

Datum: 2021-01-28

Kajsa Qvist

# Deklaration för en stark demokrati!

## **Aktör**

Vision

## **Undertecknare**

Veronica Magnusson

## **Kontaktperson**

Kajsa Qvist

## **Telefon**

073-089 46 51

## **E-post**

[kajsa.qvist@vision.se](mailto:kajsa.qvist@vision.se)

## **Postadress**

Vision

Hangövägen 20

Box 7825

103 97 Stockholm

## Hemsida

<http://vision.se/>

### Organisationens interna åtagande

Vision kommer arbeta för att uppnå målen i deklARATIONEN under 2021 genom ett externt och internt arbete för att främja demokrati. Vår demokrati är värd att värna varje dag, och genom Visions arbete varje dag med hjälp av våra 200 000 medlemmar som står bakom vår värdegrund att vi är en demokratisk organisation så arbetar vi på alla våra arbetsplatser för en stark och levande demokrati. Fackföreningsrörelsen är i Sverige och globalt en viktig demokratiaktör. Vision har sedan 1936 arbetat för att våra medlemmar ska kunna påverka på jobbet. Vi arbetar aktivt med inflytandefrågor och demokratifrågor, vårt demokratiarbete står inte still, utan utvecklas ständigt i takt med omvärlden. I september 2020 fattades det beslut på vårt förbundsmöte om vår nya inriktning ”Vision – en kraft för framtiden” Inriktningen är styrande för allt Visions arbete under de kommande fyra åren. Det övergripande målet i ”Vision – en kraft för framtiden” är ”Fler medlemmar för ökad facklig styrka”.

I en rapport från juni 2020, Arena Idé Anders Kjellberg ”[Den svenska modellen i en oviss tid](#)” visar att organisationsgraden i hela fackföreningsrörelsen sjunker, medan arbetsgivarnas organisationsgrad är stabil. Organisationsgraden har gått från 77 procent 2006 till 68 procent idag. Att färre får inflytande på jobbet är ett demokratiproblem. När många medlemmar är organiserade i ett fackförbund får de kunskap och möjlighet att påverka och få inflytande, detta skapar också större tillit till demokratiska institutioner i stort. Därför är det av yttersta vikt i Visions demokratiarbetet att vårt övergripande mål under kommande fyra år är ”Fler medlemmar för ökad facklig styrka”.

Under 2021 kommer Vision även att på alla nivåer i vårt förbund arbeta utifrån vår värdegrund som beslutad på förbundsmötet i september 2014.

### Visions värdegrund:

- Vision är en demokratisk organisation. Varje medlem har rätt till inflytande över och stöd från organisationen.
- Vision tror på individens kraft att utvecklas och ta ansvar för det gemensamma.

- Vision samlar många yrkesgrupper och arbetsplatsens gemenskap är grunden för hur vi organiserar oss. Tillsammans är vi starkare än var och en för sig.
- Vision tar ställning i frågor som är viktiga för medlemmarna i deras arbetsliv. Vision är ett partipolitiskt obundet fackförbund. Det innebär inte att vi är opolitiska.
- Mänskliga rättigheter inkluderar fackliga rättigheter. Vision har allas lika värde och respekt för den enskilde som ledstjärna. Därför tolererar vi inga former av diskriminering, rasism eller kränkande särbehandling.
- Jämställdhet och mångfald är en styrka. Det höjer kompetensnivån på varje arbetsplats och inom vår egen organisation. Vision säger ifrån när fördomar och myter om människor sprids på arbetsplatserna.
- För Vision handlar solidaritet om att aktivt göra skillnad. Det präglar vårt arbete på arbetsplatserna, nationellt och internationellt.
- Vision är en Fair Union och föregår med gott exempel för ett schyst arbetsliv på våra arbetsplatser och utanför vårt lands gränser.

### **Visions interna demokratiarbete**

Förbundets idé och existensberättigande vilar på att vi är många och har kraft att samla oss för att påverka i olika frågor. För att utveckla Vision som en framgångsrik organisation är en nyckel att kunna kanalisera medlemmars och förtroendevaldas engagemang. Vision har sedan flera år haft ett tydligt fokus på att utveckla organisationens demokratiska processer och de båda rapporterna ”*Modern demokratisk organisation*” (2016) och ”*Utvecklad organisation för inflytande och engagemang*” (2018) vilka beslutades av respektive förbundsmöten har varit viktiga steg på vägen.

