet från centren till avdelningarna

Motionären påtalar vikten av att det även i framtiden ska finnas möjlighet till ombudsmannastöd som är förankrad i geografisk närhet och som kan ge stöd som är enkelt, nära och framåt.

Förbundsstyrelsen instämmer med motionärerna att Visions lokala närvaro är en styrka och något som är viktig även när det gäller kansliets stöd till förtroendevalda.

Beslutsmandatet för hur förbundskansliet organiseras ligger hos Visions förbundsstyrelse. Det är en del av deras uppdrag och mandat på samma vis som förbundsstyrelsen har ansvar för förvaltningen av förbundets medel och verksamhet.

Inom programmet för att öka i facklig styrka pågår nu ett arbete med att anpassa arbetssätt och metoder efter olika segment t ex stora avdelningar, privata området och svenska kyrkan. Det arbetet hoppas förbundsstyrelsen ska leda till att stödet upplevs som ännu bättre och mer anpassat till var och ens förutsättningar både när det gäller att öka i facklig styrka och även i övrigt kring det stöd som ges.

För förbundsstyrelsen är det även fortsatt väsentligt att kansliets stöd ska vara lättillgängligt och anpassat så att det kan ske på olika sätt, såväl digitalt som fysiskt. Stödet ska också, så långt det är möjligt, anpassas utifrån de olika behov som de förtroendevalda har oavsett om de tillhör en stor eller liten avdelning/klubb eller om det är ett ombud där det saknas en lokal organisation.

Förbundskansliet har ett uppdrag från förbundsstyrelsen att hela tiden stärka och utveckla stödet till de förtroendevalda på olika sätt. Utgångsläget för det utvecklingsarbetet är den strategi som förbundsstyrelsen tagit beslut om.

Strategin innebär att stödet till förtroendevalda ska präglas av att det

- ▶ är enkelt och konkret
- ▶ är inspirerande
- ▶ är anpassat
- ▶ inger trygghet.

Utöver det ska stödet självklart, precis som motionären också påtalar, präglas av våra ledord Enkelt, Nära och Framåt.

För att kunna ge rätt stöd behöver kansliet hela tiden jobba med att utveckla sina arbetssätt för att hantera förändringar och utveckla nya metoder för att skapa ökad effektivitet och kvalitet i det stöd som ges.

Kansliet utvecklar löpande stödet genom att samarbeta mer mellan kansliets olika delar för att på det sättet erbjuda ett bättre och mer likvärdigt stöd över hela landet. På det sättet nyttjas kansliets samlade kompetens på ett bättre sätt och stödet blir dessutom mer flexibelt och mindre sårbart. Genom att arbeta på nya sätt skapas utrymme för ett lokalt tillgängligt stöd från centret. Ett exempel på hur vi har kunnat frigöra tid för centren är att vi nu har ombudsmän som oberoende av ort hanterar förhandlingskallelser från arbetsgivare där det saknas förtroendevalda.

Kansliets ombudsmän hanterar i snitt ca 2500 ärenden om året, varav coachningar till förtroendevalda och stöttning i lokalt utvecklingsarbete utgör i snitt knappt hälften, ca 1200 per år. Utöver de mer omfattande insatserna att stötta förtroendevalda, där en ombudsman har

hand om ett ärende över längre tid, ger kansliet även rådgivning och svar på frågor genom telefon och mejl. Totalt registrerades ca 13 000 sådana kontakter 2023.

I arbetet med att ge rätt och nära stöd kommer Visions center även i framtiden vara en av många viktiga delar i det nära stöd som avdelning och klubb har möjlighet att få. Att Visions kansliorganisation har en geografisk spridning och finns på flera orter är en av förbundets många styrkor.

## **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## **66. Möjlighet att påverka centrens arbetssätt**

Med svårigheter att rekrytera engagerade till styrelsearbete samt förtroendeuppdrag följer ett stort behov av stöttning och snabb omställning från centralt håll. Visions regionala center samt resurscentret behöver vara mer flexibla i sitt arbete ut mot de lokala avdelningarna/klubbarna. Behoven varierar och flexibilitet är en nödvändighet för att möta alla olika organisationer och behov.

### **Kongressen föreslår besluta**

- att** Visions regionala center och resurscentret anpassar sina arbetssätt till de lokala avdelningar/klubbars behov och förutsättningar.
- att** Visions regionala center och resurscentret i samråd med avdelningar och klubbar skapar ett behovsanpassat stöd för respektive avdelning/klubb.

### **Motionär:**

Vision Halmstadavdelningen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Möjlighet att påverka centrens arbetssätt

Motionären tar fasta på vikten av att Visions sju center samt Visions stab har en flexibilitet i sina arbetssätt och utifrån de skilda behov och förutsättningar som finns hos avdelningar/klubbar.

Kansliorganisationen har uppdrag från förbundsstyrelsen att stärka och utveckla stödet till de förtroendevalda på olika sätt. Utgångsläget för det utvecklingsarbetet är den strategi som förbundsstyrelsen har tagit.

Strategin innebär att stödet till förtroendevalda ska präglas av att det

- ▶ är enkelt och konkret
- ▶ är inspirerande
- ▶ är anpassat
- ▶ inger trygghet.

Utöver det ska stödet självklart präglas efter våra ledord Enkelt, Nära och Framåt.

För att göra det har medarbetarna vid Visions center en löpande dialog i arbetet med avdelningar och klubbar kring förutsättningar, behov och hur stödet kan anpassas utifrån de behov som finns lokalt.

Ett exempel på det är arbetet som nu pågår inom ramen för programmet för ökad facklig styrka där anpassade arbetssätt har utarbetats som bygger på ett nära samarbete mellan avdelning/klubb och personal på centren. Där görs en analys, det sätts mål och planeras aktiviteter som gör att vi växer i medlemmar och förtroendevalda och ökar våra medlemmar och förtroendevaldas möjlighet till lokalt inflytande. Allt utifrån varje avdelning/klubbs förutsättningar. Nyckeln till framgång är samarbetet och dialogen mellan kanslipersonalen vid centren och förtroendevalda vid avdelningarna och klubbarna.

För stöd finns det en enkel och snabb väg att få kontakt och anpassad stöttning. Oavsett om förtroendevalda söker på webben, mejlar eller ringer kan de enkelt få svar på sina frågor. På webben finns [Frågor och svar](#) med frågor som är aktuella just nu och där uppdateras informationen löpande. Detta är ett relativt nytt verktyg i förbundet och under ständig utveckling. För personlig kontakt finns rådgivning för förtroendevalda via Vision Direkt och vid behov även coachning, och annat tillgängligt behovsanpassat stöd i till exempel styrelseutveckling och opinionsbildning från centret.

Kansliets ombudsmän hanterar i snitt ca 2500 ärenden om året, varav coachningar till förtroendevalda och stöttning i lokalt utvecklingsarbete utgör i snitt knappt hälften, ca 1200 per år. Utöver de mer omfattande insatserna att stötta förtroendevalda, där en ombudsman har hand om ett ärende över längre tid, ger kansliet även rådgivning och svar på frågor genom telefon och mejl. Totalt registrerades ca 13 000 sådana kontakter 2023.

Förbundsstyrelsen anser att inte bara centren och staben, utan hela kansliet, redan idag har ett uppdrag från förbundsstyrelsen att utgå från de behov som finns hos avdelning/klubbar och att kansliet i det dagliga arbetet anpassar arbetssätt, stöd och rådgivning som ges till avdelningar och klubbar.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

**att** anse motionen besvarad

## **67. Främja kompetensförsörjningen inom Vision**

Vision är redan nu ett modernt och föredömligt skött fackförbund men vi har i våra fackliga uppdrag på både lokal och nationell nivå upplevt att det finns åtminstone ett utvecklingsområde som kan bli avgörande för förbundets framtid. Många förtroendevalda i både Förbundsstyrelsen och i lokala klubbar eller avdelningar har haft samma roll under flera mandatperioder och över en längre tid, vilket i och för sig bidrar till en stabilitet och hög kunskapsnivå bland våra styrelser. Det innebär tyvärr också att nya förtroendevalda som vill engagera sig inte har någon naturlig roll framöver och att vi som förbund tappar engagemang på olika nivåer. I förlängningen kan det också innebära svårigheter för de som varit fackligt förtroendevalda helt eller delvis att kunna gå tillbaka till sina grundtjänster efter att ett uppdrag avslutats. Vi som motionskrivare ser här att våra valberedningar och Centrala Valutskottet får särskilt viktiga roller för att säkra kompetensförsörjningen för sina respektive styrelser och att de demokratiska principer förbundets verksamhet vilar på verkligen upprätthålls i praktiken.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Visions stadgar och valordning för både lokala och centrala styrelser uppdateras med ett tydligare fokus på återväxten och kompetensförsörjningen i förbundet.

#### **Motionär:**

Gustav Mattias Södling, Linköpingsavdelningen; Felipe Martinez, Malmöavdelningen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Främja kompetensförsörjningen inom Vision

Förbundsstyrelsen delar motionärernas bild av att det krävs ett aktivt arbete för att säkerställa organisationens långvariga kompetensförsörjning samt att generationsväxling och förnyelse inom Vision är ett gemensamt ansvar för de förtroendevalda och speciellt för valberedningar på alla nivåer.

Att fler delar på uppdragen och att Vision möjliggör för nya förtroendevalda att vara med och bidra är angeläget. [Satsningen för ökad facklig styrka](#) som beslutades av förbundsmötet 2022 har också satt upp ett ambitiöst mål för att över tid öka antalet förtroendevalda. Det är också viktigt att förtroendevalda inom organisationen upplever att det finns förutsättningar att ta på sig ett ökat ansvar och kunna verka i ledande positioner.

Förbundsstyrelsen vill därför i enlighet med motionärens intention föreslå att Visions valordning kompletteras med en skrivning som förtydligar ansvaret för förbundets kompetensförsörjning. Detta kan ske genom att valberedningar på alla nivåer uppmanas ta en särskild hänsyn till organisationens behov av att säkra en långsiktig kompetensförsörjning och en ordnad generationsväxling.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

**att** bifalla motionen samt

**att** Visions valordning revideras genom att särskild hänsyn även ska tas till vikten av en långsiktig kompetensförsörjning enligt nedan

#### Nuvarande skrivning

Särskild hänsyn ska tas till:

- ▶ Jämställdheten mellan kvinnor och män samt behovet av en åldersmässigt jämn fördelning.

#### Förslag på ny skrivning

Särskild hänsyn ska tas till:

- ▶ Jämställdheten mellan kvinnor och män samt behovet av en åldersmässigt jämn fördelning.
- ▶ [Organisationens behov av att säkra en återväxt och en långsiktig kompetensförsörjning.](#)

## **68. Inrätta styrelser/avdelningar på regional nivå organisatoriskt mellan förbundsstyrelsen och de lokala avdelningarna och klubbarna**

Motionen innehåller inte något komplett förslag till organisation med exakt innehåll. Detsamma gäller för formalia och liknande som måste hanteras, konsekvensändringar i stadgar mm. Motionen kan anses vara ett slags färdriktning med vissa förslag till organisation och uppdrag. Den övergripande färdriktningen i motionen är ett slags decentralisering av den centrala organisationen ut till en mer för medlemmarna nära lokal organisation.

Trots att det centrala kansliet och förbundsstyrelsen på bästa sätt försöker att vara tillgängliga och nära befinner sig dessa ändå rätt långt bort. Åtminstone för oss här i Västerbotten (även om det finns en duktig förbundsstyrelseledamot i norra regionen). Visserligen finns det befintliga system för delaktighet, information och förankring. Men dessa kan, om en översyn görs, göras mer effektiva och relevanta ur ett lokalt perspektiv nära medlemmarna. Det är på lokal regional nivå som det direkta fackliga arbetet görs.

Att inrätta en regional styrelse/avdelning på nivå mellan förbundsstyrelsen och avdelningarna och klubbarna i respektive region, kan vara ett effektivt sätt att organisera och samordna facklig verksamhet. En sådan styrelse/avdelning behöver även arbeta nära de regionala centren som är och kommer att vara ett väldigt viktigt stöd för oss fackligt förtroendevalda.

Det kan handla om koordinering av lokal verksamhet, regionalt opinionsarbete och kraftsamlingar, regionala förhandlingar, att fungera som en regional representant för förbundsstyrelsen, informationsöverföring från förbundsstyrelsen, fungera som närmast mottagare och direkt utförare av centralt fattade beslut om projekt och satsningar. "Fjärrstyrning" från en central punkt ut i landets avdelningar och klubbar i regionerna är ur demokratisk och effektivitetsmässigt hänseende mindre lyckat. De privata bolag som nu ligger under respektive regionalt center skulle kunna läggas under en regional styrelse/avdelning.

Att dessutom låta varje regional styrelse/avdelning utse sina representanter till förbundsstyrelsen, utan ett centralt valutskott, skulle innebära en mer direkt demokrati, anpassning till ett lokalt sammanhang, flexibilitet och snabbare beslut. Det i sig kan innebära en mer effektiv och representativ facklig organisation.

Det kan också komma i fråga att föra över befintliga resurser från de centrala delarna ut till de regionala centren och de regionala styrelserna/avdelningarna. Även överföring av medel för centralt beslutade projekt och satsningar, som berördes ovan, där man lokalt bestämmer hur projekten ska verkställas och budgeteras.

Ansvars och arbetsfördelningen mellan förbundsstyrelsen och de regionala styrelserna/avdelningarna kommer att behöva gås igenom och det i ljuset av den lokala autonomi.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Förbunds kongressen ger förbundsstyrelsen i uppdrag att, enligt intentionerna i aktuell motion, påbörja ett arbete med att undersöka och ge förslag på en organisation med inrättande av regionala styrelser/avdelningar

**att** förbundsstyrelsen redovisar arbetet vid nästa förbundsråd



**Motionär:**

Lars Burström, Vision Region Västerbotten

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### **Inrätta styrelser/avdelningar på regional nivå organisatoriskt mellan förbundsstyrelsen och de lokala avdelningarna och klubbarna**

Vision är en organisation som vill kännetecknas av begreppen enkelt, nära och framåt. Att Visions organisation enbart består av två nivåer anser förbundsstyrelsen är en styrka.

Genom att Vision finns nära medlemmarna i avdelningar och klubbar på arbetsplatser gör att vi har en unik kännedom om medlemmarnas arbetsliv och de verksamheter de befinner sig i. Det är sedan förtroendevalda i dessa avdelningar och klubbar som representerar medlemmarna i olika beslutande och rådgivande organ i Vision. På kongress och förbundsråd är det förtroendevalda som har direkt kunskap om medlemmarnas situation som också är de som är med och fattar beslut. Detsamma gäller i avtalsgrupper, samordningsgrupperna och olika referensgrupper. På så vis ser vi att medlemmarna finns nära beslutsfattandet i dagens "platta" organisation. Förbundsstyrelsen önskar en bred representation i olika organ som speglar alla typer av medlemmar i Vision. Den geografiska aspekten är en del av valordningen idag, men det är sällan den geografiska representationen är avgörande för anpassningen till olika förutsättningar, det handlar snarare om storlek på avdelning, hur många förtroendevalda man har och vilket avtalsområde man tillhör som har betydelse för förutsättningar. Tvärtom vad motionären skriver ser förbundsstyrelsen att den regionala geografiska betydelsen för att kunna samordna den fackliga verksamheten får mindre och mindre betydelse och fler samarbeten sker genom digitala kanaler.

Förbundsstyrelsen vill dock understryka betydelsen av att förtroendevalda i avdelningar och klubbar fortsätter finnas nära medlemmarna. Att Vision består självständiga avdelningar och klubbar som har mandat att fatta beslut utifrån sina lokala förutsättningar innebär stor möjlighet för påverkan och skapar en hög legitimitet bland medlemmar.

Förbundsstyrelsen ser inte att ytterligare en regional nivå tillför något som inte idag kan hanteras inom ramen för befintliga strukturer. Samverkan och koordinering kring opinionsbildning, särskilda satsningar eller aktiviteter sker redan idag genom frivilliga överenskommelser. Och att Visions olika beslutade projekt eller satsningar skulle fjärrstyras utan hänsyn till regionala eller lokala förutsättningar anser inte förbundsstyrelsen är en korrekt beskrivning av verkligheten. Förbundsstyrelsen anser sig ha en god förankring av sitt arbete bland förtroendevalda idag. Det finns flera referensgrupper, nätverk och arbetsgrupper där förbundsstyrelsen är aktiva tillsammans med förtroendevalda för att fler ha inflytande över Visions verksamhet och tillsammans ta gemensamt ansvar. Samordningsgrupperna är ett ytterligare exempel på en gruppering där dialoger förs med förtroendevalda. Med direkt förankring på arbetsplatserna. Att förbundsstyrelsen genom dagens organisationsstruktur har den här direkta kontakten och för dialog med den lokala nivån är också en styrka när det handlar om att realisera beslut som fattats av Visions beslutande organ. Det skapar en snabbhet och flexibilitet som skulle riskeras med införande av ytterligare en parlamentarisk nivå. Styrkan med dagens organisationsstruktur och den närhet mellan förbundsstyrelse, övriga förtroendevalda och kansli den medför kommer exempelvis till uttryck inom ramen för satsningen på ökad facklig styrka. Den samarbetskultur som utvecklats är en oerhörd styrka för Vision och har borgat för de goda resultat som hittills åstadkommit.

Flera konsekvenser av ytterligare en nivå lyfts fram av motionären. Förbundsstyrelsen anser rent generellt att en ny nivå skulle innebära ökad komplexitet och minskad överblickbarhet kring var beslut fattas och hur enskilda medlemmar kan påverka organisationen. En ny regional parlamentarisk nivå skulle också kräva nya val- och budgetprocesser samt inrättande av nya

beslutsfattande strukturer. Sammantaget skulle medföra en ökad administration och vara kostnadsdrivande. Med fler nivåer av beslutsfattande finns också en risk för konflikter och maktkamp mellan olika nivåer. Det finns också en risk för dubbelarbete och ineffektivitet i och med beslut kan komma att behöva förankras på fler nivåer.

Förbundsstyrelsen vill särskilt kommentera motionärens resonemang kring att låta regionala styrelser utse sina representanter till en nationell förbundsstyrelse, utan samordning via en nationell valberedning. En sådan ordning skulle helt bortse från en modern syn kring förutsättningar att utse en välfungerande förbundsstyrelse med olika personliga egenskaper som kompletterar varandra. Det skulle också helt omkullkasta tankarna i valordningen om att ta hänsyn till en styrelse som representerar olika arbetsgivare och medlemsintressen.

Förbundsstyrelsen ser också att ett införande av en ny nivå riskerar att förändra hur medlemmar uppfattar organisationen, vilket kan påverka incitament för engagemang, deltagande och känslan av möjligheten att påverka organisationen.

Sammantaget är förbundsstyrelsens bedömning att införandet av en ny regional nivå inte skulle tillföra något mervärde för medlemmarna och att behov av en ökad regional samverkan kan hanteras inom ramen för nuvarande organisationsstruktur.

Att sedan Vision behöver se över organisationen för de medlemmar som arbetar inom olika "privata" avtalsområden är något som förbundsstyrelsen anser vara angeläget, vilket också framgår av yttrandet i en kring en annan av kongressens motioner.

Förbundsstyrelsen kan också avslutningsvis konstatera att andra systerorganisationer under senare år gjort precis tvärtom, alltså avvecklat sina regionala nivåer.

## **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## 69. Femte hjulet eller åttonde regionen?

Vision ökar i medlemsantal och därmed inflytande, tänk så fantastiskt. Vår gemensamma strävan har nu burit frukt. Mål som sattes långt tidigare med ihärdig beslutsamhet leder vårt förbund förbi kriser som finns i andra fackförbund. Programidéer som 2012-målen och vi bygger Vision har gett oss alla en framtidsbild att sträva mot. Helt underbart.

Idag ger vi näring åt nya förtroendevalda att kunna bära den fackliga framtid Vision har framöver. Det är kurser och utbildningar men inte minst möten i alla dess former fysiska liksom digitala vi nu lärt oss som ett komplement i en evighetspandemi som aldrig ville tas slut som det verkade.

Vi har nu en kampanj eller insatts at finna fler förtroendevalda för att stärka de medlemmar vi fått över åren i träget arbete. Förbundet förändras och förnyas det anpassas till så som det behöver vara för att verka exemplariskt i en modern facklig miljö och kontext. Allt går framåt – med inte organisationsstrukturen inom det privata området. Faktum är att det till och med gått kräftgång här.

Har förbundet tappat bort den privata sidans fackliga organisation? Nej säger säkert vissa men jag och många med mig säger att till stor del har det inte hänt nåt anmärkningsvärt att ta hänsyn till. 2014 skrev jag en motion om att förbundet måste utreda vad man vill med den privata sidan som presenterades på förbundsmötet 2016. Arbetet den gången var gediget och intervjuer gjordes brett på den privata sidan. Men allt är obefintligt idag i stor utsträckning.

Vision behöver komma på banan igen, en nystart, en kraftsamling – en förändring som kan bäras av den privata sidan.

Vi behöver som så många gånger nämnts tidigare möta våra förtroendevalda. Vi behöver ha våra möten. Vi måste få möjligheten till att tala med varandra om hur vi vill ha det. Vi måste få ta stafettpippen och få springa åt vårt håll – Vi behöver få släppas fria och se om vi kan bära nytta av att få organiseras utifrån en liknande bild men med egen tydlig framtidsbild.

Idag ligger vi som inte har en egen organisation i form av avdelning, sektion eller klubb inom allmän klubb. Det är okej allt kan man inte få. Detta är ett led i att tjänstemannaorganisationen och våra stadgar fördelar det på det viset. Det är också okej. Dock uppstår ett stort problem med detta. Det är en stor koloss som inte naturligt har en kontaktyta, inga möten, inga träffar, annat än avtalsforumet som är satt i sten vad som där ska avhandlas. Dynamiken finns inte. Förtroendevalda som kommer in tappar snabbt sugen och man ser dem aldrig igen, i regel, undantag finns.

Visions tjänstemannaorganisation har sett detta problem när många koncernbärande regioner eller regioner med arbetsgivare som bedriver verksamhet över flera av förbundet regioner blev nedslusade av ärenden från den privata sidan eller i alla fall vissa regioner. Man ändrade struktur och i dag fördelas ärendena över alla regioner oavsett vart ärendet har sin geografiska verksamhet. Klart!

Nu kommer vi till det delikata vad motionen egentligen innebär eller hjälper vår organisation.

Verksamhet som bedrivs över fler regioner än en hör ihop. Det som hör ihop ska få kontaktytan. Vi som idag tillhör den privata sidan ska kunna föra diskussionen med andra inom denna. Demokratiseringen behöver radikalt förbättras. Det kan inte vara okej att man glömmer bort att allmän klubbs förtroendevalda inför en nominering till ett förbundsmöte. Detta är ett strukturellt problem och måste åtgärdas.

De arbetsgivare som har verksamhet bedriven i fler regioner än en behöver slås samman för de förtroendevaldas skull då dessa i regel är inom allmän klubb. Utan möjlighet till naturlig kontaktyta kommer det inte komma en egen organisation såsom klubb, sektion eller avdelning.

Förbundet måste våga släppa taget och organisera efter en annan modell som ger förbättrad kontaktyta och naturlighet.

Mitt förslag är att skapa en åttonde region för de arbetsgivares förtroendevalda som har sin verksamhet över fler regioner än en. Detta skulle leda till att den tjänstemannaorganisation som idag redan arbetar med fördelning också med hjälp av den mängd regionala ombudsmän som detta kan komma att behöva. Organiseringen av förtroendevalda och deras aktivitet kan struktureras och års planeras. Men inte minst en åttonde region skulle skapa ett eget samordningsutskott för de egna frågorna med frihet att bära egna spörsmål. Att även få möjligheten att i en åttonde region tillsätta en egen representant i det centrala valutskottet som annars är i praktiken en ren och skär omöjlighet att vinna majoritet för i ett valkretsforum som till största del till hör kommuner, regioner och kanske till viss del svenska kyrkan.

Att få utbildning utifrån att man tillhör den privata sidan.

Det är skillnad att förtroendevald utifrån förvaltningslagen i förhållande till Aktiebolagslagen.

## **Kongressen föreslår besluta**

- att** förbundet ser över eventuella ändringar i stadgar för att kunna införa detta förslag med en åttonde region.
- att** förbundet ser över vad tjänstemannasidan kan komma att struktureras med personalåtgång
- att** förbundet ser över hur kurser och utbildning kan inriktas till en modell i enlighet med förslaget
- att** förbundet ser över de forum som kan bli naturliga träffar i de klublösa organisation.
- att** förbundet ser över val till centrala valutskottet men även skapa ett samordningsutskott inom den åttonde regionen.
- att** förbundet ser över hur man kan genomföra detta med som små medel som möjligt för att ändå hålla nere kostnaderna.
- att** låta detta förslag gå ut på remiss för att se vad fördelar eller nackdelarna finns och slutligen låta förbundsstyrelsen fatta beslut till ett förslag till beslut till nästkommande kongress.

### **Motionär:**

Magnus Sällström, Vision vårdföretagarna (Stockholm)

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Femte hjulet eller åttonde regionen?

Förbundsstyrelsen delar helt motionärens syn att Vision behöver utveckla stödet för medlemmar och förtroendevalda inom det privata området.

Inom ramen för [satsningen för ökad facklig styrka](#) sker, eller kommer att ske, en mängd olika insatser i syfte att utveckla förutsättningar och former för inflytande, påverkan och facklig verksamhet inom den privata sidan. Men förbundsstyrelsen delar bilden av att det utöver detta behöver ske en utveckling kring hur kansliorganisationen ska formera sina resurser för att skapa bästa möjliga förutsättningar för medlemmarna och förtroendevalda inom området.

