

Årsrapport

2020

- ▶ Verksamhetsberättelse
- ▶ Hållbarhetsrapport
- ▶ Årsredovisning

▶▶
VISION



Innehåll

Årsrapport

Verksamhetsberättelse 2020

Vision – det här är vi	3
Ordförande Veronica Magnusson om 2020	4
Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor	6
Mål: Öka i facklig styrka	8
Över 200 000 medlemmar i Vision	8
Vinnare Rekryteringsgalan	9
Ny profilbutik	10
Ny varumärkesportal	11
Medlemslöfte: Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv	12
Vision Direkt	13
Utbildningsverksamheten	14
Kommunikation	16
Press	19
Visions tidningar	20
Framtidens arbetsplats	23
Årsmöte och förbundsstämma	24
Ny förbundsstyrelse	25
Ny kanslichef	25
Hjärtefråga: Lön och villkor	26
Hjärtefråga: Hållbart arbetsliv – mer arbetsglädje	28
Hjärtefråga: Chefens förutsättningar	29
Hjärtefråga: Framtidens arbetsliv	30
Hjärtefråga: Fair Union	31

Hållbarhetsrapport 2020

Inledning	33
Förbundsordförande har ordet	35
Visions verksamhet och erbjudande	37
Vision och de globala målen	39
Personal	41
Sociala förhållanden	44
Mänskliga rättigheter	49
Visions internationella samarbete	51
Motverkande av korruption	53
Miljö	55
Erfarenhet, kunskap och kommunikation	55
Material/inköp	56
Utsläpp av växthusgaser	56
Energi	61
Avfall	62
Sammanfattning	63

Årsredovisning 2020

Förvaltningsberättelse	65
Resultaträkning	68
Balansräkning	68
Kassaflödesanalys	69
Eget kapital	70
Upplysningar till enskilda poster	71
Underskrifter	77

Vision – det här är vi

Vision är Sveriges femte största fackförbund. Förbundets medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden; de arbetar bland annat i kommuner, regioner, privata företag och kyrkan. Många medlemmar är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden.

Visions 202 000 medlemmar återfinns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vision har 13 000 förtroendevalda som bedriver lokalt fackligt arbete tillsammans och för förbundets medlemmar. På arbetsplatsen kan Visions medlemmar bilda avdelningar och klubbar. Varje klubb/avdelning håller årsmöte i början av varje år och väljer en egen styrelse.

Förbundsmötet är Visions högsta beslutande organ. Där bestäms inriktningen på Visions arbete och vilka frågor som ska prioriteras under de kommande åren. Visions förbundsstyrelse leder och utvecklar Visions verksamhet utifrån förbundsmötets beslut. Vision har ett kansli med anställda tjänstemän. De arbetar på Visions resurscenter i Stockholm och på sju regionala center spridda över Sverige. Kansliets personal verkställer och genomför de beslut som förbundsmöte och förbundsstyrelse fattat. Vision är en feministisk organisation, partipolitiskt obunden och en Fair Union. Vision ingår i TCO.



**Ordförande
Veronica
Magnusson
om 2020**



2020 har varit ett mycket speciellt år. Vad har pandemin inneburit för Vision?

– Alla Visions medlemmar har berörts. En hel del har stått mitt i pandemins öga, inom äldreomsorg och vård där man har fått göra allt för att både minska smittspridning och vårda. Inom andra verksamheter har det handlat om balansen mellan risk för smittspridning och att leverera den verksamhet medborgarna behöver. Det har inneburit en hel del svåra bedömningar. Jag är jättestolt över hur medlemmarna har bidragit under krisen.

Vision har vuxit. För första gången har förbundet över 200 000 medlemmar. Hur tar Vision tillvara engagemanget hos nya medlemmar?

– Vi satsar på att få i gång dialogen direkt, genom att erbjuda många tillfällen till kontakt, föreläsningar och medlemsaktiviteter. I november lanserade vi vår medlemsapp där man kan gå in och kolla lönestatistik, chatta med rådgivare och få kontakt med de fackligt förtroen-

devalda som finns på ens arbetsplats. Vi ska så klart också ställa frågan om man vill engagera sig mer, genom att bli förtroendevald.

Vilka frågor har blivit extra viktiga för medlemmarna under 2020?

– Arbetsmiljö- och trygghetsfrågor – vad händer om jobbet försvinner eller kraftigt förändras? Arbetsmiljömässigt har det handlat mycket om smittspridning och avvägningen mellan risken för smittspridning och vikten av att hålla verksamheter i gång, men också om distansarbete. Hur mår vi bra när vi måste jobba på så annorlunda sätt?

Förbundsötet genomfördes helt digitalt. Hur var din upplevelse av det?

– Jag är stolt över att vi klarade det. Förbundsötet är vårt högsta beslutande organ och vi i förbundsstyrelsen ville inte skjuta på det. Vi fick alla beslut på plats. Men den kraftsamling och den energi det ger att ses och att se att vi är många

saknades. Samtidigt har de digitala kliv vi har fått ta varit nyttiga. Vi har lärt oss att snabbt samla förtroendevalda från olika delar av landet eller en viss yrkesgrupp. Det skapar en närhet och gemenskap, och är något vi kommer att ha med oss även när pandemin är över.

Visions nya övergripande mål är ”fler medlemmar för ökad facklig styrka”. Varför är det så avgörande att vara många?

– Det är hela vår kraft, allt annat vi vill göra utgår från att vi är många. Hela den fackliga grundidén är att gå samman för att åstadkomma förändring. Även om vi ökat sett till antalet medlemmar så sjönk organisationsgraden något 2020, eftersom antalet anställda inom de grupper vi organiserar har ökat ännu mer. Där måste vi upp ett snäpp.

Vad är ditt fokus 2021?

– Det är att vi ska ta oss igenom den kris vi är inne i nu. Det har varit ett tufft år, där Visions medlemmars insatser har syns och bidragit positivt. Krisen har också

skapat ett momentum kring de bristande förutsättningarna för god omsorgsverksamhet. Det måste finnas en balans mellan krav och resurser. Det är något vi har drivit länge, men nu är alla medvetna om det – och då kan man inte bara fortsätta som tidigare. Jag uppfattar en vilja hos medborgarna i allmänhet att Visions medlemmar ska kunna gå till jobbet och ha förutsättningar att göra ett bra jobb. På det sättet hoppas jag att vi inte bara tar oss igenom detta, utan lär oss något och gör det bättre.



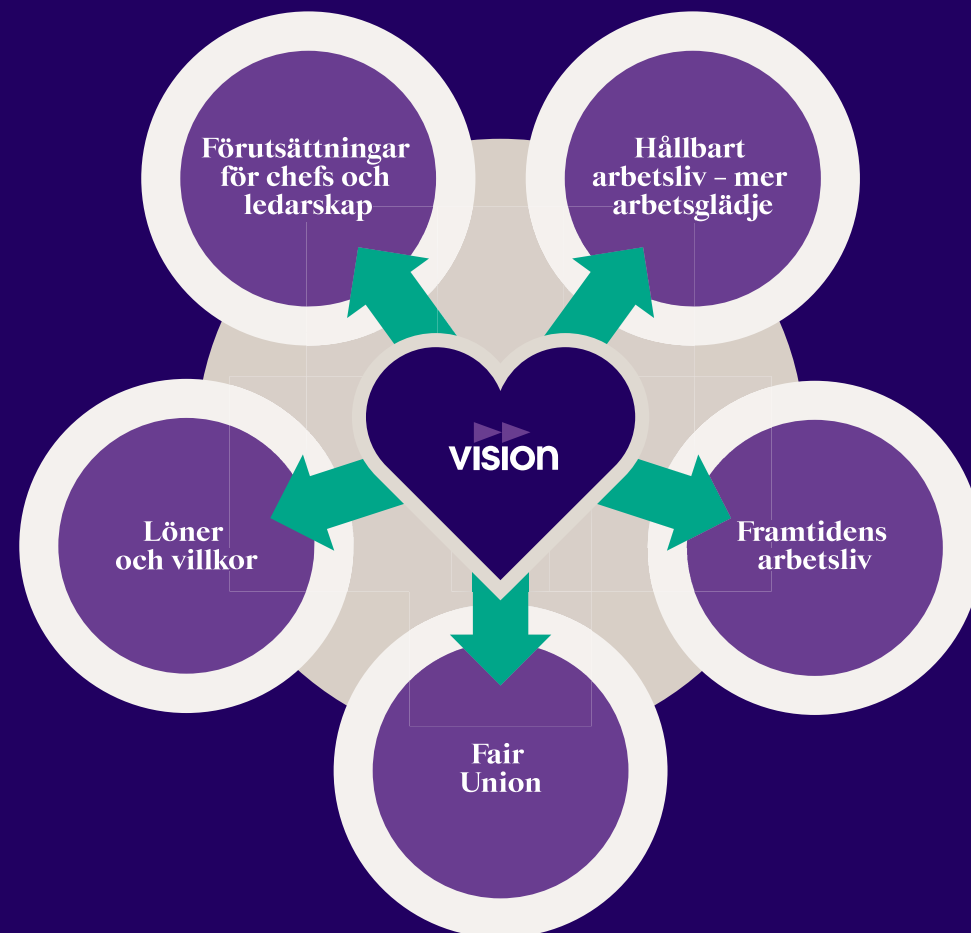
Veronica Magnusson
- Ordförande

Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor under 2020

Visions övergripande mål är fler medlemmar för ökad facklig styrka – och att genom den styrkan åstadkomma resultat för medlemmarna. Visions medlemslöfte är att den som är medlem ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Med utgångspunkt i aktuella hjärtefrågor jobbar vi på alla nivåer för att göra arbetslivet bättre för Visions medlemmar. 2020 präglades arbetet av de fem hjärtefrågor som valdes vid förbundsåret 2016. Vid Visions förbundsårsmöte hösten 2020 beslutades om tre nya hjärtefrågor, som vägleder arbetet från och med 2021.

Visions hjärtefrågor 2017–2020

På Visions förbundsårsmöte 2016 beslutades om fem hjärtefrågor, som har präglat arbetet sedan 2017.



All verksamhet som Vision genomförde under 2020 kan kopplas till det övergripande målet, medlemslöftet och hjärtefrågorna.

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 resopolicy utformas.
- ▶ Att vi är en Fair Union innebär att vi stolt lever som vi lär.

Visions tre nya hjärtefrågor

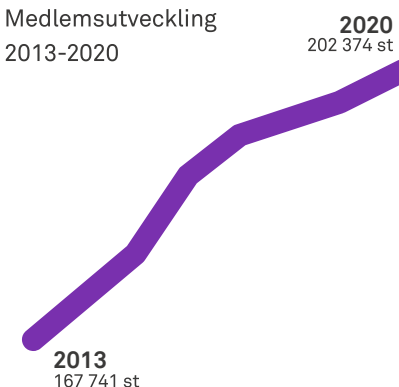
Beslutades på förbundsåret 2020 och börjar gälla från 2021

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



Mål: Öka i facklig styrka

Medlemsutveckling
2013-2020



Över 200 000 medlemmar i Vision

Vision växte för tionde året i rad. Sista december 2020 hade Vision 202 374 medlemmar, inklusive studenter och pensionärer. Det är en nettoökning med 3 400 medlemmar jämfört med året innan. 143 088 av medlemmarna är yrkesverksamma, 18 131 är studenter och 41 155 är pensionärer. Över 24 000 personer valde att bli medlemmar i Vision under 2020. Av dessa var 18 313 yrkesverksamma och 5 707 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 de flesta yrkesgrupper, men mest inom chefer och teknik och miljö. Den största delen av de medlemmar som lämnar Vision gör det på grund av att de byter verksamhetsområde och inte längre kan vara kvar i förbundet eller för att de går i pension.

Så rekryterades de nya medlemmarna

Under året genomfördes tre ”värva kollega-kampanjer” via mejl till medlemmar med uppmaningen att rekrytera sina kollegor till ►



Vision. Kampanjerna spreds även via sociala medier. I två av kampanjerna fick både den som värvade och värvades var sitt presentkort som tack. Vi genomförde även en kortare kampanj i juni då den som värvade fick välja mellan olika Vision-produkter.

Vision hade också separata kampanjer för chefsmedlemmar. Exempelvis kontaktades chefer inom Visions organisationsområde i syfte att berätta om vårt erbjudande för chefer och rekrytera dem till Vision Chef. Även potentiella medlemmar inom andra yrkesgrupper kontaktades i syfte att informera om Vision.

Uppdateringar från studentmedlem till yrkesverksam medlem ökar. 12,4 procent av de nya medlemmarna 2020 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.

Rekryteringsdag och rekryteringsgala

Under Rekryteringsdagen och Rekryteringsgala den 7 februari 2020 fick vi chansen att uppmärksamma rekryteringsstjärnor runt om i landet och utbyta erfarenheter. Syftet med gala är att sprida goda exempel och att göra varandra bättre, samt att hylla Visions rekryteringsstjärnor och tillsammans fira rekryteringssegrar.

Vinnare på Rekryteringsgalan

- ▶ BÄST REKRYTERANDE REGION
Vision Region Stockholm
- ▶ BÄST REKRYTERANDE KOMMUN UPP TILL 150 MEDLEMMAR
Vision Rättvik
- ▶ BÄST REKRYTERANDE KOMMUN 151–500 MEDLEMMAR
Upplands Väsbyavdelningen
- ▶ BÄST REKRYTERANDE KOMMUN FLER ÄN 500 MEDLEMMAR
Botkyrkaavdelningen
- ▶ BÄST REKRYTERANDE STIFT
Stiftsavdelningen Göteborgs stift (Göteborg)
- ▶ BÄST REKRYTERANDE BOLAG/IDEELL FÖRENING/FRIKYRKA UPP TILL 50 MEDLEMMAR
Vision Miva
- ▶ BÄST REKRYTERANDE BOLAG/IDEELL FÖRENING/FRIKYRKA FLER ÄN 50 MEDLEMMAR
SHIS Vision
- ▶ ÅRETS CHEFSREKRYTERARE (AVD/KLUBB) FLER ÄN 50 MEDLEMMAR
Filipstadsavdelningen
- ▶ FÖRBUNDSSTYRELSENS SPECIALPRIS
Vision Säffle
- ▶ ÅRETS REKRYTERINGSSTJÄRNA
Linda Fawaz, Växjö kommunavdelning

Ny profilbutik

På förbundsmötet 2018 beslutades att sortiment och priser gällande profilprodukter skulle ses över, för att fler avdelningar och klubbar skulle kunna ta del av profilprodukter och göra Vision mer synligt. Under 2020 genomfördes därför en upphandling gällande profilprodukter. Vision har nu ett samarbete med leverantören Topline.

Profilprodukter är ett betydande verktyg för hela organisationen. En kopp, en penna eller en tröja gör oss synliga och skapar en känsla och en bild av vilka Vision är. Ambitionen är att vi ska ta fram produkter som tillför värde för mottagaren. Produkterna i profilbutiken är fair. Det innebär att leverantören uppfyller våra krav på att produktionen av produkterna sker på ett etiskt och miljösäkert sätt.

En referensgrupp där förtroendevalda i Vision ingår träffas regelbundet och diskuterar utbudet i profilbutiken.

Pilotprojekt: Vision-ambassadörer

Vision-ambassadör var ett pilotprojekt som pågick hösten 2020. Det innebar att medlemmar värvade andra medlemmar på kontinuerlig basis, och fick premie från Visions profilbutik beroende på hur många hen värvade. Syftet var att testa ett nytt sätt att uppmuntra till rekrytering. Projektet genomfördes i mindre skala för att kunna utvärderas och eventuellt genomföras i större skala kommande år.

Visions medlemsantal 2020

YRKESVERKSAMMA

143 088
(nettoökning +3 485)

STUDENTMEDLEMMAR

18 131
(nettominskning -708)

PENSIONÄRER

41 155
(nettoökning +622)

TOTALT

202 374
(nettoökning 3 400)





Ny varumärkesportal

Vi har en uppdaterad grafisk profil där vi har förtydligat Vision som avsändare. Vi har även sett över tillgänglighet i logotyp, typografi, färger och verktyg, bildbank etcetera. På vår nya varumärkesportal hittar man allt som rör Visions identitet och visuellt material. Här finns bildbank, kampanjmaterial, presentationer och mallar. Det finns även verktyg för förtroendevalda att göra mejlsutskick och trycksaker med vår grafiska profil.

Portalen är till för anställda, förtroendevalda, externa besökare, press och partners.

Med hjälp av portalen kan vi tillsammans skapa ett starkt Vision genom att uppträda medvetet, enhetligt och konsekvent och på så sätt stärka vårt varumärke. När vi uppträder på samma sätt överallt stärker det känslan för Vision som organisation, vilket stödjer arbetet att bli ett starkare fackförbund och därmed ökar chanserna att vi kan göra våra medlemmars arbetsliv ännu bättre.





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

Vision Direkt

År 2020 blev på grund av coronapandemin annorlunda för Vision Direkt – Visions fackliga och arbetsrättsliga rådgivning för medlemmar och förtroendevalda. De många avtalsförhandlingarna som skulle ha skett under våren 2020 sköts upp – med krav från medlemmar på retroaktiva löneökningar som följd. Många frågor kom att handla om pandemiriktlinjer från myndigheter och arbetsgivare som inte stämde överens och som kunde ändras med kort varsel.

Varje vecka innehöll nya frågeställningar när smittorisken gjorde hemarbetet till det nya normala. Korttidspermitteringar påverkade många, arbetsresor i kollektivtrafiken blev riskfyllda, anställningar förändrades och mycket annat ställdes på sin spets. Stora krav ställdes på Vision Direkt att hålla sig à jour med utvecklingen, och tidvis pressades rådgivningen av det stora antalet personer som hörde av sig. Under 2020 slogs rekord i antal kontakter både på en dag respektive på en vecka.

Innan pandemin slog till med full kraft i mars 2020 gick Vision ut med en omfattande rådgivningskampanj: "Ditt jobb är vårt jobb". Kampanjen syntes på affischtavlor i det offentliga rummet, i tidningsannonser, i digitala forum och annonser. Ett antal av rådgivarna på Vision Direkt var modeller i kampanjen. Rådgivningen öppnades under en tid upp för även icke-medlemmar. Förberedelserna inför kampanjen var tacksamma att ha som grund

när coronafrågorna började dominera i rådgivningen.

Ett system som gör det möjligt att mäta hur nöjda de som ringt rådgivningen är infördes under 2020. Det ger underlag för att kunna utveckla verksamheten som helhet, samt för rollen som rådgivare. På grund av de resurser pandemin lade beslag

på fick visst annat utvecklingsarbete vänta under året. Under 2020 hade Vision Direkt 103 000 kontakter, en ökning med 20 procent från året innan. 62 000 var telefonsamtal, 37 000 mejl och 3 500 chattsamtal. En del av chattsamtalen kom via den Vision-app som förbundet lanserade 2020. Vision Direkt svarade även för rådgivningen Chef Direkt, med 2 500 kontakter från chefsmedlemmar. Dessutom hade Vision Direkt 150 kontakter för Fackligt center för papperslösa, då Vision hade hand om centrets telefonrådgivning.