Vår förbundsstyrelse har ett ansvar att förvalta och för att dialogen kring inflytande, påverkan och effektiva beslutsprocesser hålls levande för att arbetsformerna ska utvecklas i takt med tiden. Från förbundsmötet 2020 finns, utöver hjärtefrågan kring fler engagerade, också frågan om att *utveckla formerna för inflytande* som ett fokusområde. Ett fortsatt arbete med att utveckla former kring inflytande och påverkan är således tydliga medskick från Visions tre senaste förbundsmöten.

Även om det finns en hel del av tidigare förslag för att utveckla Visions interna demokratiska strukturer redan har realiserats, så kommer vi under kommande fyra år 2021-2024 att arbeta med fyra utvecklingsområden för att öka möjligheter till inflytande och engagemang internt i förbundet.

I bilaga 1. beskriver vi det interna demokratiutvecklingsarbetet. Där går vi också igenom hur arbetet fram till nu sett ut, sätter de olika processerna i ett sammanhang samt beskriver kommande steg. Insatserna kommer att organiseras utifrån olika delområden som hålls samman under ett fyraårigt projekt som utgår från redan tidigare fattade beslut.

Vision jobbar för ett schyst arbetsliv med nolltolerans mot diskriminering och kränkande särbehandling. I den här e-utbildningen får du tips på hur du kan bidra till ett mer öppet, inkluderande och mänskligt arbetsliv. Under 2021-2024 ska alla våra förtroendevalda gå utbildningen "En arbetsplats för alla" på alla arbetsplatser kommer vi arbeta för att alla medlemmar inkluderas. Vision arbetar för tillvara allas lika rättigheter och möjligheter.

### **Externt:**

Vision är en viktig demokratiaktör och har externa åtaganden för 2021. Vision bidrar till det offentliga demokratiska samtalet genom vårt påverkansarbete, våra kommunikationskanaler och genom rapporter och undersökningar. Genom att lyfta demokratifrågor, som till exempel att vår förbundsordförande lyfter att den 26/1 2021 var det exakt 100 år sedan det slutgiltiga beslutet om allmän rösträtt i Sverige och fem kvinnor valdes in i riksdagen. För några år sedan kanske Vision hade firat denna dag och varit glada. Detta är inte möjligt med de senaste årens händelser och strömningar. Vår förbundsordförande Veronica Magnusson lyfter i vår externa kommunikation att vi hela tiden behöver värna och helst utöka demokratiska, mänskliga och fackliga rättigheter.

Genom ett strategiskt opinionsarbete flyttar Vision ständigt fram sina positioner externt. Detta för att våra medlemmar ska kunna få ut som möjligt av sitt jobb. Nu lyfter vi chefers förutsättningar i äldreomsorgen och vikten av mer patientsäker och professionell vårddokumentation i kommunerna, till exempel genom att utbildande medicinska sekreterare får bidra med sin kompetens. Detta är bara ett exempel på hur vi arbetar för ett aktivt demokratiskt samtal, där vi har konstruktiva samtal med politiker på kommunal, regional och nationell nivå för att påverka och lyfta våra medlemmars förutsättningar.

Vi skickar också svar på remisser från myndigheter, detta arbete sker löpande under 2021, allt som vi får frågan om att vara remissinstans.

Vision har också ett kampanjarbete som lyfter inflytande och rättigheter. Vi har en handlingskraftskarta över Sverige där Vision har varit med och genom inflytande och engagemang förbättrat arbetslivet för våra medlemmar. Våra förtroendevalda delar genom handlingskraftskartan exempel på påverkansarbete med varandra, detta gör att vårt demokratiska arbete växer, genom att vi är många som påverkar tillsammans så går det att se vilken skillnad vi gör!

Vision arbetar aktivt för ett samhällsklimat som är öppet och respektfullt, vi utgår från vår kultur att ”Vi gör varandra bra”, detta gäller både internt och externt och gör att vår kommunikation alltid är inkluderande och bidrar till ett öppet och respektfullt samhällsklimat.

