

# Årsrapport 2017

- ▶ Verksamhetsberättelse
- ▶ Hållbarhetsrapport
- ▶ Årsredovisning



# Innehåll

<b>VERKSAMHETSBERÄTTELSE .....</b>	<b>3</b>
<b>Ordförande Veronica Magnusson om året som gått.....</b>	<b>4</b>
<b>Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor 2017 .....</b>	<b>6</b>
<b>Mål: Öka i facklig styrka .....</b>	<b>8</b>
Rekordmånga medlemmar i Vision .....	8
Medlemsutveckling 2013-2017.....	8
<b>Medlemslöfte: Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv .....</b>	<b>10</b>
Vision Direkt.....	10
Utbildningsverksamheten 2017.....	11
Vision.se under 2017 .....	11
Sociala medier .....	11
Nyhetsbrev .....	13
Press och opinion.....	13
Visions tidningar .....	13
Engagemangskiosken .....	13
<b>Hjärtefråga: Lön och villkor .....</b>	<b>14</b>
Den individuella lönen ska bli så bra som möjligt.....	14
Avtalsrörelser .....	14
<b>Hjärtefråga: Hållbart arbetsliv – mer arbetsglädje .....</b>	<b>16</b>
Arbetsmiljö .....	16
Digital arbetsmiljö .....	16
Fokus på arbetsmiljön i socialtjänsten.....	16
Schyst rekrytering .....	16
Schyst arbetsliv.....	16
Jämställdhet.....	17
Projekt Fokus Landsting/Region .....	17
<b>Hjärtefråga: Förutsättningar för chef och ledarskap .....</b>	<b>18</b>
Chefers förutsättningar .....	18
Aktiviteter.....	18
Chef inom socialt arbete .....	18
<b>Hjärtefråga: Framtidens arbetsliv .....</b>	<b>20</b>
Framtidens socialtjänst - #framsoc .....	20
Aktiviteter.....	20
<b>Hjärtefråga: Fair Union .....</b>	<b>21</b>
Pridefestivaler .....	21
Internationella utvecklingsprojekt.....	21
Internationella stipendier .....	21
Solidaritetsfonden .....	21
Internationellt arbete.....	21
<b>Regionala förbundskonferenser 2017.....</b>	<b>22</b>
<b>HÅLLBARHETSRAPPORT .....</b>	<b>23</b>
<b>Inledning.....</b>	<b>24</b>
Våra värderingar och principer .....	24
<b>Förbundsordförande har ordet, "Vision vill ha ett hållbart arbetsliv för alla, i hela världen" ...</b>	<b>25</b>
<b>Affärsmodellen .....</b>	<b>28</b>
<b>Våra viktigaste hållbarhetsområden .....</b>	<b>30</b>
Visions väsentlighetsmatris.....	30
<b>Personal .....</b>	<b>32</b>
Beskrivning av hållbarhetsfrågan .....	32
Policyer och efterlevnad .....	32
Resultat av policyer med mera .....	33
Risker .....	33
Möjligheter .....	34
Nyckeltal .....	34
Utveckling över tid, totalt antal.....	34
<b>Sociala förhållanden .....</b>	<b>35</b>
Beskrivning av hållbarhetsfrågan .....	35
Policyer och efterlevnad .....	35
Resultat av policyer med mera .....	36
Risker.....	36
Möjligheter .....	36
Nyckeltal .....	37
<b>Mänskliga rättigheter .....</b>	<b>38</b>
Beskrivning av hållbarhetsfrågan .....	38
Policyer och efterlevnad .....	38
Resultat av policyer .....	38
Risker.....	38
Möjligheter .....	38
Nyckeltal .....	38
<b>Motverkande av korruption .....</b>	<b>40</b>
Beskrivning av hållbarhetsfrågan .....	40
Policyer och efterlevnad .....	40
Resultat av policyer .....	41
Risker .....	41
Nyckeltal .....	41
<b>Miljö.....</b>	<b>43</b>
Beskrivning av hållbarhetsfrågan .....	43
Material/Inköp.....	43
Energi .....	46
Avfall .....	46
Policyer och efterlevnad .....	46
<b>Revisorns yttrande .....</b>	<b>48</b>
<b>ÅRSREDOVISNING .....</b>	<b>49</b>
Förvaltningsberättelse .....	50
Hållbarhetsrapport.....	51
Resultaträkning .....	53
Balansräkning.....	54
Kassaflödesanalys .....	56
Eget kapital.....	57
Tilläggsupplysningar .....	58
Upplysningar enskilda poster.....	69
<b>Revisionsberättelse .....</b>	<b>71</b>



# Verksamhetsberättelse



 vision



# Ordförande Veronica Magnusson om året som gått



## **Hur vill du beskriva 2017?**

”Ett riktigt verkstadsår där vi gjorde massor tillsammans. Startade Sveriges största dialog för ett mänskligt arbetsliv, förhandlade fram avtal för cirka 140 000 av medlemmarna samt var aktiva och närvarande både i debatt och

på arbetsplatser. Engagemang och målmedvetet arbete kännetecknade verkligen året.”

## **Vad är du mest stolt över?**

”Att över 24 000 personer valde att gå med i Vision. Jag är också väldigt stolt över medlemmars och för-



# ”Vi har tagit viktiga steg för att skapa ett mänskligare arbetsliv”

troendevaldas insatser på arbetsplatserna. Vi har tagit viktiga steg för att skapa ett mänskligare arbetsliv.”

**I januari 2018 hade Vision 195 000 medlemmar, vilket var ett nytt rekord. Varför tror du att Vision växer så mycket?**

”Vi växer därför att vi jobbar målmedvetet med rekrytering och för att alla vi som är engagerade i Vision ställer frågan om medlemskap. Vi har hög närvaro på arbetsplatser, högskolor och universitet och skapar inflytande för medlemmarna. Vi anstränger oss verkligen för att utgå ifrån vad medlemmarna vill och låta det vara olika, då blir vi relevanta.”

**Vad har varit roligast i ditt uppdrag som förbundsordförande under året?**

”Arbetsplatsbesöken. Det finns inget som ger mig mer energi än att följa förtroendevalda i vardagen och att se vilken nytta medlemmar kan ha av Vision i sin vardag. Kraften i metoo-uppropet, där många i Vision engagerar sig och visar att det här är fackliga frågor där vi kan och ska åstadkomma förändring, har också varit väldigt häftigt att se.”

**Vilka är de viktigaste frågorna för Visions medlemmar?**

”Visions medlemmar ska ha förutsättningarna att göra sitt jobb och samtidigt må bra. Det tar sig uttryck på många olika sätt: i lön, i arbetsmiljö, i drömmar om att utveckla sin yrkesroll och i att alla ska kunna vara olika, men ändå ha lika möjligheter.”

**Vilka utmaningar behöver Vision ta tag i 2018?**

”Vi ska fortsätta växa för att behålla och öka vår styrka och våra möjligheter att påverka. Vi ska göra arbetslivet mer mänskligt och medlemmarna ska i ännu högre utsträckning känna att de har nytta och glädje av Vision.”

**Vad var det viktigaste som hände i Vision 2017?**



**Michael Karlsson,  
ledamot i förbundsstyrelsen**

”Som vanligt har det hänt väldigt mycket bra i Vision. Jag vill lyfta att vi under 2017 tecknat starka och moderna kollektivavtal för en stor del av våra medlemmar. Avtal som ska leda till att våra medlemmar får bra löneökningar

och ett mer mänskligt arbetsliv där möjligheten att påverka sin arbetstid är en viktig faktor. Att vi fortsatt växa som förbund är väldigt viktigt, ju fler vi är desto starkare blir vi.”



# Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor 2017

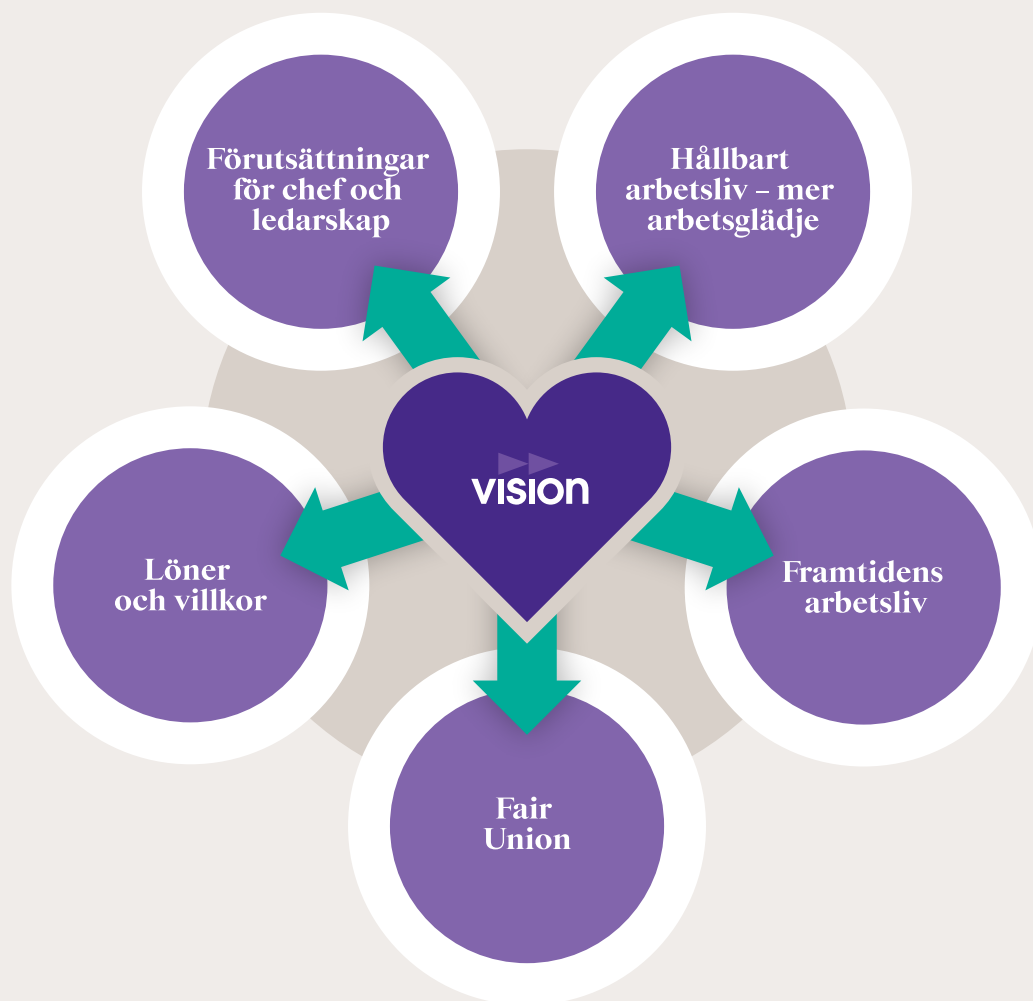
Visions mål är att vara starka på arbetsmarknaden – och genom den styrkan åstadkomma resultat för medlemmarna. Hela organisationen hade som mål att totalt rekrytera minst 1800 nya medlemmar per månad under 2017.

Visions framtidsidé är ett arbetsliv där alla får plats och behövs, ett arbetsliv som ger möjlighet till gemenskap och utveckling.

Visions medlemslöfte är att den som är medlem ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

Fem hjärtefrågor ligger till grund för Visions arbete. Med utgångspunkt i hjärtefrågorna jobbar vi på alla nivåer för att göra arbetslivet bättre för Visions medlemmar. Allt för att du som är medlem ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.

► På Visions förbundsmöte i Malmö hösten 2016 beslutades om fem nya hjärtefrågor, som präglade arbetet från och med 2017.



► All verksamhet som Vision genomförde under 2017 kan kopplas till målen, medlemslöftet och hjärtefrågorna.



## Visions hjärtefrågor

### Löner och villkor

- ▶ Medlemmarna ska ha rätt förutsättningar att göra ett professionellt arbete. De ska ha möjligheter att påverka sin lön och sina villkor.
- ▶ Vår lönepolitik har fortsatt fokus på en välfungerande löneprocess.
- ▶ Vi efterfrågar vilka villkorsfrågor som är viktiga för medlemmarna och arbetar aktivt för att förverkliga dem på alla nivåer.
- ▶ Vi fokuserar särskilt på att åtgärda de strukturella löne- och villkorsskillnader som finns mellan kvinnodominerade och mansdominerade branscher och sektorer.

### Hållbart arbetsliv – mer arbetsglädje

- ▶ Vision står upp för allas lika värde, inkludering och mångfald på jobbet. Med mångfald menar vi en arbetsplats för alla. Det betyder att alla ska kunna vara sig själva på jobbet, att arbetsplatserna är öppna för alla och att kompetensen är det som ska vara avgörande vid en anställning.
- ▶ I Vision tar vi fasta på arbetsglädje – det ska kännas bra att gå till jobbet.
- ▶ Vi vill se ett schyst arbetsliv. Det handlar om allas rätt till en god arbetsmiljö – fysisk, digital och social.
- ▶ Arbetsmiljön på jobbet ska främja utveckling, nytänkande och professionellt arbete.
- ▶ Medlemmarnas inflytande över sin arbetssituation ska öka. Vårt arbetsplatsnära arbete identifierar friskfaktorer och minskar riskerna för ohälsa.

### Förutsättningar för chef- och ledarskap

- ▶ Vision ser chefsyrket som en profession och anser att chefer ska ha goda förutsättningar för att kunna utöva och utveckla sitt ledarskap. Det handlar om väl fungerande verksamhetssystem, personalansvar för ett rimligt antal medarbetare, tydliga mandat och administrativt stöd.
- ▶ Vi arbetar för att chefer ska ha tid och resurser att leda och förbättra verksamheten.
- ▶ Chefernas förutsättningar är en nyckel till arbetsplatsens möjligheter att fungera och utvecklas.

### Framtidens arbetsliv

- ▶ Vision är aktiva i utvecklingen av arbetslivet.
- ▶ Vi driver frågor kring kunskaps- och yrkesutveckling, det vill säga medlemmarnas möjligheter att utvecklas i arbetslivet.
- ▶ Vi bidrar till att skapa attraktiva och innovativa arbetsplatser som utvecklar medarbetarna och attraherar de som är på väg in i arbetslivet.
- ▶ Vi arbetar för att alla nyutexaminerade och nyanställda ska få en bra introduktion på jobbet. Alla ska känna att deras kompetens tas tillvara.
- ▶ Medlemmarna har lösningarna på dagens och framtidens utmaningar.

### Fair Union

- ▶ Vision är en Fair Union. Det innebär att vi arbetar aktivt för mänskliga och fackliga rättigheter och en samhällsutveckling med mindre klimatpåverkan.
- ▶ Vi arbetar lokalt, nationellt och internationellt och bidrar då till att nå FNs globala mål för hållbar utveckling.
- ▶ På arbetsplatserna är vi delaktiga i allt från att ställa sociala krav vid upphandlingar till hur verksamhetens resepolicy utformas.
- ▶ Att vi är en Fair Union innebär att vi stolt lever som vi lär.



# Mål: Öka i facklig styrka

## Rekordmånga medlemmar i Vision

Vision växer för sjunde året i rad. Sista december 2017 hade Vision totalt 194 965 medlemmar inklusive studenter och pensionärer. Det är en nettoökning med 2,9 procent jämfört med året innan. 137 082 av medlemmarna är yrkesverksamma, 18 258 är studenter och 39 625 är pensionärer.

24 231 personer valde att bli medlemmar i Vision under 2017. Av dessa var 18 051 yrkesverksamma och 6 180 studenter. Under året hade Vision erbjudandet ”tre månaders medlemskap utan kostnad” för nya medlemmar, som underlättade rekryteringen för förtroendevalda, övriga medlemmar och anställda.

### Största yrkesgrupperna

Den yrkesgrupp som ökar mest bland nya medlemmar är yrkesverksamma inom socialt arbete. Andra stora yrkesgrupper finns inom administration, chefer, teknik och miljö.

Största delen av de medlemmar som lämnar Vision gör det för att de går i pension eller byter verksamhetsområde och inte längre kan vara kvar i förbundet.

### Olika rekryteringssätt

Under året genomfördes två ”värva kollega-kampanjer” via mejl till medlemmar med uppmaningen att rekrytera sina kollegor till Vision. Kampanjerna spreds även via sociala medier. Som tack fick både den som värvade och värvades var sitt presentkort.

Vision hade också separata kampanjer för chefsmedlemmar, till exempel kontaktades chefer inom Visions organisationsområde i syfte att berätta om vårt erbjudande för chefer och rekrytera dem till Vision Chef.

Uppdateringar från studentmedlem till yrkesverksam medlem ökar. Cirka tio procent av de nya medlemmarna 2017 var studenter som blivit yrkesverksamma medlemmar.

En annan viktig kanal för att nå nya medlemmar är att annonsera på sökmotorerna Google och Bing.

Allt fler förtroendevalda och anställda tar hjälp av ”Medlemstipset” i sitt rekryteringsarbete. ”Medlemstip-

set” innebär att anställda på Vision rekryterar via telefon. De ringer på tips på potentiella medlemmar inom Visions organisationsområde, vars namn de ofta får från förtroendevalda.

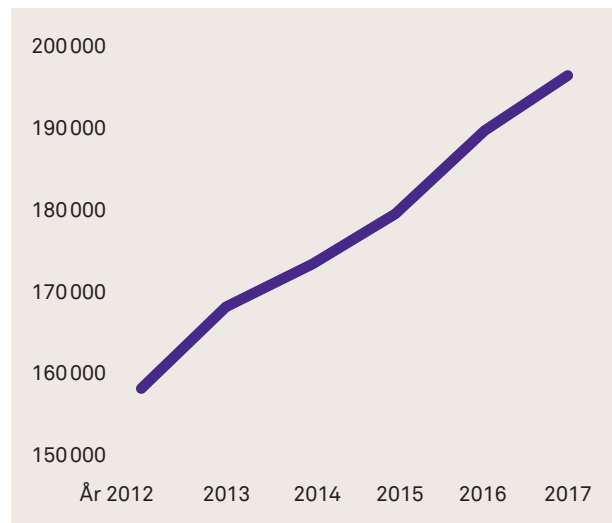
Tack vare det nya kundvårdsverktyg Carma ökar möjligheten att förbättra kommunikationen med olika medlemsgrupper. Det förenklar också uppföljningar och analyser.

### Rekryteringsprånget – sattes igång 2017

Rekryteringsprånget innehåller tio olika initiativ, som syftar till att Vision ska bli ännu större och starkare. Målet är att rekrytera fler medlemmar och öka Visions synlighet.

Delar av Rekryteringsprånget sattes under 2017: att öka antalet chefsmedlemmar (via telemarketing och riktade erbjudanden), att kartlägga potentialen i Visions sju regioner, att bjuda in förtroendevalda till en rekryteringsdag och rekryteringsgala den 1 februari 2018. Syftet med rekryteringsdagen är att sprida goda exempel och att göra varandra bättre. Syftet med galan är att hylla Visions rekryteringshjältar och tillsammans fira rekryteringssegrar.

## Medlemsutveckling 2013–2017





A photograph of two women walking and talking on a city street. The woman on the left has short black hair and is wearing a green jacket and a grey scarf. The woman on the right has long blonde hair and is wearing a light blue dress and a beige trench coat. They are both smiling and looking towards each other. The background shows a brick building with many windows.

### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2017?



**Bengt-Anders Alvenes, ledamot i förbundsstyrelsen**  
"Inom våra yrkesgrupper ser vi att alldeles för många är sjukskrivna på grund av stressrelaterade åkommor. Vi ser också att hjärtefrågan "hållbart arbetsliv" blir viktigare och viktigare för våra medlemmar. Därför

är det glädjande att vi kunnat teckna konkurrenskraftiga kollektivavtal som berör nästan 140 000 av våra medlemmar, där fokus från Visions sida i stor utsträckning handlat om flexibilitet i arbetslivet, rätten till återhämtning och andra frågor som syftar till just det – ett hållbart arbetsliv."



# Medlemslöfte: Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv

## Vision Direkt

Vision Direkt är förbundets fackliga och arbetsrättsliga rådgivning för medlemmar och förtroendevalda. Man kan ringa och mejla varje vardag mellan klockan 8 och 20. Man kan även chatta via vision.se under en del av dagen.

Under 2017 hade Vision Direkt 106 000 kontakter. Av dessa var 68 000 telefonsamtal, 33 000 mejl och 5 000 chattsamtal. Frågorna handlade om sådant som löner, arbetsmiljöer, sjukskrivningar, arbetstider, villkor för anställningar och medlemsförmåner. Huvuddelen av frågorna kom från medlemmar, men även många förtroendevalda hörde av sig för att få stöd i sitt fackliga arbete.

Vision Direkt svarade på ett antal inlägg från medlemmar och andra på Visions facebook-sida. Kontakterna var en blandning av raka frågor, kritik och beröm, inte minst som resultat av Visions inlägg i olika frågor.

Under året blev 3 200 personer medlemmar i Vision efter kontakter med Vision Direkt. Flera hundra som kontaktade Vision Direkt för att begära utträde beslöt att stanna kvar i förbundet efter en dialog med en rådgivare.

Under 2017 tog det i snitt 30 sekunder efter knappvalet i telefonen innan man kom fram till en rådgivare.

Vision Direkt fortsatte att göra reklam för sin faktabank Fakta Direkt för förbundets förtroendevalda och anställda, som kan ha mycket hjälp av den i sina uppdrag.

Vision Direkt svarade för rådgivningen för Chef Direkt. Man hade 1 600 kontakter. Dessutom hade Vision Direkt 100 kontakter för Fackligt center för papperslösa, vars rådgivning Vision står för.

Under året fortsatte Vision Direkt med extern hjälp att förbättra samtalsmetodiken i rådgivningen.

Som vanligt anställdes ett antal nya rådgivare under året, vilket gav god påfyllnad av kunskap och erfarenheter. Ett annat sätt att öka kunskapen i rådgivargrup-

pen var att arrangera egna miniseminarier. Exempel på ämnen som avhandlades var förbundets byte av försäkringsbolag till Skandia, administrativa yrkesgrupper, det sociala området och den lokala fackliga chefsverksamheten.

För att förbättra och effektivisera ärendehantering i kansliet deltog Vision Direkt i en testverksamhet grundad på tanken att ha en gemensam ärendekö i kansliet. Arbetet gjordes tillsammans med ombudsmän på centren i Stockholm och Malmö.

## Utbildningsverksamheten 2017

Vision erbjuder kortare och längre fysiska utbildningar, kurser, seminarier och e-utbildningar till medlemmar och förtroendevalda. Under året har vi genomfört 101



fysiska utbildningstillfällen med totalt 1280 deltagare. 4600 medlemmar och förtroendevalda har deltagit i någon av våra e-utbildningar.

Vi har fortsatt ta steg i utvecklingen av formerna för digital utbildning med ett ökat antal webbseminarier och flera nya e-utbildningar och filmer. Här kan bland annat nämnas medlemsutbildningen Schyst arbetsliv som blev klar i sin helhet i oktober, mångfaldsutbildningen En arbetsplats för alla samt filmen Innovationsvänliga arbetsplatser – att fånga kreativa idéer. Under året påbörjades också arbetet med att skapa en normkritisk utbildning tillsammans med en referensgrupp bestående främst av förtroendevalda. För att göra samlingsidan för Visions e-utbildningar på vision.se tydligare och mer tilltalande gjordes funktionaliteten och utseendet om under hösten 2017.

