

Årsrapport 2018

- ▶ Verksamhetsberättelse
- ▶ Hållbarhetsrapport
- ▶ Årsredovisning



Innehåll

Verksamhetsberättelse 2018	3
Ordförande Veronica Magnusson om 2018.....	4
Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor	6
Mål: Öka i facklig styrka	8
Rekordmånga medlemmar i Vision	8
Medlemslöfte: Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.....	10
Vision direkt	10
Utbildningsverksamheten 2018.....	11
Vision.se under 2018	11
Nyhetsbrev.....	12
Sociala medier	12
Press	12
Tidningar	12
Engagemangskiosken.....	13
Hjärtefråga: Lön och villkor.....	14
Utvecklat stöd i den lokala löneprocessen.....	14
Avtalsrörelse.....	14
Pensioner	14
Hjärtefråga: Hållbart arbetsliv – mer arbetsglädje	15
Arbetsmiljö.....	15
Samverkan kring psykisk ohälsa	15
Uppdrag Etablering	15
Schyst arbetsliv och mångfald	15
Jämställdhet.....	16
Hjärtefråga: Chefens förutsättningar.....	17
Chef inom socialt arbete	17
Chefers förutsättningar.....	17
Hjärtefråga: Framtidens arbetsliv.....	18
Framtidens socialtjänst - #framsoc	18
Välfärdsteknologi.....	18
Hjärtefråga: Fair Union.....	19
Hållbar upphandling.....	19
Pridefestivaler.....	19
Internationella utvecklingsprojekt.....	19
Internationella stipendier	20
Solidaritetsfonden.....	20
Internationellt arbete.....	20
Förbundsområdet.....	21
Hållbart engagemang	22
Framtidens arbetsplats	22
Hållbarhetsrapport 2018	23
Inledning	24
Våra värderingar och principer	25
Förbundsordförande har ordet: Vision påverkar för ett hållbart arbetsliv.....	26
”Vi studenter ställer krav på framtidens arbetsgivare”	28
Affärsmodell	30
Visions intäktskällor	30
Visions produktion.....	31
Visions produkt.....	31
Vision och de globala målen	32
Visions viktigaste hållbarhetsområden	33
Visions väsentlighetsmatrix.....	33
Analys.....	34
Dialog med leverantör.....	34
2019 - Utvecklad dialog med intressenter.....	34
Personal	35
Policyer och riktlinjer	35
Beskrivning av hållbarhetsfrågan	35
Policyer och efterlevnad	35
Framtidens arbetsplats- ett internt förändringsarbete.....	36
Resultat av policyer med mera	37
Risker	37
Möjligheter	37
Nyckeltal	37
Sociala förhållanden	38
Policyer och riktlinjer	38
Beskrivning av hållbarhetsfrågan	38
Policyer och efterlevnad.....	38
Kansliorganisationens arbete med allas lika rättigheter och möjligheter	39
Resultat av policyer med mera	39
Risker	39
Möjligheter	40
Nyckeltal.....	40
Mänskliga rättigheter.....	41
Policyer och riktlinjer	41
Beskrivning av hållbarhetsfrågan	41
Policyer och efterlevnad.....	41
Resultat av policyer	42
Risker	42
Möjligheter	42
Nyckeltal.....	42
Situationen i Egypten.....	44
Motverkande av korruption.....	45
Policyer och riktlinjer	45
Beskrivning av hållbarhetsfrågan	45
Policyer och efterlevnad	45
Resultat av policyer	46
Risker	46
Nyckeltal	46
Miljö.....	48
Beskrivning av hållbarhetsfrågan	48
Material/Inköp.....	49
Utsläpp av växthusgaser	50
Energi	52
Avfall	53
Sammanfattning	54
Revisorns yttrande.....	55
Årsredovisning	56
Förvaltningsberättelse	57
Hållbarhetsrapport	59
Flerårsöversikt.....	60
Resultaträkning.....	61
Balansräkning.....	62
Balansräkning.....	63
Kassaflödesanalys.....	64
Eget kapital	65
Upplysningar enskilda poster	66
Revisionsberättelse	79

Verksamhetsberättelse 2018





Ordförande Veronica Magnusson om 2018

Hur vill du beskriva 2018?

”Som året då vi vågat drömma för att kunna agera här och nu. Vi har tagit viktiga steg i att bygga framtidens arbetsliv. Vision har jobbat länge för ett mer mänskligt arbetsliv. ”Jag är ingen maskin” gäller än – vi ska må bra på jobbet och vår kompetens ska tas tillvara, också när arbetslivet blir mer digitaliserat. 2018 har vi använt Vision för att realisera våra drömmar och det har gett konkret resultat.”

Vad är du mest stolt över?

”Alla insatser som medlemmar och förtroendevalda gör på arbetsplat-

serna varje dag. Jag är också stolt över att vi tagit modiga beslut på Förbundsområdet. Vi ska utveckla Vision och skapa mer inflytande för fler medlemmar. Det krävs mod att förändra strukturer.”

I januari 2019 hade Vision 197 000 medlemmar, vilket var ett nytt rekord. Varför tror du att Vision växer så mycket?

”För att vi fortsätter jobba målmedvetet med att rekrytera medlemmar och för att alla vi som är engagerade i Vision ställer frågan om medlemskap. 2018 har vi haft starkare närvaro på arbetsplatser, lärosäten och syns via husbilarna och i TV. Visions styrka är att vi skapar inflytande och anstränger oss för att jobba med det som är viktigt för våra medlemmar.”

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

”Att träffa medlemmar på deras arbetsplatser och att följa alla fackliga segrar. Det starkaste ögonblicket var när en person berättade för mig hur avgörande det har varit för hennes barn att Vision tar tydlig ställning för att arbetslivet ska vara öppet. Det gjorde att en ung person vågade komma ut. Då grät jag en skvätt över att vi kan spela roll så konkret.”

Vilka är de viktigaste frågorna för Visions medlemmar?

”Att ha rätt förutsättningar att göra sitt jobb och samtidigt må bra. Det kan handla om många olika saker; lön, arbetsmiljö eller att vi ska behandlas lika, fast vi är olika. Oavsett hur det tar sig uttryck så har Vision verktyg som ger medlemmar möjlighet att utvecklas i sitt yrke och påverka sin arbetsplats. Varje medlem ska kunna göra sitt jobb till sin dröm.”

Vilka utmaningar behöver Vision ta tag i 2019?

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

”Vi ska fortsätta växa för att behålla och öka vår styrka och våra möjligheter att påverka.”

Vad var det viktigaste som hände i Vision 2018?



**Michael Karlsson,
ledamot i förbundsstyrelsen**

”För mig är det viktigaste som hänt att vi fortsätter växa i medlemsantal och har ett starkt fokus på rekrytering av nya medlemmar. Förbundsområdet är också en av årets viktigaste händelser, där vi tog många beslut som syftar till att modernisera våra demokratiska processer och involvera fler i våra beslut och öka engagemanget i Vision.”

Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor 2018

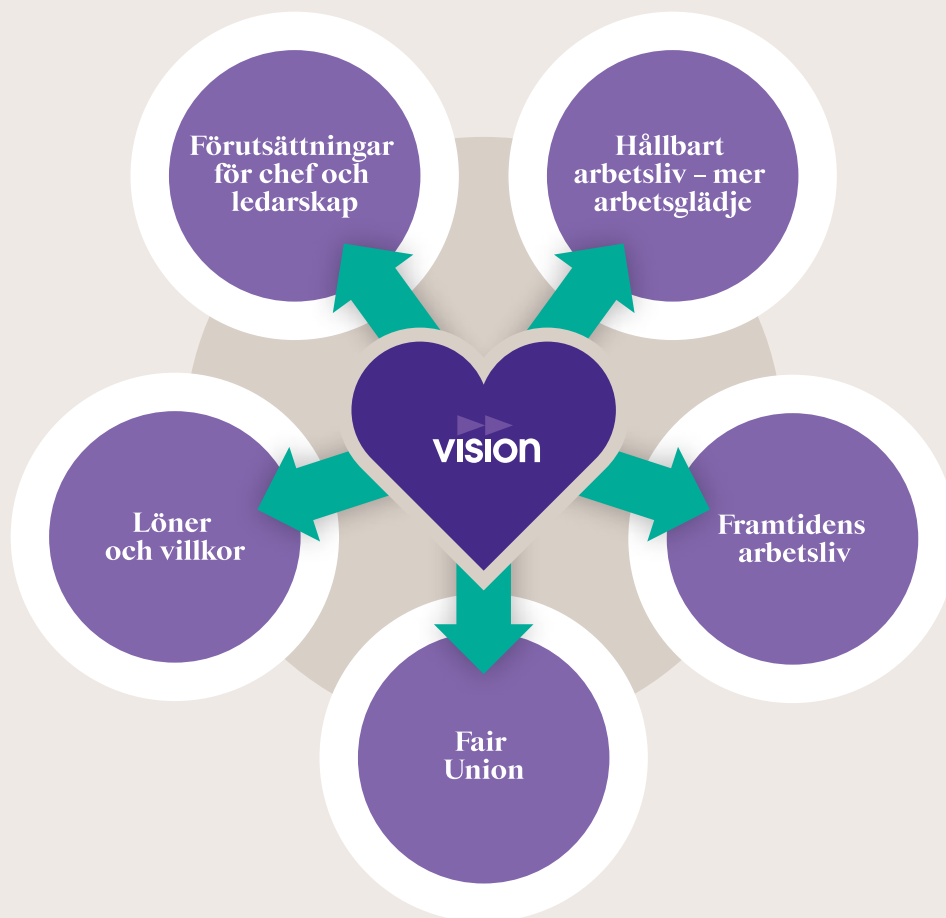
Visions mål är att vara starka på arbetsmarknaden – och genom den styrkan åstadkomma resultat för medlemmarna. Hela organisationen hade som mål att totalt rekrytera minst 1 900 nya medlemmar per månad under 2018.

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 2018 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 FN:s 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 åttonde året i rad. Sista december 2018 hade Vision totalt 197 336 medlemmar inklusive studenter och pensionärer. Det är en nettoökning med 1,2 procent jämfört med året innan. 138 468 av medlemmarna är yrkesverksamma, 18 881 är studenter och 39 987 är pensionärer. 23 412 personer valde att bli medlemmar i Vision under 2018. Av dessa var 17 500 yrkesverksamma och 5 912 studenter.

Största yrkesgrupperna

Visions största yrkesgrupper finns inom administration, socialt arbete, chefer, teknik och miljö och samhälle och politik. Bland nya medlemmar ökar vi inom socialt arbete, samhälle och politik samt upphandling.

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 rekryteringsätt

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. Vi genomförde även en kortare kampanj i juni då den som värvade fick välja mellan en Visions-ryggsäck och ett Visions-paraply. 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 11,6 procent av de nya medlemmarna 2018 var studenter som blivit yrkesverksamma medlemmar.

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

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

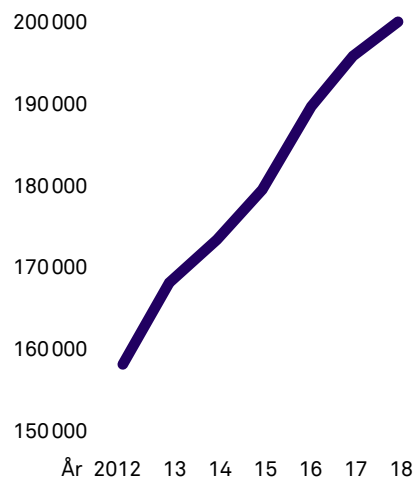
Husbilsturné över hela landet

Under 2018 har hundratals orter runt om hela landet besökts av Visions husbil – Visions mobila center.

Visions center i Västerås satte tonen med sin husbilsturné 2017. 2018 blev alla Visions sju center mobila och åkte ut på husbilsturné



Medlemsutveckling





för att stärka dialogen på arbetsplatserna. Förtroendevalda och anställda i Vision har träffat tusentals medlemmar och potentiella medlemmar på olika arbetsplatser för att berätta om Vision. Turnén startade den 22 mars med besök i Karlstad och avslutades 8 november på landstinget i Sörmland.

Tillsammans har vi haft en dialog kring hur medlemmar och potentiella medlemmar har det på jobbet, på många ställen kunnat överlämna konkreta förslag på förbättringar till arbetsgivarna och – inte minst – berättat om vad ett medlemskap i Vision innebär.

Rekryteringsdag och rekryteringsgala

Under Rekryteringsdagen och Rekryteringsgalan den 1 februari 2018 fick vi chansen att uppmärksamma rekryteringsstjärnor runt om i landet och utbyta erfarenheter. Syftet med galan var att sprida goda exempel och att göra varandra bättre, samt att hylla Visions rekryteringshjältar och tillsammans fira rekryteringssegrar.

Årets Rekryteringsstjärna utsågs, priset gick till Maria Högberg från Älvkarlebyavdelningen.

Förbundsstyrelsens specialpris gick till Norrköpingsavdelningen.

Vad var det viktigaste som hände i Vision 2018?



Eva-Lena Gunningberg,
ledamot i förbundsstyrelsen
”Förbundsötet i Solna, där vi tog många och viktiga beslut inför framtiden bland annat antogs många av förslagen i rapporten ”Utvecklad organisation för inflytande och engagemang”. Viktigt är även att vi för ättönde året i rad ökar i antal medlemmar.”

Vinnare i de olika kategorierna

Kategori: Bolag fler än 40 medlemmar
Vinnare: Stockholms Stadsmission
Vision
Antal nya medlemmar (%): 31,19%

Kategori: Bolag färre än 40 medlemmar
Vinnare: Vision Dalatrafik
Antal nya medlemmar (%): 77,42%

Kategori: Kommun fler än 250 medlemmar
Vinnare: Vision avd 018 i Falkenberg
Antal nya medlemmar (%): 19,01%

Kategori: Kommun 101-250 medlemmar
Vinnare: Klippanavdelningen
Antal nya medlemmar (%): 33,33%

Kategori: Kommun färre än 100 medlemmar
Vinnare: Visionsklubben Knivsta kommun
Antal nya medlemmar (%): 31,40%

Kategori: Stift
Vinnare: Stiftsavd Härnösands stift (Sundsvall)
Antal nya medlemmar (%): 16,74%

Kategori: Landsting
Vinnare: Vision Region Uppsala
Antal nya medlemmar (%): 12,72%

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

Vision direkt

Vision Direkt är Visions 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 2018 hade Vision Direkt 100 000 kontakter. Av dessa var 65 000 telefonsamtal, 30 000 mejl och 3 000 chatsamtal. 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 ansvarade för ett antal hundra inlägg från medlemmar och andra på Visions facebook-sidor. Kontakterna var en blandning av raka frågor, kritik och beröm, inte minst som resultat av Visions inlägg i olika frågor.

Under året blev 2 300 personer medlemmar i Vision efter kontakter med Vision Direkt. Många som kontaktade Vision Direkt för att begära utträde beslöt också att stanna kvar i förbundet efter en dialog med en rådgivare.

Under 2018 tog det i snitt 45 sekunder efter knappvalet i telefonen innan man kom fram till en rådgivare. På grund av GDPR, EU:s nya europeiska förordning för att skydda personuppgifter, införde Vision Direkt en personlig digital identifiering i knappvalet.

Vision Direkt svarade för rådgivningen för Chef Direkt, med totalt 2 300 kontakter från medlemmar som är chefer. Dessutom hade Vision Direkt 150 kontakter för Fackligt center för papperslösa, vars rådgivning Vision stått för i alla de tio år då det förbundsgemensamma centret har funnits.

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

Ett antal nya rådgivare anställdes under året, vilket gav god påfyllnad av kunskap och erfarenheter. Ett annat sätt att öka kunskapen i rådgivargruppen var att arrangera nio egna miniseminarier om de ämnen som var mest relevanta.

Vision Direkt fick under året samordningsansvaret för ärendeutvecklingen i kansliet. Arbetet har skett tillsammans med centren i Malmö, Stockholm, Sundsvall och Västerås. Syftet har varit att göra hanteringen mer effektiv och enhetlig av inkommande förfrågningar till kansliet från arbetsgivare och förtroendevalda.

Vision Direkt ansvarade för faktabanken Fakta Direkt. Den vänder sig sedan några år tillbaka också till förtroendevalda som kan ha mycket hjälp av den i sina uppdrag.



Under året blev
2 300 personer
medlemmar i Vision
efter kontakter med
Vision Direkt.


Utbildningsverksamheten 2018

Vision erbjuder kortare och längre fysiska utbildningar, kurser, seminarier och e-utbildningar till medlemmar och förtroendevalda. Under året har vi genomfört 89 fysiska utbildningstillfällen och 25 webbseminarier med totalt 1 276 deltagare. 4 732 medlemmar och förtroendevalda har deltagit i någon av våra e-utbildningar.

Vi har fortsatt ta steg i utvecklingen av formerna för digital utbildning och blandade upplägg med ett ökat antal webbseminarier, filmer och omarbetning av befintliga utbildningar. Här kan bland annat nämnas utbildningen för huvudskyddsombud som lanserades i sin nya form i november, arbetet med den webbaserade utbildningen för Vision-ombud och filmen "Intresseförhandling - från fikabord till resultat". Under året slutfördes också arbetet med den normkritiska utbildningen "En arbetsplats för alla". I arbetet med att skapa bättre förutsättningar för ett modernt utbildningsstöd har också en förstudie för en ny utbildningsportal genomförts under hösten 2018.

Vid förbundsområdet i september beslutades sex övergripande principer för ett utbildningsstöd som gör skillnad. Principerna är resultatet av det gedigna arbete som gjorts med att utreda och analysera utbildningsstödet i Vision sedan förbundsområdet 2016. De utgör ramen för det framtida utbildningsstödet i förbundet och utifrån beslutet har ett arbete inletts med att prioritera och planera arbetet med att förverkliga principerna. Detta är ett arbete som under ledning av utbildningsgruppen kommer att involvera hela förbundet genom en referensgrupp.

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



4 732 medlemmar
och förtroendevalda
har deltagit i
någon av våra
e-utbildningar.