På vilket vis Visions organisationsstruktur ska utformas beslutas i enlighet med Visions stadgar av förbundsstyrelsen (§ 6)

Förbundsstyrelsen vill dock inte begränsa ett kommande arbete och redan inledningsvis slå fast att det är just en "åttonde region" eller något annat som är den bästa lösningen för medlemmar och förtroendevalda inom det privata området. Ett kommande utvecklingsarbete ska ha som utgångspunkt att utveckla stöd och förutsättningar i ett brett perspektiv och t ex se över såväl inflytande- och påverkansfrågor som möjligheter till facklig utbildning.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

- att** avslå motionen samt
- att** ge förbundsstyrelsen i uppdrag att genomföra ett utvecklingsarbete inom det privata området för att skapa det bästa stödet för medlemmar och förtroendevalda
- att** resultatet av en översyn förankras hos medlemmar och förtroendevalda inom området
- att** arbetet ska vara genomfört till förbundsrådet 2026

# Utbildning

## 70. Hur kan vi rekrytera och behålla fler av våra chefsmedlemmar?

Utökad utbud av korta, digitala och lättillgängliga utbildningar, webbseminarium och föreläsningar för Visions chefsmedlemmar

Visions Lundaavdelning anser att vi har en mycket bra utbildningsverksamhet i förbundet och vill genom denna motion bidra till att vi blir ännu bättre.

Vision har under en längre period kunnat konstatera att förutsättningarna för välfärdens chefer, inte minst första linjens, på många håll är en nedprioriterad satsning hos arbetsgivaren. Inom Vision vet vi dock att chefer inte är bättre än sina förutsättningar men behandlas ofta i stället som slit och släng resurser när en inte längre räcker till! Samtidigt ser vi nu på flera håll att chefsmedlemmar i Vision lämnar oss till förmån för jämförbara fackförbund där deras behov och intresse för fortbildning, inspiration och motivation i deras utmanande uppdrag tillgodoses i större utsträckning genom ett bredare och mer lättillgängligt utbildnings- och fortbildningsutbud.

Lundaavdelningen vill se ett Vision som tydligare investerar i välfärdens chefer och ledares förutsättningar att leda hållbart genom att erbjuda mer lättillgängliga, aktuella och kortare utbildningar, webbseminarium och föreläsningar som chefsmedlemmarna kan ta del utav digitalt och som ingår i deras medlemskap.

På detta sätt kan vi minska risken att förlora ännu fler chefsmedlemmar och öka attraktiviteten för att kunna rekrytera nya. Vi bidrar till ambitionen om att vara ett konkurrenskraftigt och relevant fackförbund. Samtidigt visar vi att vi förstår våra chefsmedlemmars utmanande uppdrag, otillräckliga resurser och begränsade tidsscheman och att vi möter dem där dem befinner sig enkelt, nära och framåt!

### Kongressen föreslås besluta

- att** uppdra till förbundsstyrelsen att tillse så att Vision erbjuder ett utökad utbud av korta, digitala utbildningar, webbseminarium och föreläsningar för Visions chefsmedlemmar
- att** uppdra till förbundsstyrelsen att tillse så att innehållet av det utbud som avses i att-sats ett tydligt är i enlighet med Visions värdegrund, hjärtefrågor och ambition om att uppfattas som ett enkelt, nära och framåt fackförbund.

### Motionär:

Lundaavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Hur kan vi rekrytera och behålla fler av våra chefsmedlemmar?**

Förbundsstyrelsen menar att motionen på ett bra sätt belyser vikten av att driva frågor som är relevanta för chefer och deras arbetssituation, och att dessutom erbjuda attraktiva medlemsförmåner. Konkurrensen från andra fackförbund om chefer som kan bli medlemmar i Vision är stark.

Vision Chef erbjuder idag ett genomtänkt utbud av tjänster och stöd, särskilt anpassat för att möta chefers behov och önskemål. Det inkluderar bland annat ledarskapsutbildningar, personlig rådgivning genom Visions ombudsmän för chefer, karriärstöd för chefer och snabb hjälp via tjänsten Chef Direkt. Årets medlemsundersökning visar att över åtta av tio chefer som deltagit i våra utbildningar eller seminarier under de senaste två åren är nöjda, vilket är ett uppmuntrande resultat. Trots det är förbundsstyrelsen medvetna om att vi ständigt måste utvecklas för att bibehålla vår relevans. Därför ser vi löpande över vårt utbud.

Precis som det lyfts fram i motionen behövs lättillgängliga och aktuella utbildningar som medlemmarna, till exempel, kan ta del av digitalt. Vi har också en verktygslåda för chefer som är efterfrågad. Ambitionen är att låta den växa, och därför fyller vi den nu med fler mallar, checklistor och guider som stöd till chefer, vilket ökar nyttan av medlemskapet.

Förbundsstyrelsen har även identifierat ett stort behov av att sprida kännedomen om vad Vision Chef står för. Det spelar mindre roll hur många bra tjänster vi erbjuder om våra medlemmar och potentiella medlemmar inte känner till dem. Utöver att utveckla och ibland utöka våra erbjudanden är därför förbundsstyrelsen mål att tydliggöra kommunikationen så att alla chefer, både medlemmar och potentiella, vet om och kan dra nytta av Vision Chef.

Avslutningsvis är en av Visions största styrkor vår möjlighet till en nära kontakt med medlemmar som är chefer och vår förmåga att agera i frågor som gör skillnad för dem. Det nära arbetet, där vi möter medlemmarna där de befinner sig, är central för vår framgång och utgör kärnan i Vision Chef jämfört med konkurrenterna. Genom att kombinera det nära, lokala arbete, med vårt breda nationella utbud av lättillgängliga tjänster, stärker vi tillsammans Vision Chef som det självklara valet för chefer.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att**                      bifalla motionen



## **71. Central utbildning till ombud och skyddsombud**

Målet för Vision är att öka i facklig styrka och många av våra avdelningar är små och har inte själva möjligheter att anordna utbildningar. Ansvar och arbetet för en liten förening att hålla i ombuds- och skyddsombudsutbildning innebär mycket arbete och svårigheter. Därför anser vi att en ombudsutbildning och en skyddsombudsutbildning som varje vår och höst planeras och anordnas centralt skulle underlätta. Förutsättningar för respektive avdelning kan ge skillnader i resurser och kompetens mellan avdelningar. Det är viktigt att kunna erbjuda ett utbildningstillfälle när vi rekryterar ett nytt ombud eller skyddsombud. Det underlättar för planeringen ute i avdelningarna om utbildningar ligger på fasta tillfällen varje år, ett av vardera på hösten och ett av vardera på våren.

### **Kongressen föreslås besluta**

**att** respektive center planerar och ansvarar för två utbildningstillfällen för ombud och två för skyddsombud per år.

#### **Motionär:**

Borlängeavdelningen, Nordanstig Vision, Vision Gävle, Sandvikensavdelningen

Cecilia Tomtlund, Borlängeavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Central utbildning till ombud och skyddsombud**

Enligt Visions stadgar är skillnaden mellan att vara avdelning och klubb att avdelningen ansvarar för att utbilda och sedan cirka 20 år är det fastställt att avdelningen ska utbilda medlemmar, skyddsombud, Vision-ombud och styrelse. För att ge Visions avdelningar förutsättningar att uppfölja det ansvaret får avdelningarna förfoga över en väsentligt större del av medlemsavgiften än klubbar.

Självfallet är det mycket viktigt att nya förtroendevalda ges stöd och utbildning och Vision har ett brett utbud av e-utbildningar som förtroendevalda har tillgång till samma dag de väljs till sitt uppdrag. I e-utbildningarna ges medlemmar och förtroendevalda en god grund att stå på.

Utbildningsenheten bildades 2008 bland annat för att förbundet såg ett behov av att säkerställa att alla förtroendevalda fick samma utbildningsinnehåll. Sedan dess har Utbildningsenheten ansvarat för planering och kvalitetssäkring av utbildningarna medan centren haft ansvar för framför allt urval och bemanningsresurser. Förbundsstyrelsen ser att det har varit ett framgångsrikt sätt att organisera utbildningsverksamheten och menar därför att ansvaret bör ligga kvar på Utbildningsenheten.

Förbundet bistår också på vision.se med grundlig kunskap för hur mindre avdelningar kan jobba tillsammans med så kallade samarbetsexplosioner där flera avdelningar samarbetar för att erbjuda ledarledd utbildning för sina förtroendevalda.

Utöver detta finns nu som en del av Öka i facklig styrka ett projekt vars mål är att undersöka hur det skulle kunna vara möjligt att ytterligare underlätta för avdelningar att uppfylla sitt utbildningsansvar genom samarbetsexplosioner. Under kommande vinter genomförs ett antal pilottillfällen för regionavdelningarna och för kommunavdelningarna i område Norr. Inom projektet kommer fortsatt arbete med att underlätta för förtroendevalda att få den utbildning de behöver för att känna sig trygga i sitt uppdrag.

Frågan kommer också att hanteras i förbundsstyrelsens förslag till kongressen om utredning av förtroendevaldas behov av kompetensförsörjning.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## **72. Central utbildning till huvudskyddsombud**

Målet för Vision är att öka i facklig styrka och därför anser vi att det behövs fler huvudskyddsombudsutbildningar. Det är alltid många sökanden och platserna är få! Det är viktigt att kunna erbjuda ett utbildningstillfälle så snart ett nytt huvudskyddsombud valts. Det behövs minst en nationell utbildning per termin och denna utbildning planeras och anordnas av Vision centralt.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** det anordnas en nationell utbildning varje termin för huvudskyddsombud

#### **Motionär:**

Borlängeavdelningen, Nordanstig Vision, Vision Gävle, Sandvikensavdelningen

Cecilia Tomtlund, Borlängeavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Central utbildning till huvudskyddsombud**

Utbildning för huvudskyddsombud erbjuds idag med sex tillfällen per år, fördelat på tre tillfällen per termin (ett för de södra regionerna, ett för de norra regionerna och ett med nationellt intag)

Under perioden 2022-april 2024 har endast fem tillfällen av totalt 15 haft max antal deltagare och vid fyra tillfällen har det funnits sökande i kö. Övriga tillfällen har haft platser över då utbildningen genomförts.

Skulle ett utbildningstillfälle ha extremt många sökande arbetar utbildningsenheten enligt principen att göra sitt yttersta för att dubblera utbildningstillfället.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad

## **73. Nya ordföranden**

Att bli vald som ny ordförande i en avdelning inom Vision är spännande och intressant. Och väldigt hedrande!

Men att stå helt ensam när det blåser kan vara det som gör att den nye förtroendevalda inte stannar i sitt uppdrag. Vi har en fantastisk ordförandeutbildning men den kommer väldigt sent in i mandatperioden. Att bli vald i mars och påbörja utbildningen i september kan kännas som en evighet. Ett bättre alternativ vore att starta upp i maj, sen göra ett uppehåll under sommaren. Del 2 i september. Allt för att känna trygghet och delaktighet

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Vision skapar bättre förutsättningar för att ta emot nya förtroendevalda (Ordföranden) och tidigarelägger utbildningsstart för ordförandeutbildningen

#### **Motionär:**

Vision Östersund avd 090

Anneli Elisabeth Larsson, Vision Östersund avd 090

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Nya ordföranden**

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn på behovet av stöd för nyvalda ordföranden. Ingen ska stå ensam, oavsett uppdrag. Det är också därför som Vision i maj varje år genomför Introduktionsdag för nya ordförande områdesvis i hela landet. Här får nyvalda ordföranden grundläggande kunskap kring uppdraget, möjlighet att ställa frågor och möjlighet att knyta kontakter med såväl center som andra ordföranden i det egna området.

Den mer djupgående ordförandeutbildningens upplägg förutsätter att deltagaren varit inne en tid i sitt uppdrag, både för att få ut så mycket som möjligt av utbildningen och för att kunna bidra med egna erfarenheter och reflektioner kring uppdraget.

Förbundsstyrelsen har bilden att nuvarande utbildningsupplägg fungerar väl och vill därför fortsätta med detta.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## 74. Utbilda trygga förtroendevalda!

Spelar du som förtroendevald någon roll? Vårt svar på den frågan är ett självklart "JA"! Du som är förtroendevald spelar stor roll. Du som engagerar dig i den här föreningen bär den och gör den fantastisk. Du är värd att satsas på!

I Vision pågår ett omfattande projekt för att få fler förtroendevalda och för att stärka dem i deras roller och uppdrag. Det är ett mycket viktigt arbete! Varför har vi förtroendevalda i Vision? För att våra medlemmar ska få hjälp och stöd i arbetslivet. En hög kompetens hos våra förtroendevalda är en förutsättning för nöjda medlemmar. Nöjda medlemmar rekryterar nya medlemmar!

En av oss är kursledare och möter i det uppdraget många förtroendevalda varje år. I våra utbildningar påtalas vikten av nätverkande för att bli en bättre och mer kompetent förtroendevald. Kursdeltagarna vittnar om att de blir stärkta av att träffa varandra. Vi menar att digitala utbildningar aldrig kan bidra till nätverk i samma utsträckning som fysiska. Fråga dig själv: Vad gör du mellan utbildningspassen när du är på fysisk utbildning? Bryggorna du bygger i mellanrummen, över kaffekoppen, under lunchen. Det kan du inte ersätta i digital form.

Vi vill ha nya förtroendevalda som väljer att stanna kvar i sitt uppdrag och som känner sig rustade för det. Det ekonomiska incitamentet får inte vara ett skäl för att inte erbjuda fysiska utbildningar; att göra våra förtroendevalda trygga i sin roll måste få kosta. Därför ska vi satsa en stor del av vår budget på utbildning.

Extra viktiga att erbjuda i fysisk form är de utbildningar som grundar sig i det fackliga ledarskapet: ombudsutbildningar, Ideologi och ledarskap med flera, det vill säga utbildningar där deltagarna arbetar mycket med sig själva.

Vi vill att fler medlemmar ska våga ta ett fackligt förtroendeuppdrag. Den här motionen vill säkerställa att vi bibehåller en hög kvalitet på våra utbildningar och ger våra förtroendevalda möjlighet att bygga sina egna nätverk. Att mötas, dela erfarenheter och identifiera sig med andra skapar ett Vi.

### Kongressen föreslår besluta

- att** Visions utbildningar i första hand ska erbjudas som fysiska utbildningar, för alla som önskar delta i denna form.
- att** digitala varianter av motsvarande utbildningar ska erbjudas parallellt för den som föredrar det.

### Motionär:

Linda Söderberg, Vision Skara stift; Björn Carlstedt, Vision Skara stift

Följande ställer sig bakom motionen: Vision Skövde avd. 054, Vision avd. 274 Vara, Vision klubb Vänerenergi, Jennie Andersson ordförande vision Härryda, Elisabeth Larsson ordförande Vision Östersund, Angelica Modig ordförande Vision Gullspång, Rebecka Berger ordförande Vision Skara, Carina Svensson kassör Vision Lidköping avd. 039, Cindy Norlin ordförande Vision Töreboda avd. 146, och Torbjörn Lindblad Vision Göteborgs stift

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Utbilda trygga förtroendevalda!

Att reflektera tillsammans och utbyta erfarenheter är en viktig del av all utbildning och kompetensutveckling. Att erbjuda alla deltagare möjlighet till detta oavsett behov och förutsättningar blir den stora utmaningen framåt.

Lärande sker samtidigt på olika arenor där formell utbildning bara är en av flera. Vilka kunskaper, färdigheter och kompetenser kräver framtidens fackliga engagemang? Hur ger vi Visions förtroendevalda tillgång till dessa olika arenor och hur ger vi möjlighet att bygga kunskap och kompetens utifrån den enskildes förutsättningar?

Här ser förbundsstyrelsen behov av att ta ett större grepp och inte fastna i frågan om vilken form utbildningar ska ha. Förbundsstyrelsen föreslår till kongressen en utredning av hur den framtida kompetensförsörjningen för förtroendevalda i Vision ska organiseras, vilka behov som behöver mötas och vilka olika arenor för lärande som möter dessa behov på bästa sätt. I det arbetet blir det viktigt att ta in alla perspektiv för att säkerställa att vi hittar lösningar som möter de samlade behoven och förutsättningarna bland våra förtroendevalda.

Med detta sagt vill förbundsstyrelsen också lyfta det som faktiskt erbjuds redan idag. De flesta av Visions fackliga utbildningar erbjuds i flera olika former där deltagaren själv kan välja vilken form, tid och plats som passar bäst (se utbildningskartan nedan). Som arrangerande avdelning finns också full frihet att välja i vilken form utbildning ska erbjudas.

### Visions utbildningsutbud

**Förtroendevalda**

- Arbetsrätt**
  - Vision och arbetsrätten
  - Vision och arbetsrätten, fortsättning
  - Vision och arbetsrätten, fördjupning
- Ombud**
  - Utbildning för Vision-ombud
  - Utbildning för Vision-ombud, fördjupningsdag
  - Utbildning för skyddsombud
  - Fördjupad arbetsmiljöutbildning
  - Utbildning för huvudskyddsombud
  - Löneprocessen (e-utb kommer under -24)
  - Utbildning för chefsombud
- Styrelse**
  - Utbildning för valutskott
  - En styrelse som gör skillnad
  - Utbildning för kassör
  - Utbildning för ordförande
  - Utbildning för bolagsstyrelse
- Kommunikation**
  - Att tala och samtala
  - När samtalet känns svårt
  - Sociala medier-guiden
- Fackligt ledarskap**
  - Ideologi och ledarskap
  - Nya ledare i Vision (Även för medlemmar)
  - VI – Visions idéburna ledarskap för facklig handling
  - Ledarskap, organisering och handling, (samarbete med Harvard Kennedy School)
  - Mentorutbildning - för avdelningar och klubbar
  - Mentorutbildning - för deltagare på Nya ledare i Vision
- En arbetsplats för alla**
  - Arbeta för lika rättigheter och möjligheter
  - En arbetsplats för alla, fördjupning
- Övrigt**
  - Rekryteringsguiden
  - E-utbildning om dataskydd
  - Utbildning för kursledare
  - Agenda 2030

**Alla medlemmar**

- Medlemsutbildningen. Påverka ditt arbetsliv
- Medlemsutbildningen. Påverka ditt arbetsliv, fördjupning
- En arbetsplats för alla
- NPF i arbetslivet
- Dina rättigheter och möjligheter
- Ny i förening
- Klimatnyfiken

**Chefsmedlemmar**

- Chefens vardag
- Utbildningar i samarbete med IHM

**E-utbildning - alltid tillgänglig, gå på egen hand när det passar**

- Utbildning som innehåller datumsatta träffar
- Finns både som e-utbildning och med datumsatta tillfällen

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motionen



## 75. Fysiska utbildningar!

Vi vill inte rada upp utbildningar vi tycker ska vara fysiska eller digitala.

Vi vill i stället uppdra åt förbundsstyrelsen och utbildningsenheten att kartlägga vilka utbildningar som passar sig bättre digitalt och vilka utbildningar som bör vara fysiska. Idag märker vi som förtroendevalda att det alltmer går åt att bli digitala utbildningar.

Vi vill också att det ska vara lättare att utbilda lokalt därför så tror vi att det skulle vara bra med lokala kursledare som kan utbilda i grunderna så som ombudsutbildning och skyddsombudsutbildningen. Detta i linje med satsningen att öka i facklig styrka.

Idag upplever vi att allt fler utbildningar går åt att bli digitala, det vi märker utav är att vi känslan blir urholkad känslan av att vi gör varandra bättre minskar i och med att utbildningarna blir något vi ska ta oss igenom, inte något vi växer i sin roll som de fysiska mer bidrar till. Digitala diskussioner blir inte alls samma sak som samtalen i rummet därför blir också nätverkanDET lidande.

### Kongressen föreslår besluta

- att** uppdra åt förbundsstyrelsen och utbildningsenheten att se över vilka utbildningar som bör vara fysiska och vilka som kan genomföras digitalt. Genom att inventera hur förtroendevalda och medlemmar upplever de olika utbildningsformerna idag. Samt att sedan redovisa resultatet tydligt.
- att** resultat av första attsatsen ligger till grund för framtida arbetet med att planera och genomföra utbildningar.
- att** uppdra åt förbundsstyrelsen och utbildningsenheten att verka för att löpande utbilda lokala kursledare för att enklare kunna utbilda skyddsombud och visionsombud i avdelningarna.

### Motionär:

Stenungsundsavdelningen, Vision klubb Lysekil, Åmålsavdelningen, Vision Trollhätteavdelningen, Aleavdelningen, VISION avd 315 Lilla Edet, Vision Mellerud, Färgelanda, Uddevallaavdelningen, Munkedalsavdelningen, Bengtsforsavdelningen, Vision Dals-Eds avdelning, Vision Öckerö, Vision Sotenäs, Tjörnavdelningen, Vision Kungälv, Vänersborgsavdelningen, Tanumavdelningen, Vision Orust

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Fysiska utbildningar!

Att reflektera tillsammans och utbyta erfarenheter är en viktig del av all utbildning och kompetensutveckling. Att erbjuda alla deltagare möjlighet till detta oavsett behov och förutsättningar blir den stora utmaningen framåt.

Lärande sker samtidigt på olika arenor där formell utbildning bara är en av flera. Vilka kunskaper, färdigheter och kompetenser kräver framtidens fackliga engagemang? Hur ger vi Visions förtroendevalda tillgång till dessa olika arenor och hur ger vi möjlighet att bygga kunskap och kompetens utifrån den enskildes förutsättningar?

Förbundsstyrelsen ser positivt på förslaget att se över de olika utbildningar som Vision erbjuder och i vilken form de bör ges. Det kommer också att vara en central fråga i det förslag till utredning av den framtida kompetensförsörjningen för förtroendevalda som förbundsstyrelsen kommer att lägga vid kongressen. Resultatet av den utredningen kommer att bli vägledande för arbetet med den framtida kompetensförsörjningen.

Med detta sagt vill förbundsstyrelsen också lyfta det som faktiskt erbjuds redan idag. De flesta av Visions fackliga utbildningar erbjuds i flera olika former där deltagaren själv kan välja vilken form, tid och plats som passar bäst (se utbildningskartan nedan). Som arrangerande avdelning finns också full frihet att välja i vilken form utbildning ska erbjudas.

Uppdraget som nationell kursledare infördes bland annat för att Vision såg behov av att kvalitetssäkra utbildningarna. De nationella kursledarna ges en relativt omfattande utbildning för sitt uppdrag och förväntas sedan delta i årliga kompetensutvecklande insatser. För de avdelningar som arrangerar utbildningar finns möjligheten att välja mellan att bemanna med två nationella kursledare eller med en nationell kursledare samt en lokal, erfaren förtroendevald. Förbundsstyrelsen menar att det är fördelaktigt att fortsätta med det arbetssättet. Vi håller på så sätt kvar möjligheten att genomföra utbildningar som är kvalitetssäkrad samtidigt som vi undviker risken att skapa nya uppdrag som kräver hantering.

## Visions utbildningsutbud

**Förtroendevalda**

- Arbetsrätt**
  - Vision och arbetsrätten
  - Vision och arbetsrätten, fortsättning
  - Vision och arbetsrätten, fördjupning
- Ombud**
  - Utbildning för Vision-ombud
  - Utbildning för Vision-ombud, fördjupningsdag
  - Utbildning för skyddsombud
  - Fördjupad arbetsmiljöutbildning
  - Utbildning för huvudskyddsombud
  - Löneprocessen (e-utb kommer under -24)
  - Utbildning för chefsombud
- Styrelse**
  - Utbildning för valutskott
  - En styrelse som gör skillnad
  - Utbildning för kassör
  - Utbildning för ordförande
  - Utbildning för bolagsstyrelse
- Kommunikation**
  - Att tala och samtala
  - När samtalet känns svårt
  - Sociala medier-guiden
- Fackligt ledarskap**
  - Ideologi och ledarskap
  - Nya ledare i Vision (Även för medlemmar)
  - VI – Visions idéburna ledarskap för facklig handling
  - Ledarskap, organisering och handling, (samarbete med Harvard Kennedy School)
  - Mentorutbildning - för avdelningar och klubbar
  - Mentorutbildning - för deltagare på Nya ledare i Vision
- En arbetsplats för alla**
  - Arbeta för lika rättigheter och möjligheter
  - En arbetsplats för alla, fördjupning
- Övrigt**
  - Rekryteringsguiden
  - E-utbildning om dataskydd
  - Utbildning för kursledare
  - Agenda 2030

**Alla medlemmar**

- Medlemsutbildningen. Påverka ditt arbetsliv
- Medlemsutbildningen. Påverka ditt arbetsliv, fördjupning
- En arbetsplats för alla
- NPF i arbetslivet
- Dina rättigheter och möjligheter
- Ny i förening
- Klimatnyfiken

**Chefsmedlemmar**

- Chefens vardag
- Utbildningar i samarbete med IHM

**E-utbildning - alltid tillgänglig, gå på egen hand när det passar**

- Utbildning som innehåller datumsatta träffar
- Finns både som e-utbildning och med datumsatta tillfällen

## **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** bifalla första att-satsen

**att** anse andra att-satsen besvarad

**att** avslå tredje att-satsen

## **76. Utbildning i förståelse kring klimakteriet**

Under livet går vi igenom många skeenden och som kvinna så följer vi hormonbalansen. Att öka insikten och förståelsen kring den sista fasen - klimakteriet - skulle öka förståelsen både för omgivningen och den som går igenom det. Genom tiderna så har man inte uppmärksammat denna fas i livet som för många påverkar på så många sätt och alla upplever det olika.

Genom utbildning ökar förståelsen för hur klimakteriet påverkar livet och därmed arbetslivet.