Frågorna till Vision Direkt handlade om sådant som löner, arbetsmiljö, sjukskrivningar, arbetstider, ledighet, villkor för anställningar och medlemsförmåner. Huvuddelen av frågorna kom från medlemmar, men också många förtroendevalda hörde av sig för att få stöd i sitt fackliga arbete.

Vision Direkt svarade på inlägg på Visions Facebook-sidor. Det var en blandning av raka frågor, kritik och beröm, inte minst som resultat av Visions inlägg i olika frågor. Under året blev 1 800 personer medlemmar i Vision efter kontakter med Vision Direkt.

103 000

Kontakter under 2020

ÖKNING MED 20% FRÅN 2019



62 000
SAMTAL



37 000
MAIL



3 500
CHATSAMTAL



2020 LANSEADES
VISIONS APP

De digitala utbildningarna har fått i princip lika goda utvärderingsresultat som de fysiska utbildningarna.

Utbildningsverksamheten

Till följd av coronapandemin ställde Vision i mars 2020 in alla vårterminens fysiska utbildningstillfällen (45 tillfällen) och ställde om verksamheten till distansutbildning fullt ut. Trots tekniska utmaningar och det faktum att kursledare och utbildare i många fall har varit ovana vid formatet har de digitala utbildningarna fått i princip lika goda utvärderingsresultat som våra fysiska utbildningar. Under hösten kunde en betydande upphämtning göras och totalt har 82 utbildningstillfällen genomförts under året med 1 192 deltagare. 1 734 personer har slutfört någon av våra e-utbildningar (undantaget utbildningarna En arbetsplats för alla och Ny i förening som är öppna för både medlemmar och icke-medlemmar, och där vi därmed saknar statistik).





Vad var det viktigaste som hände i Vision 2020?

Anna Toftedahl, ledamot i förbundsstyrelsen

– Vi har tagit otroligt stora digitala kliv i spåren av pandemin. Det känns bra att vi kunde lansera vår app till alla medlemmar just i år när så många måste arbeta på distans. På så sätt kan medlemmarna ha Vision i fickan när alla kanske inte har lika nära till sina ombud som vanligt.

Utveckling av utbildningsverksamhet och utbildningsstöd

Vision arbetar sedan 2018 utifrån de sex övergripande principerna för ett utbildningsstöd som gör skillnad. Referensgruppen för arbetet med de övergripande principerna har under 2020 haft omställning som huvudfokus. Gruppen har även varit involverad i arbetet med de nya utbildningarna Rekryteringsguiden och Ny i förening – grundläggande föreningskunskap. Vision har under året bytt leverantör i arbetet med att ta fram en ny utbildningsplattform, något som i princip har inneburit en omstart av projektet. Under hösten 2020 har utbildningsplattformens grundläggande funktioner kommit på plats och en lansering är nära förestående.

Stödfunktionerna för administration av utbildningsverksamheten har under året fortlöpande utvecklats.

Visions utbildningspodd har som mål att både kunna utgöra en del av en utbildning och att vara fristående kunskapsmoduler, tillgängliga där och när deltagaren vill ta del av kunskapen. Under året har fem nya avsnitt av Utbildningspodden producerats.

Vid förbundsmeetet i september 2020 beslutades att stryka åldersgränsen på max 35 år för utbildningen Ledare i Vision och att en ny, likvärdig utbildning ska tas fram, öppen för alla.

Förbundsmeetet fattade också beslut om att Vision ska utreda behovet av fysisk utbildning för kassörer och stödet till kassörer, utveckla och förtydliga behovsinventering och urval till Visions utbildningar och ta fram en ny utbildning kring sexuella trakasserier på arbetsplatsen. För vissa utbildningar samarbetar Vision med externa parter. Våren 2020 genomfördes en utbildning i riktad kompetensutveckling för att möta digitaliseringen i samarbete med Hyper Island/Nesta. Sensus var samarbetspartner i den webbaserade utbildningen Ny i förening – grundläggande föreningskunskap som levererades under 2020. Samarbetet med Sensus fortsätter på temat digital pedagogik för kursledare och utbildningsledare. Vision har under 2020 också utökat samarbetet på utbildningsområdet med TCOs strategiska utbildningsgrupp. Därutöver har våra löpande samarbeten med Harvard Kennedy School och IHM fortsatt under året.

Kommunikation

Vision.se under året

Under 2020 har Vision.se haft 3 152 144 besök, en ökning med 50 procent jämfört med året innan. Ökningen beror dels på att vårt arbete med att göra Vision.se mer attraktiv och relevant för sajtens besökare, men också på att våra befintliga och potentiella medlemmar under pandemiåret 2020 har haft ett större behov av den information som finns på vår sajt.

Under 2020 togs en ny startside för Vision.se fram. Den är tillgänglighetsanpassad, lättöverskådlig och gör det enklare för besökaren att hitta relevant information och navigera vidare.

Under våren startade vi upp frågeforumet Kundo på webben, för att medlemmarna enkelt och snabbt ska kunna ställa frågor och få svar på sina undringar. Frågeforumet ger också rådgivarna på Vision Direkt och handläggarna på Medlemsenheten avlastning och därmed möjlighet att fokusera på mer komplexa frågor från medlemmarna. Frågeforumet blev snabbt en succé. I dag finns över 200 frågor och svar publicerade på forumet på Vision.se. Vid årsskiftet hade dessa visats 98 000 gånger. I snitt har varje fråga/svar setts 500 gånger, men det finns frågor som har setts av betydligt fler.

De mest besökta sidorna under 2020 har varit:

- ▶ Startsidan
- ▶ Visions app
- ▶ A-kassan
- ▶ Rådgivning
- ▶ Lönestatistik
- ▶ Villkor 2020

De vanligaste trafikällorna

(varifrån besökarna kommer):

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

Under 2020
har vision.se haft
3 152 144
besök

EN ÖKNING MED 50 %
JÄMFÖRT MED ÅRET INNAN

Vision-appen för medlemmar och för förtroendevalda

Under 2020 lanserade Vision en app för medlemmar. Syftet är att Vision ska finnas nära medlemmarna dygnet runt. I appen hittar medlemmarna bland annat rådgivning via chatt, en överblick över medlemserbjudandet, kontaktuppgifter till sin avdelning, samt nyheter och tips – inte minst på hur de värvar en kollega som ännu inte är medlem.

Appen för medlemmar lanserades stort i november och i slutet av året hade 15 100 medlemmar laddat ner och öppnat appen. Den mest populära funktionen i appen var medlemserbjudandena.

Vision-appen för medlemmar är en vidareutveckling av Vision-appen för förtroendevalda som funnits sedan 2018. Inloggning med BankId styr vilka vyer man ser i appen, beroende på om man är medlem eller förtroendevald. Under 2020 har användningen av appen för förtroendevalda ökat kontinuerligt och ligger en genomsnittlig månad på 2 000 användare. Populäraste funktionen för förtroendevalda är mejlen. Sedan denna app lanserades 2018 har den laddats ner över 8 000 gånger. Det innebär att Vision-appen totalt har över 23 000 nedladdningar.



Nyhetsbrev 2020

En av Visions allra viktigaste kommunikationskanaler mot befintliga medlemmar är mejlutskick/nyhetsbrev. Det övergripande syftet med utskicken är att öka medlemsnöjdheten. Sammantaget skickar kansliet en stor mängd nyhetsbrev till olika medlemsgrupper. Det är främst kommunikationsgruppen och centren som gör utskick. De vanligaste innehållstyperna är:

- ▶ **Nyhetsbrev av en generell karaktär som lyfter olika delar av medlemskapet, berättar om Visions initiativ, delar tips och kunskap om aktuella ämnen etc.**
- ▶ **Inbjudningar, till exempel till utbildningar och webinarium (lokala och nationella).**
- ▶ **Artiklar riktade till olika yrkesgrupper från Tidningen Vision.**
- ▶ **Information och stöd till förtroendevalda.**
- ▶ **Avtalsinformation.**

Under 2020 har Visions center börjat göra utskick genom samma verktyg som kommunikationsgruppen, vilket innebär att samtliga nyhetsbrev som skickas av kansliet har en enhetlig design. Det skapar bättre igenkänning hos mottagaren. Utskick samordnas även på ett nytt sätt för att effektivisera och undvika krockar.

Aktivitet i sociala medier

Coronapandemin har påverkat våra liv enormt – inte minst våra digitala beteenden och medie-

vanor. I tider av social distansering och isolering har de digitala mötesplatserna blivit viktigare och flera studier pekar på att användandet av sociala medier har ökat.

För Vision har det varit viktigare än någonsin att skapa dialog med våra medlemmar och intressenter i sociala medier när arbetsplatsbesök och fysiska träffar har begränsats. Vi har gett svar på medlemmars frågor genom bland annat livesändningar och information. Vi har också opinionsbildat kring frågor som chefers förutsättningar och möjligheten att arbeta på distans.

Under 2020 har Vision haft ett rekordstort genomslag i sociala medier med drygt 51 miljoner visningar, en ökning med 206 procent från föregående år. Engagemanget har ökat med 83 procent, till närmare 800 000 interaktioner. Sociala medier har också spelat en stor roll i att driva trafik till Vision.se med 120 000 länkklick, en ökning med 129 procent. Vidare blir sociala medier allt viktigare i Visions rekryteringsarbete. Under 2020 fick vi 3 007 nya medlemmar som hittat förbundet via sociala medier, en ökning med 290 procent.

Vision finns i dag på Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter och Youtube. Under året har vi startat två nya kanaler Vision Student på Instagram och Vision Chef på LinkedIn. Vi har också startat en ny Facebook-grupp: Chefer i välfärden. Utöver arbete i ovan nämnda kanaler från resurssentret i Stockholm har många center, avdelningar och studentinformatörer i landet sina egna sociala kanaler.



Press

Vi mäter vår publicitet i traditionella och sociala medier genom medieanalyser som visar att Vision under 2020 omtalades i framför allt följande ämnen: Arbetsmiljö, socialtjänst, chefer, avtal och löner. Under året publicerades 2 100 artiklar och inslag om förbundet och förbundets arbete. Vårt lokala påverkansarbete har ökat rejält och står nu för över 40 procent av publiciteten. Coronapandemin har inneburit en särskild medienärvaro då vi har försökt lyfta våra medlemmars arbetsituation och arbetsmiljö. Vi har lyckats kommunicera ut viktiga frågor för Visions medlemmar, som:

- ▶ Rätt förutsättningar för chefer inom bland annat äldreomsorg och socialtjänst.
- ▶ Möjlighet till distansarbete i och med den ökade spridningen av viruset.
- ▶ RAK – rätt använd kompetens inom vården för att säkerställa vårdkedjan.
- ▶ Vi har krävt säker skyddsutrustning inom tandvården.

Vi har gjort en stor undersökning bland landets socialchefer och lyft vikten av balans mellan krav och resurser samt problemet med hot och våld mot anställda inom socialtjänsten. Vi har också belyst kommunutredningen och kommunernas kompetensförsörjning.



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2020?

Sonia Koppen, ledamot i förbundsstyrelsen

– Jag är stolt över att vi under de förutsättningar pandemin medfört har kunnat ge bra stöd till medlemmarna, att vi haft aktiviteter och utbildningar elektroniskt. Vi har genomfört en avtalsrörelse på distans där vi har lyckats förhandla fram bra avtal för flera av våra medlemsgrupper.

Visions tidningar

2020 producerades åtta nummer av Tidningen Vision och fyra nummer av Chefen i fokus. Åtta yrkesgrupper fick i Tidningen Vision, utöver den generella bevakningen, åtta sidor med fördjupad yrkesbevakning: Tekniker/ingenjörer, tandvård, socialtjänst, administration, samhälle/politik, medicinska sekreterare, kultur samt kyrka.

Under året har Tidningen Vision

bland annat skrivit om:

- ▶ Coronapandemin: Exempelvis om hur medlemmar kämpat för att välfärden ska fungera under pandemin och om skyddsombudens arbete med att säkra medlemmarnas arbetsmiljö.
- ▶ Lön: Bland annat genom statistik på medlemmarnas löner och löpande bevakning av avtalsrörelsen. Vår rapportering om lön är mycket populär bland läsarna, se även avsnittet digital utgivning.
- ▶ Förbundsmöte med rapportering om motioner, beslut samt vilka som valts in i förbundsstyrelsen.
- ▶ Inspirerande lokalfackliga initiativ.
- ▶ Artiklar utifrån Visions hjärtefrågor och beslut på förbundsmötet, exempelvis om hot och våld mot medlemmar på bibliotek. I marknadsföringen av denna granskning samarbetade redaktion och pressavdelning, vilket gav fint resultat med notis i Dagens Nyheter och längre artiklar i flera lokala tidningar.
- ▶ Artiklar utifrån samhällsaktuella ämnen, som hur medlemmar utsatts för rasism på jobbet, vår vinkel på Black lives matter-rörelsen.

Chefen i fokus har bland annat skrivit om:

- ▶ Coronapandemin: Exempelvis om hur chefer inom äldreomsorgen har påverkats i sitt ledarskap på grund av pandemin. De har som grupp fått stå ut med mycket skäll utifrån, men i Chefen i fokus har de fått ge sin röst. Här har vi också kunnat visa på goda exempel.
- ▶ Psykisk ohälsa.
- ▶ Löner.
- ▶ Arbetsmiljöansvar.
- ▶ Organisatoriskt chefsstöd.
- ▶ Ledarskap med olika mångfaldsperspektiv.
- ▶ Chefen i fokus har också en framträdande roll i arbetet med att synliggöra Vision som ett chefsförbund.

Nytt rekord i räckvidd

Hur mycket en papperstidning läses mäts på två sätt. Dels genom TS-statistik från Kantar/Sifo, som mäter upplaga enligt ett antal fastställda kriterier. Dels genom räckvidd, från Kantar/Orvesto som mäter hur många som läser varje nummer av tidningen.

- ▶ Tidningen Visions upplaga var 195 900 exemplar per nummer. Räckvidden var 151 000 läsare per nummer, vilket motsvarar nästan 0,8 läsare per exemplar – en toppnotering sedan 2010.
- ▶ Chefen i fokus upplaga var 18 200 exemplar, men räckvidden hela 25 000 läsare per nummer, vilket motsvarar 1,4 läsare per exemplar – ett mycket högt resultat.



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2020?

Max Tegman, ledamot i förbundsstyrelsen

– Att vi på förbundsmötet antog en ny inriktning, "Vision – en kraft i framtiden" med fokus på lön, arbetsmiljö och omställning med ett hållbarhetsperspektiv där vi poängterar vikten av ett socialt, ekonomiskt och miljömässigt förhållningssätt. Det är viktigt att vi jobbar för bra villkor i ett förändrat arbetsliv. Det känns inspirerande, och ligger i tiden.



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2020?

Erik Sellström, ledamot i förbundsstyrelsen

– Att vi var en konstruktiv part under pandemins värsta stunder, och att vi lyckades ro i land bra avtal med arbetsgivarorganisationerna under hösten och vintern trots tidspressen.

Digital utgivning och räckvidd

Strax innan årsskiftet 2019/2020 lanserades Tidningen Visions och Chefen i fokus nya webbplatser, vilket öppnade nya möjligheter att skapa och sprida journalistik digitalt. Det har fått stora effekter för den digitala räckvidden. Redaktionen har både publicerat fler nyhetsartiklar och nyttjat digitala verktyg som öppnar för fler sätt att berätta än i papper. Tidningenvision.se hade drygt 610 000 sidvisningar 2020. Det är en stor förbättring jämfört år 2018 med gamla sajten, då siffran låg på 196 000 sidvisningar. (Det är inte möjligt att jämföra med 2019 eftersom det året delades mellan gamla och nya webbplatserna.) Chefenifokus.se hade närmare 97 000 sidvisningar, att jämföra med 34 000 sidvisningar år 2018.

Lön populäraste ämnet

I Tidningenvision.se var det i särklass populäraste ämnet lön. Här har redaktionen använt digitala berättartekniker med bland annat lönekartor skraddarsydd för en rad olika yrken bland Visions medlemmar, något som inte är möjligt att göra i samma utsträckning i pappersutgåvan. Vi har även skapat interaktiva kartor där medlemmar i landets alla kommuner och regioner kan jämföra arbetsgivarnas friskvårdsbidrag, något som också var mycket uppskattat.

Läsarna var också mycket intresserade av att följa avtalsrörelsen och de uppskjutna förhandlingarna. De har följt utvecklingen sedan i mars ända fram till november där vi skriver om förbättringarna i nya avtalet. Även i Chefenifokus.se toppade ämnet lön. Mest läsning hade vi på en artikel om lönestatistik för kommunala chefer som även den byggde på statistik från lönekartorna. Läsarna har också varit intresserade av lönerörelsen, om vilka egenskaper som rankas högst hos chefer och om tips och råd för chefer under coronapandemin. Artiklarna om Årets chef i Fokus har det också varit fin läsning på.



Nyhetsbrev, sociala medier och sökordsoptimering

På samma sätt som en papperstidning kommer hem till läsaren och "knackar på" i brevlådan behöver de digitala tidningarna knacka på den digitala dörren hos läsarna. Redaktionen har jobbat med främst tre kanaler 2020:

Nyhetsbrev: Efter att ha gjort egna mallar i vårt verktyg för nyhetsbrev Apsis började Tidningen Vision skicka nyhetsbrev i juni. Dessa har marknadsfört tidningens yrkeseditioner i pappers-tidningen. I december testade redaktionen för första gången att göra en enbart digital edition som marknadsfördes via nyhetsbrev.

Nyhetsbreven har haft en god öppningsfrekvens. Bland medlemmar inom kyrkan, tandvård och administration var öppningsfrekvensen mellan 42 och 48 procent och klickfrekvensen mellan 44 och 58 procent. Bland medlemmar inom socialt arbete, teknik, samhälle/politik och kultur var öppningsfrekvensen mellan 28 och 36 procent och klickfrekvensen mellan 17 och 39 procent.

Sociala medier: Båda tidningarna har egna sidor i Facebook där i princip allt material marknadsförs. De är även aktiva i olika Facebook-grupper för exempelvis socionomer, tandsköterskor och vårdadministratörer. Där har vi delat våra artiklar vilket har gett fina resultat i statistiken. Vi har också fått igång spännande diskussioner i olika ämnen, för oss har det varit en bekräftelse på att vår journalistik är relevant och engagerar.

Sökordsoptimering: Under 2020 har vi jobbat aktivt med sökordsoptimering, SEO, för att få Tidningen Visions och Chefen i Fokus artiklar att komma högre upp i Googles sökresultat.

Instiftat två nya priser

Under 2020 lanserade redaktionen två nya utmärkelser.

- ▶ Tidningen Vision delade för första gången ut priset Årets skyddsombud på uppdrag av Förbundsstyrelsen. Vinnare blev Christer Chalmenborg, kyrkogårdsmästare, huvudskyddsombud och ordförande i Visions Helsingborgssektion.