Vision.se under 2018

Under det gångna året har antalet besökare på vision.se legat på samma nivå jämfört med året innan. Vi har haft 2 287 502 besökare.

De mest besökta sidorna under året har varit:

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

De vanligaste trafikällorna (varifrån besökarna kommer):

- ▶ Google organiskt
- ▶ Direkttrafik
- ▶ Google annonsering
- ▶ Nyhetsbrev
- ▶ Facebook
- ▶ Bing

GDPR

Under våren har ett stort arbete analys- och anpassningsarbete utförts på vision.se samt i våra mätverktyg för GDPR. Arbetet med GDPR fortsätter kontinuerligt och är något som vi har med i varje ny funktionalitet som vi tar fram.

A-/B-testning

Vi har under året genomfört A-/B-testning av våra landningssidor för Google AdWords. Detta har lett till att vi har optimerat sidorna för att uppnå bäst resultat.

Appen för förtroendevalda

Under hösten lanserade Vision en app för förtroendevalda. Appen förenklar det fackliga uppdraget för de förtroendevalda genom tillgång till fv-mejlen, lönestatistik, kurser och aktiviteter, min avdelning med kontaktuppgifter till övriga förtroendevalda samt kontakt till Vision Direkt. I appen finns även värva medlem där förtroendevalda på ett enkelt och snabbt sätt kan registrera nya medlemmar. Bara ett fåtal uppgifter krävs och sedan skickas ett mail till den nya medlemmen som får komplettera de övriga uppgifterna.

Nyhetsbrev

Vision har skickat ut 1,6 miljoner nyhetsbrev under 2018. Öppningsfrekvensen varierar beroende på målgrupp men den genomsnittliga öppningsfrekvensen ligger på cirka 30 procent.

Sociala medier

Engagemanget på Visions konton i sociala medier har under 2018 fortsatt att öka stort. Vision använder främst Facebook, Instagram, Twitter och LinkedIn som sociala plattformar. Antalet följare har ökat i alla kanaler under 2018 och den största kanalen är Visions huvudsida på Facebook som 31 december 2018 hade drygt 28 398 följare. Vid samma tidpunkt hade Vision 5 141 följare på Twitter och 2 097 följare på Instagram. Vision har också en Facebooksida för chefsmedlemmar som följs av 3 564, en Facebooksida för studentmedlemmar med cirka 3 811 följare samt en sluten grupp för förtroendevalda med 1 664 medlemmar. I förtroendevalda-gruppen kan medlemmarna ta del av viktiga nyheter, dela med sig av sina egna erfarenheter, ställa frågor samt diskutera olika angelägenheter. Vision beslutade att starta en tillfällig diskussionsgrupp på Facebook inför Förbundsmötet 2018 som togs bort ett par månader efter Förbundsmötets slut. Gruppen fanns till för de som ville diskutera diverse motioner med andra medlemmar i Vision. Slutligen följs Tidningen Visions Facebooksida av 3 702 personer. Utöver plattformarna som Vision har kanaler på som drivs från resurscentret i Stockholm har många avdelningar runt om i landet sina egna sociala kanaler.

Press

Vi mäter vår publicitet i traditionella och sociala medier genom medieanalyser som visar att Vision är omtalat i framförallt följande ämnen: arbetsmiljö, socialtjänst, chefer, avtal och löner samt jämställdhet. Våra talespersoner, det vill säga personer från Vision som blir citerade i media, finns i cirka 60 procent av alla artiklar vilket är högt jämfört med andra förbund. 2018 har Vision omskrivits i 2 650 artiklar i traditionella medier och av dessa har cirka 12 procent positiv tonalitet och 3 procent negativ tonalitet. Under 2018 har följande nyheter uppmärksammats mest: rapporten om medicinska sekreterares arbetsvillkor, vårt arbete om kuratorers och social arbetares förutsättningar och villkor samt nyheter om chefers förutsättningar att leda.

Tidningar

2018 producerades åtta nummer av Tidningen Vision och fyra nummer av Chefen i fokus. Tidningen Vision nådde cirka 190 000 medlemmar och Chefen i fokus drygt 19 000 chefer och HR-personer.



19 000
läsare



190 000
läsare

Redaktionen fortsatte med fördjupad yrkesbevakning till sex prioriterade yrkesgrupper; tekniker/ingenjörer, tandvård, SocialQrage (medlemmar i socialtjänsten), administratörer, samhälle/politik och medicinska sekreterare. Förutom dessa gick det även ut specialinriktade sidor till medlemmar inom områdena kultur och kyrka.

Redaktionens arbete med att öka kännedomen om yrkeseditionerna både bland förtroendevalda och bland medlemmar, har gett resultat. Yrkeseditionerna har satt sig ordentligt, speciellt bland förbundets stora medlemsgrupper som tandsköterskor, medicinska sekreterare och tekniker. Samtliga yrkeseditioner finns också samlade på vision.se/tidningenvision samt under fliken Ditt yrke.

Under 2018 producerade redaktionen också ett antal temanummer. På våren, i nummer 2 och 3, handlade det om löner och på hösten, i nummer 7, var temat förtroendevald. Till lönetemat producerades en digital, interaktiv lönekarta där medellönerna för 23 yrken i samtliga kommuner presenterades. Vi presenterade även en liknande karta över löner i landsting och regioner.

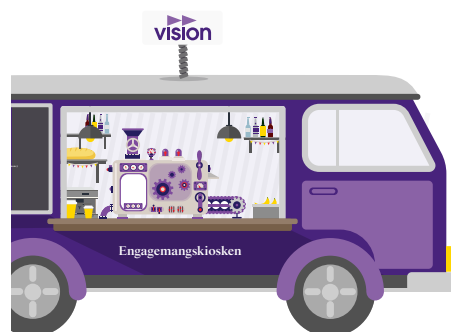
Temanumret om att vara förtroendevald riktade sig framför allt till dem som nyligen tagit på sig ett fackligt uppdrag eller funderar på att göra det. Här intervjuades bland annat fackligt förtroendevalda som berättade om sina hjärtefrågor och drivkrafter. En grundlig genomgång av förbundets utbildningar och stöd till förtroendevalda presenterades också.

Arbetsmiljöfrågor, både den fysiska arbetsmiljön och stress och kränkande särbehandling, är fortsatt viktiga frågor. Likaså en arbetsplats för alla. Flera reportage har ägnats åt HBTQ-frågor och jämställdhet.

Chefen i fokus har gått på djupet i frågor som chefernas villkor och arbetsmiljö. Teman har varit beredskap (nr 1), rekrytering och personlighetstester (nr 2), tillfälliga chefsförordnanden (nr 3) samt digitaliseringen (nr 4). Dessutom har tidningen fortsatt att inspirera läsarna genom tips och porträtt av framgångsrika chefer. Chefen i fokus har också en framträdande roll i arbetet med att synliggöra Vision som ett chefsförbund. Chefsdueller och samtal om ledarskap har under 2018 arrangerats i tidningens namn, bland annat under Socialchefsdagarna och MR-dagarna.

Engagemangskiosken

I Engagemangskiosken finns olika aktiviteter i färdiga koncept – från fika med lönetema till intresseförhandling om semesterväxling. Syftet är att inspirera förtroendevalda och medlemmar att engagera sig på sina arbetsplatser. Under 2018 har flera nya aktiviteter adderats, däribland Drömarbetsplatsen: workshop för en bättre arbetsmiljö. Totalt har 895 engagemang genomförts.



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2018?



Dalia Eid
ledamot i förbundsstyrelsen

”Det viktigaste som hände 2018 är alla regionala och nationella dialoger vi hade med medlemmar och förtroendevalda inför förbundsmötet som ledde till de beslut och principer vi ska arbeta vidare med som förbundsstyrelse.”



Niklas Borg,
ledamot i förbundsstyrelsen

”Att vi lyckats bygga facklig struktur på många arbetsplatser där det tidigare saknats, att vi tar beslut för ökad demokrati och inflytande och att vi lagt grunden för en utbildningsverksamhet som gör skillnad.”

Hjärtefråga: Lön och villkor

Utvecklat stöd i den lokala löneprocessen

Lönen ska sättas nära individen med stöd från lokala företrädare som genom sitt arbete ger bästa möjliga förutsättningar för en god löneprocess. Vision har under året arbetat med att genom ett årshjul förtydliga förtroendevaldas roll i löneprocessen och inspirerar till aktiviteter kopplade till löneprocessen.

Tillsammans med SKL, Sveriges kommuner och Landsting, har Vision tagit fram en workshop om lönespridning för att öka kunskapen om behovet av en differentierad lönesättning.

Avtalsrörelse

Under året har ett antal mindre kollektivavtal förhandlats om med respektive motpart samtidigt som tillsvidareavtalen har genomgått sina årliga översyner. Lokala och nationella avtalsforum har genomförts. Samtliga avtal har uppdaterats för att hantera ny lagstiftning om karensavdrag.

Pensioner

Ett antal förändringar i gamla pensionsavtal för anställda inom kommun och landsting har framförhandlats tillsammans med SKL för att säkerställa framtida nivåer för de berörda grupperna som till största delen redan har gått i pension.

Vad var det viktigaste som hände i Vision 2018?



Maria Lindeberg,
ledamot i förbundsstyrelsen

”Det har hänt många viktiga saker under året men det viktigaste är ju ofrånkomligen förbundsstyrelsen. Så många bra och framåtskridande beslut som togs. Jag är stolt och glad

över delegaternas mod att fatta beslut som tar Vision in i en ny era. Med nya mötes- och utbildningsformer kommer Vision möjliggöra en ännu större delaktighet hos medlemmarna.”



Hans-Jörgen Kronqvist,
ledamot i förbundsstyrelsen

”En av de stora händelserna som jag skulle vilja lyfta fram är förbundsstyrelsen och hur spännande det ska bli att följa de stora utredningarna utbildning och utvecklad organisation för inflytande och engagemang. Härligt att Vision vill

och vågar tänka och testa nytt. Den andra händelsen som jag vill lyfta fram är rekryteringsdagen och tillhörande gala i februari. Så många människor som brinner för Vision och att fler ska få vara med och att Vision ska öka i storlek och representativitet.”

Hjärtefråga: Hållbart arbetsliv – mer arbetsglädje

Arbetsmiljö

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. Rapporten ”Använd verktygen för ett mänskligare arbete” släpptes i mars. Där uppmärksammades Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö. Över 2 000 skyddsombud och huvudskyddsombud som är medlemmar i Vision fick frågor om hur de upplevde sin egen och arbetsgivarens kunskap om föreskrifterna. Rapporten visar att föreskrifterna inte är tillräckligt kända och att utbildning behövs för både chefer och politiker.

Vision är part i organisationen Sunt arbetsliv. Vi medverkar vid framtagandet av olika verktyg och metoder för friskare arbetsplatser.

Samverkan kring psykisk ohälsa

I juni startade Vision ett samarbete med Ångestpodden om vikten av flera skolkuratorer som har förutsättningar att göra sitt jobb. ”Var är min kurator?” kallades kampanjen. Tillsammans formulerades en rad krav på landets kommunledningar. Krav för att förbättra elevhälsan men också för att göra kuratorers arbetsituation rimlig så att fler kan jobba förebyggande. Under Almedalsveckan anordnade Vision och Ångestpodden ett gemensamt frukostsamtal. Samtliga deltagare var eniga om en sak: trenden med ungas ohälsa måste brytas.

Uppdrag Etablering

Året inleddes med rapportrelease och frukostseminarium i januari om våra medlemmars förutsättningar att göra ett professionellt arbete när det gäller stöd till flyktingar och nyanlända. Rapporten ”Uppdrag Etablering” gav på många sätt en positiv bild som bryter mot den problembild som oftast målats upp. I rapporten och i frukostsamtalet framkom att många medlemmar har upplevt positiva förändringar på sina arbetsplatser som en följd av arbetet med flyktingmottagande. Verksamheter har utvecklats, man har samarbetat mer och infört nya arbetssätt.

Schyst arbetsliv och mångfald

Järvaveckan är en bra arena för Vision att sprida budskap kring ”En arbetsplats för alla”. Vision deltog på plats med tält och samtal. Bland annat anordnades ett seminarium med tema Schyst rekrytering tillsammans med Rättviseförmedlingen.

Visions mångfaldsarbete har diskuterats under året. RIM, rådet för integration och mångfald, har haft en självklar plats i Visions mångfaldsarbete. För att intensifiera och implementera det arbetet har förbundsstyrelsen beslutat att mångfaldsarbetet är en facklig kärnfråga och ska beaktas och genomsyras i allt vad Vision gör. Därmed har RIMs uppdrag upphört.

Jämställdhet

Vision medverkade i kampanjen ”Lön hela dagen”. Det är en kampanj som belyser de strukturella löneskillnaderna. Jämställdhetsdagarna genomfördes i Karlstad. Vision medverkade med monter, i seminarium och i paneler. Jämställda löner och ett mänskligare arbetsliv stod i fokus.



Hjärtefråga: Chefens förutsättningar



Chef inom socialt arbete

Visions årliga socialchefsrapport fick i år titeln ”Drömjobb i framtidens socialtjänst”. Rapporten släpptes som vanligt i samband med konferensen Socialchefsdagarna. Rapporten tog avstamp i det stora rekryteringsbehovet som finns inom kommunernas verksamhet i allmänhet och i synnerhet inom socialtjänsten. Socialtjänsten har redan idag ett tufft rekryteringsläge. Den sköra förbättring för rekrytering som Vision såg i förra årets socialchefsrapport finns kvar men i årets mätning hade vi hoppats på ytterligare steg i rätt riktning. Tvärt om menar fler socialchefer att det rent generellt har blivit svårare att rekrytera personal.

På årets Socialchefs dagar genomfördes ett uppskattat seminarium, Chefsduellen, som på ett lättligt sätt tar upp dilemman som chefer kan hamna i.

Äldreomsorgsdagarna är en stor konferens där Vision möter många medlemmar och också har möjlighet att rekrytera.

Chefers förutsättningar

Vision jobbar för ett mänskligare arbetsliv - ett arbetsliv där vi känner arbetsglädje, får bidra med vår kompetens och kan vara oss själva. Chefer har en nyckelroll för att mångfaldsarbetet ska lyckas. Att jobba förebyggande med aktiva åtgärder ger en möjlighet att främja ett arbetsklimat av lika rättigheter fritt från diskriminering. Tillsammans med tre författare har Vision samlat konkreta tips för det förebyggande arbetet och tydlig information och kunskap om diskrimineringslagen. Allt finns samlat i Handbok för chefer - Diskrimineringslagens aktiva åtgärder. Boken ingår i vårt samlade arbete med mångfald där även webbutbildningar ”En arbetsplats för alla” finns.

Under året har vi deltagit i flera olika konferenser och mässor, bland annat Chefsdagarna i Tylösand och Stora Samhällsgalan.

Vad var det viktigaste som hände i Vision 2018?



Katarina Holmqvist, ledamot i förbundsstyrelsen

”Rekryteringsgalan som inledde 2018 var fantastisk, så mycket engagemang och stolta förtroendevalda. Husbilsturnéerna runt om i landet, ett bra sätt att möta förtroendevalda, medlemmar och blivande medlemmar. Förbundsmötet var självklart en av årets höjdpunkter. Gör ditt jobb

till din dröm/Hållbart arbetsliv har genomsyrat 2018, oerhört viktigt och kommer bli en utmaning även 2019. Som vanligt händer så mycket där ute.”

Hjärtefråga: Framtidens arbetsliv



Framtidens socialtjänst - #framsoc

I samband med att regeringen tillsatte en utredning 2017 vars uppgift är att göra en översyn av socialtjänstlagen startade Vision en medlemsdialog där vi tillsammans med studenter, chefer och medarbetare inom socialt arbete diskuterar framtida behov och utformning socialtjänsten. Dialogen pågår både i digital form på nätet och med workshops för att ge största möjlighet till att påverka utredningen. Dialogen pågår både i digital form på nätet och med workshops för att ge största möjlighet till att påverka utredningen. Två workshops har genomförts i Stockholm där även utredare och samordnare från utredningen medverkade.

I dialogen har det identifierats flera faktorer som tillsammans ger en bättre socialtjänst. Rapporten, *Fem faktorer för framtidens socialtjänst*, släpptes i maj. Faktorerna belyser de mest angelägna åtgärderna för att ge socialarbetare goda förutsättningar för att de mest utsatta människorna ska få ett så bra socialt stöd som möjligt.

Utredningen har fått förlängd tid fram till halvårsskiftet 2020 varför vi också förlänger dessa medlemsdialoger.

Välfärdsteknologi

Vision deltog i MVTe, mötesplats välfärdsteknologi och e-hälsa. Vision har varit med sedan starten 2015. MVTe är en konferens och mässa där kommunal vård, omsorg och socialtjänst kan möta aktörer och innovatörer i branschen. Här samlas kunskap och delas erfarenheter kring kommunernas arbete med att implementera välfärdsteknologi och e-hälsa. Vision medverkade med ett seminarium om IT-skyddsronder.

Vad var det viktigaste som hände i Vision 2018?



**Ove Jansson,
ledamot i förbundsstyrelsen**

”Även 2018 har medlemsantalet fortsatt att öka och närmar sig nu 200 000 tack vare ett stort engagemang hos många förtroendevalda och anställda! Appen för förtroendevalda var ett viktigt och uppskattat verktyg för att underlätta och förbättra stödet för förtroendevalda. Förbunds-

mötets beslut om utvecklad organisation för inflytande och engagemang är framtidsinriktade och innebär att vi utvecklar vår egen organisation med nya former av möten och inför digitala verktyg som stöd för detta.”

Hjärtefråga: 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 fokuserar på Agenda 2030, och främst finns vårt arbete inom fyra av de 17 globala målen:

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

Vision bidrar aktivt till Agenda 2030-delegationen. Delegationen har regeringens uppdrag att stödja och stimulera genomförandet av de globala målen för hållbar utveckling. För att få det medlemsnära perspektivet av det lokala arbetet med Agendan har en referensgrupp av medlemmar från olika branscher bildats.