### **Kongressen föreslås besluta**

**att** erbjuda föreläsningar och e-utbildning för att skapa och öka förståelsen om klimakteriet.

#### **Motionär:**

Linda Sjöberg, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen; Mary Foss, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Utbildning i förståelse kring klimakteriet**

Förbundsstyrelsen instämmer i motionärens beskrivning av vikten av att öka insikten och förståelsen kring klimakteriet. Vision är ett feministiskt förbund och en majoritet av medlemskåren är kvinnor. Att öka kunskapen kring hur klimakteriet kan påverka liv och arbetsliv är angeläget för både kvinnor och män.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** bifalla motionen

## **77. Klimatfrågan måste vara obligatorisk del i socionomutbildningen.**

Många socionomprogram runt om i Sverige berör klimatfrågan ytterst lite eller ingenting alls - trots klimatkrisens omfattande påverkan på människors livsvillkor och samhällen. En högskola som sticker ut är Halmstad som har hållbart socialt arbete som en grundpelare i sin utbildning, men det bör vara obligatorisk del i samtliga socionomutbildningar i Sverige. Det benämns som "grönt socialt arbete" internationellt.

FN varnar för kollektivt självmord om vi inte kollektivt agerar för att vända utvecklingen. Mänsklig välfärd, som många socionomer arbetar inom, är helt beroende av stabila ekosystem och välfärden försvåras i takt med att ekosystemen nu rubbas och/eller kollapsar. Det är dessutom i första hand utsatta och marginaliserade grupper, de som socionomer många gånger jobbar för, som drabbas först och hårdast. När förutsättningar för liv försämras för det med sig flera andra risker och problem, såsom ökad brottslighet, krig, migration och psykisk ohälsa för att nämna några. Det känns otryggt både som medborgare och som verksam socionom att de som arbetar med Sveriges sociala frågor inte har kunskap i denna ödesfråga för allt liv på jorden. Att utbilda socionomer i ämnet skulle dessutom säkerställa att sociala perspektiv inte glöms bort i omställningen och göra Sveriges socionomutbildning än mer relevant för framtidens arbetsmarknad lokalt som globalt. "Grönt socialt arbete" behövs i alla socionomutbildningars läroplaner och ska innefatta klimatförändring, hållbar omställning och katastrofhantering för att bygga resilienta medborgare och samhällen. Professor Lena Dominelli som skrivit flera böcker i ämnet skriver "Environmental issues have to become integrated into mainstream social work curricula." Sveriges socionomutbildningar håller inte måttet om de inte bistår med kunskap i denna högaktuella fråga.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Vision driver på för att det i Sveriges socionomutbildningar ska ingå kunskap kring klimatförändring, hållbar omställning och katastrofhantering för att öka samhällets och medborgarnas resiliens i tider av klimatkris.

#### **Motionär:**

Lovisa Glennfalk, Jönköpingsavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motion**

### **Klimatfrågan måste vara obligatorisk del i socionomutbildningen**

En statlig utredning har under 2024 i uppdrag att ta ställning till om målen i examensbeskrivningen för socionomexamen behöver ändras för att bättre anpassa utbildningen utifrån dagens samhällsutmaningar och kompetensbehov och, om så är fallet, föreslå nya eller ändrade examensmål ([Dir. 2024:32](#)). Uppdraget ska redovisas senast den 20 december 2024. Vision bevakar utredningens arbete och tar med frågor som rör klimatförändring, hållbar omställning och katastrofhantering in i det arbetet.

Kompetensbehoven kommer att öka i alla de sektorer som behöver hantera effekterna av klimatförändringarna och det är viktigt att erbjuda yrkesverksamma vidareutbildning och kompetensutveckling inom klimatomställning under hela sitt arbetsliv. Vision driver dessa frågor tillsammans med TCO i det kommande klimatpolitiska programmet, som är under framtagande.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** bifalla motionen

## **78. Ett hållbart fackligt engagemang för förtroendevalda – inte bara bli fler**

Vi vill att våra medlemmar ska få så mycket som möjligt från sitt arbetsliv och ha största möjliga inflytande över sitt arbete. Därför behövs förtroendevalda på arbetsplatserna. Ett beslut har tagit vilket medför att en stor satsning görs just nu för att öka i facklig styrka. Det som tyvärr förbises är dock de som idag redan är förtroendevalda och som gör ett suveränt arbete ute på arbetsplatserna.

Vi vill att våra förtroendevalda, nya eller erfarna i rollen, ska ha ett hållbart fackligt engagemang.

Fram till 2019 fanns det en kortare utbildning som hette hållbart engagemang där förtroendevalda fick tips och råd om hur de kan arbeta hållbart och om stress/hög arbetsbelastning. Detta för att ge förtroendevalda verktyg att balansera sitt fackliga engagemang, arbete och privatliv.

### **Kongressen föreslås besluta**

**att** utbildningsgruppen får i uppdrag att återinföra utbildningen ett hållbart fackligt engagemang eller motsvarande innehåll.

#### **Motionär:**

Danderyd Vision

Följande avdelningar står bakom motionen: Solna avdelningen, Vision Österåkeravdelning 082, Nackaavdelningen, Stockholm stad, Sundbybergsavdelningen, Täbyavdelningen, Vision avdelning-121 (Järfälla), Lidingö



## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Ett hållbart fackligt engagemang för förtroendevalda – inte bara bli fler**

Ett hållbart fackligt engagemang är en förutsättning och en viktig byggsten för att vi ska lyckas i [satsningen att öka i facklig styrka](#). Förbundsstyrelsen är enig med motionärerna om att både nya och erfarna förtroendevalda måste få förutsättningar och verktyg för ett långsiktigt engagemang. Det hållbara fackliga engagemanget är ett tema som Vision ser som ett ständigt pågående arbete. Det är därför en viktig beståndsdel i flera av de utbildningar i fackligt ledarskap och utbildningar för olika uppdrag som Vision erbjuder.

Satsningen Hållbart engagemang var i sig inte en regelrätt utbildning utan en serie tematiska seminarier som togs fram centralt av kansliet och gavs runt om i landet av de regionala centren. De filmer och övrigt material som producerades i projektet är idag tillgängliga på [vision.se](http://vision.se) men kan med enkla medel samlas och paketeras som en flexibel och lättillgänglig modul som kan användas i flera olika sammanhang.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

- att** anse motionen besvarad
- att** ge förbundsstyrelsen i uppdrag att sammanställa och paketera befintligt material från Hållbart engagemang.

## **79. Årshjul för utbildningar**

Utmaningar med världsekonomin och efterföljande organisationsförändringar i våra kommuner ger ett ökat behov av fackföreningarnas närvaro samt kunskap. Det medför att våra förtroendevalda behöver kompetensutvecklas för att möta de utmaningar som uppstår på ett adekvat och förtroendefullt sätt. Detta genom att styrelsen på ett tidigt plan få ta del av årsplaneringen för utbildningar på central nivå/centernivå med datum och innehåll för att underlätta planeringen för den egna verksamheten. Det händer ofta att efterlängtade utbildningar/konferenser samt annat krockar med egen verksamhets utbildning och aktiviteter.

### **Kongressen föreslås besluta**

- att** få ta del av verksamhetsplanering för året senast sista september för kommande år.
- att** få ta del av planerade datum för samtliga utbildningar och seminarium från Vision centralt samt centrens utbildningar och seminarium senast den sista september för kommande år.

### **Motionär:**

Vision Halmstadavdelningen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Årshjul för utbildningar

Förbundsstyrelsen har en stor förståelse för att många förtroendevalda behöver en längre framförhållning i när och vad som kommer erbjudas i kompetensutveckling det kommande året från Visions kansli, men att sätta ett så tidigt slutdatum som sista september är inte möjligt.

Förbundets verksamhet löper kalenderårsvis och förbundsstyrelsen fattar beslut om kommande års verksamhet och budget i december varje år. Det är en omfattande process för kansliet att få till en verksamhetsplan, där utbildningarna är en del, för att alla olika aktiviteter och initiativ inte krockar i datum mot samma målgrupp. Den verksamhetsplan som styrelsen beslutar om behöver sedan uppdateras löpande och prioriteras om för att kunna hantera förändringar på såväl nationell, regional och lokal nivå.

Men det stående utbudet kring utbildningar planeras dock tämligen långt i förväg och kansliet har därför ambitionen att framöver publicera utbildningstillfällen längre i förväg än vad som är rutin idag. Målsättningen är att förtroendevalda i Visions aktivitets- och lärportal (ALP) kommer att kunna se vilka utbildningar som är utbildningsenheten planerat för det kommande året. Ett av syftena med det är just att öka överblicken för de förtroendevalda och underlätta den lokala planeringen. Vidare finns det i utvecklingsarbetet med ny digital plattform ([Det digitala huset](#)) också en ambition att förtroendevalda i inloggat läge ska kunna dra nytta av en ökad personifiering och enkelt kunna se vilka utbildningar som är tillgängliga utifrån roll, geografi och organisatorisk tillhörighet.

Det är en hel del samordning som behöver vara på plats innan utbildningsdatum kan publiceras, exempelvis lokaler eller tekniskt stöd som ska bokas och bekräftas. Det är ett omfattande arbete och att kunna boka in nästkommande års utbildningar före den sista september kommer inte att vara möjligt.

Planen är dock att kunna publicera utbildningsdatum för hela vårterminen kommande år per den sista september och att sedan komplettera med höstterminen runt årsskiftet. Upplägget bygger förstås på att årsplanering med budget från kansliet blir godkänd av förbundsstyrelsen. Det är samtidigt viktigt att de som får tillgång till upplägget har insikt i, och förståelse för, att en så långsiktig planering kan komma att ändras.

Förbundsstyrelsen ser också att vissa seminarier och andra aktiviteter ofta anordnas utifrån aktuella och nödvändiga ämnen det finns behov av. Att sådana tillfällen kan sammanfalla med redan inplanerade lokala aktiviteter är svårt att undvika. Kansliet har självklart ett uppdrag och ambition att komma ut med information om planerade aktiviteter så snart det är praktiskt möjligt.

Kansliet arbetar också med att utveckla sina arbetssätt för en ökad flexibilitet att hantera förändringar och utveckla nya metoder för att skapa ökad effektivitet och kvalitet i det stöd som ges. Det gäller förstås även lärandet inom förbundet där utbildningar är en del.

De samordningsgrupper med förtroendevalda som finns i alla regionala områden ska i enlighet med det uppdrag de har "Medverka i strategiska diskussioner för att stödja centrets verksamhet, till exempel när det gäller centrets verksamhetsplanering." Inom ramen för dessa diskussioner kan med fördel det som motionärerna påtalar föras in och diskuteras i det forumet.

## **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionens första att-sats

**att** anse den andra att-satsen besvarad

## **80. Medinflytande till utbildningsplanering**

Utmaningarna med världsekonomin samt efterföljande organisationsförändringar i våra kommuner medför även ett ökat behov av riktade utbildningsinsatser. Syftet är att stärka våra förtroendevalda i sina respektive uppdrag, samt för att kunna möta våra medlemmars behov på bästa möjliga sätt. Vi behöver trygga våra förtroendevalda i uppdragen och se över vilka utbildningar vi erbjuder och när de förläggs.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** samtliga avdelningar/klubbar erbjuds vara delaktiga i framtagandet av vilka utbildningar som ska erbjudas till förtroendevalda

**att** avdelningar/klubbar ges möjlighet att, baserat på behov påverka innehållet i utbildningarna så som att exempelvis vara delaktiga i att ta fram material, utvärdering av olika nivåer på utbildningspaket samt förslag på upplägg

#### **Motionär:**

Vision Halmstadavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Medinflytande till utbildningsplanering**

Förbundsstyrelsen delar motionärens grundtes att Vision behöver trygga och välutbildade förtroendevalda.

Vilka grundutbildningar som erbjuds är grundat i beslut som tagits gemensamt i förbundet, främst på förbundsmöten. Under den senaste åttaårsperioden har ett antal nya utbildningar kommit till genom beslut på förbundsmöte, exempelvis En arbetsplats för alla, Ledarledd kassörsutbildning och Fördjupad arbetsmiljö. Förbundet erbjuder dessutom cirka 20 procent fler utbildningstillfällen 2024 i förhållande till 2019. Utöver utbildningarna erbjuder Vision en mängd träffar, seminarier och utbildningstillfällen anordnade av avdelningar och center.

När en ny utbildning tas fram finns alltid en arbetsgrupp, bestående av förtroendevalda och anställda, som arbetar med utbildningens framtagande. Varje utbildning har dessutom minst en målgruppstest under arbetets gång. Arbetsgrupperna består av en blandning av deltagare: erfarna och nya förtroendevalda, representanter för stora avdelningar och små klubbar, från olika delar av Sverige och så vidare. När det gäller målgruppstesten öppnar vi oftast i våra kanaler så att alla har möjligheten att delta. Det är sällan en ny utbildning behåller samma form och innehåll under första året. Justeringar sker i det närmaste alltid, grundat på hur den tas emot av dem som går utbildningen och kursledare/utbildares erfarenheter.

Utifrån beskrivningen i stycket ovan är förbundsstyrelsens bedömning att avdelningar och klubbar har möjlighet att bidra med kunskap och erfarenhet i utbildningssammanhang.

Att ha ett system där alla klubbar och avdelningar ges direkt möjlighet att delta i det praktiska arbetet med nya utbildningar vore praktiskt omöjligt. Vision har idag drygt 270 avdelningar och drygt 160 klubbar. Om man tänker att det skulle finnas en deltagare från varje skulle det innebära att över 430 personer skulle på något sätt samlas och samsas. Att ta fram en ny utbildning är ett arbete som tar upp till ett år. Att involvera 430 personer i den processen skulle, utöver en betydande belastning för organisationen, fördröja arbetet avsevärt.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå den första att-satsen

**att** anse den andra att-satsen besvarad

## **81. Snabbare väg till utbildning för nya ombud**

För att satsningen för ökad facklig styrka med fler förtroendevalda ska lyckas fullt ut är det av stor vikt att tiden mellan ansökning och faktiskt utförande av till exempel skyddsombudsutbildning kortas avsevärt.

Ett av de problem som många avdelningar och klubbar vittnar om är när ett nytt ombud värvats så är tiden mellan rekrytering och utbildning alldeles för lång. Våra nya ombud tappar styrfart och hoppar i värsta fall av sina nya uppdrag när de inte känner sig tillräckligt påklädda för uppdraget.

Ett sätt att lösa problemet vore att modernisera kursledaruppdraget och kursen så att en kursledare kan leda utbildningen ihop med en erfaren förtroendevald som den aktuella avdelningen eller klubben själva utser. På så sätt kan man dubblera antalet kurser per kursledare och våra nya ombud få utbildning inom rimlig tid. I de fall ingen tillräckligt erfaren förtroendevald finns i aktuell avdelning/klubb anger avdelning/klubb det och nuvarande förfarande används.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** förbundet beslutar skriva om kursledaruppdrag och kurs så att en kursledare och en erfaren styrelseledamot tillsammans leder utbildningar och på det viset kortas tiden mellan ansökan och utbildning

### **Motionär:**

Vision Karlstad, Eskilstunaavdelningen, Vision avd. Nora kommun, Avdelning 200 Region Örebro län, Vision avdelning 124 Region Sörmland, Vision Säffle, Vision Region Uppsala

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Snabbare väg till utbildning för nya ombud

Nationell kursledare är ett uppdrag som erfarna förtroendevalda kan få av förbundsstyrelsen efter utbildning och praktik. De nationella kursledarna är en mycket viktig kugge i arbetet med att ge alla förtroendevalda en gemensam grund att stå på och som ledde till utbildningsenhetens tillkomst.

De nationella kursledarna tar tjänstledigt från sitt ordinarie arbete med ersättning från förbundet då de har ett utbildningsuppdrag. Lång framförhållning är en förutsättning för de absolut flesta nationella kursledare för att få uppdraget att fungera i samklang med det ordinarie arbetet. Framförhållningen skulle alltså inte påverkas av antalet nationella kursledare per utbildning

Med detta sagt konstaterar förbundsstyrelsen att Visions [utbildningspolicy](#) (som finns på [vision.se](#)) beskriver bland annat att varje utbildningstillfälle ska ledas av två personer och minst en av dem ska vara en nationell kursledare. Det är alltså fullt möjligt för kursledarbeställare att önska en nationell kursledare och låta den andra personen vara en erfaren förtroendevald från avdelningen. Det kommer att ställa stora krav på den lokala förtroendevalda men det finns inget i förbundets ordning som sätter stopp.

Förbundsstyrelsen vill också framhålla att det finns bra [e-utbildningar](#) som nya förtroendevalda kan gå i samma stund som de blir valda till uppdraget och som ger en god grund att stå på.

Frågan kommer också att hanteras i förbundsstyrelsens förslag till kongressen om utredning av förtroendevaldas behov av kompetensförsörjning

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att anse motionen besvarad



## 82. Digitalt bibliotek för förtroendevalda

I arbetet med att modernisera och förbättra våra digitala verktyg önskar vi ett digitalt bibliotek för förtroendevalda i vårt nya digitala hus

Det är svårt för klubbar och avdelningar att hålla sina referensbibliotek uppdaterade och i den storlek att det finns tillgängligt för våra förtroendevalda. Det är inte bara kostsamt, det är också tidskrävande att söka och finna adekvat litteratur. En digital bibliotekstjänst skulle underlätta arbetet och göra klubbar och avdelningar jämställda i tillgången på uppdaterad och relevant litteratur. Att digitalisera är också att klimatanpassa vårt arbete.

I det fall detta skulle medföra för stora ökade utgifter för förbundet centralt föreslår vi en prenumerationstjänst för att täcka kostnaderna.

Vidare kunde man utveckla bibliotekstjänsten att inte bara innehålla referenslitteratur utan även material som klubbar och avdelningar köpt in och kan lånas av andra. Bra för klubbar och avdelningar och bra för klimatet.

Vi anser att ovanstående förslag ytterligare visar att Vision är enkelt, nära och framåt.

### Kongressen föreslår besluta

**att** förbundet beslutar att ett digitalt referensbibliotek för förtroendevalda skapas

**att** förbundet i det fall ett digitalt referensbibliotek skulle bli för kostsamt utvecklar en digital prenumerationstjänst för klubbar och avdelningar

### Motionär:

Vision Karlstad, Eskilstunaavdelningen, Vision avd. Nora kommun, Vision Region Uppsala, Avdelning 200 Region Örebro län, Vision avdelning 124 Region Sörmland, Vision Säffle

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Digitalt bibliotek för förtroendevalda

Att skapa ett digitalt referensbibliotek kräver dyra tillstånd av utgivarna för varje bok och förbundsstyrelsen bedömer inte detta som ekonomiskt möjligt. Och att digitalisera litteratur utan licenser skulle innebära ett brott mot upphovsrätten

Förbundsstyrelsen förstår önskan och behovet att kunna ta del av referenslitteratur och fördjupad information kopplat till arbetsrättsliga frågor. På marknaden finns också en del sådana tjänster. Som ett exempel har Vision via TCO upphandlat en juridisk tjänst hos Nordstedts juridik, databasen JUNO, som ett stöd till Visions förbundsjurister. Tjänsten är dyr på grund av dess innehåll och för att nyttja databasen krävs personliga licenser. Att tillgängliggöra denna för hela förbundet skulle därför innebära en mycket stor kostnad. Om avdelningar bedömer att de har ett behov av en specialiserad juridisk tjänst med tillgång till juridisk litteratur kan det finnas möjlighet att nyttja det framförhandlade ramavtalet, men kostnaden är som sagt hög.

Förbundets strävan är dock att förtroendevalda alltid ska kunna ha en enkel och nära väg till att snabbt få kontakt och stöd i de olika frågor som de har. Detta oavsett om de söker på webben, skriver till oss eller lyfter på luren.

Om någon avdelning eller klubb har ett särskilt behov av stöd eller fördjupad information som inte kan lösas så direkt, tar kansliorganisationen alltid kontakt med avdelning/klubb för att försöka bidra till att lösa de behov som finns.

Förbundsstyrelsen vill i sammanhanget lyfta fram [Frågor och svar](#) på vision.se som under det senaste året utvecklats och fyllts på med svar på en stor mängd frågor och som innehåller fördjupad information som riktar sig till förtroendevalda. I det pågående arbetet med att ta fram en ny digital plattform ([Det digitala huset](#)) kommer att erbjuda en mer personifierad upplevelse för både medlemmar och förtroendevalda. Förtroendevalda kommer att logga in för att ta del av både stöd och verktyg för sitt uppdrag anpassat utifrån hens lokala förutsättningar.

Det är förbundsstyrelsens förhoppning att kansliets olika resurser tillsammans kan skapa förutsättningar och tillhandhålla ett fullgott stöd till Visions förtroendevalda.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

**att** avslå första att-satsen

**att** anse andra att-satsen besvarad

## **83. Grundutbildning i hållbar omställning för alla medlemmar och alla offentliganställda**

I Sverige arbetar ungefär var tredje anställd i offentlig verksamhet, ca 1,4 miljoner personer 2022. Vision har 207 000 medlemmar i tusentals olika yrken och arbetsplatser. Här finns en enorm resurs av potentiella föregångare i hållbar omställning på samhällsnivå, på arbetsplatser och i lokalsamhällen. I Frankrike har man fattat beslut om att utbilda alla offentliganställda om de tre kriserna klimatet, biologisk mångfald och jordens naturresurser. Under utbildningen får de lära sig att mäta ekologiska fotavtryck, och får delta i workshops och studiebesök. De får också ta fram handlingsplaner och arbeta praktiskt med att skapa lösningar för hållbar omställning, utifrån sina nya kunskaper.

Genom att göra samma sak med alla offentliganställda i Sverige kan vi få en tredjedel av den yrkesverksamma befolkningen att bidra aktivt i hållbar omställning, och på så sätt vara föregångare som kan inspirera andra att ställa om. Vision skulle kunna börja med att utbilda alla sina 207 000 medlemmar, och göra oss till föregångare och inspiratörer. Parallellt med detta kan Vision också arbeta politiskt med att få till stånd en sådan gemensam utbildning för alla offentligt anställda i landet.

### **Kongressen föreslår besluta**

- att** Vision verkar för att medlemmarna får en grundutbildning i de tre kriserna klimatet, biologisk mångfald och jordens resurser, och hur man kan arbeta praktiskt med hållbar omställning utifrån dessa kunskaper.
- att** Vision verkar för att alla Sveriges offentliganställda får samma grundutbildning som avses ovan.

### **Motionär:**

Susanna Arolin, Vision Göteborg; Mikael Bergqvist, Vision Göteborg; Sara Britta Jadelius, Vision @ Kungsbacka; Henrik Wijkmark, Jönköpingsavdelningen; Lovisa Glennfalk, Jönköpingsavdelningen; Jeanette Burman Kleinhappel, Region Västerbotten; Heléne Idahl, Region Västerbotten; Emma Axbacke, Kävlingeavd Vision; Ulrika Lundblad, Enköpingsavdelningen; Moa Gerklev, Vision kommunavdelning i Kristianstad; Lotta Bäck, Annan/Vet ej

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Grundutbildning i hållbar omställning för alla medlemmar och alla offentliganställda

Kompetensfrågan är kanske en av de viktigaste fackliga klimatfrågorna. Vi står inför för vår tids, kanske historiens största strukturomvandling och då behövs mer utbildning, kompetensutveckling och folkbildning. Möjligheten att lära nytt och lära om, ändra arbetssätt och jobba i linje med lokala, nationella och globala klimat- och miljömål är avgörande för att vi ska lyckas.

Vision har en viktig folkbildande roll. Vision har genom den nya fackliga rollen [klimatombud](#) genomfört en rad kunskapshöjande aktiviteter, föreläsningar, nätverksträffar som är till för klimatombud och medlemmar att ta del av. Detta arbete kommer fortlöpa och det finns möjlighet att som medlem komma med förslag på ämnesområden och efterfråga specifika fördjupningar eller föreläsare. Introduktionsutbildningen "[Klimatnyfiken](#)" är öppen att gå för alla medlemmar. Ett sätt att växla upp vårt arbete är att liksom IF Metall uppmuntra alla förtroendevalda i Vision att gå utbildningen Klimatnyfiken. Klimatombud och andra förtroendevalda har en viktig folkbildande roll på arbetsplatserna genom dialog, medlemsträffar och att använda det studiecirkelmateriel som tagits fram av Vision och andra fackförbund tillsammans med Global utmaning. Mer kompetensutveckling på området kan också vara en fråga att driva lokalt.

Förbundsstyrelsen håller med om att det behövs ett större kompetenslyft och ser vikten av att Visions medlemmar ges möjlighet till kompetensutveckling och vidareutbildning för att kunna bidra i arbetsplatsens klimat- och miljöarbete, t.ex. genom att ställa hållbarhetskrav i offentlig upphandling. Här ser vi dock att arbetsgivaren har det större ansvaret för att möjliggöra och tillhandahålla rätt kompetensstöd och utbildningsinsatser.

Det franska initiativet att massutbilda miljontals offentliganställda är inspirerande men liknande satsningar behöver anpassas till en svensk, mindre centralstyrd kontext. I Karlstads kommun har liknande initiativ tagits, där får alla förtroendevalda politiker och medarbetare i alla förvaltningar och bolag genomgå en grundläggande klimat- och miljöutbildning för att skapa en samsyn i arbetet med att nå målet om ett klimatneutralt Karlstad 2030. Den typen av initiativ behöver skalas upp och det kan Vision verka för. För att det ska vara en effektiv klimatåtgärd kan utbildningarna behöva anpassas efter arbetsplatsers behov och att arbetsgivarna prioriterar yrkesgrupper som har nyckelroller för att snabba på den lokala klimatomställningen, t.ex. upphandlare eller chefer.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

- att** anse första att-satsen som besvarad
- att** avslå den andra att-satsen
- att** Vision verkar för att anställda i kommuner och regioner får rätt kompetensutveckling för att kunna arbeta med klimat och miljö.

## **84. Vinn-Vinn situation – Utveckla mentorskapsprogram för förtroendevalda genom samarbete med andra arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer**

Det är krävande att vara förtroendevald på arbetsplatser när vi befinner oss i ett tuffare politiskt klimat och i mer komplex omvärld där man som förtroendevald behöver jobba med ständiga målkonflikter.

Mentorskap är utvecklande för både den som är mentor och den som är adept.