### **Organisationens kommunikativa åtagande**

Vad ska kommuniceras och till vem:

Vision kommer att kommunicera våra demokratiåtaganden i olika kanaler.

Sociala medier: Lyfta att det var 100 år sedan allmän rösträtt i Sverige, målgrupp: medlemmar och intresserad allmänhet

Mailutskick: Kommunicera kring vårt interna demokratiarbete, målgrupp: förtroendevalda i Vision.

Dialoger med arbetsgivare och politiker: Kommunicera och lyfta utrymme för demokrati. Målgrupp: arbetsgivare och politiker.

### **Om aktören**

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i kommuner, regioner, privata företag eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Våra 199 000 medlemmar finns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vi är en feministisk organisation, partipolitiskt obundna och ingår i TCO.

# Inflytande och engagemang i Vision!

## Inledning

En av Visions hjärtefrågor är ”*Fler engagerade i Vision.*” Förbundets idé och existensberättigande vilar på att vi är många och har kraft att samla oss för att påverka i olika frågor. Och för det behövs engagerade medlemmar och förtroendevalda som gör skillnad. Att många vill vara förtroendevalda är avgörande för vår fackliga framgång. Att förtroendevalda är synliga och närvarande på arbetsplatserna och i olika yrkesgrupper, innebär både större möjligheter att organisera fler och bättre möjligheter att påverka och förändra. För att vi ska bli fler medlemmar och förtroendevalda måste vi arbeta för att det ska vara enkelt och roligt att engagera sig. Vi behöver inkludera fler förtroendevalda med nya perspektiv och vi behöver ha demokratiska processer som gör att fler får inflytande i Vision.

Vision har sedan flera år haft ett tydligt fokus på att utveckla organisationens demokratiska processer och de båda rapporterna ”*Modern demokratisk organisation*” (2016) och ”*Utvecklad organisation för inflytande och engagemang*” (2018) vilka beslutades av respektive förbundsmöten har varit viktiga steg på vägen. Även om det i båda rapporterna finns en hel del förslag som redan realiserats, är det underliggande budskapet att dialogen kring inflytande, påverkan och effektiva beslutsprocesser måste hållas levande för att arbetsformerna ska utvecklas i takt med tiden.

Utöver hjärtefrågan kring fler engagerade, finns i nuvarande inriktningsdokument också frågan om att *utveckla formerna för inflytande* som ett fokusområde. Detta ligger under hjärtefrågan om ett *attraktivt och relevant medlemskap* och här återfinns bland annat mål som rör ökad dialog med, och synlighet bland, Visions medlemmar. Att fortsätta arbetet utveckla formerna kring inflytande och påverkan är således ett tydligt medskick från Visions tre senaste förbundsmöten. Att uppmuntra, fånga upp och kanalisera engagemang är i sammanhanget viktiga byggstenar.

Engagemang förändras över tid och vi kan se att engagemang både finns i traditionella former, som att delta på styrelsemöten och vara ombud, och även tar sig nya former både digitalt och fysiskt där människor i större utsträckning samlas kring enskilda frågor eller initiativ. Det är därför viktigt att Vision som organisation tillåter och uppmuntrar till nya arenor för engagemang och inflytande och att vi som förbund utvecklas för att möta medlemmarnas behov av olika sätt att engagera sig.

Några ledord i arbetet med att utveckla Visions demokratiska processer har varit transparens, medlemsinflytande och resultat. Det innebär att förslag, dialoger och beslut ska kommuniceras på ett tydligt sätt. Det ska vara enkelt att ha inflytande i Vision och förbundet ska präglas av en levande demokrati med stor delaktighet. Förbundsmötet och andra forum för inflytande ska utformade så att de bidrar till att leda förbundet framåt och nå resultat för medlemmarna. Att förkorta vägarna från idé till beslut och handling samt att tydliggöra vilka frågor som hanteras i vilka beslutsforum, är t ex några delar som kan bidra till ökad flexibilitet och ett mer effektivt beslutsfattande.