**Vision verkar för
allas lika värde och
mot diskriminering
på arbetsplatserna.**

Projekt Fair Union

Förbundsstyrelsen initierade projektet Fair Union för att stärka och utveckla Visions position som Fair Union. Målen är att höja medvetenheten och engagemanget för hjärtefrågan Fair Union samt att minska den klimatpåverkan som Vision som organisation står för. Projektet startade 1 november och avslutas sommaren 2020.

Hållbar upphandling

I samband med KOMMEK-mässan, lyfte Vision möjligheterna att göra socialt hållbara upphandlingar. Inför konferensen gjordes en undersökning bland medlemmar som är upphandlare. En majoritet av dessa såg goda möjligheter att ställa upphandlingskrav i nivå med kollektivavtal. Men många pekade också på att det saknas en vilja från chefer eller makthavare att ställa arbetsrättsliga krav.

Pridefestivaler

Vision verkar för allas lika värde och mot diskriminering på arbetsplatserna. Därför är det självklart för Vision att vara med på Pridefestivaler. Vision deltog under året i ett flertal Pridefestivaler runt om i landet. I samband med Europride-festivalen i Göteborg medverkade Vision även i två seminarium om mångfald och inkludering.

Internationella utvecklingsprojekt

Vision bedriver internationella utvecklingsprojekt för att stödja fackförbund för offentliganställda i andra länder genom ekonomisk hjälp,

utbildning och rådgivning. Projekten innehåller också delar där olika metoder för fackligt påverkansarbete återfinns.

Vision har varit delaktig i sex utvecklingsprojekt tillsammans med Public Service International, PSI. De är:

- ▶ Projekt i Honduras, Paraguay och Swaziland drivs av enbart Vision.
- ▶ Projekt i Nordafrika drivs tillsammans med fackförbundet Kommunal.
- ▶ Projekten Refugee och Climate drivs tillsammans med Kommunal, Vårdförbundet, SSR och ST.

Internationella stipendier

Totalt har 237 ansökningar har skickats in från Visions medlemmar varav 39 har kommit från yrkesverksamma och 198 från studentmedlemmar. Visions internationella stipendium har beviljats till åtta yrkesverksamma och 12 studenter som fått 15 000 kr vardera under 2018. Pengarna har bland annat gått till att skriva uppsatser om kvinnliga migrantarbetares villkor i Thailand, undersöka hur fackförbund verkar för att höja statusen hos socialarbetare i England och besöka fackförbund i Kanada för att lära om deras arbete mot sexuella trakasserier.

Solidaritetsfonden

Solidaritetsfondens pengar används i första hand till att ge stöd åt fackliga kollegor i andra länder, som på något sätt har råkat illa ut. Årets största donation har gått till Turkiets rättshjälp.

Internationellt arbete

Den stora delen av arbetet inom de globala fackfederationerna har ägnats åt kongressförberedelser (EPSU) och kongressefterarbete (PSI). De två politikområden där Vision har varit särskilt aktivt har gällt Våld och trakasserier i arbetslivet (framförallt via TCO) samt olika frågor som hänger samman med arbetsliv och digitalisering.

Vision medverkade vid en konferens i Berlin där man diskuterade hur facken kan jobba med kollektivavtal och partsdialog för att skapa bästa möjliga förutsättningar när arbetsplatser digitaliserar och automatiseras. Vision hade ett seminarium som lyfte IT-skyddsronder.

En studieresa för förbundsstyrelsen till Bryssel och London har genomförts.

**Solidaritetsfondens
pengar används
i första hand till att
ge stöd åt fackliga
kollegor i andra
länder.**

Vad var det viktigaste som hände i Vision 2018?



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

”Det som varit mest spännande för mig under 2018 har varit allt förberedande arbete med dialoger inför förslag till förändringar till förbundsstyrelsen och det stora arbetet med hjärtefrågan framtidens arbetsliv. Många samtal med förtroendevalda i dessa frågor samt även förbundsstyrelsen i sig varit viktiga.”

Förbundsmötet



Visions förbundsmöte 2018 genomfördes i Solna den 27-29 september. 222 ombud fattade beslut om 76 motioner och andra förslag. För första gången användes ett system med direktbehandling av motioner, som möjliggjorde att icke omstridda frågor efter diskussion på förmöten kunde gå direkt till beslut vid förbundsmötet. På mötet antogs en rapport som förbundsstyrelsen lagt fram, med förslag till en utvecklad organisation för inflytande och engagemang. Nya arenor för inflytande, engagemang och handlingskraft liksom förändrad motionsbehandling och digitaliserade processer var några av delarna i rapporten.

Flest motioner rörde områdena hållbart engagemang, utbildning samt villkor. Automatisering och digitalisering i arbetslivet var tema på mötet. En workshop hölls på detta tema, och två interaktiva robotar från Linköpings Universitet fanns på plats i utställningshallen.

Ett fyllnadsval av ledamot till förbundsstyrelsen, samt av en revisorsättare skedde. På mötet valdes även ett nytt centralt valutskott för åren 2018-2020.

Förbundsmötet 2018 var ett miljödiplomerat event. Detta innebär att Vision strävade efter att minska miljöpåverkan under förbundsmötet på bästa möjliga sätt, bland annat genom val gällande ombudens färd sätt, mat som serverades, hur avfallet togs om hand och att vi anlitar en miljöcertifierad konferensanläggning.

Allt som pågick i plenum webbsändes på vision.se.

Vad var det viktigaste som hände i Vision 2018?



Monika Göl, ledamot i Visions förbundsstyrelse

"Svårt att välja det viktigast från 2018 när det sker så otroligt mycket bra. Beslut från förbundsmötet om bland annat utbildningsprinciper samt utvecklad organisation för inflytande och engagemang. Rapporten "Viktig i vården" och den genomslagskraft som den fick gav härlig energi. Det är också kul att se att vi erbjuder fler och fler webinarier."



Anna Nilsson, ledamot i Visions förbundsstyrelse

"Bland det roligaste under 2018 var att förbundsmötet beslutade om de sex utbildningsprinciperna som arbetsgruppen och förbundsstyrelsen hade lämnat som förslag. Nu kan vi jobba emot ett utbildningsstöd i särklass! Även att se att vårt internationella solidaritetsarbete ger resultat i och med att mensfrågan har kommit på den fackliga agendan, inte bara i Sverige, utan inom hela PSI (det globala facket för offentliganställda)!"

Visions förbundsstyrelse 2018

Veronica Magnusson (ordförande)
Ove Jansson (förste vice ordförande)
Michael Karlsson (andre vice ordförande)
Niklas Borg
Dalia Eid
Monika Göl
Katarina Holmqvist
Lars-Åke Josefsson
Hans-Jörgen Kronqvist
Maria Lindeberg
Anna Nilsson
Eva-Lena Gunningberg

Centrala valutskottet

Lotta Dahl
Mikael Larsson
Kamilla Lantz
Lotta Eriksson
Johan Järnström
Elisabeth Asplund
Anton Ehrlin

Visions förbundsmöte

Förbundsmötet är Visions högsta beslutande organ. Där bestäms inriktningen på Visions arbete och vilka frågor som ska prioriteras under de kommande två åren. Medlemmar kan skriva motioner till förbundsmötet om frågor som de tycker att Vision ska arbeta med.

Hållbart engagemang

Under året initierades en diskussion kring hållbart engagemang av förtroendevalda i organisationen. De såg ett behov av att föra dialog kring hur det fackliga engagemanget kan bli hållbart över tid. Initiativet resulterade i att förbundsstyrelsen beslutade att satsa på ett tema kring just hållbart engagemang med bland annat föreläsningar och workshops för förtroendevalda. 278 förtroendevalda deltog på olika workshops runtom i landet och över 400 personer har tittat på filmerna som spelades in och som handlar om självledarskap kopplat till sitt engagemang.

Framtidens arbetsplats

Vi ska vara en bra och flexibel arbetsplats för alla som jobbar på Vision. Det innebär bland annat att vi behöver jobba mer digitalt. Och vi ska vara en attraktiv och lockande arbetsgivare för de som i framtiden vill arbeta hos oss. Därför måste vi hänga på den utveckling kring arbetsplatsen och dess möjligheter som nu sker.

I maj 2017 togs ett beslut om att påbörja ett förändringsarbete som involverar hela kansliet. Detta förändringsarbete kallas idag Framtidens arbetsplats. Framtidens arbetsplats ska stötta verksamhetens behov och genomsyra det Vision står för som ett modernt fackförbund och därför kommer vi alla att behöva utveckla våra arbetssätt, vårt ledarskap, våra kontorsmiljöer och vårt IT-stöd. Beslutet om Framtidens arbetsplats grundades i Visions ansvar som fastighetsägare, att hålla förbundshuset på Kungsgatan 28 i Stockholm i gott skick. Att en renovering av förbundshuset behövdes stod klart. Men istället för att enbart renovera fastigheten, såg Vision en möjlighet att förbättra.

I april 2019 flyttar hela förbundshuset till temporära lokaler på Hangövägen 20 i Värtahamnen. Flytten tillbaka till Kungsgatan 28 beräknas ske första kvartalet 2021. Visions center genomgår samma förändringsarbete, vissa behåller nuvarande lokaler och andra har börjat titta på nya alternativ.

Under 2018 har arbetet mot Framtidens arbetsplats tagit fart. Bland annat introducerades Skype for business för alla Visions anställda vilket har blivit ett viktigt verktyg för se varandras tillgänglighet, ha möten på distans samt enklare konversationer. En stor utbildningsinsats har påbörjats, vilken ska ge verktyg och förutsättningar för att stärka och utveckla vårt ledarskap och självledarskap. Visions chefer har under 2018 deltagit vid två tillfällen. Medarbetarna påbörjar sina utbildningar i januari 2019. Förutom utbildningarna har arbetsgrupper skapats för att arbeta fram nya arbetssätt, dokumenthantering och samarbetsyta samt en supportportal.



Vi ska vara en attraktiv och lockande arbetsgivare.

Hållbarhetsrapport 2018



VISION

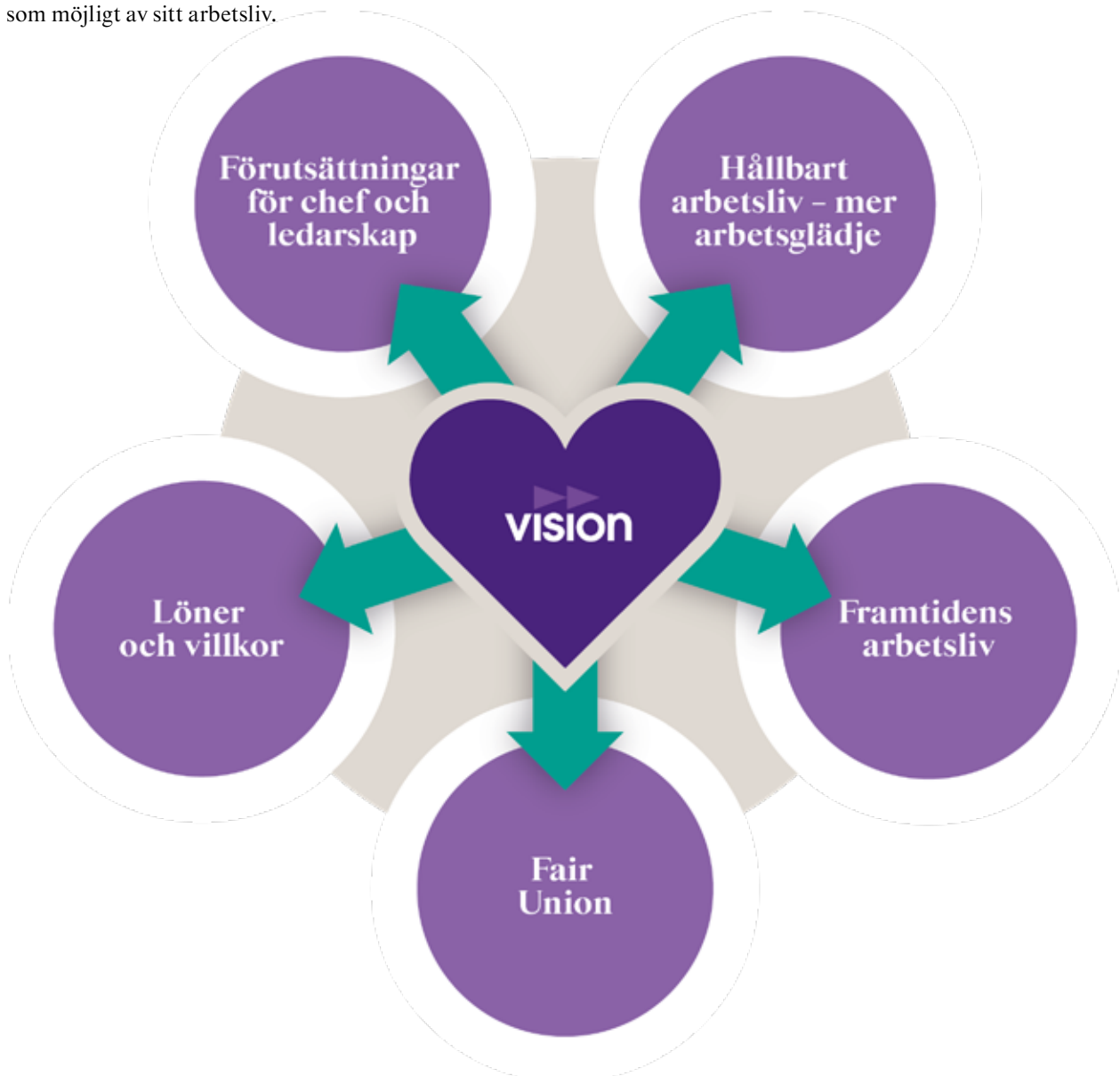


Inledning

Vision är ett fackförbund som organiserar dem som leder, utvecklar och administrerar välfärden. Våra 197 000 medlemmar är spridda över hela landet och arbetar i kommuner, regioner, kommunala bolag, privata företag eller kyrka. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Vision är även Sveriges största fackförbund för chefer i offentlig verksamhet. 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 förbundsmötet 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.

**Vårt
medlemslöfte:
Visions medlemmar
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 parti-politiskt 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 bidra till en hållbar värld, och ställer höga krav på oss själva, våra samarbetspartners och intressenter. Organisationen bygger upp ett system för förbättring och redovisning inom alla hållbarhetsaspekter. I denna rapport berättar vi hur långt vi kommit och vilka målsättningar vi har framåt. Vi redovisar områdena personal, sociala förhållanden, respekt för mänskliga rättigheter, motverkande av korruption samt miljö.

Som Fair Union arbetar vi för schysta arbetsvillkor för alla, inte bara i Sverige utan i hela världen.

Så jobbar Vision

Ett av Visions viktigaste uppdrag är att skapa förutsättningar för goda villkor och en schyst arbetsmiljö på medlemmarnas arbetsplatser. Exempel på goda villkor kan handla om begränsningar i arbetstidens förläggning, extra ersättningar vid sjukdom eller föräldraledighet eller längre semester. Villkoren förhandlas fram i lokala och centrala kollektivavtal för att omfatta de anställda hos arbetsgivare som träffas av avtalen. Med villkoren ges till exempel större möjligheter till ett mer jämställt uttag av föräldraledigheten mellan kvinnor och män.

Genom löneavtalen sätts ramarna för hur lönesättningsprocesserna ska leda till löneökningar som leder till bättre prestationer och inte baseras på diskriminerande faktorer så som kön, religion etc. Jämställdhetsarbetet kompletteras genom förtroendevaldas roll att övervaka löneprocessen bland annat med hjälp av lönekartläggningar.

Arbetet med en schyst arbetsmiljö sker på många plan. Exempelvis genom inflytande över anställningsförhållanden i förhandlingar eller samverkan, genom arbetet med skyddsombud och skyddskommittéer samt genom kollektivavtal med arbetsgivare som berör olika aspekter av arbetsmiljön.

Om rapporten

► Vision omfattas av årsredovisningslagens krav och vår hållbarhetsredovisning 2018 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 (globalreporting.org) inom två väsentliga aspekter, arbetsförhållanden och jämställdhet. Vi redovisar indikatorerna 401, nyanställningar samt personalomsättning, samt 405 gällande sammansättning av styrelse samt personal, enligt GRI. Utöver detta redovisar vi från och med denna rapport ytterligare två nyckeltal - Visions klimatfotavtryck, samt renhet i Visions placeringar. Inget av dessa nyckeltal följer i dagsläget krav enligt GRI Standards.

Förbundsordförande har ordet

Vision påverkar för ett hållbart arbetsliv

Vision är en Fair Union. Vi vill bidra till en mer hållbar värld – socialt, ekonomiskt och miljömässigt. Våra 197 000 medlemmar finns inom alla välfärdens verksamheter i hela Sverige. Att vi är många innebär en styrka som ger oss inflytande i arbetet för ett mänskligt och hållbart arbetsliv. Som del av en global fackföreningsrörelse har vi också stora möjligheter att påverka arbetet för en mer hållbar framtid utanför Sveriges gränser, bland annat genom våra internationella fackliga samarbeten som du kan läsa mer om på sidan 43.

Visions arbete finns inom många av de globala hållbarhetsmålen inom Agenda 2030. Under 2018 fick Vision möjlighet att påverka arbetet med de globala målen på ett konkret sätt, då jag fick förmånen att ingå i delegationen för Agenda 2030 som enda fackliga representant. I den rollen fungerar jag som en länk mellan medlemmarnas kunskaper och erfarenheter och delegationens arbete. Detta är jag förstås väldigt stolt över!

Ett mänskligt arbetsliv förutsätter schysta arbetsvillkor men också respekt för varandras olikheter. Vår vision är att alla kan bidra på arbetsplatserna. Detta, social hållbarhet, är kärnan i vår verksamhet som fackförbund. Med vår nätutbildning *En arbetsplats för alla* vill Vision uppmana medlemmarna att diskutera värderingar och pröva sina fördomar, ifrågasätta normer och få tips om vad vi kan göra i vår vardag.