Det ger mentorn en personlig tillfredsställelse att bidra till någon annans utveckling. Det är ett nätverksbyggande som leder till nya kontakter och samarbeten över hela landet. Att guida en adept innebär att reflektera över egna erfarenheter och metoder och därmed självutveckling.

Det get adepten tillgång till mentorns kunskap och erfarenhet. Detta accelererar inlärningsprocessen och hjälper adepten att vidga vyerna. Mentorn fungerar som ett bollplank och stöd i svåra situationer. Adepten kan diskutera utmaningar och få konkreta råd. Ett mentorskap kan öppna dörrar till nya möjligheter och karriärutveckling samt att den bidrar till större nätverk och förstå andras ståndpunkter.

Ett mentorskap gör uppdraget som förtroendevald attraktivare och skulle få fler medlemmar att vilja bli förtroendevalda.

Det nuvarande mentorskapsprogrammet behöver utvecklas så att vi kan dela kompetensen med andra arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. På så sätt kan våra förtroendevalda större helhetsperspektiv i sitt fackliga arbete.

### **Kongressen föreslår besluta**

- att** Vision utvecklar sitt mentorskapsprogram genom att inleda ett mentorskapssamarbete med andra arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer
- att** ersättning för förlorad inkomst för mentorer och adepter ska ligga centralt.
- att** utbildningsprogram för mentorer ska införas med start 2025

### **Motionär:**

Haningeavdelningen, Solnaavdelningen, Täbyavdelningen, Vision Stockholms stad

Xerxes Fallah, Haningeavdelningen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### **Vinn-Vinn – Utveckla mentorskapsprogram för förtroendevalda genom samarbete med andra arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer**

Förbundsstyrelsen håller med motionärerna om att mentorskap kan vara utvecklande för både mentorer och för adepter. Vision har utvecklat ett mentorskapsprogram för deltagarna i utbildningen "Nya ledare i Vision". Dessutom har Vision inom ramen för satsningen "[Ökad facklig styrka](#)" börjat erbjuda utbildning för mentorer inom avdelningar och klubbar. Mentorskapsprogram kan vara ett verktyg för att nå målet om 16 000 förtroendevalda år 2028.

Det är en god idé att fortsätta utveckla mentorskapet inom Vision, men samtidigt är det lite för tidigt avgör hur det ska utvecklas. Vision behöver dra lärdomar av de satsningar på mentorskapsprogram som nu genomförs. Om utbildningsprogrammet för mentorer ska vara en permanent utbildning beror på vilka erfarenheter Vision drar av satsningen.

Förbundsstyrelsen förordar att Vision inom ramen för satsningen "Ökad facklig styrka" fortsätter att utveckla mentorskapet inom Vision. Även Visions utbildningsverksamhet bör vara involverade i detta och det kan vara en god idé att flera grupper erbjuds möjligheter att ingå i ett mentorskapsprogram.

Att utveckla ett samarbete med andra organisationer kräver en del utredning och även en tydlig överenskommelse om hur kostnader och arbetsinsats för en sådan satsning ska fördelas. Förbundsstyrelsen anser därför det är lämpligt att till en början utveckla arbetet inom Vision, men att på sikt också vara öppen för samarbete med andra organisationer.

Var kostnaderna för eventuell förlorad arbetsförtjänst ska ligga är en fråga som förbundet behöver ha kontroll över. Det är därför rimligt att ansvaret för kostnaderna ligger hos den som tar initiativet till ett mentorskapsprogram.

## Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

**att** anse motionen besvarad

**att** fortsätta utveckla mentorskapsprogrammet inom ramen för programmet "Ökad facklig styrka" och inom utbildningsverksamheten

# Ökad facklig styrka

## 85. Gemenskap, solidaritet och handlingskraft är facket styrka.

Fackets Styrka genom Enighet och Solidaritet: Enighet, gemenskap och solidaritet utgör fackets styrka, särskilt för medlemmar inom politiskt styrda organisationer, såsom kommuner och regioner, där medlemmarna ofta är involverade i att leda och utveckla välfärden.

Det finns ett behov av organisering och gemensam handling.

Trots att många medlemmar skulle vilja ta initiativ till gemensamma åtgärder som påverkar deras arbetsvillkor och arbetsplatsen, finns det inte längre en stark tradition av att organisera sig. Det är viktigt att hjälpa medlemmar att organisera sig om de vill.

Det är viktigt att stödja medlemmars organisering. För att främja enighet, solidaritet och gemenskap, samt för att motverka individualism, föreslås det att Vision bör stödja medlemmarnas organisering, inklusive att hjälpa till med spridning av information och material för offentliga sammankomster och demonstrationer.

Inför en tjänst för att tillvarata och stödja engagemang för kollektiva Initiativ: Genom att införa denna tjänst bekräftar Vision sina medlemmar och kan öka i facklig styrka. Det är viktigt att Vision står för medlemmarnas rätt att organisera sig, demonstrera och påverka samhället, särskilt i en tid där kollektiv handling och gemensamma röster är avgörande.

Betydelsen av kollektiv handling i samhällsdebatten. Den kollektiva styrkan och förmågan att samla sig kring gemensamma mål berikar inte bara förbundet utan även den bredare samhällsdebatten. Därför är det av yttersta vikt att Vision stöder medlemmarnas organisering och kollektiva initiativ.

Genom att stärka och stödja medlemmarnas initiativ för att demonstrera, skapa opinion, och genomföra kampanjer, bekräftar Vision sin roll inte bara som en facklig organisation, utan som en vital del av den demokratiska processen.

### Kongressen föreslår besluta

- att** Vision jobbar för att stärka demokratin genom att ge aktivt och praktiskt stöd till medlemmar som vill mobilisera sig för sina fackliga rättigheter.
- att** inrätta en tjänst för ge medlemmar stöd för mobilisering
- att** utbilda medlemmar i mobilisering för kollektivt agerande.

### Motionär:

Claudia Cecilia Velasquez, Kävlingeavd Vision

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Gemenskap, solidaritet och handlingskraft är fackets styrka**

Visions uppdrag är att tillvarata och främja medlemmarnas ekonomiska, fackliga, sociala och yrkesmässiga intressen i arbetslivet. För att nå framgång är det angeläget att vi samlar många som delar samma bild och engagerade medlemmar och förtroendevalda är en förutsättning för att åstadkomma förändring. Att gå samman och organisera medlemmar är för övrigt grunden för hela den fackliga idén.

Vision står upp för grundläggande demokratiska värderingar och arbetar för ett fritt och öppet samhälle. Som ett fackförbund är vi en del av den svenska modellen och vi tror på samarbete och dialog. Att arbeta för att säkra och stärka rätten för fackligt engagemang är en självklarhet och något som Visions många fackliga företrädare dagligen står upp för.

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn att organisationens styrka också måste resultera i aktivitet och handlingskraft för att nå önskat resultat. Genom samarbeten och en samordnad opinionsbildning och ett målmedvetet påverkansarbete skapas förutsättningar för att skapa en förändring. Visions inriktning och besluten på kongressen är grunden för vår gemensamma verksamhet. Det är utifrån inriktningen och besluten vi skapar vårt påverkansarbete på såväl lokal, nationell som internationell nivå. Genom gemensamma tillfällen för verksamhetsplanering stöttar kansliet förtroendevalda och avdelningar och klubbar ges möjlighet att utbyta idéer och erfarenheter med varandra. Exempel på gemensam mobilisering i organisationen har den senaste tiden rört skyddad titel för medicinska sekreterare, förutsättningarna för äldreomsorgens chefer och tandsköterskornas villkor.

Att organisera fler medlemmar och ställa frågan till fler är också sedan flera år Visions övergripande mål och detta har också flera förbundsmöten beslutat och konfirmerat. Vid förbundsmötet 2022 beslutades om en femårig satsning på ökad facklig styrka där målen handlar om att såväl organisera fler medlemmar som att öka antalet förtroendevalda. Detta är något som både förtroendevalda och anställda inom kansliorganisationen arbetar aktivt med.

I samband med detta sker omfattande insatser och olika metoder för att stärka arbetet med organisering utvecklas.

Förbundsstyrelsen anser att möjligheten att mobilisera oss är goda idag. Både medlemmar och förtroendevalda tar från tid till annan initiativ där flera förtroendevalda och kansliorganisationen involveras för att bedriva ett förändringsarbete eller påverka i en specifik fråga. Oftast krävs att det läggs upp en samlad strategi för att driva frågor framgångsrikt gemensamt och inte sällan behövs omfattande resurser för att lyckas.

Vision har också en omfattande utbildningsverksamhet och många av de utbildningar som riktar sig till förtroendevalda handlar om att engagera och mobilisera medlemmar. Vision har också medlemsutbildningen "Påverka ditt arbetsliv" lär ut mer om Vision, vad vi står för, hur vi arbetar med olika frågor och hur medlemmar kan påverka och bli en del av det arbetet. Det finns också en fördjupningsdel som fokuserar på hur medlemmar kan påverka mer både på arbetet och i Vision.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad



## **86. Arkivering**

Vision växer och tänker gör det flera år framåt. Utifrån det anser vi att Vision skulle kunna arkivera allt material. Idag har alla avdelningar, klubbar och region tillgång till arkivering i föreningsarkiv eller dylikt.

Det blir väldigt mycket extra arbete när arkiven inte fungerar. Och det kostar också väldigt olika. Allt material som finns och kommer arbetas fram framöver hamnar på samma ställe. Och handhas på samma sätt.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Vision ser över och tar fram ett system som är godkänt för arkivering

**att** Vision arkiverar material som framtas inom Vision

### **Motionär:**

Norrköpingsavdelningen

Irene Hederstedt, Norrköpingsavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Arkivering**

Avdelningar och klubbar har ett ansvar för att arkivera vissa handlingar. För att underlätta detta arbete finns information och [arkiveringsanvisningar](#) på Visions webbplats.

Kansliorganisationen har tagit fram en dokumenthanteringsplan för förtroendevalda för att underlätta en enhetlig dokumenthantering och undvika att viktiga dokument kastas.

I dokumenthanteringsplanen finns instruktioner för hur olika typer av dokument och handlingar bör sparas och arkiveras. Digitalt stöd för arkivering finns också idag på Mina Sidor i den gemensamma One Drive-yta som finns tillgänglig för alla avdelningar och klubbar.

De flesta handlingar rekommenderas att förvaras digitalt på Mina Sidor. Det finns även några typer som ska skickas till respektive center. När de flesta av handlingarna är 10 år ska de gallras och det är endast protokoll från styrelse, ev. rapporter samt årsbokslut och verksamhetsberättelser som bör skickas till lämpligt föreningsarkiv.

Förbundsstyrelsen förstår att enskilda avdelningar och klubbar uppleva utmaningar kring arkivering, men ser det inte som rimligt att ta fram en central arkivtjänst för lokala handlingar.

Att utveckla en egen arkivtjänst som motsvarar kraven enligt OAIS-modellen (ISO 14721:2003) som är gällande standard för e-arkiv och beskriver hur arkivsystem ska hantera information, skulle också medföra omfattande arbete och kostnader.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## **87. Ersättning för förtroendevalda utanför arbetstid**

Det ska vara möjligt för förtroendevalda att få kompensation eller ersättning i form av arvode eller ledighet för dagar/timmar som deltagare på exempelvis kongresser eller utbildningar som ligger utanför arbetstid.

Vi vill att våra förtroendevalda ska kunna delta på fackliga uppdrag som kan ligga utanför arbetstid med möjlighet till kompensation. Eftersom viktiga uppdrag, utbildningar seminarium, kongresser och annat läggs utanför arbetstid tackar många nej till uppdragen på grund av att det tar tid från fritid/familjetid.

Många av Visions förtroendevalda har stor kunskap och erfarenhet av det fackliga uppdraget. Deras deltagande på sådana uppdrag skulle gynna Visions medlemmar men risken är i nuläget att de inte deltar. Kompensation tror vi skulle underlätta för att fler deltar.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** förbundsstyrelsen får i uppdrag att utreda ersättning för förtroendevalda utanför arbetstid

#### **Motionär:**

Vision Järfälla avd 121

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Ersättning för förtroendevalda utanför arbetstid**

Förbundsstyrelsen inställning är att Visions förtroendevalda ska ha goda förutsättningar för att utföra sina uppdrag och att det fackliga uppdraget måste organiseras på ett sådant sätt att den ideella arbetsinsatsen blir rimlig. För även om en del fackliga företrädare utför sina fackliga uppdraget på betald arbetstid, finns det i alla fackliga uppdrag ett ideellt inslag och bygger på att det finns ett personligt engagemang. Vision är en ideell förening och det innebär att ideellt fackligt arbete är en självklarhet.

Grundregeln är att fackligt aktiva inte ska förlora ekonomiskt på att engagera sig fackligt och i de fall de inte har rätt att vara ledig med rätt till lön, ersätter förbundet för förlorad arbetsinkomst. Rätten till betald ledighet regleras av förtroendemannalagen, FML.

Förbundsstyrelsen anser att engagemang och en vilja att förbättra arbetslivet är grundläggande drivkrafter för dem som väljer ett fackligt förtroendeuppdrag. Samtidigt kan förbundsstyrelsen konstatera att det finns många förtroendevalda vittnar om stora personliga vinster med att engagera sig fackligt.

Förbundsstyrelsen är medveten om att vissa utbildningar och konferenser medför resor och/eller aktiviteter utanför ordinarie arbetstid, men menar att det är en självklar del av det fackliga uppdraget.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## **88. Ekonomisk ersättning till förtroendevalda med facklig tid**

Öka i facklig styrka är viktigt inom Vision. För att skapa förutsättningar att få fler förtroendevalda så krävs olika insatser. Att få viss ekonomisk ersättning för de som sitter i styrelse och de som har facklig tid. Att värdesätta fackligt arbete med ersättning kanske skulle få fler att engagera sig.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** ge ekonomisk ersättning till förtroendevalda med facklig tid

#### **Motionär:**

Linda Sjöberg, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen; Mary Foss, 282:5, Vision Västra Götalandsregionen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Ekonomisk ersättning till förtroendevalda med facklig tid**

Frågan om arvodering för förtroendevalda har aktualiserats vid tidigare förbundsmöten och 2014 tog förbundsstyrelsen på uppdrag av förbundsmötet 2012 fram rekommendation för arvoden i avdelningar och klubbar.

Rekommendationen slår fast att Vision är en ideell förening och det innebär att ideellt fackligt arbete är en självklarhet. Det är också förbundsstyrelsens grundsyn att det ska vara normen för det lokala fackliga arbetet i Vision.

Avdelningar och klubbar uppmanas att så långt möjligt organisera uppdragen på ett sätt så att det krävs en rimlig mängd ideellt arbete för att kunna sköta sitt lokala fackliga uppdrag.

Det är dock inte ovanligt att förtroendevalda arvodas och förbundsstyrelsen vill betona vikten av transparens gentemot medlemmar och att tanken med en eventuell arvodering ska vara att ge ett erkännande för intresset för det ideella förtroendeuppdraget. Eventuella arvoden rekommenderas att beslutas på medlemsmöte en gång per år och vara en egen dagordningspunkt.

Att förbundet skulle arvodera samtliga fackliga förtroendevalda med facklig tid anser förbundsstyrelsen dels skulle innebära en omfattande administration, dels medföra omfattande ekonomiska konsekvenser som skulle påverka verksamheten.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## **89. Avlastning och stöd till förtroendevalda på arbetsplatsen**

Arbetslivet präglas av ständiga förändringar och utmaningar, där förtroendevalda spelar en avgörande roll för att säkerställa arbetstagarnas välmående och rättigheter. Det är dock tydligt att många arbetstagare tvekar att engagera sig som förtroendevalda på grund av den ökande arbetsbördan och bristen på tid för att utföra sitt förtroendeuppdrag parallellt med sina vanliga arbetsuppgifter. Detta leder inte bara till en brist på representation utan också till att de som har tagit på sig förtroendeuppdrag ofta tvingas avsluta dem av hälsoskäl och överbelastning.

Vi ser att med ett krav på att arbetsgivaren ger bättre förutsättningar och avlastning för förtroendevalda, kan vi komma fram till att fler vill ta på sig uppdraget som ombud och skyddsombud. Det kommer att leda till att både arbetsgivare och fackförbund kan fullgöra sina partsåtaganden.

Genom att genomföra dessa åtgärder som nedan föreslås till FS kommer vi att kunna stärka arbetsplatsdemokratin och säkerställa att förtroendevalda har de resurser och det stöd de behöver för att effektivt representera arbetstagarnas intressen. Detta kommer inte bara gynna förtroendevalda utan också bidra till en hälsosammare och mer produktiv arbetsmiljö för alla.

För att stödja och uppmuntra arbetsplatsdemokratin samt säkerställa att förtroendevalda har möjlighet att utföra sina uppdrag på ett effektivt sätt, föreslår vi att:

### **Kongressen föreslås besluta**

- att** Vision verkar för att förtroendeuppdrag ska innebära konkret avlastning med arbetsuppgifter genom att arbetsgivaren tillhandahåller en ersättare för deras vanliga arbetsuppgifter alternativt minskning av arbetsuppgifter under den tid de ägnar åt sitt förtroendeuppdrag.
- att** Vision verkar för att förtroendevalda får någon form av ekonomisk ersättning för sitt uppdrag, till exempel reducering av medlemsavgiften eller att arbetsgivaren ger ett lönepåslag.

### **Motionär:**

Härrydaavdelningen, Lerumsavdelningen, Vision Vårgårda, Vision Herrljunga, Vision Boråsavdelningen, Vision Tranemo, Klubb Vision Svenljunga, Vision avd Mark, Partilleavdelningen, Alingsåsavdelningen, Vision Bollebygd, Gröna Området - Väst, Härrydaavdelningen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motion

### Avlastning och stöd till förtroendevalda på arbetsplatsen

I en idéburen organisation kommer alltid målsättningarna vara högre än vad som kan uppnås. Målet är att sträva efter det optimala, men med insikten att allt inte går att uppnå på en gång. Vi kan åstadkomma förbättringar och det gäller att se framstegen och inte låta motgångarna ta självförtroendet ifrån oss. Vision storsatsar på att öka i facklig styrka, det innebär att Vision arbetar för att bli fler medlemmar och fler förtroendevalda. Vision ska finnas nära medlemmarna och driva frågor för att förbättra villkoren och arbetsmiljön för våra medlemmar. Vision jobbar för att arbetslivet ska vara till för alla och tror på att alla vill bidra och göra nytta. Förutsättningarna för de som tar på sig ett uppdrag i Vision är viktiga och som facklig företrädare har man många gånger rätt att driva fackliga frågor på arbetstid, förutsatt att det har med villkoren hos arbetsgivaren att göra.

Den som är ledig för fackligt arbete med stöd av FML (Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen) eller med stöd av ett avtal om facklig tid behöver få avlastning i arbetsuppgifter i motsvarande grad som ledigheten omfattar.

Det är ytterst en arbetsledningsfråga, men även en förhandlingsfråga. Förutsättningarna skiljer sig åt beroende på hur många medlemmar Vision har hos arbetsgivaren, men även vilken inställning arbetsgivaren har till fackligt arbete. Naturligtvis spelar även den ekonomiska förutsättningarna hos arbetsgivaren roll. Det är lättare att vara generös om man har en god ekonomi i verksamheten.

Hur man löser den här frågan måste anpassas till lokala förhållanden. Är det lämpligt att anställa en vikarie, eller är det bättre att göra en omfördelning av arbetsuppgifterna? Överläggningar eller förhandlingar behöver tas upp med arbetsgivaren lokalt och som stöd finns FML och AFF/LAFF, även om avtalet AFF/LAFF är föråldrat i vissa delar så ger avtalet ett stöd för lokala förhandlingar med arbetsgivaren.

Frågan om arvoden och lönetillägg till lokala företrädare har diskuterats vid förbundsmötet 2004 och 2012. Detta ledde till att förbundsstyrelsen 2014 tog fram riktlinjer för arvoden.

Förbundsstyrelsen rekommendation innebär att:

- ▶ Utgångsläget för en avdelning eller klubb i Vision är att det inte utgår arvoden för fackliga uppdrag
- ▶ Vårt arbete som förtroendevalda måste organiseras på ett sådant sätt att den ideella arbetsinsatsen blir rimlig
- ▶ Om medlemmarna i avdelningen/klubben ändå vill arvodera vissa uppdrag ska detta beslutas på ett medlemsmöte en gång per år och vara en egen dagordningspunkt. Medlemmarna ska vid medlemsmötet ges en motivering till varför arvode bör utgå och vilken nivå på arvoderingen som föreslås för respektive uppdrag.
- ▶ Storleken på arvodena måste vara rimliga utifrån arbetsinsats och de ekonomiska förutsättningar som finns i avdelningen/klubben
- ▶ Hur stor andel, i procent, av avdelningens/klubbens budget som går till arvoden och andra ersättningar till förtroendevalda ska redovisas i samband med medlemsmötets beslut om arvoden.
- ▶ Utgångsläget är att förtroendevalda inte tar emot ersättningar från arbetsgivaren för fackliga uppdrag.



- ▶ Om ersättning utgår från arbetsgivaren för det fackliga uppdraget ska det redovisas årligen på ett medlemsmöte.
- ▶ Revisorerna i avdelningen/klubben har ett särskilt ansvar att föra diskussioner med styrelse och medlemmar om dessa rekommendationer och hur de tolkas i avdelningen/klubben.
- ▶ När det gäller arvoden av förbundsstyrelsen samt andra centrala uppdrag inom Vision så regleras det i stadgarna att det är förbundsmötet som beslutar om dessa arvoden. Arvodena redovisas och diskuteras öppet i samband med förbundsmötet.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse den första att-satsen besvarad

**att** avslå den andra att-satsen

## **90. Startkapital till nya klubbar/mindre avdelningar inom Vision**

Att starta en fackklubb inom Vision är en utmaning och att starta en utan några som helst ekonomiska medel är en ännu större utmaning!

När man startar upp en klubb/avdelning så får man hjälp stöttning av centret till en början. Men när man kommit in i arbetet och ska stå på egna ben så saknas det något, ett grundkapital! Hur ska en ny startad klubb/mindre avdelning kunna tex bjuda in medlemmar på fika för att kunna få fler förtroendevalda utan att behöva ha kontakt med ett center innan. Det fackliga engagemanget blir otroligt fyrkantigt!

En välfinansierad avdelning/klubb gynnar förbundet lika mycket som det gynnar medlemmarna. Det innefattar ökad medlemsrekrytering och en starkare representation för medlemmarna. Att en nybildad klubb/avdelning kan få ett startkapital är en bra strategi för att underlätta uppstarten och att uppmuntra utvecklingen av avdelningen/klubben. I satsningen för ökad facklig styrka får vi inte gömma bort våra klubbar och små avdelningar som inte har samma förutsättningar som alla andra.

### **Kongressen föreslås besluta**

- att** förbundsstyrelsen ska utreda möjligheterna för att inrätta ett startkapital för nystartade avdelningar/klubbar.
- att** förbundsstyrelsen öronmärker resurser till klubbar och mindre avdelningarna för att möjliggöra en mer varierad och tilltalande utbud av aktiviteter för medlemmarna.

### **Motionär:**

Lerumsavdelningen, Alingsåsavdelningen, Härrydaavdelningen, Vision Tranemo, Klubb Vision Svenljunga, Partilleavdelningen, Vision Vårgårda, Vision Herrljunga, Vision avd Mark, Vision Boråsavdelningen, Vision Bollebygd Gröna Området - Väst, Härrydaavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Startkapital till nya klubbar/mindre avdelningar inom Vision**

Förbundsstyrelsen anser att det ska vara enkelt att starta klubb/avdelning för att öka inflytandet sin arbetsplats och Visions kansliorganisation ska leverera det stöd som krävs för att komma i gång.

Alla medlemmar betalar medlemsavgift till förbundet och klubbar har också en möjlighet att besluta om en lokal avgift för att täcka sina kostnader för verksamheten. Storleken på den lokala avgiften bestäms årligen på något av klubbens medlemsmöten. Nivån på de lokala avgifterna varierar i dagsläget stort och spänner mellan 0-92 kronor per månad.

Förbundsstyrelsen delar dock motionärernas bild av att något slags "startbidrag" skulle underlätta för en nybildad klubb att etablera en lokal verksamhet.

I praktiken stöttar det regionala centret för att t ex finansiera ett inledande medlemsmöte, men förbundsstyrelsen ser också positivt på att en nybildad klubb med egen ekonomi efter sitt årsmöte skulle kunna ansöka till centret om ett "startbidrag" och avser att ta fram en rutin och riktlinjer för detta.

När det gäller motionens andra del om "öronmärka" resurser till klubbar och mindre avdelningar för medlemsaktiviteter, anser förbundsstyrelsen detta ska täckas av de lokala avgifterna. Det är ett ansvar för respektive klubb/avdelning och något som medlemmarna ska ta ställning till när budget för verksamhet beslutas.

Förbundsstyrelsen vill dock i detta sammanhang också uppmärksamma den nyinrättade [Visionpotten](#), där avdelningar och klubbar kan söka pengar för att finansiera aktiviteter eller projekt som ska leda till att vi blir fler medlemmar eller fler förtroendevalda inom Vision. Det kan till exempel handla om att arrangera medlemsträffar eller ordna arbetsplatsbesök. Pengarna kan både gå till eventuella inköp som behövs eller för att till exempel ersätta förlorad arbetsinkomst i samband med en aktivitet.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** bifalla den första att-satsen

**att** avslå den andra att-satsen

## 91. Förtroendevalda - Vi vill att det införs en handbok för förtroendevalda

Vi vill att förbundsstyrelsen och utbildningsenheten ser över med landets förtroendevalda vad de anser sig behöva i det dagliga arbetet som förtroendevald. Vad behöver jag som ny, vad behöver jag som varit ett längre tag.