En förutsättning för att skapa utrymme till nya arenor för inflytande, engagemang och handlingskraft är att förbundsmöten äger rum mer sällan än idag.

## Vägen framåt

Visions transformation, där ett ständigt medlemstapp förändrades till en framgångshistoria berodde mycket på att vi började fokusera på att ställa frågan, men också till stor del på att vi vågade syna oss själva och förändra hur vi arbetade internt. För att vara en modern facklig organisation som attraherar medlemmar måste vi fortsätta arbetet med att förnya och förbättra vårt demokratiarbete. Arbetet med att utveckla parlamentariska processer och skapa ökat inflytande för våra olika medlemsgrupper har som ovan beskrivits, pågått under en lång period och kommer att behöva fortsätta under överskådlig tid.

För att ta ytterligare steg i arbetet ser vi fyra utvecklingsområden som primärt rör Visions former för beslut och inflytande, men i ett vidare perspektiv förmedlar bilden av Vision som en modern facklig organisation som tar vara på engagemang och gör skillnad för medlemmarna.

Områdena är:

- Utvecklade inflytandeforum – involvera fler
- Ökad transparens och kommunikation kring besluts- och inflytandeprocesser – tydliggör möjligheterna
- Längre planeringshorisont – ökad handlingskraft
- Engagemang och ökad inkludering

Resonemangen kring de olika områdena utvecklas nedan och arbetet kommer att organiseras som delprojekt inom ramen för det fyraåriga projektet ”Inflytande och engagemang i Vision”. Inom denna ram kan fler insatser som syftar till att utveckla inflytande och påverka tillkomma. Under 2021 kommer också förtroendevalda som uttryckt ett intresse av att vara med och diskutera digitala arbetsformer för beslutsfattande och demokrati att bjudas in till möten för att diskutera parlamentarism i ett bredare perspektiv. I en sådan dialog ska också förbundsstyrelsen vara representerad.

## Utvecklade inflytandeforum

### Tematräffar

Ett av sättet för att utveckla och modernisera inflytandet i Vision är tematräffar. Inom ramen för rapporten ”[Utvecklad organisation för inflytande och engagemang](#)” beslutade förbundsmötet 2018 om att införa tematräffar som en del i att bredda inflytandet och engagemanget i Vision och under 2019 genomfördes olika aktiviteter under temana Hållbart engagemang och Framtidens arbetsliv. Under 2020 har fokus legat på temat Framtidens arbetsliv och under senhösten och hösten anpassades konceptet utifrån de nya förutsättningarna i samhället. Tematräffarna är ett relativt nytt koncept som har stor utvecklingspotential och Vision bör därför i ännu större utsträckning använda sig av tematräffarna för att föra dialog med medlemmar och förtroendevalda kring aktuella ämnen.

Potentialen för tematräffar ligger mycket i resultatet och förvaltandet av dialogerna, dvs vad gör vi med det underlag vi samlar in? Genom att kanalisera medlemmarnas och förtroendevaldas engagemang i olika frågor bidrar vi till att fortsätta vara relevanta och inflytandet i Vision blir mer levande och mindre kopplat till enbart formella möten.

Under 2021 kommer tematräffarna kopplas till ett tre av målen i *Vision – en kraft för framtiden*:

- Vi är aktiva i den digitala omställningen och driver digitala arbetsmiljöfrågor
- Vi engagerar och inkluderar fler förtroendevalda med andra perspektiv genom att testa nya arbetsätt och arbetsformer
- Vi är synliga för alla våra yrkesgrupper på varje arbetsplats där Vision har eller kan ha medlemmar

Via samordnade dialoger med samordningsgrupperna, samt i andra lämpliga forum, ska förbundsstyrelsen diskutera och samla in synpunkter kring vilka ämnen som tematräffar ska ta upp för att Vision ska fortsätta vara relevanta för medlemmarna.

### **Visions beslutsforum**

Utifrån Visions stadgar kan beslut fattas på års- och förbundsmöten. Där emellan är det förbundsstyrelsen som är organisationens högsta beslutande organ. Det är möjligt för medlemmar och förtroendevalda att motionera till förbundsmöten och till förbundsstyrelsen. Idag uppfattas dock förbundsmötet nästan som den enda arenan för inflytande. Därför sker förslag till förändring och utveckling nästan enbart i form av motioner till förbundsmötet. Det medför att beslutsprocessen i många fall blir ganska långdragen.