För drygt ett år sedan blev uppropet #Metoo startskottet för något som många liknar vid en revolution. I bransch efter bransch lyfte kvinnor och män på locket och vågade prata öppet om sexism och sexuella trakasserier på jobbet och i samhället. Många hörde av sig till Vision för att få verktyg för att diskutera manlighet, maskulinitetsnormer och mäns våld mot kvinnor. Frågorna resulterade i ett samarbete med organisationen MÄN och ett stormöte för medlemmar i Vision som definierar sig som män. På mötet diskuterades mansnormer och verktyg för att samtala om värderingar och strukturer i arbetslivet. Responsen vi fick var att många upplevde dagen som både omtumlande och viktig.

Som organisation försöker Vision minska verksamhetens ekologiska fotavtryck och verka för social hållbarhet. Vi vill uppmantra våra förtroendevalda att göra detsamma på sina arbetsplatser. Till exempel genom att undersöka och lära sig mer om var de varor som köps in kommer från, vem som producerar dem och under vilka villkor. Att se till att allt material på arbetsplatsen är miljömärkt,

”Ett mänskligt arbetsliv förutsätter schysta arbetsvillkor men också respekt för varandras olikheter.”



att förhandla med arbetsgivaren om att införa tjänstecyklar eller att med kollegorna på en arbetsplatsträff diskutera arbetsplatsens syn på mångfald och jämställdhet, är andra konkreta sätt att påverka. Liksom att verka för arbetsrättsliga och miljömässigt hållbara krav i en kommuns eller regions offentliga upphandling.

Att våra medlemmar engagerar sig och gör skillnad är nödvändigt för ett hållbart arbetsliv. Stockholm Environment Institute (SEI) presenterade i höstas rapporten "Att se hela bilden. Del 2: Klimatpåverkan från den offentliga sektorns konsumtion: Livsmedel och transporter". Rapporten konstaterade att Sveriges kommuner spelar en central roll för att Sverige ska nå sina klimatmål genom sitt ansvar för skola, förskola, socialtjänst och äldreomsorg. I det arbetet är Visions medlemmar självklara aktörer. Tillsammans kan vi verkligen göra skillnad!

"Sveriges kommuner spelar en central roll för att Sverige ska nå sina klimatmål."

Visions medlem Andrea Kosoderc:

”Vi studenter ställer krav på framtidens arbetsgivare”

Allt fler studenter väljer bort arbetsgivare som inte tar hållbarhet på allvar. Hit hör såväl miljömässigt ansvarstagande som inkludering, mångfald och förutsättningar att må bra på jobbet. Visions tidigare studentinformatör Andrea Kosoderc berättar.

Medvetenheten om hållbara arbetsgivare har skjutit i höjden bland Sveriges studenter. Tidigare var många nöjda så länge de fick sin lön, men i dag förstår allt fler innebörden av att arbeta på en arbetsplats med kollektivavtal. Bara under de senaste åren upplever studenten Andrea Kosoderc att det skett en attitydförändring.

– Att arbetsgivare jobbar aktivt med miljö, mångfald och inkludering är exempel på frågor som i dag är ett krav för de flesta studenter på väg ut i arbetslivet. Det är delvis upp till universitet och högskolor att samarbeta med företag och organisationer som har bra villkor och arbetar för en bra arbetsmiljö, säger Andrea, som tidigare arbetat som en av Visions studentinformatörer.

Påverkar för digitalisering

Vid Stockholms universitet, där Andrea studerar medie- och kommunikationsvetenskap, sitter hon med i fakultetsrådet. Ett arbete som pågår just nu är att digitalisera arbetsprocesser och studiemiljöer, som ett led i ett långsiktigt hållbarhetsarbete.

– Det tar tid att digitalisera en stor organisation, inte minst eftersom tekniken måste vara kompatibel med alla olika program och inriktningar. Men det märks att vi är på god väg, säger Andrea.

Även i undervisningen märks det att hållbarhetsfrågor tar större plats i dag jämfört med för några år sedan.

– Genusperspektivet har ökat, nu tar lärare och föreläsare upp exempel som inte är särskilt stereotypa. Det finns också en del universitet, bland annat Örebro universitet där jag tidigare studerat, som anmält kurslitteratur som varit köns- eller etnicitetsdiskriminerande trots att de klassats som bra läroböcker. Det är en tydlig markering för ett mer inkluderande samhälle.

Vision visar vägen

Vid sidan av sina studier och engagemanget på Stockholms universitet sitter Andrea med i Visions referensgrupp för Fair Union/Agenda 2030.

– På många sätt visar Vision hur en stor organisation kan arbeta med hållbarhet på ett konkret sätt. Att vi äter vegetarisk mat på alla sammanträden, inte bjuder på alkohol vid konferenser, åker kollektivt så långt det är möjligt och digitaliserar genom att hålla allt fler möten via Skype bidrar till det. Utmaningen nu är att upprätthålla det arbetet och inspirera fler till att göra samma sak, säger Andrea.



”På många sätt visar Vision hur en stor organisation kan arbeta med hållbarhet på ett konkret sätt.”

Text: **Sofie Lundmark**

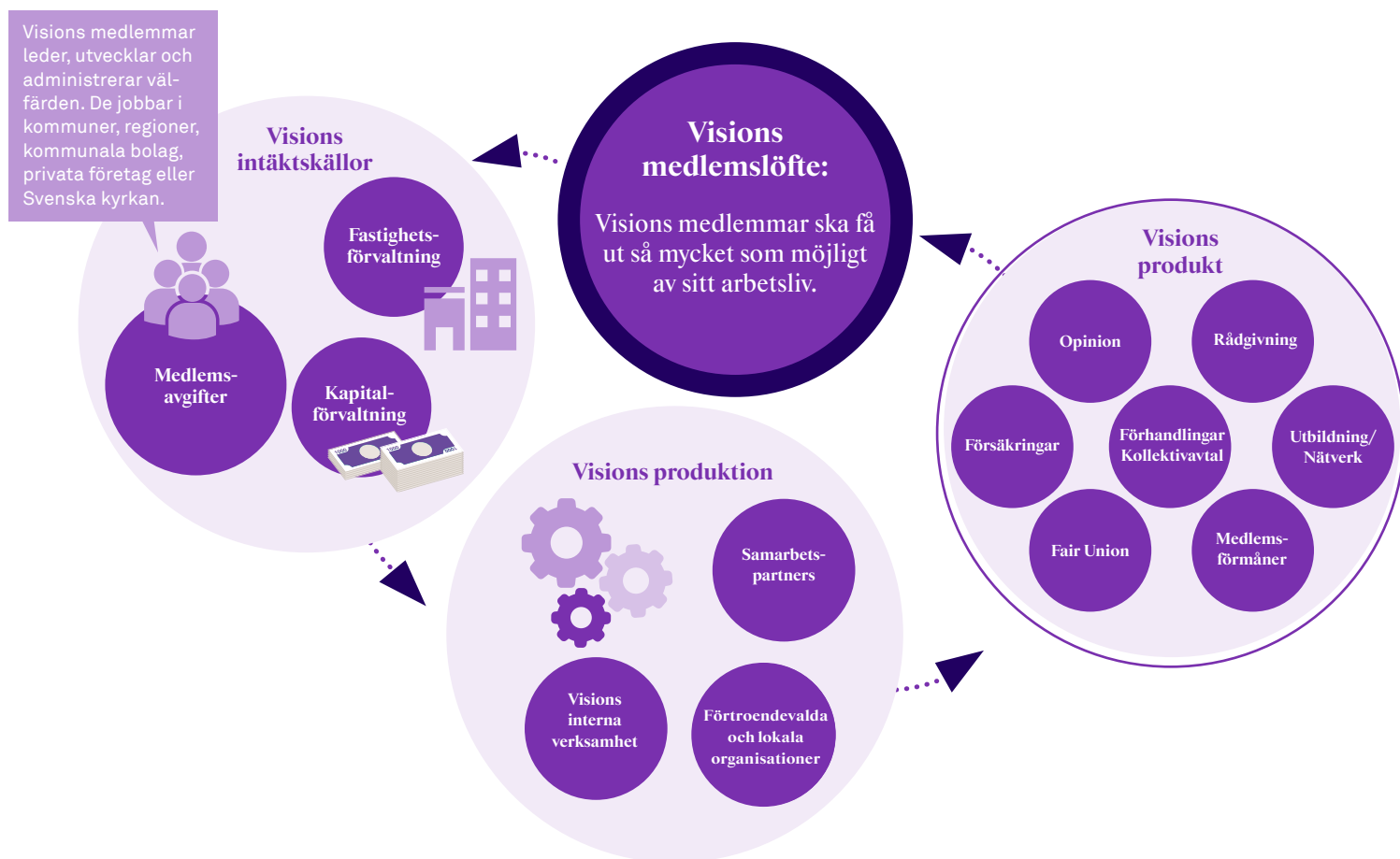


Affärsmodell

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 250 anställda som skapar verksamheten. Produktionen sker också i den stora lokala organisationen 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 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 förstklassig inkomstförsäkring men även flera andra trygghetsförsäkringar. En del ingår och annat lägger var och en till själv. 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 medlemmar och förtroendevalda personlig, arbetsrättslig och facklig rådgivning. Vi erbjuder även karriärrådgivning genom externa partners.

► 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.

Vision och de globala målen

Agenda 2030 antogs av världens stats- och regeringschefer år 2015. De sjutton målen och 169 delmålen är i högsta grad sammanlänkade med varandra och utgör den mest ambitiösa plan för hållbar utveckling som någonsin antagits. Agendan är global men utförandet ska ske lokalt i medlemsländerna.

Fyra de sjutton av målen i Agenda 2030, kopplar särskilt an till Visions verksamhet:

Mål 5 – Jämställdhet



Ingen ska behöva ha sämre lön, arbetsmiljö eller utvecklingsmöjligheter på grund av sitt kön. Vision uppmärksammar och påverkar strukturella löneskillnader som finns på arbetsplatser runt om i landet, och verkar för jämställda villkor på arbetsplatsen, lokalt som globalt.

Tillsammans med andra fackförbund i Sverige har Vision bland annat lyft frågan om hur menstruation påverkar möjligheterna att delta i utbildning och arbetsliv.

Mål 8 – Anständiga arbetsvillkor och hållbar ekonomisk tillväxt



Det vardagliga fackliga arbetet för arbetsvillkor och organisering är grunden för Visions verksamhet. Utöver bra villkor för våra medlemmar vill Vision att våra leverantörer och underleverantörer omfattas av kollektivavtal. Genom att ställa krav i nivå med kollektivavtal vid upphandlingar vill Vision arbeta för bra villkor.

Det är inte självklart i alla länder att kunna engagera sig fackligt. I vissa länder förföljs, fängslas och mördas fackligt aktiva. Medlemmar i Vision är med och stödjer den mänskliga rättigheten att organisera sig fackligt.

Mål 10 – Minskad ojämlikhet



Vision jobbar för att skapa en arbetsplats för alla, där allas kompetens tas tillvara och där alla kan vara öppna med vem de är, ett mänskligt arbetsliv.

Vår internationella projektverksamhet stärker fackförbund i andra länder. De får ökad möjlighet att påverka samhällsutvecklingen i en rättvis riktning med minskade klyftor och ett mer jämlikt samhälle.

Mål 12 – Hållbara konsumtions- och produktionsmönster



Genom riktlinjer för inköp och investeringar vill Vision påverka arbetsvillkor och miljöpåverkan inom och utanför Sveriges gränser. Vision är miljödiplomerade enligt standarden Svensk miljöbas och stolta medlemmar i Fairtrade Sverige. Vi gör klimatsmarta val och försöker minska vårt klimatfotavtryck. Vi klimatkompenserar för de utsläpp vi ändå orsakar.

Intressenterna och Visions viktigaste hållbarhetsområden

Inom vilket hållbarhetsområde har Vision störst påverkan och vad är viktigast att vi arbetar med? För att svara på detta har en väsentlighetsanalys gjorts. I den beaktas Visions strategier och mål, affärsmodell, risker, krav/önskemål från Visions intressenter, legala krav och varumärke.

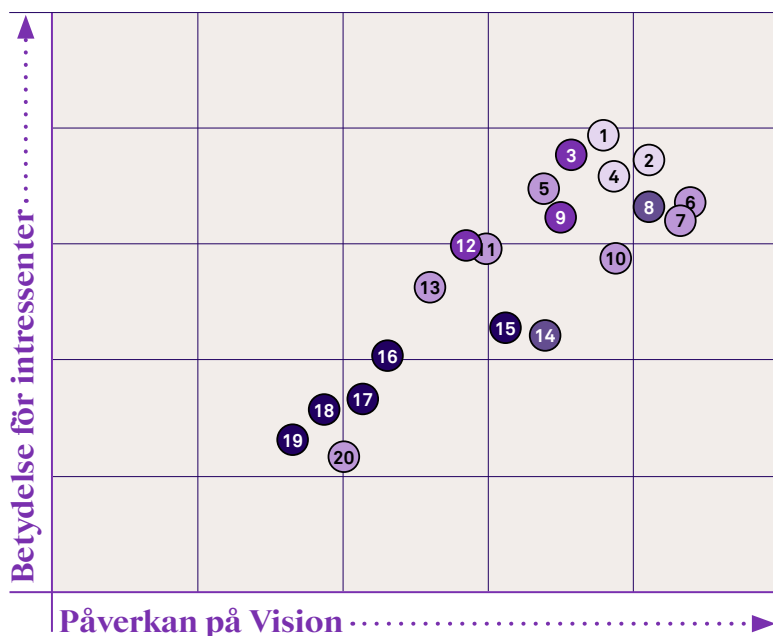
Den workshop som 2017 genomfördes med en bred grupp av medarbetare, kompletterades 2018 med en enkät till förtroendevalda inom Vision. Denna grupp är enormt viktig för att Vision ska uppnå sina hållbarhetsmål, liksom för att driva målen lokalt.

Alla förtroendevalda som deltog på ett förmöte till förbundsmötet 2018 tillfrågades om att svara på enkäten, och ett tjugotal svarade ja. Tyvärr tvingades vi konstatera att själva enkäten inte varit tillräckligt anpassad efter de förtroendevaldas vardag och brist på tid. Den var helt enkelt för komplicerad och komplext utformad, och blev svår att svara på. De svar som vi ändå fick in, sammanfogades till den tidigare intressentanalysen:

Visions intressenter

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

Visions väsentlighetsmatris



Personal

1. Rätt till kollektivavtal och föreningsfrihet
2. Anställningsvilkor och arbetsförhållanden
4. Hälsa och säkerhet för medarbetare

Sociala förhållanden

5. Kundintegritet
6. Icke-diskriminering
7. Mångfald och jämställdhet
10. Rättvisande marknadsföring
11. Kundernas hälsa och säkerhet
13. Utbildning och kompetensutveckling
20. Indirekt ekonomisk påverkan

Mänskliga rättigheter

3. Utvärdering av leverantörer
9. Bedömning av mänskliga rättigheter
12. Barn- och tvångsarbete

Motverkande av korruption

8. Antikorruption
14. Ekonomiska resultat

Miljö

15. Material
16. Utsläpp av växthusgaser
17. Energi
18. Avfall
19. Vatten

Analys

De förtroendevalda och gruppen av medarbetare som gjorde enkäten, bedömer i stort samma aspekter vara viktigast. Frågor om affärsetik, anti-korruption och icke-diskriminering bedömdes som mycket viktiga för Vision som organisation, medan miljöfrågorna bedömdes som mer relevanta utifrån de förtroendevaldas eget perspektiv.

Frågor som rör personal är de hållbarhetsfrågor som är mest väsentliga för Vision. 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 miljön. Visions främsta inverkan på miljön finns inom fastighetsförvaltningen, en del av Visions intäktskällor. Mellan personal och miljö hamnar hållbarhetsfrågor som rör sociala förhållanden, mänskliga rättigheter och motverkan av korruption. 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. 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. Vision ser därför frågorna som viktiga för såväl oss själva, som vår omgivning och för framtiden.



Frågor om
affärsetik,
anti-korruption och
icke-diskriminering
bedömdes som
mycket viktiga för
Vision.

Dialog med leverantör

Vision har ingen regelrätt återförsäljningsverksamhet, eller annan verksamhet som kräver stora inköp från andra parter. Vi har heller inte någon tillverknings- eller annan industriell verksamhet. Vision köper dock in stora mängder profilprodukter, genom en upphandlad grossist. Produkterna är upphov till stora utsläpp och kostnader, även om leverantören naturligtvis följer Visions policy för inköp. Särskilda kriterier, sk ”Fairpunkter” är upprättade för att säkerställa schyst framställning, miljövänliga transporter med mera. En dialog har under året inletts med leverantören av profilprodukter kring möjligheten till ytterligare kravställning i produktionen, och även mätning av utsläpp. Denna dialog fortsätter under 2019.

2019 - Utvecklad dialog med intressenter

Vision som organisation strävar efter att påverka vår omgivning och oss själva i en positiv riktning gällande hållbarhet och frågorna är viktiga för såväl oss själva, vår omgivning och för framtiden. Vi kommer kontinuerligt att utveckla dialogen med våra intressenter och involvera fler av dem i vårt hållbarhetsarbete, och i detta hitta bättre sätt att involvera de förtroendevalda. Våra intressenter är viktiga för att jobba med och rapportera rätt saker, och för att utveckla Visions hållbarhetsarbete.

Personal

Policyer och riktlinjer

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



Beskrivning av hållbarhetsfrågan

Frågor som rör personal är 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. Totalt sett sysselsattes 249 personer, samtliga tjänstepersoner, på heltid i organisationen under 2018.

Policyer och efterlevnad

Vision har ett flertal riktlinjer som rör frågor kring personal och 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. Ett flertal riktlinjer finns gällande personalens arbetsförhållanden. Samtliga dessa policyer och riktlinjer följs upp av ledningsgruppen och vid behov av förändring genomförs samverkan/förhandling med personalklubben.