Idag märker vi som förtroendevalda att det inte finns någon information som är lättillgänglig för att kunna fullfölja sin roll som förtroendevald. Det behövs en handbok där det tydligt står scenarier som kan hända och hur hen då ska agera. Vi vill kunna läsa oss till det, inte behöva ringa ex Vision direkt, ha en mentor eller nå ett lokalt center. Exempel, vad händer vid en tvist, vad är stegen, hur ska man tänka? Eller hur går det till vid en arbetsbrist? Varning?

Vi vill också att det i denna handbok står hur vi ska förhålla oss till facklig tid. FML och AML. Lagarna är idag inte förenade med dagens arbetsliv. Förtroendevalda behöver få rätt förutsättningar, nationellt om hur det ska vara, vem ska vara chefen och ser till att ex kompetensutveckling och lön följer rätt väg.

Vi vill att ni ska se oss förtroendevalda som den viktigaste länken och därav ge oss rätt verktyg för att orka stå kvar som förtroendevald. Likväl som vi ska öka i linjen med den fackliga satsningen om ökad facklig styrka, är det lika, om inte viktigast att ta vara på de som kommer som nya och de som fortsatt vill vara förtroendevalda.

### Kongressen föreslås besluta

- att** uppdra åt förbundsstyrelsen och utbildningsenheten att se över genom att inventera hur förtroendevalda upplever sin roll som förtroendevald. Samt att sedan redovisa resultatet tydligt.
- att** resultat av första satsningen ligger till grund för framtida arbetet med att planera en handbok för förtroendevalda.
- att** uppdra åt förbundsstyrelsen och utbildningsenheten att verka för att en handbok för förtroendevalda är färdigställd under 2025. (Allt senast under satsningens slut 2027)

### Motionär:

Aleavdelningen, Stenungsundsavdelningen, Vision klubb Lysekil, Åmålsavdelningen, Vision Trollhätteavdelningen, VISION avd 315 Lilla Edet, Vision Mellerud, Färgelanda, Uddevallaavdelningen, Munkedalsavdelningen, Bengtsforsavdelningen, Vision Dals-Eds avdelning, Vision Öckerö, Vision Sotenäs, Tjörnavdelningen, Vision Kungälv, Vänersborgsavdelningen, Tanumavdelningen, Vision Orust

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Vi vill att det införs en handbok för förtroendevalda

De förtroendevalda i Vision är garanten för att säkerställa en framgångsrik verksamhet. Förbundsstyrelsen anser det självklart att förtroendevalda i Vision ska ha goda förutsättningar att utföra sina olika uppdrag och kansliorganisationen har ett tydligt uppdrag att leverera ett bra stöd. Till stöd för kansliets arbete finns en särskild strategi som säger att stödet till förtroendevalda ska präglas av att det

- ▶ är enkelt och konkret
- ▶ är inspirerande
- ▶ är anpassat
- ▶ inger trygghet

För att klara av att ge stöd utifrån den strategin till alla de drygt 10 000 förtroendevalda i förbundet krävs ett stort mått av målgruppsanpassning och behovsbedömning från kansliorganisationen.

Kansliets stöd består av flera olika delar med bland annat återkommande nyhetsbrev, ett omfattande informationsstöd på Visions webbplatser, Vision Direkt och ett omfattande utbildningsutbud där förtroendevalda kan tillägna sig kunskap på det vis som passar dem bäst.

Sedan strategin antogs 2018 sker återkommande enkäter för att undersöka hur stödet upplevs och utifrån dessa undersökningar vet förbundsstyrelsen att de flesta förtroendevalda rent generellt upplever att kansliorganisationen erbjuder ett bra stöd.

I årets undersökningar som genomfördes under april ställdes ett antal frågor som de svarande får ta ställning till. Nedanstående frågor kring hur stödet uppfattas resulterade i följande betyg utifrån en sexgradig skala:

Fråga	Ordförande	Övriga FV
Jag upplever att jag har tillgång till tillräcklig information från Vision för att kunna utföra mitt fackliga uppdrag	4,7	4,5
Jag anser att Vision sammantaget ger mig bra förutsättningar för mitt uppdrag som ordförande/förtroendevald	4,6	4,4
Jag är nöjd med stödet jag fick vid den senaste kontakten med kansliorganisationen	5,2	4,9

Samtidigt har de förtroendevalda vitt skilda förutsättningar i deras olika uppdrag och som framgår av ovanstående resultat finns en skillnad av upplevelsen av kansliets stöd mellan olika förtroendevalda. Därför behöver kansliorganisationens stöd hela tiden utvecklas och anpassas på olika sätt för att ge kunna erbjuda ett ännu bättre stöd.

På grund av att Visions förtroendevalda verkar i en mängd olika verksamheter och avtalsområden är det också näst intill ogörligt att paketera ett sammanhållet stöd i en handbok som skulle upplevas relevant för alla förtroendevalda.

Inom ramen för [satsningen för ökad facklig styrka](#) pågår också ett stort antal aktiviteter för att ytterligare utveckla och stärka stödet till förtroendevalda. Inom programområdet "Uppdrag och utbildning" pågår till exempel arbete med "onboarding" för nya förtroendevalda, justering av

förtroendeuppdragen samt mentorskap för nya förtroendevalda och utbildningsvägar och validering av kompetens.

Förbundsstyrelsens bedömning är att det stöd och rutiner som motionärerna efterfrågar till övervägande redan finns tillgängligt på sidorna för förtroendevalda på Visions webb och det pågående arbetet med att ta fram en ny digital plattform ([Det digitala huset](#)) kommer att erbjuda en mer personifierad upplevelse för både medlemmar och förtroendevalda. Förtroendevalda kommer att logga in för att ta del av både stöd och verktyg för sitt uppdrag utifrån hens lokala förutsättningar. Tillsammans med det kompletterande stöd som förtroendevalda kan ta del av via Vision Direkts rådgivare skapar detta förutsättningar för ett långt mer flexibelt, anpassat och heltäckande stöd än om Vision skulle försöka producera en handbok för fackliga uppdrag.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse den första att-satsen besvarad

**att** avslå andra och tredje att-satserna

## **92. Inför central riktlinje för fackligt engagemang på betald arbetstid**

För att öka engagemanget och sänka tröskeln att engagera sig fackligt på sin arbetsplats, så tror jag att möjligheten att delta på fackliga möten på betald arbetstid skulle vara en väg framåt.

Flera fackförbund har redan idag detta i sina kollektivavtal eller lokala avtal, och om jag har förstått rätt så omfattas även delar av Visions medlemmar av sådana avtal.

Jag tror på idén att ha detta som en gemensam utgångspunkt från Vision centralt – och således införa det som en central riktlinje till alla kommande avtal, så att alla som är medlemmar i Vision på sikt ska kunna närvara på fackliga möten på betald arbetstid.

Det kan vara lämpligt att utifrån lokala förutsättningar kunna reglera den exakta omfattningen, men en siffra bör ändå tydliggöras för att kunna fungera som just riktlinje – i detta fall tycker jag att 5 timmar per år är en lämplig omfattning.

### **Kongressen föreslås besluta**

**att** kongressen tar beslut om att införa en central riktlinje för fackligt engagemang på betald arbetstid.

### **Motionär:**

Tobias Johansson, Vision Umeåavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Inför central riktlinje för fackligt engagemang på betald arbetstid**

Att kunna samla medlemmarna för att kunna diskutera angelägna frågor på arbetsplatsen är en viktig fråga. Det är önskvärt att Vision har möjlighet att samla medlemmar lokalt i en tillräcklig utsträckning. Det är möjligt att reglera frågan i lokala avtal om facklig tid eller i lokala avtal om samverkan. Förutsättningarna för våra medlemmar ser olika ut utifrån yrke och vilken arbetsgivare man har. I vissa centrala samverkansavtal finns regleringar om att medlem har rätt att delta i facklig information.

Förbundsstyrelsen instämmer med motionären om att det skulle vara bra om medlemmarna har rätt att delta i facklig information på betald arbetstid och att Vision bör verka för att fler medlemmar får den möjligheten. Förbundsstyrelsen konstaterar att förbundet inte ensidigt förfogar över frågan och som motionären tar upp så är det lämpligt att frågan anpassas efter lokala förutsättningar.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad

**att** Vision ska verka för att fler medlemmar får rätt att delta i facklig information på betald arbetstid.



### **93. Utrymme för engagemang**

Svårigheter med att rekrytera skyddsombud/ombud till arbetsplatser är något Vision delar med samtliga arbetsplatser/fackförbund. En del av problematiken, som vi upplever det är att tjänstemän samt chefer inte får avlastning från sina ordinarie arbetsuppgifter för att utföra det fackliga uppdraget.

#### **Kongressen föreslår besluta**

**att** man från förbundsstyrelsen arbetar aktivt med att belysa skyddsombudet/ombudets roll samt att dessa får rätt förutsättningar för uppdragen som tex ersättare vid ledighet för fackligt arbete

#### **Motionär:**

Vision Halmstadavdelningen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Utrymme för engagemang

Förbundsstyrelsen anser att skyddsombuden har ett av de mest betydelsefulla fackliga uppdragen. Det är genom det arbete som skyddsombuden utför som vi kan påverka att våra medlemmar får en så god arbetsmiljö som möjligt. Arbetsmiljön är central för våra medlemmars möjlighet att må bra, trivas på arbetsplatsen och utföra ett gott arbete.

Det är därför självklart för förbundsstyrelsen att understödja all verksamhet som kan göra det enkelt att rekrytera nya skyddsombud. Vi vill verka för att skyddsombuden får stora möjligheter att påverka arbetsgivarens arbete med miljön på arbetsplatsen så att medlemmarnas upplevelse av arbetsplatsen blir glädjande och positiv. I det sammanhanget behöver vi också höja skyddsombudens status och öka deras inflytande. I det mån ett skyddsombud har så omfattande uppdrag att ombudets ordinarie arbete påverkas, anser vi att det är av betydelse att ombudet har ersättare som tillfälligtvis kan utföra ombudets ordinarie arbetsuppgifter.

Det är tydligt i medlemsundersökningar att arbetsmiljö och välmående på arbetsplatsen tillsammans med möjligheten att påverka och förändra är de faktorer som främst lockar medlemmarna att ta ett förtroendeuppdrag. Inom ramen för vår [satsning för ökad facklig styrka](#) arbetar vi därför fokuserat med att bli fler förtroendevalda varav skyddsombud är en mycket viktig grupp. Inom samtliga Visions organisationsområden arbetar vi med att bli fler skyddsombud och sedan vi startade satsningen i januari 2023 har antalet skyddsombud fram till april 2024 ökat med 14 % (=782 st.)

För att sedan kunna agera på ett bra sätt som skyddsombud är självklart en bra introduktion och en bra utbildning viktig. Vi har därför inom satsningen på ökad facklig styrka det senaste året utvecklat en introduktionsprocess (onboarding) för nya skyddsombud som innehåller riktade mejlutskick till de som är nya på ett uppdraget som skyddsombud. Utskickerna innehåller till exempel tips på utbildningar och verktyg man behöver i sitt nya uppdrag.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

**att** bifalla motionen

## Lag & avtal

### 94. Det ska inte löna sig att bryta mot löneavtal för arbetsgivaren

Vi ser att vissa arbetsgivare brister i löneavtalet genom att en chef missar resultat-, mål- eller lönesamtalet.

I de fall en medlem skulle missa ett möte har arbetsgivaren möjlighet att påtala medlemmens arbetsvägran. Men om arbetsgivaren missar mötet finns inga repressalier. För att Visions löneavtal ska fungera väl på ett jämbördigt sätt behöver samtliga parter uppfylla sin del av avtalet, såväl chefer som medarbetare.

I de fall arbetsgivaren skulle bryta mot medbestämmandelagen finns möjligheter för Vision att kräva skadestånd. En liknande åtgärd skulle kunna tillämpas även för löneavtalet.

### Kongressen föreslår besluta

**att** Vision i sitt avtalsarbete ska yrka på att det ska utgå ekonomiskt skadestånd i kollektivavtalet i de fall arbetsgivaren inte fullgör olika delar av dialogmodellen gentemot Visions medlemmar

**att** det ekonomiska skadeståndet ska tillfalla den drabbade medlemmen

### Motionär:

Haningeavdelningen, Nackaavdelningen

Xerxes Fallah, Haningeavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Det ska inte löna sig att bryta mot löneavtal för arbetsgivaren**

Vision tecknar centrala kollektivavtal om lön med Arbetsgivaralliansen, Almega Tjänsteföretagen, Almega Vårdföretagarna, Fastigo, Fremia, Sobona, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Sveriges Kommuner och Regioner. Med vissa av dessa arbetsgivarorganisationer tecknas flera löneavtal för olika branscher. Om en arbetsgivare bryter mot en bestämmelse i centralt kollektivavtal kan Vision begära förhandling och hävda brott mot kollektivavtal samt begära skadestånd. Vad som utgör ett brott mot löneavtal skiljer sig åt mellan de olika löneavtalen eftersom dessa har olika utformning.

Rätt till enskilt lönesamtal återfinns i samtliga centrala kollektivavtal om lön som Vision tecknar. Kollektivavtalad rätt till exempelvis resultatsamtal eller medarbetarsamtal kan finnas i vissa löneavtal och saknas i andra. Vision arbetar för att teckna löneavtal som i avtalstext innehåller de delar som förtroendevalda och medlemmar på avtalsområdet efterfrågar. Vision har i många avtalsrörelser drivit frågor om att tillföra fler regler i avtalstext för att det ska bli möjligt att tvista på tillämpningen. Ibland har detta varit framgångsrikt och ibland måste kompromisser göras. Utifrån avtalstext och centrala parter rekommendationer har sedan arbetsgivaren i samverkan med lokal part till uppgift att arbeta fram en fungerande lokal lönebildning.

Om en arbetsgivare bryter mot centralt kollektivavtal gör Vision på lokal nivå en bedömning av bästa sätt att hantera frågan. Detta kan ibland bedömas vara en tvisteförhandling. I det fall en arbetsgivare kan visas bryta mot kollektivavtalet ska skadestånd utgå. Grundregeln är att vid kollektivavtalsbrott utgår skadestånd till kollektivavtalstecknande part, det vill säga förbundet Vision. Om en medlem lidit ekonomisk skada av arbetsgivarens agerande kan skadestånd även utgå till medlemmen. Beslut om detta bör i så fall tas vid den enskilda förhandlingen.

Det är viktigt att notera att Vision enbart ska begära förhandling om brott mot kollektivavtal om bedömningen är att sådant brott föreligger.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** bifalla motionens första att-sats

**att** avslå motionens andra att-sats

## **95. Möjlighet till fackligt veto mot anlitande av medarbetare från bemanningsföretag**

Vi ser en trend där kommuners kostnader för anlitande av medarbetare från bemanningsföretag ökar. Kommuner anlitar handläggare, receptionister, socialsekreterare, bygglovshandläggare, chefer, etc., i stället för att anställa.

I sina upphandlingar trissar kommunerna upp priserna, vilket gynnar bemanningsföretagen. Detta leder till att kommunerna får svårare att själva rekrytera medarbetare, samtidigt som de förlorar sitt ekonomiska utrymme att erbjuda sina medarbetare en god löneutveckling för att behålla dem.

Det kan bli både dyrt och leda till dålig kvalitet, och situationen kan bli ohållbar för våra medlemmar ute på arbetsplatserna.

Därför behövs det verktyg för att bromsa och förhindra lättvindiga upphandlingar och anlitande av medarbetare från bemanningsföretag. Det behövs verktyg för att förändra den osunda utvecklingen på arbetsmarknaden, och motionen syftar till att ta tillbaka kontrollen över kvalitet och kostnadsutvecklingen.

### **Kongressen föreslås besluta**

- att** Vision ska verka för att genom kollektivavtal skapa möjligheter till fackligt veto vid anlitande av medarbetare från bemanningsföretag
- att** Vision ska verka för att bestämmelserna i medbestämmandelagen 38 - 40 §§ ska utökas så att fack med kollektivavtal kan förhindra och försvåra anlitande av medarbetare från bemanningsföretag

### **Motionär:**

Haningeavdelningen, Täbyavdelningen

Xerxes Fallah, Haningeavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Möjlighet till fackligt veto mot anlitage av medarbetare från bemanningsföretag**

Förbundsstyrelsen anser att det är mycket besvärande att de lokala arbetsgivarna anlitar bemanningsföretag för sådana arbetsuppgifter som tillhör de verksamheter som kommuner och regioner har skyldighet att bedriva. Sådana verksamheter ska bemannas av anställd personal. Det är på det sättet arbetsgivaren kan försäkra kontinuitet, effektivitet och kvalitet. Att anlita bemanningsföretag innebär dessutom mycket höga kostnader, långt över de kostnader det skulle innebära att anställa samma antal personal. Förbundet har allt intresse att arbeta för att så långt möjligt begränsa arbetsgivarnas anlitage av bemanningsföretag, vilken verksamhet det än det skulle vara. För att åstadkomma en förbättring gällande detta krävs flera samverkande åtgärder, t ex en anpassning av utbildningsväsendet till de behov som finns, och att skapa tilltalande villkor för individer att skaffa sig den utbildning och de kompetenser som efterfrågas. Detta berör givetvis även löner, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Det finns på ett strukturellt plan ett stort behov av att anpassa arbetsgivarnas behov av personal till förekomsten av tillgänglig arbetskraft. Detta tar ofta flera år av övertänkta åtgärder hos flera samhällsaktörer för att åstadkomma.

Vision har genom rapporten "Är det värt priset? Inhyring av personal i kommunerna allt vanligare" uppmärksammat de skenande kostnaderna för inhyrd personal i kommuner. Rapporten har under våren 2024 fått genomslag i media och uppmärksammats av Sveriges Kommuner och Regioner.

I dagens lagstiftning finns möjlighet till fackligt veto om en entreprenör kan tros bryta mot de avtal som gäller på våra områden, samt om det kan vara troligt att entreprenören inte uppfyller sina samhällliga skyldigheter som t ex att betala skatt. Huruvida en arbetsgivare ska bestämma sig för att anlita ett bemanningsföretag eller ej anses dock vara en intressefråga som avgörs i förhandling mellan de lokala parterna. De intressen som då ofta står mot varandra är arbetsgivarens intresse av att bemanna sin verksamhet samt vårt intresse av att personal ska anställas av arbetsgivaren. Ofta har då förhållandena på den lokala arbetsmarknaden avgörande betydelse. Finns arbetskraften att tillgå eller ej?

Förbundsstyrelsen bedömer inte det är möjligt att i dagens politiska och ekonomiska situation tillskapa ett fackligt veto mot anlitage av bemanningsföretag. Hyrpersonal är ibland också nödvändig för att hantera bemanningen vid arbetstoppar. Samtidigt kan det innebära en sämre kontinuitet för brukarna och påverka arbetsmiljön negativt. Det är därför angeläget arbetsgivare har en strategi för att minska behovet av hyrpersonal och förbundsstyrelsen vill att alla påtänkliga åtgärder vidtas för att minska välfärdens behov av att anlita bemanningsföretag.

Vision menar att vägen till ett minskat beroende av hyrpersonal går via förbättrade villkor för medarbetarna. Förbundet vill bland annat se att kommunerna utformar långsiktiga planer för kompetensförsörjningen där kompetensutveckling, aktiv omställning, kompetenstrappor och karriärvägar har en central roll.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen samt

**att**

Vision ska verka för att arbetsgivare arbetar strategiskt med kompetensförsörjning samt för ett minskat beroende av inhyrd personal inom välfärdssektorn.

## 96. Hållbart arbetsliv för förtroendevalda

Vi vill att förtroendevalda ska ha rätt förutsättningar för att ha ett hållbart arbetsliv. Vi har under de senaste åren sett att arbetsgivaren gör fler driftinskränkningar, omorganisationer, chefsintervjuer och medvetandegörande samtal än förr. Det leder till betydligt högre arbetsbelastning för de förtroendevalda. Ju mer pengar som ska sparas desto mer arbete för de förtroendevalda. Ju fler kallelser som kommer från arbetsgivaren desto högre blir arbetsbelastningen för de förtroendevalda. Det leder till att vi får prioritera alla ärenden som inkommer vilket leder till både dåligt samvete och en känsla av att aldrig räcka till. Vissa medlemmar upplever att vi inte driver deras ärenden. Känslan blir att vi alltid får släcka bränder i stället för att arbeta mer förebyggande och rekrytera fler medlemmar.

Dagens system för hur mycket facklig tid som vi förtroendevalda får räcker inte till, särskilt med tanke på att vi har medlemmar i nästan alla verksamheter och blir kallad till möten för i princip allt. Detta har lett till att många chefer ifrågasätter våra förtroendevalda trots att vi har rätten att delta och att få tillräckligt med tid för att utföra uppdraget. Orsaken till att förtroendevalda blir ifrågasatta är när chefer vill att de ska utföra sitt ordinarie arbete då enheterna är slimmade och att det då blir en kostnad för verksamheten när förtroendevalda utför fackligt uppdrag.

Vi vill att förtroendevalda får rätt förutsättningar att utföra sitt uppdrag utan att ständigt behöva fråga om lov, bli ifrågasatt eller på något sätt bli utsatt. Förtroendevalda som under lång tid får för hög arbetsbelastning och utan återhämtning riskerar att hamna i utmattnings.

### Kongressen föreslår besluta

- att** förbundsstyrelsen arbetar för att förtroendevalda får bättre förutsättningar att hantera sitt uppdrag.
- att** förbundsstyrelsen arbetar för att Visions förtroendevalda ska få mer facklig tid.
- att** förbundsstyrelsen tydliggör för arbetsgivaren att när de kallar till möte så sker inte dessa på facklig tid.

### Motionär:

Nackaavdelningen, Vision Stockholms stad, Solnaavdelningen, Sundbybergsavdelningen, Täbyavdelningen, Yvette Forssmark, Nackaavdelningen



## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Hållbart arbetsliv för förtroendevalda**

Det är ett självklart intresse för förbundsstyrelsen att förbundets förtroendevalda har så goda möjligheter som möjligt att utföra sitt uppdrag. Idag har de förtroendevalda stora möjligheter att agera utifrån såväl förtroendemannalagen (FML) som de lokala samverkansavtalen, vilka anger förutsättningarna för fackligt arbete.

På den offentliga sidan finns också grundläggande förutsättningar i avtalet AFF/LAFF där t ex den fasta tiden för fackligt arbete finns angiven.

Det ska dock understrykas att förtroendemannalagen ger förtroendevalda rätt till ledighet med bibehållen lön för att utföra sitt fackliga uppdrag i alla sammanhang som berör förhållandet mellan den lokala arbetsgivaren och det lokala facket. Det innebär att närhelst behov uppstår av en facklig insats som beror på olika beslut av arbetsgivaren har den fackliga representanten rätt till ledighet med bibehållen lön oavsett när behovet uppkommer under veckan, och helt utöver den schemalagda fasta fackliga tiden. En förutsättning för att FML ska gälla för ett visst ombud är att ombudet och dennes uppdrag är anmält till arbetsgivaren.

Det grundläggande arbetet för att förbättra våra förtroendevaldas möjligheter att arbeta i sitt uppdrag sker genom stöd från Visions kansli. Om det uppstår svårigheter för enskilda förtroendevalda eller för en avdelning att fullfölja sitt uppdrag önskar vi att kontakt omedelbart tas med Vision genom att skriva eller ringa.

Det förekommer också att förbundet hanterar rättstvister om förtroendevaldas fackliga arbete, där frågor har uppstått om huruvida arbetsgivaren hindrat en förtroendevald att utföra sitt uppdrag. I det fallet blir arbetsgivarens centrala arbetsgivarorganisation inblandad.

Avtalet AFF/LAFF, som alltså bara gäller i kommuner, regioner och för vissa Sobonaföretag, har många gånger varit föremål för diskussioner. Dessa diskussioner har nästan alltid utgått från att arbetsgivaren har ansett att den fackliga verksamheten har kostat för mycket. Avsikten har då varit att säga upp avtalet, få det att sluta gälla och därmed försvåra det fackliga arbetet. Avtalet är föråldrat i vissa stycken, men ingen facklig organisation har velat pröva den centrala arbetsgivarens vilja att bibehålla och utveckla avtalet.

Förbundsstyrelsen vill dock vidta alla åtgärder som gör det fackliga uppdraget enklare och mer utvecklande att utföra. Vi ser att det bäst sker genom direkta diskussioner med den lokala arbetsgivaren. Visions lokala center är alltid tillgängliga då behov av hjälp finns.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad

## 97. Facklig tid - Rätt förutsättningar

Vi ser att förtroendevaldas förutsättningar på lokala klubbar och avdelningar ser mycket olika ut och att man inte har förutsättningar för att kunna utföra sina uppdrag på ett tillfredställande sätt.

Ovanstående problematik har blivit ännu tydligare i samband med satsningen Ökad facklig styrka, där vi ser att det är svårt att locka nya personer till förtroendeuppdrag utan rimliga villkor.

Avtalet AFF/LAF76 från 1976 tar inte hänsyn till utmaningarna i det snabbt föränderliga samhälle och arbetsliv vi lever i idag, med exempelvis hot och våld, utbrändhet, pandemier och förändrade arbetssätt (distans/hybridarbete osv). En ökad facklig tid ger de förtroendevalda möjlighet att effektivt företräda och stödja medlemmarna i arbetsmiljöfrågor, rehab ärenden och anställningsvillkor. Detta är ingen fråga man löser på ett eller två år, det kommer att ta tid. Men vi förtroendevalda behöver mer tid till våra uppdrag.

I ett större perspektiv är detta en demokratifråga då det handlar om att säkerställa att arbetstagare har möjlighet att organisera sig och vara delaktiga i beslut som påverkar deras arbetsvillkor. Genom att främja facklig tid kan vi stödja en mer jämlik och inkluderande arbetsplatskultur där arbetstagare har rätt att uttrycka sina åsikter och intressen genom sina fackförbund.