Att löpande kunna lyfta förslag eller synpunkter direkt till förbundsstyrelsen är också en möjlighet som regleras i stadgarna, men som i ganska liten omfattning utnyttjas, trots att denna process kan vara betydligt snabbare än att motionera till ett förbundsmöte. Ett sätt att medvetandegöra organisationen om möjligheten att vända sig direkt till förbundsstyrelsen, har varit genom att lansera inflytandesidan på [vision.se](http://vision.se). Att tydligare kunna följa inkomna förslag och beslut som inkommer till organisationen på detta vis är önskvärt.

Ett av besluten från 2018 var att förbundsmötet i högre utsträckning skulle fokusera frågor som är av långsiktig strategisk karaktär och som påverkar medlemmarna och utvecklar Visions politik. Därför inrättades årsmötet där vissa ekonomiska och administrativa beslut som tidigare var en del av förbundsmötet, nu beslutas. Detta regleras genom att en ny paragraf infördes i stadgarna.

Ett annat beslut från rapporten som hänger ihop med det förra handlar om att undersöka möjligheterna att kunna fatta vissa beslut på andra vis och den tanken bör också fullföljas.

### **Digital utveckling och effektiva processer**

Visions arbete kring digitalisering behöver utvecklas för att svara upp mot framtida krav och förväntningar. I Vision påbörjades under 2019 ett arbete kring digitala demokratiska processer och på grund av Covid 19 har det arbetet skruvats upp rejält. Under 2020 har såväl förmöten, årsmöte, förbundsmöte, förbundsstyrelsemöten och tematräffar genomförts digitalt. Och trots en del tekniska bakslag och viss ovana har nödvändiga beslut och val kunnat genomföras på ett fullgott sätt och arbetet har inneburit erfarenheter som ger Vision goda förutsättningar inför framtiden.



Under 2020 har Visions medlemsapp lanserats, webbplatsen har byggts om och Visions arbete med andra sociala medier har utvecklats. Under kommande år finns stora möjligheter att inom dessa områden utveckla former för inflytande och påverkan. Till exempel skulle kanske Visionsappen kunna byggas ut med möjligheter att ställa frågor och samla in synpunkter från medlemmarna.

För att vara ett modernt och attraktivt fackförbund behöver kontinuerligt se över våra arbetssätt och arbetsformer – såväl fysiska som digitala. Och när det gäller att prova nya digitala mötes- och beslutsmetoder är det särskilt viktigt att anlägga ett inkluderande fokus. Alla har olika förutsättningar när det gäller att använda digitala verktyg och Vision ska vara fackförbundet som bjuder in, skapar förutsättningar och ger möjlighet för alla att delta utifrån sin egen kunskapsnivå.

## **Ökad transparens och kommunikation kring besluts- och inflytandeprocesser**

Som en del av arbetet med att genomföra de beslut som fattades på förbundsmötet 2020 ska förbundsstyrelsen införa möjligheten för alla förtroendevalda att följa arbetet med de motioner som bifallits på förbundsmötet. Vidare vill förbundsstyrelsen skapa förutsättningar för förtroendevalda att kunna följa motioner och förslag som inkommer på andra sätt. Inte minst synliggöra de förslag eller synpunkter som lyfts direkt till förbundsstyrelsen.

Kansliorganisationen ska därför ta fram ett digitalt stöd där förtroendevalda kan följa motioner både inför och efter förbundsmötet samt utveckla arbetet med att synliggöra förbundsstyrelsens löpande arbete. I utvärderingen av årsmötet och förbundsmötet 2020 framkommer ett antal områden som kan förbättras inför kommande årsmöten och förbundsmöten.

### **Mer och utvecklad dialog mellan förbundsstyrelsen och förtroendevalda**

Förbundsstyrelsen kommer skapa en handlingsplan för mer och utvecklad dialog mellan förbundsstyrelsen och andra förtroendevalda. Vision är ett stort och växande förbund med 200 000 medlemmar. Eftersom vi är ett stort förbund har vi också ett stort ansvar för att se till så att vi inte kommer längre från varandra och informationen om vad som händer i förbundsstyrelsen finns tillgänglig för avdelningar, sektioner och klubbar.