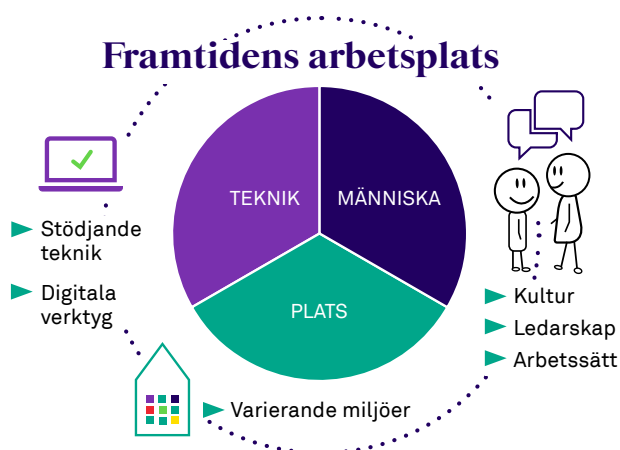
Oftast sker detta i den lokala samverkansgruppen där parterna är representerade. I kansliet genomförs medarbetarundersökningar två gånger per år, som följs upp på förbunds nivå och på respektive arbetsplats.

**Totalt sett
sysselsattes 249
personer, samtliga
tjänstepersoner, på
heltid i organisatio-
nen under 2018.**

Framtidens arbetsplats – ett internt förändringsarbete

I maj 2017 togs ett beslut om att påbörja ett internt förändringsarbete som involverar Visions medarbetare, lokaler och IT-stöd. Detta förändringsarbete kallas idag Framtidens arbetsplats.

Framtidens arbetsplats ska stötta verksamhetens behov och genomsyra det Vision står för som ett modernt fackförbund. Alla anställda i kansliorganisation berörs och vi kommer att behöva utveckla våra arbetssätt, vårt ledarskap, våra kontorsmiljöer och vårt IT-stöd. Alla ska uppleva att det är Visions gemensamma kontor, en välkomnande och inkluderande arbetsplats som ger oss bra förutsättningar för att vara ett modigt och innovativt kansli där vi har tillit till varandra och gör varandra bra.



Förändringsarbetet berör både förbundshuset och Visions center runt om i landet. Visions medarbetare som idag arbetar i förbundshuset i Stockholm kommer i april 2019 att förflyttas till temporära lokaler. Där kommer nya arbetssätt att implementeras och utvärderas inför flytten tillbaka till förbundshuset under det första kvartalet 2021. Några av Visions center behåller nuvarande lokaler och andra har börjat undersöka nya alternativ. Ändrade arbetssätt kommer dock att påverka alla anställda.

Framtidens arbetsplats jobbar med hållbarhet ur ett ekonomiskt, socialt och miljömässigt perspektiv. Vi har bland annat tecknat ett grönt avtal med hyresvärderna för de temporära lokalerna i Stockholm och kommer under 2019 att definiera mål för återbrukning av våra inventarier.

Alla ska uppleva
att det är Visions
gemensamma kon-
tor, en välkomnande
och inkluderande
arbetsplats.

Resultat av policyer med mera

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 chefer 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

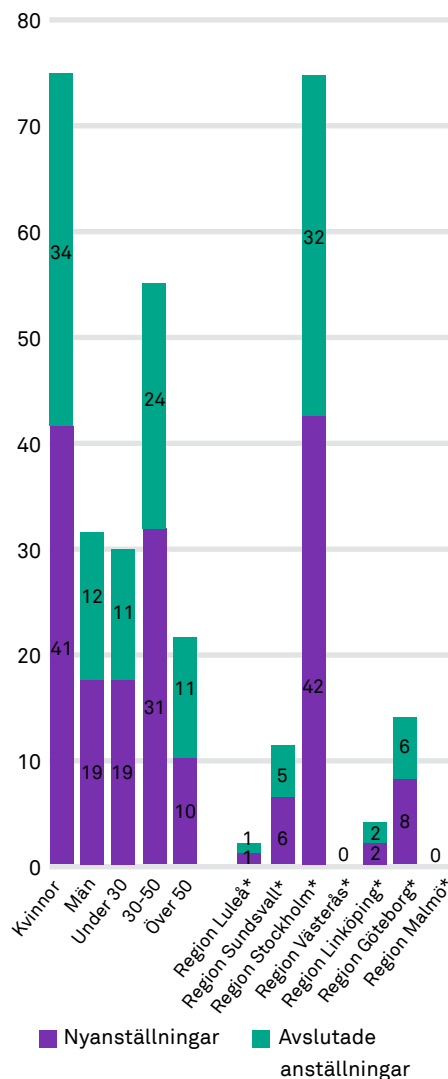
Vision vill löpande utveckla och anpassa förmåner och villkor för medarbetarna, för att ge möjlighet till ännu mer resultat i verksamheten. Vid behov av förändring genomförs samverkan/förhandling med personalklubben.

Nyckeltal

Personalomsättningen har legat relativt lika under de senaste tre åren. År 2016 nyanställde förbundet totalt 39 personer, varav 12 var män. År 2017 var motsvarande siffra totalt 49 personer och som framgår av graferna steg antalet även under 2018 till 60 nyanställningar. Antalet avslutade anställningar år 2016 var totalt 46, varav 22 män. År 2017 avslutades 35 anställningar och som framgår av graferna ökade sedan antalet avslutade anställningar igen till totalt 46 personer under 2018. 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.

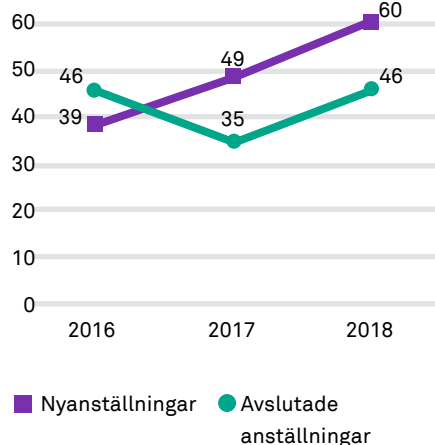
Gällande könsfördelning ser vi behov av att anställa fler män, framför allt i de administrativa rollerna.

Nya och avslutade anställningar



*Inklusive anställningar som flyttat mellan regioner.

Utveckling över tid, totalt antal



Sociala förhållanden

Policyer och riktlinjer

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

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

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 inkluderar mångfald och jämställdhet. Diskriminering ska motverkas och förebyggas, och planen är ett verktyg för att systematiskt och aktivt arbeta med dessa frågor. 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. Vid eventuella fall av trakasserier, har personalavdelningen möjlighet att förutom interna intervjuer och utredningar, att även ta in externa konsulter eller företagshälsovården som kan göra intervjuer/ utredningar.

Vision har inte någon särskild policy som reglerar i vilken mån personalutbildning ska genomföras, men inom ramen för 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, till exempel ombudsmän, sker på gemensam nationell nivå och planeras av personalfunktionen tillsammans med berörda medarbetare och funktioner. Vision genomför även lönekartläggning varje år i en partsgemensam grupp. Gruppen påtalar vilka personalgrupper som Vision måste prioritera för att få gruppen mer jämställd vid kommande rekryteringar. Som en del av introduktionen av nyanställda ingår en intern utbildning i jämställdhet och mångfald.



Kansliorganisationens arbete med allas lika rättigheter och möjligheter

Den 1 januari 2017 skärptes bestämmelserna i diskrimineringslagen. Enligt lagen ska alla arbetsgivare arbeta med aktiva åtgärder. Det betyder att arbetsgivare kontinuerligt måste arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering och jobba för allas lika rättigheter och möjligheter. Det räcker alltså inte med ett policydokument – utan arbetet ska vara en ständigt pågående process. Arbetsgivarens främjande och förebyggande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter ska omfatta de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Visions kansliorganisation har under 2018 format en partsgemensam arbetsgrupp som tagit fram en årsplanering för det aktiva åtgärdsarbetet för 2019. Arbetet med aktiva åtgärder ska ha samma form som det systematiska arbetsmiljöarbetet i det att det är ett pågående arbete som följer fyra steg - undersöka, analysera, åtgärda och följa upp.

Fokus i arbetet med aktiva åtgärder ska ligga på fem olika områden. Dessa är arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt föräldraskap och arbete.

I arbetet ingår även att arbetsgivaren ska:

- ▶ främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner
- ▶ ta fram riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i verksamheten
- ▶ göra årliga lönekartläggningar (den arbetsgivare som har minst 10 anställda ska även dokumentera arbetet med lönekartläggningen)
- ▶ samverka med arbetstagarna i alla steg
- ▶ dokumentera alla delar av arbetet med aktiva åtgärder – om arbetsgivaren har 25 anställda eller fler

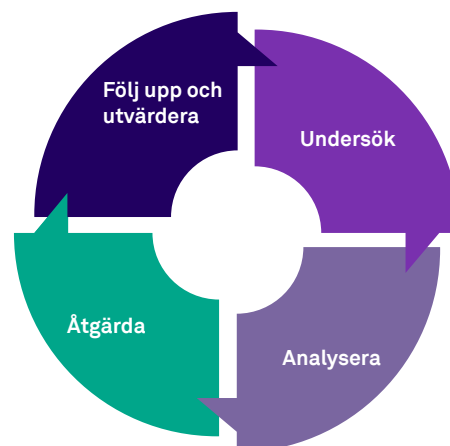
Resultat av policyer med mera

Medarbetarundersökningarna följs upp såväl på förbunds nivå som på respektive arbetsplats. I arbetet med lönekartläggning har Vision inte upptäckt några osakliga löneskillnader de senaste åren. Som ett led i kansliorganisationens arbete med aktiva åtgärder, får alla medarbetare under februari 2019 svara på en enkät med syfte att tillvarata de anställdas åsikter. Genom enkäten genomförs både steget Undersöka och Analysera, då de anställda ombuds kommentera om och varför de tror exempelvis att en medarbetare på Vision riskerar få sämre lön på grund av dennes grupptillhörighet inom en viss diskrimineringsgrund.

Arbetsgruppen kommer att sammanställa resultaten och ge förslag på vilka områden som har mest behov av åtgärder. Varje arbetsplats genomför under hösten en arbetsplatsträff, så kallad APT, med fokus på att ta fram åtgärder för de områden som har utvecklingsbehov. De åtgärder som är lätta att åtgärda påbörjas/genomförs under hösten. Övriga åtgärder planeras under år 2020.

Risker

Det finns risk att Vision inte klarar av att öka mångfalden i önskad utsträckning och att medarbetare känner sig utsatta för kränkande särbehandling. Genom det påbörjade arbetet med aktiva åtgärder, kommer Vision än mer systematiskt kunna arbeta med och utveckla dessa områden.



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. Vilka ytterligare möjligheter som kommer åskådliggöras genom arbetet med aktiva åtgärder som beskrivits ovan, återstår att se.

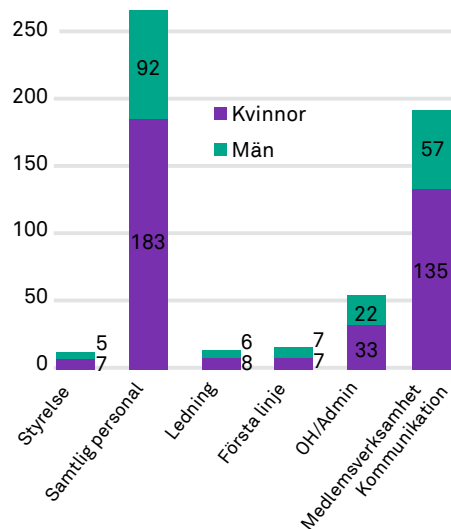
Nyckeltal

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. I diagrammen ovan framgår köns- och åldersfördelning i Visions ledningsorgan och personal 2018. Sedan 2016 har förbundsstyrelsens sammansättning med avseende på kön inte förändrats nämnvärt, sex kvinnor och sju män under åren 2016 och 2017 respektive sex kvinnor och fem män under 2018. När vi tittar på organisationens samtliga anställda kan vi konstatera att andelen kvinnor har ökat något under 2016 till 66 procent, 2017 ökade det ytterligare till 68 procent för att sedan 2018 gå ner något till 67 procent.

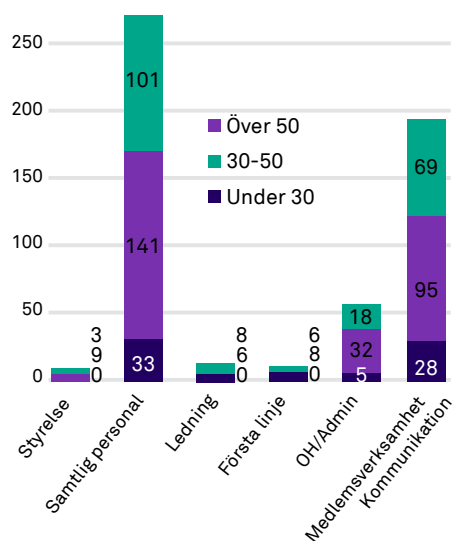
Gällande åldersfördelning för organisationens samtliga anställda är skillnaderna små, andelen anställda under 30 år var 10 procent under perioden 2016, under 2017 ökade andelen till 12 procent och den andelen låg kvar på 12 procent under 2018. Ålderskategorin 30 till 50 har ökat något under den aktuella perioden. År 2016 låg den på 49 procent och har fram till 2018 ökat till 51 procent. Andel anställda över 50 år var 41 procent år 2016 och har sedan varit konstant på 41 procent under perioden 2017 och 2018.

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 och till höger.

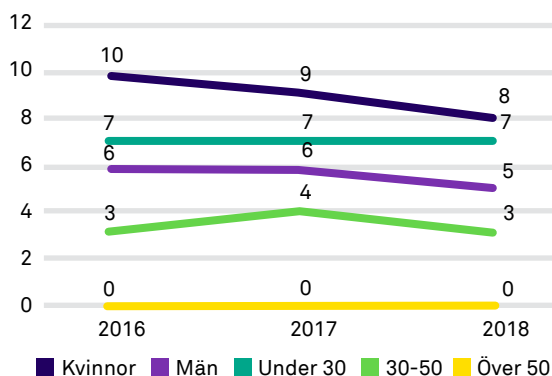
Könsfördelning ledningsorgan och personal



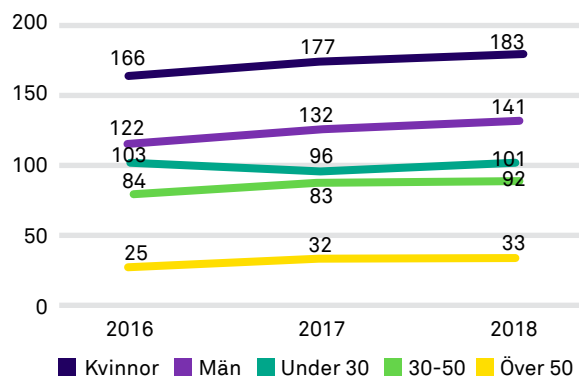
Åldersfördelning ledningsorgan och personal



Styrelsens sammansättning 2016-2018



Personalens sammansättning 2016-2018



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 utgör en viktig del av Visions verksamhet och värdegrund. Vi har riktlinjer och policyer som används i arbetet för mänskliga rättigheter, men begränsade möjligheter 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 inköspolicy göras på ett affärsmässigt, objektiva, effektivt och etiskt sätt. För att Vision ska anlita ett företag som leverantör av varor och tjänster krävs att det 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.

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 affäretik. För att följa upp att de etiska kriterierna efterlevs



genomför en extern part en screening av portföljen en gång per år. Samma genomlysningprocess sker även proaktivt de gånger Vision överväger nyinvesteringar.

Resultat av policyer

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

Från januari 2018 skärptes Visions placeringspolicy, då kriteriet gällande fossila bränslen ökade från att ha omfattat kol till samtliga fossila bränslen. Effekten av skärpningen blev att Vision i ökad grad investerat i räntefonder som helt exkluderar fossila bränslen samt i en grön obligationsfond.

Risker

Det finns risk att leverantörer inte följer Visions riktlinjer. Skulle det upptäckas är det Visions ansvar att kräva att leverantören vidtar åtgärder. Om leverantören inte följer kraven, ska Vision byta leverantör. Ytterligare en risk är att anställda inte känner till policyn, samt att vi brister i uppföljningen. Under 2018 påbörjades arbetet med ett tydligare uppföljningssystem och ett 100-tal leverantörer kontaktades för att säkerställa att de uppfyller Visions krav. Risken att inom vissa branscher inte hitta leverantörer med tillräckligt god kvalitet, hanteras genom att Vision uppmuntrar och vägleder leverantörer som vill skaffa kollektivavtal. Även denna process behöver förtydligas inom Vision.

De risker som finns i kapitalförvaltningen begränsas framför allt av de regler som förbundsstyrelsen fastställt i Visions placeringspolicy. Det är risk för värdenedgång, likviditetsrisk och kreditrisk vilka framför allt hanteras genom begränsningar i att placera större andelar av kapitalet i enskilda bolag. En annan risk är att Vision investerar i bolag som inte uppfyller Visions krav på hållbarhet och ansvar. För att begränsa denna risk så genomför en extern part en screening av innehavet en gång per år.

Möjligheter

Genom att följa upp att alla anställda känner till policyn kring inköp och kräver in blanketten från leverantörer kan Vision öka andra företags medvetenhet om hållbarhetsfrågor och påverka deras arbete att bli mer hållbart, samt att företagets anställda får schysta arbetsvillkor. Det finns möjlighet att utöka krav på leverantörer så de gäller även underleverantörer.

Nyckeltal

Den andel av Visions totala värdepappersinnehav som står i strid med Visions kriterier för hållbarhet och ansvar i kapitalförvaltningen bedömdes 2018 att uppgå till 0,64 procent av marknadsvärdet. Det är en ökning jämfört med år 2017, där motsvarande andel var 0,26 procent. Denna ökning beror bland annat på de skärpta kriterierna för fossila bränslen som beskrivits i ovan under ”resultat av policyer”.



Januari 2018
skärptes Visions
placeringspolicy.