- ▶ Chefen i fokus delade för första gången ut priset Årets Chef i fokus. Detta pris fick fin uppmärksamhet i samband med att pristagaren Said Niklund strax efteråt utsågs till stadsdirektör i Trollhättans stad.
- ▶ Tidningen Vision delade även ut priset Årets författare, en mångårig tradition, som 2020 tilldelades Karin Smirnoff.

Ny chef på redaktionen

Den sista oktober gick Susanne Blick i pension efter många år på tidningarna. Ny chefredaktör och ansvarig utgivare för Tidningen Vision samt chef på redaktionen är Åsa Bolmstedt, som tillträdde 21 september precis innan Förbundsstyrelsen. Åsa är journalist och kommer närmast från rollen som chefredaktör och ansvarig utgivare för Akademikern, Akademikerförbundet SSR:s medlemstidning.

Beslut på Förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen beslutade att erbjuda pensionärsektionerna en möjlighet att bifoga bilagor med information om sin verksamhet med Tidningen Vision. Uppdraget att formge dessa bilagor ligger på Kommunikationsavdelningen, medan tryck och distribution ligger på redaktionen.

Vision instiftade ett nytt pris:

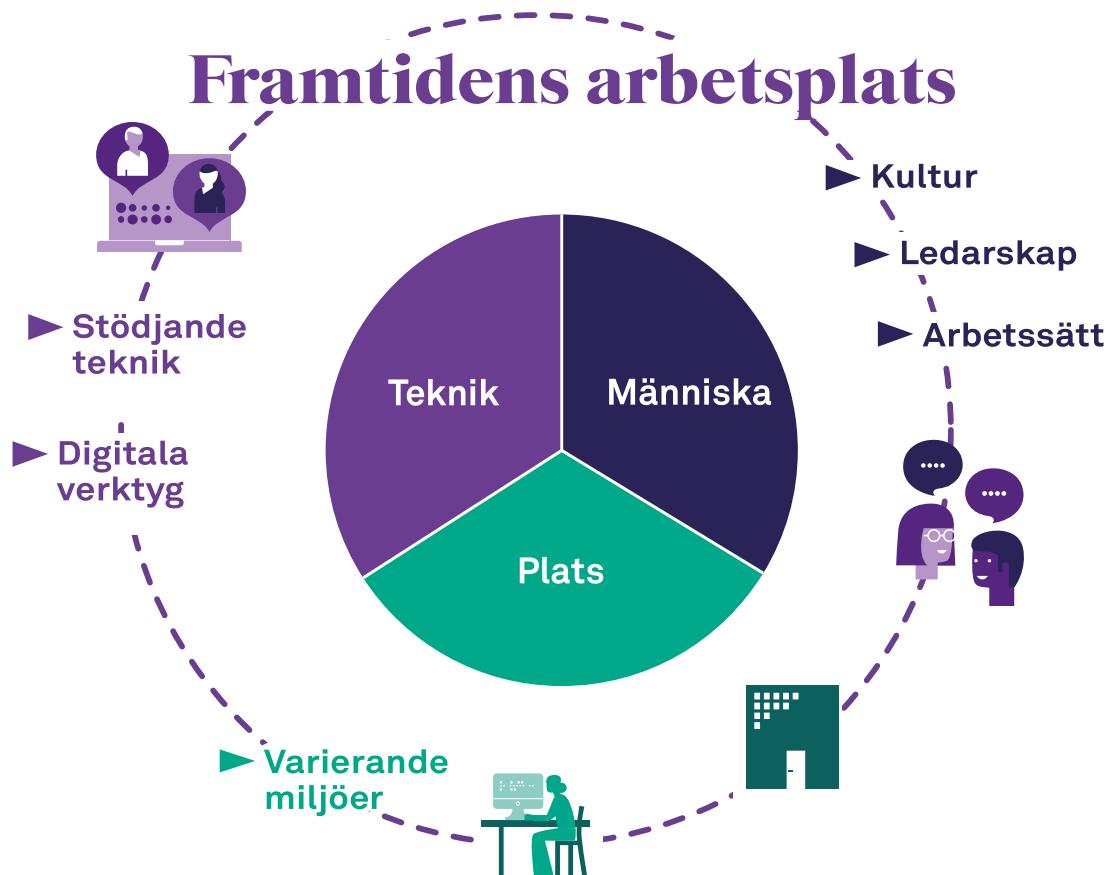
Årets
skydds-
ombud



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2020?

Katarina Holmqvist, ledamot i förbundsstyrelsen

– Jag är så imponerad av hur förbundet, alla förtroendevalda och medlemmar har lyckats ställa om i detta svåra läge. Vi har som första fackförbund lanserat vår app, och jag måste ju också nämna att vi ännu ett år ökat i medlemsantal och därmed passerat det magiska 200 000 medlemmar. Nu ser jag fram emot ett 2021 där vi fortsätter ta kliv i det digitala, men kan börja träffas fysiskt och ställa frågan på arbetsplatsen.



Framtidens arbetsplats – ett internt förändringsarbete

Framtidens arbetsplats är ett långsiktigt förändringsarbete som beslutades av Visions förbundsstyrelse och ledningsgrupp 2017. Framtidens arbetsplats ska stötta verksamhetens behov och genomsyras av det Vision står för som ett modernt fackförbund. Vision tror på ett mänskligt arbetsliv där alla får plats och behövs. Ett arbetsliv där vi känner arbetsglädje, får bidra med vår kompetens och kan vara oss själva. Nyckeln till detta är en flexibel och varierad arbetsplats, något som bland annat innebär att vi behöver jobba mer digitalt. Därför behöver vi alla utveckla våra arbetsätt, vårt ledarskap, våra digitala arbetsätt och våra kontorsmiljöer.

Projektet involverar hela kansliet och drivs av en projektgrupp i nära samarbete med linjeverksamheten. I november 2020 rullades Microsoft 365 ut som en ny digital yta för samarbete, kommunikation och möten. Den digitala arbetsytan är förutsättningen för alla andra delar av förändringsarbetet och förarbetet för detta har därför varit ett av årets stora fokus.

Under 2019 gick samtliga medarbetare en omfattande självledarskapsutbildning. Det gjorde att det fanns ett gemensamt språk och gemensamma verktyg när pandemin slog till och medförde distansarbete under större delen av 2020. Den påskyndade digitala omställningen har aktualiserat frågan om hur framtidens arbetsplats ska se ut.

Visions center i Sundsvall flyttade i september till nya lokaler på Nya Hamngatan 12. Ombyggnationen av förbundshuset i Stockholm har löpt på enligt tidsplan under hela 2020, med beräknad inflyttning i april 2021.



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2020?

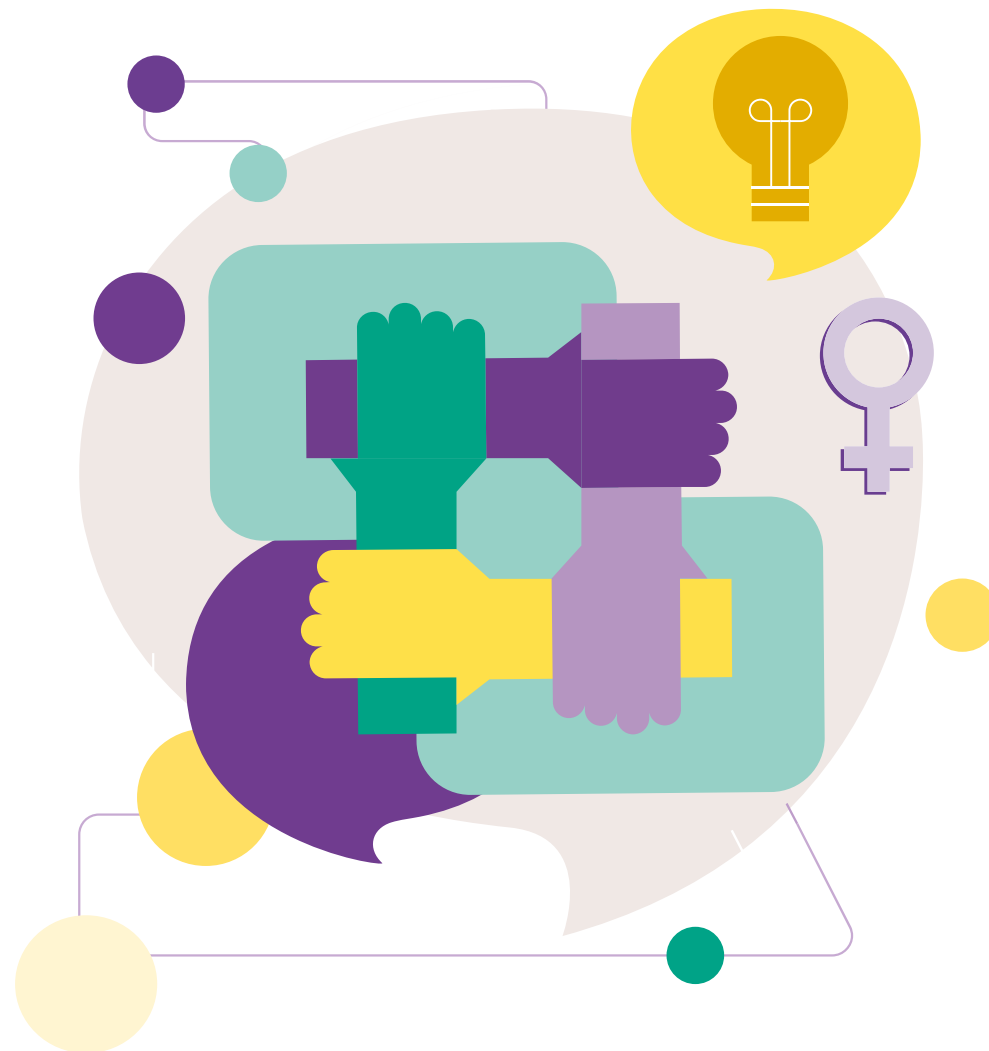
Emma Bernhult, ledamot i förbundsstyrelsen

– Vi har inte ställt in, utan vi har ställt om till digitala mötesplatser. Pandemin har inneburit nya arbetsätt och nya krav på ledarskapet. Genom "Vision – en kraft för framtiden" tar vi nya kliv för att förändra och förbättra medlemmars villkor.

För 2020–2024 ska
”Vision –
en kraft
för framtiden”
vägleda förbundets
arbete framåt.

Årsmöte och förbundsmöte

Under 2020 genomfördes Visions årsmöte och förbundsmöte. Visions årsmöte är alltid digitalt medan förbundsmötet som hålls vartannat år i vanliga fall genomförs i fysisk form. På grund av coronapandemin beslutade förbundsstyrelsen att genomföra även förbundsmötet helt digitalt 2020. För att förbereda deltagarna inför förbundsmötet genomfördes tre förmöten för ombud och ersättare till förbundsmötet. Förbundsmötet fattade beslut om 78 motioner och antog en ny fyraårig inriktning. För 2020–2024 ska ”Vision – en kraft för framtiden” vägleda förbundets arbete framåt. Det övergripande målet i den nya inriktningen är ”Fler medlemmar för ökad facklig styrka”. Förbundsmötet fattade också beslut om en ny förbundsstyrelse för perioden 2020–2024 och gav förnyat förtroende för förbundsordförande Veronica Magnusson i ytterligare fyra år. Under förbundsmötet genomfördes livesändningar med externa gäster, bland annat Ulf Kristersson, partiledare för Moderaterna, Therese Svanström, ordförande för TCO och Eva Nordmark, arbetsmarknadsminister (s). Veronica Magnusson avslutade förbundsmötet med ett tal där hon bland annat tackade av Ove Jansson för hans 24 år i Visions förbundsstyrelse och gav en stor eloge till alla 251 ombud som kämpat på i tre intensiva dagar framför skärmen.



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2020?

Hans-Jörgen Kronqvist, ledamot i förbundsstyrelsen

– Vision har visat en enorm förmåga att kunna ställa om. Såväl lokalt som regionalt och nationellt i små och stora sammanhang. Vi har hittat sätt att mötas digitalt och konstellationer där vi kan supporta varandra. Jag tror att när vi är i kris behöver vi ännu mer stöttning.

Ny förbundsstyrelse

Förbundsmötet 2020 fattade beslut om en ny förbundsstyrelse för Vision för perioden 2020–2024. Veronica Magnusson valdes om som förbundsordförande och lyfte vikten av att Vision behöver fortsätta växa, både numerärt och som andel av de anställda inom sektorn, för att i högre grad ha möjligheter att åstadkomma bra saker för medlemmarna. Veronica framhöll att Vision ska vara relevanta och närvarande i aktuella frågor, som den höga förändringstakten i arbetslivet med anledning av ökad digitalisering. Vision ska ha en lokal närvaro och det ska vara lätt för medlemmarna att komma i kontakt med Vision.

Lars-Åke Josefsson valdes till 1:e vice ordförande. Han ser som en av Visions främsta uppgifter att fortsätta trycka på arbetsgivare för att få till stånd kompetensutveckling för medlemmarna.

Dalia Eid valdes till 2:e vice ordförande. Hon betonade styrkan hos Visions 200 000 medlemmar och 13 000 förtroendevalda och ser som en viktig uppgift att utveckla hur alla kan jobba tillsammans och påverka för förändring.

**Förbundsmötet 2020
fattade beslut om en
ny förbundsstyrelse
för Vision för
perioden 2020–2024.**

Visions förbundsstyrelse 2020



Veronica Magnusson
Ordförande



Lars-Åke Josefsson
1:a vice ordförande



Dalia Eid
2:a vice ordförande



Anna Toftedahl



Emma Bernhult



Erik Sellström



Hans-Jörgen Kronqvist



Katarina Holmqvist



Kim Jutterström



Mariela Ferre Hofman



Max Tegman



Sonia Koppen

Ny kanslichef

Karin Ottosson tillträdde 1 oktober 2020 som ny kanslichef på Vision. Karin Ottosson är utbildad marknadsekonom och började arbeta i organisationen 1997. I Vision hade hon senast rollen som utvecklingschef. Kansliets verksamhet har under året styrts om till att genomföras digitalt och arbetet har till stora delar utförts hemifrån.

Hjärtefråga: Lön och villkor

Avtalsrörelsen

Fokus för 2020 har varit kollektivavtalsförhandlingar, då nästan samtliga kollektivavtal som förbundet tecknar skulle förhandlas om. Yrkanden lämnades till motparterna på olika områden före och efter årsskiftet 2019/2020. När förhandlingarna inletts i början av 2020 utbröt coronapandemin. Initialt pausades då förhandlingarna, för att sedan fortsätta digitalt. Efter en tid enades parterna på arbetsmarknaden om att samtliga avtal skulle prolongeras i sju månader för att inte störa det viktiga arbetet med att bekämpa pandemin.

Under hösten återupptogs förhandlingarna på samtliga områden. Retroaktiviteten i lönerrevisionerna var då en viktig fråga för medlemmarna. De första avtalen tecknades i början av november och därefter följde de flesta under november och december. För ett fåtal avtal fortsatte förhandlingarna in i 2021. Samtliga tecknade avtal har inneburit förbättringar av villkoren som får anses vara framgångsrika utifrån förutsättningarna detta speciella år.

Medlemsdialoger i form av digitala HÖK- och avtalsforum har genomförts under våren och hösten med fokus på läget i och redovisning av resultatet av förhandlingarna.

Coronapandemins effekter

Coronapandemin skapade stor efterfrågan på rådgivning av arbetsrättslig karaktär. De många nya lagar som stiftades av riksdagen för att mildra effekterna av pandemin medförde ett behov av informationsmaterial. För att vissa lagar skulle kunna tillämpas var det nödvändigt att teckna centrala kollektivavtal. Detta gällde exempelvis lagstiftning kring korttidspermitteringar. Många kollektivavtal om korttidspermittering och uppdateringar av dessa efter nya lagändringar har genomförts under året.

Fokus för 2020 har varit kollektivavtalsförhandlingar, då nästan samtliga kollektivavtal som förbundet tecknar skulle förhandlas om.



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2020?

Dalia Eid, 2:a vice ordförande i förbundsstyrelsen

– Att våra demokratiska processer ändå kunde genomföras digitalt. Det är fantastiskt att både kansliorganisation och förtroendevalda lyckades ställa om så snabbt som vi gjorde.

Under 2020 har arbetet med en ny lönestatistik-tjänst resulterat i ett nytt verktyg.

Ett nytt verktyg för att jämföra lönestatistik

Ett långsiktigt mål för Vision har varit att ta fram marknadens bästa lönestatistik för medlemmarna. Under 2020 har arbetet med en ny lönestatistik-tjänst resulterat i ett nytt verktyg. I november 2020 släpptes lönestatistiken i Vision-appen och i januari 2021 kommer det nya lönestatistikverktyget även till webben.

LAS-utredningen

Den av regeringen tillsatta LAS-utredningen med förslag på ändringar i Lagen om anställningsskydd presenterades under 2020. Under utredningsarbetet har Vision genom TCO varit med och påverkat resultatet. Efter att utredningen presenterats har parterna inom den privata sektorn kommit överens om en annan utveckling av lagstiftningen. Vision har under året fortsatt varit aktiva i arbetet med hur implementeringen av parternas förslag kan komma att se ut.

Pensioner

Förhandlingar om ett nytt pensionsavtal med SKR har fortsatt under året. Vision har varit aktiva i förhandlingarna genom OFR.



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2020?

Lars-Åke Josefsson, 1:a vice ordförande i förbundsstyrelsen:

– Den digitala mognaden kom snabbt till följd av att hemarbetet blev vardag för många medlemmar. Vi genomförde ett förbundsmöte och beslutade om vår nya inriktning "Vision – en kraft för framtiden" – med nya hjärtefrågor och mål att arbeta med de kommande fyra åren.

Hjärtefråga: Hållbart arbetsliv – mer arbetsglädje

En arbetsplats för
alla-priset delades
ut för första gången
på förbundsmötet
2020.

Arbetsmiljö

Pandemin upptog en stor del av arbetsmiljöarbetet under våren. Stödmaterial och utbildningar för medlemmar, förtroendevalda, ombudsmän och rådgivare producerades och genomfördes. Äldreomsorgen och dess chefer fick ett särskilt fokus. Vision instiftade även ett nytt pris, Årets skyddsombud. Till vinnare korades Christer Chalmenborg, kyrkogårdsmästare och huvudskyddsombud vid Helsingborgs pastorat.

Förbundet medverkade i lokala insatser från Arbetsmiljörådets stödteam. I början av året genom fysiska besök, därefter genom digitala stödinsatser.

Ett omfattande remissarbete kopplat till Arbetsmiljöverkets förslag om regelförnyelse skedde, främst inom ramen för TCOs arbetsmiljögrupp.

Slutligen undersöktes medlemmarnas upplevelse av distansarbete. Rapporten "Välfärden går att utveckla, administrera och leda på distans" släpptes och fick relativt stor medial spridning.