Utredningen av Visions utbildningsverksamhet har pågått under hela 2017. En arbetsgrupp med förtroendevalda har gjort jobbet och utbildningsgruppen har projektlett arbetet. Analys och utvärdering av nuvarande verksamhet blev klar i maj. Till de regionala förbundskonferenserna tog gruppen fram tre scenarier som presenterades i en film och diskuterades med 450 deltagare. Information har spridits som nyhet på vision.se och på Visions facebookside för förtroendevalda. Gruppens arbete avslutas i början av 2018 då rapport lämnas till förbundsstyrelsen.

Vision får överlag väldigt god återkoppling i utvärderingarna av våra utbildningar. Deltagarna är nöjda och vi når våra högt ställda utbildningsmål.

## Vision.se under 2017

Under det gångna året har antalet besökare på Visions webbplats ökat med 8,25 procent jämfört med året innan. Vi har haft 2487981 besökare. Flest besökare finns i ålderskategorin 25–44 år och 69 procent är kvinnor. 48,5 procent surfar från en dator och resterande från en mobil eller surfplatta.

### De mest besökta sidorna under året har varit:

- ▶ Startsidan
- ▶ Lönestatistik
- ▶ Medlem
- ▶ Avtal - kommun och landsting
- ▶ Kontakt
- ▶ Medlemsförmåner

### De vanligaste trafikällorna (varifrån besökarna kommer ifrån):

- ▶ Google organiskt
- ▶ Direkttrafik
- ▶ Nyhetsbrev
- ▶ Bing

▶ Facebook

▶ Sms

## Undersökningar

Under året har vi genomfört två större undersökningar på vision.se. Dels en tillgänglighetsrevision där vi analyserat hela webbplatsen för att se att den följer webbriktlinjerna för en tillgänglig webbplats. Ett flertal åtgärder har gjorts vad gäller teknik, design och innehåll. Det är ett långsiktigt arbete som kommer påverka mycket av vår nyutveckling i framtiden.

En web service award-undersökning genomfördes under hösten. På det stora hela var resultatet bra men det finns delar vi behöver se över.

## Värva-appen

Under året lanserade Vision sin första app. I Värva-appen kan förtroendevalda, medlemmar och personal på ett enkelt och snabbt sätt registrera nya medlemmar. Bara ett fåtal uppgifter krävs och sedan skickas ett mail till den nya medlemmen där hen får komplettera de övriga uppgifterna. Appen har blivit populär och på 2 månader har över 101 nya medlemmar kommit in via appen.

## Sociala medier

Engagemanget på Visions konton i sociala medier har under året fortsatt att öka och är rekordstort. Vision använder främst Facebook, Instagram, Twitter och LinkedIn som sociala plattformar.

Antalet följare har ökat i alla kanaler under 2017. Den starkaste kanalen är Visions huvudsida på Facebook som i december 2017 hade drygt 28 000 följare. Vid samma tidpunkt hade Vision 5 025 följare på Twitter och 1 525 följare på Instagram.

Vision har också en Facebookside för chefsmedlemmar som följs av 3 454, en Facebookside för studentmedlemmar med cirka 3 400 följare samt en sluten grupp för förtroendevalda med 1 254 medlemmar. I förtroendevalda-gruppen kan medlemmarna ta del av viktiga nyheter, dela med sig av sina egna erfarenheter, ställa frågor samt diskutera olika angelägenheter. I denna grupp har aktiviteten och engagemanget varit stort under 2017. Slutligen följs Tidningen Visions Facebookside av 3 495 personer. Utöver dessa exempel har många avdelningar runt om i landet sina egna sociala kanaler.

## Nyhetsbrev

Vision har skickat ut 1,5 miljon nyhetsbrev under 2017. Öppningsfrekvensen varierar beroende på målgrupp men den genomsnittliga öppningsfrekvensen ligger på cirka 30 procent.







Vad var det viktigaste som hände i Vision 2017?



**Anna Nilsson,**  
ledamot i förbundsstyrelse  
"2017 har varit ett spännande  
och arbetsamt år med många  
utredningar och uppföljningar  
från förbundsmötet 2016. Det  
roligaste har varit att få vara en  
del i arbetsgruppen som jobbar  
med utbildningsutredningen."



**Niklas Borg,**  
ledamot i förbundsstyrelsen  
"Arbetet med utveckling av orga-  
nisationen för större inflytande  
och mer engagemang och utred-  
ningen av det framtida utbild-  
ningsstödet har varit viktiga, där  
så många varit med och bidragit  
för att göra varandra bättre."



## Press och opinion

2017 började vi mäta vår publicitet i traditionella och sociala medier genom medieanalyser. Analyserna visar att Vision är omtalad i framförallt följande ämnen: arbetsmiljö, socialtjänst, chefer, avtal och löner. Våra talespersoner, det vill säga personer från Vision som blir citerade i media, finns i 60 procent av alla artiklar vilket är högt jämfört med andra förbund. Under året har Vision omskrivits i 2 400 artiklar i traditionella medier och av dessa har cirka åtta procent positiv tonalitet, två procent negativ och 90 procent neutral.

## Visions tidningar

2017 producerades åtta nummer av Tidningen Vision och fyra nummer av Chefen i fokus. Tidningen Vision nådde cirka 180 000 medlemmar och Chefen i fokus drygt 19 000 chefer och HR-personer. Redaktionen fortsatte med fördjupad yrkesbevakning till sex prioriterade yrkesgrupper; tekniker/ingenjörer, tandvård, medlemmar i socialtjänsten, administratörer, samhälle/politik och medicinska sekreterare. Förutom dessa gick det även ut specialinriktade sidor till medlemmar inom områdena kultur, kyrka och till studerande. Samtliga yrkeseditioner finns också samlade på [vision.se/tidningenvision](http://vision.se/tidningenvision) samt under fliken Ditt yrke.

Under 2017 producerade redaktionen också temanummer. På våren i nummer 2 och 3, handlade det om löner och på hösten, i nummer 6, var temat Fair. Till lönetemat producerades en digital, interaktiv lönekarta där medelönerna för 23 yrken i samtliga kommuner presenterades. Vi presenterade även en liknande karta över löner i landsting och regioner.

I temanumret om Fair presenterades Visions arbete med Fairfrågorna och varför dessa frågor är viktiga för förbundet. Dessutom intervjuades medlemmar och förtroendevalda som på olika sätt är engagerade i rättvise- och miljöfrågor.

Arbetsmiljöfrågor, både den fysiska arbetsmiljön och stress och kränkande särbehandling, har varit stora frågor under året. Fördelar och nackdelar med aktivitetsbaserade kontor belystes i Tidningen Vision nummer sju. Det gränslösa arbetslivet, fenomenet ”Alltid nåbar – aldrig ledig”, granskades under våren i nummer fyra. Och under hösten följde vi upp den intensiva #Metoo-debatten med en medlemsundersökning om sexuella trakasserier i nummer åtta.

Tidningen har fått fortsatt mycket positiv respons från läsarna och andra medier.

Chefen i fokus har gått på djupet i frågor som tillit till medarbetarna, könsbalansen i chefsleden, innovationer och förebyggande arbetsmiljöarbete. Dessutom har tidningen fortsatt att inspirera läsarna genom tips och porträtt av framgångsrika chefer. Chefen i fokus har också haft en framträdande roll i arbetet med att synliggöra Vision som ett chefsförbund. Chefsdueller och samtal om

ledarskap har arrangerats bland annat under Almedalen och Kvalitetsmässan.

## Engagemangskiosken

Engagemangskiosken har som syfte att inspirera till aktiviteter på arbetsplatserna. I Engagemangskiosken sorterar den som är intresserad utifrån olika val fram konkreta instruktioner, och förslag på aktiviteter för medlemmar och förtroendevalda.

Under 2017 gjordes en utvärdering av Engagemangskiosken och under 2018 kommer en ny, ännu mer användarvänlig variant av kiosken att lanseras.



## Visions populära hälsoerbjudanden

Några av Visions mest populära medlemserbjudanden är de som handlar om förmåner kring hälsa. I samarbete med försäkringsbolaget Förenade Liv var Vision på plats med ett tält under Tjejmilen i Stockholm i september. Vision erbjöd massage, delade ut funktionströjor och goodiebags till medlemmar. Under året erbjöds också medlemmar rabatt på de webbaserade träningstjänsterna ”Löpstegget med Malin Ewerlöf” samt stegtävlingen ”Sverigestegget”.

## Stort intresse för hälsoföreläsningar

Under året har Vision i samarbete med Förenade Liv genomfört hälsoföreläsningar på 36 orter runt om i Sverige. Föreläsningarna har handlat om hälsa, friskvård och stress (olika föreläsare har haft olika fokus).

Det har varit ett stort tryck på antalet anmälningar. Hela 3 684 personer har deltagit på föreläsningarna. I genomsnitt har cirka nio procent har varit icke-medlemmar.

Vi har samarbetat med tre föreläsare: Anders Olsson, flerfaldig guldmedaljör i Paralympiska spelen, Ida Rautila, hälsocoach och kostrådgivare, Camilla Rahm, kost- och träningskonsult. En extrainsatt föreläsare har varit Clas Malmström. Utvärderingarna har visat att föreläsningarna har varit mycket uppskattade.



# Hjärtefråga: Lön och villkor

## Den individuella lönen ska bli så bra som möjlig

Arbetet med hjärtefrågan om lön har under året bedrivits av medlemmar och förtroendevalda på varje arbetsplats och hos varje arbetsgivare. Visions löneavtal bygger på ett lokalt arbete med att påverka arbetsgivarna att ständigt förbättra löneprocessen, stötta och utbilda lönesättande chefer och se behov av löneökningar för Visions medlemmar. Målsättningen är att den individuella lönen ska bli så bra som möjlig med goda reallöneökningar för medlemmarna.

Visions kansli arbetar på många olika sätt med att stötta medlemmar och förtroendevalda i detta arbete. Avtalsforum har arrangerats och regionala stödjande insatser genomförs löpande.

## Avtalsrörelser

Det nationella arbetet med hjärtefrågan Lön och villkor har präglats av avtalsrörelser på så gott som alla avtalsområden. Vision har tecknat kollektivavtal för nästan 130 000 medlemmar under året.

Beslut om samgående mellan arbetsgivarorganisationerna Pacta och KFS togs i maj och gäller från 1 januari 2018.

### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2017?



**Maria Lindeberg,**  
ledamot i förbundsstyrelsen

”Det viktigaste som hände 2017 var avtalsrörelsen och det gedigna arbete som Visions förtroendevalda tillsammans med förhandlingsansvariga i respektive avtalsgrupp fick till stånd. Det kändes tryggt att som ledamot i förbundsstyrelsen fatta

beslut efter deras väl genomförda arbete.”

### Nytt samverkansavtal

Ett nytt centralt avtal om samverkan och arbetsmiljö (SAM 17), har slutits mellan Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och centrala fackliga organisationer inom den kommunala sektorn. Avtal om samverkan och arbetsmiljö ersätter FAS 05 och gäller från 1 november.

### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2017?



**Ove Jansson,**  
ledamot i förbundsstyrelsen

”Vi kan tillsammans åter vara stolta och glada över att medlemsantalet ökat rejält under 2017! Vision tecknade under året flera nya avtal för medlemmar i olika branscher, bland annat avtalet med SKL/Pacta som om-

fattar flest medlemmar. Resultatet blev ett avtal som ger förutsättning för fortsatt bra löneutveckling för våra medlemmar, med ett aktivt stöd av Vision lokalt. Avtalet sätter också stort fokus på att ett lokalt ansvar för arbetsgivarna och Vision.”

### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2017?



**Hans-Jörgen Kronqvist,**  
ledamot i förbundsstyrelsen

”Det som jag tycker sticker ut är vår fantastiska medlemsökning, att vi är stolta över Vision och vill rekrytera fler. Jag tycker också att vi har visat på stressen på arbetsplatser, sjukskrivningstalen och att samhället och arbetsgivare behöver hitta

lösningar, tillsammans med Vision, för ett hållbart arbetsliv.”







# Hjärtefråga: Hållbart arbetsliv – mer arbetsglädje

## Arbetsmiljö

Landets största dialog för ett mänskligare arbetsliv inleddes i januari 2017. Det är ett arbete som handlar om att bryta sjukskrivningstrenden och förbättra arbetsmiljön för Visions medlemmar. Dialogen förs på arbetsplatser, med arbetsgivare och lokalpolitiker med fokus på lösningar för ett mänskligt arbetsliv. Visions medlemmar vill ha ett mänskligt arbetsliv. Det är ett arbetsliv där ingen blir sjuk av stress och där kompetens tas tillvara så att alla kan bidra till en bra verksamhet.

Stresskollen är ett digitalt verktyg för att ta pulsen på den egna arbetssituationen. Den lanserades på [vision.se](http://vision.se) i januari 2017. Stresskollen har sin utgångspunkt i föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö med frågor kring arbetsbelastning, arbetsro och socialt stöd från chefer och kollegor.

## Digital arbetsmiljö

Ett sätt att arbeta med digital arbetsmiljö är att genomföra IT-skyddsronder. Under året frågade Vision 2 200 skyddsombud om deras erfarenheter på detta område. Tolv procent av skyddsombuden svarade att det hade genomförts en IT-skyddsrund på deras arbetsplats under deras tid som skyddsombud och ytterligare 4,5 procent arbetade på arbetsplatser som planerade att genomföra en IT-skyddsrund. 77 procent av de skyddsombud som varit med vid IT-skyddsrund upplevde att förbättringar gjordes eller att en handlingsplan upprättades.

## Fokus på arbetsmiljön i socialtjänsten

Rapport om balansen mellan krav och resurser inom socialtjänsten släpptes i mars. Vision analyserade 47 av Arbetsmiljöverkets inspektioner av socialtjänsten. Analysen visar att medarbetarna i socialtjänsten arbetar

under en oacceptabel tidspress samt att arbetet är starkt psykiskt påfrestande, vilket ställer extra krav på stöd.

En dialogkonferens arrangerades tillsammans med SSR i samband med den nationella samordningen för den sociala barn- och ungdomsvården. Vision har medverkat vid lokala och regionala konferenser, där Vision representerats av många lokala ombud. Vision har sammanställt och spridit de förslag på åtgärder och förbättringar för personalsituationen som har utarbetats i de lokala handlingsplanerna utifrån dessa konferenser. Utredningen avslutades i december.

## Schyst rekrytering

Under våren presenterade Vision tillsammans med Rättviseförmedlingen 12 tips för schyst rekrytering. Metoden går ut på att skapa strategier för att låta magkänsla få mindre utrymme och istället låta kompetens bli avgörande.

## Schyst arbetsliv

I oktober släppte vi rapporten ”Att leda mångfald”, en rapport om chefers förutsättningar att arbeta med aktiva åtgärder mot diskriminering. Den visar på behov av ökad kompetens och bättre förutsättningar att motverka diskriminering på arbetsplatserna.

Webbutbildningen ”En arbetsplats för alla” lanseras under oktober månad. Utbildningen tar upp hur mångfald kan bidra till ett öppnare arbetsliv.

#Metoo-rörelsen startade i sociala medier under hösten där frågan om sexuella trakasserier på jobbet lyftes. Vision satte samman en #Metoo-guide med konkreta tips på hur man förebygger och hanterar sexuella trakasserier





## Jämställdhet

Vision medverkade i kampanjen ”Lön hela dagen”. Det är en kampanj som belyser de strukturella löneskillnaderna.

Jämställdhetsdagarna genomfördes i Örebro. Vision medverkade med monter, i seminarium och i paneler. Jämställda löner och ett mänskligare arbetsliv stod i fokus.

## Projekt Fokus Landsting/Region

Arbetet med Fokus Landsting har initierats av Visions förbundsstyrelse som ett sätt att möta ökad efterfrågan på vidareutveckling för Visions landstingsavdelningar där bland annat delaktighet, synlighet och rekrytering har lyfts fram. Projektet startade i oktober 2017 och kommer att avslutas sommaren 2019.

## Vad var det viktigaste som hände i Vision 2017?



### Katarina Holmqvist, ledamot i förbundsstyrelsen

”Som vanligt så är även 2017 ett händelserikt år. Vi har många nya spännande löneavtal, där vi tagit viktiga steg för ett mänskligare arbetsliv. Arbetet med utbildningsutredningen och ny demokratisk organisation har varit

spännande med många engagerade förtroendevalda och där ser jag med spänning mot förbundsmötet till hösten. Våra hjärtefrågor har verkligen satt sig i år bland annat hjärtefrågan Chef där vi har tagit många kliv och kommer att fortsätta under 2018. #Metoo är otroligt viktigt och har gett oss bättre möjligheter i många av våra hjärtefrågor. Som sagt så är 2017 ett oerhört händelserikt år och svårt att sammanfatta kort.”

# Hjärtefråga: Förutsättningar för chef och ledarskap

## Chefers förutsättningar

I rapporten Chefers förutsättningar för hållbar välfärd presenterade Vision fakta från forskning och undersökningar som visar att chefers förutsättningar inom välfärden är en viktig politisk fråga som kräver handling. Därför föreslår Vision bl.a. att arbetsgivare inom välfärden inför riktmärken för antal medarbetare per chef.

Vision har varit drivande i arbetet med Chefoskopet, som är ett verktyg för att förstå och utveckla chefers organisatoriska förutsättningar. Det är tänkt att användas i ledningsgrupper med stöd av en processledare, men det kan också användas av andra grupper som vill lära sig mer om organisatoriska förutsättningar, till exempel samverkansgrupper och skyddskommittéer. Verktyget har tagits fram inom Suntarbetsliv.

## Aktiviteter

Vision medverkade på Kvalitetsmässan som partner. Vision hade ett ledarskapstema och höll i olika seminarium, deltog i debatter och samtal och hade en välbesökt monter på mässan med plats för möten och informella samtal. Lansering av Vision Chef-logotyp skedde också på plats.

- ▶ I Almedalen genomfördes seminariet Chefsduellen som på ett lättsamt sätt tog upp dilemman som chefer kan hamna i. I samband med seminariets avslutning genomfördes ett uppskattat mingel på temat mänskligt arbetsliv.
- ▶ Chefsdagar i Tylösand (i samarbete med Unionen och Finansförbundet).
- ▶ Stora Ledarskapsdagarna (i samarbete med Unionen och Finansförbundet).
- ▶ HR.nu
- ▶ Stora samhällsgalan

## Chef inom socialt arbete

Visions årliga Socialchefsrapport undersökte hur landets socialchefer ser på förutsättningarna för att skapa en god personalförsörjning i socialtjänsten. Hälften av cheferna uppger att det råder balans alternativt är lätt att rekrytera till socialtjänstens verksamheter. En indikation på ett trendbrott.

### Aktiviter för chefer inom socialt arbete

- ▶ Äldreomsorgsdagarna
- ▶ Chef i Äldreomsorgen

## Vad var det viktigaste som hände i Vision 2017?



**Lars-Åke Josefsson,  
ledamot i förbundsstyrelsen**

”Det första som slår mig är genomförandet av Regionskonferenserna, där förbundsstyrelsen, staben, centren och de förtroendevalda gjort ett väldigt bra jobb. Det andra är alla de cirka 25 avtal vi under 2017 förhandlat

och tecknat, och det tredje är fokus på ett mänskligare arbetsliv och arbetet med normtal för antal anställda per chef, något som flera arbetsgivare inom våra områden infört. Arbetsmiljön fått hög prioritet i våra verksamheter efter flera års fackliga påtryckningar.”



**Dalia Eid, ledamot  
i förbundsstyrelsen**

”Vad jag tar med mig från 2017 är alla dialoger vi har haft i förbundet med förtroendevalda och medlemmar inför kommande förändringar och förbundslandet 2018.”



### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2017?



**Monica Göl,  
ledamot i förbundsstyrelsen**

"Vision har aldrig varit så många medlemmar som vi är nu och det är otroligt häftigt. Nu när det är dags att summera året blir det tydligt hur många bra saker Vision gör och som pågår hela tiden. Det är allt från nya centrala

avtal för medlemmar till internt förbättringsarbete inom förbundet. #Metoo tillhör också år 2017, med många upprop mot sexuella trakasserier. Kvinnor inom fackförklaringsrörelsen skrev under #inteförhandlingsbart. Uppropen har satt fokus på det viktiga arbetet att förebygga och hantera sexuella trakasserier på arbetsplatserna."



# Hjärtefråga: Framtidens arbetsliv



## Framtidens socialtjänst - #framsoc

Regeringen har tillsatt en utredning vars uppgift är att göra en översyn av socialtjänstlagen, föreslå åtgärder och komma med förslag på ny eller förändrad lagstiftning i området. Vision ingår i en expertgrupp.

I samband med detta har Visions startat en medlemsdialog där vi tillsammans med studenter, chefer och medarbetare inom socialt arbete för en dialog hur en modern och hållbar socialtjänst ska utformas.

Medlemsdialogen ger möjlighet för medlemmar inom socialt arbete att vara med och påverka. Dialogen kommer att pågå i sociala medier men också i form av workshops runt om i landet där utredare medverkar. Dialogen pågår under utredningstiden.

Vision har deltagit i utredningar och/eller besvarat remisser kring nationell kvalitetsplan för äldre, kvalifika-

tionskrav för den sociala barn och ungdomsvården och legitimationskrav för kuratorer inom hälso- och sjukvård samt förenklat beslutsfattande inom äldreomsorgen.

## Aktiviteter

Vision deltog i MVTe, mötesplats välfärdsteknik och e-hälsa, en konferens och mässa om införandet av ny teknik inom kommunal vård och omsorg, där Vision lyfte IT-skyddsronder som ett sätt att förbättra den digitala arbetsmiljön. Vision medverkade med eget seminarium om IT-skyddsronder och med monter på plats.

Framtidsmässan är ett event för och om offentlig sektor. Mässan vänder sig till studenter. Vision medverkade i seminarier och fanns på plats med monter med fokus på första lön och tips inför nytt jobb.



# Hjärtefråga: Fair Union

## Fair Union

Att Vision är en Fair Union innebär att vi stolt lever som vi lär och tar aktivt ansvar för de handlingar och aktiviteter som vi utför. Visions Fair Union-arbete avgränsats till att fokusera på Agenda 2030, där fyra mål har valts ut av de 17 globala målen:

- ▶ **Mål 5** Jämställdhet
- ▶ **Mål 8** Anständiga arbetsvillkor för alla.
- ▶ **Mål 10** Minska ojämlikheten.
- ▶ **Mål 12** Hållbar konsumtion- och produktionsmönster.

## Pridefestivaler

Vision verkar för allas lika värde och mot diskriminering på arbetsplatserna. Därför är det självklart för Vision att vara med på Pridefestivaler över hela landet. Vision deltog i ett tiotal Pridefestivaler runt om i landet.

## Internationella utvecklingsprojekt

Vision bedriver internationella utvecklingsprojekt för att stödja fackförbund för offentliganställda i andra länder genom ekonomisk hjälp, utbildning och rådgivning. Vision har varit delaktig i totalt nio utvecklingsprojekt tillsammans med Public Service International, PSI.

- ▶ Projekt i Honduras, Paraguay och Swaziland drivs av enbart Vision.
- ▶ Projekt i Turkiet och Nordafrika drivs tillsammans med fackförbundet Kommunal.
- ▶ Projekten Refugee, Climate och Young Workers drivs tillsammans med Kommunal, SSR och ST.
- ▶ Projektet i Botswana avslutades under 2017.