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 2018 har Vision stöttat sex fackliga utvecklingsprojekt i Honduras, Paraguay, Swaziland och Egypten samt ett klimat- och migrantprojekt tillsammans med de andra svenska förbunden. Året var det första av två i projektperioden och har möjlighet att förlängas till 2022.

Världsfacket ITUC har under de senaste fem åren producerat ett Globalt rättighetsindex - The Global Rights Index - som mäter i vilken utsträckning fackliga rättigheter respekteras runt om i världen. Huvudbudskapet i 2018 års rättighetsindex var att det demokratiska utrymmet för fackliga organisationer verkar krympa och att det krymper oroväckande mycket och snabbt.

Fackligt aktiva personer i världen är utsatta på en mängd olika sätt. De mest extrema är genom våld och i värsta fall mord. Rättighetsindex visar att antalet länder där arbetstagare utsatts för mord, fysiskt våld och hot ökade från 36 till 65 länder mellan 2015 och 2018. I nio länder mördades fackligt aktiva under året. Enbart i Colombia mördades 19 fackligt aktiva personer under år 2018.

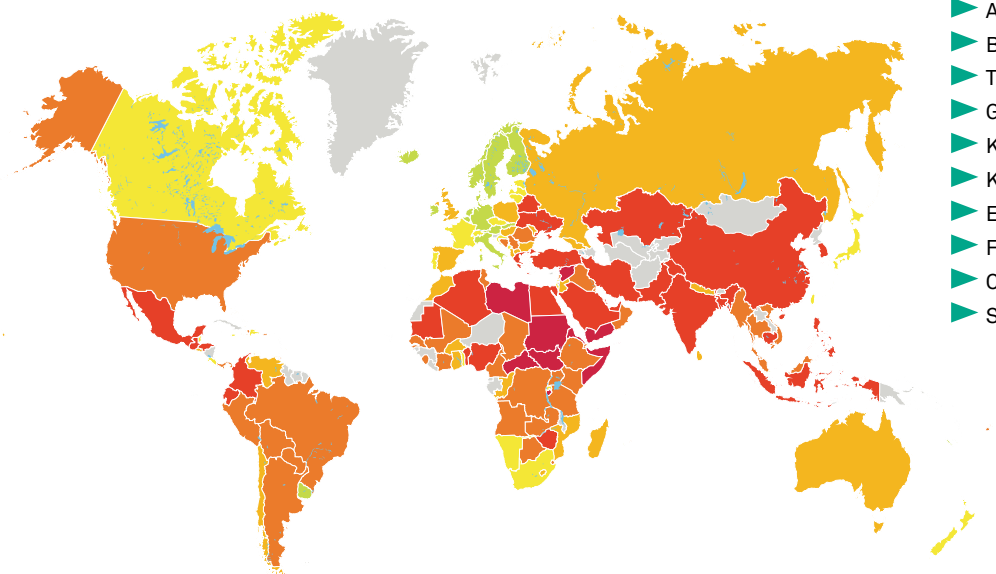
I det årliga indexet presenteras även de tio sämsta länderna att vara arbetare i. I två av länderna som förekommer på listan, Egypten och Turkiet, har Vision projekt eller arbetar på andra sätt, till exempel genom Visions solidaritetsfond. I båda länderna fängslas fackligt aktiva och andra företrädare för civilsamhället. Tidigare ingick även Tunisien i Egypten-projektet, men där har situationen förbättrats så pass mycket att de lämnat projektet.

6
fackliga utvecklingsprojekt
har Vision stöttat
under 2018.

International Trade Union Confederation, ITUC, är världens största fackliga organisation och samlar olika fackförbund över hela världen. Dess mål är att lyfta och försvara arbetares rättigheter och intressen genom internationellt samarbete och påverkan på bland annat FN, WTO, Världsbanken och ILO.

De tio farligaste länderna för fackligt aktiva

- ▶ Algeriet
- ▶ Bangladesh
- ▶ Turkiet
- ▶ Guatemala
- ▶ Kazakstan
- ▶ Kambodja
- ▶ Egypten
- ▶ Filipinerna
- ▶ Colombia
- ▶ Saudiarabien



- Inga rättigheter, ingen fungerande lag
- Inga rättigheter
- Systematiska brott mot rättigheter
- Regelbundna brott mot rättigheter
- Upprepade brott mot rättigheter
- Brott mot rättigheter förekommer
- Inga uppgifter



Situationen i Egypten

Vision har i flera sammanhang särskilt uppmärksammat Egypten, där vi samarbetar och stödjer de nya fackförbund som uppkom i samband med den arabiska våren. Dessa fack har inte gjort sig beroende av regimen på det sätt som de äldre facken gjort. De tillåts därför inte att registrera sig som fackförbund, vilket är en nödvändighet för dem för att kunna verka fullt ut. I samband med ett fackmöte under hösten 2017 arresterades nio fackföreträdare från våra samarbetsfack och hölls i arrest i flera veckor. Övriga på mötet fick bland annat sina pass kopierade.

Genom att rikta insatserna mot Egypten hoppas Vision nå framsteg även här. Eftersom situationen i Egypten vad gäller fackliga rättigheter har försämrats, syftar projektet till att bygga upp en ny modell av facklig organisering där fackets motståndskraft ökar och det skapas förutsättningar att agera för fackliga rättigheter.



Motverkande av korrruption

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 antikorrupktion är väsentliga för Vision, både inom den egna verksamheten och ute på medlemmarnas arbetsplatser. Vision är ständigt medvetna om frågan och arbetar för att motverka alla former av korrupktion, vi har dock begränsade möjligheter att inhämta data i frågan utanför den egna verksamheten. De områden inom den egna verksamheten som är särskilt viktiga att vara uppmärksam på och minimera risker för förekomst av korrupktion 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 korrupktion. De olika riktlinjerna 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 affärs- mässigt, objektivt, effektivt och etiskt sätt. *Rätt* kvalitet, snarare än *högsta* kvalitet är viktigast. 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 anbuderna 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. Avtalslutande görs i enlighet med delegations- och attestförordningen. 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 skrift-



liga. Riktlinjer för upphandling gäller vid inköp av varor/ tjänster för 250 000 kr och mer. Vid ringa inköp bör reglerna iakttas 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 som flyttar till Stockholm på grund av arbetet och som är i behov av en lägenhet, har möjlighet att få hyra en lägenhet av Vision i två år. Under den här tiden förväntas den anställde skaffa eget boende i Stockholm. Anställda som bor i Stockholm har också möjlighet att ansöka om en tillfällig lägenhet (max 1 år), om särskilda personliga skäl föreligger.

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. Anställda på Vision kan inte få några varaktiga fördelar på Stockholms bostadsmarknad jämfört med andra bostadsökande. Riktlinjerna omöjliggör även 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 minimeras. 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.

Nyckeltal

Vision har begränsade möjligheter att inhämta data i frågan anti-korruption utanför den egna verksamheten. Den egna verksamhetens konsekvenser i frågan antikorruption bedöms vara begränsade.



Delegationsordningen fastställd 2016.





Miljö

Policyer och riktlinjer

- ▶ Riktlinjer för inköp och upphandling av varor och tjänster
- ▶ Blankett ”Visions krav på leverantörer”
- ▶ Riktlinjer för resor och hotell
- ▶ Schyst matbord på konferenser och utbildningar
- ▶ Miljöutredning
- ▶ Miljöpolicy

Beskrivning av hållbarhetsfrågan

Vision vill bidra till en hållbar planet, utveckling och värld. Därför har vi ett aktivt och långtgående miljöarbete som årligen revideras enligt standarden Svensk Miljöbas. En ansvarig kontaktperson finns på varje center i landet och varje funktion som ledning/stab, serviceenheten och fastighetsgruppen. Miljöarbetet leds av miljösamordnaren, och hela verksamheten är involverad. Som en del av introduktionen av nyanställda ingår en miljöutbildning. 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.

År 2009 blev Vision Sveriges första miljödiplomerade fackförbund,

År 2009 blev
Vision Sveriges första
miljödiplomerade
fackförbund.

och vi utmanar ständigt oss själva att minska vår miljö- och klimatpåverkan. Miljöfrågorna bedöms dock inte ha lika stor påverkan på Visions möjlighet att bedriva medlemsarbetet som exempelvis sociala förhållanden. Redan 2008 genomförde Vision en miljöutredning, som uppdateras årligen. Syftet med utredningen är att avgöra inom vilka miljöområden Vision har störst påverkan, och var det är prioriterat att utforma miljömål. Vision främsta miljöpåverkan finns inom fem områden: utbildning, kompetens och information, energiförbrukning, transporter, inköp samt avfall. I väsentlighetsanalysen till denna hållbarhetsrapport ställdes Visions verksamhet mot fem påverkansområden: material, utsläpp av växthusgaser, energi, avfall och vatten. Vi använder dessa rubriker i redovisningen. Vi redovisar inte vatten då denna punkt inte är relevant för verksamheten. Inga riktlinjer eller beslut finns heller kring vatten. I vår miljödiplomering ingår från och med år 2018 att alla avvikelser från gällande riktlinjer inom miljöområdet, ska följas upp och rapporteras in av ansvarig chef.

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 2018 anlätades 1390 olika leverantörer, allt från ett enstaka inköp till upphandlade leverantörer. Av 1390 leverantörer uppger 294 att de uppfyller kraven. Våldigt 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 miljömärkta enligt Visions krav. Ingen systematisk uppföljning av inköspolicyns miljödela sker. Generellt sett jobbar Vision förebyggande med denna fråga, det vill säga att hålla policyn för inköp och upphandling känd inom kansliet. Det ingår bland annat i introduktionen av nya medarbetare att de ska gå igenom Visions policy och riktlinjer på olika områden. 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 följer därför inte systematiskt 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 viss risk i kravställandet då det 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 av de leverantörer som har skrivit under vår blankett. Blanketten skulle även behöva kompletteras med information om vad som sker om kraven inte följs, och en systematisk uppföljning.

Utsläpp av växthusgaser

Vision har en rese- och hotellpolicy och en matpolicy kallad Schyst matbord. Vi mäter våra utsläpp och klimatkompenserar för de vi inte lyckats undvika.

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 Skypemöte, 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, så kallad eco-driving för att minimera onödiga utsläpp. I de fall avvikelser behöver göras från resepolicy ska detta alltid överenskommas med ansvarig chef eller motsvarande. Miljösamordnarna på Vision får information från de resebyråer och center som bokar flyg- och tågresor för Vision, kring vilka avvikelser som funnits under året. Vi följer årligen hur många resor som skett under 500 km och vi kan se en minskning

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 försöker vi påverka och underlätta för våra medlemmar och tjänstepersoner att för klimatets skull äta mindre kött. 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.

Visions klimatfotavtryck

Som ett led att minska Visions klimatpåverkan, mäter vi våra utsläpp samtidigt som vi gör åtgärder för att minska dem. Vi har länge mätt och klimatkompenserat för utsläppen orsakade av tåg- och bilresor. Under senare år har vi dock mätt allt fler verksamhetsområden, för att få ökad kontroll och kunna arbeta strategiskt med utsläppsminskningar.

Klimatkompensation är inte oomstritt och kritik förekommer, främst över att klimatkompensation inte får ersätta en plan för minskning av utsläppen. Men även brist på kontroll och hur man säkerställer att pengarna verkligen används till det avsedda, förekommer. Vision klimatkompenserar genom konsultföretaget U&W och deras initiativ ZeroMission.

Projektet vi hittills klimatkompenserar i är 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.

Resultat av policyer

Anställda och förtroendevalda inom Vision åker mest tåg inom Sverige, totalt under år 2018 blev det 1 526 142 km eller 38 varv runt jorden! Vi arbetar för att minska flygandet på korta sträckor och försöker jobba mot fler digitala mötesplatser för att undvika onödiga koldioxidutsläpp. Ett stort projekt som drog igång 2017 och fortsatt under 2018 är ”Framtidens arbetsplats”. Ett projekt där organisationen bland annat ser över digitala möjligheter för ökad effektivitet och minskat onödigt resande, se sidan 36.

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. Delar av verksamheten har tagit beslut att bjuda på vegetarisk kost i ännu högre utsträckning än enligt policyn. Inom studentverksamheten har exempelvis beslut fattats att inga pengar från budget ska gå till kött. När möten och utbildningar med studentinformatörerna anordnas äter studentverksamheten alltid vegetariskt. Detsamma gäller när de anordnar frukostföreläsningar eller sponsrar lunch till event för Visions studentmedlemmar. Fika till mässor och event är fair trade-märkt och både mjölk och havremjölk serveras.

Risker

Det finns en risk i att ny personal och medlemmar inte informeras om våra riktlinjer, vilket också bidrar till att de inte följs. Vi behöver aktivt jobba med engagemang för frågorna så att de prioriteras av alla i förbundet, så att alla ser sitt bidrag och riktlinjerna blir en självklarhet att följa. Policyn kring vegetarisk mat inte okomplicerad och en risk är att personer känner sig påhoppade och ifrågasatta på grund av kostval. Det är därför viktigt att påpeka att policyn rör den mat som förbundet bjuder på, att det handlar om vår ställning som Fair Union, och var och en naturligtvis är fri att välja själv utöver de måltider Vision bjuder på.

Möjligheter

Genom att mäta allt fler av våra utsläpp och bryta ner dem på olika delar i verksamheten, kommer vi lättare kunna visualisera vilka förändringar som behöver göras. Genom att satsa på digitala mötes-



Miljöcertifierat förbundsmöte

Visions förbundsmöte 2018 tilldelades miljödiplom enligt Svensk Miljöbas Eventdiplomering. Detta innebar att Vision inför eventet genomförde en rad åtgärder för att mötet skulle få en så liten negativ miljöpåverkan som möjligt. Minst 75 procent av de praktiska åtgärderna behövde uppfyllas för att eventet skulle bli miljödiplomerat. Av 42 relevanta, praktiska åtgärder bedömdes 41 genomförda, vilket gav oss ett resultat på hela 97,6 procent.

alternativ, kan Vision ännu mer minska utsläppen från flyg, bil och andra transporter. Vi kan även utöka vår resepolicy så att tåg gäller istället för flyg på resor även överstigande 500 km. Ytterligare en möjlighet är att fortsätta bidra till minskad köttkonsumtion i samhället genom att sluta bjuda på kött överhuvudtaget inom förbundets hela verksamhet. 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 att laga vegetarisk mat.

Nyckeltal

År 2018 var Visions klimatfotavtryck 1329 ton CO₂e. De områden vi mätte var: Energiförbrukning, fjärrvärme, resor (med tåg, flyg samt bil och våra mobila center), påverkan av mat, utskrifter, avfall samt tryck av våra tidningar Tidningen Vision och Chefen i Fokus.

Visions utsläpp från resor med flyg som understeg 500 kilometer år 2018 var 46 ton CO₂e (133 522 km). År 2017 var dessa resor orsak till 55 ton CO₂e (159 526 km). Siffran innefattar resor gjorda av kanslianställda, förtroendevalda och styrelse.

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 tio fastigheter i Stockholm, samt 24 semesterstugor/lägenheter för uthyrning. Vår fastighetsavdelning arbetar aktivt med att minska vår elförbrukning i samtliga fastigheter. Exempelvis så sänker vi värmen i de stugor som Vision förvaltar när de inte används och arbetar med energieffektivisering i alla fastigheter. Under 2018-2019 installeras luftvärmepumpar i stugorna, som tidigare uppvärmts med direktverkande el.

Resultat av policyer

Ett viktigt arbete under 2018 har varit att förbereda förbundshusets evakuering och den kommande renoveringen av förbundshuset i Stockholm. Två externa miljökonstuler ingår i projekteringsgruppen för att säkerställa en miljömässigt varsam renovering, samt så småningom ett energieffektivt och miljömässigt hållbart nytt förbunds- hus.

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 att vi är öppna för att testa nya energisparätt samt att energifrågan inkluderas vid renoveringar och dylikt. I arbetet med Framtidens arbetsplats finns stora miljövinster att göra när det nya förbundshuset planeras.



Vi strävar efter att minska avfallsmängden genom källsortering, återvinning och återanvändning så långt det är möjligt.

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 förbundshuset 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. Miljökontaktpersonerna på centren arbetar för att påverka våra fastighetsägare att bli ännu bättre på att erbjuda sortering. I de fall det är svårt så åker personalen i vissa fall själva och sorterar på andra ställen än arbetsplatsen.

Resultat av policyer

Sedan Vision aktivt har börjat arbeta med avfallshantering har vi givetvis blivit bättre på att sortera. Vi har också blivit en bättre kravställare på att våra hyresvärdar ska tillgodose oss med ett sorterings-system som motsvarar våra förväntningar. Detta bidrar även till att andra eventuella hyresgäster i samma fastighet får möjlighet till en bättre sortering.

Risker

Den största risken är att anställda inte sorterar rätt, eller upplever sig inte ha tid att ta reda på var de olika förpackningarna ska sorteras. I hela samhället finns en föreställning om att sortering är komplicerat och kanske inte ens leder någonstans. En risk kan vara 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 sortera mer och i fler fraktioner. En stor vinst skulle även komma 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.



Sammanfattning

Visions Agenda: schysta arbetsvillkor, ökad jämlik- och jämställdhet och minskad klimatpåverkan!

Visions kärnfrågor som fackförbund handlar om social hållbarhet. Alla hållbarhetsaspekter är dock viktiga för oss som Fair Union, och vi har både kraft och storlek att påverka utanför oss själva. När vi nu presenterar vår andra hållbarhetsredovisning, kan vi konstatera både att vårt hållbarhetsarbete är en bit på väg och att vi behöver jobba vidare. Internt i kansliorganisationen, utåt för att sprida och inspirera våra medlemmar och förtroendevalda i hela landet, och externt mot intressenter och omvärld. Vision och hela fackföreningsrörelsen har en viktig roll att spela för att uppnå målen inom Agenda 2030 – världens gemensamma handlingsplan för hållbar utveckling.