En arbetsplats för alla

Ambitionen med förbundets arbete med en arbetsplats för alla, går ut på att säkerställa att medlemslöftet just ska gälla alla medlemmar. Liksom tidigare år har fokus varit att öka kunskapen, hos både medlemmar och förtroendevalda, om vikten av arbetet med lika rättigheter och möjligheter på jobbet. Visions arbete En arbetsplats för alla beskriver Diskrimineringslagens aktiva åtgärder på ett lättillgängligt sätt. På vision.se/forall finns de verktyg vi har tagit fram för att underlätta arbetet. Däribland jargongtestet, som togs fram 2020 för att skapa en lättsammare ingång till frågorna. För att ytterligare öka kompetensen kring diskriminering och normer och samtidigt underlätta för oss att på arbetsplatser och i styrelser tillsammans prata om det erbjöd vi också ett webinarie om machokulturens och destruktiva mansnormers påverkan på samhälle och arbetsliv med journalisten Atilla Yoldas samt ett webinarie med temat antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden med Kitimbwa Sabuni. Dessa webinarier spelades in och finns tillgängliga tillsammans med ytterligare webinarier på Vision play. Webinariesatsningen är en del av vårt arbete för En arbetsplats för alla.

En arbetsplats för alla-priset delades ut för första gången på förbundsmötet 2020. Priset ska tillfalla någon som har bidragit till att skapa en arbetsplats för alla. Vann gjorde Ann-Sofi Håkansson från Linköping, för att ha visat civilkurage genom att säga ifrån när en kollega på arbetsplatsen uttryckte sig rasistiskt om en klient.

Den regionala verksamheten har också genomfört kunskapshöjande områdesträffar för förtroendevalda där temat bland annat har varit "tillräckliga kvalifikationer".

Jämställdhet

Mässan Forum Jämställdhet genomfördes i februari i Jönköping. Vision medverkade med en monter där vi informerade om metoder och verktyg för ökad jämställdhet. I mars medverkade Vision återigen i kampanjen Lön hela dagen, som belyser frågan om jämställda löner. Visions regionala center genomförde alla aktiviteter i samband med internationella kvinnodagen 8 mars. Centralt genomförde Vision ett seminarium 8 mars.

Hjärtefråga: Chefers förutsättningar

Ett speciellt år

I oroliga tider, som under en pandemi, är ledarskapet A och O. Vi vänder oss till chefen för att få svar och vägledning i en osäker situation. Allt hamnar i chefens knä. Kraven på tillgänglighet har under året ökat kraftigt och vissa arbetsgivare tar för givet att cheferna är disponibla dygnet runt. För att chefer ska kunna fokusera och orka har Vision i debatten argumenterat för att det är viktigare än någonsin med fungerande stödresurser och förutsättningar att leda.

Pandemin föranledde att planerade fysiska arrangemang, som chefsutbildningar och Stora ledarskapsdagen, så långt som möjligt ersattes av digitala varianter.

Svår situation för enhetschefer inom äldreomsorgen

Under pandemin har äldreomsorgen uppmärksammats särskilt. Vision frågade 570 enhetschefer inom äldreomsorg om deras möjligheter att förebygga smitta av Covid-19. Ungefär hälften bedömde att skyddsutrustningen var otillräcklig. Nästan en fjärdedel av cheferna hade funderat på att returnera sina arbetsmiljöuppgifter till en överordnad då de saknade resurserna för att skapa en säker arbetsmiljö för sin personal. Vision uppmanade chefer i äldreomsorgen att returnera sina arbetsmiljöuppgifter om de ansåg att det saknas tillräckliga resurser, befogenheter eller kunskap för att kunna utföra dessa uppgifter.

Kraven på tillgänglighet har under året ökat kraftigt och vissa arbetsgivare tar för givet att cheferna är disponibla 24/7.

Chef inom socialt arbete

Årets socialchefsrapport visade att det är svårt att göra bedömningar och utredningar enligt de krav lagen ställer. Framför allt är det insatser riktade mot barn, unga och äldre som drabbas. Rapporten visar också att många chefer och deras medarbetare har upplevt näthet, kränkningar eller personangrepp i sin roll som tjänsteperson. Rapporten fick stor uppmärksamhet medialt.

Nytt chefstest

Under 2020 har Vision utvecklat ett chefstest tillsammans med Erik Berntson, docent i psykologi vid Stockholms universitet, utifrån forsknings- och utvecklingsprojektet Chefios (Chef, Hälsa, Effektivitet, Förutsättningar i Offentlig Sektor). I fokus står förutsättningar som påverkar chefers möjlighet att utföra sina uppdrag och samtidigt själva må bra. Det handlar om chefens organisatoriska arbetsmiljö. Testet är tillgängligt för alla på hemsidan.



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2020?

Mariela Ferre Hofman, ledamot i förbundsstyrelsen

– Det har varit ett helt otroligt år, på gott och ont. Vision har verkligen kommit med lösningar och ställt om. Vi har varit relevanta och synliga i media med flera viktiga rapporter och inslag om äldreomsorgens chefer, socialtjänst och hemarbete. Jag vill också lyfta appen vi har lanserat, som är en stor sak i en liten skepnad. I den och genom den kan vi mötas. Här finns hela Visions kraft – bara en knapptryckning bort.

Hjärtefråga: Framtidens arbetsliv

Självskattningstest för gränsen arbete–fritid

Vision ser en trend bland medlemmarna där gränsdragningen mellan arbetsliv och privatliv suddas ut allt mer när nya digitala verktyg möjliggör arbete på andra tider och andra platser än kontorstid på arbetsplatsen. För många är detta en stor fördel och Vision är generellt positivt till ett flexibelt arbetsliv där medarbetarna har inflytande över sin arbetstid. Men – vi vill gärna uppmärksamma balansen mellan arbetsliv och privatliv och få medlemmarna att reflektera kring sina digitala mönster. Därför har vi tagit fram ett digitalt självskattningstest där man reflekterar över sina vanor och var man själva drar gränsen. Testet har slutförts under 2020 men på grund av coronapandemin och de förändrade arbetsmönster som det har inneburit har vi valt att avvakta med lanseringen till medlemmar.

En trend bland medlemmarna där gränsdragningen mellan arbetsliv och privatliv suddas ut allt mer.

Sveriges första kurs i feministisk digitalisering.

Digital arbetsmiljö i fokus

Medlemmarnas digitala arbetsmiljö och IT-strul uppmärksammades i början av året då Vision medverkade på MVTe-mässan med en monter på temat digital arbetsmiljö. Vision anordnade också ett seminarium om rapporten "IT-strul kostar välfärden miljarder".

Ny spetsutbildning i feministisk digitalisering

Under 2020 har Vision arbetat fram en ny spetsutbildning för studenter – Digi5. Utbildningen, som är Sveriges första kurs i feministisk digitalisering, genomförs under våren 2021. Målet är att ge deltagare verktyg för att påverka den digitala utvecklingen på sina kommande arbetsplatser. I det första skedet riktar sig utbildningen till studenter inom socialt arbete, beteendevetare och personalvetare.



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2020?

Kim Jutterström, ledamot i förbundsstyrelsen

– Att vi lyckades genomföra förbundsstyrelsen digitalt, och att vi där tog beslut om ny inriktning för förbundet de kommande fyra åren. Det är viktigt att förbundet har en inriktning som känns aktuell och framåt.

Hjärtefråga: Fair Union

Fair Union är Visions hållbarhetsarbete. Utgångspunkten är Agenda 2030 där de tre delarna ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet i samspel förväntas leda till hållbar utveckling. Agenda 2030 består av 17 globala mål som inte går att separera och som starkt påverkar varandra. Visions fackliga arbete finns främst inom fyra av de globala målen, men vi har under året även arbetat med Mål 13 Minskad klimatpåverkan.

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

Projekt Fair Union

Hösten 2020 avslutades det tvååriga projektet Fair Union. Projektets arbetsområde var brett. Det bestod dels av politikutveckling kring de tre dimensionerna av hållbarhet och Agenda 2030, dels av mer interna åtgärder. Hösten 2020 antogs Visions nya inriktning som tydligt pekar på vikten av att integrera social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet i kärnverksamheten. Årets avtalsrörelse resulterade i att frågor relaterade till Agenda 2030 ska diskuteras av parterna inom ramen för välfärdsavtalet. Under projektets gång identifierades även ett flertal interna förbättringsområden, som behov

av stödsystem och ett tydligare hållbarhetsfokus i allt från personalförmåner och ekonomiska placeringar till mötesriktlinjer. En genomlysning av Visions väsentlighetsanalys genomfördes i syfte att förbättra och systematisera hållbarhetsredovisningen. En ytterligare viktig del av projektet var kunskapshöjande insatser kring hållbarhet för exempelvis lokalavdelningar och kansliet genom webinarier, föreläsningar, konferenser och så vidare.

Internationella utvecklingsprojekt

Under 2020 har Vision varit delaktigt i flera fackliga utvecklingsprojekt via PSI, Public Service International. PSI är "världsfacket för offentliganställda och personer som arbetar med offentliga tjänster". I PSI ingår 669 fackförbund från 154 olika länder med totalt över 20 miljoner medlemmar. De projekt som Vision deltar i drivs av PSIs regionkontor, det vill säga personal på plats som har lokalkännedom.

Utöver nationella projekt i Honduras, Paraguay och eSwatini (före detta Swaziland) och Egypten stöttar vi tre internationella temaprojekt: Rättvis omställning och klimatförändringar, ett flykting- och migrantprojekt med samarbetsorganisationer i Mellanöstern och Nordafrika samt ett kommunikationsprojekt fokuserat på coronapandemin och hur första linjens arbetstagare drabbats.

Under 2020
har Vision genom
Solidaritetsfonden
donerat pengar
till fack i
fyra länder.

Internationella stipendier

Under 2020 delades inga stipendier ut på grund av coronapandemin. Pengarna överfördes i stället till Visions solidaritetsfond.

Solidaritetsfonden

Under 2020 har Vision genom Solidaritetsfonden donerat pengar till fackförbund i fyra olika länder som har haft svårt att genomföra sina fackliga aktiviteter på grund av pandemin, samt till PSIs insamling med anledning av den tragiska explosionen i Beirut, Libanon i början av augusti.

Internationellt arbete

Vision skulle under våren ha varit medarrangör till en EPSU-konferens i Stockholm om kollektivavtalsförhandlingar och digitalisering, som på grund av pandemin ställdes in och senare genomfördes på distans. Under 2020 har Dalia Eid från förbundsstyrelsen blivit invald på TCO-mandat som ersättare i den europeiska samarbetsorganisationen Eurocadres styrelse där Vision inte tidigare har varit representerat.

Hållbarhetsrapport

Innehåll

Inledning	33
Förbundsordförande har ordet	35
Visions verksamhet och erbjudande	37
Vision och de globala målen	39
Personal	41
Sociala förhållanden	44
Mänskliga rättigheter	49
Visions internationella samarbete	51
Motverkande av korruption	53
Miljö	55
Erfarenhet, kunskap och kommunikation	55
Material/inköp	56
Utsläpp av växthusgaser	56
Energi	61
Avfall	62
Sammanfattning	63

Inledning

Vision är ett fackförbund som organiserar de som leder, utvecklar och administrerar välfärden. Våra 202 000 medlemmar och 13 000 förtroendevalda är spridda över hela landet och arbetar i kommuner, regioner, kommunala bolag, privata företag eller kyrkan. Många är studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Vision är även Sveriges största fackförbund för chefer inom välfärden.

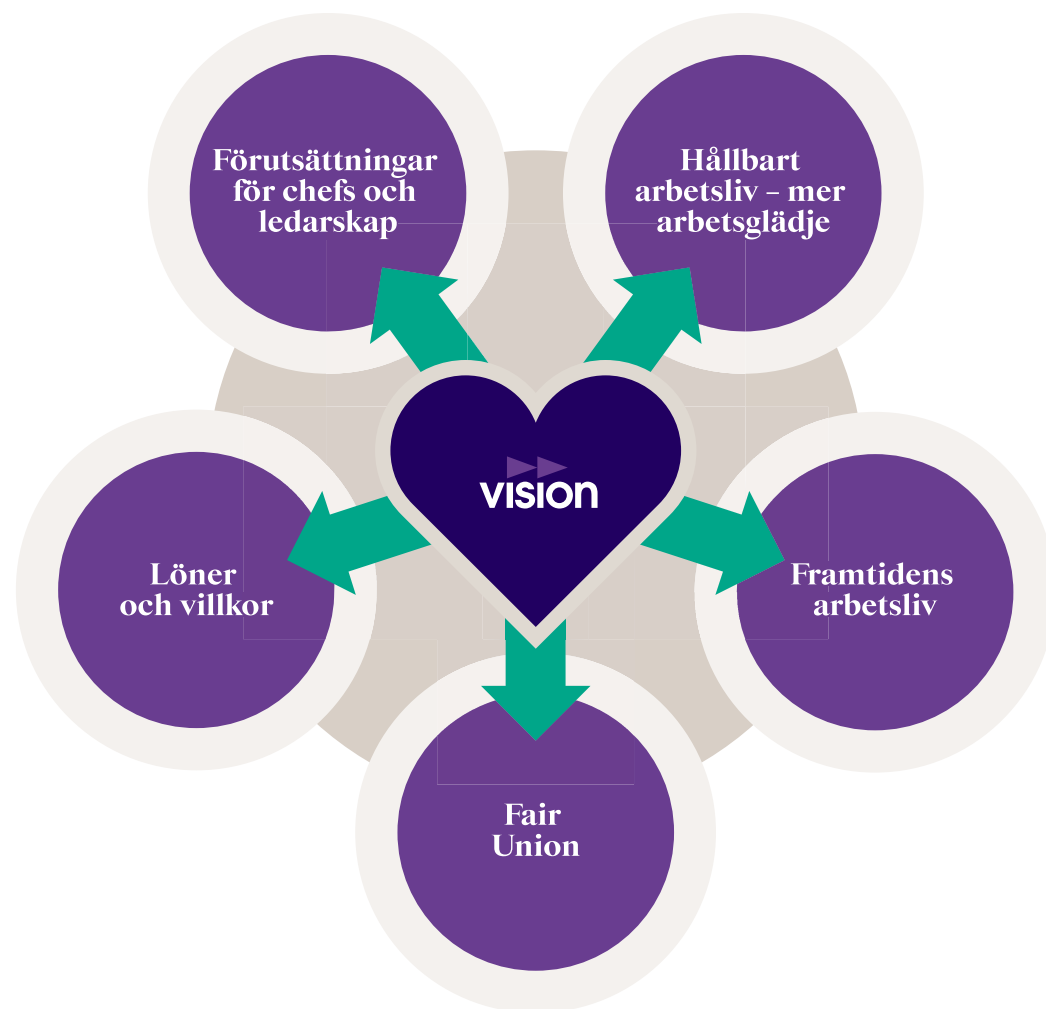
Kansliets resurscenter ligger i Stockholm och på sju orter finns regionala center: Stockholm, Malmö, Linköping, Västerås, Göteborg, Sundsvall och Luleå. I april 2019 evakuerades förbundshuset i Stockholm för renovering och ombyggnad, som beräknas pågå till mars 2021. Verksamheten vid resurscentret samt det regionala centret i Stockholm har därför bedrivits i tillfälliga lokaler under året. Centret i Sundsvall flyttade i september till nya lokaler på Nya Hamngatan 12. Under 2020 har mycket arbete inom förbundet skett på distans till följd av coronapandemin.

Visions sex mål och fem hjärtefrågor har legat till grund för Visions arbete 2016–2020. Dessa mål ersattes på förbundsmötet 2020 med den nya inriktningen ”Vision en kraft för framtiden”. Förbundsmötet utsåg också tre nya hjärtefrågor, som börjar gälla från 2021.

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.

Vision är en Fair Union och ett feministiskt förbund. Vi är partipolitiskt obundna och ingår i TCO.

Under 2020 har mycket arbete inom förbundet skett på distans till följd av coronapandemin.



Våra värderingar och principer

Vision ser hållbar utveckling som något som tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att möta sina behov. Vision har ett helhetsperspektiv som innefattar mänskliga, ekonomi och planet. Mänskliga och ekonomiska resurser måste användas väl avvägt och arbetslivet måste vara hållbart. Visions hållbarhetsperspektiv är brett och vägleds av målen i Agenda 2030. Våra medlemmar representerar över 4 000 yrken och många har akademisk examen. För att få till stånd ett hållbart samhälle krävs schysta arbetsvillkor. Det är själva kärnan i Visions arbete. Som Fair Union arbetar vi med social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet. Vi arbetar för schysta arbetsvillkor för alla, inte bara i Sverige utan i hela världen. Vi vill bidra till en hållbar värld och ställer därför 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 har kommit och vilka målsättningar vi har framåt. Vi redovisar områdena personal, sociala förhållanden, respekt för mänskliga rättigheter, motverkande av korruption samt miljö.

**Våra medlemmar
representerar
över 4 000 yrken.**

**Vi vill bidra till en
hållbar värld och
ställer därför höga
krav på oss själva,
våra samarbetspart-
ners och intressenter.**

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, och 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 etcetera. Jämställdhetsarbetet kompletteras genom förtroendevaldas roll att övervaka löneprocessen med hjälp av bland annat 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 kraven för hållbarhetsrapportering enligt årsredovisningslagen och hållbarhetsredovisningen 2020 utgör Visions lagstadgade hållbarhetsrapport. 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. De är egna juridiska enheter och inkluderas därför inte i denna rapport.

Vi tillämpar i rapporten GRI Reporting Standards (globalreporting.org) inom de hållbarhetsfrågor som har högst vikt för ett fack-

förbund, nämligen interna arbetsförhållanden och jämställdhet. Sedan 2017 redovisas indikatorerna 401-1 samt 405-1 enligt GRI. Med början från 2019 har vi utökad antalet nyckeltal och redovisar även 403-2, 404-3 samt 405-2. Ju fler nyckeltal som följer GRI Standards desto större blir jämförbarheten mellan olika organisationer, en idé vi ställer oss bakom. Ytterligare två nyckeltal – Visions klimatfootavtryck, samt renhet i Visions placeringar, redovisas sedan 2018. Dessa nyckeltal följer i dagsläget dock ej krav enligt GRI Standards.



Den nödvändiga klimat-
omställningen kommer att
påverka arbetsmarknaden
och kräva nytänkande i vår
roll som fackförbund.

Förbunds- ordförande har ordet

Vision ska möjliggöra minskad klimatpåverkan på jobbet

I september 2020 slog Visions förbunds möte fast att hållbarhet är en prioriterad fråga för vårt förbund. Beslutet innebär att Vision aktivt ska bidra till att uppnå målen i Agenda 2030. Vårt hållbarhetsperspektiv innefattar människa, ekonomi och planet och handlar om att vi ska tillgodose dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att möta sina behov. Mänskliga och ekonomiska resurser måste användas väl avvägt och arbetslivet måste vara hållbart.

Vi i Vision är vana vid att jobba med inflytande, lön, arbetstid, arbetsmiljö och kompetensutveckling för medlemmarna. Det är vårt kärnuppdrag och det ska vi fortsätta med. Men den nödvändiga klimatomställningen kommer att påverka arbetsmarknaden och kräva nytänkande i vår roll som fackförbund. Vision ska bidra med idéer till lösningar och ta initiativ. Vi ska möjliggöra för medlemmarna att minska sin klimatpåverkan på jobbet.