Handlingsplanen för förbundsstyrelsen tar upp arbetet med våra olika interna och externa informationskanaler. Den lyfter arbetet med att förbättra dialogen med de förtroendevalda för att stärka den interna kommunikationen. I enlighet med tidigare beslut kommer också att arbetet med referensgruppen för digitala verktyg att fortsätta.

## **Längre planeringshorisont – ökad handlingskraft**

Med nya arbetsformer och ökat medlemsinflytande når vi en högre grad av engagemang. Genom att utveckla digitaliserade processer kan vi automatisera och effektivisera fler processer än tidigare, vilket gör att vi kan fokusera mer på strategiskt arbete.

För att skapa förutsättningar för det strategiska arbetet krävs en längre planeringshorisont. De inriktningsbeslut som förbundet haft på senare tid har alla haft ett fyraårsperspektiv. *SKTF 2012* (2008–2012), *Vi bygger Vision* (2012–2016) och *Vi är Vision* (2016–2020). Även det senaste inriktningsdokumentet *Vision – en kraft för framtiden*, har ett fyraårigt perspektiv (2020–2024). Detta har gett oss och kommer att ge oss goda förutsättningar för implementering och uppföljning av fattade beslut.

Genom en längre planeringshorisont ökar vi tydligheten i förbundet. Vi har en strategi som vi arbetar med i fyra år, vilket ger oss goda förutsättningar till implementering och uppföljning. En längre planeringshorisont bidrar också till en stabilitet, vilket samtidigt ger förutsättningar att kunna vara mer flexibla och snabbfotade. En ökad tydlighet ger alla förtroendevalda en känsla av att arbeta mot samma mål, vilket stärker vi-känslan i förbundet och gör att fler vill ställa frågan.

### **Förbundsmöte vart fjärde år**

Förbundsmötets viktigaste uppdrag är att fatta strategiska beslut. Andra ekonomiska eller administrativa beslut eller frågor som enbart berör en del av Visions medlemmar kan hanteras bättre och mer effektivt i andra forum.

Genom att förlägga förbundsmötet till vart fjärde år får organisationen en längre planeringshorisont för att genomföra de strategiska besluten om förbundets politik och framtid och därmed ges bättre förutsättningar att nå resultat för medlemmarna.

Att ändra frekvensen för förbundsmöten till vart fjärde år för att skapa en längre planeringshorisont var ett av förslagen till förbundsmötet 2018. Förbundsstyrelsen fick då i uppdrag att till nästa förbundsmöte möjliggöra för organisationen att kunna fastställa frekvensen. Det innebar att förbundet under åren efter 2018 skulle testa nya mötesformer och arenor, för att senare ta upp frågan om det fysiska förbundsmötets frekvens. Att fortsätta som nu, med både årsmöten och förbundsmöten vartannat år, som kräver omfattande administration och att mer tid läggs på interna frågor, är troligen inte det bästa sättet att fokusera och åstadkomma facklig styrka.

När vi utvecklar vår interna demokrati så att fler har möjlighet att påverka på fler sätt, minskar också behovet av att ha förbundsmöte vartannat år.

Frågan om att ändra frekvensen för förbundsmöten till fyra år, istället för dagens två, ligger alltså kvar och behovet av en längre planeringshorisont för organisationen är fortsatt aktuell. Dock gjorde den förra förbundsstyrelsen bedömningen att frågan inte lämpade sig för att hanteras på förbundsmötet 2020 som det från början var tänkt. Detta eftersom Covid-19 gjorde att Vision behövde genomföra förbundsmötet 2020 digitalt. Frekvensfrågan ska således tas upp vid förbundsmötet 2022.

Beslutet att ändra frekvensen för förbundsmöte till vart fjärde år är något som behöver förankras med förtroendevalda. Under våren 2022 behöver förbundsstyrelsen att träffa förtroendevalda runt om i landet för att prata om förslaget att ha förbundsmötet vart fjärde år. En angelägen fråga då är att identifiera vilka arenor som under perioden 2023–2026 förtroendevalda anser är viktiga för att säkerställa inflytande i förbundet mellan förbundsmötena.