## Några exempel på vad Visions internationella utvecklingsprojekt handlar om:

- ▶ Ett projekt för unga fackliga ledare som får utvecklas i rollen som ledare och stärka unga arbetare både på arbetsplatsen och i fackförbunden.
- ▶ Ett klimatprojekt som syftar till att ta fram en verktygslåda för fackföreningar som vill vara med och påverka respektive lands regering i arbetet mot klimatförändringarna.
- ▶ Ett projekt som syftar till att stödja fackföreningar vars medlemmar arbetar dagligen med migranter som lämnat sina hemländer för Europa men inte kommit längre än till Turkiet, Libanon, Tunisien eller Algeriet.

## Internationella stipendier

Ansökningsprocessen har gjorts om så att två tydliga ansökningsperioder infördes. Beloppet har också ökat, från 5 000 kr till 15 000 kr. Totalt åtta yrkesverksamma och tolv studenter har beviljats Visions internationella stipendium. Det har gått till fackliga undersökningar i Angola, praktik i Österrike, studier om kvinnors rättigheter på arbetsmarknaden i Indien och Uganda och undersökning av sexuella trakasserier på arbetsplatsen i Sri Lanka. Totalt har 209 ansökningar skickats in från Visions medlemmar.

## Solidaritetsfonden

Under året skänktes 181 274 kr till Solidaritetsfonden, vilket är det näst högsta beloppet sedan starten 2010. Två utbetalningar på totalt 120 000 kr gjordes från Solidaritetsfonden under året, båda till insamlingar för att stödja fackförbund och fackligt aktiva i Turkiet som fängslats eller förlorat sina jobb. Av dessa skänktes 100 000 kr till den insamling som initierats av PSI, Public Services International, och 20 000 kr till en insamling i Europafacket ETUC:s regi. Dessa båda insamlingar slogs sedan samman.

## Internationellt arbete

Vision medverkade med en delegation på det globala världsfacket PSIs kongress i Genève. 1300 delegater från alla världens länder diskuterade de kommande fem årens fackliga arbete. Vision hade tagit initiativ till en resolution om mens som facklig fråga som lades fram av samtliga svenska förbund med stöd från övriga Norden. Resolution antogs och arbetet med mens som facklig fråga kommer påbörjas 2018.



# Regionala förbundskonferenser 2017



Under 2017 genomfördes regionala förbundskonferenser i Vision. Vid de regionala förbundskonferenserna tas förbundsmötets frågor till nästa steg och vid dessa konferenser görs också verklighet av fattade beslut.

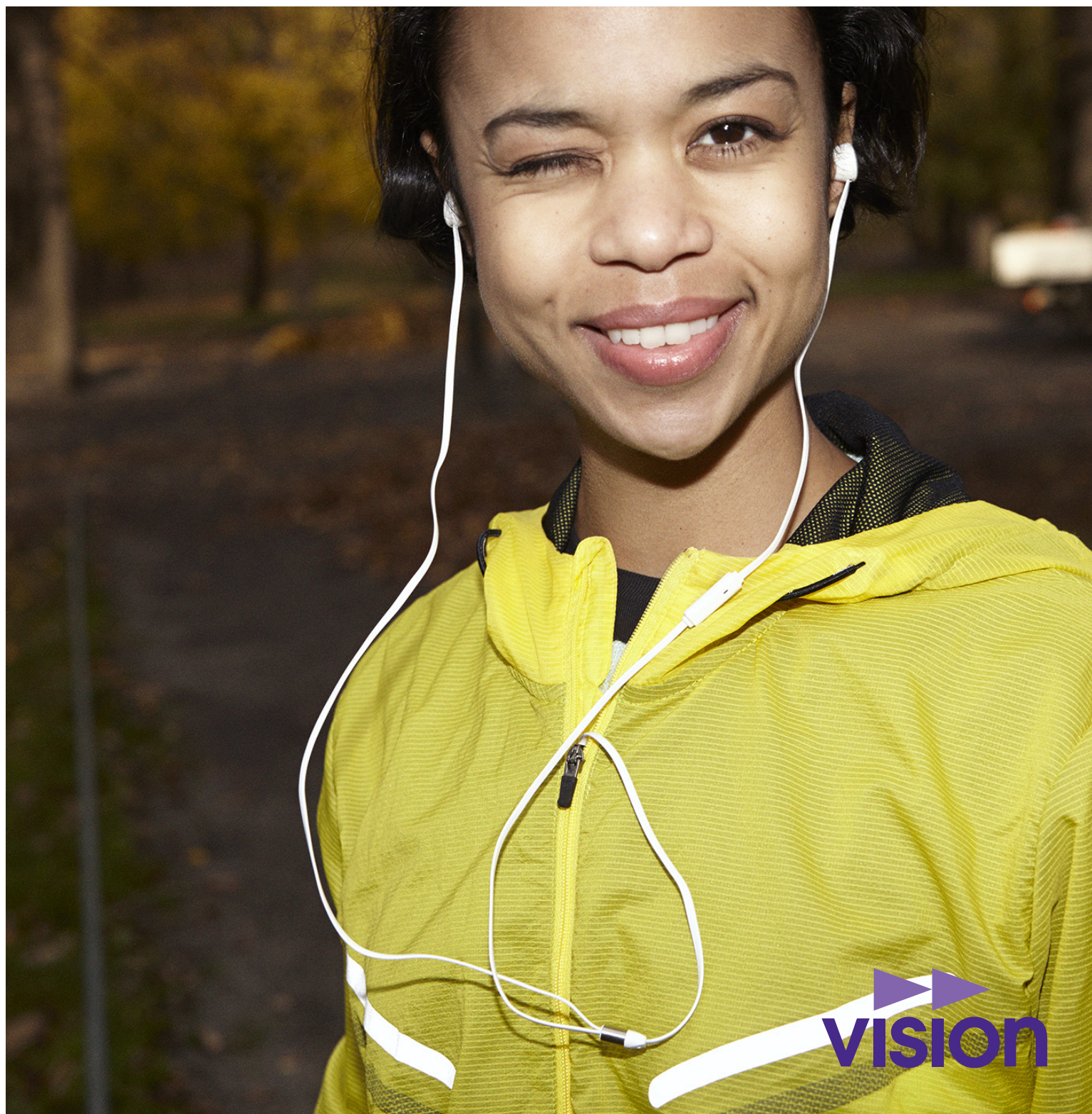
#### **De regionala förbundskonferenserna under hösten 2017 ägde rum följande datum:**

- ▶ 12–13 september Skellefteå (Norr)
- ▶ 13–14 september Gävle (Mitt)
- ▶ 21–22 september Västerås (Västerås)
- ▶ 26–27 september Nyköping (Sydost och Stockholm)
- ▶ 27–28 september Uddevalla (Väst)
- ▶ 28–29 september Malmö (Syd)

Under de regionala förbundskonferenserna jobbades det också aktivt med frågan om hur Vision ska bli ännu fler medlemmar och hur vi på arbetsplatserna ska ha ett aktivt arbete med hjärtefrågorna. Det pratades också om hur våra demokratiska processer ska se ut i framtiden och om hur Visions utbildningar ska ta nästa steg.



# Hållbarhetsrapport 2017

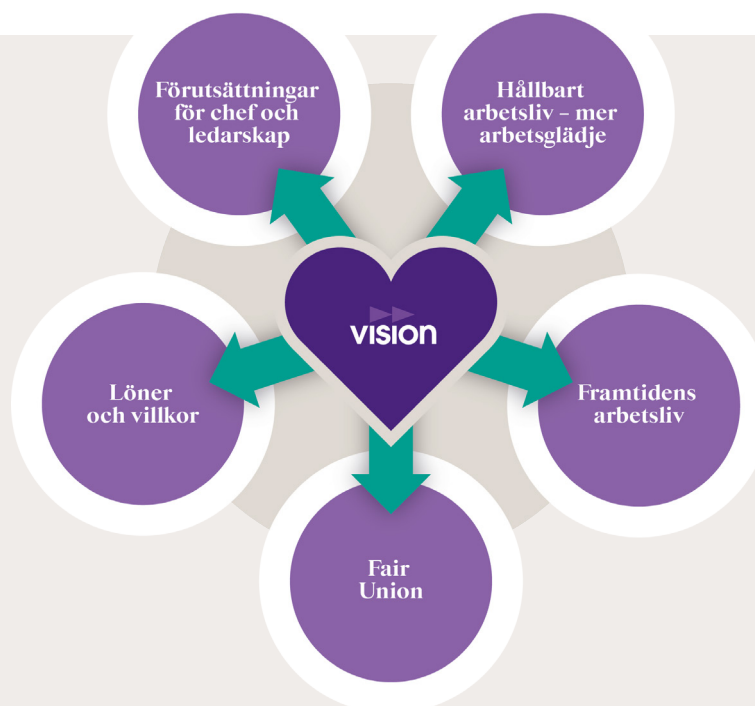




# Inledning

Vision är ett fackförbund som organiserar dem som leder, utvecklar och administrerar välfärden. Våra 195 000 medlemmar är spridda över hela landet och arbetar i kommuner, landsting, regioner, privata företag och kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Vision är även Sveriges största fackförbund för chefer i offentlig verksamhet. Vi växer och räknar med att bli över 200 000 medlemmar under första halvåret 2018. Vi finns på arbetsplatser i hela landet. Kansliets resurscenter ligger i Stockholm och på sju orter finns regionala center: Stockholm, Malmö, Linköping, Västerås, Göteborg, Sundsvall och Luleå.

► Fem hjärtefrågor ligger till grund för Visions arbete. Det är förbundsmeetet som tar beslut om vilka hjärtefrågor Vision ska arbeta med. Med utgångspunkt i hjärtefrågorna jobbar vi på alla nivåer för att göra arbetslivet bättre för Visions medlemmar och bidra till vårt medlemslöfte- att den som är medlem ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.



## Våra värderingar och principer

Vision är en Fair union och ett feministiskt förbund. Vi är partipolitiskt obundna och ingår i TCO. Våra medlemmar representerar över 4 000 yrken, många med akademisk examen.

För att få till stånd ett hållbart samhälle krävs schysta arbetsvillkor, själva kärnan i Visions arbete. Som Fair Union arbetar vi för schysta arbetsvillkor för alla, inte bara i Sverige utan i hela världen. Vi vill i den mån vi kan bidra till en omställning socialt, ekonomiskt och miljömässigt.

Vi ställer höga krav på oss själva, våra samarbetspartners och intressenter. Framför allt på miljösidan bygger vi medvetet och organiserat upp ett system för förbättring och redovisning. I denna hållbarhetsredovisning berättar vi hur långt vi kommit och vilka målsättningar vi har framåt. Detta är Visions första hållbarhetsrapport. Vi redovisar områdena personal, sociala förhållanden, respekt för mänskliga rättigheter, motverkande av korruption samt miljö. Det har varit lärorikt att sammanställa rapporten och vår ambition är att kontinuerligt utveckla den, till exempel genom att successivt utöka antalet nyckeltal.

## Om rapporten

► Vision omfattas av årsredovisningslagens krav. Visions hållbarhetsredovisning 2017 innehåller de upplysningar som krävs enligt lagen. Den är avgränsad till att omfatta Visions verksamhet nationellt, det vill säga kansliorganisationen som är belägen på sju platser runt om i Sverige. I hela landet finns 600 Visionsavdelningar vilka är egna juridiska enheter, som inte inkluderas i denna rapport.

► Vi tillämpar i rapporten GRI Reporting Standards inom två väsentliga aspekter, arbetsförhållanden och jämställdhet. Vi redovisar indikatorerna 401, nyanställningar samt personalomsättning, samt 405 gällande sammansättning styrelse samt personal, enligt GRI. Global Reporting Initiative, GRI, är en organisation som har utvecklat det mest använda ramverket för hållbarhetsrapportering.



# Förbundsordförande har ordet – Vision vill ha ett hållbart arbetsliv för alla, i hela världen

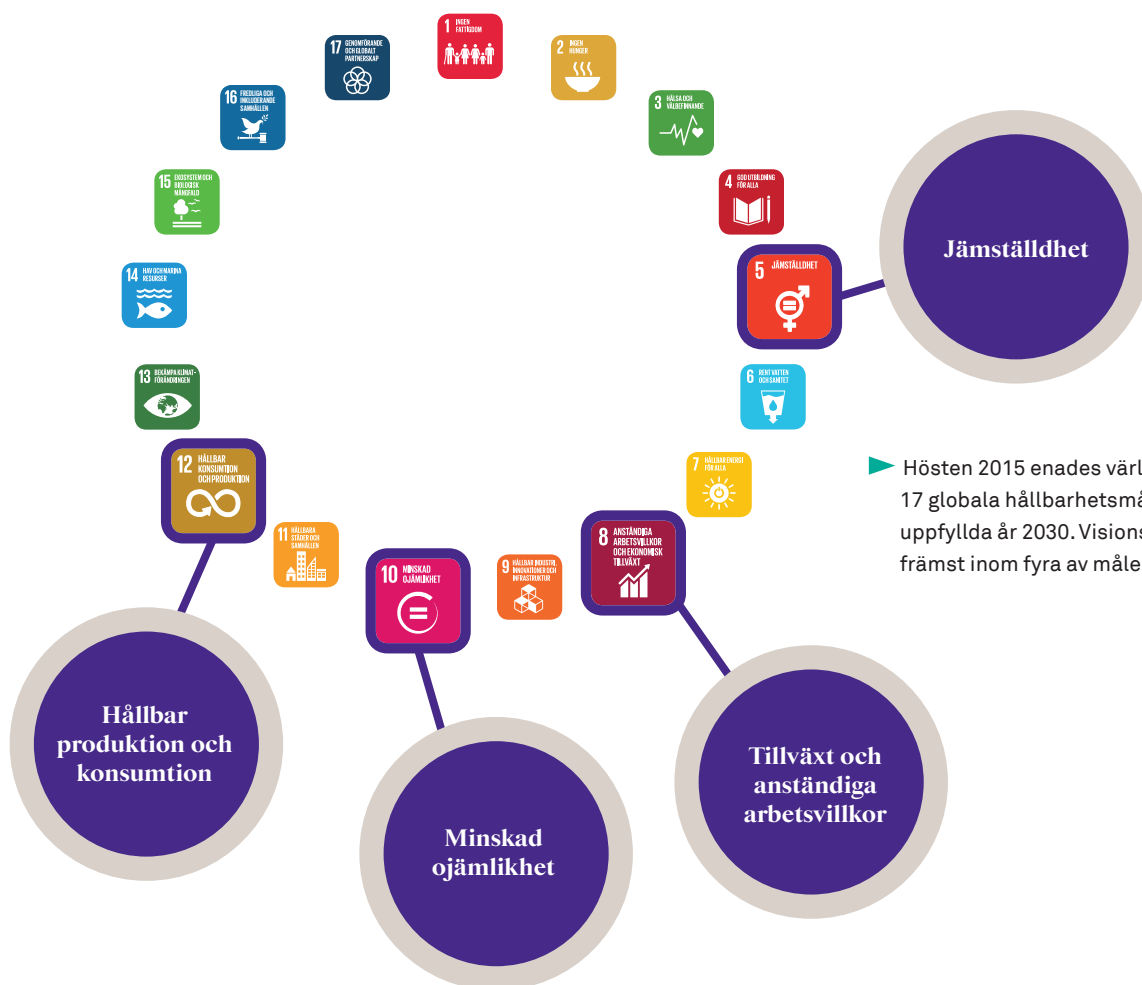


Vision är en Fair Union, och vi vill bidra till en mer hållbar värld, både socialt, ekonomiskt och miljömässigt. Vårt arbete finns inom många av de 17 globala hållbarhetsmål som världens ledare enats om i Agenda 2030. Främst arbetar vi inom mål fem, åtta, tio och tolv. Mer information på [globalamalen.se](http://globalamalen.se)

Runt om i hela landet finns Visions 195 000 medlemmar. Människor som

**”Vi vill bidra till en mer hållbar värld, både socialt, ekonomiskt och miljömässigt”**

arbetar för att välfärden ska fungera och som på sina arbetsplatser dagligen gör skillnad genom sina val. Det kan handla om att se till att allt material på arbetsplatsen är miljömärkt, att förhandla med arbetsgivaren om att införa tjänstecyklar eller att diskutera arbetsplatsens syn på mångfald och jämställdhet på en arbetsplatsträff med kollegorna. Det kan också vara andra saker som att försöka verka för sociala krav i en kommuns offentliga upphandling.



► Hösten 2015 enades världens ledare om 17 globala hållbarhetsmål som ska vara uppfyllda år 2030. Visions arbete finns främst inom fyra av målen.

Det sistnämnda gjorde Peter Sidén som är miljö- och hälsoskyddsinspektör och före detta ordförande för Vision i Ånge kommun. I intervjun på nästa sida berättar han om hur de sociala kraven blev en viktig parameter i kommunens upphandling. En mycket inspirerande historia tycker jag.

Ett mänskligt arbetsliv förutsätter schysta arbetsvillkor, men även respekt för varandras olikheter och att alla kan bidra. Detta, social hållbarhet, är kärnan i vår verksamhet som fackförbund. Genom att försöka minimera det ekologiska fotavtrycket av Visions verksamhet och uppmuntra våra förtroendevalda att göra detsamma, försöker vi också minimera vår verksamhets påverkan på miljön.

**”För oss handlar solidaritet om att aktivt göra skillnad”**

För oss handlar solidaritet om att aktivt göra skillnad. Som en del av en global fackföreningsrörelse har Vision stor möjlighet att påverka i arbetet för en mer hållbar framtid. Vår styrka och storlek ger oss inflytande. Inte enbart på individuell nivå och på en mängd arbetsplatser runt om i Sverige, utan även internationellt genom fackliga samarbeten.

Visions Fair-arbete visar vilka vi är och vilka vi vill vara i framtiden. Att vi är en Fair Union innebär att vi stolt lever som vi lär.



## ”Varje upphandling är ett tillfälle att uppmuntra mänskliga rättigheter”



**Namn:** Peter Sidén  
**Titel:** Miljö- och hälsoskyddsinspektör, före detta ordförande för Vision i Ånge.

**Offentlig upphandling är ett viktigt verktyg för att uppnå samhällspolitiska mål. I Ånge kommun tog Visions medlem Peter Sidén ett initiativ som fick kommunens politiker att sätta sociala upphandlingskrav på agendan.**

Varje år upphandlar Ånge varor, tjänster och entreprenader för drygt 150 miljoner kronor. Priset är många gånger en avgörande faktor, men om leverantörens anställda har bristfälliga arbetsvillkor kan priset pressas. Det ger aktörer med sämre villkor orättvisa konkurrens fördelar.

Upphandlingslagstiftningen ger möjlighet att inte enbart lägsta pris ska vara avgörande vid val av leverantörer. Det är upp till den upphandlande aktören att ställa villkor på exempelvis socialt eller miljömässigt ansvarstagande.

– När vi använder skattepengar vill vi att de som utför jobbet ska ha schysta villkor. Det är en hörnsten i ett socialt ansvarstagande samhälle, berättar Peter Sidén, miljö- och hälsoskyddsinspektör och före detta ordförande för Vision i Ånge.

Att varje arbetstagare har rätt till schysta arbetsvillkor – bland annat skäliga löner och betald semester – har alltid varit en av Peter Sidéns hjärtefrågor. Så när den lokala politikern Jan Filipsson år 2016 lämnade in en motion till Ånge kommunfullmäktige, som avsåg införandet av arbetsrättsliga krav i upphandlingar, ville Peter stötta förslaget. I sin roll som avdelningsordförande i Vision skrev han därför ett yttrande som sedan undertecknades av ytterligare två fackförbund; Vårdförbundet och Akademikerförbundet SSR.

– Jag började med att ta kontakt med Visions regioncenter i Sundsvall för att kontrollera att det var okej att stödja en motion från en politisk organisation. När vi fick grönt ljus skrev jag ett yttrande om bifall till motionen, berättar Peter.

På våren 2017 beslutade kommunstyrelsen i Ånge att riktlinjerna för kommunens tjänsteupphandlingar ska uppdateras. Ett välkommet beslut enligt Peter och hans fackliga kollegor.

Sedan dess har regeringen hunnit komplettera lagen om offentlig upphandling, som nu även omfattas av bestämmelsen att vissa upphandlingar ska innehålla särskilda arbetsrättsliga villkor. Syftet är bland annat att minska risken för snedvridning av konkurrensen genom social dumpning.

– Eftersom lagen kompletterats så inväntar vi i Ånge rättslig praxis innan vi går vidare och gör verklighet av våra ambitioner. Att vi inte kan se några resultat än så länge innebär inte på något sätt att frågan är nedlagd, tvärtom. Men de facto är att bestämmelserna reglerats i lagstiftningen, säger Tomas Westin, upphandlingssamordnare i Ånge kommun.

Att kommunstyrelsen redan innan regeringens lagförändring valde att tillgodose de fackliga förbundens yttrande och besvara motionen tycker Peter känns som en seger i sig.

– Hur tungt vårt yttrande egentligen vägde vet jag inte. Oavsett så är jag stolt över att vi kan signalera till våra medlemmar att vi stödjer dessa frågor och agerar för förändring. För mig är varje upphandling ett tillfälle att uppmuntra mänskliga rättigheter, avslutar Peter.

**Sofie Lundmark**

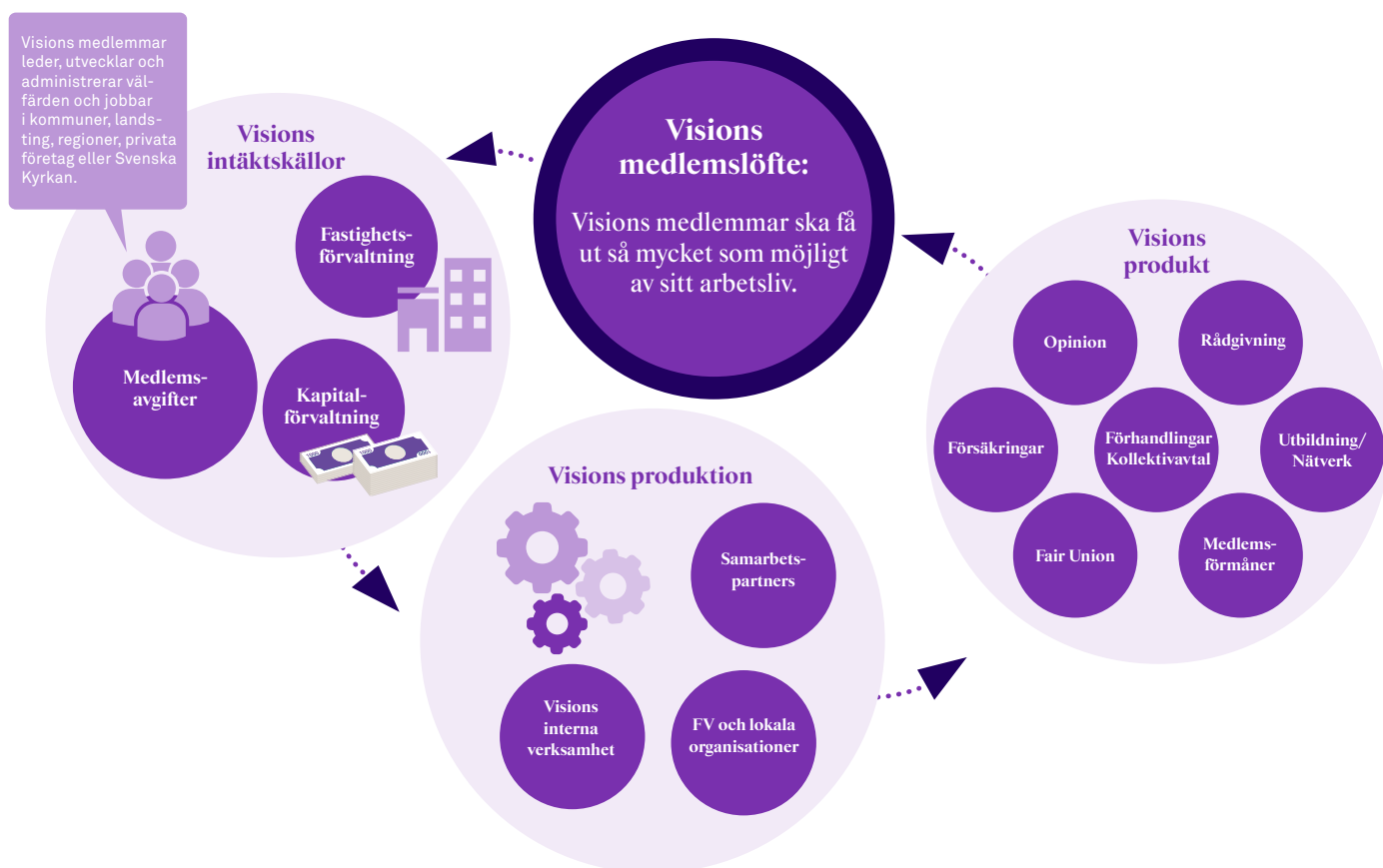
”När vi använder skattepengar vill vi att de som utför jobbet ska ha schysta villkor”

# Affärsmodell

Visions medlemslöfte är att Visions medlemmar ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Hela verksamheten syftar till och strävar efter att uppfylla detta löfte för var och en av våra medlemmar.