Kommuner, regioner, bolag och kyrkan där Visions medlemmar finns är en viktig del i detta. Via sina jobb gör medlemmarna insatser för hållbarhet varje dag och det arbetet vill vi växla upp. 2020 förhandlade Vision fram flera nya kollektivtal. Jag är glad att vårt största avtal i kommuner och regioner innehåller en skrivning om att parterna tillsammans ska diskutera frågor relaterade till Agenda 2030.

Samtidigt kräver klimatfrågan globala lösningar. Utöver vårt nationella arbete är Vision med och påverkar inom ramen för Världsfacket, som representerar mer än 200 miljoner arbetstagare i 163 länder. På europeisk nivå finns vi med i Europafacket, som har klimatet som en av sina topprioriteringar.

I denna hållbarhetsrapport redovisas bland annat klimatpåverkan inom Visions kansli. Förra året släppte Vision ut 1 146 ton Co2 inom transporter, resor, avfall, mat, el, fjärrvärme, IT-utrustning och tryck av våra tidningar.

Andra frågor handlar om hur vi kan använda oss av de kunskaper och erfarenheter vi har fått under detta speciella år. Coronapandemin har förändrat många människors sätt att arbeta och röra sig, och den har också påverkat Visions utsläpp. Distansarbete och digitala arbetsätt har gjort att vi har minskat vårt resande inom kansliet betydligt. Det är positivt! Utmaningen är att utveckla dessa arbetsätt och resa mer ansvarsfullt när vi återgår till mer normala tider.

Veronica Magnusson
- Ordförande

Hållbara upphandlingar en nyckel menar Visions medlem Jenny Svensson:

”Det finns stora påtryckningsmöjligheter”

Utan press från upphandlande myndigheter förändrar sällan leverantörer sitt beteende.

Hållbara upphandlingar är en nyckel för att Sverige ska nå de globala målen i Agenda 2030. Kravställer myndigheter på rätt sätt driver det effektivt utvecklingen åt rätt håll, säger Visions medlem Jenny Svensson.

Offentlig upphandling omsätter 780 miljarder kronor per år, nästan en femtedel av Sverige BNP. Hur upphandlande myndigheter förhåller sig till hållbarhetsfrågor är avgörande för om Sverige ska nå de globala målen i Agenda 2030. Jenny Svensson är upphandlare vid Halmstads Energi och Miljö AB och en stark förespråkare av att upphandlande enheter kravställer för ökad hållbarhet. Genom att göra en livscykelanalys av en produkt eller tjänst framträder dess verkliga kostnad. Man blir varse ”osynliga” kostnader – och i slutändan blir det ofta billigare även i reda pengar. – Det är viktigt att kravställa att leverantörer ska omhänderta produkter som utrangeras. Det gör att priset ökar en del, men det är kostnader som finns annars också, utan att synas. Bakar man in de kostnaderna i priset brukar det ändå bli billigare i slutändan, säger Jenny Svensson.

En annan möjlighet i vissa sammanhang är att kravställa att en viss del av arbetskraften i en upphandling ska ha stått långt från arbetsmarknaden eller ha någon typ av funktionsvariation som gör det svårt att verka på den ordinarie arbetsmarknaden. På så sätt kan upphandlande myndigheter bidra till att stärka den sociala hållbarheten i samhället. – Utan press från upphandlande myndigheter förändrar sällan leverantörer sitt beteende. Det finns stora påtryckningsmöjligheter om man bara använder sig av dem, säger Jenny Svensson.

Vid sin förra arbetsplats Region Halland upphandlade Jenny Svensson regionens tvätteriavtal. Genom att kravställa att den nya leverantören skulle nyttja de textilier som ingick i regionens befintliga avtal förhindrade man det resursslöseri som annars är vanligt – att fullt funktionsdugliga textilier kasseras och bränns upp vid leverantörsbyte.

2020 gjorde Vision en undersökning av upphandlares viktiga roll för lokalt hållbarhetsarbete.

I medlemmarnas svar framkommer att många arbetar under tidspress. Fortbildning i ämnet är sällsynt och det saknas i många fall resurser att följa upp hållbarhetsaspekterna i upphandlingar. Flera intervjuade uttrycker en önskan att få fördjupa sig i hållbarhetsfrågor och kravställning. Rätt krav är inget som bara infinner sig. Det förutsätter tid för kunskapsinhämtning och omvärldsanalys, konstaterar Jenny Svensson. Vid ett tillfälle var hon ansvarig för en textilupphandling där kännedom om processen kring textilproduktion gjorde att hon kunde formulera krav för minskad miljöpåverkan. – Infärgning av textilier är extremt resurskrävande. Det gör stor skillnad för vattenåtgången om man bara färgar ena sidan av tyget, i stället för att göra det genomfärgat. Det är ett exempel på hur ekonomisk och miljömässig vinst kan gå hand i hand. – En viktig sak i sammanhanget är att hållbar upphandling inte ska bli fördyrande, vi ska värna om skattepengarna. Men ofta är det fullt möjligt att väva ihop de två.

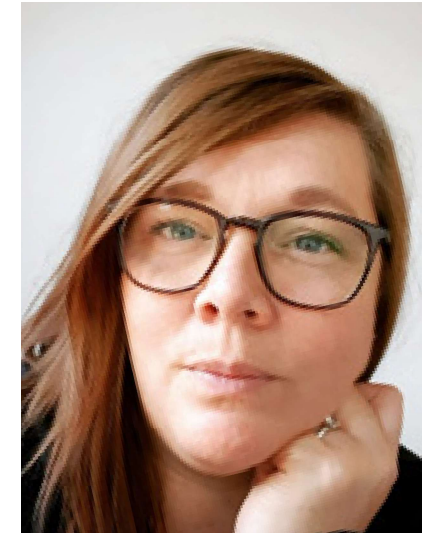


Foto: Privat

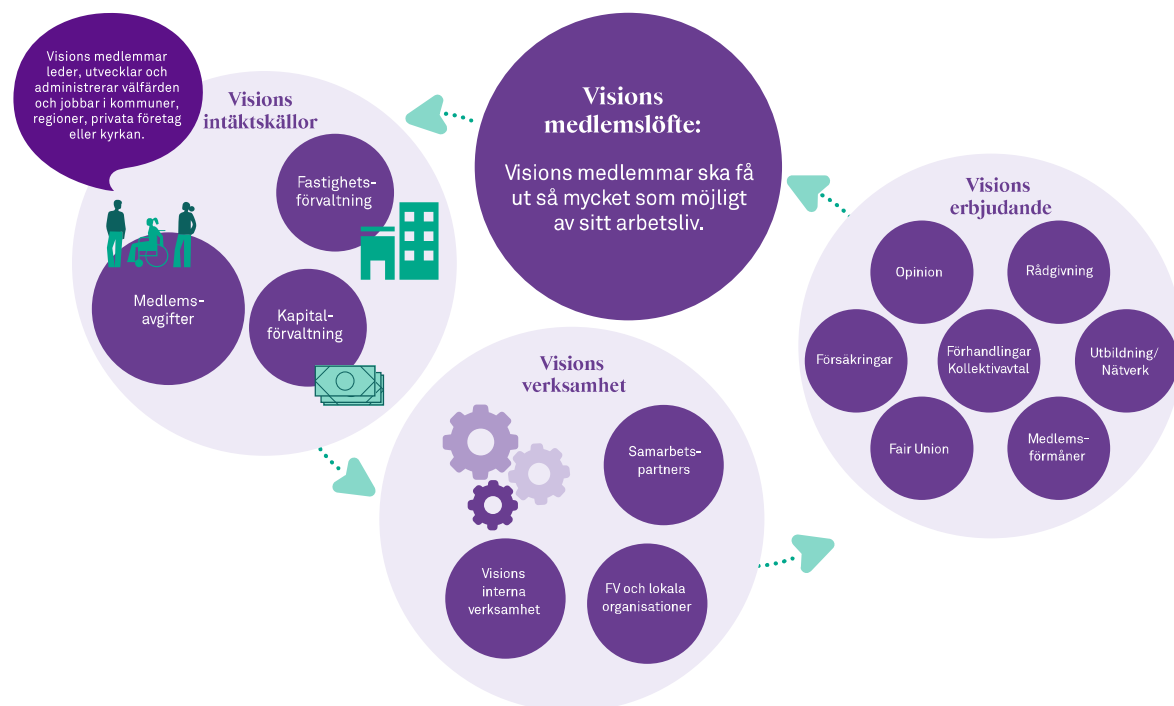
Visions verksamhet och erbjudande

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 denna beskrivning benämns som erbjudande.

I alla delar av vår verksamhet finns möjlighet till social, ekonomisk och miljömässig påverkan.

Verksamhet och erbjudande



Visions verksamhet

Visions verksamhet 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 i deras möten med medlemmar. Från norr till söder finns cirka 260 anställda som skapar verksamheten. Verksamheten bedrivs 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 vårt erbjudande. Ibland behöver vi ta hjälp av externa samarbetspartners för att uppnå medlemslöftet. Detta kan vara samarbeten inom TCO-förbunden eller samarbeten med externa leverantörer av olika tjänster eller varor, till exempel försäkringar, utbildningar eller IT-system.



Visions erbjudande

Visions erbjudande, 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

Våra medlemmar får löpande erbjudanden om yrkesträffar, seminarier och utbildningar.

► Försäkringar

Våra medlemmar får en förstklassig inkomstförsäkring och flera andra trygghetsförsäkringar. En del ingår i medlemskapet och annat lägger var och en till själv. Vi är många vilket är bra för att få till schysta försäkringar till ett bra pris.

► Opinion

I vårt opinionsbildande arbete beskriver vi medlemmarnas vardag. Vi lyfter

villkor och förutsättningar.

Vi formulerar relevant politik och hittar lösningar på problem som gör villkoren bättre. Våra medlemmar och deras arbetsvillkor står i fokus.

► Rådgivning

Vi erbjuder personlig facklig och annan arbetsrättslig rådgivning till medlemmar och förtroendevalda. Vi erbjuder även karriärrådgivning genom externa partners.

► Medlemsförmåner

Åtta gånger om året får medlemmarna hem Tidningen Vision. De får också många medlemsförmåner som skapar värde i vardagen. Rabatt på bolån, träningskort, semesterstugor och kurser är några exempel.

► Fair Union

Vi arbetar med Agenda 2030, mänskliga rättigheter, rätten att organisera sig och minskad klimatpåverkan. Som medlem i Vision är man därför med och bidrar till en bättre värld.

Vision och de globala målen

Agenda 2030 antogs av världens stats- och regeringschefer år 2015. De 17 målen och 169 delmålen utgör den mest ambitiösa plan för hållbar utveckling som någonsin antagits. Målen syftar till social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet. Visions medlemmar finns inom den lokala välfärden – just där mycket av agendans innehåll ska genomföras.

Visions ordförande Veronica Magnusson var en av ledamöterna i delegationen för Agenda 2030 och medlemmar i Vision gavs då möjlighet att ge inspel till kommissionens arbete via henne. I och med att Vision drev frågan i avtalsrörelsen 2020 finns nu ett partsgemensamt vidare arbete med agendan inskrivet i avtalen. Under året har även en e-utbildning för förtroendevalda arbetats fram. Syftet är att inspirera och utbilda Visions cirka 13 000 förtroendevalda att använda agendans mål och delmål i sitt lokala arbete. Vision lyfter Agenda 2030 i de samarbeten vi ingår i och vi driver på för att fackföreningsrörelsen ska jobba vidare med alla aspekter av hållbarhet.

Målen i Agenda 2030 kan inte delas eller separeras från varandra. De påverkar och är alla beroende av varandra. Fem av de 17 målen kopplar särskilt an till Visions verksamhet:

5 JÄMSTÄLLDHET



Mål 5 - Jämställdhet

Ingen ska behöva ha sämre lön, arbetsmiljö eller utvecklingsmöjligheter på grund av sitt kön. Vision uppmärksammar och påverkar strukturella löne-skillnader 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.

8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT



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 kollektiv avtal 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.

10 MINSKAD OJÄMLIKHET



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.

12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION



Mål 12 - Hållbara konsumtions- och produktionsmönster

Genom riktlinjer för inköp och investeringar vill Vision påverka arbetsvillkor och miljö påverkan 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 klimat fotavtryck. Vi klimatkompenserar för de utsläpp vi ändå orsakar.

13 BEKÄMPA KLIMAT-FÖRÄNDRINGARNA



Mål 13 - Bekämpa klimatförändringarna

Vårt klimat har alltid förändrats över tid, men de stora och allvarliga konsekvenser av förändringarna som vi i dag ser världen över handlar om människans sätt att leva och organisera vår värld. "Det finns inga jobb på en död planet", menar världsfackets ordförande. Att fackföreningsrörelsen gör vad vi förmår för att stävja de temperaturökningar vi går mot är viktigt. Likaså att vi rustar medlemmarna för en förändrad arbetsmarknad. Vi ger våra medlemmar verktyg och stöd för att minska klimatpåverkan på sin arbetsplats.

Intressenterna och Visions viktigaste hållbarhetsområden

Under 2019 genomförde Vision en fördjupad intressentdialog i syfte att ytterligare kartlägga vilka hållbarhetsfrågor som är mest betydande för våra intressenter.

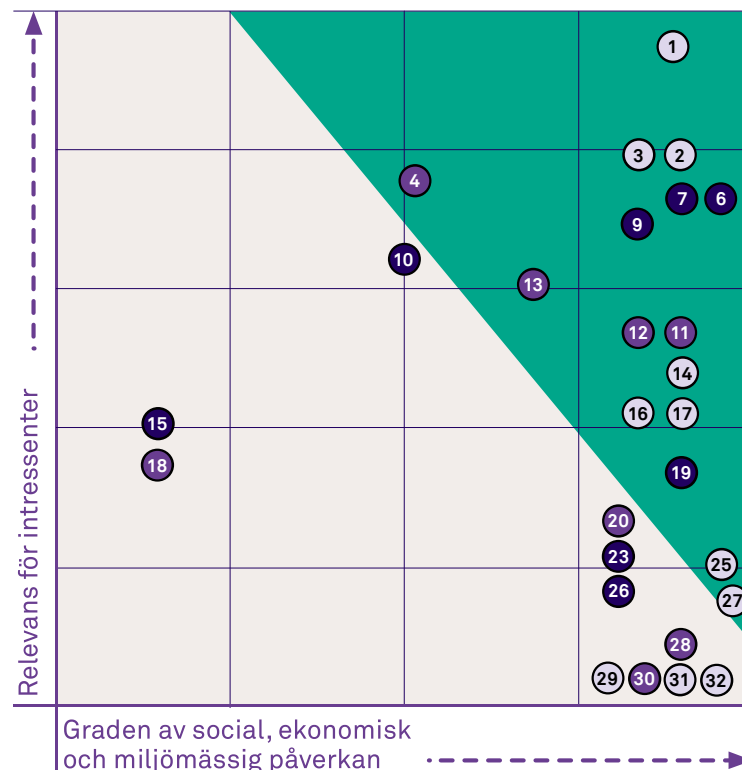
Dialogen genomfördes via en enkätundersökning som gick ut till våra viktigaste interna och externa intressenter. Enkäten innehöll hållbarhetsfrågor inom områdena social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet och utgick från Visions roll som fackförbund i Sverige, men även som global facklig aktör och som arbetsgivare.

Som komplement till enkäten genomfördes en omvärldsanalys, en kartläggning av vilka frågor andra relevanta fackliga organisationer har identifierat som betydelsefulla, samt workshoppar med Visions förbundsstyrelse och ledningsgrupp.

Väsentlighetsanalys

Intressentdialogens resultat och hur stor påverkan respektive fråga bedömdes ha inom social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet ligger till grund för vilka frågor som är Visions mest väsentliga hållbarhetsfrågor. Matrisen till höger åskådliggör vilka hållbarhetsfrågor som framkom som de mest väsentliga för Vision. Dessa ligger inom det gröna fältet.

Visions väsentlighetsmatris



Sociala frågor

1. Rätt till kollektivavtal och föreningsfrihet.
2. Stötta facklig verksamhet och stå upp för mänskliga rättigheter.
3. Anställningsvillkor och arbetsförhållanden.
6. Förutsättningar för fackligt arbete.
7. Samhällsomställning och kompetensutveckling.
9. Intressentengagemang.
10. Medlemserbjudande.

Personalfrågor

11. Hälsa och säkerhet.
12. Inkludering och lika möjligheter.
14. Ledarskap + kompetensutveckling
15. Dialog.

Ekonomiskt ansvar och affärsetik

4. Ansvarsfulla inköp.
11. Anti-korruption.
12. Hållbara/ansvarsfulla investeringar.
13. Hållbar upphandling i regioner och kommuner.
18. Hållbar upphandling i internationella samarbeten.
20. Ekonomiska villkor.
28. Branschöverskridande samarbeten.
30. Ekonomisk hjälp till fackligt engagerade i världen.

Miljöfrågor

6. Utsläpp till luft och klimatpåverkan.
7. Opinionsbildning via internationella samarbeten.
9. Branschgemensamma samarbeten.
19. Påverkan genom avtalsrörelse.
10. Material och avfall.
15. Energi och avfall.
23. Inköp av profilprodukter.
26. Stötta klimataktiviteter.

Personal

Riktlinjer

- ▶ HÖK-avtalet för kommuner och regioner
- ▶ 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 oss att de parter vi samarbetar med har rimliga förhållanden för sin personal. Att vi lever som vi lär har också betydelse för organisationer och personer som på något sätt berörs av Visions verksamhet. Totalt sysselsattes 267 personer, samtliga tjänstepersoner, på heltid i organisationen under 2020.

Riktlinjer och efterlevnad

Vision har ett flertal riktlinjer som rör frågor kring personal och har också tecknat ett lokalt

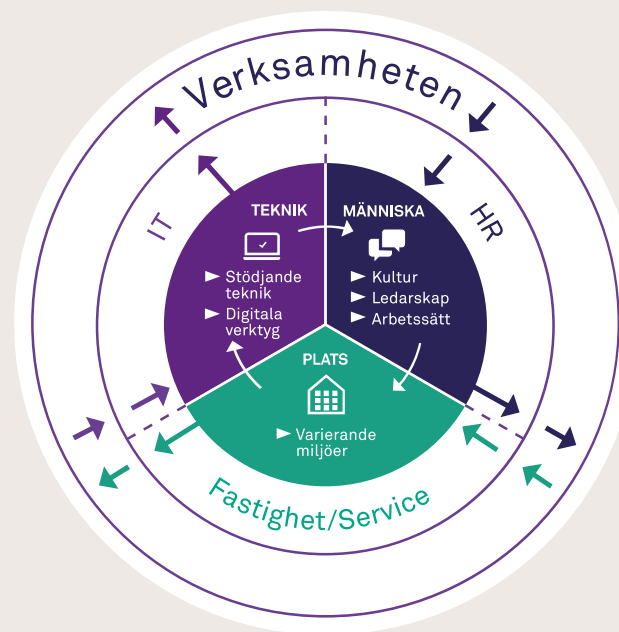
kollektivavtal med Unionen och Visions egen personalklubb, som reglerar de anställningsvillkor som gäller för samtliga Visions anställda. Kollektivavtalet är samma avtal som de flesta av Visions medlemmar omfattas av, det vill säga HÖK-avtalet för kommuner och regioner. Genom detta kollektivavtal säkerställs också att medarbetarna kan företräddas av personalklubben eller av Unionen. Ett flertal riktlinjer finns för personalens arbetsförhållanden. Samtliga 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. Dessa följs upp på förbunds nivå och på respektive arbetsplats. Undersökningarna ligger till grund för ständiga förbättringar.