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 för år 2018 på sidorna 23-54 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Min granskning har skett enligt FAR:s 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 27 mars 2019



Thomas Lönnström
Auktoriserad revisor

Årsredovisning

- ▶ 2018
- ▶ Vision
- ▶ Organisationsnummer
802001-8019

Innehåll

Förvaltningsberättelse	57
Resultaträkning	61
Balansräkning	62
Kassaflödesanalys	63
Eget kapital	65
Tilläggsupplysningar	66
Upplýsningar till enskilda poster	67
Underskrifter	78



VISION

Förvaltningsberättelse

Styrelsen för Vision organisationsnummer 802001-8019, med säte i Stockholms kommun, Stockholms län, får härmed avge följande årsredovisning för år 2018.

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, lands-ting/regioner eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom dessa verksamheter.

Visions förbundsmöte, som normalt hålls vartannat år, är Visions högsta beslutande organ. Under 2018 genomfördes ett förbundsmöte där ombuden fattade beslut med koppling till 76 motioner och andra förslag. Förbundsmötet antog också en rapport ”Utvecklad organisation för inflytande och engagemang”.

Under året har ett antal mindre kollektivavtal förhandlats om med respektive motpart samtidigt som tillsvidare-avtalen genomgått årliga översyner. Samtliga avtal har uppdaterats för att hantera ny lagstiftning om karensavdrag.

Visions styrelse består av en heltidsanställd förbundsordförande, en 1:e och en 2:e vice ordförande och nio ledamöter, som alla väljs av förbundsmötet. Dessutom har två adjungerade studeranderepresentanter ingått samt att den anställda personalen inom sig utser en ledamot. På grund av att en ledamot avsåg sitt uppdrag i januari 2019 finns en vakans i styrelsen. Förbundsstyrelsen sammanträder i regel varje månad. Vid brådskande ärenden kan extra sammanträde hållas. Förbundsordföranden handlägger löpande ärenden mellan styrelsens sammanträden.

Visions lokala organisation, 277 (277) avdelningar och 317 (330) 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 cirka 54,5 (52,4) Mkr vilka har använts till facklig verksamhet. Avdelningarna beräknas, vid årsskiftet, ha ett eget kapital (nettotillgångar) om mer än ett års medlemsintäkter, cirka 66,8 (65,5) Mkr.

Vision växer för åttonde året i rad. Under 2018 valde hela 23 412 personer att gå med i Vision och en fjärdedel av de nya medlemmarna var under 30 år. Totalt antal medlemmar i Vision var vid utgången av året 197 336 st jämfört med 194 965 st år 2017 vilket innebär en ökning om 1,2 procent.

Under 2018 var ökningen av yrkesverksamma medlemmar 1 386 st och antalet yrkesverksamma medlemmar uppgick vid årsskiftet till 138 468 st. Vision satsar fortsatt på att rekrytera studenter och det har resulterat i att antalet studentmedlemmar har ökat med 623 st under året. Vid årsskiftet uppgick antalet studentmedlemmar till 18 881 st. Även antalet pensionärsmedlemmar har ökat med 362 medlemmar och var vid årsskiftet 39 987 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 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 mål, medlemslöfte och hjärtefrågor under 2018

Visions mål är att vara starka på arbetsmarknaden och genom den styrkan åstadkomma resultat för medlemmarna. Ett viktigt mål är därför att vara ett växande förbund och 2018 sattes rekryteringsmålet till 2 000 nya medlemmar per månad. Visions medlemslöfte är att den som är medlem ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

På Visions förbundsmöte i Malmö hösten 2016 beslutades om fem hjärtefrågor, som också under 2018 präglar Visions arbete:

- ▶ 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.

2018 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 2018. Mer information finns också i verksamhetsberättelsen.

Påverkansarbete/hjärtefrågor

Vision har under åtta år i rad växt i medlemsantal, vilket innebär att vi också växer i styrka, både lokalt på arbetsplatserna och nationellt. Under 2018 har Vision haft en starkare närvaro på arbetsplatser, lärosäten, sociala medier och även i TV där vi syns med kampanjen "Gör ditt jobb till din dröm". Hundratals orter har också besöks av Visions husbil - Visions mobila center. På Visions rekryteringsdag och rekryteringsgala har erfarenheter bytts och på rekryteringsgalan har vi uppmärksammat avdelningar, klubbar och stift i olika storlekar som har lyckats bäst med att rekrytera nya medlemmar under 2018. Även "årets rekryteringsstjärna" och "förbundsstyrelsens specialpris" delades ut på galan.

Viktiga steg har tagits för att bygga framtidens arbetsliv och den omfattande medlemsdialogen för ett mänskligare arbetsliv som inleddes under 2017 har fortsatt. Dialogen ledde till en rapporten "Fem faktorer för framtidens socialtjänst" vilken släpptes i maj. På förbundsmötet startade också ett arbete om digitalisering och automatisering i arbetslivet.

Arbetet med frågan om lön har under året bedrivits av medlemmar och förtroendevalda på varje arbetsplats, hos varje arbetsgivare. Vision har under året arbetat med att genom ett årshjul förtydliga förtroendevaldas roll i löneprocessen och vi har också tillsammans med SKL tagit fram en workshop för att öka kunskapen om behovet av differentierad lönespridning.

Medlemsservice

Under 2018 hade Vision Direkt cirka 100 000 kontakter. Huvuddelen av frågorna kom från medlemmar, men även många förtroendevalda hörde av sig för att få stöd i sitt fackliga arbete. Vision Direkt svarade också för rådgivningen för Chef Direkt med cirka 2 300 kontakter från chefsmedlemmar. Många medlemmar har också fått hjälp med frågor om sitt medlemskap via medlemsenheten som hanterade cirka 80 000 kontakter och ärenden under 2018.

Vision erbjuder kortare och längre fysiska utbildningar, kurser, seminarier och e-utbildningar till medlemmar och förtroendevalda. Under året har vi genomfört 89 fysiska utbildningstillfällen och 25 webbseminarier med totalt 1 276 deltagare. 4 732 medlemmar och förtroendevalda har deltagit i någon av våra e-utbildningar. Fortsatta steg i utvecklingen av formerna för digital utbildning och blandade upplägg har skett under året, bland annat lanserades utbildningen för huvudskyddsombud i sin nya form.

Medlemskommunikation

Vision satsar stort på att utveckla medlemskommunikationen där vision.se är vårt nav för kommunikationen. Nytt år 2018 är en app för förtroendevalda med målet att underlätta det fackliga uppdraget. 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 intensifiera arbetet med närvaro i sociala medier, eftersom det är där våra medlemmar och potentiella medlemmar finns. Engagemanget på Visions konton i sociala medier har fortsatt att öka stort under 2018. 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 sex utvecklingsprojekt tillsammans med Public Service International, PSI. Inom de globala fackfederationerna PSI och EPSU har Vision varit särskilt aktiva gällande frågor om våld och trakasserier i arbetslivet samt inom områden som hänger samman med arbetsliv och digitalisering.

Framtidens arbetsplats

I maj 2017 fattade styrelsen beslut om att påbörja ett förändringsarbete som involverar hela kansliet. Vision ska vara en flexibel arbetsplats och en attraktiv arbetsgivare för dem som i framtiden vill arbeta hos oss. Framtidens arbetsplats ska stötta verksamhetens behov och ge bra förutsättningar för att Vision ska nå sina mål. Vi kommer därför att utveckla våra arbetssätt, vårt ledarskap, våra kontorsmiljöer och IT-stöd. Beslutet om Framtidens arbets-

plats grundades i Visions ansvar som fastighetsägare, där förbundshuset är i behov av en omfattande renovering. I april 2019 flyttar därför kansliet i Stockholm till temporära lokaler på Hangövägen. Återflytten sker preliminärt första kvartalet 2021. Visions center genomgår samma förändringsarbete, vissa behåller nuvarande lokaler medan andra tittar på nya alternativ.

► 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.

Förväntningar avseende den framtida utvecklingen

Vision för landets största dialog för ett mänskligare arbetsliv med mål att vända trenden med de stressrelaterade sjukskrivningarna. Till år 2020 vill vi halvera antalet nya sjukskrivningar till följd av stress. Vi fortsätter också att stötta rekryteringsarbetet i hela Vision och vi förväntar oss att vi även fortsättningsvis ska växa i antal medlemmar och i facklig styrka. Tillsammans ska medlemmarna inom Vision hitta de bästa lösningarna och sätta tonen för framtidens arbetsliv.

Finansiella instrument

Exponering och risker i kapitalförvaltningen begränsas genom de regler som förbundsstyrelsen fastställt i Visions placeringspolicy. De viktigaste riskerna presenteras i not 12.

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 16 359 tkr till totalt 374 244 tkr (357 885 tkr).

Verksamhetens kostnader redovisas i en kostnadsslagsindelad resultaträkning med uppdelning på kostnader för rörelsefastigheter, externa kostnader, personalkostnader och avskrivningar. Under not 4 återfinns en specifikation över verksamhetens kostnader.

Under 2018 har verksamhetens kostnader ökat jämfört med föregående år. Den främsta anledningen är en stor satsning på varumärkesarbetet där kampanjen "Gör ditt jobb till din dröm" visats både i digitala medier och i TV. Vidare har rekryteringsarbetet stöttats, bland annat genom husbilsturnén och den för året nya rekryteringsdagen och rekryteringsgalan. Ett annat område där Vision lagt ned stora resurser under 2018 är anpassning av IT-stöd, policyer och rutiner till den nya dataförordningen GDPR. En e-utbildning till förtroendevalda om GDPR har också lanserats. Vidare har arbetet med Framtidens arbetsplats startat, vilket bland annat inneburit att kostnader för förberedelser inför ombyggnationen belastar 2018 års resultat.

Vision är fortsatt finansiellt starka. Enligt förbundsstämmans beslut sker ingen avsättning till konfliktfonden och kapitalavkastningen används enligt beslut också delvis till facklig verksamhet. Uttag från värdepappersportföljen till den fackliga verksamheten har därför skett och uttag krävs också för att betala skatt. På grund av dessa uttag samt att omallokeringar har skett i portföljen så har ett flertal realisationsvinster tagits fram, se not 9.

Inkomstförsäkring

För att kunna hantera konjunktursvängningar eller annat som kan påverka skadeersättning finns en buffertfond hos försäkringsbolaget som bör uppgå till minst sex månaders premier. Denna försäkringsbuffert redovisas inte som en tillgång, utan alla betalda försäkringspremier kostnadsförs löpande. På grund av att fler medlemmar använder försäkringen har kostnaderna i försäkringen ökat under året. En extra premiebetalning har därför skett med 10 Mkr under 2018 vilket också ökat verksamhetens kostnader jämfört med 2017. Buffertfonden var 9,3 (13,1) Mkr vid årets slut.

Flerårsöversikt

Belopp i tkr	2018	2017	2016	2015	2014
Intäkter	386 314	370 700	358594	360 622	352 843
Årets resultat	20 231	129 406	63563	114 128	90 349
Eget kapital	1 733 882	1 713 652	1584246	1 520 682	1 406 554
Antal yrkesverksamma medlemmar	138 468	137 082	133752	127 941	125 222
Soliditet	78%	77%	77%	76%	74%

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 1 733 882 tkr varav 1 451 719 tkr avser ändamålsbestämda medel.

Årets balanserade medel uppgår till 261 931 629 kr och årets resultat uppgår till 20 231 371 kr.

Enligt förbundsmötets beslut 2016 görs ingen avsättning till konfliktfonden för år 2018.

Styrelsen föreslår förbundsmötet besluta att:

20 231 371 kr avsätts till överskotts-/budgetfond avseende 2018 års vinstmedel

261 931 628 kr balanseras i ny räkning

282 162 999 kr

Resultaträkning

Belopp i tkr	Not	2018	2017
Verksamhetens intäkter	2		
Medlemsavgifter		374 244	357 885
Hysesintäkter från rörelsefastigheter	3	6 212	5 958
Övriga intäkter och externa bidrag		5 858	6 857
Summa verksamhetens intäkter		386 314	370 700
Verksamhetens kostnader	4		
Kostnader från rörelsefastigheter	3	-14 942	-8 221
Externa kostnader		-218 253	-173 259
Personalkostnader	5	-216 835	-204 581
Avskrivningar immateriella anläggningstillg.	6	-8 162	-7 720
Avskrivningar byggnader som är rörelsefastigheter	7	-5 496	-5 444
Avskrivningar inventarier	8	-2 840	-2 427
Summa verksamhetens kostnader		-466 528	-401 652
Resultat från den löpande verksamheten		-80 214	-30 952
Resultat från förbundets kapitalplaceringar			
<i>Resultat från fastighetsförvaltningen</i>			
Hysesintäkter från näringsfastigheter		39 055	37 826
Fastighetskostnader från näringsfastigheter		-20 643	-16 496
Avskrivningar byggnader som är näringsfastigheter	7	-3 680	-3 171
<i>Fastighetsförvaltningens resultat</i>		14 732	18 159
<i>Resultat från finansiella poster</i>			
Värdepappersförvaltning	9	137 365	246 171
Summa resultat från förbundets kapitalplaceringar		152 097	264 330
Resultat före bokslutsdispositioner		71 883	233 379
Bokslutsdispositioner			
Förändring av periodiseringsfond	10	-22 136	-54 658
Resultat före skatt		49 747	178 721
Skatt	11	-49 315	-25 918
Årets resultat		20 231	129 406

Balansräkning

Belopp i tkr	Not	2018-12-31	2017-12-31
Tillgångar			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter verksamhetssystem	6	20 942	29 104
Summa immateriella anläggningstillgångar		20 942	29 104
Materiella anläggningstillgångar			
Byggnader och mark	7	243 902	235 403
Inventarier	8	4 490	3 892
Summa materiella anläggningstillgångar		248 392	239 295
Finansiella anläggningstillgångar			
Långfristiga värdepappersinnehav	12	2 076 940	2 103 654
Summa finansiella anläggningstillgångar		2 076 940	2 103 654
Summa anläggningstillgångar		2 346 274	2 372 053
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Fordran medlemsavgifter		15 604	14 716
Kundfordringar		869	1 216
Övriga fordringar	13	39 592	5 177
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	14	8 456	6 728
Summa kortfristiga fordringar		64 521	27 838
Kortfristiga placeringar	15	10 630	13 379
Kassa och bank		45 808	36 504
Summa omsättningstillgångar		120 959	77 721
Summa tillgångar		2 467 233	2 449 774

Balansräkning

Belopp i tkr	Not	2018-12-31	2017-12-31
Eget kapital			
Ändamålsbestämt kapital			
Konfliktfond		1 073 228	1 073 229
Ändamålsbestämda medel		378 491	202 481
Summa ändamålsbestämt kapital		1 451 719	1 275 710
Övrigt eget kapital			
	16		
Balanserat överskott		261 932	244 973
Föregående års resultat		-	63 563
Årets resultat		20 231	129 406
Summa övrigt eget kapital		282 163	437 942
Summa eget kapital		1 733 882	1 713 652
Obeskattade reserver			
Periodiseringsfonder	17	255 300	233 164
Avsättningar			
Uppskjuten skatteskuld		23 060	22 545
Långfristiga skulder			
Försäkringsfond		859	987
Skuld till Visions pensionsstiftelse	18	353 261	394 271
Summa långfristiga skulder		354 120	395 257
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		27 422	28 992
Skatteskulder		3 216	8 653
Övriga skulder	19	18 286	12 475
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	20	51 947	35 036
Summa kortfristiga skulder		100 871	85 156
Summa eget kapital och skulder	21	2 467 233	2 449 774

Kassaflödesanalys

Belopp i tkr	2018	2017
Verksamheten		
Resultat från den löpande verksamheten och fastighetsförvaltningen	-65 481	-12 793
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet		
Av- och nedskrivning av tillgångar	20 017	18 762
	-45 464	5 969
Erhållna utdelningar	43 928	42 841
Erlagd ränta	-3 572	-37 423
Betald inkomstskatt	-34 438	-27 715
Kassaflöde från verksamheten före förändringar av rörelsekapital	-39 546	-16 328
Kassaflöde från förändring i rörelsekapital		
Förändring kortfristiga fordringar	-29 815	13 752
Förändring kortfristiga placeringar	2 749	4 076
Förändring kortfristiga skulder	21 152	5 572
Förändring rörelsekapital	-5 914	23 400
Kassaflöde från löpande verksamheten	-45 460	7 072
Investeringsverksamheten		
Förvärv immateriella anläggningstillgångar	-	-3 020
Förvärv materiella anläggningstillgångar	-20 952	-22 242
Investering i finansiella tillgångar	-720 017	-1 193 431
Avyttring finansiella tillgångar	836 870	1 217 895
Kassaflöde från investeringsverksamheten	95 901	-798
Finansieringsverksamheten		
Förändring långfristiga skulder	-41 137	-1 991
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-41 137	-1 991
Årets kassaflöde	9 304	4 283
Likvida medel vid årets början	36 504	32 221
Likvida medel vid årets slut	45 808	36 504

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	63 563	129 406
Omföring f.å. resultat		176 010	16 959	-63 563	-129 406
Årets resultat	-	-	-	-	20 231
Utgående balans	1 073 228	378 491	261 932	0	20 231

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

Ändamålsbestämda medel för framtida projekt och kostnader	2018-12-31	2017-12-31
Omställningsfond	21 407	21 407
Överskotts-/ budget-/ dispositionsfond	357 084	181 074
Summa	378 491	202 481

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.

Upplysningar enskilda poster

Not 1 - 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).

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.
- ▶ **Hysesintäkter.** Hysesintäkter 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. Vision är skyldig att betala skatt på näringsverksamhet, kapital- och fastighetsinkomst samt kapitalvinst. 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 2018-12-31 till 549 840 tkr (552 275 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.

Not 2 – Verksamhetens intäkter

Medlemsavgifter

Medlemsavgiften till Vision uppgick under året till i genomsnitt 218,61 kr per månad (214,33). Avgiften var en procent av månadslönen, dock högst 228 kr (224 kr). För medlemmar i klubbar och allmänna klubbar är förbundsavgiften 1,16 procent respektive 1,21 procent. Den högre avgiften utöver en procent, 0,16 procent respektive 0,21 procent, motsvarar medel för verksamhet som lokalavdelningar bekostar själva, men som för klubbar och allmänna klubbar bekostas av Visions regionala center.