- ▶ För att uppnå medlemslöftet har vi fyllt medlemskapet med flera olika tjänster, vilka i affärsmodellen benämns som produkter.
- ▶ I alla delarna av vår affärsmodell finns möjlighet till social, ekonomisk och miljömässig påverkan.

## Visions affärsmodell



### Visions intäktskällor

Visions medlemmar bidrar till organisationens intäkter genom sina medlemsavgifter, vår huvudsakliga intäktskälla. Ett fackförbund behöver ha ett stort kapital för att kunna vara en stark part på arbetsmarknaden. Genom att äga och förvalta fastigheter och kapital i form av olika värdepapper, får vi en avkastning på vårt totala kapital. Även denna avkastning utgör Visions intäktskälla.

### Visions produktion

Det som i affärsmodellen benämns produktion är den löpande verksamhet som sker internt och externt för att fylla medlemskapet med värde.

Vår interna verksamhet är spridd över hela landet.

Verksamheten syftar till att stötta och coacha förtroendevalda. Från norr till söder finns cirka 230 anställda som skapar verksamheten.

Produktionen sker också i stor lokal organisation bestående av cirka 600 avdelningar och klubbar, spridda över hela landet. Våra lokala organisationer är ständigt delaktiga i att skapa vår produkt.

Ibland behöver vi ta hjälp av externa samarbetspartners för att uppnå medlemslöftet. Detta kan vara alltifrån samarbeten inom TCO-förbunden, till samarbeten med externa leverantörer av olika tjänster eller varor, till exempel försäkringar eller IT-system.





## Visions produkt

Visions produkt, det vill säga de tjänster som våra medlemmar får för sin medlemsavgift, består av många olika delar. De huvudsakliga delarna är:

### Förhandlingar/kollektivavtal

- ▶ Det kan gälla en friskvårdstimme eller något annat som våra medlemmar vill driva på sin arbetsplats. Eller förhandlingar om villkor i yrket. Vi förhandlar både på medlemmarnas hemmaplan, centralt med arbetsgivarna och internationellt i Bryssel.

### Utbildning/Nätverk

- ▶ Som medlem får man kontakt med personer som kan bli ett värdefullt nätverk. Mentornätverket är en plats för nya kontakter, personlig utveckling och erfarenhetsutbyte på webben. Våra medlemmar får dessutom löpande erbjudanden om yrkesträffar, seminarier och utbildningar.

### Försäkringar

- ▶ Våra medlemmar får en av marknadens bästa inkomstförsäkringar, men också flera andra trygghetsförsäkringar. En del ingår och annat lägger var och en till själv om man vill. Vi är många och det är bra för att få till schysta försäkringar till ett bra pris.

### Opinion

- ▶ Våra medlemmar och deras arbetsvillkor står i fokus när vi påverkar politiker, arbetsgivare och makthavare. Vi berättar för dem om hur verkligheten ser ut och vilka idéer våra medlemmar har om att utveckla yrkesvillkoren.

### Rådgivning

- ▶ Vi erbjuder löne- och karriärrådgivning. Våra medlemmar kan välja lönecoachning från Vision Direkt eller anlita en professionell karriärrådgivare.

### Medlemsförmåner

- ▶ Åtta gånger om året får medlemmarna hem Tidningen Vision, och de får många medlemsförmåner som skapar värde i vardagen. Bolån, träning, semesterstugor och kurser är några exempel.

### Fair Union

- ▶ Vi arbetar med mänskliga rättigheter, rätten att organisera sig och en hållbar miljö. Som medlem i Vision är man därför också med och bidrar till en bättre värld. Våra medlemmar är medlem i en Fair Union.

# Våra viktigaste hållbarhetsområden

För att välja ut vilka delar av Visions verksamhet som är mest angelägna att rapportera om i vår hållbarhetsrapport har vi genomfört en väsentlighetsanalys. Det vi ville ha svar på var: inom vilket område har Vision störst påverkan och vad är viktigast att vi arbetar med?

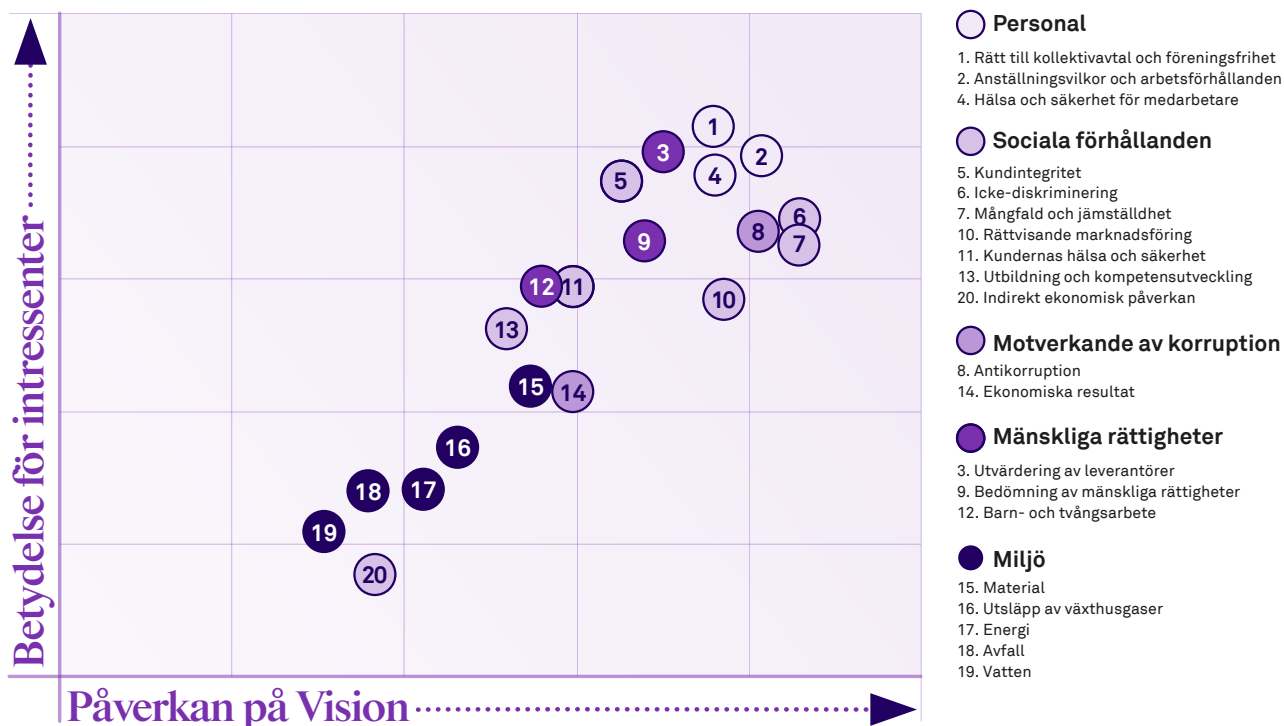
En grupp anställda inom Vision, från olika delar av organisationen och med olika yrkeskompetenser sattes samman. I gruppen fanns medarbetare från personal, ekonomi, kommunikation, fastighetsförvaltning samt sakkunniga inom miljö, mångfald och internationellt samarbete. I workshopform arbetade gruppen med att bedöma olika parametrars relevans för Visions intressenter, i förhållande till organisationens intresse. De vi definierat som intressenter i vår väsentlighetsanalys är:

- ▶ Medarbetare
- ▶ Medlemmar
- ▶ Leverantörer
- ▶ Myndigheter
- ▶ Samarbetspartners

I arbetet har gruppen tagit hänsyn till Visions strategier och mål, affärsmodell, risker, krav/önskemål från intressenter, legala krav och vårt varumärke. Särskilt har Visions arbete som en Fair union och inom Agenda 2030 varit vägledande för arbetet med hållbarhetsrapporten.

Resultatet av den genomförda väsentlighetsanalysen syns i den nedanstående väsentlighetsmatrisen. Denna visar att frågor som rör personal är de hållbarhetsfrågor

## Visions väsentlighetsmatris







som är mest väsentliga för Vision, såväl ur Visions egen aspekt som ur ett intressentperspektiv.

Frågor som rör miljö hamnar lågt i väsentlighet då verksamheten som bedrivs i organisationen inte har någon tillverkning, inga större materialinköp, betydande vatten- eller markanvändning eller stora mängder resor. Som organisation lägger vi dock stor vikt vid att vår verksamhet ska ge så liten miljöpåverkan som möjligt, och där det är möjligt till och med ha en positiv inverkan på vår miljö. Vår främsta inverkan på miljön finns inom fastighetsförvaltningen, en del av Visions intäktskällor.

Mellan personal och miljö hamnar hållbarhetsfrågor som rör motverkan av korruption, mänskliga rättigheter och sociala förhållanden. Den verksamhet som Vision bedriver är tjänstebaserad och bedrivs helt och hållet inom Sverige, så tillvida att vi inte har några verksamhetsställen (varken egna eller genom underentreprenörsavtal) utanför Sveriges gränser. Vision har heller ingen återförsäljningsverksamhet, eller annan verksamhet som kräver stora inköp från andra parter. Vi har heller inte någon tillverknings- eller annan industriell verksamhet. Totalt sett sysselsattes 236 personer, samtliga tjänste-

män, på heltid i organisationen under 2017. Utifrån dessa fakta är bedömningen att konsekvenserna av Visions verksamhet är relativt små ur ett allmänt perspektiv. Frågor som rör hållbarhet på områdena motverkan av korruption, mänskliga rättigheter och sociala förhållanden är dock ändå frågor där Vision som organisation strävar efter att påverka vår omgivning och oss själva i en positiv riktning och Vision ser på frågorna som viktiga för såväl oss själva, vår omgivning som för framtiden.

Under arbetet med väsentlighetsanalysen noterade vi behovet av att för framtida rapporter involvera fler intressenter i densamma. En naturlig grupp är de förtroendevalda i förbundet, idag cirka 13 000 personer. För nästkommande år avser Vision att i högre grad involvera de förtroendevalda i analysen. En mer systematisk intressentdialog fokuserad på hållbarhetsfrågor skulle bidra stort till utveckling av Visions hållbarhetsarbete.



# Personal

## Policyer och riktlinjer

- ▶ HÖK-avtalet för kommuner och landsting
- ▶ Samverkansavtal
- ▶ Lönepolitik för Visions kansliorganisation
- ▶ Avtal för förtroendearbetstid
- ▶ Riktlinjer för förtroendearbetstid
- ▶ Handlingsplan mot hot och våld
- ▶ Rehabilitering och arbetsanpassning
- ▶ Riskbruk, skadligt bruk och beroende
- ▶ Riktlinjer för friskvård



## Beskrivning av hållbarhetsfrågan

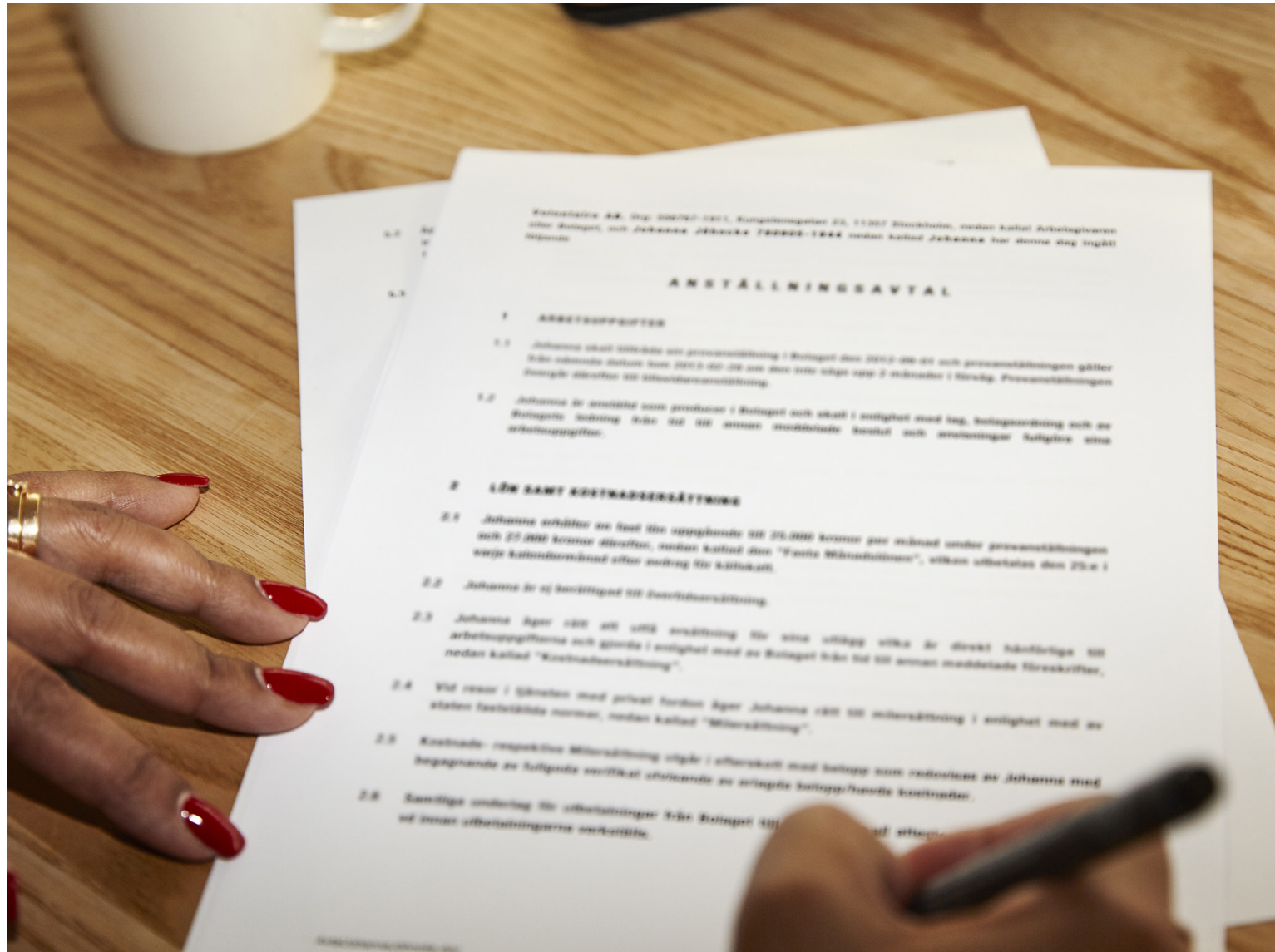
Som tydligt framgår i resultatet av väsentlighetsanalysen är frågor som rör personal, av naturliga skäl, de mest väsentliga hållbarhetsfrågorna för Vision. Frågan är väsentlig för ledning och medarbetare inom den egna organisationen, för den verksamhet som bedrivs och för medlemmarna. För Vision är frågor som rör personal även viktiga i våra kontakter med externa intressenter – det är av stor vikt för Vision att de parter vi samarbetar med har rimliga förhållanden för sin personal. Att Vision lever som vi lär har också betydelse för organisationer och personer som på något sätt berörs av Visions verksamhet.

## Policyer och efterlevnad

Vision har ett flertal policyer som rör frågor kring personal och Vision har också tecknat ett lokalt kollektivavtal med Unionen och Visions egen personalklubb, som reglerar de anställningsvillkor som gäller för samtliga Visions anställda. Kollektivavtalet är samma avtal som de flesta av Visions medlemmar omfattas av, det vill säga HÖK-avtalet för kommuner och landsting. Genom detta kollektivavtal säkerställs också att medarbetarna kan företrädas av personalklubben eller av Unionen.

Avseende personalens arbetsförhållanden har Vision ett flertal policyer och riktlinjer, som ger möjlighet för





chef och medarbetare att hantera arbetssituationen, så att den blir rimlig för alla. Samtliga dessa policyer och riktlinjer följs upp av ledningsgruppen och vid behov av förändring genomförs samverkan/förhandling med personalklubben. Oftast sker detta i den lokala samverkansgruppen där parterna är representerade.

I kansliet genomförs medarbetarundersökningar två gånger per år, som följs upp såväl på förbunds nivå som på respektive arbetsplats.

## Resultat av policyer med mera

Policyerna och riktlinjerna som Vision tillämpar på hållbarhetsområdet personal har lett till att vi har goda möjligheter att ha ett hållbart och mänskligt arbetsliv på Vision. Det förutsätter dock att både medarbetare och chef tar ansvar för att uppmärksamma brister och att åtgärda dem.

Medarbetarundersökningarna hjälper både chefer och medarbetare att vara medvetna om vilka eventuella

problemområden som kan behöva åtgärdas i organisationen.

## Risker

Den risk som de flesta arbetsplatser påtalar är risken att arbeta för mycket, då Vision har en oreglerad arbetstid som benämns förtroendearbetstid. Denna risk hanteras genom dialog mellan chef och medarbetare dels i utvecklings- och lönesamtal, men också löpande vid behov i övrigt. Övriga risker som uppkommer på arbetsplatser hanteras inom respektive arbetsplats systematiska arbetsmiljöarbete.

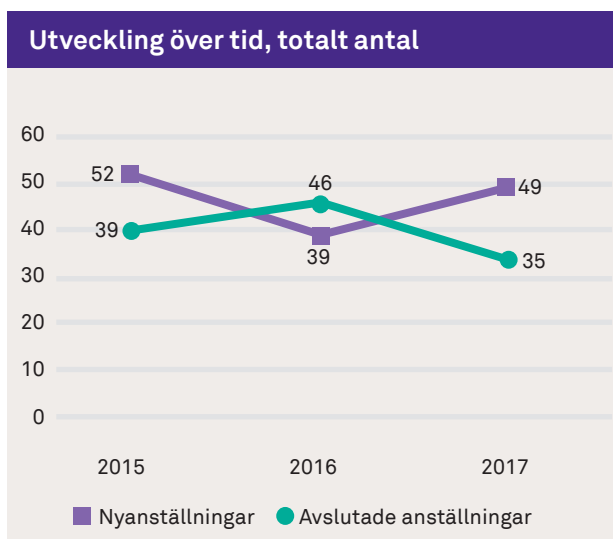
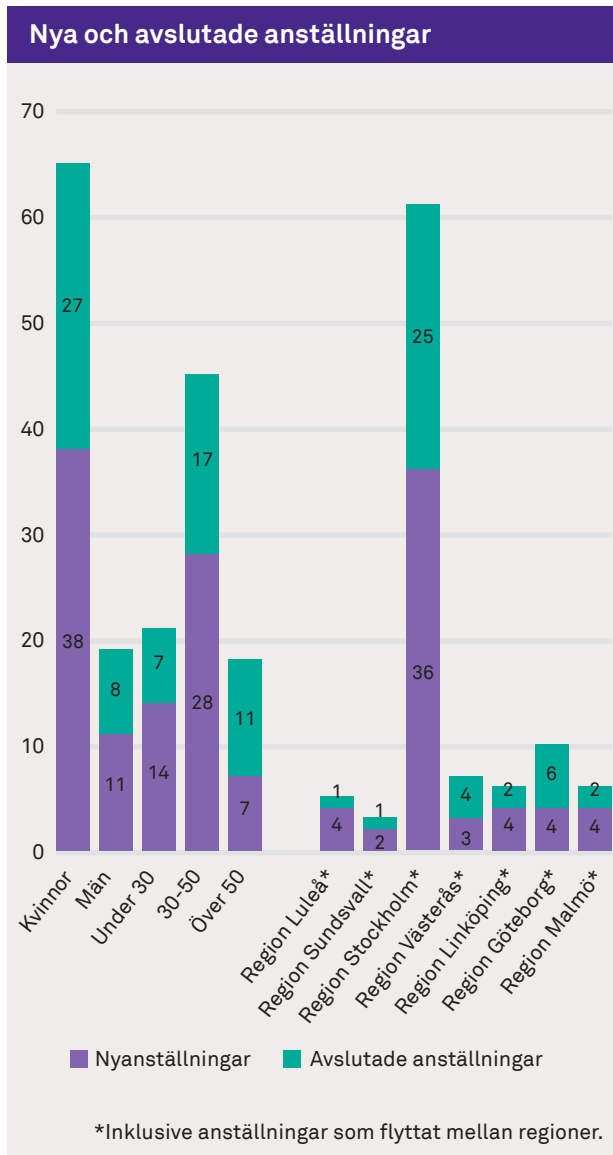
## Möjligheter

Vision vill löpande utveckla och anpassa förmåner och villkor för medarbetarna, för att ge möjlighet till ännu mer resultat i verksamheten. Dessa förändringar förhandlas alltid med personalklubben och kollektivavtal tecknas i varje enskilt fall.

## Nyckeltal

Personalomsättningen har legat relativt lika under de senaste tre åren. År 2015 nyanställde förbundet totalt 52 personer, varav 13 var män. År 2016 var motsvarande siffra totalt 39 personer och som framgår av graferna steg antalet igen under 2017 till 49 nyanställningar. Antalet avslutade anställningar år 2015 var totalt 39, varav 16 män. År 2016 avslutades 46 anställningar och som framgår av graferna sjönk sedan antalet avslutade anställningar igen till totalt 35 personer under 2017.

I personalomsättning ingår viss intern rörlighet, exempelvis då anställd personal rört sig mellan olika projekt som är lokaliserade i olika regioner, vilket ger en högre siffra. Under en längre historisk period har personalomsättningen ökat, en trend vi räknar med att få vänja oss vid. Nationellt är omsättningen störst i Stockholm, vilket beror på marknads- och konkurrensläget. Gällande könsfördelning ser vi behov av att anställa fler män, framför allt i de administrativa rollerna.