För Vision är frågor som rör personal även viktiga i våra kontakter med externa intressenter – det är av stor vikt för oss att de parter vi samarbetar med har rimliga förhållanden för sin personal.

Framtidens arbetsplats – ett internt förändringsarbete

- ▶ 2017 beslöt Visions förbundsstyrelse och ledningsgrupp att påbörja det långsiktiga utvecklingsprojektet Framtidens arbetsplats. Projektet berör både Visions förbundshus i Stockholm och regionala center. Det ska stötta verksamhetens behov och genomsyras av det Vision står för som ett modernt fackförbund. Det innebär att vi behöver utveckla våra arbetsätt, vårt ledarskap, våra kontorsmiljöer och vårt IT-stöd. Framtidens arbetsplats jobbar med hållbarhet ur ett ekonomiskt, socialt och miljömässigt perspektiv.
- ▶ Efter renovering och ombyggnation av Visions förbundshus i Stockholm är målsättningen att fastigheten (Polacken 30) ska uppfylla kriterierna för Very good i miljöklassificeringen BREEAM Bespoke*. Arbetet med att säkra att målet uppfylls pågår och ser utifrån de aktuella förutsättningarna ut att nås. Resultatet kommer att redovisas i hållbarhetsrapporten för 2021 då projektet beräknas vara färdigt.
- ▶ Utöver kraven utifrån BREEAM ska Visions hållbarhetsmål arbetas in så att projektet bidrar till uppfyllelse av de övergripande målen i Visions miljöpolicy och miljöhandlingsplan.
Hyresavtal som tecknas för nya lokaler för de regionala centren ska vara gröna. Under 2020 tecknades sådana avtal för centren i Sundsvall och Malmö.
- ▶ För ombyggnationen och renoveringen av förbundshuset har ett totalentreprenörsavtal tecknats. I avtalet framgår att Visions krav på kollektivavtal kommer att krävas i två led av samtliga underentreprenörer. Detta har följts upp löpande och eventuella avsteg ska redovisas och beslutas av styrgruppen för byggprojektet Polacken 30.
- ▶ Projektet för Framtidens arbetsplats har som mål att 75 procent av den lösa inredningen på Visions kontor ska vara återbrukade. Det innebär att möblerna i vårt framtida kontor är befintliga, omarbetade eller köpta på andrahandsmarknaden. Resultatet av målsättningen kommer att redovisas av projektet i samband med slutrapporten.



Resultat av riktlinjer med mera

De riktlinjer som Vision tillämpar på hållbarhetsområdet personal har lett till att vi har goda möjligheter att ha ett hållbart och mänskligt arbetsliv. Det förutsätter dock att både medarbetare och chef tar ansvar för att uppmärksamma brister och att åtgärda dem. Medarbetarundersökningarna hjälper både chefer och medarbetare att vara medvetna om vilka eventuella problemområden som kan behöva åtgärdas i organisationen.

Risker

Risken som de flesta arbetsplatser påtalar är att arbeta för mycket, då Vision har en oregle-

rad arbetstid som benämns förtroendearbetstid. Denna risk hanteras genom dialog mellan chef och medarbetare dels i utvecklings- och lönesamtal, men också löpande vid behov. Övriga risker som uppkommer på arbetsplatser hanteras inom respektive arbetsplats systematiska arbetsmiljöarbete.

Möjligheter

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

* <https://www.sgbc.se/certifiering/breeam-se/>

Nyckeltal

Nyanställning och personalomsättning (GRI 401-1)

Personalomsättningen har legat relativt lika under de senaste åren. År 2018 nyanställde förbundet totalt 60 personer. Under 2019 anställdes några färre jämfört med året innan, totalt 46 nyanställningar skedde det året. År 2020 nyanställdes 25 personer, vilket är det klart lägsta antalet i jämförelseintervallet.

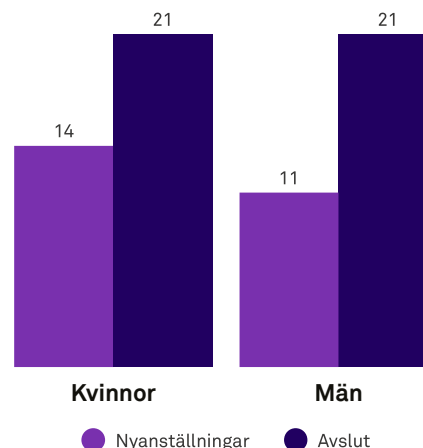
Antalet avslutade anställningar år 2018 var totalt 46 personer. År 2019 avslutades 31 anställningar och som framgår av graferna var antalet avslutade anställningar totalt 42 personer under 2020. I personalomsättning ingår viss intern rörlighet, exempelvis då anställd personal rört sig mellan olika projekt 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.

Skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade arbetsdagar, frånvaro samt arbetsrelaterade dödsolyckor (GRI 403-2)

För Vision är det oerhört viktigt att följa upp och analysera ohälsa eftersom vi inte vill att vår personal ska bli sjuka av att jobba hos oss. Sjukskrivningar ger stora kostnader för samhället samtidigt som det skapar lidande för den enskilde medarbetaren. Att ha en god arbetsmiljö och att arbeta systematiskt med arbetsmiljön är viktigt för att hålla god hälsa.

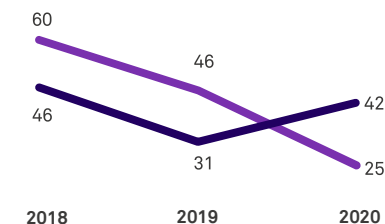
I fråga om sjukfrånvaro är det svårt att göra en exakt bedömning av hur mycket av denna som är arbetsrelaterad. Vi kan konstatera att sjukfrånvaron totalt har minskat och att långtidssjukskrivningen har ökat. Vår bedömning avseende långtidssjukskrivningen är att den i väldigt låg omfattning (under 10 procent) beror på arbetsrelaterade orsaker. Vision har en skyddskommitté som en gång om året bland annat går igenom sjukskrivningsstatistik, tillbud, uttag av förtroendearbetsdagar och arbetsrelaterade sjukdomar. Parterna (arbetsgivare och facklig organisation) gör en gemensam analys och upprättar en handlingsplan vid behov. Arbetsgivaren ansvarar sedan för genomförande och uppföljning av handlingsplanen.

Nya och avslutade anställningar 2020



Utveckling över tid

Totalt antal



Sjukfrånvaro per ålderskategori

	Total sjukfrånvaro /Ord. arbetstid %	Långtidssjukfrånvaro /Total sjukfrånvaro %
Ålderskategori: 29 år eller yngre	2,95	0
Kvinnor	2,6	0
Män	-	-
Ålderskategori: 30-49 år	4,83	48,82
Kvinnor	6,68	53,72
Män	1,22	0
Ålderskategori: 50 år eller äldre	2,93	52,29
Kvinnor	3,4	53
Män	1,92	49,66
Totalt		
Kvinnor	5,16	51,56
Män	1,58	23,25
Samtliga anställda	3,97	47,82

Sociala förhållanden

Riktlinjer

- ▶ Systematiskt arbetsmiljöarbete
- ▶ Plan för lika rättigheter och möjligheter
- ▶ Policy mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier
- ▶ Checklista och rutiner för rekrytering

Beskrivning av hållbarhetsfrågan

Kärnan i Visions verksamhet är att förbättra arbetsvillkoren för våra medlemmar och det är därför också av stor vikt för oss att frågor gällande sociala förhållanden hanteras på ett ansvarsfullt sätt i den egna verksamheten.

Aktiva åtgärder från Vision som arbetsgivare

Alla arbetsgivare måste arbeta med så kallade aktiva åtgärder. Det innebär att kontinuerligt arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering och jobba för allas lika rättigheter och möjligheter. Det räcker inte med ett policydokument – 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.

Krav på aktiva åtgärder



Alla medarbetare fick under 2019 möjlighet att fylla i en enkät med frågor kopplade till aktiva åtgärder.

En partsgemensam arbetsgrupp sammanställde resultatet och gav förslag på åtgärder inom tre områden:

- ▶ Undersöka orsakerna till att medarbetarna upplever att vi inte har en tillräckligt representativ personalstyrka. Finns det risk för att lika rekryterar lika?
- ▶ Hur är kansliorganisationens kunskap och anpassning för personer med synliga och dolda funktionsnedsättningar?
- ▶ Vilka oönskade normer och jargonger finns i kansliorganisationens olika delar?

Ledningsgruppen beslutade sig för några aktiviteter som på grund av coronapandemin blev framflyttat till 2021:

- ▶ På chefsforumet ska alla chefer under 2021 diskutera och arbeta med begreppet En arbetsplats för alla. Vad betyder det för oss?
- ▶ HR ska se över rekryteringspolicyn för att utveckla vår rekryteringsprocess ytterligare i syfte att bland annat värna en så fördomsfri rekryteringsprocess som möjligt.
- ▶ Under 2021 erbjuds alla medarbetare ökad kunskap om synliga och dolda funktionsnedsättningar.

Riktlinjer och efterlevnad

Riktlinjerna följs upp av ledningsgruppen. Vid behov av förändringar 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 strategin är att införa verktyg för systematiskt och aktivt arbete med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagstiftningen.

Resultat av riktlinjer 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. Vision har inte någon särskild riktlinje 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 kompetensutveckling hos 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. En intern utbildning i jämställdhet och mångfald ingår i introduktionen av nyanställda.

Ledarskap

I samband med projektet Framtidens arbetsplats har det kartlagts hur Visions medarbetare ser på ledarskapet inom förbundet. Det har genererat olika insatser och under 2020 har ett stort fokus legat på ledarskap, arbetsätt och kultur. Alla medarbetare som anställts till och med 2018 har gått en utbildning för att ges bättre förutsättningar för självledarskap. Ett nytt chefsforum där alla chefer deltar har fortsatt med regelbundenhet. Syftet med dessa träffar är att systematiskt jobba med ledarskapet för att gå "from Good to Great" vilket har varit en stor utmaning under 2020 med en pandemi som påverkar både chefer och medarbetares arbetssituation.

Risker

Det finns en risk att Vision inte klarar av att öka mångfalden i önskad utsträckning eller att medarbetare känner sig utsatta för kränkande särbehandling. Genom det pågående arbetet med aktiva åtgärder kommer Vision än mer systematiskt kunna arbeta med och utveckla dessa områden. Under 2021 kommer Visions riktlinjer för att rekrytera ny personal att utvecklas och omarbetas. En annan risk är att tjänstepersoner eller förtroendevalda för Vision inte lever enligt våra värderingar och uttrycker eller beter sig rasistiskt, sexistiskt eller på annat sätt olämpligt.

Möjligheter

Genom det systematiska arbetet med aktiva åtgärder identifieras löpande möjligheter till utveckling inom området personal och sociala förhållanden.



Nyckeltal

Mångfald hos styrelse, ledning och anställda (405-1)

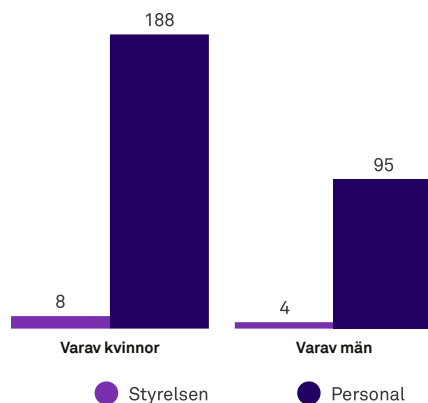
Att föreslå en förbundsstyrelse som representerar mångfald i exempelvis ålder, geografi och kön är en utmaning. Sedan 2018 har förbundsstyrelsens sammansättning avseende kön inte förändrats nämnvärt (sju kvinnor och fem män under 2018 och 2019). Under 2020 var det åtta kvinnor och fyra män i förbundsstyrelsen. Ingen person i förbundsstyrelsen är under 30 år. Ser vi till organisationens samtliga anställda ligger andelen kvinnor relativt konstant. 2018 och 2019 var 67 procent kvinnor. Under 2020 var det 66 procent. Andelen anställda under 30 år i organisationen var sex procent under 2020, en minskning från åtta procent år 2019. Andelen anställda i ålderskategorin 30–50 år var 54 procent under 2020 (57 procent år 2019). Andelen anställda över 50 år var 39 procent (36 procent år 2019).

Andel anställda som får regelbunden utvärdering och uppföljning av prestation och karriärutveckling (GRI 404-3)

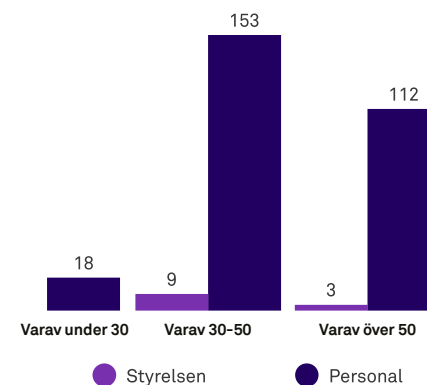
Utvecklingssamtal sker varje år och är ett strukturerat samtal mellan medarbetare och chef som omfattar 100 procent av alla anställda. Utvecklingssamtalet är framtidsorienterat med fokus på framtid och utveckling. Samtalen ska handla om vad som ska utföras för att uppnå verksamhetens krav och behov samt individens utveckling. Under dessa samtal fastställs individuella mål och en plan för varje medarbetare. Det innebär att verksamhetsplaneringen vid detta samtal bryts ned på en individuell nivå.

Lönesamtalet har fokus på det som har varit, till skillnad från medarbetarsamtalet som har fokus på framtid och utveckling. För att det inte ska komma som en överraskning för medarbetaren vad den nya lönen ►

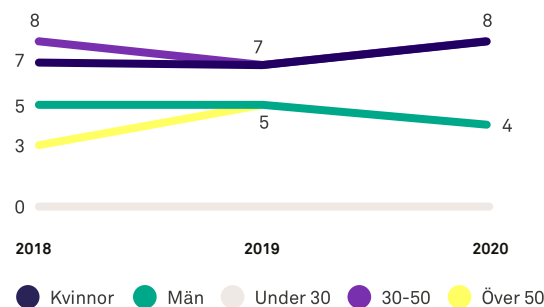
Könsfördelning styrelse och personal



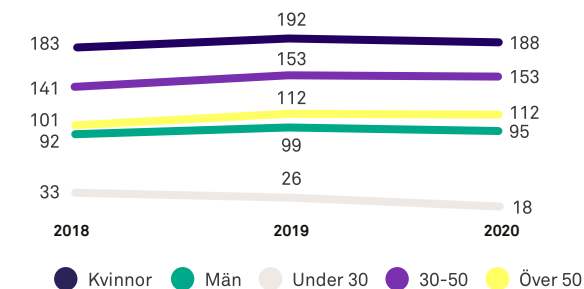
Åldersfördelning



Styrelsens sammansättning 2018-2020



Personalens sammansättning 2018-2020



Enligt vår värdegrund är det helt uteslutet att det skulle få förekomma osakliga löneskillnader i kansliorganisationen på grund av kön.

grundar sig på är det viktigt att chefen tydligt har beskrivit hur medarbetarens lön är kopplad till mål och prestation. Ett bra samtal ger medarbetaren förutsättningar att förstå hur hen själv kan påverka sin lön.

Innan löneprocessen utvärderar arbetsgivaren och personalklubb gemensamt hur väl förra årets löneprocess fortskred. Efter avslutad löneprocess skickas en partsgemensam enkät ut för att fånga upp förbättringsområden inför nästa års löneöversyn.

Kvinnors grundlön och ersättning i förhållande till mäns (GRI 405-2)

Lönekartläggningsarbetet är en del av arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. För att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska vi varje år kartlägga och analysera läget. För Vision är det viktigt med lönekartläggning för att undvika osakliga löneskillnader på grund av kön. Enligt vår värdegrund är det helt uteslutet att det skulle få förekomma osakliga löneskillnader i kansliorganisationen på grund av kön. Om vår lönekartläggning skulle påvisa något sådant åtgärdar vi det omedelbart.

Lönekartläggningen 2019 och 2020 är senarelagd till första kvartalet 2021 med anledning av ett systembyte och en omvärdering av alla befattningar.



Mänskliga rättigheter

- ▶ 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 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.

Riktlinjer 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 det att företaget uppfyller vissa krav, samt i möjligaste mån även ställer motsvarande krav på sina underleverantörer. Kraven är bland annat att leverantörerna ska ha tecknat kollektivavtal, ha registrering och F-skattsedel, 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, cannabis för nöjesbruk, alkoholhaltiga drycker och fossila bränslen utesluts till exempel i dessa kriterier. Vid investeringarna tar Vision också hänsyn till mänskliga rättigheter, anställdas arbetsvillkor och rättigheter, miljö och klimat samt affärsetik. För att följa upp efterlevnaden av de etiska kriterierna gör en extern part en screening av portföljen en gång per år. Samma genomsyningsprocess sker även proaktivt de gånger Vision överväger nyinvesteringar.

Resultat av riktlinjer

I och med riktlinjerna finns en medvetenhet i organisationen och risken att ▶

Fackliga rättigheter är mänskliga rättigheter

Var och en har rätt till arbete, fritt val av sysselsättning, rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden samt till skydd mot arbetslöshet. Var och en har utan diskriminering rätt till lika lön för lika arbete. Var och en som arbetar har rätt till en rättvis och tillfredsställande ersättning som ger honom eller henne och hans eller hennes familj en människovärdig tillvaro och som vid behov kan kompletteras med andra medel för socialt skydd. Var och en har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att värna sina intressen.

Artikel 23 FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna



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

Vision gör inköp från företag som inte arbetar på ett hållbart sätt minskar. Januari 2018 skärptes Visions placeringspolicy. Det kriterium för fossila bränslen som tidigare gällde kol har sedan dess omfattat samtliga fossila bränslen. Effekten av skärpningen blev att Vision i högre grad har investerat i räntefonder som helt exkluderar fossila bränslen, samt i en grön obligationsfond.

Risker

Det finns risk att leverantörer inte följer Visions riktlinjer, genom att exempelvis inte ha kollektivavtal för sina anställda. 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 och att vi brister i uppföljningen. 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 genomför en extern part en årlig screening av innehavet.