## Ökat fokus på det lokala arbetet

Att delta på och förbereda sig för ett förbundsmöte och därmed också ta ansvar för att sätta sig in i de frågor som ska behandlas är en viktig och tidskrävande process. Det kräver mycket inläsning och genomförande av dialoger hemma i avdelningen eller klubben. Det är därför angeläget att den tiden läggs på de medlemsfrågor som påverkar förbundets utveckling och för Vision framåt. När sedan besluten är fattade ska de också göras kända och realiseras på hemmaplan. Genom att förlägga förbundsmöten till vart fjärde år ges organisationen tid att verksamhetsplanera och lokalt kunna arbeta mer långsiktigt och strukturerat med genomförandet av de strategiska beslut som ombuden har fattat på förbundsmötet.

Att förbundet nationellt med detta förslag får en ny planeringshorisont innebär inte att klubbar och avdelningar behöver ändra sina processer med mandatperioder, tidpunkter för möten och val. Varje klubb och avdelning är fortfarande självständig i att besluta om sina egna processer precis som idag.

## Engagemang och ökad inkludering

För att fler ska vilja engagera sig i Vision, krävs det att fler engagerar sig och att vi ökar inkluderingen. Vision ska självklart vara ett schysst förbund där det är enkelt för alla att engagera sig. Vision siktar högt och ska vara ett nyfiket förbund som det är lätt att komma i kontakt med. Vi välkomnar nya perspektiv och lyssnar till nya idéer för att kunna utveckla ett förbund som är relevant och attraktivt. Det handlar om mångfald i en bred bemärkelse. Målet är att skapa ett tillåtande förbund där alla känner sig välkomna och där det finns plats för olika sätt att vara och att göra.

Det ska vara enkelt att engagera sig och graden av engagemang måste kunna variera över tid. Även om det i Vision förstås finns grundläggande värderingar och riktlinjer som förenar, måste arbetssätt och uppdragsformer ska kunna anpassas till individen och inte tvärtom.

I målet för fler engagerade formuleras särskilt målsättningen att *inkludera fler förtroendevalda med andra perspektiv genom att testa nya arbetssätt och arbetsformer*.

Därför måste vi våga prova och utveckla alternativa sätt och fundera på om, och i så fall hur, Visions nuvarande organisationskultur riskerar att formulera osynliga gränser eller skapa särskilda förväntningar som riskerar att begränsa? Det kan bland annat handla om vilka mötesformer vi använder eller hur vi organiserar de fackliga uppdragen?

Att vara förtroendevald i Vision ska innebära ett hållbart engagemang och att uppdraget känns roligt och meningsfullt. Delprojektet "Engagemang och ökad inkludering" handlar om att skapa en trygg och hållbar situation där alla får ut så mycket som möjligt av sitt förtroendeuppdrag. På köpet får vi förtroendevalda som är mer kreativa och produktiva. Alla har rätt att må bra och har roligt i sitt förtroendeuppdrag, oavsett vilka vi är.

För att vi ska bli fler förtroendevalda behöver vi också börja se olikheter som tillgångar. Förbundsstyrelsen kommer i sin handlingsplan för kommunikation att arbeta på att ta in fler perspektiv på sitt arbete, vilket är ett sätt att ta vara på olikheter.

I alla våra beslutsprocesser ska vi att arbeta för att minska utanförskapet och öka delaktigheten. Normer styr vad som är okej i en grupp. Att följa normerna gör oss delaktiga,

men när vi bryter dem kan vi bli utestängda. De flesta har någon gång upplevt det men när vi själva tillhör en norm glömmet vi ta hänsyn till de som är utanför. Det är oftast inget vi gör medvetet utan sker inte sällan när vi gör som vi alltid brukar göra och utgår från att alla är lika. Genom att ta ansvar för hur vi bemöter varandra skapar vi arenor där alla känner sig delaktiga. Frågan om delaktighet ska vara ständigt närvarande vid olika aktiviteter och självklar del av förberedelserna inför nationella beslutsforum.