Vi vill att Vision gemensamt med TCO och SKR ser över och gemensamt utvärderar och diskuterar möjligheterna att öka de fackliga förutsättningarna nationellt. 4 timmar per medlem och år är inte hållbart i dagens samhälle. Det är även viktigt att den svenska modellen utvecklas och anpassas till samhällets förändrade behov och att vi förtroendevalda kan fortsätta att vara en stark röst för våra medlemmar.

### Kongressen föreslår besluta

- att** förbundsstyrelsen arbetar för att hitta en samsyn mellan arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer kring förutsättningar för fackligt förtroendevalda
- att** förbundsstyrelsen arbetar för att se över kollektivavtalet om fackliga förtroendemän från 1976 och uppdatera avtalet till dagens förutsättningar.
- att** förbundsstyrelsen arbetar för att en central uppdrags handling tas fram mellan Vision och SKR för vad som ingår i uppdragstiden.
- att** förbundsstyrelsen tar fram ett utkast som kan användas vid lokala förhandlingar.
- att** förbundsstyrelsen återkommer med rapport om hur arbete med frågan löper på vid nästkommande Förbundsråd 2026.

### Motionär:

Alingsåsavdelningen, Lerumsavdelningen, Härrydaavdelningen, Vision Boråsavdelningen, Vision Tranemo, Klubb Vision Svenljunga, Vision avd Mark, Partilleavdelningen, Vision Vårgårda, Vision Herrljunga, Vision Bollebygd, Gröna Området - Väst, Härrydaavdelningen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Facklig tid - Rätt förutsättningar

Förbundsstyrelsen håller med motionärerna om att förutsättningarna ser mycket olika ut för lokala företrädare beroende på var man är verksam. I den bästa av världar så skulle fler vilja ta på sig ett uppdrag och förutsättningarna för lokalfackligt arbete skulle vara bättre. Vi tvingas dock konstatera att det ser olika ut och att arbetsgivarorganisationer inte alltid ser positivt på att mer resurser ska gå till att bedriva fackligt arbete.

Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, FML, trädde i kraft 1 juli 1974. Kollektivavtalet om fackliga förtroendemän AFF/LAFF 76 har gällt sedan 1 oktober 1976. Även MBL trädde i kraft under 70-talet och MBL och FML förutsatte varandra. 70-talet beskrivs ofta som fackens skördetid, många lagar trädde i kraft under den här perioden och de fackliga organisationerna hade medvind i vårt land.

Både FML och avtalet AFF/LAFF reglerar rätten till ledighet för fackligt arbete och att det ofta kan ske på betald arbetstid. Före lagen FML så var man hänvisad till att bedriva det fackliga arbetet på fritiden om inte arbetsgivaren godkände att det skedde under arbetstid. Det var en stor framgång för de fackliga organisationerna när lagen kom. Avtalet AFF/LAFF gäller i första hand inom kommuner och regioner, men även förr vissa större bolag inom Sobona. Avtalet kompletterar FML och kom till för att få till en fungerande ordning hos arbetsgivare där det finns många medlemmar i de fackliga organisationerna. Utan avtalet blir det svårt att få verksamheten att fungera om fackliga företrädare söker ledigt för enskilda tillfällen om det fackliga uppdraget är omfattande. Det är därför en fördel för både fack och arbetsgivare att frånvaron från arbetet är planerad.

Den fackliga tiden är omstridd, både från politiskt håll och från enskilda arbetsgivare. Till och från hörs röster om att den fackliga tiden behöver minskas för att resurserna ska gå till kärnverksamheten inom kommuner och regioner. De fackliga organisationerna ser behov av mer tid och en större flexibilitet när det gäller förutsättningar för facklig verksamhet nära medlemmarna. Det finns farhågor om att en omförhandling av AFF/LAFF kan komma att innebära försämringar jämfört med dagens reglering. Av den anledningen har det inte funnits en vilja från fackligt håll att omförhandla avtalet, även om avtalet i många delar är föråldrat. En omförhandling kräver även en enighet mellan samtliga kollektivavtalsbärande organisationer inom kommun och regionsektorn.

Förbundsstyrelsen anser i och för sig att AFF/LAFF skulle behöva moderniseras, men idag finns ingen facklig organisation som vågar tro att vår centrala arbetsgivarpart självklart skulle vilja bibehålla eller utveckla avtalet.

Det finns dock delar där vi har möjlighet att nå en samsyn med SKR. Till exempel är arbetet med friskfaktorer och samverkansfrågor som vi kan använda för att bli överens rörande förutsättningar för fackligt förtroendevalda. Vision vill dock inte att våra motparter ska få inflytande över vad som ska ingå i våra fackliga uppdrag.

Förbundsstyrelsen anser inte att våra motparter ska få inflytande över vad som ska ingå i våra fackliga uppdrag, det är därför inte möjligt att ta fram en partsgemensam uppdragshandling.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

**att** bifalla den första att-satsen

**att** avslå övriga att-satser

## 98. AFF/LAFFEN och den fackliga tiden

Den fackliga tiden i timmar finns reglerat i den s.k. AFF/LAFFEN. Det är ett kollektivavtal om fackliga förtroendemän som tecknades år 1976.

I AFF/LAFFEN framgår att den fackliga tiden i timmar inte får överstiga 4 timmar per medlem och år. Visserligen ser det olika ut över landet när det gäller den fackliga tiden, vissa har mer och vissa har enligt avtalet, men de 4 timmarna har varit orörda i 48 år.

Verkligheten för fackligt förtroendevalda är i dag annorlunda än när det begav sig år 1976. Arbetet är mer komplicerat och kräver mer tid. Vi introducerar dessutom nya fackliga frågor och nya fackliga uppdrag, exempelvis klimatombud. Och vi vill bli fler förtroendevalda.

Enlig min mening behöver en översyn göras av AFF/LAFFEN och höja upp bastimmarna från nuvarande 4 timmar per medlem och år. Om de fackligt förtroendevalda fick mer tid att lägga på fackligt arbete skulle avsevärda förbättringar ske i både själva uppdragen, medlemsvärden och i de förtroendevaldas egna arbetsmiljö. Det skulle även bli mer enhetligt över landet än vad det är i dag. Vi är i händerna på arbetsgivarens goda vilja när det gäller den fackliga tiden utöver de 4 timmarna.

I avtalsrörelsen 2020 yrkade kommunal på en översyn av AFF/LAFFEN (tror att dom gjorde det i år också). Vision hängde inte på yrkandet eftersom förbundet såg en risk för försämringar med att yrka på en översyn (förbundsstyrelsens protokoll 2021-09-22 punkten 10). Jag tror tvärtemot att förbundet behöver vara mer offensivt när det gäller att försöka få till en översyn av AFF/LAFFEN. Det skulle innebära att de förtroendevalda känner att förbundet kämpar för deras möjligheter att utföra sina uppdrag och deras arbetsmiljö.

De 4 timmarna har alltså legat orörda i 48 år. Det kan vara värt för förbundet att våga börja peta i det här annars blir det ju aldrig någon förändring. Om förbundet ta sig an frågan med en översyn av AFF/LAFFEN kan det faktiskt ge oanade förbättringar för Visions förtroendevalda.

### Kongressen föreslås besluta

- att** förbundsstyrelsen gör en analys av behoven hos de fackligt förtroendevalda rörande facklig tid för arbetet. I samband därmed även en analys av förtroendevaldas arbetsmiljö kopplat till facklig tid
- att** förbundsstyrelsen med utgångspunkt i behovsanalysen påbörjar ett arbete, gärna tillsammans med andra fackförbund, för att få till stånd en översyn av AFF/LAFFEN. Särskilt med särskild inriktning på den fackliga tiden. Det kan lämpligen göras i samband med nästkommande avtalsrörelse.

### Motionär:

Lars Burström, Vision Region Västerbotten

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **AFF/LAFFEN och den fackliga tiden**

När MBL instiftades år 1976 fanns redan en lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, FML. Kollektivavtalet om fackliga förtroendemen AFF/LAFF 76 har gällt sedan 1 oktober 1976 för att reglera hur samarbetet mellan arbetsgivare och fack som förutsattes i MBL skulle organiseras. Avsikten med de fyra timmarna i AFF/LAFF var att de skulle schemaläggas och kallades för fast facklig tid. Timmarna är inte exklusiva för de fackliga organisationerna. Eftersom tiden ska schemaläggas kan arbetsgivaren kalla till förhandlingar under den tid som är schemalagd. Facken kan alltså inte ensidigt bestämma över hur och när de fyra timmarna ska förläggas.

Både FML och avtalet AFF/LAFF reglerar rätten till ledighet för fackligt arbete och att det ofta kan ske på betald arbetstid. Före lagen FML så var man hänvisad till att bedriva det fackliga arbetet på fritiden om inte arbetsgivaren godkände att det skedde under arbetstid. Det var en stor framgång för de fackliga organisationerna när lagen kom. Avtalet AFF/LAFF gäller i första hand inom kommuner och regioner, men även för vissa större bolag inom Sobona.

Det ska tydligt poängteras att FML ger representanter för de fackliga organisationer ledighet med bibehållen lön för att utföra sitt fackliga uppdrag i alla sammanhang som berör förhållandet mellan den lokala arbetsgivaren och det lokala facket. Det innebär att närhelst behov uppstår av en facklig insats som beror på olika beslut av arbetsgivaren har den fackliga representanten rätt till ledighet med bibehållen lön oavsett när behovet uppkommer under veckan, och helt utöver den schemalagda fasta fackliga tiden. En förutsättning för att FML ska gälla för ett visst ombud är att ombudet och dennes uppdrag är anmält till arbetsgivaren.

Den fackliga tiden är omstridd, både från politiskt håll och från enskilda arbetsgivare. Till och från hörs röster om att den fackliga tiden behöver minskas för att resurserna ska gå till kärnverksamheten inom kommuner och regioner. De fackliga organisationerna ser behov av mer tid och en större flexibilitet när det gäller förutsättningar för facklig verksamhet nära medlemmarna. Det finns farhågor om att en omförhandling av AFF/LAFF kan komma att innebära försämringar jämfört med dagens reglering. Av den anledningen har det inte funnits en vilja från fackligt håll att omförhandla avtalet, även om avtalet i många delar är föråldrat. En omförhandling kräver även en enighet mellan samtliga kollektivavtalsbärande organisationer inom kommun och regionsektorn.

Förbundsstyrelsen anser i och för sig att AFF/LAFF skulle behöva moderniseras, men idag finns ingen facklig organisation som vågar tro att vår centrala arbetsgivarmotpart självklart skulle vilja bibehålla eller utveckla avtalet.

Det finns dock delar där vi har möjlighet att nå en samsyn med Sveriges Kommuner och Regioner. Till exempel är arbetet med friskfaktorer och samverkansfrågor som vi kan använda för att bli överens rörande förutsättningar för fackligt förtroendevalda. Vision vill dock inte att våra motparter ska få inflytande över vad som ska ingå i våra fackliga uppdrag.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad

## 99. Förstärkt rättssäkerhet för fackligt förtroendevalda

Vision Region Västerbotten drev för några år sedan ett i medierna mycket uppmärksammat fall; fallet som kom att kallas "fröken visselblåsare". Det var frågan om en medlem som utsattes för repressalier på grund av en insändare. Medlemmen var dessutom skyddsombud. Ett förhållande som även vändes emot medlemmen.

Programmet Uppdrag Granskning tog upp fallet den 3 mars 2021. I programmet togs även upp andra fall av repressalier från arbetsgivare. Personerna i programmet hade även de fackliga uppdrag.

Det rättsliga skyddet mot repressalier mm finns utspridda i några lagar; Förtroendemannalagen, Arbetsmiljölagen och i MBL (föreningsrättskränkning).

I princip har den fackligt förtroendevalde den fulla bevisbördan för att repressalier, kränkningar och bestraffningar har skett (dock är det en form av delad bevisbörda gällande föreningsrättskränkning).

Repressalier mot fackligt förtroendevalda kan vara av olika slag; brutala och direkta som i fallet "fröken visselblåsare". Men kan även vara subtila och smygande och som sker under längre tid (sämre löneutveckling, stängda karriärvägar, utfrysning, kränkande kommentarer osv.)

Oftast kan den fackligt förtroendevalde, som blivit utsatt för repressalier och kränkningar, inte uppfylla bevisbördan. I synnerhet i fallen med de mera subtila kränkningarna. Skyddet för en facklig förtroendevald kan betraktas som ett mer teoretiskt skydd än ett faktiskt skydd.

Införande av en s.k. omvänd bevisbörda i lagstiftningen ovan skulle innebära ett väsentligt förstärkt skydd för fackligt förtroendevalda. Omvänd bevisbörda innebär att det är arbetsgivaren som ska bevisa att denne inte utsatt den förtroendevalde för repressalier och kränkningar.

Jag skrev en liknande motion till förbundsstyrelsen när fallet "fröken visselblåsare" var som mest intensivt i medierna. Förbundsstyrelsen menade då att det fanns svårigheter och en fara för att lyfta frågor om förändring av lagstiftningen i aktuellt hänseende, det dåvarande parlamentariska läget och att förbundet prioriterade andra frågor för tillfället bland annat försämringen av LAS. Därvid ansåg förbundet motionen besvarad.

Visserligen var det ett par år sedan, men jag anser fortfarande att förbundet behöver vara mer offensivt och inte ängsliga att lyfta frågor av aktuellt slag. Det parlamentariska läget är nu om möjligt än värre än det var då, försämringen i LAS är genomförd osv. Ska vi vänta på ett perfekt gynnsamt läge innan vi lyfter viktiga frågor riskerar vi att aldrig få till stånd en förändring.

### Kongressen föreslår besluta

**att** förbundsstyrelsen påbörjar ett arbete, gärna tillsammans med andra fackförbund, i syfte att få till stånd ändringar i förtroendemannalagen, arbetsmiljölagen och MBL utifrån vad som anförts här ovan. Syftet är att stärka det rättsliga skyddet för fackligt förtroendevalda genom bland annat införande av omvänd bevisbörda.

#### Motionär:

Lars Burström, Vision Region Västerbotten

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Förstärkt rättssäkerhet för fackligt förtroendevalda

Så som motionären skriver skyddas fackligt förtroendevalda mot trakasserier, repressalier och liknande åtgärder från arbetsgivarens sida främst genom reglerna om föreningsrättskränkningar i medbestämmandelagen och genom 3 § förtroendemannalagen. Om förtroendemännen är skyddsombud skyddas dessa även av 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen.

För att en föreningsrättskränkning ska anses föreligga räcker det att arbetstagsidan gör sannolikt att arbetsgivaren vidtagit en åtgärd i ett föreningsrättskränkande syfte. Om arbetstagsidan lyckas med detta, kan arbetsgivaren undgå ansvar endast genom att styrka att hen har haft en skäligen anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsrättsfrågan. Detta är en bevislättning i förhållande till vad som generellt gäller i domstol, där den som påstår något inte bara ska göra detta sannolikt utan ska styrka det. Anledningen till denna fördelning av bevisbördan är att det typiskt sett är svårt att bevisa vad någon annan haft för syfte med en vidtagen åtgärd.

Motionären lyfter ett förslag på lagändring i syfte att stärka skyddet mot otillåtna åtgärder från arbetsgivarens sida genom en omvänd bevisbörda eller bevislättning. Förbundsstyrelsen utesluter inte att det är en i sammanhanget ändamålsenlig åtgärd. Det skulle dock innebära en väsentlig och ingripande förändring i tre arbetsrättsliga lagstiftningar vilka i dessa delar sett ut som de gör under lång tid.

Villkoren och skyddet för våra förtroendevalda och skyddsombud är av central betydelse. Genom satsningen [Ökad facklig styrka](#) satsar förbundet stora resurser på målet att öka antalet förtroendevalda. Det är viktigt att våra nuvarande och blivande förtroendevalda har ett starkt och ändamålsenligt skydd mot trakasserier och repressalier.

Förbundsstyrelsen ser dock inte att vi med dagens politiska klimat under överskådlig framtid har en reell möjlighet att få igenom föreslagna ändringar. Vision arbetar i dagsläget hårt, tillsammans med övriga fackförbund, för att behålla framför allt skyddsombudens, men även de fackligt förtroendevaldas, nuvarande rättigheter. Att då aktualisera genomgripande lagändringar öppnar i stället för försämringar.

På arbetsmiljöområdet finns det två aktuella exempel på hur förbundet behövt motverka försämringar när en fråga väl förts upp på dagordningen. Utredningsdirektiven från regeringen, gällande en av Arbetsmiljöverket nyligen lämnad rapport, gav utrymme att också ge förslag som skulle kunna minska skyddsombudens anknytning till förbunden. I en annan utredning föreslogs skärpta redovisningsregler i stället för att som önskats ge de regionala skyddsombuden ett ökat tillträde till arbetsplatserna.

Utifrån det nuvarande parlamentariska läget gör förbundsstyrelsen bedömningen att riskerna med att lyfta frågan för ändringar i lagstiftningen är för stora.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att avslå motionen

## 100. Öka transparensen runt tvister

Visions förtroendevalda runt om i landet bevakar och driver medlemmarnas frågor på flera olika nivåer och med flera olika verktyg. Vi har också mycket lärdomar att dra av varandras arbete, något som tyvärr inte sker mer än sporadiskt.

Vision Göteborg har ett framgångsrikt lärandeinitiativ där vi gemensamt går igenom aktuella tvister och diskuterar vilka grunder som tvisten vilar på, och hur vi tänkte när den väcktes – det är en utmärkt kompetensutveckling för många!

Trots att det pågår och genomförs omfattande dialoger med arbetsgivaren kring lagar och avtal sker brott mot dessa dagligen och tvister inleds på lokal nivå. Då och då händer det att tvisten inte kan lösas så nära medlemmen som möjligt och ärendet skickas till kansliorganisationen.

När ärendet överlämnats till kansliorganisationen försvinner kontakten för de lokalt förtroendevalda, det blir som att ärendet fastnat i ett svart hål. Det kan ta väldigt långt tid att få svar, om alls. Det har också tyvärr hänt att tvister blivit liggande så länge att preskriptionstiden löpt ut.

Detta blir naturligtvis mycket frustrerande för de som på lokal nivå väckt och driver tvisten, och det blir än mer frustrerande för medlemmarna som tvisterna gäller. Vi måste ha större transparens i arbetssätten och få uppdateringar om vad som händer, när det händer och vad som förväntas hända.

### Kongressen föreslås besluta

- att** förbundet varje år redovisar sammanfattningar och statistik på vilka ärenden som drivs vidare nationellt, samt vad resultatet blev av dessa
- att** förbundet ändrar i sina processer så att lokalt förtroendevalda som initierat tvister regelbundet får uppdateringar om ärendets framåtskridande

### Motionär:

Vision Göteborg



## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Öka transparensen runt tvister

Vision driver olika typer av förhandlingar. Det handlar om inflytandeförhandlingar, avtalsförhandlingar och tvisteförhandlingar. Motionären efterlyser en ökad transparens när det gäller tvisteförhandlingar. Majoriteten av alla tvisteförhandlingar avslutas på lokal nivå, men ett mindre antal överlämnas till central tvisteförhandling. Sedan 2011 har centrala tvisteförhandlingar hanterats av förbundets centrala ombudsmän vid enheten för avtal och juridik. Innan de centrala tvisteförhandlingarna centraliserades var det ombudsmän på de regionala centren som hanterade de centrala tvisterna. De centrala ombudsmännen har inte en nära kontakt med lokala företrädare i det dagliga arbetet, vilket innebär att informationsutbytet kan vara lägre.

Medlemmen eller medlemmarna som tvisten rör hålls informerad och är delaktig i diskussioner om tvisten och om Vision ser möjligheter till framgång vid en rättslig prövning eller ej. Däremot saknas rutiner för hur lokala företrädare som företrädde medlemmen/medlemmarna i lokal fas ska hållas informerade. Det pågår en utredning för att öka transparensen och samarbete i de ärenden där det är sekretessmässigt lämpligt och vi undersöker möjligheten att kunna se och komplettera i överlämnade ärenden.

Förhandlingar är en viktig del i företräderskapet och för att bli en bra förhandlare så behöver man praktiskt hantera frågor, men det är också viktigt med erfarenhetsutbyte mellan de som förhandlar i Vision. Förbundsstyrelsen anser att motionären har rätt i att vi har mycket att lära av varandras arbete och att Vision därför behöver utveckla rutinerna i förhandlingsarbetet. Att ta chansen att lära av varandra i tvisteförhandlingarna ska därför prioriteras.

Förbundsstyrelsen instämmer med motionären att det är rimligt att lokala företrädare som drivit en lokal tvist får information om tvisten och om tvisten avslutas i enighet eller i oenighet. Som en lärande organisation är det av vikt att lokala företrädare får kunskap om vad en central tvist innebär och kan leda till. Ömsesidig erfarenhetsutbyte kan även leda till bättre resultat och det vinner alla på, både lokala och centrala förhandlare kan dra nytta av erfarenhetsutbytet.

Motionären efterlyser en sammanfattning och statistik över vilka tvister som drivs vidare på central nivå. En sådan statistik kan med enkla medel tas fram, men den kan inte innehålla någon information om personliga förhållanden för medlemmarna. Därmed blir det svårare att redovisa resultatet av tvisterna utan att röja några personliga förhållanden som riskerar att vara till nackdel för medlemmen/medlemmarna. En annan fråga man behöver ställa sig är var en sådan statistik ska redovisas och vilka som ska ha tillgång till redovisningen.

I de flesta fallen begär förbundet central tvisteförhandling, men vid ett fåtal tillfällen ger förbundet avslag i ärenden. Det kan bero på att bedömningen är att det inte går att nå framgång i frågan eller att medlemmen har gått med i förbundet efter det att händelsen har skett.

Under de senaste 5 åren har följande antal tvister lämnats över för central tvisteförhandling

År	Antal tvister	Antal avslag
2023	39	4
2022	38	3
2021	43	1
2020	49	2

Motionären tar även upp frågan om att tvister har blivit liggande så länge att de har preskriberats. Detta har hänt vid två tillfällen under de senaste 5 åren. Det hände vid ett tillfälle 2020 och nu senast i januari 2024. Varje gång det händer är en gång för mycket och förbundet arbetar aktivt för att förebygga risken.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå den första att-satsen

**att** bifalla den andra att-satsen

# Försäkring och pension

## 101. Stöd till sjukskrivna

Det har nyligen presenterats en utredning om sjukförsäkringen som föreslår återinförande av tidsgränser för rätt till sjukpenning. Vidare föreslås att man tidigare än idag ska jämföras mot hela arbetsmarknaden och inte bara den egna arbetsplatsen.

Detta kan komma att få konsekvenser för medlemmar som utförsäkras men inte kan återgå till sin ordinarie arbetsplats.

## Kongressen föreslås besluta

att Vision arbetar proaktivt med frågan och ser över på vilket sätt vi bäst kan stötta medlemmar som hamnar i en ofrivillig omställning vid sjukdom.

### Motionär:

Ulrika Lundblad, Enköpingsavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Stöd till sjukskrivna**

Då medlemmar får avslag på sjukpenning men inte kan återgå till sitt ursprungliga arbete har arbetsgivaren i första hand ansvar för att anpassa arbetsuppgifterna eller utreda omplaceringsmöjligheter. För att undvika att medlemmar hamnar i en situation där sjukpenningen dras in är det viktigt att arbetsgivaren arbetar proaktivt med rehabilitering. En plan för återgång i arbete ska göras tidigt i sjukperioden och följas upp. Ibland är dock medlemmen fortsatt för sjuk för att kunna utföra något arbete alls trots att sjukpenning inte längre beviljas. Då behövs kompletteringar av sjukintygen.

Vision bedriver påverkansarbete avseende sjukförsäkringssystemet genom TCO som aktivt arbetar med att förhindra försämringar i sjukförsäkringen och i stället utveckla den.

Visions företrädare på arbetsplatserna har en viktig uppgift att fylla i att stötta och bevaka att medlemmens rättigheter i förhållandet till arbetsgivaren blir tillvaratagna. Parterna har överenskommit att de kollektivavtalade omställningsorganisationernas insatser även ska gälla den som sägs upp på grund av sjukdom. I det fall medlemmen inte kan längre kan beredas arbete hos sin arbetsgivare på grund av en varaktig arbetsoförmåga men skulle kunna utföra ett arbete någon annanstans kan denne därmed få stöd i omställningen till annat arbete genom omställningsorganisationerna.

## **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att**                      anse motionen besvarad

## **102. Behåll dina tidigare gruppförsäkringar när du byter facklig organisation till oss.**

På Vision.se står det att läsa följande kring försäkringar.

När du byter från ditt gamla fackförbund omfattas du inte längre av det förbundets gruppförsäkringar. Tänk på att se över dina försäkringar som du har via facket. De försäkringar som du har via ditt gamla fackförbund slutar nämligen att gälla när du byter förbund. Hos det nya förbundet ansluts du i sin tur automatiskt till en del försäkringar som ny medlem.

Vill du ändå behålla det försäkringsskydd som du hade tidigare? Vanligtvis är det då möjligt att teckna en individuell fortsättningsförsäkring hos det försäkringsbolag där du hade dina gruppförsäkringar. Kostnaden är dock högre jämfört med om du är försäkrad via en gruppförsäkring.

Tänk på att du i så fall har en individuell försäkring. Om ditt gamla fackförbund förhandlar fram förbättringar i sina gruppförsäkringar gäller de inte för dig.

Idag har vi många potentiella medlemmar som på grund av försäkringsskäl inte går med i Vision då de riskerar att förlora sin försäkringstrygghet. Vi har därför en hel del medlemmar som egentligen är felorganiserade.

Vi tycker att det är på tiden att prata sig samman med övriga förbund och försäkringsbolag gällande denna fråga.