Medlemsavgiften för inkomstförsäkring vid arbetslöshet är 14 kr per månad (12 kr per månad). Försäkringen avser att kompensera medlemmar med inkomst över a-kassetaket genom en försäkringsersättning motsvarande skillnaden mellan cirka 80 procent av inkomsten efter skatt och den erhållna a-kasseersättningen vid arbetslöshet. Medlemsavgiften betalas endast av de medlemmar 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	2018	2017
Förbundsavgift 1	340 783	328 248
Förbundsavgift 2 och 3	14 965	14 348
Medlemsavgift Inkomstförsäkring	18 496	15 289
Lokala medlemsavgifter Visions avdelningar och klubbar	54 591	52 412
	428 835	410 297
<i>Transfererat till lokala organisationen</i>	-54 591	-52 412
Summa medlemsavgifter	374 244	357 885

Framtida avtalade leasingintäkter (hyresintäkter)

<i>Kommersiella kontrakt</i>	<i>Antal kontrakt</i>	<i>Kontraktvärde</i>
Förfaller till betalning inom ett år	33	16 349
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	32	17 149
Summa lokaler	65	33 498
Bostäder	246	22 526
Garage och P-platser	78	3 390
Summa bostäder, garage och P-platser	324	25 916
Summa	389	59 414

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 kontraktvärde för dessa avtal.

Övriga intäkter och externa bidrag	2018	2017
Annonser och prenumerationer	917	1 293
Sålda tjänster	2 133	1 178
RSO-bidrag	774	896
Övriga intäkter	2 034	3 489
Summa	5 858	6 857

Not 3 - Hyresintäkter och kostnader från rörelsefastigheter

	2018	2017
Hyresintäkter från rörelsefastigheter		
Hyresintäkter från extern uthyrning i förbundshuset	5 056	4 774
Hyresintäkter från fritidsfastigheter	1 156	1 184
Summa intäkter från rörelsefastigheter	6 212	5 958
Kostnader från rörelsefastigheter		
Kostnader för drift och underhåll av förbundshuset	-12 268	-7 135
Kostnader för drift och underhåll av fritidsfastigheter	-2 674	-1 086
Summa kostnader från rörelsefastigheter	-14 942	-8 221

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

Not 4 - Verksamhetens kostnader

Nedan redovisas verksamhetens kostnader i förbundet enligt den uppställningsform som används för intern resultatuppföljning.

Verksamhetens kostnader	2018	2017
Kostnader planeringsområden		
Facklig styrka	47 157	18 572
Yrkeskarriär	8 274	7 027
Handlingskraft på arb.platser	14 770	15 167
Nöjda medlemmar	6 935	21 330
Närvaro på arbetsplatserna	2 060	2 185
Mångfald & generationsväxling	3 684	3 256
Summa	82 880	67 537
Resurskostnader		
Personalkostnader	208 672	195 993
Expeditionskostnader	63 949	55 733
Framtidens arbetsplats	6 221	0
Verksamhetssystem, kostnader införande projekt	0	0
Summa	278 842	251 726
Övriga verksamhetskostnader		
Parlamentarism	16 589	11 968
Avgifter till organisationer och internationell verksamhet	20 562	21 155
Premier inkomstförsäkring	28 498	15 289
Tidningsverksamheten	11 954	11 572
Övriga verksamhetskostnader	3 117	4 407
Summa	80 720	64 391
Kostnader från rörelsefastigheter inkl avskrivningar	20 438	13 665
Personal- och expeditjonskostnader hänförliga till kapital- och fastighetsförvaltningen	3 648	4 333
Summa verksamhetens kostnader	466 528	401 652

Arvode och andra ersättningar till revisorer	2018	2017
Ernst & Young AB		
Revisionsuppdraget	755	1 530
Annan revisionsverksamhet	110	87
Totalt Ernst & Young AB	865	1 617
Förtroendevalda revisorer	27	27

Operationella leasingavtal	2018	2017
Kostnadsförda leasingavgifter avseende operationella leasingavtal	3 386	2 834
Nominella värdet av framtida minimileaseavgifter fördelar sig enligt följande:		
Förfaller till betalning inom ett år	2 941	2 500
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	2 105	3 367

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

Not 5 - Personalkostnader

	2018	2017
Medelantal anställda		
Anställda	249	236
Varav män	34%	34%
Visions styrelse		
Styrelse och förbundsordförande	12	13
Varav män	42%	46%
Löner, andra ersättningar och sociala kostnader	2018	2017
Styrelse och förbundsordförande	2 568	2 914
Övriga anställda	129 792	122 769
Summa	132 360	125 683
Sociala kostnader (varav pensionskostnader)	69 073 (26 103)	64 643 (24 025)

Styrelse och förbundsordförande

Nuvarande förbundsordförande erhåller en lön om 100 300 kr per månad samt pension enligt ITP-planen med pensionsålder 65 år. Till vice ordföranden utgår ett årsarvode om 1,4 inkomstbasbelopp (87 500) kr per år och till övriga styrelseledamöter 0,8 inkomstbasbelopp (50 000 kr per år). Kanslichef erhåller en lön om 96 500 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 6 - Balanserade utgifter verksamhetssystem

	2018-12-31	2017-12-31
Akkumulerat anskaffningsvärde		
Vid årets början	40 811	37 791
Aktiverat under året	-	3 020
Akkumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	40 811	40 811
Akkumulerade avskrivningar		
Vid årets början	-11 707	-3 987
Årets avskrivning	-8 162	-7 720
Akkumulerade avskrivningar vid årets slut	-19 869	-11 707
Bokfört värde	20 942	29 104

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

Not 7 - Byggnader och mark

	2018-12-31	2017-12-31
Ackumulerat anskaffningsvärde		
Vid årets början	308 175	287 246
Aktiverat under året	17 675	20 929
Ackumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	325 850	308 175
Ackumulerade avskrivningar		
Vid årets början	-72 772	-64 157
Årets avskrivning	-9 176	-8 615
Ackumulerade avskrivningar vid årets slut	-81 948	-72 772
Bokfört värde	243 902	235 403
Varav mark	18 782	18 782

<i>Fastighet</i>	<i>Bokfört restvärde</i>	<i>Anskaffn. värde</i>	<i>Taxerings- värde</i>	<i>Marknads- värde</i>
Sandhamnsplan 1, New York 7	9 572	15 032	79 001	131 000
Wittstocksgatan 17, Tamburmajoren 11	10 319	11 240	52 748	130 000
Jungfrugatan 10, Sjöhästen 5	7 079	9 104	34 965	91 500
Tegeluddsvägen 32, New York 6	14 182	20 885	81 675	143 000
Öregrundsgatan 4, Oporto 2	10 287	17 164	84 511	145 000
Gyllenstiernsgatan, 10 Infanteristen 1	5 423	7 019	73 316	160 000
Grev Turegatan 10, Skvalberget 16	9 661	14 486	76 000	155 000
Malmkillnadsgatan 54, Polacken 30	125 936	166 502	182 000	750 000
Inedalsgatan 4, Vårdtornet 9	34 536	38 215	95 735	189 000
Djurgårdsslätten 86, Spetsbergen 14	10 003	11 727	27 683	51 200
Tärnaby, 4 fritidshus Laxnäs 1:101	450	1 076	1 288	1 717
Gesunda, 6 fritidshus Häradsarvet 212:16	1 684	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	4 290	5 098	1 734	2 312
Summa	243 902	325 849	797 418	1 958 74

Uppgivet bedömt marknadsvärde avser värdering per den 31 december 2018 och har erhållits från extern värderingsfirma. Motsvarande värde för fritidshusen är beräknat utifrån ett antagande att taxeringsvärdet är cirka 75 procent av marknadsvärdet. Uppskjuten skatt om 20,6 procent, vid en försäljning av samtliga fastigheter, kan beräknas till cirka 353 258 (251 623) tkr. Taxerat värde på marken uppgår till 454 078 (454 078) tkr. Fastigheterna är fullvärdeförsäkrade.

Not 8 - Inventarier

	2018	2017
Akkumulerat anskaffningsvärde		
Vid årets början	45 507	44 705
Nyanskaffningar	3 438	1 313
Utrangeringar	-161	-511
Akkumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	48 784	45 507
Akkumulerade avskrivningar enligt plan		
Vid årets början	-41 615	-39 699
Årets avskrivning	-2 840	-2 427
Utrangeringar	161	511
Akkumulerade avskrivningar vid årets slut	-44 294	-41 615
Bokfört värde	4 490	3 892

Not 9 - Värdepappersförvaltning

	2018	2017
Finansiella intäkter		
Fondrabatt	6 870	7 877
Utdelningar	43 928	42 841
	50 798	50 718
Finansiella kostnader		
Förvaltningskostnader	-1 533	-1 467
Ränta Visions pensionsstiftelse	-1 914	-35 842
Övriga räntekostnader	-125	-114
Nedskrivningar	-1 440	-1 440
	-5 012	-38 863
Reavinster/reaföruster		
Kapitalvinster värdepapper	126 663	247 693
Kapitalföruster värdepapper	-35 084	-13 377
	91 579	234 317
Summa värdepappersförvaltning	137 365	246 172

Not 10 - Förändring av periodiseringsfond

	2018	2017
Periodiseringsfond, årets avsättning	-42 000	-70 000
Periodiseringsfond, årets återföring	19 864	15 142
Summa	-22 136	-54 858

Not 11 - 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 skärskild löneskatt, skatten redovisas som personalkostnad. Vision redovisar uppskjuten skatt på skillnaden mellan skattemässigt och bokfört värde på byggnader.

	2018	2017
Aktuell skatt för året	28 934	47 793
Aktuell skatt hänförlig till tidigare år	67	-187
Uppskjuten skatt för året	515	1 709
Redovisad skatt	29 516	49 315
Avstämning av effektiv skattesats		
<i>Redovisat resultat före skatt i skattepliktiga verksamhetsdelar</i>		
Fastighetsförvaltning inkl internhyra	10 105	18 698
Värdepappersförvaltning	137 406	245 478
Annonsförsäljning och övrig skpl. försäljning	1 783	1 642
Bokslutsdispositioner	-22 136	-54 658
Totalt	127 158	211 160
<i>Skatt på redovisat resultat enligt gällande skattesats (22 procent)</i>	27 975	46 455
Skatteeffekt av:		
Fastighetsförvaltning - ej avdragsgilla kostnader	1	3
Fastighetsförvaltning - ej skattepliktig utdelning	-6	-5
Fastighetsförvaltning - uttagsbeskattning	1 440	1 578
Värdepappersförvaltning - ej skattepliktiga intäkter	0	6
Värdepappersförvaltning - ej skattepliktig utdelning	-179	-215
Värdepappersförvaltning - skatt på schablonintäkt	1 628	1 606
Schablonränta på periodiseringsfonder	157	75
Aktuell skatt hänförlig till tidigare år	67	-188
Effekt av ändrad skattesats	-1 567	0
Redovisad skatt	29 516	49 315

Den uppskjuten skatten på skillnaden mellan bokförda och skattemässiga värden för fastigheterna värderas till 20,6 procent på grund av riksdagsbeslut på förändrad bolagsskattesats.

Not 12 - 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 Placeringspolicyen endast innefatta noterade aktier och aktiefonder samt bestå av lägst 30 procent 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	2018-12-31		2017-12-31	
	Bokfört värde	Marknadsvärde	Bokfört värde	Marknadsvärde
Aktiefonder	551 352	867 366	596 103	1 008 721
Blandfonder	133 795	160 022	113 795	144 603
Räntefonder	634 993	634 748	691 416	696 532
Aktier	756 800	747 947	702 339	795 325
Summa	2 076 940	2 410 083	2 103 654	2 645 181

Per den 31 december 2018 överstiger marknadsvärdet det bokförda värdet med 333 144 tkr (541 527 tkr). Vid en försäljning av samtliga långfristiga värdepappersinnehav uppkommer en uppskjuten skatt (21,4 procent) om 71 293 tkr (119 136 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%	64 942	7 740	1 545	3 396
Futurion AB Organisationsnummer 556008-4967 med säte i Stockholms kommun, Stockholms län	10,1%	23 383	-11 123	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 12 - Andra långfristiga värdepappersinnehav (forts)

	2018	2017
Ingående anskaffningsvärde	2 103 654	1 895 241
Årets inköp	720 017	1 193 431
Årets avyttring	-745 291	-983 578
Nedskrivningar	-1 440	-1 440
Utgående anskaffningsvärde	2 076 940	2 103 654
Bokfört värde	2 076 940	2 103 654

Not 13 - Övriga fordringar

	2018-12-31	2017-12-31
Fordringar studiestiftelser	183	126
Saldo skattekonto	14 443	2 443
Fordran för likvid av sålda värdepapper	2 379	2 551
Fordran Visions Pensionsstiftelse	22 508	-
Övriga fordringar	79	56
Summa	39 592	5 177

Not 14 - Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	2018-12-31	2017-12-31
Förutbetalda kostnader avseende licenser	4 466	2 754
Förutbetalda kostnader avseende hyror	790	768
Övriga förutbetalda kostnader	3 177	3 164
Övriga upplupna intäkter	23	42
Summa	8 456	6 728

Not 15 - Kortfristiga placeringar

	2018-12-31	2017-12-31
Fordringar Diskretionär förvaltning	10 283	13 325
Övriga kortfristiga placeringar	347	54
Summa	10 630	13 379

Not 16 - Förslag till vinstdisposition

Enligt upprättad årsredovisning uppgår förbundets egna kapital till 1 733 882 tkr varav 1 451 719 tkr avser ändamålsbestämda medel.

Årets balanserade medel uppgår till 282 162 999 kr. Årets resultat uppgår till 20 231 tkr. Enligt förbundsmötets beslut 2016 görs ingen avsättning till konfliktfonden för år 2018.

Styrelsen föreslår förbundsmötet besluta att:

20 231 371 kr	avsätts till överskotts-/budgetfond avseende 2018 års vinstmedel
261 931 628 kr	balanseras i ny räkning
282 162 999 kr	

Not 17 - Obeskattade reserver

	2018-12-31	2017-12-31
Periodiseringsfonder		
- Avsatt vid taxering 2013	-	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	69 800
- Avsatt vid taxering 2019	42 000	-
Summa	255 300	233 164

Not 17 - Skuld till Visions pensionsstiftelse

	2018-12-31	2017-12-31
Visions pensionsstiftelse	353 261	394 271
<i>Ställda säkerheter för övriga skulder</i>	<i>Marknads- värde</i>	<i>Uttagna pantbrev</i>
Fastighetsinteckningar		
Polacken 30	750 000	176 250
Sjöhästen 5	91 500	25 125
New York 7	131 000	39 750
New York 6	143 000	44 250
Oporto 2	145 000	45 000
Vårdtornet 9	189 000	49 500
Tamburmajoren 11	130 000	830
Infanteristen 1	160 000	3 690
Skvalberget 16	155 000	4 900
Spetsbergen 14	51 200	15 000
Summa	1 945 700	404 295

De pantbrev som lämnats i fastigheterna är de enda uttagna fastighetsinteckningar som lämnats i pant till annan. Se även not 7 avseende uppgivet marknadsvärde. Samtliga pantbrev, förutom pantbrevet gällande Vårdtornet 9 om 49 500 kkr, har lämnats i pant till Visions Pensionsstiftelse.

Not 19 - Övriga skulder

	2018-12-31	2017-12-31
Köpta ej likviderade värdepapper	573	529
Personalens preliminärskatt	3 607	3 539
Mervärdesskatt	1 046	77
Förskott bank ej erhållna medlemsavgifter	7 200	7 200
Visions Pensionsstiftelse	5 125	-
Övriga skulder	735	1 130
Summa	18 286	12 475

Not 20 - Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2018-12-31	2017-12-31
LO/TCO Rättsskydd	296	183
Förutbetalda hyresintäkter	4 445	5 765
Semesterlöneskuld	6 335	6 805
Sociala avgifter	5 663	5 681
Särskild löneskatt	5 357	4 773
Upplupna fastighetsrelaterade kostnader	5 619	5 410
Upplupna pensionskostnader	22 731	-
Övriga upplupna kostnader	1 501	6 419
Summa	51 947	35 036

Not 21 - Eventualförpliktelser

	2018-12-31	2017-12-31
Borgensåtagande för personal	97	131
Summa	97	131


Not 21 - Händelser efter bokslutsdagen

Styrelsen har den 20 februari 2019 fattat beslut om en försäljning av fastigheten Vårdtornet 9.


Stockholm den 26 mars 2019


Veronica Magnusson
Förbundsordförande


Ove Jansson
1:e vice förbundsordf.

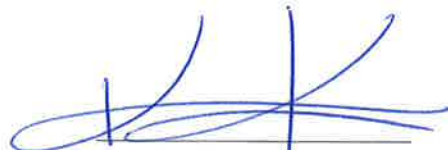

Michael Karlsson
2:e vice förbundsordf.


Niklas Borg


Dalia Eid


Eva-Lena Gunningberg


Monika Göl


Katarina Holmqvist


Lars-Åke Josefsson


Hans-Jörgen Kronqvist


Anna Nilsson


Annica Skoglund
Personalklubbens representant

Vår revisionsberättelse har lämnats den **27** mars 2019



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 2018. Förbundets årsredovisning ingår på sidorna 56-78 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 2018 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 revisionsred 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 revisorsred 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 1-55. 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 misstag.

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 revisionsred 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 misstag. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionsred i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag 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 misstag, 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 misstag, 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 2018.

Vi tillstyrker att förbundsmötet 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 Revisorernas 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.

Revisorernas 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 ersättningskyldighet mot förbundet.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisions- sed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelse som kan föranleda ersättningskyldighet mot förbundet.

Som en del av en revision enligt god revisions- sed 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 27 mars 2019



Thomas Lönnström
Auktoriserad revisor
Ernst & Young AB



Karl Hultin
Förtroendevald revisor



Marie Sandström
Förtroendevald revisor