# Sociala förhållanden

## Policyer och riktlinjer

- ▶ Systematiskt arbetsmiljöarbete
- ▶ Plan för lika rättigheter och möjligheter
- ▶ Kränkande särbehandling och trakasserier

## Beskrivning av hållbarhetsfrågan

Frågor kopplade till sociala förhållanden, specifikt avseende medarbetare, är generellt väsentliga för tjänsteorganisationer och så även för Vision. Kärnan i Visions verksamhet är att förbättra arbetsvillkoren för våra medlemmar och det är därför också mycket viktigt för oss att dessa frågor hanteras på ett ansvarsfullt sätt i den egna verksamheten.

## Policyer och efterlevnad

Avseende arbetsförhållanden har Vision ett antal policyer och riktlinjer, som ger möjlighet för chef och medarbetare att hantera arbetssituationen, så att den blir rimlig för alla.

Policyer och riktlinjerna följs upp av ledningsgruppen och vid behov av förändring genomförs samverkan/förhandling med personalklubben. Oftast sker detta i den lokala samverkansgruppen där parterna är representerade.

Visions plan för lika rättigheter och skyldigheter inklude-

rar mångfald och jämställdhet. Planen har sin grund i att alla människor har lika värde och rättigheter. Diskriminering ska motverkas och förebyggas, och planen är ett verktyg för att systematiskt och aktivt arbeta med dessa frågor. Planen är övergripande och upprättas vart tredje år, samt uppdateras årligen.

Målet gällande trakasserier är tydligt ”Vi accepterar inte att någon medarbetare utsätts eller utsätter annan för kränkande särbehandling eller trakasserier”. Vision arbetar förebyggande genom att undersöka och uppmana anställda att anmäla om man känner sig trakasserad eftersom vi annars inte kan åtgärda sådant som händer. I de fall vi får in anmälningar så gör vi ibland interna intervjuer och utredningar och det är också en möjlig väg att ta in externa konsulter eller företagshälsovården som kan göra intervjuer/utredningar.

Vision har inte någon särskild policy som reglerar i vilken mån utbildning ska genomföras, men inom ramen för

### Ur ”Visions plan för lika rättigheter och möjligheter”

De övergripande målen i planen är:

#### Arbetsförhållanden

▶ Våra arbetsförhållanden, såväl fysisk och psykosocial arbetsmiljö, som arbetets organisation ska passa alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

#### Förvärvsarbete och föräldraskap

▶ Det ska vara lätt att förena föräldraskap och arbete hos oss.

#### Trakasserier

▶ Ingen ska uppleva sig trakasserad, mobbad eller diskriminerad på våra arbetsplatser.

#### Rekrytering och intern rörlighet

▶ Vi ska vara attraktiva arbetsgivare. Vi rekryterar nya medarbetare utifrån KBR, kompetensbaserad och likabehandlande rekrytering, och vi beaktar att arbetsplatser och arbetsgrupper ska ha mångfald och jämn könsfördelning bland medarbetare. Definitionen på en jämn könsfördelning är mellan 40 och 60 pro-

cent. Alla medarbetare ska ges likvärdiga möjligheter till kompetenshöjande åtgärder och befordran.

#### Utbildning och kompetensutveckling

▶ Våra medarbetare ska få kompetensutveckling som bidrar till en god arbetsplats, i en bra arbetsmiljö som främjar likabehandling.

#### Löner

▶ Vi ska verka för jämställda löner inom våra organisationer, och inga osakliga löneskillnader ska förekomma.



chefernas och medarbetarnas ansvar att ständigt utveckla verksamheten och utföra sina arbetsuppgifter, sker en individuellt anpassad utveckling av medarbetare och chefer. Planeringen av detta sker främst i utvecklingssamtalen men också under resten av året, då behov av insatser uppkommer av olika skäl.

Vissa kompetensutvecklande insatser, som berör hela grupper, t.ex. ombudsmän, sker på gemensam nationell nivå och planeras av personalfunktionen tillsammans med berörda medarbetare och funktioner. Ytterligare några sätt som Vision följer upp och kontrollerar är genom att genomföra lönekartläggning varje år i en parts-gemensam grupp. Den gruppen påtalar också med vilka personalgrupper man måste jobba för att få gruppen mer jämställd vid kommande rekryteringar.

Som en del av introduktionen av nyanställda ingår en intern utbildning i jämställdhet och mångfald.

## Resultat av policyer med mera

Medarbetarundersökningarna följs upp såväl på förbunds-nivå som på respektive arbetsplats. En av frågorna i dessa undersökningar är huruvida någon utsatts för kränkande särbehandling och en annan mäter om chefen behandlar alla medarbetare lika.

I arbetet med lönekartläggning har Vision inte upptäckt några osakliga löneskillnader de senaste åren.

Under de senaste åren har ett fall av trakasserier anmälts till Vision som arbetsgivare. Detta hanterades och åtgärdades enligt ovan.

## Risker

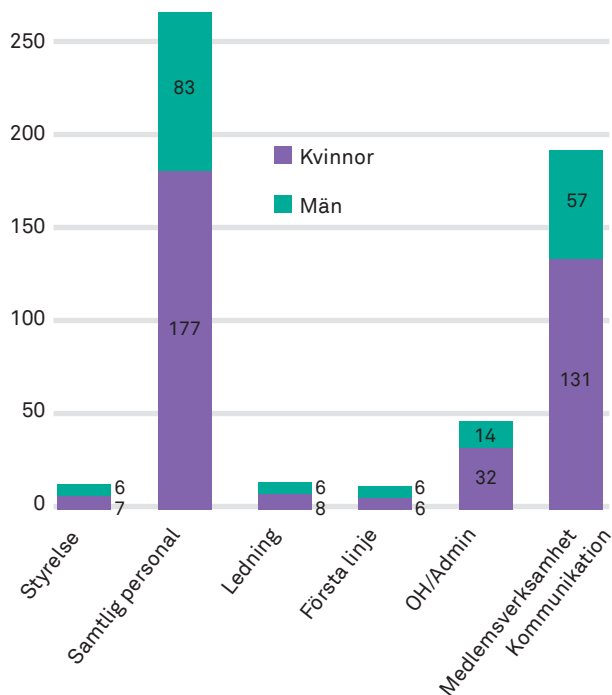
Det finns risk att vi inte klarar av att öka mångfalden i den utsträckning vi önskar och att medarbetare känner sig utsatta för kränkande särbehandling. Dessa risker hanterar vi genom att ständigt utveckla vårt rekryteringsarbete, liksom att ta in externa resurser från vår företags-hälsvård vid eventuella kränkningar, om arbetsplatsen själv inte förmår hitta lösningar.

## Möjligheter

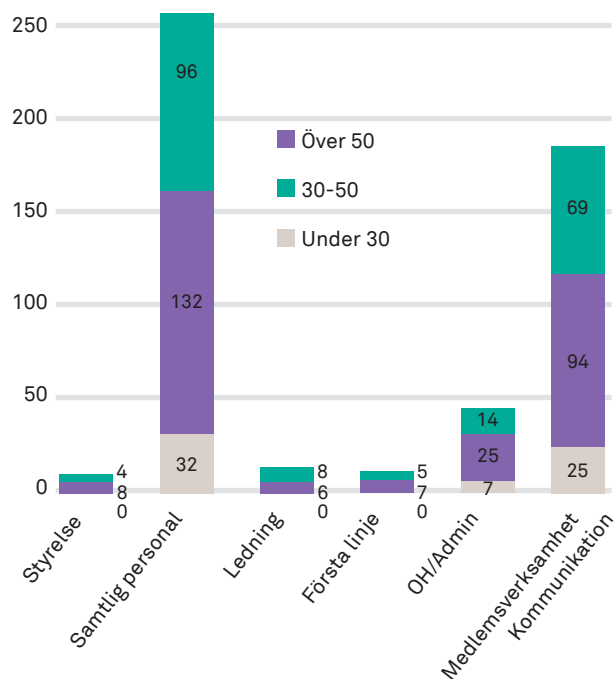
Det finns möjligheter för Vision att ta ytterligare steg inom området icke-diskriminering, mångfald och jämställdhet genom att se över vilka kanaler vi använder för att rekrytera personal, hur vi uttrycker oss bättre i annonser med mera, för att ännu bättre attrahera nya medarbetare. Vi kan också tydligare integrera likabehandling i det systematiska arbetsmiljöarbetet och ständigt påtala vikten av inkludering av alla medarbetare.



## Könsfördelning ledningsorgan och personal



## Åldersfördelning ledningsorgan och personal



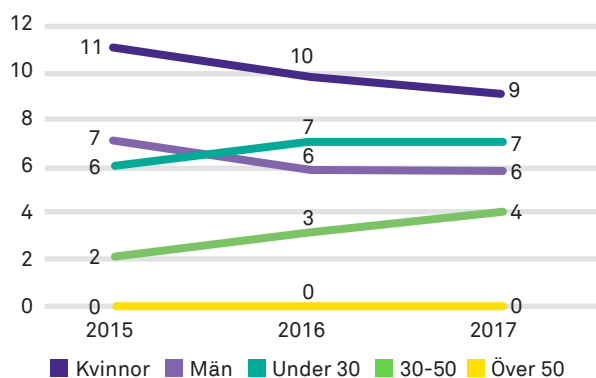
## Nyckeltal

Det är en utmaning att föreslå en förbundsstyrelse där alla perspektiv kring yrke, mångfald, geografi, ålder och kön är tillvaratagna. I förbundsstyrelsen finns noll personer under 30 år, men två personer under 30 år adjungerade i form av studeranderepresentanter. Vad gäller könsfördelning så har Vision behov av att anställa fler män och då framförallt i de administrativa rollerna. I diagrammen ovan framgår köns- och åldersfördelning i Visions ledningsorgan och personal 2017.

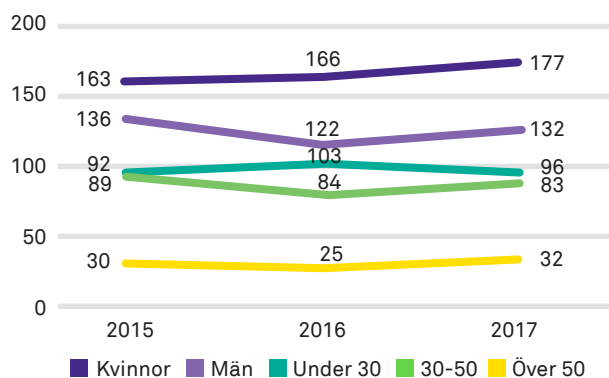
Sedan 2015 har förbundsstyrelsens sammansättning med avseende på kön inte förändrats nämnvärt, sju kvinnor och sex män år 2015 respektive sex kvinnor och sju män under åren 2016 och 2017. Gällande ålder kan vi däremot se att något fler styrelsemedlemmar

har hamnat i ålderskategorin över 50 år under de tre senaste åren; fyra personer 2017 jämfört med två respektive tre personer under 2015 och 2016. När vi tittar på organisationens samtliga anställda kan vi konstatera att andelen kvinnor har ökat något under perioden, från 64 procent år 2015, till 66 procent år 2016 och 68 procent år 2017. Gällande åldersfördelning för organisationens samtliga anställda är skillnaderna små, men andelen anställda under 30 år har varierat från tolv procent år 2015 till tio procent år 2016 och sedan åter tolv procent år 2017. Andel anställda över 50 år har varierat på motsvarande sätt från 35 procent år 2015 till 41 procent år 2016 och sedan har andelen åter sjunkit något till 37 procent. Se vidare information i diagrammen nedan.

## Styrelsens sammansättning 2015-2017



## Personalens sammansättning 2015-2017



# Mänskliga rättigheter

## Policyer och riktlinjer

- ▶ Riktlinjer för inköp och upphandling av varor och tjänster
- ▶ Blankett ”Visions krav på leverantörer”
- ▶ Visions placeringspolicy

## Beskrivning av hållbarhetsfrågan

Frågor kopplade till mänskliga rättigheter är väsentliga för Vision och de utgör en viktig del av Visions verksamhet och värdegrund. Vi har riktlinjer och policyer som används i arbetet för mänskliga rättigheter, men begränsade möjligheter till att redovisa kvantitativ data, eftersom vi inte har resurser att mäta frågor rörande mänskliga rättigheter utanför den egna organisationen. Det är viktigt för Vision att adressera mänskliga rättigheter i hållbarhetsrapporteringen, eftersom rätten till arbete och ett mänskligt arbetsliv är kärnan i den verksamhet vi driver för våra medlemmar. Samtidigt har Vision begränsad kontroll över data som avser medlemmarnas arbetsförhållanden.

## Policyer och efterlevnad

När Vision upphandlar varor och tjänster ska det enligt vår inköpspolicy göras på ett affärsmässigt, objektiva, effektivt och etiskt sätt.

För att Vision ska anlita ett företag som leverantörer av varor och tjänster krävs att de uppfyller vissa krav, samt i möjligaste mån även ställer motsvarande krav på sina underleverantörer. Kraven Vision ställer är bland annat att leverantörerna ska ha tecknat kollektivavtal, ha registrering och F-skattbevis, ha en miljöpolicy och ett aktivt miljöarbete. Vision kräver även att leverantörerna uppfyller de krav som ställs på löne- och anställningsvillkor som allmänt gäller för arbete i branschen på den ort där arbetet ska utföras. Utländska leverantörer ska vid eventuell upphandling respektera de grundläggande ILO-konventionerna och i relevanta fall även EU-ESS regler.

För att kontrollera att policyn följs använder Vision sig av en blankett där leverantörer får intyga att de följer Visions riktlinjer. Kontrollen görs vid en första kontakt med leverantören vid första beställning/leverans.

Enligt vår placeringspolicy ska Vision ta hänsyn till följande vid val av investeringar: Att företagen stödjer och respekterar mänskliga rättigheter inom den sfär som de kan påverka samt försäkras om att det egna företaget inte direkt eller indirekt är delaktigt i kränk-

ningar av mänskliga rättigheter. Vision genomlyser alla sina investeringar årligen av en oberoende tredjepart för att säkerställa att kriterierna efterlevs. Samma genomlysningsprocess sker även proaktivt de gånger Vision överväger nyinvesteringar.

## Resultat av policyer

I och med policyerna finns en medvetenhet i organisationen och risken att Vision gör inköp från företag som inte arbetar på ett hållbart sätt minskar.

## Risker

Det finns risk att leverantörer inte följer Visions riktlinjer. Skulle det upptäckas är det Visions ansvar att kräva leverantören på åtgärder för att se till så att riktlinjer följs. Om leverantören inte vill vidta dessa åtgärder ska Vision byta leverantör. Ytterligare en risk är att anställda inte känner till policyn, samt att vi brister i uppföljningen. Att arbeta fram ett uppföljningssystem är prioriterat under 2018.

## Möjligheter

Genom att följa upp att alla anställda känner till policyn och kräver in blanketten från leverantörer kan Vision öka andra företags medvetenhet om hållbarhetsfrågor och påverka deras arbete att bli mer hållbart.

## Nyckeltal

Vision har begränsade möjligheter att redovisa kvantitativ data avseende hållbarhetsfrågor rörande mänskliga rättigheter, eftersom vi dels inte har resurser att mäta frågor rörande mänskliga rättigheter utanför den egna organisationen och dels har begränsad kontroll över data som avser medlemmarnas arbetsförhållanden. Därför väljer Vision att inte redovisa några nyckeltal på området mänskliga rättigheter i denna rapport.



## Visions internationella samarbete

- ▶ Vision verkar för ett schyst arbetsliv. Inte bara i Sverige utan i hela världen. Genom sina medlemsavgifter stödjer Visions medlemmar olika projekt för att hjälpa våra systerfackförbund att kämpa för mänskliga rättigheter även i andra länder.
- ▶ I Sverige är det en självklarhet att få vara med i facket. Men i en del andra länder förföljs, fängslas och dödas människor på grund av sitt fackliga engagemang. Vision stödjer därför fackförbund för offentliganställda i andra länder genom ekonomisk hjälp, utbildning och rådgivning. Det är vårt sätt att bidra till schysta villkor för människor i hela världen. Samtidigt får vi lära oss mycket av våra kollegor i andra länder i ett ömsesidigt utbyte.
- ▶ Under 2017 var Vision med och genomförde nio internationella samarbetsprojekt. För att Vision ska ge stöd till ett utländskt fackförbund finns vissa krav, som att fackförbundet ska dela Visions värderingar och arbeta aktivt för att inkludera kvinnor och unga. Från 2018 blir projektperioden tvåårig, 2018-2019.
- ▶ Public Service International, PSI, är "världsfacket för offentliganställda och personer som arbetar med offentliga tjänster". I PSI ingår 669 fackförbund från 154 olika länder med totalt över 20 miljoner medlemmar. De projekt som Vision deltar i drivs av PSI:s regionkontor, det vill säga personal på plats som har lokalkännedom.

### Exempel Swaziland

Ett av de områden där vi genom vårt samarbetsprojekt försöker stötta de swaziska facken är opinionsbildning och påverkansarbete. Ofta är detta praktiskt inriktat, som att nå ut med ett budskap eller att planera och genomföra en demonstration. Under 2017 kunde en sedan länge planerad, men av myndigheterna motarbetad, demonstration mot könsrelaterat våld (gender based violence) äga rum. Den organiserades av swaziska fackförbund, men även fackförbund från grannländerna Botswana,

Sydafrika och Zimbabwe deltog. Demonstrationen fick stort genomslag och stor uppslutning. Denna gång stoppade inte polisen demonstrationen, utan polisens enhet för "Community Safety" deltog både i demonstrationen och i de efterföljande workshoppen.

20  
miljoner

personer från 669 fackförbund  
från 154 olika länder  
ingår i PSI.



# Motverkande av korruption

## Policyer och riktlinjer

- ▶ Riktlinjer för inköp och upphandling av varor och tjänster
- ▶ Riktlinjer för uthyrning av lägenheter i Visions fastigheter
- ▶ Visions placeringspolicy
- ▶ Delegations- och attestordning

## Beskrivning av hållbarhetsfrågan

Frågor kopplade till antikorruption är väsentliga för Vision, både inom den egna verksamheten och ute på medlemmarnas arbetsplatser. Vision har dock begränsade möjligheter att inhämta data i frågan utanför den egna verksamheten. Den egna verksamhetens konsekvenser i frågan antikorruption är begränsade, men vi är ständigt medvetna om frågan och arbetar för att motverka alla former av korruption. De områden inom den egna verksamheten som är särskilt viktiga att vara uppmärksam på och minimera risker för förekomst av korruption är alla former av inköpsverksamhet, rekryteringar samt uthyrning av lägenheter.

Vision är en Fair Union och ingår i flera internationella samarbeten som arbetar för en bättre och mer hållbar värld.

## Policyer och efterlevnad

Vision har flertalet riktlinjer och policys som används i arbetet mot korruption. De olika riktlinjerna och policys har en tydlig delegationsordning, beskriven i en delegations- och attestordning från 2016.

### Riktlinjer för inköp och upphandling av varor och tjänster

När Vision upphandlar varor och tjänster ska det göras på ett affärsmässigt, objektiva, effektivt och etiskt sätt. Rätt kvalitet är viktigare än högsta kvalitet. Inköp och upphandling ska präglas av ett totalkostnadstänk. Som huvudregel bör minst två-tre offerter inhämtas och kraven på anbudet ska vara utformade så att utvärderingen av anbudet tydligt gör klart vilken som är förmånligast ur totalkostnadssynpunkt. Varken jävsförhållande eller ekonomiskt intresse får föreligga mellan den som genomför inköp/upphandlingen eller sluter/tecknar

avtal för Vision och den leverantör som säljer varan/tjänsten.

Avtalsslutande görs i enlighet med delegations- och attestförfordningen. Firma tecknas av förbundsordförande, vice ordföranden, kanslichef, biträdande kanslichef samt administrativ chef, två i förening. Samtliga avtal ska efter godkännande av ansvarig chef skickas till administrativ chef för undertecknande. Åtagande för Vision av större betydelse, eller med lång bindningstid, beslutas av förbundsstyrelsen. Med avtal avses här såväl muntliga som skriftliga.

Riktlinjer för upphandling gäller vid inköp av varor/tjänster för 250 000 kr och mer. Vid ringa inköp bör reglerna iaktas med förnuft utifrån ett praktiskt perspektiv. Vision behöver utveckla ett bättre system för uppföljning och kontroll av att våra upphandlade leverantörer följer denna policy, liksom hur vi registrerar att de följer kraven. Många har antagligen inte skrivit under blanketten separat, eftersom kraven på blanketten ändå ingår i upphandlingsunderlaget.

### Riktlinjer för uthyrning av lägenheter i Visions fastigheter

Vision äger ett antal hyresfastigheter i centrala Stockholm där en del lägenheter används som övernattningslägenheter åt styrelse och personal, och övriga lägenheter går till Stockholms stads bostadsförmedling. I riktlinjerna klargörs att anställda i behov av en lägenhet i Stockholm har möjlighet att få hyra en lägenhet av Vision i två år. Under den här tiden förväntas den anställde skaffa eget boende i Stockholm. Om den anställde behöver så finns möjlighet att förlänga hyreskontrakt en gång med ett år (2+1). Möjligheten att hyra lägenhet via arbetsgivaren gäller enbart anställda som flyttar in till Stockholm och ej de som redan är bosatta i Stockholm.





### **Riktlinjer för rekrytering av personal**

Vision använder metoden kompetensbaserad rekrytering (KBR) i alla rekryteringar, vilken är en metod som minskar risken för diskriminering och ökar möjligheten till mångfald.

### **Riktlinjer för kapitalplaceringen**

Visions policy för investeringar i finansiella instrument innehåller sociala, miljömässiga och etiska kriterier. Investeringar i verksamheter inom vapen och krigsmateriel, pornografi, tobaksprodukter, alkoholhaltiga drycker och fossila bränslen utesluts till exempel i dessa kriterier. Vid investeringarna tar Vision också hänsyn till mänskliga rättigheter, anställdas arbetsvillkor och rättigheter, miljö och klimat samt affärsetik. För att följa upp att de etiska kriterierna efterlevs genomför en extern part en screening av portföljen en gång per år.

### **Resultat av policier**

Vid större upphandlingar av exempelvis PR-byråer och olika teknikföretag, har riktlinjerna använts framgångsrikt. Företag som inte haft kollektivavtal har tecknat sådana för att kunna delta i Visions upphandlingar.

Vision har nyligen stramat åt riktlinjerna för uthyrning av lägenheter i Visions fastigheter, vilket medför att anställda på Vision inte kan få några varaktiga fördelar på Stockholms bostadsmarknad jämfört med andra bostads-

sökande. Detta omöjliggör användande av hyreskontrakt i otillbörliga syften.

### **Risker**

Risker med upphandling och inköp är jäv och ekonomiskt intresse mellan den som förhandlar och skriver avtal. Med riktlinjer och policys för inköp samt en delegationsordning arbetar Vision för att risken blir minimal.

Bostadsbristen i Stockholm är väl känd. För att Visions fastighetsbestånd inte ska utnyttjas oetiskt genom exempelvis oreglerade andrahandsuthyrningar, finns utarbetade system för uppföljning. Vid misstanke om uthyrning gör vår underleverantör kontroll i fastighetsregister och liknande för att kontrollera vem som är skriven på adressen och vem som får post dit. Ibland tipsar grannar om misstänkt olovlig andrahandsuthyrning.