Vi vill att de som tillhör vårt avtalsområde ska tacka ja till medlemskap i Vision och inte tacka nej på grund av att de mister sin försäkring. Det finns de idag som är beroende av den/de försäkringar som de har tecknat sen lång tid tillbaka. På grund av sjukdom kan de inte byta fackförbund utan att antingen mista försäkringsskyddet eller att det blir så mycket dyrare.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** förbundsstyrelsen uppvaktar försäkringsbolag och de fackliga parterna för att undersöka möjligheten att få behålla sina försäkringar oberoende fackförbund.

#### **Motionär:**

Malmöavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Behåll dina tidigare gruppförsäkringar när du byter facklig organisation till oss.**

Idag har varje fackförbund olika försäkringslösningar och olika avtal med försäkringsbolagen. Vision ser kontinuerligt över våra försäkringspremier så att de är konkurrenskraftiga. Vision har idag flera försäkringslösningar som har bättre villkor och är förmånligare än andra fackförbunds försäkringar. Avtalen är dock konstruerade på olika sätt för olika fackförbund, då de utgår utifrån medlemsgruppers olika behov och förutsättningar.

Och det är också det som är syftet – att kunna erbjuda försäkringslösningar som passar förbundets målgrupper.

I vissa fall kan medlemmar uppfatta en del frivilliga försäkringar mycket värdefulla och starkt bidra till att stanna kvar i ett förbund. Det är ett förhållande som kan verka åt båda håll.

Inom ramen för kansliets årliga uppföljning som ska säkerställa att vårt försäkringsutbud är konkurrenskraftigt undersöker vi alltid hur Visions olika försäkringar står sig gentemot andra förbund, så att byte till Vision uppfattas som attraktivt.

Förbundsstyrelsen anser dock att en likriktning av försäkringarna riskerar minska möjligheten för enskilda förbund att anpassa utbudet efter sina medlemmars behov och kostnad för risken. Att uppvakta försäkringsbolag eller andra förbund i denna fråga och således öppna upp för att andra förbund lättare ska kunna rekrytera det egna förbundets medlemmar bedömer inte förbundsstyrelsen som rimligt.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att**                      avslå motionen

### **103. Erbjud Visions medlemmar att teckna privat sjukvårdsförsäkring**

Förbundsstyrelsen har vid förbundsmötet 2020 och 2022, i svar på motioner om privata sjukvårdsförsäkringar, uttalat att det är förbundsstyrelsen och inte Visions högsta beslutande organ som ska fatta beslut i frågan. Som skäl angavs bland annat en avvägning mellan att kunna fatta snabba beslut i tiden mellan förbundsmötena och en förankring vid detsamma. Det uttalades även att det är en fråga om en medlemsförmån som normalt ligger på förbundsstyrelsen att besluta.

Frågan om Vision ska erbjuda privata sjukvårdsförsäkringar eller inte är en principiell fråga. Visserligen handlar det i grund och botten om en medlemsförmån. Men skälen till ett ställningstagande för eller emot grundar sig uteslutande på principiella resonemang. Nyttan för den enskilda medlemmen som just en medlemsförmån har inte varit i fokus för ett ställningstagande vad jag känner till.

Principiella frågor ska beslutas av Visions högsta beslutande organ. Numera är det Förbundsstyrelsen och Förbundsrådet. Enligt stadgarna är förbundsstyrelsen ett verkställande organ. Det betyder att förbundsstyrelsen inte kan eller ska besluta i principiella frågor. Det gäller även principiella frågor i tiden mellan kongress och råd. Jag känner heller inte till om det existerar någon delegationsordning eller liknande i aktuell fråga. Jag gör således gällande att det är Förbundsstyrelsen som är rätt instans att slutligt avgöra frågan om privata sjukvårdsförsäkringar.

Det finns principiella argument för och emot rörande ett erbjudande av aktuellt slag. Argument emot är exempelvis att det urholkar välfärden, ökar klyftorna i vården, risk för selektion och ojämlig vård, överkonsumtion av vård etc. Argument för är exempelvis ökad tillgänglighet, avlastning i vården, bättre välfärd, snabbare vård, valfrihet, komma snabbare tillbaka till arbetet vid sjukdom, extra trygghet etc. Det finns naturligtvis fler argument rörande båda sidorna. Dock torde samtliga existerande argument för eller emot vara väl kända. Däremot finns det inte konstaterat, vad jag känner till, några påvisbara och konkreta negativa effekter av privata sjukvårdsförsäkringar. Låt nu Förbundsstyrelsen besluta för eller emot.

#### **Kongressen föreslår besluta**

- att** Förbundsstyrelsen ska besluta i frågan om privata sjukvårdsförsäkringar
- att** Förbundsstyrelsen beslutar att erbjuda Visions medlemmar teckna privat sjukvårdsförsäkring
- att** förbundsstyrelsen får i uppdrag att förhandla fram fördelaktiga priser, villkor mm

#### **Motionär:**

Lars Burström, Vision Region Västerbotten

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Erbjud Visions medlemmar att teckna privat sjukvårdsförsäkring

Vid en kongress fattas beslut om förbundets långsiktiga inriktningar och målsättningar, medan förbundsstyrelsen har ansvaret för den löpande verksamheten mellan kongresserna. För att uppnå en bred förankring mellan kongresser och förbundsråd kan styrelsen inhämta medlemmarnas åsikter genom en medlemsundersökning eller annan dialog.

2018 genomfördes en större undersökning bland medlemmar och förtroendevalda om vad de tyckte i frågan och vad de, om de var positivt inställda till att Vision skulle erbjuda en sjukvårdsförsäkring, skulle vara villiga att betala för en sådan. Intresset av försäkringen för den kostnad det skulle innebära visade sig vara lågt. Med anledning av undersökningen fattade styrelsen beslut om att Vision vid den tidpunkten inte skulle erbjuda privat sjukförsäkring som medlemsförmån.

I år genomfördes en enkät till både nuvarande och potentiella medlemmar för att undersöka vilka olika typer av medlemserbjudanden som uppfattas som intressanta. Resultatet var, i linje med undersökningen 2018, att intresset för att erbjudas en sjukförsäkring var ganska stort och kom på en sjätteplats bland de erbjudanden som listades. Denna gång dock ställdes inga frågor om eventuell betalningsvilja.

Beslut om medlemsförmåner är normalt sett en fråga som hanteras av styrelsen. Det är också ändamålsenligt att styrelsen har ansvar för de medlemsförmåner som erbjuds. Medlemsförmåner kan behöva justeras, ändras eller till och med upphöra mellan kongresserna. Det kan även uppstå tolkningssvårigheter gällande kongressbeslut om medlemsförmåner när exempelvis produkter över tid ändrar innehåll. En försäkring måste exempelvis också bära sina egna kostnader.

Så som motionären själv anför finns det både argument som kan anses tala för och som kan anses tala emot privata sjukvårdsförsäkringar. Frågan om privat sjukvårdsförsäkring som medlemsförmån har utretts av förbundet 2008, 2011 och 2018. På förbundsmötet 2022 motionerades också om att privat sjukförsäkring inte skulle erbjudas medlemmarna.

Nyttillkommet efter förbundets tidigare utredningar i frågan är att riksdagen 2023 röstade emot ett förslag om att i lag reglera regionernas avtal med privata vårdgivare som även erbjuder privatfinansierad vård. Regeringen lade fram förslaget med motivet att privata vårdgivare kan erbjuda andra väntetidsgarantier för patienter med privat sjukvårdsförsäkring och att de offentligt finansierade patienternas besök ansågs riskera att prioriteras ned, med längre väntetider som följd. Detta antagande byggdes på en av Myndigheten för vård- och omsorgsanalys publicerad studie 2020. I den angavs att vårdgivare som också tar emot patienter via privata sjukvårdsförsäkringar inte alltid följer vårdgarantin och andra tidsgränser som avtalas med regionen. Andra anförde att samarbetet mellan regionerna och de privata vårdgivarna fungerade bra och att det inte fanns något som tydde på att de privata vårdgivarna inte prioriterade på annat sätt än utifrån störst behov. Någon lagreglering blev inte aktuell.

En frivillig sjukvårdsförsäkring som tecknas av få personer tenderar att få en övervikt av anslutna som har ett större behov av vård och blir därmed kostsam. Vid krav på hälsodeklaration är risken i stället att många inte släpps in i försäkringen. Den senaste utredningen som förbundet gjorde visade att det inte var möjligt att erbjuda en försäkring till ett pris som medlemmarna ansåg sig ha möjlighet att betala, givet att anslutning skulle ske utan automatik. I det fall kongressen fattar beslut om att en sjukvårdsförsäkring ska erbjudas medlemmarna, kommer en sådan försäkring att behöva erbjudas oavsett kostnaden för rimliga



villkor. Även detta talar för att beslut om sjukvårdsförsäkring bör ligga inom förbundsstyrelsens mandat, vilken har möjlighet att överväga helheten av ett sådant medlemserbjudande.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen

## 104. Strukturell löneproblematik får en fortsättning både på kongressen, och i livet

Vid Förbundsåret 2018 behandlades och bifölls en motion betitlad "Orättvisa i arbetslivet ger orättvisa pensioner". Den att-sats som bifölls löd; "Att vid diskussioner, kampanjer och opinionsbildning vad gäller strukturella löneskillnader samtidigt förtydliga och påpeka konsekvenserna vad gäller pensionerna"

På Förbundsåret 2020 bifölls den igen då betitlad så som rubriken ovan och bifölls igen med samma att-satser.

Problemet är att dessa beslut inte har märkts i något avseende sedan dess och givetvis inte heller i den senaste demonstrationen av kampanjen 2016 och "någon minut bättre varje år". Ett utmärkt sätt att beskriva problemet i arbetslivet! Men varför inte något motsvarande för pensionen, till exempel kvinnors pension räcker till 8 december och att männen har pension över jul och nyår. Ett strukturellt löneproblem blir ju ett strukturellt pensionsproblem i och med det pensionssystem vi har.

Konsekvenserna av en lyckad eller mindre lyckad facklig politik kring de strukturella lönefrågorna och frågor kring ett hållbart arbetsliv märks inte bara i yrkeslivet utan definitivt och tydligt efter detsamma. Vi har stora grupper, främst kvinnor, bland Visions medlemmar som efter att kämpat med att "inte ha kunnat leva på sin lön", ett fackligt krav, nu tvingas konstatera att man inte kan leva på sin pension och det blir värre framöver med det system vi har. Fler och fler hamnar under EU:s fattigdomsgräns.

Nu är ju frågeställningen om den allmänna pensionen en fråga som Vision inte driver ensamt sägs det, utan via TCO. Men Vision måste ha en tanke, en ingång i de diskussionerna och därför är frågan relevant för en kongress i Vision. TCO är ju ett utmärkt forum att klara ut det strukturella problemet mellan kommun/region, stat och privat då alla dessa sektorer finns representerade i TCO. Vision måste ha en egen ingång, en åsikt och en strategi i frågan. Vision behöver ha en egen ingång i frågan inom TCO då vi är det förbund som organiserar flera låginkomstgrupper och därmed låg pension. Tjänstepensionssystemet och opinionsbildningen äger Vision.

Tjänstepensionen är en fråga för Vision och dess konstruktion späder ju på problematiken genom att alla avsättningar till pension sker i procent. Ju högre lön desto mer avsättning som sedan blir underlag för pensionen.

Allt fler pensionärer, företrädesvis kvinnor, ligger under EU:s fattigdomsgräns. Vilket är en följd av det strukturella löneproblemet som är ovärdigt ett fungerande välfärdssystem.

### Kongressen föreslår besluta

- att** förbundet i diskussioner, kampanjer och opinionsbildning, ska förtydliga och peka på konsekvenserna vad gäller pensionen.
- att** förbundet, i debatten och inom TCO driva och sätta fokus på Visions medlemmar där vi organiserar flera av de låglönegrupper som drabbas hårdast.
- att** förbundet ska hitta former för hur tjänstepensionen ska konstrueras så att den inte späder på problematiken.

**Motionär:**

Vision Göteborg, Vision Seniorer Göteborg

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Strukturell löneproblematik får en fortsättning**

Strukturella löneskillnader följer vidare med in i pensionen. Det är ett välkänt problem och något som behöver åtgärdas, även om problemet i grunden beror på ojämlika löner så kan ytterligare åtgärder ske inom ramen för pensionsystemet.

I Visions pensionspolitiska program finns förslag för att leda till förstärkt pension för kvinnor så som en ökning av tjänstepensionspremien inom välfärden som är en kvinnodominerad sektor samt att bakomliggande inkomst ska användas vid VAB (Vård av sjukt barn) istället för den utbetalade tillfälliga föräldrapenningen som är lägre.

Sedan det pensionspolitiska programmet togs fram har målsättningen med en högre tjänstepensionspremie uppnåtts inom flera avtalsområden, bland annat för kommuner och regioner där tjänstepensionsavsättningen höjts med 1,5 procentenheter. Det återstår arbete att göra för att den bakomliggande inkomsten ska användas när föräldrar "vabbar" vilket är viktigt eftersom kvinnor vabbar mest. Målsättningen finns också med i TCO:s pensionspolitiska program efter bland annat Visions önskemål. För att uppnå förändringar inom pensionsområdet är det viktigt med en samsyn så långt det varit möjligt och därmed få möjlighet att genomföra ett kraftfullt påverkansarbete.

Vision har bedrivit ett aktivt påverkansarbete bland annat genom att delta i seminarier, manifestationer, och genomfört samtal med talespersoner från flera partier på internationella kvinnodagen. Vision har även deltagit i livesänd paneldebatt hos Pensionsmyndigheten med budskapet "Ännu är inte den kvinna född som kan förvänta sig en jämställd pension eftersom lönerna ännu inte är jämställda" och fortsatt att uppmärksamma "Lön hela dagen" och var också det förbund som fick med att ojämlika löner leder till ojämlika pensioner.

Vision har även lyft att medlemmar inom kvinnodominerade yrken i välfärden får en låg pension trots ett långt yrkesliv. Den allmänna pensionen levererar inte som förväntat. Vision har aktivt fört ett påverkansarbete för att avsättningen ska höjas till minst 18,5 %. Efter sex år har nu Pensionsgruppen meddelat att detta ska utredas. Samtidigt finns högt överskott i inkomstpensionssystemet och där kan en s.k. gas införas, dvs att fördela en del av överskottet till såväl pensionärer som yrkesverksamma sparare. Även detta ska ses över av Pensionsgruppen.

Kvinnor i offentlig sektor ska kunna förvänta sig en värdig pension efter ett långt yrkesliv. Nu har arbetsmarknadens parter förstärkt tjänstepensionen i den kvinnodominerade sektorn, nu vill vi se att politiken åtgärdar den fallande allmänna pensionen.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad

## 105. Inkomstförsäkring vid tvist

Inför en inkomstförsäkring för medlemmar i Vision

Som en del av ändringarna i LAS, Lagen om anställningsskydd, kommer den som hamnar i tvist med sin arbetsgivare inte längre ha rätt till lön under tiden som tvisten pågår. Såväl akademikerförbundet SSR och ST Statsanställdas förbund har därför infört en särskild inkomstförsäkring som ingår i medlemsavgiften.

Eftersom en tvist kan pågå i flera månader, ibland i över ett år, kan det få stora konsekvenser för den anställda att lönen uteblir. Risken att förlora sin inkomst kan leda till att medlemmar inte vill att frågan drivs vidare. I dessa ovissa och stressiga situationer behöver medlemmarna ett pålitligt stödsystem för att hantera juridiska frågor och säkerställa sina rättigheter.

Fackförbunden ST och SSR har redan implementerat en försäkring som till stor del täcker sina medlemmars inkomstbortfall vid tvist på grund av felaktig uppsägning. Inkomstförsäkringen inom SSR vid en tvist ingår utan extra kostnad i medlemskapet och ersätter en lön upp till 80 procent under en period på 300 dagar

Genom att införa en liknande försäkring hos Vision skulle vi kunna erbjuda våra medlemmar en trygghet och en känsla av säkerhet i sina arbeten. Det skulle också ge dem tillgång till juridisk rådgivning och ekonomiskt stöd vid behov.

Att ha en sådan försäkring skulle inte bara gynna individuella medlemmar, utan också stärka Vision som fackförbund genom att visa vårt engagemang och vår solidaritet för medlemmarnas välbefinnande och rättigheter på arbetsplatsen. Det skulle förbättra medlemskapet och bidra till att attrahera nya medlemmar till förbundet.

### Kongressen föreslås besluta

- att** införa en inkomstförsäkring som ersätter en lön upp till 80 procent i 300 dagar vid felaktig uppsägning.
- att** kongressen bifaller att inkomstförsäkringen ska ingå utan extra kostnad i medlemskapet i Vision

### Motionär:

Mikael Damberg, Fackförbundet Vision Hudiksvall

Styrelsen Vision avdelning 046 i Hudiksvall

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Inkomstförsäkring vid tvist**

Så som motionären, med stöd av avdelning 046 i Hudiksvall anför är inkomsttrygghet viktigt då man blivit uppsagd från sin anställning, också i de fall då man driver tvist om uppsägningens eller avskedets giltighet gentemot sin arbetsgivare. Tvister om anställningen kan som motionären påpekar pågå under en längre tid, även om förhandling bedrivs skyndsamt.

ST och SSR har liksom Vision en inkomstförsäkring vid arbetslöshet inkluderad i medlemskapet. ST och SSR har valt att utöka den försäkringstid som inkluderas i medlemskapet till 300 dagar vid tvist om anställningen. För att ta del av försäkringen måste man uppfylla arbetslöshetsförsäkringens krav även då man driver tvist om sin anställning. Då denna utökade försäkringstid marknadsförs kommuniceras samtidigt av ST och SSR att man via ett medlemskap i en fackförening också får en trygghet genom förhandlings- och rättshjälp.

Visions inkomstförsäkring kompletterar a-kassan och ger 80 procent av lönen upp till ett inkomsttak på 100 000 kr i månaden även i det fall en tvist om anställningen pågår. Ersättningen utbetalas i upp till 160 dagar vilket motsvarar ungefär 7 månader av arbetslöshet på heltid. Visions inkomstförsäkring är inkluderad i medlemskapet och ger samma inkomsttrygghet oavsett om en tvist om anställningen drivs eller upphörandet av anställningen inte är tvistigt. Det finns möjlighet att förlänga försäkringen i ytterligare 100 dagar för mellan 24 kr och 138 kr per månad beroende på vilken inkomstnivå man önskar försäkra.

Att driva en tvist om sin anställning är en mycket påfrestande process för den enskilde medlemmen, trots förbundets stöd. Det kan finnas behov av ett förlängt inkomstskydd i enlighet med motionärens förslag - även om krav på att söka nya arbeten också ställs på den som driver tvist om sin anställning.

Beslut om medlemsförmåner är normalt sett en fråga som hanteras av förbundsstyrelsen. Det är också ändamålsenligt att styrelsen har ansvar för de medlemsförmåner som erbjuds. Medlemsförmåner kan behöva justeras, ändras eller till och med upphöra också mellan kongresserna. Det kan även uppstå tolkningssvårigheter gällande kongressbeslut om medlemsförmåner när till exempel produkter över tid ändrar innehåll. En försäkring ska också bära sina kostnader.

Visions förbundskansli har undersökt möjligheten att i medlemskapet inkludera en inkomstförsäkring om 300 dagar vid tvist. Då endast ett fåtal tvister om anställning i dag drivs under så lång tid finns möjlighet att göra förändringen av försäkringsvillkoren utan att öka medlemsavgiften. Förbundsstyrelsen har därmed gett kansliet i uppdrag att genomföra den av motionären föreslagna förändringen.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse motionen besvarad

## **106. Översyn av effekter efter införandet av riktålder för uttag av allmän pension.**

Under lång tid har pensionssystemen varit anpassade för en norm med pensionsuttag vid 65 år. I avtal har ofta den allmänna pensionsåldern 65 år använts som referens. I och med införandet av riktålder för allmän pension kan det innebära försämringar för personer i nära pensionsålder.

Exempel;

nedan saxat från KPA:s information;

Om du tjänar mer än 46 438 kr/mån (2023) eller om du var 28 år och jobbade inom kommun och region innan 1998 kan du också ha en förmånsbestämd pension.

En förmånsbestämd pension kan tidigast tas ut vid 61 år.

Du ansöker hos din arbetsgivare.

Som regel ska du ansöka senast tre månader innan du vill ha din utbetalning.

Beroende på vilken typ av förmånsbestämd pension du har kan du ta ut den på olika sätt.

Ta ut hela pensionen livet ut

Ta ut del av pensionen (partiellt uttag)

Ta ett temporärt uttag (tom 65 år)

Införandet av riktålder innebär i praktiken att man ej kan göra ett temporärt uttag som tänkt i samband med den allmänna pensionsåldern (65år). Utan vill man göra ett temporärt uttag måste man sluta sin anställning i förtid i förhållande till riktåldern 66-67 år (årskull 1958 ff). Gapet kommer öka när riktåldern höjs.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Vision arbetar för att revidera avtal och ersätta den allmänna pensionsåldern (65) till den aktuella riktålder för allmän pension.

#### **Motionär:**

Bengt Pettersson, Malmöavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Översyn av effekter efter införandet av riktålder för uttag av allmän pension**

Införandet av riktålder kommer att bli en utmaning för många då det förväntas att arbete fortsätter efter 65 års ålder för att nå den pensionsnivå som uttag från 65 år tidigare gav. Uttag från den allmänna pensionen kan ske oberoende om avgång från tjänst har skett eller inte. Den nya riktåldern är beslutad och införandet kommer att ske år 2026. Att enbart höja pensionsåldrar får inte bli den enda lösningen till en fallande allmän pension, därmed har Vision i sitt påverkansarbete föreslagit följande åtgärder;

- ▶ Att höja avgiften till den allmänna pensionen till minst 18,5 %.
- ▶ Att förstärka den allmänna pensionen med en del av det överskott som har uppstått i inkomstpensionssystemet.

Förslagen har nu efter sex års påverkansarbete äntligen omhändertagits av Pensionsgruppen som kommer att genomföra en analys.

Det är fortsatt viktigt att parterna på arbetsmarknaden "äger" regelverket för tjänstepensionen vilket har markerats i remissvar. Förmånsbestämda pensionsdelar har samma regelverk nu som tidigare. Det krävs i regel att pensionsavgång har skett från den arbetsgivare som utbetalar den förmånsbestämda ålderspensionen. De förmånsbestämda tjänstepensionsförmånerna är på väg att fasas ut och det är en mindre krets inom kommun och regionsektorn som fortsatt omfattas av dessa. Det är framför allt de som har ett sjukfall där avgång har skett innan uppnådd pensionsålder och slutligen de som kvarstår i KAP-KL med anledning av förmånsbestämt intjänande för inkomst över 7,5 inkomstbasbelopp.

Den avgiftsbaserade delen i kommunala tjänstepensionen har genom förhandlingar förändrats och det i förhållande till en anpassning att det krävs ett längre yrkesliv;

- ▶ Tidigast uttag 60 år. Tidigare 55 år.
- ▶ Kortast utbetalningstid 10 år. Tidigare 5 år.

Ett längre arbetsliv ställer ökade krav på arbetsmiljö och att skapa bra förutsättningar för att kunna arbeta längre.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att**                   anse motionen besvarad



## 107. Stöd till arbetslösa medlemmar

Vision är ett förbund för yrkesverksamma. Vi arbetar för ett hållbart arbetsliv med goda och sunda arbetsvillkor och för möjligheten att få utvecklas i arbetet. Visions medlemmar finns inom ett brett spektrum av yrken inom välfärden och vi tar ett stort ansvar för samhällsnyttan i vårt dagliga arbete.

Visions värdegrund omfamnar allas olikheter och lika rättigheter och vi har utbildning i inkludering: En arbetsplats för alla. Om vi menar att detta är viktigt och riktigt bör vi också kunna ge stöd till de medlemmar som av olika skäl har svårigheter att kunna ställa om vid arbetslöshet. Det kan finnas medlemmar med olika osynliga funktionsnedsättningar som kan ha svårt att förstå hur man rent praktiskt går till väga för att skriva in sig i A-kassan och Arbetsförmedlingen samt att rapportera in aktiviteter och sökta jobb varje månad. Det kan vara personer som behöver hjälp att formulera ett personligt brev eller skriva CV. Och detta personliga stöd finns inte längre att få hos Arbetsförmedlingen eller deras externa aktörer.

### Kongressen föreslås besluta

- att** Vision utreder om det internt går att bygga ut ett praktiskt stöd till dessa medlemmar
- att** Vision utreder om Visions A-kassa kan ge ett mer direkt praktiskt stöd till den som behöver det.

### Motionär:

Ulrika Lundblad, Enköpingsavdelningen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Stöd till arbetslösa medlemmar**

Motionären uppmärksammar en angelägen fråga. Många upplever att det är svårt att ställa om och få ett nytt arbete då man blivit arbetslös. Den som har en funktionsnedsättning eller sjukdom är extra sårbar i en sådan situation.

Arbetsförmedlingen har genom förordningar ett särskilt uppdrag att stötta personer med funktionsnedsättning, diagnoser eller sjukdomar som medför nedsatt förmåga att få eller behålla ett arbete. Arbetsförmedlingen ska också erbjuda utredande, vägledande, rehabiliterande eller arbetsförberedande insatser inom ramen för arbetslivsinriktad rehabilitering. Förbundet är medvetet om att stödet trots lagstiftningen i praktiken inte alltid är tillräckligt. Vision arbetar därför också med påverkan då det gäller arbetsmarknadspolitiken. Att skapa en intern tjänst för att kompensera för brister i det stöd som samhället erbjuder de arbetslösa skulle dock bli kostsamt.

Vision erbjuder i dag alla medlemmar tillgång till en it-tjänst som hjälp för att skapa CV samt en CV-granskning. Genom kollektivavtal har arbetsgivare och fackförbund skapat omställningsorganisationer på olika delar av arbetsmarknaden, exempelvis Omställningsfonden, TRR och TRS. Dessa ger extra stöd till den som blir arbetslös eller riskerar att bli arbetslös. I många fall kan man genom dessa få till exempel kartläggningssamtal och karriärrådgivning.