Möjligheter

Genom att följa upp att alla anställda känner till policyn kring inköp och att anställda kräver in en blankett från aktuell leverantör kan Vision öka andra företags medvetenhet om hållbarhetsfrågor. Vi kan på så sätt också påverka deras arbete att bli mer hållbart och bidra till att företagets anställda får schysta arbetsvillkor. Det finns möjlighet att utöka kraven på leverantörer så att de gäller även underleverantörer.

Nyckeltal

Den andel av Visions totala värdepappersinnehav som inte lever upp till Visions kriterier för hållbarhet och ansvar i kapitalförvaltningen bedömdes 2020 att uppgå till 0,69 procent. Detta är en minskning jämfört med föregående års rapport (0,89 procent). Alla ifrågasatta bolag utom fyra faller på grund av produktion av eller elproduktion från fossila bränslen. Granskningen har gjorts av ISS Corporate Solutions.

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 länder förföljs, fängslas och till och med dödas människor på grund av sitt fackliga engagemang. Vision stödjer 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.

Internationella temaprojekt som Vision stöttar

Under 2020 har Vision varit delaktigt i flera fackliga utvecklingsprojekt via PSI, Public Service International. PSI är ”världsfacket för offentliganställda och personer som arbetar med offentliga tjänster”. I PSI ingår 669 fackförbund från 154 olika länder med totalt över 20 miljoner medlemmar. De projekt som Vision deltar i drivs av PSI:s regionkontor, det vill säga personal på plats som har lokalkännedom. Utöver nationella projekt i Honduras, Paraguay och eSwatini (före detta Swaziland) och Egypten stöttar vi tre internationella temaprojekt: Rättvis omställning och klimatförändringar, ett flykting- och migrantprojekt med samarbetsorganisationer i Mellanöstern och Nordafrika samt ett kommunikationsprojekt fokuserat på coronapandemin och hur första linjens arbetstagare drabbats. Som väntat har projektens utformning fått justeras efter de förutsättningar som givits av pandemin. I länder där man har en bra uppkoppling och vana att arbeta digitalt har man kunnat erbjuda sina aktiviteter till fler målgrupper än planerat, medan andra som främst arbetar via uppsökande verksamhet har haft mycket svårt att genomföra det man planerat. I stort har dock våra samarbetspartners lyckats mycket bra i genomförandet av projekten, med tanke på förutsättningarna.

Coronapandemin är ett exempel på när Vision snabbt behöver kunna svara på behov hos fackligt aktiva och våra systerförbund runt om i världen.

Internationell facklig kamp mot klimatförändringar

Tillsammans med andra svenska förbund inom offentlig sektor är Vision medlem i globala och regionala fackliga organisationer som gemensamt har flera miljoner medlemmar världen över.

En av dem är PSI, Public Service International, som bland annat arbetar för att påverka ILO och FN i frågor som rör arbetsvillkor för offentliganställda. Under de senaste två åren har klimatförändringarna, eller klimatkaoset som PSI benämner det, uppmärksammats i större grad som en facklig fråga även internationellt. PSI har lyft frågan till en av sina huvudfrågor då offentliganställda dagligen kämpar mot klimatförändringarna och vet hur viktigt det är att vi agerar nu. Även vår regionala fackliga organisation EPSU, European Public Service Union, vet hur viktigt det är att vi gör gemensam sak i kampen mot klimatförändringarna. En stor del i EPSUs arbete är att bevaka och påverka frågor som rör arbetsvillkor i EU. I och med klimatets påverkan jobbar de även med frågan om grön omställning. Grön omställning handlar om hur arbetsmarknaden klarar av klimatomställningen där alla jobb, nya som gamla, ska vara gröna med anständiga villkor utan att arbetstagare eller fackliga organisationer lämnas utanför.

Extra utbetalningar via Visions solidaritetsfond under 2020

Visions solidaritetsfond fungerar som ett komplement till förbundets mer långsiktiga utvecklingssamarbete. Målsättningarna för Solidaritetsfondens utbetalningar är:

- ▶ Stöd till fackliga företrädare, fackförbund och liknande
- ▶ Stöd till akuta solidaritetskampanjer
- ▶ Stöd till mindre och avgränsade projekt som Vision gärna vill prioritera.

Coronapandemin är ett exempel på när Vision snabbt behöver kunna svara på behov hos fackligt aktiva och våra systerförbund runt om i världen. Under 2020 har fonden stöttat fem olika insatser, varav fyra var relaterade till coronapandemin. Detta stöd gick till Senegal, Honduras, Ecuador och Elfenbenskusten. Stöd betalades också ut med anledning av den förödande explosionen i Libanons huvudstad Beirut i augusti. Två systerförbund drabbades hårt av explosionen. Det fackliga kontoret, byggnaden och hela hamnens infrastruktur förstördes. Bidraget från Solidaritetsfonden användes till att renovera och återuppbygga de fackliga kontoren, samt till begravningarna för de fem fackligt anställda som dog, och för att hjälpa deras familjer ekonomiskt.

ETI Sweden

- ▶ I december 2019 gick svenska företag, fackförbund, civilsamhälle och offentliga aktörer samman för att främja goda arbetsvillkor i produktionsländer. Bildandet av ett svenskt Ethical Trading Initiative, ETI, innebär ett gemensamt krafttag för schysta villkor i världshandeln. Vision är en av medlemsorganisationerna i ETI.
- ▶ Sveriges import är helt beroende av produktion i högriskländer med osäkra arbetsvillkor och negativa sociala och miljömässiga fotavtryck. Arbetet med att säkra goda arbetsvillkor i komplexa globala leverantörsled går framåt i förstaled men längre bort i kedjan, där riskerna är som störst, finns varken spårbarhet eller transparens.
- ▶ ETI Sweden öppnar för nya möjligheter till samarbete för aktörer inom Sverige och med övriga ETI-organisationer i andra länder. Genom kompetenshöjning och lokala projekt ska ETI Sweden bidra till schysta arbetsvillkor, minskad miljöförstöring och verka mot korruption.



Motverkande av korruption

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 korruption. Vi har dock begränsade möjligheter att inhämta data i frågan utanför den egna verksamheten. De områden inom den egna verksamheten där det är särskilt viktigt att vara uppmärksam för att minimera risken för korruption är alla former av inköpsverksamhet, rekryteringar samt uthyrning av lägenheter.

Riktlinjer och efterlevnad

Vision har flertalet riktlinjer och policys som används i arbetet mot korruption. 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 ske på ett affärsmässigt, 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 eller tre offerter inhämtas och kraven på anbudet ska vara utformade så att utvärderingen av anbuden tydligt gör klart vilken som är förmånligast ur totalkostnadssynpunkt. Varken jävsförhållande eller ekonomiskt intresse får föreligga mellan den som genomför inköp/upphandlingen eller sluter/tecknar avtal för Vision och den leverantör som säljer varan/tjänsten. Avtalsslutande görs i enlighet med delegations- och attestförordningen. Åtagande för Vision av större betydelse, eller med lång bindningstid, beslutas av förbundsstyrelsen. Med avtal ▶

De områden inom den egna verksamheten där det är särskilt viktigt att vara uppmärksam för att minimera risken för korruption är alla former av inköpsverksamhet, rekryteringar samt uthyrning av lägenheter.



avses här såväl muntliga som skriftliga. Riktlinjer för upphandling gäller vid inköp av varor/tjänster för 250 000 kr och mer. Vid ringa inköp bör reglerna iakttas med förnuft utifrån ett praktiskt perspektiv. En utmaning för organisationen är uppföljning och kontroll av ingående avtal. Behov finns av bättre och mer systematiska rutiner både när det gäller att följa upp krav och att registrera rätt.

Riktlinjer för utyrning 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 tiden förväntas den anställde skaffa eget boende i Stockholm.

Anställda som bor i Stockholm har också möjlighet att ansöka om en tillfällig lägenhet (max ett år), om särskilda personliga skäl föreligger.

Resultat av riktlinjer

Anställda på Vision kan inte få några varaktiga fördelar på Stockholms bostadsmarknad jämfört med andra bostadssökande. Riktlinjerna möjliggör även användande av hyreskontrakt i otillbörliga syften.

Risker

Risker vid upphandling och inköp är jäv och ekonomiskt intresse mellan den som förhandlar och skriver avtal. Det finns också en risk att medlemmarnas pengar – Visions kapital – inte behandlas på ett ansvarsfullt sätt. Med riktlinjer och policys för inköp samt en delegationsordning arbetar Vision för att riskerna ska minimeras. Bostadsbristen i Stockholm är väl känd. För att Visions fastighetsbestånd inte ska utnyttjas oetiskt genom exempelvis oreglerade andrahandsuthyrningar finns utarbetade system för uppföljning. Ytterligare en risk som vi har i åtanke är vem som bor i våra fastigheter och hur fastigheterna sköts.

Nyckeltal

Vision har begränsade möjligheter att inhämta data i frågan antikorrupktion ut-
anför den egna verksamheten. Den egna verksamhetens konsekvenser i frågan antikorrupktion bedöms vara begränsade.



Miljö

- ▶ 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
- ▶ Miljöhandlingsplan samt resultat
- ▶ Miljölagkravförteckning
- ▶ Kemikalieförteckning
- ▶ Revisionsplan miljörevisioner

Beskrivning av hållbarhetsfrågan

Vision vill bidra till en hållbar utveckling och värld. År 2009 blev Vision Sveriges första miljödiplomerade fackförbund och vi utmanar ständigt oss själva att minska vår miljö- och klimatpåverkan. Vi bedriver ett aktivt och långtgående internt miljöarbete som årligen revideras enligt standarden Svensk Miljöbas. En ansvarig kontaktperson finns på varje center i landet och inom funktioner som ledning/stab, serviceenheten och fastighetsgruppen. Miljöarbetet leds av miljösamordnaren och hela verksamheten är involverad. En grundläggande miljöutbildning ingår för alla anställda. Vision är dock 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. 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. Visions främsta miljöpåverkan finns inom fem områden: erfarenhet, kunskap och kommunikation, leverantörer och inköp, energiförbrukning, resor och transporter samt avfall. Samtliga områden redovisas här.

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.

Erfarenhet, kunskap och kommunikation

Visions viktigaste påverkan på miljöfrågorna finns enligt vår miljöutredning inom ”erfarenhet, kunskap och kommunikation” och vi lägger allt mer fokus på vår

Vi lägger allt mer fokus på vår viktiga roll som påverkansaktör.

Gröna avtal

2020 har merparten av de kollektivavtal som berör Visions medlemmar förhandlats om. Ett förberedande arbete startade redan under 2019 och i december samma år lämnade förhandlingsparterna över sina yrkanden, det vill säga krav, som man vill föra fram i förhandlingarna. Visions yrkanden handlade om hållbarhet, både för klimat och för medarbetare.

Frågan om utveckling av kollektivavtalen när det gäller hållbarhetsfrågor har behandlats i Visions förberedande arbete inför avtalsrörelsen 2020. Resultatet av diskussionerna blev yrkanden på samtliga avtalsområden. Konkret var Visions yrkande att parterna gemensamt inspirerar till implementeringen av Agenda 2030 och uppmuntrar till tecknande av gröna avtal. Tyvärr fick Vision inte gehör från motparterna att teckna avtal som innehöll denna typ av skrivningar. Resultatet med den största motparten Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) blev en skrivning med vikten av att frågor relaterade till Agenda 2030 diskuteras inom ramen för Välfärdsrådet.

viktiga roll som påverkansaktör. Under 2019 och även 2020 såg hela fackföreningsrörelsen ett ökat tryck utifrån att agera på den mycket allvarliga situationen gällande klimatförändringar. Vision har ett arbetsplatsnära perspektiv och vill ge medlemmar och förtroendevalda verktyg att påverka på sina arbetsplatser. Många insatser för minskad klimatpåverkan handlar i det perspektivet om miljöfrågor. Vi lyfter också Agenda 2030 och vikten av att inkludera miljömässig, såväl som social och ekonomisk hållbarhet, i fackförbundens arbete. Visions anställda erbjöds under 2020 en digital utbildning i hållbarhet med fokus på ekologisk hållbarhet (miljö). Utbildningen är obligatorisk och per den 31 december hade 141 medarbetare genomfört utbildningen.

Material/Inköp Riktlinjer och efterlevnad

I Visions blankett med krav på leverantörer, liksom i 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 går att följa i systemet vilka leverantörer som skrivit under. Den/de personer som har tecknat avtal med respektive leverantör ansvarar för att policyn efterlevs.

Under 2020 anlätades 997 olika leverantörer, för allt från ett enstaka inköp till upphandlade leverantörer. Av 997 leverantörer uppger 234 att de uppfyller kraven. Det motsvarar 23 procent, en liten ökning från 2019 års 22 procent. En stor del av de leverantörer som inte har svarat på blanketten rör inköp till lägre belopp. Sett till inköpt belopp uppger 68 procent av leverantörerna att de uppfyller kraven.

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 miljödelar sker. Generellt jobbar Vision förebyggande med denna fråga, det vill säga att hålla policyn för inköp och upphandling känd inom kansliet. I introduktionen av nya medarbetare ingår bland annat att en genomgång av Visions policy och riktlinjer inom olika områden. Om någon i organisationen uppmärksammar att produkter som inte uppfyller kraven köps in ska detta påtalas och åtgärdas inför kommande inköp. Kansliet har inget centralt upphandlingsstöd. Den enhet som köper in varan/tjänsten ansvarar för att upphandling sker i enlighet med riktlinjerna.



Av 997
leverantörer
uppger 234
att de uppfyller
kraven.

Resultat av riktlinjer

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 medför risken att vi ibland kan behöva 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 kan också leda till bristande uppföljning av innehållet i policyn.

Möjligheter

Vision kan påverka leverantörer i Sverige att skaffa kollektivavtal och skapa bättre villkor 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 utsläpp vi inte lyckas undvika.

Riktlinjer 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 videosamtal, videokonferens eller telefon) inte är möjligt. De resor vi gör ska skapa rätt förutsättningar för verksam-

heten 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 mellan vissa flygplatser och om resan är längre än 500 kilometer. 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.

I september 2020 antog förbundsstyrelsen den nya policyn "Riktlinjer för resor, möten och boende" som vi hoppas ska minska vår klimatpåverkan ytterligare. Den har dock knappt börjat tillämpas i praktiken då pandemin har gjort att vi ställt om till digitala aktiviteter.

Maten hör till de viktigaste vardagsvalen vi kan göra för klimatet. Förbundsmötets beslut i matfrågan hösten 2020 har skrivits in i Schyst matbord som anger vad som gäller 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:

- ▶ När Vision bjuder på mat så är den vegetarisk, och med en så stor del närproducerat och ekologiskt innehåll som är möjligt.
- ▶ Bordsvatten som serveras ska vara kranvatten, aldrig flaskvatten.

- ▶ 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 i att minska Visions klimatpåverkan mäter vi våra utsläpp, samtidigt som vi gör åtgärder för att minska dem. Vi har sedan 2009 mätt och klimatkompenserat för utsläppen orsakade av tjänsteresor med flyg. Under senare år har vi mätt allt fler verksamhetsområden, för att få ökad kontroll och kunna arbeta strategiskt med utsläppsminskningar.

Resultat av riktlinjer

Vi arbetar för att minska flygandet på korta sträckor och försöker jobba mot fler digitala mötesplatser för att undvika onödiga koldioxidutsläpp. Tåg är förstahandsalternativ när anställda och förtroendevalda inom Vision reser inom Sverige. Arbetet med Framtidens arbetsplats vägleds av ett integrerat miljötänk. 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.



Förändrade mötesformer minskade Visions avtryck

Under 2019 började Vision arbeta allt mer med digitala möten. Detta arbete fortsatte under 2020, påskyndat av coronapandemin. Årsmötet genomförs sedan 2019 digitalt varje år. Under 2020 genomfördes även förbundsmötet helt digitalt på grund av pandemin. Tre förmöten och ett nationellt möte för samordningsgrupper genomfördes också digitalt. De nationella mötena har samlat från 80 till 290 förtroendevalda. Därigenom har vi kunnat ses och diskutera viktiga demokratifrågor och fatta beslut för framtiden med mycket liten klimatpåverkan. Koldioxidutsläppen för resor, lokaler och kost i samband med nationella möten minimerades under året. Under 2020 genomfördes avtalsforum helt digitalt. På avtalsforum samlas förtroendevalda och diskuterar vilka yrkanden som ska läggas i avtalsrörelsen. Deltagarna kunde både se presentationer och

delta i gruppsamtal i olika digitala rum. Vi har använt flera olika digitala verktyg under året och har gjort utvärderingar för att se vilka digitala verktyg som passar till vilka slags möten.

Lokalt har klubbar, avdelningar och sektioner på snabb tid ställt om och använt digitala verktyg, såsom videomöten och digitala mötesverktyg som VoteliT, för att hålla lokala årsmöten, höstmöten och medlemsmöten. Vanan att använda olika typer av digitala verktyg var vid årets utgång mycket högre än i början av 2020. Många uppskattar möjligheten att kunna fokusera på det lokalfackliga och att inte behöva resa i väg, men flera saknar också de fysiska mötena. I framtiden kommer vi fortsätta att utveckla möjligheterna till digitala möten som komplement till fysiska träffar.

Förbundsmötesbeslutet och policyn kommer bidra till att det äts mer vegetariskt i förbundet.

Under 2020 har pandemin förändrat våra resvanor – både för pendling och resor i tjänsten. I och med att vi har fått ställa om till digital verksamhet har också resandet minskat drastiskt. Det har också fått oss att omvärdera behovet av att resa. Vilka effekter detta kan få på vår klimatpåverkan är dock för tidigt att bedöma och mäta.

I samband med förbundsmötet i september 2020 fattades en rad beslut som på olika sätt har en koppling till klimat och miljö. Dessa ska implementeras 2021.

Risker

En risk är att ny personal och medlemmar inte informeras om våra riktlinjer, vilket i så fall riskerar att bidra till att de inte följs. Vi behöver aktivt jobba med engagemang för dessa frågor så att alla ser sitt eget ansvar och att frågorna prioriteras av alla i förbundet. Policyn kring vegetarisk mat är inte okomplicerad och en risk är att personer känner sig påhopade och ifrågasatta på grund av val av kost. Det är därför viktigt att påpeka att policyn rör den mat som förbundet bjuder på och att det handlar om vår ställning som Fair Union, samt att var och en naturligtvis är fri att välja själv utöver de måltider Vision bjuder på.

Möjligheter

Genom att mäta fler av våra utsläpp och

bryta ner dem på olika delar i verksamheten kan vi lättare visualisera vilka förändringar som behöver göras. Kombinerat med en plan för utsläppsminskningar/koldioxidbudget kan arbetet få riktning. Vi kan som påverkansaktör ytterligare lyfta vikten av ett brett hållbarhetsarbete och fackföreningsrörelsens viktiga roll i samhällsomställningen. De gröna avtal som Vision har yrkat på i avtalsrörelsen kan så småningom komma, om de antas, att bidra till mindre miljö- och klimatpåverkan på jobbet för Visions 202 000 medlemmar. Om fler medlemmar började läsa medlemstidningen digitalt skulle det vara en miljövinst. Inom Visions fastighetsförvaltning har en ny fastighetsförvaltare anlitats. En miljökartläggning och analys av samtliga fastigheter ska göras efter övertagandet. Detta ska resultera i en plan för hur klimatpåverkan kan minska.