### **Nyckeltal**

Vision har begränsade möjligheter att inhämta data i frågan antikorrupktion utanför den egna verksamheten. Den egna verksamhetens konsekvenser i frågan antikorrupktion bedöms vara begränsade och därmed inte väsentliga att rapportera.







# Miljö

## Policyer och riktlinjer

- ▶ Riktlinjer för inköp och upphandling av varor och tjänster
- ▶ Blankett ”Visions krav på leverantörer”
- ▶ Resepolicy
- ▶ Schyst matbord
- ▶ Miljöpolicy

## Beskrivning av hållbarhetsfrågan

Vision är en organisation med relativt begränsad miljöpåverkan, och frågorna värderades lägre än övriga områden i väsentlighetsanalysen. Samtidigt är miljöfrågorna en profilfråga för organisationen, och viktig inom förvaltning av Visions fastighetsinnehav som utgör en del av Visions kapitalförvaltning.

Vision är Sveriges första miljödiplomerade fackförbund och vi utmanar ständigt oss själva att minska vår miljö- och klimatpåverkan. Miljöfrågorna har dock inte lika stor påverkan på Visions möjlighet att bedriva medlemsarbetet som exempelvis sociala förhållanden. I väsentlighetsanalysen ställdes Visions verksamhet mot fem påverkansområden: material, utsläpp av växthusgaser, energi, avfall och vatten. Vi har använt dessa grupperingar för att kategorisera in Visions eget miljöarbete.

Vision vill bidra till en hållbar planet, utveckling och värld. Därför har vi ett aktivt och långtgående miljöarbete som årligen revideras enligt Svensk Miljöbas. En ansvarig kontaktperson finns på varje center i landet och varje funktion som ledning/stab, serviceenheten och fastighetsgruppen. Miljöarbetet leds av miljösamordnarna. Redan 2008 genomförde Vision en miljöutredning, som uppdateras årligen, för verksamheten och fastighetsförvaltningen där det framkom att den främsta miljöpåverkan finns genom energiförbrukning, transporter, inköp, avfall samt utbildning, kompetens och information.

Vi redogör här för Visions påverkansområden inom material, utsläpp av växthusgaser, energi samt avfall. Vi redovisar inte vatten då denna punkt inte är relevant för

verksamheten. Inga policyer eller beslut finns heller kring vatten.

## Material/Inköp

### Policyer och efterlevnad

I Visions blankett krav på leverantörer, och riktlinjer för inköp och upphandling av varor och tjänster ingår kravet att leverantören har en miljöpolicy och ett aktivt miljöarbete.

Ekonomienheten hanterar registrering av underskrivna blanketter så att det kan följas i systemet vilka leverantörer som skrivit under blanketten ”Visions krav på leverantörer” och här kan det även tas ut sammanställningar. Den/de personer som tecknat avtal med respektive leverantör har ansvaret för att policyn efterlevs. Under år 2017 anlitas 1396 olika leverantörer, allt från ett enstaka inköp till upphandlade leverantörer. Av 1396 leverantörer uppger 290 att de uppfyller kraven. Väldigt många har inte svarat. Uppföljningen av krav på leverantörerna är brådskande för organisationen att arbeta vidare med.

Vid inköp och upphandling ska Vision välja produkter och tjänster som tar miljömässig, social och etisk hänsyn. I första hand ska Fairtrade-märkta produkter köpas in, i andra hand ska de vara miljömärkta, ha en tredjeparts-miljömärkning och följa Visions miljöpolicy. Alla medarbetare som köper in produkter ansvarar för att de är miljömärka enligt Visions krav.

Ingen systematisk uppföljning av inköspolicyns miljödelar sker. Generellt sett jobbar Vision förebyggande med denna fråga, det vill säga att hålla policyn för

inköp och upphandling känd inom kansliet. Det ingår bl.a. i introduktionen av nya medarbetare att de ska gå igenom policyer och riktlinjer inom Vision. Om någon i organisationen uppmärksammar att produkter som inte uppfyller kraven köps in påtalas detta och åtgärdas inför kommande inköp.

Kansliet har inget centralt upphandlingsstöd och har därför inte möjlighet att systematiskt följa upp alla större inköp. Den enhet som köper in varan/tjänsten ansvarar för att upphandling skett i enlighet med riktlinjerna.

### Resultat av policyer

Vision anlitar troligtvis i större utsträckning än tidigare leverantörer som uppfyller Visions krav och vi köper till stor del in miljömärkta produkter. Att vi upphandlar vid större inköp innebär troligtvis också att vi får bättre kvalitet på våra inköp av produkter och tjänster.

### Risker

En risk är att leverantörer fyller i Visions kravblankett men inte följer kraven. Det finns också en risk i kravblanketten då denna utesluter vissa företag med en bra produkt eller tjänst med schysta arbetsvillkor som dock inte har möjlighet att teckna kollektivavtal. Det innebär en risk att vi ibland behöver nöja oss med sämre kvalitet på produkter eller tjänster.

Ytterligare en risk är att medarbetare inom organisationen inte känner till vår policy, och att inköp därför sker som inte följer policyn.

Inköp och upphandlingar sker i en stor del av organisationen och en risk är att vi inte har ett centralt stöd i dessa processer. Det kan leda till att kostnadsnivå och kvalitet i avtalen kan bli försämrade. Det leder också till bristande uppföljning av policyn.

### Möjligheter

Vision kan påverka leverantörer i Sverige att skaffa kollektivavtal och skapa ett bättre arbetsliv för sina anställda. Vi har möjlighet att bli ännu bättre genom att skapa ett bättre uppföljningssystem på de leverantörer som har skrivit under vår blankett då ansvaret idag ligger på tjänstemannen som har gjort inköpet av leverantören. Blanketten skulle behöva kompletteras med information om vad som sker om kraven inte följs, och en systematisk uppföljning exempelvis 1 ggr/år behövs.

## Utsläpp av växthusgaser

Vision har en resepolicy och en matpolicy kallad Schyst matbord.

### Policyer och efterlevnad

Riktlinjerna gäller för medlemmar, förtroendevalda och anställda. Resor ska endast göras om det följer av uppdraget och om alternativ till resan (till exempel videokonferens eller telefon) inte är möjligt. De resor vi gör ska skapa rätt förutsättningar för verksamheten och ge en bra balans mellan arbete och fritid. I policyn finns val av färdmedel definierade för resor mellan olika städer

såväl som lokalresor. Flyg är endast aktuellt om resan är längre än 50 mil. Alla anställda som regelbundet kör bil i tjänsten går en utbildning i miljömedveten körning, sk eco-driving för att minimera onödiga utsläpp.

I de fall avvikelser behöver göras från resepolicyerna ska detta alltid överenskommas med ansvarig chef eller motsvarande. Miljösamordnarna på Vision får information från Tranås resebyrå, som bokar alla resor för Vision, kring vilka avvikelser som funnits under året.

Utsläppen från resor med flyg och bil klimatkompenseras. Vi följer årligen hur många resor som skett under 50 mil. Vi kan se att vi minskat eller har haft ett oförändrat antal de senaste åren. Vision klimatkompenserar för alla resor.

Maten är bland de viktigaste vardagsvalen vi kan göra för klimatet. Vision erbjuder därför ett Schyst matbord när vi träffas på konferenser och utbildningar. Genom vårt Schysta matbord så försöker vi påverka våra medlemmar och tjänstemän att äta mindre kött. Ett arbete som kommer att fortsätta under 2018. Policyn innebär att:

- ▶ En av måltiderna ska vara vegetarisk för alla om konferensen är längre än en dag.
- ▶ Bordsvatten som serveras ska vara kranvatten, aldrig flaskvatten.
- ▶ Om det serveras fisk får den inte ha rött ljus i Världsnaturfondens Fiskguide.
- ▶ Fairtrade-märkt kaffe och te ska efterfrågas.
- ▶ Ekologisk frukt ska efterfrågas.

Vi har även tagit fram en FAQ som beskriver varför det är bra för miljön att äta mer vegetariskt.

### Resultat av policyer

Anställda på Vision åker mest tåg inom Sverige och tar alltid kollektivtrafik i första hand. Vi har slutat att ta flyget på korta sträckor och försöker jobba mot fler digitala mötesplatser för att undvika onödiga koldioxidutsläpp. Ett stort projekt som drog igång 2017 är "Framtidens arbetsplats". Ett projekt där organisationen bland annat ser över digitala möjligheter för ökad effektivitet och minskat onödigt resande.

I vår miljöcertifiering ingår från och med år 2018 att alla avvikelser ska följas upp och rapporteras in. Vi kommer att upprätta en ny rutin för detta.

## Vision klimatkompenserar

- ▶ Vision betalar för trädplantering i Mexiko. Träd binder koldioxid när de växer, varför trädplantering är en bra metod för att klimatkompensera. Projektet i Mexiko medverkar också till att skapa högre levnadsstandard för lokalbefolkningen. Kompensationen görs genom konsultföretaget U&W och deras initiativ ZeroMission.





Schyst matbord används varje gång en tjänsteperson i förbundet eller en förtroendevald i organisationen anordnar event och träffar. Varje konferensställe som används får intyga att kraven från Schyst matbord uppfylls innan de anlitas. I de fall det inte följs väljer Vision att påpeka detta och avsluta samarbetet med respektive konferensställe, restaurang eller annan verksamhet som påverkas. Policyn har bidragit till att det äts mer vegetariskt i förbundet då dag två på en konferens alltid ska vara vegetarisk. Det finns också de som börjat tillämpa mer vegetariskt i verksamheten på endagarskonferenser och vi försöker att beställa ost som pålägg istället för kött. I förbundshuset serveras både mjölk och havremjölk.

#### **Risker**

Det finns en risk i att ny personal och medlemmar inte

informerar om våra policyer, vilket också bidrar till att de inte följs. Vi behöver aktivt jobba med engagemang för frågorna så att de priorieras av alla i förbundet, så att alla ser sitt bidrag och policyerna blir en självklarhet att följa.

#### **Möjligheter**

Genom att satsa på digitala alternativ kan Vision ännu mer minska utsläppen från flyg och bil.

En stor möjlighet är att ställa om till vegetarisk kost i organisationen. Detta skulle bidra till både mindre koldioxidutsläpp, och en minskad efterfrågan på kött hos våra leverantörer som i sin tur skulle bli än bättre på vegetarisk mat. På sikt skulle vi kunna vara med och driva och påverka en samhällsriktning med en bättre djurvälstånd och bättre mat.

#### **Nyckeltal**

Visions utsläpp av växthusgaser följs upp via verktyget

Our Impacts. Bilden nedan visar hur många ton koldioxid Visions verksamhet släppt ut från år 2015 till 2017 från flyg, bil och fjärrvärme (kanslihuset samt eget ägda fastigheter i Stockholm). Vi väljer att för 2017 inte redovisa nyckeltal enligt 305 i GRI\*, då vi inte mätt samtliga parametrar som krävs.

\*(Global Reporting Initiative, GRI, är en organisation som har utvecklat det mest använda ramverket för hållbarhetsrapportering [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org))

## Energi

### Policyer och efterlevnad

I Visions miljöpolicy står:

- ▶ Vi strävar efter att minska vår energianvändning.
- ▶ Vi strävar efter att använda el från förnyelsebara energikällor.

Vision äger flera fastigheter i Stockholm, samt semesterstugor. Vår fastighetsavdelning arbetar aktivt med att minska vår elförbrukning i alla fastigheter som Vision äger. Exempelvis så sänker vi värmen i de stugor som Vision förvaltar när de inte används, vi arbetar med energieffektivisering i alla fastigheter och har bytt fönster i flertalet fastigheter under året.

### Resultat av policyer

I snitt har Vision lyckats minska energiförbrukningen med 1 procent mellan 2016 och 2017, främst i och med att vi bytt till energiglas i flertalet fastigheter. Vårt arbete bidrar till att vi ständigt blir bättre och använder mindre el och värme.

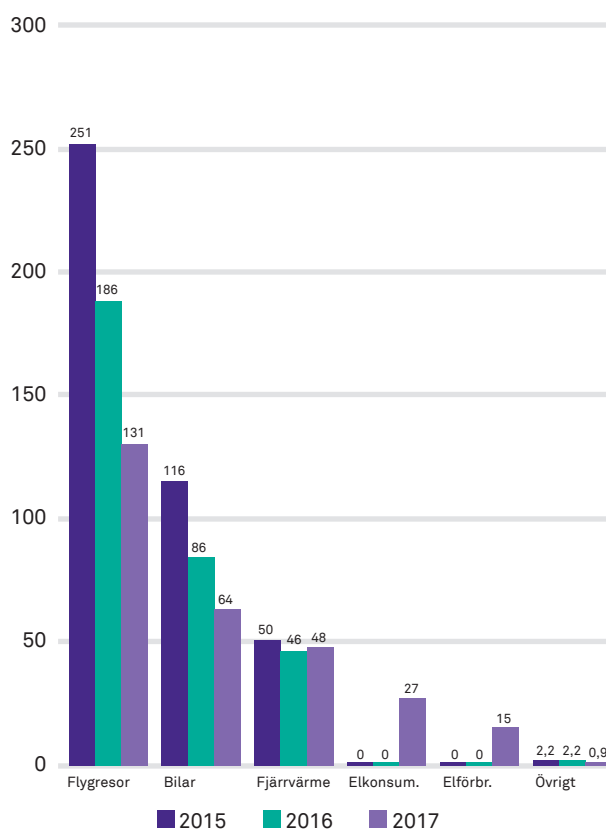
### Risker

Om inte arbetet ständigt följs upp så kan dels fastigheter bli föråldrade eller på något sätt gå sönder vilket kan bidra till att energianvändningen ökar. I Visions miljöarbete följer vi årligen upp hur mycket respektive fastighet släppt ut.

### Möjligheter

Det kommer hela tiden nya sätt att spara in på sin elförbrukning. Det gäller att Vision hänger med i utvecklingen och är öppna för att testa nya energisparsätt samt att energifrågan inkluderas vid renoveringar och dylikt. Vision ser just nu över möjligheten att från och med år 2018 klimatkompensera även för vår energiförbrukning.

## Visions utsläpp från flyg, bil och fjärrvärme år 2015–2017 (ton CO<sub>2</sub>)



## Avfall

### Policyer och efterlevnad

”Vi strävar efter att minska avfallsmängden genom källsortering, återvinning och återanvändning så långt det är möjligt” (ur Visions miljöpolicy). Ju mer vi sorterar desto mer bidrar vi till ett hållbart klimat och återanvändning. Vision har ett aktivt avfallshanteringsarbete. I förbunds- huset i Stockholm sorteras allt avfall på varje våning i elva olika kärl.

På våra sju center runt om i landet sköts avfallshanteringen av fastighetsvärden och möjligheten till sortering varierar stort på olika platser. Våra center arbetar aktivt för att påverka våra fastighetsägare att bli ännu bättre på att erbjuda sortering. I de fall det är svårt så åker personalen själva och sorterar på andra ställen än arbetsplat- sen.

### Resultat av policyer

Sedan Vision aktivt har börjat arbeta med avfallshan- tering har vi givetvis blivit både bättre på att sortera i förbunds- huset och på våra center. Vi har blivit en bättre kravställare på att våra hyresvärdar ska tillgodose oss med ett sorterings- system som motsvarar våra för-





väntningar. Detta bidrar även till att andra eventuella hyresgäster i samma fastighet får möjlighet till en bättre sortering. Under året har vi arbetat med skyltning och tydlighet, vilken har förbättrats och gör det lättare att sortera rätt.

### Risker

Den största risken är att anställda inte sorterar rätt, eller upplever sig inte ha tid att ta reda på var de olika sakerna ska sorteras. I hela samhället finns en föreställning om att sortering är komplicerat och kanske inte ens leder någonstans. Vi kan inte utesluta att anställda på Vision har denna syn och det är viktigt att kontinuerligt utbilda på området. Om vi sorterar i fel kärl finns en risk att Vision kan få betala straffavgift för det. Felsorteringar som vi upptäcker tar vi tag i direkt och informerar om hur personalen ska sortera.

### Möjligheter

Vi kan alltid sortera mer och i fler fraktioner. Däremot skulle den största utvecklingen vara om personalen i större utsträckning än idag gick ut och åt lunch istället för att köpa med sig mat och äta på kontoret. Det skulle bidra till mindre engångsförpackningar och sopor för Vision.

## Avfall från förbundet 2017

Avfall	Total vikt hämtat, kg
Brännbart	3710
Plast	1560
Elektronik	1080
Grovsopor	1625
Farligt Avfall	150
Returpapper	14490
Sekretess	880
Metall	280
Glas	420
Deponi	180
Sorteringstorn	112
Wellpapp bal	440
Grovsopor m3	910
Lastpallar	792
Lysrörsbehållare	120

# Revisorns yttrande

## Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till förbundsmötet i Vision, organisationsnummer 802001-8019.

### Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten på sidorna 23-47 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

### Granskningens inriktning och omfattning

Min granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att min granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Jag anser att denna granskning ger mig tillräcklig grund för mitt uttalande.

### Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 29 mars 2018



Thomas Lönnström  
Auktoriserad revisor



# Årsredovisning

- ▶ 2017
- ▶ Vision
- ▶ Organisationsnummer  
802001-8019

## Innehåll

Förvaltningsberättelse	50
Resultaträkning	53
Balansräkning	54
Kassaflödesanalys	56
Eget kapital	57
Tilläggsupplysningar	58
Upplysningar till enskilda poster	59
Underskrifter	70





## Förvaltningsberättelse

Styrelsen för Vision organisationsnummer 802001-8019, med säte i Stockholms kommun, Stockholms län, får härmed avge följande årsredovisning för år 2017.

### Förvaltningsberättelse

Belopp anges i tkr om inte annat anges. Belopp inom parentes avser föregående år.

### Allmänt om verksamheten och medlemsutvecklingen

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i privata företag, kommuner, landsting/regioner eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom dessa verksamheter.

Visions förbunds möte, som normalt hålls vartannat år, är Visions högsta beslutande organ. Nästkommande förbunds möte hålls i september 2018, under 2017 har förbunds möte inte hållits. Senaste ordinarie förbunds möte hölls i september 2016 där beslut bland annat togs om att arbeta mot målen i dokumentet "Vi är Vision".

2017 genomförde Vision avtalsförhandlingar på så gott som samtliga avtalsområden. Cirka 25 nya centrala kollektivavtal tecknades för närmare 140 000 medlemmar. Visions styrelse består av en heltidsanställd förbundsordförande, en 1:e och en 2:e vice ordförande och nio ledamöter, som alla väljs av förbunds mötet. Dessutom ingår två adjungerade studeranderepresentanter samt att den anställda personalen inom sig utser en ledamot. Förbunds styrelsen sammanträder i regel varje månad. Vid brådskande ärenden kan extra sammanträde hållas. Förbundsordföranden handlägger löpande ärenden mellan styrelsens sammanträden.

Den lokala organisationen bestod vid årsskiftet av 277 (277) avdelningar och 330 (325) klubbar.

Vision växer för sjunde året i rad och har aldrig haft så många medlemmar som sista december 2017. Vision var också det fackförbund inom TCO som ökade mest procentuellt sett, 2,9 procent. Totalt antal medlemmar i Vision var vid utgången av året 194 965 stycken jämfört med 189 504 stycken år 2016.

Under 2017 var ökningen av yrkesverksamma medlemmar 3 330 stycken och antalet yrkesverksamma medlemmar uppgick vid årsskiftet till 137 082 stycken. Vision satsar fortsatt på att rekrytera studenter och det har resulterat i att antalet studentmedlemmar har ökat med 1 323 st under året. Vid årsskiftet uppgick antalet studentmedlemmar till 18 258 st varav 997 var organiserade via Tria, det samarbete som Vision tidigare hade med Unionen och ST. Även antalet pensionärsmedlemmar har ökat med 808 medlemmar och var vid årsskiftet 39 625 st.

### Likabehandling och jämställdhet

Vision har en likabehandlingsplan som omfattar alla diskrimineringsgrunder. Inom jämställdhetsområdet genomförs årligen partsgemensamma lönekartläggningar samt intern obligatorisk jämställdhetsutbildning för alla nyanställda kring Visions syn på jämställdhet och strukturella löneskillnader. Vision använder metoden kompetensbaserad rekrytering (KBR) i alla rekryteringar, vilken är en metod som minskar risken för diskriminering och ökar möjligheten till mångfald.

### Miljö

Visions kansliorganisation är för nionde året i rad ett miljödiplomerat fackförbund enligt standarden Svensk miljöbas. Varje år genomgår förbundet en revision för att få diplomaten förnyat. Visions främsta miljöpåverkan är inom områdena energi, transporter, inköp och avfall och inom dessa områden arbetar Vision aktivt för att minska sin miljöpåverkan. Visions förbunds möte 2016 var ett miljödiplomerat event. Det innebar att Vision strävade efter att minska miljöpåverkan under förbunds mötet på bästa möjliga sätt. Det gällde t ex ombudens resor, vilken mat som serverades och att förbunds mötet hölls på en miljöcertifierad konferensanläggning.

### Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor under 2017

Visions mål är att vara starka på arbetsmarknaden – och genom den styrkan åstadkomma resultat för medlemmarna. Ett mål som fastställdes 2016 var att organisationen totalt ska rekrytera minst 1 800 nya medlemmar per månad. Visions medlemslöfte, som fastställdes på förbunds mötet 2012, är att den som är medlem ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

På Visions förbunds möte i Malmö hösten 2016 beslutades om fem nya hjärtefrågor, som präglade arbetet från och med 2017.

- ▶ Löner och villkor
- ▶ Hållbart arbetsliv - mer arbetsglädje
- ▶ Förutsättningar för chefs- och ledarskap
- ▶ Framtidens arbetsliv
- ▶ Fair Union

Med utgångspunkt i hjärtefrågorna jobbar Vision på alla nivåer för att göra arbetslivet bättre för sina medlemmar. Allt för att du som är medlem ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.



## 2017 års arbete i Vision

Visions ändamål enligt stadgarna är att Vision ska tillvarata och främja medlemmarnas ekonomiska, fackliga, sociala och yrkesmässiga intressen. Målet är att vara starka på arbetsmarknaden – och genom den styrkan åstadkomma resultat för medlemmarna. Nedan finns några exempel på aktiviteter som bidragit till att Vision flyttat fram positionerna under 2017.

### Påverkansarbete/hjärtefrågor

Vision har under sju år i rad växt i medlemsantal, vilket innebär att vi också växer i styrka, både lokalt på arbetsplatserna och nationellt.

Landets största dialog för ett mänskligare arbetsliv inleddes i januari 2017. Det är ett arbete som handlar om att bryta sjukskrivningstrenden och förbättra arbetsmiljön för Visions medlemmar. Dialogen förs på arbetsplatser, med arbetsgivare och lokalpolitiker med fokus på lösningar för ett mänskligt arbetsliv.

Rapport om balansen mellan krav och resurser inom socialtjänsten släpptes i mars. Analysen i rapporten visar att medarbetarna i socialtjänsten arbetar under en oacceptabel tidspress samt att arbetet är starkt psykiskt påfrestande, vilket ställer extra krav på stöd. En dialogkonferens arrangerades tillsammans med SSR i samband med den nationella samordningen för den sociala barn- och ungdomsvården. Vision har medverkat vid lokala och regionala konferenser, där Vision representerats av många lokala ombud. Vision har sammanställt och spridit de förslag på åtgärder och förbättringar för personalsituationen som har utarbetats i de lokala handlingsplanerna utifrån dessa konferenser. Utredningen avslutades i december.