Visions A-kassa är en självständig myndighet som hanterar arbetslöshetsförsäkringen och vars uppdrag är lagreglerat och avgränsat. A-kassan är inte en del av fackförbundet Vision, även om namnen är liknande.

Arbetslöshetskassans avgränsade uppdrag innebär att de inte har möjlighet att hjälpa medlemmarna att till exempel skriva CV, på andra vis söka arbete eller stötta i kontakten med Arbetsförmedlingen. Däremot har arbetslöshetskassorna ansvar för att bistå med information som gäller själva försäkringen, tex hur man ska fylla i tidrapporter eller vilka handlingar man behöver skicka in.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå första att-satsen

**att** anse andra att-satsen besvarad

# Yrkesfrågor

## 108. Oro inför kommande tolkbrist

Vi teckenspråkstolkar är en av de mindre yrkesgrupperna inom Vision och går en dyster framtid till mötes. Vi ser att utbildningarna till teckenspråkstolkar läggs ner vilket gör att färre personer har möjlighet att gå utbildningen. För 10 år sen fanns utbildningen på 7 orter, och idag finns den endast i Leksand, Örebro och i Stockholm.

Utbildningen är en 4 årig folkhögskoleutbildning eller ett kandidatprogram i teckenspråk och tolkning i 3 år, det gör att man har stora studieskulder efter att man är utbildad teckenspråks - dövblindtolk.

Löneläget för en nyutexaminerad teckenspråkstolk/dövblindtolk är idag ca 24.000 kr inom Västra Götalandsregionen och i övriga landet så ligger man ungefär på samma nivå.

Inom en tio års period kommer många tolkar gå i pension och återväxten i yrket ser problematisk ut, vilket kommer leda till nationell tolkbrist.

Vi ser en risk att yrket regredierar till att nära vänner/ släktingar börjar "hjälpa" sina döva anhöriga så som man gjorde fram till början på 70 talet. Detta är mycket rättsosäkert.

Det innebär att du som anställd kommer att ha svårt att på ett rättssäkert sätt kunna utföra ditt arbete. Man behöver kunna säkerställa att informationen som man gett har gått fram till patienten.

I våra ögon är det omöjligt att utföra ett patientbesök utan tolk på ett sätt så att patientsäkerheten säkerställs.

Samhället ska vara tillgängligt för alla medborgare.

Vid tolkbrist är det en omöjlighet för teckenspråksanvändare/ döva att delta på lika villkor som oss hörande.

Idag läser döva på Högskola/ universitet, det leder till att teckenspråksanvändare kommer att få högre befattningar inom samhället och för att möta dessa krav krävs återkommande specialistutbildningar för oss tolkar.

## Kongressen föreslås besluta

- att** Vision arbetar för att höja värderingen av yrket
- att** Vision synliggör yrket mer i sina egna kanaler
- att** Vision arbetar för att se över möjligheterna att endast förlägga utbildningen till högskola/universitet
- att** Vision arbetar för att Teckenspråkstolkar ska få specialistutbildning inom yrket för att möta framtidens behov

## Motionär:

Stellan Solgård, Vision Västra Götalandsregionen; Maria Tomar, Vision Västra Götalandsregionen

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Oro inför kommande tolkbrist”**

Teckenspråkstolkar har en viktig roll i samhället för att garantera en rättssäker och kompetent kommunikation mellan brukare och profession inom t ex sjukvård och det är angeläget att säkra den framtida kompetensförsörjningen och höja yrkesgruppens status.

Förbundsstyrelsen Instämmer i vikten av att fortsätta arbeta för att tolkarna blir en mer synlig yrkesgrupp i förbundet och samhället och att det finns möjlighet att specialisera sig inom yrket för att tillgodose såväl nuvarande som framtida behov. Risken för en framtida tolkbrist som beskrivs är oroande och det finns skäl att arbeta opinionsbildande i frågan samt driva på i frågor som skapar högre status, bättre arbetsvillkor och ett utvecklande arbetsliv för yrkesgruppen. Här är Visions nätverk för tolkar en viktig referenspunkt för kansliorganisationen.

När det gäller utbildningsfrågorna anser förbundsstyrelsen att Vision med fördel bör driva frågorna i samarbete med nätverket för tolkar och andra intresseorganisationer, t ex Sveriges Dövas Riksförbund SDR, för att skapa en bred samsyn. Det gäller såväl frågan om huruvida tolkutbildningen enbart skall förläggas till högskola och universitet som vilka typer av specialistutbildning som teckenspråkstolkar bör erbjudas.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** bifalla motionen

## **109. Fristående kurser på högskolenivå för medicinska sekreterare/vårdadministratörer**

För yrkesgruppen medicinska sekreterare finns det allt för få möjligheter att fortbilda sig i sin yrkesroll och ett begränsat antal karriärvägar. Dessutom är en del av de utbildningar som finns inte tillgängliga i det allmänna skolväsendet vilket begränsar medicinska sekreterares möjligheter till att söka utbildning på egen hand ytterligare. Yrkeshögskolans uppdrag är att ge grundläggande kunskaper och färdigheter, vilket skapar en inlåsningseffekt när den medicinska sekreteraren vill växa i sin yrkesroll. Fördjupningskurser i diagnosklassificering på högskolenivå borde vara en självklarhet men det är det inte. Högskolor och universitet erbjuder dock kurser som skulle passa som utbildning för medicinska sekreterare som till exempel statistik, verksamhetsutveckling, e-hälsa och IT men de behöver rikta sig mot yrkesgruppen.

Yrkesrollen för medicinska sekreterare är i förändring och vi behöver möta förändringen genom att utveckla vår kompetens och erövra nya arbetsområden. Flera regioner är på väg in i nya journalsystem och IT-lösningar som kommer att ändra yrkesrollen i grunden och vi behöver rusta oss för att ge yrket en så gynnsam utveckling som möjligt.

### **Kongressen föreslår besluta**

- att** Vision verkar för fler högskoleförlagda kurser anpassade för medicinska sekreterare
- att** Vision kommunicerar, problematiserar och skapar opinion kring omställningen som yrkesgruppen står inför där möjlighet till högre utbildning måste ses som en central del
- att** Vision för en dialog med SKR kring frågan om den förändrade yrkesrollen för medicinska sekreterare med fokus på utbildningsbehovet och medicinska sekreterares möjligheter att söka utbildning inom högskola och universitet

### **Motionär:**

Erika Jönsson, Vision Region Skåne

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **Fristående kurser på högskola för medicinska sekreterare/vårdadministratörer**

Motionen pekar på den viktiga frågan om kompetensutveckling och vidareutbildning. I en rapport som Vision publicerade 2022 (Höj kompetensen! en rapport om Visions medlemmars kompetensbehov och vilja att vidareutbilda sig) fanns ett avsnitt om medicinska sekreteras upplevda utbildningsbehov: "Medicinska sekreterare ser utbildningsbehov i framför allt följande områden: journalföring och dokumenthantering, juridik, verksamhetsutveckling, IT/digital kompetens samt kodning, diagnostik och statistik." Motionären pekar på ytterligare viktiga områden.

Visions mål är att medlemmarna ska öka sin anställningsbarhet genom kompetensutveckling. Arbetsgivaren har därför en uppgift att se till att den som är anställd som medicinsk sekreterare ska ha rätt kompetens för att kunna utföra sitt arbete på bästa sätt, och samtidigt vara attraktiv att anställas även utanför den egna arbetsplatsen. När det gäller kompetens som kräver lite längre och mer omfattande utbildning så är frågan vem som ska arrangera utbildningen, vilket är det som motionären pekar på. Yrkesrollen är i förändring och det måste finnas kvalitativa alternativ att fortbilda sig.

När det gäller frågan om att skapa opinion kring den omställning som yrkesgruppen står inför, faller det till stora delar in under arbetet med att verka för skyddad yrkestitel för medicinska sekreterare. I den pågående statliga utredningen Behörighet och yrkesreglering inom hälso- och sjukvård och tandvård (Dir 2023:148) där både Vision och Sveriges Kommuner och Regioner sitter med som experter förs dialog kring behov av reglering av nya yrkesgrupper, varav medicinska sekreterare är en av dessa. Om yrket regleras, vilket Vision har verkat för sedan förbundsmötet 2022, kommer det även bli lättare att göra en analys och föra en dialog om vilka ytterligare behov av vidareutbildning som finns.

Frågan om den utbildningen ska ske inom ramen för Yrkehögskolans verksamhet eller på högskola kräver ytterligare utredning och avstämning med relevanta nätverk. Det finns både för- och nackdelar med båda alternativen.

Eftersom utbildningen till medicinsk sekreterare idag främst sker på yrkehögskolan är det i dagsläget med Myndigheten för yrkehögskolan, MYH, som Vision och SKR för dialog med kring behovet av utbildningsplatser. Vision har tät dialog med MYH och deltar i arbetet med myndighetens områdesanalyser.

Vision tycker i övrigt att det är positivt att en utredare fått i uppdrag att "lämna förslag på en modell för hur universitet och högskolors utbildningsutbud kan utvecklas för att möta de nya behoven som en föränderlig arbetsmarknad ger." Vision har relativt länge arbetat för att högskolans utbildningsutbud ska anpassas så det motsvarar behovet för de som redan befinner sig på arbetsmarknaden. Nu när omställningsstudiestöd införts så är det ännu mer angeläget. Bland annat handlar det om att utveckla ett flexibelt och kvalificerat utbildningsutbud. "Utredare ska se över hur lärosätenas utbildningsutbud kan utvecklas för att möta en föränderlig arbetsmarknad - Regeringen.se"

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse första och tredje att-satserna besvarade

**att** bifalla den andra att-satsen

## 110. Högskoleprogram medicinsk sekreterare/vårdadministratör

Utbildningsnivån ökar i Sverige och en allt större andel av befolkningen har examen från högskola eller universitet. Idag finns flertalet utbildningar till medicinsk sekreterare inom yrkeshögskolan. Det finns också det vårdadministrativa programmet på Umeå universitet med möjlighet till högskoleexamen (2 år) och kandidatexamen (3 år).

Yrkeshögskolans uppdrag är att ge grundläggande kunskaper och färdigheter, därför är det svårt att tillgodose behovet av fördjupade kunskaper för yrkesgruppen inom ramen för yrkeshögskolan. Det skulle gynna yrkesgruppen om det fanns fler möjligheter att studera till medicinsk sekreterare på högskolenivå inte minst med tanke på den omställning som sker i flera regioner med nya journalsystem och IT-lösningar som kommer att medföra att arbetsuppgifter försvinner och som ställer krav på andra kompetenser än tidigare. För att driva vår egen utveckling behöver vi fler i yrket med högre utbildning och spetskompetens inom e-hälsa, statistik, kvalitetsarbete och verksamhetsutveckling.

Det finns ett växande behov av fler möjligheter att studera till medicinsk sekreterare på högskolenivå. Medicinska sekreterare blir idag utestängda från tjänster som de i övrigt kvalificerar sig för då det ofta finns krav på högskoleutbildning i kravprofilen.

### Kongressen föreslår besluta

- att** Vision verkar och driver opinion för fler högskoleförlagda vårdadministrativa program
- att** Vision verkar och driver opinion för att innehållet i ovan nämnda utbildning möter yrkets framtida roll
- att** Vision för dialog med SKR för att föra diskussionen om framtidens medicinska sekreterare och utbildningsbehov vidare

### Motionär:

Erika Jönsson, Vision Region Skåne

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **110. Högskoleprogram medicinsk sekreterare/vårdadministratör**

När det gäller frågan om att skapa opinion kring den omställningen som yrkesgruppen står inför så faller till stora delar in under arbetet med att verka för skyddad yrkestitel för medicinska sekreterare. I den pågående statliga utredningen Behörighet och yrkesreglering inom hälso- och sjukvård och tandvård (Dir 2023:148) där både Vision och Sveriges Kommuner och Regioner sitter med som experter förs dialog kring behov av reglering av nya yrkesgrupper, varav medicinska sekreterare är en av dessa. Om yrket regleras, vilket Vision har verkat för sedan förbundsmötet 2022 kommer det även bli lättare att göra en analys och föra en dialog om vilka ytterligare behov av vidareutbildning som finns.

Frågan om den utbildningen ska ske inom ramen för Yrkeshögskolans verksamhet eller på högskola kräver ytterligare utredning och avstämning med relevanta nätverk. Det finns för och nackdelar med båda alternativen. Eftersom utbildningen till medicinsk sekreterare idag främst sker på yrkeshögskolan är det i dagsläget med Myndigheten för yrkeshögskolan som Vision och SKR för dialog med kring behovet av utbildningsplatser. Vision har tät dialog med MYH och deltar i arbetet med myndighetens områdesanalyser.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** anse första och tredje att-satserna besvarade

**att** bifalla den andra att-satsen



## 111. Tandsköterskor behöver synliggöras

Tandsköterskor är en av Visions största grupper både till antal och till kvinnodominerad yrkesgrupp. Det finns en stor potential i att kunna rekrytera fler medlemmar till Vision. För att vi ska kunna växa inom Vision och öka i medlemsantal, så behöver vi synliggöras mer och tydligare. Det finns en brist i kunskap vad denna yrkeskategori gör och man upplever sig osynlig i många frågor.

Tandsköterskor är en stor grupp som halkar efter när det gäller lön och många jämställdhetsfrågor jämfört med mansdominerade yrkesgrupper. Detta bidrar till att yrket inte är lika attraktivt och vi behöver få flera att vilja välja yrket tandsköterska i framtiden. Skyddad titel är ett steg men vi behöver se på andra faktorer som skyddsutrustning, arbetsvillkor och löner. Där man kan se att det skett en förändring i jämställdhet är oftast där kvinnor sökt sig till mansdominerade yrken än jämfört med män som sökt sig till kvinnodominerande som tex tandsköterskor.

### Kongressen föreslås besluta

**att** Vision centralt, tillsammans med tandsköterskenätverket, synliggör gruppen tandsköterskor utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

#### Motionär:

Linda Carola Therese Karlsson, Vision Region Värmland; Rumi Uygul, Vision Region Jönköpings län

Motionen stöttas av Tandsköterskenätverket

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Tandsköterskor behöver synliggöras

Tandsköterskeyrket är ett av de kvinnodominerade yrken som har en generellt låg lönenivå och dåliga möjligheter till löneutveckling genom yrkeslivet. Att ett kvinnodominerat yrke värderas lågt i jämförelse med mansdominerade yrken är ett jämställdhetsproblem som måste belysas. De senaste åren har mycket arbete lagts ner på att synliggöra tandsköterskor såväl avseende professionen som i lönefrågor. Vision som organisation och många engagerade medlemmar har genom hårt arbete synliggjort yrkesgruppen.

Det finns dock mycket kvar att göra. Kollektivavtalsförhandlingarna våren 2024 resulterade i nya verktyg inom HÖK 24 som framöver kan användas för det fortsatta arbetet med yrkesgruppens löneutveckling. Inom ramen för och i samverkan med tandsköterskenätverket har Vision arbetat med yrkesgruppens professionsfrågor, vilket ska fortsätta framöver.

I maj 2024 släpptes Visions rapport [Tandsköterskors arbetsmiljö - Höga krav och låg kontroll](#) som handlar om arbetsvillkor och arbetsmiljö. Syftet med rapporten är att fördjupa kunskapen om tandsköterskors arbetsmiljö och hur arbetsvillkoren påverkar möjligheten att rekrytera och behålla tandsköterskor. Rapporten används både i opinionsbildningsarbetet och som kunskapsunderlag i det lokala fackliga arbetet. Rapporten synliggör att det finns mycket som kan bli bättre för tandsköterskorna. Idag överväger många av medlemmarna att sluta främst pga. den låga lönen men också den höga arbetsbelastningen. Vision kommer fortsätta sprida rapporten och dess innehåll och arbeta för att skapa förändring för yrkesgruppen både gällande lön och andra arbetsvillkor.

Som motionären också skriver är skyddad titel för tandsköterskor ett viktigt steg för att öka yrkets attraktivitet och här kommer Vision lägga mycket fokus på att lämna inspel till den pågående statliga utredningen [Behörighet och yrkesreglering inom hälso- och sjukvård och tandvård](#) (Dir. 2023:148). Utredningen som ska vara klar 30 mars 2025 utreder bland annat frågan om skyddad titel för tandsköterskor.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

**att** bifalla motionen

## **112. Arbetsskor för tandsköterskor - för ett jämställt yrkesliv**

Tandsköterskor är en av Visions största grupper både till medlemsantal och kvinnodominerande yrkesgrupp. Deras arbetsmiljö har många brister som man kan läsa om i Visions egen arbetsmiljöundersökning, så deras arbetsmiljö bör prioriteras.

Arbetsskor förebygger olyckor och belastningsbesvär och är ofta en självklarhet på traditionellt mansdominerade arbetsplatser. Tyvärr är det fortfarande mycket vanligt att personal får betala för sina arbetsskor bara för att de arbetar på en kvinnodominerad arbetsplats. Fria arbetsskor är därför både en jämställdhetsfråga likväl som en säkerhets- och arbetsmiljöfråga.

Det flera andra arbetsmiljörelaterade riskfaktorer som i praktiken talar för att det borde vara en självklarhet att tandsköterskor ska ha arbetsskor pga. Risken av fallande och vassa föremål.

Arbetsskor skulle förbättra arbetsmiljön och öka Visions mål att växa i medlemsantal, och att man är ett starkt förbund som visar att man går i framkant och driver denna fråga. Detta kommer öka närvaro på arbetsplatserna och öka attraktiviteten genom nya medlemmar och förtroendevalda. Vision skulle stärka medlemmar inom tandsköterskeyrket samt ge dem en synlighet.

Kompetensförsörjningen behöver säkras för att bibehålla erfaren samt rekrytera ny personal. Då detta är en viktig fråga för yrkesgruppen tandsköterskor, så skulle det vara självrekryterande om Vision driver denna fråga centralt. Vi behöver investera i en hållbar arbetsmiljö och en god hälsa för våra medlemmar i tandsköterskeyrket om de ska hålla ett helt arbetsliv. En viktig del i det är att eliminera risken för skador på fötter under arbete, den är obefintlig idag, då många köper billigaste skorna at ha i arbetet. Det bör vara en självklar del att Vision arbetar tillsammans med arbetsgivaren för att tandsköterskor ska orka arbeta ett helt arbetsliv.

### **Kongressen föreslår besluta**

**att** Vision centralt, tillsammans med tandsköterskenätverket, driver viktiga frågor, arbetsskor är en del av det.

#### **Motionär:**

Linda Carola Therese Karlsson, Vision Region Värmland; Rumi Uygul, Vision Region Jönköpings län

Motionen stöttas av: Tandsköterskenätverket, Region Västerbotten Avd 328 Stockholm, Avd 282 sek 6 Västra Götaland, Avd 333 Ftv Skåne, Region Kalmar län, Region Norrbotten, Region Kronberg, Region Jämtland, Region Väster Norrland, Region Dalarna, Klubb Tandvård Sörmland, Region Härjedalen

## Förbundsstyrelsens yttrande över motionen

### Arbetsskor för tandsköterskor - för ett jämställt yrkesliv

Förbundsstyrelsen delar motionärernas syn om vikten av att arbeta en förbättrad arbetsmiljö för yrkesgruppen. Under de senaste åren har Vision drivit flera viktiga frågor för tandsköterskor på central nivå, exempelvis lönefrågan, arbetsmiljöfrågor och skyddad yrkestitel. Senast i maj 2024 släpptes Visions rapport [Tandsköterskors arbetsmiljö - Höga krav och låg kontroll](#), som handlar om arbetsvillkor och arbetsmiljö. Syftet med rapporten är att fördjupa kunskapen om tandsköterskors arbetsmiljö och hur arbetsvillkoren påverkar möjligheten att rekrytera och behålla tandsköterskor. Rapporten används både i opinionsbildningsarbetet och som kunskapsunderlag i det lokala fackliga arbetet och synliggör att det finns mycket som kan bli bättre för tandsköterskorna. Idag överväger många av medlemmarna att sluta främst pga. den låga lönen men också den höga arbetsbelastningen.

Vision kommer fortsätta sprida rapporten och dess innehåll och arbeta för att skapa förändring för yrkesgruppen både gällande lön och andra arbetsvillkor. Kansliorganisationen arbetar också tillsammans med Tandsköterskenätverket för att på olika sätt identifiera och driva viktiga frågor för arbetsgruppen. Bland annat frågan om skyddad titel, vilket beslutades vid förbundsmötet 2022.

Frågan om arbetsskor för tandsköterskor har varit upp tidigare för motionsbehandling på det som då kallades förbundsmöte. Förbundsstyrelsen delar motionärernas ståndpunkt att fria arbetsskor är både en jämställdhetsfråga likväl som en säkerhets- och arbetsmiljöfråga. Arbetsskor är till skillnad från skyddsskor ingen självklarhet för de flesta yrkesgrupper. Det finns nämligen inget entydigt lagstöd beträffande arbetsskor så arbetsgivaren behöver inte tillhandahålla dem. Ur jämställdhetssynpunkt kan det upplevas problematiskt att arbetsskor som är vanligare för män, skyddsskor, erbjuds gratis av arbetsgivaren men inte andra arbetsskor som det kan finnas minst lika goda skäl för.

En förmån med subventionering av arbetsskor kan ske ensidigt från arbetsgivaren genom policy eller regleras i centrala eller lokala kollektivavtal. I det centrala kollektivavtalet finns inte dessa frågor reglerade. Vid centrala kollektivavtalsförhandlingar binds samtliga arbetsgivare av bestämmelser som införs. Subventionering av arbetsskor är en direkt kostnad för arbetsgivarna vilket oftast kräver motsvarande kostnadssänkning i andra bestämmelser för att kunna införas.

Förbundsstyrelsen anser att subventionerade eller gratis arbetsskor lämpar sig mycket väl för lokala [intresseförhandlingar](#) och att det är på det sättet man bäst genom lokala avtal eller policys kan nå framgång med den typ av förmåner som motionärerna vill uppnå.

Förbundsstyrelsen anser dock att det är värt att undersöka frågan om arbetsskor mer grundligt. Även om den befintliga lagstiftningen ser ut som den gör gällande arbetsskor och skyddsskor kan det kanske finnas några framkomliga vägar till förändring. Därför kommer Vision titta närmare på frågan om arbetsskor samt fortsätta driva andra frågor som är viktiga för tandsköterskor.

### Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

**att** bifalla motionen samt

**att** uppmana lokala företrädare att intresseförhandla i frågan

## 113. On-offboarding för chefer

Vid hög omsättning på chefer uteblir ofta det systematiska kvalitets- och Arbetsmiljöarbetet, och redan från start i anställningen hamnar många chefer "snett".

Alltför ofta saknas rutiner för avlämnande chefer vilket försvårar introduktionen av ny chef. Enligt SNS-rapporten\* "Chefers organisatoriska förutsättningar i kommunerna" anser många chefer att de jobbar under ohållbara arbetsvillkor med knappa resurser i förhållande till vad de förväntas göra.

Särskilt tufft är det för chefer inom skola och omsorg med många medarbetare och en ansträngd ekonomi. Stödstrukturer som HR, IT och ekonomi, kollegor och chefer spelar stor roll. Tuffa arbetsvillkor påverkar både chefernas prestation, motivation och hälsa och en stor del av cheferna vill sluta som chef eller på arbetsplatsen som konsekvens av det.

Utifrån detta tolkar vi in att chefer behöver en ordentlig och välorganiserad on-boarding vid start av ny anställning, men lika viktigt är att de också får möjlighet att off-boarda, och lämna över till nästkommande chef. Allt för en hållbar arbetsmiljö.

(\*SNS = Studieförbundet Näringsliv och samhälle)

### Kongressen föreslår besluta

- att** Vision driver arbetet för att tillsammans med SKR tar fram en gemensam definition av vad begreppet on och off boarding innebär för dem.
- att** Vision driver frågan om on-off boarding för nya och avlämnande chefer inom samtliga yrkesgrupper

### Motionär:

Vision Göteborg

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motionen**

### **On-offboarding för chefer**

Förbundsstyrelsen instämmer i motionärens beskrivning om att hög chefsomsättning bland annat kan leda till bristande systematiskt kvalitets- och arbetsmiljöarbete. Där chefsomsättningen är hög är det viktigt att se över chefsuppdragen så att de är rimliga och hanterbara. Goda organisatoriska förutsättningar för chefer är grunden för välfungerande verksamheter med en god arbetsmiljö för både chefen själv och medarbetarna.

En del organisatoriska förutsättningar är generellt betydelsefulla för alla chefer, medan specifika behov varierar och kan förändras över tid. Arbetsgivare behöver regelbundet undersöka hur det ser ut för cheferna för att sedan kunna prioritera och fatta beslut om åtgärder.

Efter en kartläggning kan det i en verksamhet handla om att förbättra on- och offboarding-processerna. I en annan verksamhet kan det handla om att ge chefen ett mer verksamhetsnära HR-stöd. I en tredje verksamhet kan chefen behöva möjlighet till mer kompetensutveckling.

Vision arbetar aktivt för att förbättra chefers förutsättningar på flera plan. Det är ett arbete som ska fortsätta. Exempelvis är Vision nu överens med SKR och flera andra fackliga organisationer om att ta ytterligare steg. I avsiktsförklaring om friskfaktorer i den kommunala sektorn, för åren 2024-2026, finns en särskild punkt som fokuserar på att förbättra chefers egna förutsättningar, kunskaper och arbetsmiljö. Erfarenheterna av det arbete kommer Vision kunna ta med sig och sprida till övriga avtalsområden. Målet är att alla chefer ska ha de bästa förutsättningarna att leda.

Sammanfattningsvis är det förbundsstyrelsen bedömning att vi behöver fokusera på frågan om chefers förutsättningar som en helhet, för att minska chefsomsättningen där den är hög, och för att skapa sunda organisationer där alla kan utföra sitt arbete och må bra i sin roller.

### **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** avslå motionen