Arbetet med frågan om lön har under året bedrivits av medlemmar och förtroendevalda på varje arbetsplats, hos varje arbetsgivare. De löneavtal som Vision tecknar bygger på ett lokalt arbete med att påverka arbetsgivarna att ständigt förbättra löneprocessen, stötta och utbilda lönesättande chefer och se behov av löneökningar för Visions medlemmar. Under året har också avtalsrörelser ägt rum på i stort sett alla avtalsområden.

### Medlemsservice

Vision Direkt svarade på 68 000 telefonsamtal, 33 000 mejl och 5 000 chattsamtal under 2017. Vision Direkt svarade för rådgivningen även för Chef Direkt (1 600 kontakter) och det var positivt att dessa ökade. Under året fortsatte Vision Direkt med extern hjälp att förbättra samtalsmetodiken i rådgivningen.

Vision erbjuder kortare och längre fysiska utbildningar, kurser, seminarier och e-utbildningar till medlemmar och förtroendevalda. Under året har vi genomfört 101 fysiska utbildningstillfällen med totalt 1 280 deltagare. 4 600 medlemmar och förtroendevalda har deltagit i någon av våra e-utbildningar.

Visions nya verksamhetssystem, som är döpt till Carma,

driftsattes i maj 2016. Systemets syfte är att ge Vision stöd i att vara ett modernt, växande fackförbund. Under 2017 har ytterligare vidareutveckling och förbättringar av systemen skett.

### Medlemskommunikation

Vision satsar stort på att utveckla medlemskommunikationen. Tidningen Vision utkommer med åtta nummer per år och i varje nummer finns editioner till olika yrkesgrupper. Chefer får tidningen Chefen i fokus fyra gånger per år. Inriktningen är att ge medlemmarna fördjupade reportage om relevanta frågor och där medlemmar och deras verksamhet lyfts fram.

Vision fortsätter också att utöka och intensivifiera arbetet med närvaro i sociala medier, eftersom det är där våra medlemmar och potentiella medlemmar finns. Engagemanget på Visions konton i sociala medier har under året fortsatt att öka och är rekordstort. Vision använder främst Facebook, Instagram, Twitter och LinkedIn som sociala plattformar.

### Internationellt arbete

Vision bedriver internationella utvecklingsprojekt för att stödja fackförbund för offentliganställda i andra länder genom ekonomisk hjälp, utbildning och rådgivning. Vision har varit delaktig i totalt tio utvecklingsprojekt tillsammans med Public Service International, PSI.

Projekt i Honduras, Paraguay och Swaziland drivs av enbart Vision. Projekt i Turkiet och Nordafrika drivs tillsammans med fackförbundet Kommunal. Projekten Refugee, Climate och Young Workers drivs tillsammans med Kommunal, SSR och ST. Projekten i Botswana och Southern Cone Water avslutades under 2017.

► Se även Visions verksamhetsberättelse för ytterligare information.

## Hållbarhetsrapport

I enlighet med ÅRL 6 kap 11§ har Vision valt att upprätta den lagstadgade hållbarhetsrapporten som en från årsredovisningen avskild rapport. Hållbarhetsrapporten har överlämnats till revisorn samtidigt som årsredovisningen. Hållbarhetsrapporten finns tillgänglig på [www.vision.se](http://www.vision.se).

### Förväntningar avseende den framtida utvecklingen

Vision för landets största dialog för ett mänskligare arbetsliv. I början av 2018 pågår ett intensivt arbete för att dialogen ska leda till faktiska förbättringar på arbetsplatserna.

Vision har som mål att vända trenden med de stressrelaterade sjukskrivningarna. Till år 2020 vill vi halvera antalet nya sjukskrivningar till följd av stress.

Andra relaterade utmaningar är att vi ska fortsätta växa i antal medlemmar och i facklig styrka och där har 2018 inletts starkt med ett fortsatt högt medlemsinflöde. Tillsammans ska medlemmarna inom Vision hitta de bästa lösningarna och sätta tonen för framtidens arbetsliv.

I förbundet pågår arbete med förberedelser inför den nya dataförordningen.

### Finansiella instrument

Exponering och risker i kapitalförvaltningen begränsas genom de regler som förbundsstyrelsen fastställt i Visions placeringspolicy. De viktigaste riskerna presenteras i not 11.

Vision policy för miljö-, sociala och etiska hänsyn vid investeringar utgörs av sociala, miljömässiga och etiska kriterier. Investeringar i verksamheter inom vapen och krigsmateriel, pornografi, tobaksprodukter, alkoholhaltiga drycker och fossila bränslen utesluts t ex i dessa kriterier. Vid investeringarna tar Vision också hänsyn till mänskliga rättigheter, anställdas arbetsvillkor och rättigheter, miljö och klimat samt affärsetik. För att följa upp att de etiska kriterierna genomförs av en extern part en screening av portföljen en gång per år.

### Ekonomi

Medlemsavgifterna ökade med 12 623 tkr till totalt 357 885 tkr (345 262 tkr).

Verksamhetens kostnader redovisas i en kostnads- och slagsindelad resultaträkning med uppdelning på kostnader för rörelsefastigheter, externa kostnader, personalkostnader och avskrivningar. Under not 3 återfinns en specifikation över verksamhetens kostnader.

Under 2017 har verksamhetens kostnader varit högre än föregående år, vilket bl a beror på vidareutveckling av

det nya medlemssystemet Carma, ett flertal projekt som beslutades om vid förbundsmötet 2016, samt en fortsatt satsning på varumärkesarbetet och rekryteringen av nya medlemmar.

För att inte riskera att behöva göra stora, oväntade extrainbetalningar avseende inkomstförsäkringen, vid t ex konjunktursvängningar eller annat som kan påverka skadeersättningar mm, finns en buffertfond hos försäkringsbolaget som bör uppgå till minst 6 månaders premier. Denna försäkringsbuffert redovisas inte som en tillgång, utan alla betalda försäkringspremier kostnadsförs löpande. Tack vare att a-kassetaket höjdes hösten 2015 har ekonomin i försäkringen förbättrats. Buffertfonden var 13,1 (17,6) Mkr per den 31 december 2017.

År 2017 har, liksom 2016, varit ett finansiellt starkt år. Det gäller både värdeutvecklingen på portföljen, men också direktavkastningen i form av utdelningar. Kapitalavkastningen används enligt förbundsmötesbeslut delvis till facklig verksamhet och uttag sker också från portföljen för att betala skatt. På a-mallokeringar i portföljen har ett flertal realisationsvinster tagits fram. För mer information se not 8.

### Flerårsöversikt, tkr

	2017	2016	2015	2014	2013
Intäkter	370 700	358 294	360 622	352 843	333 744
Årets resultat	129 406	63 563	114 128	90 349	34 131
Eget kapital	1 713 652	1 584 246	1 520 682	1 406 554	1 316 206
Antal yrkesverksamma					
medlemmar	137 082	133 752	127 941	125 222	123 174
Soliditet	77%	77%	76%	74%	73%

Konfliktfondens totala bokförda värde uppgår till 1 073 229 tkr (1 073 229 tkr).

### Förslag till vinstdisposition

Enligt upprättad årsredovisning uppgår förbundets egna kapital till 1 713 652 tkr varav 1 275 710 tkr avser ändamålsbestämda medel. Förra årets resultat uppgår till 63 563 tkr och årets resultat uppgår till 129 406 tkr. Årets balanserade medel uppgår till 437 941 628 kr.

Enligt förbundsmötets beslut 2016 görs ingen avsättning till konfliktfonden för år 2017.

Styrelsen föreslår förbundsmötet besluta att:

52 410 000 kr	avsätts till överskotts-/budgetfond avseende 2016 års vinstmedel
123 600 000 kr	avsätts till överskotts-/budgetfond avseende 2017 års vinstmedel
261 931 628 kr	balanseras i ny räkning
<b>437 941 628 kr</b>	



## Resultaträkning

Belopp i tkr	Not	2017	2016
<b>Verksamhetens intäkter</b>	1		
Medlemsavgifter		357 885	345 262
Hysesintäkter från rörelsefastigheter	2	5 958	5 560
Övriga intäkter och externa bidrag		6 857	7 472
Summa verksamhetens intäkter		370 700	358 294
<b>Verksamhetens kostnader</b>	3		
Kostnader från rörelsefastigheter	2	-8 221	-8 214
Externa kostnader		-173 259	-163 024
Personalkostnader	4	-204 581	-187 966
Avskrivningar immateriella anläggningstillg.	5	-7 720	-3 987
Avskrivningar byggnader som är rörelsefastigheter	6	-5 444	-5 447
Avskrivningar inventarier	7	-2 427	-2 624
Summa verksamhetens kostnader		-401 652	-371 262
<b>Resultat från den löpande verksamheten</b>		<b>-30 952</b>	<b>-12 968</b>
<b>Resultat från förbundets kapitalplaceringar</b>			
<i>Resultat från fastighetsförvaltningen</i>			
Hysesintäkter från näringsfastigheter		37 826	36 098
Fastighetskostnader från näringsfastigheter		-16 496	-14 986
Avskrivningar byggnader som är näringsfastigheter	6	-3 171	-2 598
Fastighetsförvaltningens resultat		18 159	18 514
<i>Resultat från finansiella poster</i>			
Värdepappersförvaltning	8	246 171	97 115
<b>Summa resultat från förbundets kapitalplaceringar</b>		<b>264 330</b>	<b>115 629</b>
<b>Resultat före bokslutsdispositioner</b>		<b>233 379</b>	<b>102 661</b>
<b>Bokslutsdispositioner</b>			
Förändring av periodiseringsfond	9	-54 658	-13 180
<b>Resultat före skatt</b>		<b>178 721</b>	<b>89 481</b>
Skatt	10	-49 315	-25 918
<b>Årets resultat</b>		<b>129 406</b>	<b>63 563</b>

## Balansräkning

Belopp i tkr	Not	2017-12-31	2016-12-31
<b>Tillgångar</b>			
<b>Anläggningstillgångar</b>			
<b>Immateriella anläggningstillgångar</b>			
Balanserade utgifter verksamhetssystem	5	29 104	33 804
<b>Summa immateriella anläggningstillgångar</b>		29 104	33 804
<b>Materiella anläggningstillgångar</b>			
Byggnader och mark	6	235 403	223 089
Inventarier	7	3 892	5 006
<b>Summa materiella anläggningstillgångar</b>		239 295	228 095
<b>Finansiella anläggningstillgångar</b>			
Långfristiga värdepappersinnehav	11	2 103 654	1 895 241
<b>Summa finansiella anläggningstillgångar</b>		2 103 654	1 895 241
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		<b>2 372 053</b>	<b>2 157 140</b>
<b>Omsättningstillgångar</b>			
<b>Kortfristiga fordringar</b>			
Fordran medlemsavgifter		14 716	14 504
Kundfordringar		1 216	1 595
Skattefordran		-	11 238
Övriga fordringar	12	5 177	10 881
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	13	6 728	6 733
<b>Summa kortfristiga fordringar</b>		<b>27 838</b>	<b>44 951</b>
<b>Kortfristiga placeringar</b>	14	13 379	17 455
<b>Kassa och bank</b>		36 504	32 221
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		<b>77 721</b>	<b>94 627</b>
<b>Summa tillgångar</b>		<b>2 449 774</b>	<b>2 251 767</b>



## Balansräkning

Belopp i tkr	Not	2017-12-31	2016-12-31
<b>Eget kapital</b>			
<b>Ändamålsbestämt kapital</b>			
Konfliktfond		1 073 229	1 073 229
Ändamålsbestämda medel		202 481	202 481
<b>Summa ändamålsbestämt kapital</b>		<b>1 275 710</b>	<b>1 275 710</b>
<b>Övrigt eget kapital</b>			
	15		
Balanserat överskott		244 973	244 973
Föregående års resultat		63 563	-
Årets resultat		129 406	63 563
<b>Summa övrigt eget kapital</b>		<b>437 942</b>	<b>308 536</b>
<b>Summa eget kapital</b>		<b>1 713 652</b>	<b>1 584 246</b>
<b>Obeskattade reserver</b>			
Periodiseringsfonder	16	233 164	178 506
<b>Avsättningar</b>			
Uppskjuten skatteskuld		22 545	20 836
<b>Långfristiga skulder</b>			
Försäkringsfond		987	1 099
Skuld till Visions pensionsstiftelse	17	394 271	396 149
<b>Summa långfristiga skulder</b>		<b>395 257</b>	<b>397 248</b>
<b>Kortfristiga skulder</b>			
Leverantörsskulder		28 992	18 166
Skatteskulder		8 653	-
Övriga skulder	18	12 475	12 262
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	19	35 036	40 503
<b>Summa kortfristiga skulder</b>		<b>85 156</b>	<b>70 931</b>
<b>Summa eget kapital och skulder</b>	<b>20</b>	<b>2 449 774</b>	<b>2 251 767</b>

## Kassaflödesanalys

Belopp i tkr	2017	2016
<b>Verksamheten</b>		
Resultat från den löpande verksamheten och fastighetsförvaltningen	-12 793	5 545
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet		
Av- och nedskrivning av tillgångar	18 762	14 655
Övriga ej kassaflödespåverkande poster	-	53
	<b>5 969</b>	<b>20 253</b>
Erhållen ränta	-	19
Erhållna utdelningar	42 841	36 142
Erlagd ränta	-37 423	-39 183
Betald inkomstskatt	-27 715	-36 790
<b>Kassaflöde från verksamheten före förändringar av rörelsekapital</b>	<b>-16 328</b>	<b>-19 559</b>
<b>Kassaflöde från förändring i rörelsekapital</b>		
Förändring kortfristiga fordringar	13 752	4 446
Förändring kortfristiga placeringar	4 076	36 928
Förändring kortfristiga skulder	5 572	-1 508
<b>Förändring rörelsekapital</b>	<b>23 400</b>	<b>39 866</b>
<b>Kassaflöde från löpande verksamheten</b>	<b>7 072</b>	<b>20 307</b>
<b>Investeringsverksamheten</b>		
Förvärv immateriella anläggningstillgångar	-3 020	-17 470
Förvärv materiella anläggningstillgångar	-22 242	-14 992
Avyttring materiella anläggningstillgångar	-	1 850
Investering i finansiella tillgångar	-1 193 431	-462 359
Avyttring finansiella tillgångar	1 217 895	471 327
<b>Kassaflöde från investeringsverksamheten</b>	<b>-798</b>	<b>-21 644</b>
<b>Finansieringsverksamheten</b>		
Förändring långfristiga skulder	-1 991	4 136
<b>Kassaflöde från finansieringsverksamheten</b>	<b>-1 991</b>	<b>4 136</b>
<b>Årets kassaflöde</b>	<b>4 283</b>	<b>2 799</b>
Likvida medel vid årets början	32 221	29 422
<b>Likvida medel vid årets slut</b>	<b>36 504</b>	<b>32 221</b>



## Eget kapital

### Belopp i tkr

	Konflikt- fond	Ändamåls- best. medel	Balanserat överskott	F.å resultat	Årets resultat
Ingående balans	1 073 228	202 481	244 973	0	63 563
Omföring f.å. resultat				63 563	-63 563
Årets resultat	-	-	-	-	129 406
<b>Utgående balans</b>	<b>1 073 228</b>	<b>202 481</b>	<b>244 973</b>	<b>63 563</b>	<b>129 406</b>

Förbundsmöte hålls varannat år varför beslut om disposition av årets och föregående års överskott kommer att tas först på förbundsmötet hösten 2018.

I ändamålsbestämda medel ingår reserveringar för framtida projekt och kostnader, se specifikation nedan. Kostnaden för dessa reserveringar redovisas först det år medlen används.

<b>Ändamålsbestämda medel för framtida projekt och kostnader</b>	<b>2017-12-31</b>	<b>2016-12-31</b>
Omställningsfond	21 407	21 407
Överskotts-/ budget-/ dispositionsfond	181 074	181 074
<b>Summa</b>	<b>202 481</b>	<b>202 481</b>

Medel från styrelsens dispositionsfond och överskotts-/budgetfond kan användas för större satsningar med direkt koppling till Visions mål. Medel från omställningsfond kan användas för omställningsåtgärder inom kansliet i Vision.

## Tilläggsupplysningar

Belopp anges i tkr om inte annat anges. Belopp inom parentes avser föregående år.

### Allmänna redovisningsprinciper

Årsredovisningen för Vision har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3).

Visions lokala organisation, 277 (277) avdelningar och 330 (325) klubbar, är egna juridiska personer och den lokala organisationens resultat och ställning är inte inkluderade i årsredovisningen. Avdelningarna och klubbarna har under året haft medlemsintäkter om ca 52,4 (49,2) Mkr vilka har använts till facklig verksamhet. Avdelningarna beräknas, vid årsskiftet, ha ett eget kapital (nettotillgångar) om mer än ett års medlemsintäkter, ca 65 (61) Mkr.

### Koncernredovisning

Något koncernförhållande föreligger ej.

### Intäkter

Intäkter redovisas till verkliga värdet av vad som erhållits eller kommer att erhållas.

- ▶ Medlemsavgifter  
Medlemsavgifter omfattar inbetalningar från medlemskap i Vision. Medlemsavgifter intäktsförs vid debitering till medlem.
- ▶ Hyresintäkter  
Hyresintäkter redovisas linjärt över hyresavtalets löptid.
- ▶ Annons- och prenumerationsintäkter  
Annonsintäkter redovisas i den period annonsen publiceras. Prenumerationsintäkter redovisas i takt med att nummer distribueras.

### Anläggningstillgångar

Materiella och immateriella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade avskrivningar och eventuella nedskrivningar. Materiella och immateriella anläggningstillgångar har delats upp på betydande komponenter när komponenterna har väsentligt olika nyttjandeperioder. Avskrivningsbart belopp utgörs av anskaffningsvärdet minskat med ett beräknat restvärde om detta är väsentligt. Avskrivning sker linjärt över den förväntade nyttjandeperioden. Endast externa utvecklingsutgifter balanseras, ej eget arbete.

- |                                   |           |
|-----------------------------------|-----------|
| ▶ Balanserade utvecklingsutgifter | 5 år      |
| ▶ Byggnader                       | 10-150 år |
| ▶ Inventarier och tjänstebilar    | 5 år      |
| ▶ Datainventarier                 | 3 år      |
| ▶ Konst                           | -         |

### Finansiella tillgångar och likvida placeringar

Finansiella tillgångar och likvida placeringar värderas till det lägsta av anskaffningsvärdet och marknadsvärdet. Börsnoterade aktier, andelar och räntebärande värdepapper värderas genom portföljvärdering totalt för innehavet som helhet.

### Fordringar, skulder och avsättningar

Fordringar har efter individuell värdering upptagits till belopp varmed de beräknas bli betalda. Skulder och avsättningar värderas till de belopp varmed de beräknas bli reglerade.

### Inkomstskatter

Redovisade inkomstskatter innefattar skatt som ska betalas eller erhållas avseende aktuellt år samt justeringar avseende tidigare års aktuella skatt. Uppskjuten skatt redovisas till aktuell skattesats avseende skillnaden mellan bokfört värde och skattemässigt värde på förbundets ägda fastigheter.

### Leasing

Samtliga leasingavtal redovisas som operationell leasing. Leasingavgiften kostnadsförs linjärt över leasingperioden.

### Ersättning till anställda efter avslutad anställning

Vision har förmånsbestämda pensionsplaner som administreras via Collectum, vilka redovisas som avgiftsbestämda planer då det inte finns tillräcklig information för att redovisa planen som förmånsbestämd. Vision har även en förmånsbestämd pensionsförpliktelse som är knuten till Visions Pensionsstiftelse, org nr 802007-8237. Vision redovisar en skuld för den del stiftelsens förmögenhet, värderad till marknadsvärde, understiger förpliktelsen.

Det totala åtagandet uppgår 2017-12-31 till 552 275 tkr (568 621 tkr) och är fullt ut tryggt i Visions Pensionsstiftelse.

### Bedömningar och uppskattningar

Ett visst mått av bedömningar och uppskattningar föreligger gällande vilka poster som aktiveras respektive inte aktiveras avseende förbättringsutgifter i förbundets fastigheter samt utgifter avseende utveckling av verksamhetssystem.



## Upplysningar enskilda poster

### Not 1 – Verksamhetens intäkter

#### Medlemsavgifter

Medlemsavgiften till Vision uppgick under året till i genomsnitt 214,33 kr per månad (212,10). Avgiften var 1% av månadslönen, dock högst 224 kr (222 kr).

För medlemmar i klubbar och allmänna klubbar är förbundsavgiften 1,16% respektive 1,21%. Den högre avgiften utöver 1%, 0,16% respektive 0,21%, motsvarar medel för verksamhet som lokalavdelningar bekostar själva, men som för klubbar och allmänna klubbar bekostas av Visions regionala center.

Medlemsavgiften för inkomstförsäkring vid arbetslös-

het är 12 kr per månad (16 kr per månad). Försäkringen avser att kompensera medlemmar med inkomst över a-kassetaket genom en försäkringsersättning motsvarande skillnaden mellan ca 80 procent av inkomsten efter skatt och den erhållna a-kasseersättningen vid arbetslöshet. Medlemsavgiften betalas endast av de medlemmar (ca 88 procent) som har en inkomst över 20 900 kr per månad.

Förbundsavgift 1 betalas av medlemmar i avdelning, förbundsavgift 2 betalas av medlemmar i klubb och förbundsavgift 3 betalas av medlemmar i allmän klubb.

Medlemsavgifter	2017	2016
Förbundsavgift 1	328 248	313 187
Förbundsavgift 2 och 3	14 348	13 659
Medlemsavgift Inkomstförsäkring	15 289	19 444
Lokala medlemsavgifter Visions avdelningar och klubbar	52 412	49 356
Retroaktiv korrigering av medlemsfordringar från fg system	-	-1 028
	410 297	394 618
<i>Transfererat till lokala organisationen</i>	-52 412	-49 356
<b>Summa medlemsavgifter</b>	<b>357 885</b>	<b>345 262</b>

### Framtida avtalade leasingintäkter (hyresintäkter)

<i>Kommersiella kontrakt</i>	<i>Antal kontrakt</i>	<i>Kontraktsvärde</i>
Förfaller till betalning inom ett år	36	16 501
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	35	20 359
<b>Summa lokaler</b>	<b>71</b>	<b>36 860</b>
Bostäder	246	22 356
Garage och P-platser	71	2 961
<b>Summa bostäder, garage och P-platser</b>	<b>317</b>	<b>25 317</b>
<b>Summa</b>	<b>388</b>	<b>62 177</b>

Hyreskontrakten redovisas som operationella leasingavtal. Hyresavtal avseende lokaler ingås normalt på 3 år och indexregleras. Hyresavtal avseende bostäder, garage och P-platser ingås normalt tillsvidare med möjlighet att säga upp avtalet med tre månaders uppsägningstid. Ovan redovisas ett års kontraktsvärde för dessa avtal.

Övriga intäkter och externa bidrag	2017	2016
Annonser och prenumerationer	1 293	1 250
Sålda tjänster	1 178	1 315
RSO-bidrag	896	926
Övriga intäkter	3 489	3 981
<b>Summa</b>	<b>6 857</b>	<b>7 472</b>

## Not 2 - Hyresintäkter och kostnader från rörelsefastigheter

	2017	2016
<b>Hyresintäkter från rörelsefastigheter</b>		
Hyresintäkter från extern uthyrning i förbundshuset	4 774	4 431
Hyresintäkter från fritidsfastigheter	1 184	1 129
<b>Summa intäkter från rörelsefastigheter</b>	5 958	5 560
<b>Kostnader från rörelsefastigheter</b>		
Kostnader för drift och underhåll av förbundshuset	-7 135	-6 880
Kostnader för drift och underhåll av fritidsfastigheter	-1 086	-1 334
<b>Summa kostnader från rörelsefastigheter</b>	-8 221	-8 214

Förbundshuset används till övervägande del till egen verksamhet. Förbundet uttagsbeskattas för den interna användningen i inkomstdeklarationen.

## Not 3 - Verksamhetens kostnader

Nedan redovisas verksamhetens kostnader i förbundet enligt den uppställningsform som används för intern resultatuppföljning. 2016 års kostnader för planeringsområden har räknats om till de fokusområden som gäller från och med 2017.

Verksamhetens kostnader	2017	2016
<b>Kostnader planeringsområden</b>		
Facklig styrka	18 572	15 372
Yrkeskarriär	7 027	8 444
Handlingskraft på arb.platser	15 167	9 566
Nöjda medlemmar	21 330	18 650
Närvaro på arbetsplatserna	2 185	1 710
Mångfald & generationsväxling	3 256	2 624
<b>Summa</b>	67 537	56 366
<b>Resurskostnade</b>		
Personalkostnader	195 993	180 157
Expeditionskostnader	57 250	47 101
Verksamhetssystem, kostnader införande projekt	0	8 603
<b>Summa</b>	253 243	235 861
<b>Övriga verksamhetskostnader</b>		
Parlamentarism	11 968	15 448
Avgifter till organisationer och internationell verksamhet	21 155	19 286
Premier inkomstförsäkring	15 289	13 447
Tidningsverksamheten	11 572	10 572
Övriga verksamhetskostnader	4 407	3 447
<b>Summa</b>	64 391	62 200
Kostnader från rörelsefastigheter inkl avskrivningar	13 665	13 661
Personal- och expeditonskostnader hänförliga till kapital- och fastighetsförvaltningen	4 333	3 174
<b>Summa verksamhetens kostnader</b>	<b>403 169</b>	<b>371 262</b>



<b>Arvode och andra ersättningar till revisorer</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
<b>Ernst &amp; Young AB</b>		
Revisionsuppdraget	1 530	995
Annan revisionsverksamhet	87	66
Totalt Ernst & Young AB	1 617	1 061
Förtroendevalda revisorer	27	27

<b>Operationella leasingavtal</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Kostnadsförda leasingavgifter avseende operationella leasingavtal	2 834	2 418
Nominella värdet av framtida minimileaseavgifter fördelar sig enligt följande:		
Förfaller till betalning inom ett år	2 500	2 157
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	3 367	936

Under året har nya leasingavtal avseende behovsbilar samt viss tekniskt utrustning ingåtts. Kostnaderna för leasingavgifter avser i huvudsak fordon.

#### Not 4 - Personalkostnader

	2017	2016
<b>Medelantal anställda</b>		
Anställda	236	229
Varav män	34%	35%
<b>Visions styrelse</b>		
Styrelse och förbundsordförande	13	13
Varav män	46%	46%
<b>Löner, andra ersättningar och sociala kostnader</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Styrelse och förbundsordförande	2 914	2 736
Övriga anställda	122 769	113 530
<b>Summa</b>	<b>125 683</b>	<b>116 266</b>
Sociala kostnader (varav pensionskostnader)	64 643 (24 025)	59 964 (24 237)

#### Styrelse och förbundsordförande

Nuvarande förbundsordförande erhåller en lön om 99 300 kr per månad samt pension enligt ITP-planen med pensionsålder 65 år. Till vice ordföranden utgår ett årsarvode om 1,8 basbelopp (80 640 kr per år) och till övriga styrelseledamöter 1 basbelopp (44 800 kr per år).

Kanslichef erhåller en lön om 94 500 kr i månaden samt pension enligt ITP-planen med en möjlighet att gå i pension vid tidigast 60 år.

Avtal finns om avgångsvederlag motsvarande två årslöner för förbundsordförande. Avgångsvederlaget samordnas med lön från eventuell ny arbetsgivare.

#### Not 5 - Balanserade utgifter verksamhetssystem

	2017-12-31	2016-12-31
<b>Akkumulerat anskaffningsvärde</b>		
Vid årets början	37 791	20 321
Aktiverat under året	3 020	17 470
<i>Akkumulerat anskaffningsvärde vid årets slut</i>	40 811	37 791
<b>Akkumulerade avskrivningar</b>		
Vid årets början	-3 987	-
Årets avskrivning	-7 720	-3 987
<i>Akkumulerade avskrivningar vid årets slut</i>	-11 707	-3 987
<b>Bokfört värde</b>	<b>29 104</b>	<b>33 804</b>

Verksamhetssystemet togs i bruk i maj 2016 och avskrivningarna påbörjades vid brukstagandet.



## Not 6 - Byggnader och mark

	2017-12-31	2016-12-31
<b>Akkumulerat anskaffningsvärde</b>		
Vid årets början	287 246	276 668
Aktiverat under året	20 929	12 702
Avyttringar och utrangeringar	0	-2 124
Akkumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	308 175	287 246
<b>Akkumulerade avskrivningar</b>		
Vid årets början	-64 157	-56 333
Årets avskrivning	-8 615	-8 045
Avyttringar och utrangeringar	0	221
Akkumulerade avskrivningar vid årets slut	-72 772	-64 157
<b>Bokfört värde</b>	<b>235 403</b>	<b>223 089</b>
<b>Varav mark</b>	<b>18 782</b>	<b>18 782</b>

<i>Fastighet</i>	<i>Bokfört restvärde</i>	<i>Anskaffningsvärde</i>	<i>Taxeringsvärde</i>	<i>Marknadsvärde</i>
Sandhamnsplan 1, New York 7	9 155	14 353	79 001	108 000
Wittstocksgatan 17, Tamburmajoren 11	8 744	9 295	52 748	98 400
Jungfrugatan 10, Sjöhästen 5	7 242	8 715	34 965	71 600
Tegeluddsvägen 32, New York 6	13 992	20 226	81 675	109 000
Öregrundsgatan 4, Oporto 2	9 776	16 352	84 511	115 000
Gyllenstiernsgatan, 10 Infanteristen 1	5 378	6 823	73 316	108 000
Grev Turegatan 10, Skvalberget 16	10 286	14 486	76 000	169 000
Malmskillnadsgatan 54, Polacken 30	124 699	160 009	182 000	420 000
Inedalsgatan 4, Vårdtornet 9	31 329	34 252	95 735	133 000
Djurgårdsslätten 86, Spetsbergen 14	8 186	9 719	27 683	34 100
Tärnaby, 4 fritidshus Laxnäs 1:101	463	1 076	1 288	1 717
Gesunda, 6 fritidshus Häradsarvet 212:16	1 761	4 767	1 663	2 217
Öland, 6 fritidshus Hörninge 9:73,74,78, 79,84,85	480	3 534	5 099	6 799
Klövsjö, 2 fritidshus Klövsjö 6:328 - 6:329	3 913	4 570	1 734	2 312
<b>Summa</b>	<b>235 403</b>	<b>308 175</b>	<b>797 418</b>	<b>1 379 145</b>

Uppgivet bedömt marknadsvärde har erhållits från extern värderingsfirma vintern 2015. Motsvarande värde för fritidshusen är beräknat utifrån ett antagande att taxeringsvärdet är cirka 75 % av marknadsvärdet. Uppskjuten skatt om 22,0 %, vid en försäljning av samtliga fastigheter, kan beräknas till cirka 251 623 (242 562) tkr. Taxerat värde på marken uppgår till 454 078 (454 078) tkr. Fastigheterna är fullvärdeförsäkrade.

Fastigheten Klövsjö 6:330 har sålts och köparens tillträde skedde den 4 april 2016. Under 2017 har inga köp eller försäljningar av fastigheter skett.

**Not 7 - Inventarier**

	2017	2016
<b>Akkumulerat anskaffningsvärde</b>		
Vid årets början	44 705	42 704
Nyanskaffningar	1 313	2 289
Avyttringar	-	-
Utrangeringar	-511	-288
<b>Akkumulerat anskaffningsvärde vid årets slut</b>	<b>45 507</b>	<b>44 705</b>
<b>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</b>		
Vid årets början	-39 699	-37 364
Årets avskrivning	-2 427	-2 623
Avyttringar	-	-
Utrangeringar	511	288
<b>Akkumulerade avskrivningar vid årets slut</b>	<b>-41 615</b>	<b>-39 699</b>
<b>Bokfört värde</b>	<b>3 892</b>	<b>5 006</b>

**Not 8 - Värdepappersförvaltning**

	2017	2016
<b>Finansiella intäkter</b>		
Ränteintäkter	-	1 229
Utdelningar	50 718	41 989
	50 718	43 218
<b>Finansiella kostnader</b>		
Förvaltningskostnader	-1 467	-1 479
Ränta Visions pensionsstiftelse	-35 842	-37 177
Övriga räntekostnader	-114	-527
Nedskrivningar	-1 440	-1 440
	-38 863	-40 623
<b>Reavinst/reaföruster</b>		
Kapitalvinster värdepapper	247 693	102 277
Kapitalföruster värdepapper	-13 377	-7 757
	234 317	94 520
<b>Summa värdepappersförvaltning</b>	<b>246 171</b>	<b>97 115</b>

**Not 9 - Förändring av periodiseringsfond**

	2017	2016
Periodiseringsfond, årets avsättning	-70 000	-35 000
Periodiseringsfond, årets återföring	15 142	21 820
<b>Summa</b>	<b>-54 858</b>	<b>-13 180</b>



## Not 10 - Skatt

Vision är skyldig att betala skatt på näringsverksamhet, kapital- och fastighetsinkomst samt kapitalvinst. Dessutom betalar förbundet fastighetsskatt. Fastighetsskatten ingår i driftskostnaderna för fastigheterna. På avsättning till pensionsstiftelsen och övriga pensionskostnader betalas så kallad särskild löneskatt, skatten redovisas som personalkostnad. Vision redovisar uppskjuten skatt på skillnaden mellan skattemässigt och bokfört värde på byggnader.

	2017	2016
Aktuell skatt för året	47 793	24 941
Aktuell skatt hänförlig till tidigare år	-187	-181
Uppskjuten skatt för året	1 709	1 155
Uppskjuten skatt hänförlig till tidigare år	-	2
<b>Redovisad skatt</b>	<b>49 315</b>	<b>25 918</b>
<b>Avstämning av effektiv skattesats</b>		
<i>Redovisat resultat före skatt i skattepliktiga verksamhetsdelar</i>		
Fastighetsförvaltning inkl internhyra	18 698	19 157
Värdepappersförvaltning	245 478	97 264
Annonsförsäljning och övrig skpl. försäljning	1 642	1 046
Bokslutsdispositioner	-54 658	-13 180
<b>Totalt</b>	<b>211 160</b>	<b>104 287</b>
<i>Skatt på redovisat resultat enligt gällande skattesats (22%)</i>	46 455	22 943
<b>Skatteeffekt av:</b>		
Fastighetsförvaltning - ej avdragsgilla kostnader	3	3
Fastighetsförvaltning - ej skattepliktig utdelning	-5	-6
Fastighetsförvaltning - uttagsbeskattning	1 578	1 678
Värdepappersförvaltning - ej skattepliktiga intäkter	6	-4
Värdepappersförvaltning - ej skattepliktig utdelning	-215	-215
Värdepappersförvaltning - ej skattepliktig reavinst	0	0
Värdepappersförvaltning - skatt på schablonintäkt	1 606	1 527
Schablonränta på periodiseringsfonder	75	171
Aktuell skatt hänförlig till tidigare år	-188	-181
Uppskjuten skatt hänförlig till tidigare år	0	2
<b>Redovisad skatt</b>	<b>49 315</b>	<b>25 918</b>

## Not II - Andra långfristiga värdepappersinnehav

Exponering och risker i kapitalförvaltningen begränsas genom de regler som förbundsstyrelsen fastställt i Visions placeringspolicy. De viktigaste riskerna presenteras nedan.

### Risk för värdenedgång

Denna risk avser risker för kursnedgång på aktierna. Aktierisken hanteras genom regler för riskspridning genom begränsningsregler kring att placera i enskilda bolag. Derivatinstrument är inte tillåtna i förvaltningen. Möjligheten att placera i utländska aktier och aktiefonder begränsas som en maximal andel av den totala aktieportföljen. För placeringarna finns också etiska riktlinjer fastställda. Aktierisken är den mest betydande risken i Visions förvaltning.

### Likviditetsrisk

Likviditetsrisk innebär risk för att inte kunna disponera likvida medel för att möta Visions finansiella behov. För

att säkerställa att likviditeten kan anpassas till Visions behov ska portföljen enligt Placeringspolicy endast innefatta noterade aktier och aktiefonder samt bestå av lägst 30 % räntebärande papper. Likviditetsrisken bedöms som låg.

### Kreditrisk

Med kreditrisk menas att utfärdaren av ett skuldebrev eller banken inte kan fullgöra sina förpliktelser. Kreditrisken begränsas dels av att begränsningsregler per utgivare men även av att placeringar endast får ske i obligationer som är utgivna av svenska staten, av staten garanterade värdepapper, kommuner och landsting, bostadsfinansieringsinstitut samt av företag med en kreditrating motsvarande investmentgrade. Kreditrisken bedöms som låg.

Värdepapper	2017-12-31		2016-12-31	
	Bokfört värde	Marknadsvärde	Bokfört värde	Marknadsvärde
Aktiefonder	596 103	1 008 721	676 996	1 070 233
Blandfonder	113 795	144 603	113 777	144 603
Räntefonder	691 416	696 532	590 936	609 713
Aktier	702 339	795 325	513 533	663 075
<b>Summa</b>	<b>2 103 654</b>	<b>2 645 181</b>	<b>1 895 241</b>	<b>2 487 625</b>

Per den 31 december 2017 överstiger marknadsvärdet det bokförda värdet med 541 527 tkr (592 384 tkr). Vid en försäljning av samtliga långfristiga värdepappersinnehav uppkommer en uppskjuten skatt (22%) om 119 136 tkr (130 324 tkr).

Övriga andelar	Andel	Eget kapital	Varav årets resultat	Bokfört värde	Nominellt värde
Bergendal Meetings ekonomisk förening Organisationsnummer 714800-1899 med säte i Sollentuna, Stockholms län	16,3%	62 202	8 794	1 545	3 396
Futurion AB Organisationsnummer 556008-4967 med säte i Stockholms kommun, Stockholms län	10,1%	26 251	-10 580	0	5

Det bokförda värdet redovisas som långfristiga värdepappersinnehav och ingår i posten aktier i specifikationen över värdepapper ovan. Futurion har under året tilldelats ett aktieägartillskott om 1 440 tkr, vilket skrivits ned i sin helhet.



**Not 11 - Andra långfristiga värdepappersinnehav (forts)**

	2017	2016
Ingående anskaffningsvärde	1 895 241	1 809 917
Årets inköp	1 193 431	463 571
Årets avyttring	-983 578	-376 807
Nedskrivningar	-1 440	-1 440
Utgående anskaffningsvärde	2 103 654	1 895 241
<b>Bokfört värde</b>	<b>2 103 654</b>	<b>1 895 241</b>

**Not 12 - Övriga fordringar**

	2017-12-31	2016-12-31
Fordringar studiestiftelser	126	147
Saldo skattekonto	2 443	7 606
Fordran för likvid av sålda värdepapper	2 551	3 035
Övriga fordringar	56	93
<b>Summa</b>	<b>5 177</b>	<b>10 881</b>

**Not 13 - Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter**

	2017-12-31	2016-12-31
Förutbetalda kostnader	6 686	6 534
Övriga upplupna intäkter	42	199
<b>Summa</b>	<b>6 728</b>	<b>6 733</b>

**Not 14 - Kortfristiga placeringar**

	2017-12-31	2016-12-31
Fordringar Diskretionär förvaltning	13 325	17 455
Övriga kortfristiga placeringar	54	-
<b>Summa</b>	<b>13 379</b>	<b>17 455</b>

**Not 15 - Förslag till vinstdisposition**

Enligt upprättad årsredovisning uppgår förbundets egna kapital till 1 713 652 tkr varav 1 275 710 tkr avser ändamålsbestämda medel. Förra årets resultat uppgår till 63 563 tkr och årets resultat uppgår till 129 406 tkr.

Årets balanserade medel uppgår till 437 941 628 kr. Enligt förbundsmötets beslut 2016 görs ingen avsättning till konfliktfonden för år 2017.

**Styrelsen föreslår förbundsmötet besluta att:**

52 410 000 kr	avsätts till överskotts-/budgetfond avseende 2016 års vinstmedel
123 600 000 kr	avsätts till överskotts-/budgetfond avseende 2017 års vinstmedel
261 931 628 kr	balanseras i ny räkning
<b>437 941 628 kr</b>	

## Not 16 - Obeskattade reserver

	2017-12-31	2016-12-31
<b>Periodiseringsfonder</b>		
- Avsatt vid taxering 2012	-	15 142
- Avsatt vid taxering 2013	19 864	19 864
- Avsatt vid taxering 2014	25 700	25 700
- Avsatt vid taxering 2015	38 800	38 800
- Avsatt vid taxering 2016	44 000	44 000
- Avsatt vid taxering 2017	35 000	35 000
- Avsatt vid taxering 2018	69 800	-
<b>Summa</b>	<b>233 164</b>	<b>178 506</b>

## Not 17 - Skuld till Visions pensionsstiftelse

	2017-12-31	2016-12-31
Visions pensionsstiftelse	394 271	396 149
<i>Ställda säkerheter för övriga skulder</i>	<i>Marknads- värde</i>	<i>Uttagna pantbrev</i>
Fastighetsinteckningar		
Polacken 30	420 000	176 250
Sjöhästen 5	71 600	25 125
New York 7	108 000	39 750
New York 6	109 000	44 250
Oporto 2	115 000	45 000
Vårdtornet 9	133 000	49 500
Tamburmajoren 11	98 400	830
Infanteristen 1	108 000	3 690
Skvalberget 16	169 000	4 900
Spetsbergen 14	34 100	15 000
<b>Summa</b>	<b>1 366 100</b>	<b>404 295</b>

De pantbrev som lämnats i fastigheterna är de enda uttagna fastighetsinteckningar som lämnats i pant till annan. Se även not 5 avseende uppgivet marknadsvärde. Samtliga pantbrev har lämnats i pant till Visions Pensionsstiftelse.

## Not 18 - Övriga skulder

	2017-12-31	2016-12-31
Köpta ej likviderade värdepapper	529	1 114
Personalens preliminärskatt	3 539	3 223
Mervärdesskatt	77	24
Förskott bank ej erhållna medlemsavgifter	7 200	7 200
Övriga skulder	1 130	701
<b>Summa</b>	<b>12 475</b>	<b>12 262</b>



**Not 19 - Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter**

	2017-12-31	2016-12-31
LO/TCO Rättsskydd	183	1 459
Förutbetalda hyresintäkter	5 765	5 205
Semesterlöneskuld	6 805	6 351
Sociala avgifter	5 681	5 282
Särskild löneskatt	4 773	9 261
Upplupna fastighetsrelaterade kostnader	5 410	7 402
Övriga upplupna kostnader	6 419	5 543
<b>Summa</b>	<b>35 036</b>	<b>40 503</b>

**Not 20 - Eventualförpliktelser**

	2017-12-31	2016-12-31
Borgensåtagande för personal	131	164
TCOs borgensring (500 kr/medlem)	-	63 971
<b>Summa</b>	<b>131</b>	<b>64 135</b>

**Not 21 - Händelser efter bokslutsdagen**

Inga händelser av väsentlig karaktär har inträffat efter bokslutsdagen.

Stockholm den 15 mars 2018



Veronica Magnusson  
Förbundsordförande



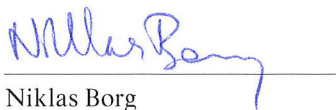
Ove Jansson  
1:e vice förbundsordf.



Michael Karlsson  
2:e vice förbundsordf.



Bengt-Anders Alvenes



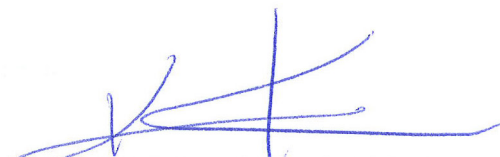
Niklas Borg



Dalia Eid



Monika Göl



Katarina Holmqvist




Lars-Åke Josefsson



Hans-Jörgen Kronqvist



Maria Lindeberg



Anna Nilsson



Annica Skoglund  
Personalklubbens representant

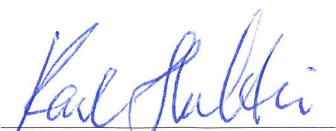
Vår revisionsberättelse har lämnats den 29 mars 2018



Thomas Lönnström  
Auktoriserad revisor



Marie Sandström  
Förtroendevald revisor



Karl Hultin  
Förtroendevald revisor



# Revisionsberättelse

Till förbundsmötet i Vision, organisationsnummer 802001-8019

## Rapport om årsredovisningen

### Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för år 2017. Förbundets årsredovisning ingår på sidorna 49-70 i detta dokument.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av förbundets finansiella ställning per den 31 december 2017 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att förbundsmötet fastställer resultat- och balansräkningen.

### Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Revisorernas ansvar enligt denna sed beskrivs närmare i avsnitten Den auktoriserade revisorns ansvar samt De förtroendevalda revisorernas ansvar.

Vi är oberoende i förhållande till förbundet enligt god revisionssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

### Annan information än årsredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och återfinns på sidorna 1-49. Det är styrelsen som har ansvaret för denna andra information.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

### Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild

enligt årsredovisningslagen. Styrelsen ansvarar även för den interna kontroll som den bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen för bedömningen av förbundets förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift.

### Den auktoriserade revisorns ansvar

Jag har att utföra revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige.

Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om att årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller fel och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen. Som del av en revision enligt ISA använder jag professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen.

Dessutom:

- ▶ identifierar och bedömer jag riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för mina uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på fel, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- ▶ skaffar jag mig en förståelse av den del av förbundets interna kontroll som har betydelse för min revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala mig om effektiviteten i den interna kontrollen.
- ▶ utvärderar jag lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.

- ▶ drar jag en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Jag drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om förbundets förmåga att fortsätta verksamheten. Om jag drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste jag i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Mina slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett förbund inte längre kan fortsätta verksamheten.
- ▶ utvärderar jag den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Jag måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Jag måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som jag identifierat.

#### De förtroendevalda revisorernas ansvar

Vi har att utföra en revision enligt revisionslagen och därmed enligt god revisionssed i Sverige. Vårt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om att årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och om årsredovisningen ger en rättvisande bild av förbundets resultat och ställning.

## Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

#### Uttalande

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning av för år 2017.

Vi tillstyrker att förbundsstyrelsen beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

#### Grund för uttalande

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige.

Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till förbundet enligt god revisorssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har i övrigt fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

#### Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.


#### Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot i något väsentligt avseende företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot förbundet.



Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot förbundet.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder den auktoriserade revisorn professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på den auktoriserade revisorns professionella bedömning och övriga valda revisorers bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för förbundets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet.

Stockholm den 29/3 2018



Thomas Lönnström  
Auktoriserad revisor

Karl Hultin  
Förtroendevald revisor

Marie Sandström  
Förtroendevald revisor