I och med att vi har fått ställa om till digital verksamhet har också resandet minskat drastiskt. Det har också fått oss att omvärdera behovet av att resa.



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

Klimatkompensation

I den allmänna samhällsdebatten förekommer kritik av klimatkompensation. Vissa kritiker menar att fokus borde ligga på att minska klimatpåverkan i stort, inte på att kompensera. Röster har också ifrågasatt om avgifterna för kompensation verkligen hamnar rätt. För Vision är det viktigt att vi gör rätt för oss och kompenserar vår klimatpåverkan. Vi stärker organisationen genom uppföljningar, polycys och annat som gör att vår påverkan på klimatet minskar och därmed också vår klimatkompensation. Vi vill lägga medlemspengarna på fackligt arbete och inte på klimatkompensation, därför arbetar vi för att på olika sätt minska vår klimatpåverkan.

Vision klimatkompenserar genom konsultföretaget U&W och deras initiativ ZeroMission. Med start 2019

kompenserar Vision vårt klimatfotavtryck genom Fairtrade-märkta utsläppskrediter. En viktig anledning för oss är att organisationen som köpare av dessa krediter förbinder sig att göra minskningar av sina egna utsläpp. Under året har de första stegen tagits för att ta fram en koldioxidbudget i enlighet med Parisavtalet. Projekten efterlever vidare Fairtrades kriterier kring lokalt ägandeskap över projekt och krediter, kapacitetsbyggande samt transparens prissättning. Läs mer på <https://www.fairtrade.net/product/carbon-credits>

**FAIRTRADE
CARBON CREDITS™**

Gold Standard's expertise in climate security and sustainable development and Fairtrade's strength in producer empowerment, together support innovative and committed in their fight against climate change.



Gold Standard

Nyckeltal

Vision har under året påtagligt minskat klimatpåverkan i alla kategorier med undantag för medlemstidningen och IT. Visions klimatpåverkan har beräknats av klimatkonsultföretaget Zero Mission inom områdena energiförbrukning, fjärrvärme, resor (med tåg, flyg samt bil och våra mobila center), påverkan av mat, utskrifter, avfall, tryck av våra tidningar samt IT.

Visions totala klimatpåverkan för 2020 var 1 146 tCO₂e, en minskning med 320 tCO₂e jämfört med 2019. Det motsvarar 22 procent och överträffar den minskningstakt Vision behöver hålla för att vara i linje med "carbon law", som kräver en halvering av utsläppen vart tionde år för att vara nere på noll år 2050.

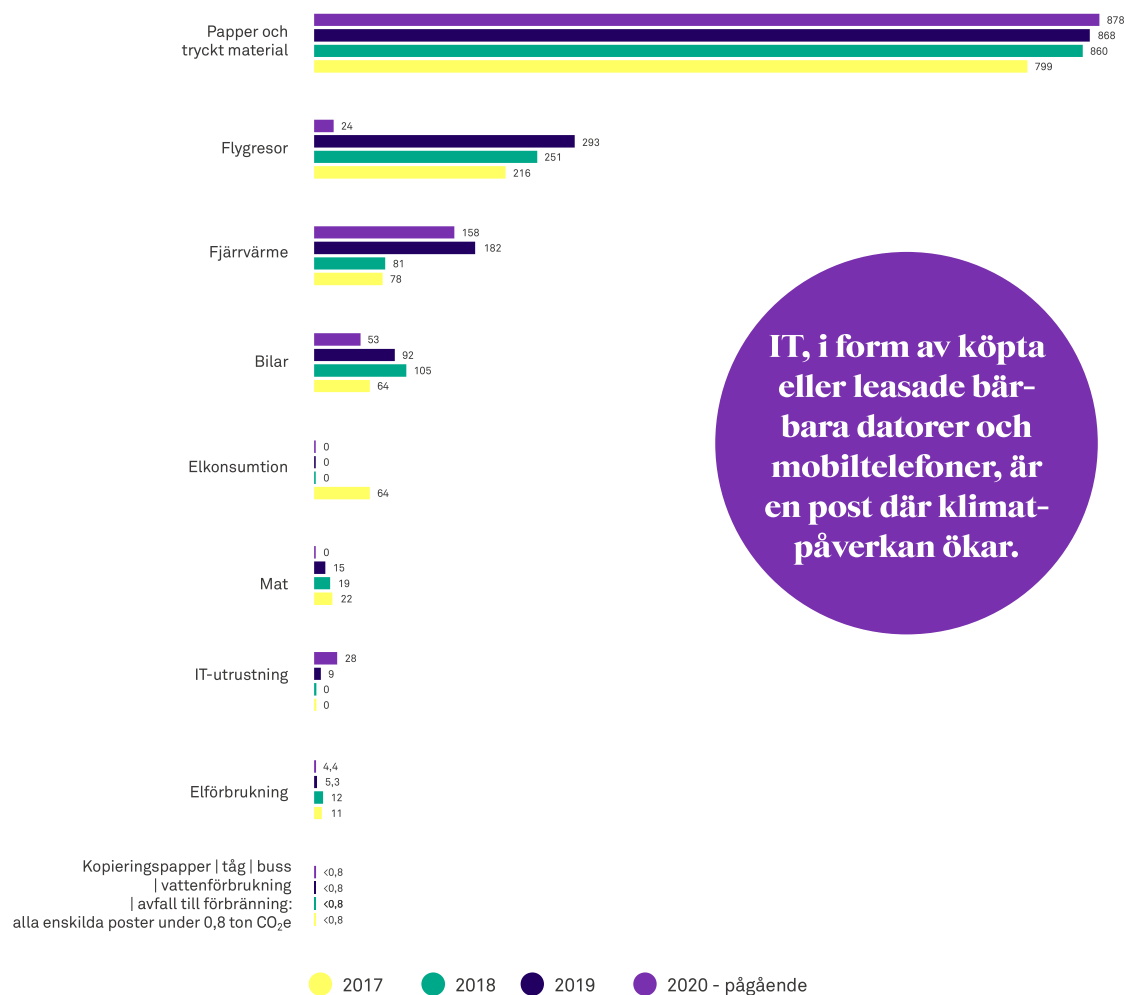
Coronapandemin har haft stor effekt på Visions klimatavtryck. Flygresandet har minskat med 89 procent och klimatpåverkan från bilkörning i tjänsten har minskat med 74 procent jämfört med 2019. Energiförbrukningen vid Visions center har minskat med 25 procent under året. Här är det viktigt att påpeka att det dock saknas motsvarande beräkning av den mer spridda energiförbrukning som har skett när medarbetare arbetat hemifrån och på distans.

IT, i form av köpta eller leasade bärbara datorer och mobiltelefoner, är en post där klimatpåverkan ökar. Jämfört med 2019 är klimatpåverkan från Visions IT 210 procent högre. Zero Mission påpekar att det finns osäkerheter i beräkningarna på denna punkt.

Fler tidningar har distribuerats och klimatpåverkan från Visions tidningar beräknas ha ökat med 10 tCO₂e. Även i denna kategori är siffrorna inte exakta, utan ska uppfattas som en storhet i sammanhanget. Zero Mission påpekar att det är angeläget för Vision att förbättra utsläppsfaktorn för tidningen, inklusive distribution. Detta är Visions största utsläppskälla. Ytterligare faktorer som bör tas med i beräkningarna kommande år är hemarbete och pendlingsresor samt energiförbrukning från användning av molntjänster och servrar.

Visions klimatpåverkan

Ton CO₂e



Energi

Riktlinjer och efterlevnad

I Visions miljöpolicy står: ”Vi strävar efter att minska vår energianvändning. Vi strävar efter att använda el från förnyelsebara energikällor”. Visions resurscenter och regionala center för Stockholm är placerat i Stockholm på Kungsgatan 28 i en fastighet som Vision äger, men som under hela 2020 har renoverats. De regionala centren i Malmö, Göteborg, Linköping, Västerås, Sundsvall och Luleå sitter i hyrda lokaler.

I arbetet med renoveringen av förbundshuset ingår två externa miljökonstuler ingår i projekteringsgruppen för att säkerställa en miljömässigt varsam renovering, samt så småningom ett energieffektivt och miljömässigt hållbart nytt förbundshus. Målet är att fastigheten blir miljöcertifierad enligt BREEAM-SE 2017, nivå Very Good. Certifieringen ställer krav på att byggnaden utformas för att minimera energibehovet i driftskedet. Trots att projektet utgår från en äldre konstruktion, där man behåller stora delar av stomme och fasad, har projektet uppnått en energiförbrukning som är 17 procent lägre än kraven i Boverkets byggregler.

Vision äger ytterligare åtta fastigheter i Stockholm med 213 lägenheter och 34 kommersiella lokaler. Samtliga har fjärrvärme som uppvärmning och miljömärkt el.

Under året upphandlades ny förvaltningsleverantör för samtliga fastigheter i Stockholm. Under 2020 har en genomgripande energikartläggning av fastigheterna påbörjats med analys av historisk energiförbrukning och besiktning av fastigheternas tekniska system. Arbetet beräknas vara klart under våren 2021. Målsättningen är att uppnå en minskning av fastigheternas energiförbrukning med 30 procent och därmed bidra till att uppfylla Visions hållbarhetskrav.

Utöver detta äger Vision 24 semesterstugor/lägenheter för uthyrning. Vår fastighetsavdelning arbetar för att minska vår elförbrukning i samtliga fastigheter. Exempelvis sänker vi värmen i de stugor som Vision förvaltar när de inte används och arbetar med energieffektivisering i alla fastigheter.

Resultat av riktlinjer

Den totala energiförbrukningen vid Visions center minskade med 25 procent under 2020, enligt statistik framtagen av klimatkonsultföretaget Zero Mission. Förbrukningen av fjärrvärme minskade med 13 procent samma period och den totala elförbrukningen vid centren minskade med 18 procent jämfört med 2019. Samtliga center har minskat sin elförbrukning. Störst var minskningen i Sundsvall (55 procent), följt av Linköping (35 procent) och Stockholm (25 procent).

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 energi respektive fastighet har förbrukat.

Möjligheter

Det kommer hela tiden nya sätt att spara in på sin elförbrukning. Det gäller att Vision följer teknikutvecklingen och är öppna för att testa nya energisparsätt samt att energifrågan inkluderas vid renoveringar och dylikt. I arbetet med Framtidens arbetsplats finns stora miljövinster att göra när det nya förbundshuset planeras.

Den totala energiförbrukningen vid Visions center minskade med 25% under 2020.



Avfall

Riktlinjer och efterlevnad

”Vi strävar efter att minska avfallsmängden genom källsortering, återvinning och återanvändning så långt det är möjligt”, skriver vi i vår miljöpolicy. Vision har ett aktivt avfallshanteringsarbete. Förutsättningarna för att avfallssortera ser olika ut beroende på om Vision äger fastigheten eller om vi är hyresgäster. Hur vi sorterar följs upp årligen via miljöenkäten samt via internrevisioner.

För de fastigheter Vision äger ser förutsättningarna också olika ut. Driften av upphämtning av sopor ligger utlagd på entreprenad där transporten sker med liten dieselbil, Visions inköspolicy gäller. Källsorteringen vid stugorna följer de regler som gäller i respektive område. På våra sex center runt om i landet sköts avfallshanteringen av fastighetsvärden. Möjligheten till sortering varierar stort. Miljökontaktpersonerna på centren arbetar för att påverka våra fastighetsägare att bli ännu bättre på att erbjuda sortering. I de fall det är svårt åker personalen i vissa fall själva och sorterar på andra ställen än arbetsplatsen.

Resultat av riktlinjer

Sedan Vision aktivt började arbeta med avfallshandling har vi blivit bättre på att sortera. Vi har också blivit en bättre kravställare gentemot våra hyresvärdar, gällande att de ska tillhandahålla ett

sorteringssystem som motsvarar våra förväntningar. Det bidrar även till att andra hyresgäster i fastigheterna får möjlighet till en bättre sortering.

Risker

Den största risken är att anställda inte sorterar rätt, eller upplever sig sakna tid att ta reda på hur de olika förpackningarna ska sorteras. I hela samhället finns en föreställning om att avfallssortering är komplicerat och kanske inte ens leder till någonting. En risk kan vara att anställda på Vision har denna syn och det är viktigt att kontinuerligt utbilda inom området. Om vi sorterar i fel kärl finns en risk att Vision kan få betala straffavgift för det.

Möjligheter

I kravställandet av nya lokaler för Visions regionala center är avfallssortering ett område. En stor vinst gällande avfall skulle komma om personalen i större utsträckning än i dag gick ut och åt lunch i stället 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 jämlikhet och jämställdhet och minskad klimatpåverkan!

Hållbarhet är en självklar facklig fråga, och som fackförbund vill vi bidra till en hållbar värld. Därför ställer vi höga krav på oss själva, våra samarbetspartners och intressenter. Vid förbundsmötet hösten 2020 antogs Visions nya inriktning som tydligt pekar på vikten av att integrera social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet i kärnverksamheten. Årets avtalsrörelse där Vision drev frågan om gröna avtal resulterade i att frågor relaterade till Agenda 2030 ska diskuteras av parterna inom ramen för välfärdsavtalet. Under året har Vision dessutom initierat ett arbete kring koldioxidbudgetering i kommuner och regioner. Vi har också börjat undersöka hur sådana budgetar kan vara ett verktyg för Visions medlemmar i sitt arbete.

2020 har varit ett år olikt alla andra. En stor del av verksamheten inom Vision

fick på kort tid ställa om till digital form på grund av coronapandemin. Visions anställda och många av Visions medlemmar har under året arbetat på distans. Och möten, konferenser och utbildningar har fått ske via skärm. Även om förändringen till stor del varit påtvingad har den medfört positiva effekter, och har exempelvis minimerat vår klimatpåverkan och minskat mängden avfall inom Visions verksamhet. Vi kommer noga följa upp hur vi bäst förvaltar de digitala kliv som verksamheten har tagit.

Det här är vår fjärde hållbarhetsrapport, och vi kan konstatera att det systematiska hållbarhetsarbetet inom organisationen ger resultat. Den andel av vårt totala värdepappersinnehav som inte lever upp till våra kriterier för hållbarhet och ansvar i kapitalförvaltningen har minskat. Under hösten antog förbundsstyrelsen en ny

policy med riktlinjer för resor, möten och boende som vi hoppas ska minska vår klimatpåverkan ytterligare.

Vi stannar inte där. Vision – en kraft för framtiden. Så lyder Visions inriktning för år 2020-2024. Vision och hela fackföreningsrörelsen har en viktig roll att spela för att uppnå målen inom Agenda 2030 – världens gemensamma handlingsplan för hållbar utveckling. Sett till arbetsmarknaden hänger den digitala omställningen och hållbarhetsfrågorna tätt ihop. Även den nödvändiga klimatomställningen kommer påverka arbetsmarknaden och kräva nytänkande i vår roll som fackförbund. Vision ska vara en kraft för framtiden – vi ska komma med svar och idéer till lösningar på den kontinuerliga kompetensförsörjningen, på utmaningar som följer av omställning och ta oss an framtida arbetsmiljöutmaningar.

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till förbundsmötet i Vision, org.nr 802001-8019.

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2020 på sidorna 33-63 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FAR:s rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår 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. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm det datum som framgår av elektronisk signatur
Ernst & Young AB

Jenny Göthberg
Auktoriserad revisor

PENNEO

Signaturen i detta dokument är juridiskt bindande. Dokumentet är signerat genom Penneo™ för säker digital signering. Tecknarnas identitet har lagrats, och visas nedan.

"Med min signatur bekräftar jag innehållet och alla datum i detta dokumentet."

Jenny Sofia Göthberg

Auktoriserad revisor

Serienummer: 19810628xxxx

IP: 94.234.xxx.xxx

2021-03-31 15:02:55Z



Penneo dokumentnyckel: FDNN-LZY1F-YHDKX-PVBW-GZJW-ZCXV8

Detta dokument är digitalt signerat genom Penneo.com. Den digitala signeringsdataben i dokumentet är säkrad och validerad genom det datorgenererade hashvärdet hos det originella dokumentet. Dokumentet är läst och tidsstämplat med ett certifikat från en betrodd tredje part. All kryptografisk information är innesluten i denna PDF, för framtida validering om så krävs.

Hur man verifierar originaliteten hos dokumentet

Detta dokument är skyddat genom ett Adobe CDS certifikat. När du öppnar

dokumentet i Adobe Reader bör du se att dokumentet är certifierat med **Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>**. Detta garanterar att dokumentets innehåll inte har ändrats.

Du kan verifiera den kryptografiska informationen i dokumentet genom att använda Penneos validator, som finns på <https://penneo.com/validate>

Årsredovisning för Vision

Organisationsnummer 802001-8019

2020

Förvaltningsberättelse	65
Resultaträkning	68
Balansräkning	68
Kassaflödesanalys	69
Eget kapital	70
Upplysningar till enskilda poster	71
Underskrifter	77

Förvaltningsberättelse

Styrelsen för Vision org nr 802001-8019, med säte i Stockholms kommun, Stockholms län, får härmed avge följande årsredovisning för år 2020.

Belopp anges i tkr om inte annat anges.

Belopp inom parentes avser föregående år.

Allmänt om verksamheten och medlemsutvecklingen

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

Visions förbundsstämma, som normalt hålls vartannat år, är Visions högsta beslutande organ. Förbundsstyrelsen beslutade att genomföra förbundsstyrelsen helt digitalt 2020. Förbundsstyrelsen fattade beslut om 78 motioner och antog en ny inriktning "Vision - en kraft för framtiden", som gäller 2020-2024.

Fokus för 2020 har varit kollektivavtalsförhandlingar, då nästan samtliga kollektivavtal som förbundet tecknar har förhandlas om.

Visions styrelse består av en heltidsan-

ställd förbundsordförande, en 1:e och en 2:e vice ordförande och nio ledamöter, som alla väljs av förbundsstyrelsen. Den anställda personalen utser inom sig en ledamot. Förbundsstyrelsen sammanträder i regel varje månad. Vid brådskande ärenden kan extra sammanträde hållas. Förbundsordföranden handlägger löpande ärenden mellan styrelsens sammanträden.

Visions lokala organisation, 274 (275) avdelningar och 291 (293) klubbar, är egna juridiska personer och den lokala organisationens resultat och ställning är inte inkluderade i årsredovisningen. Avdelningarna och klubbarna har under året haft medlemsintäkter om ca 58,0 (56,8) Mkr vilka har använts till facklig verksamhet.

Vision växer för tionde året i rad. Under 2020 valde över 24 000 personer att gå med i Vision. Totalt antal medlemmar i

Vision var vid utgången av året 202 374 st jämfört med 198 975 st år 2019 vilket innebär en ökning om 1,7 procent.

Under 2020 var ökningen av yrkesverksamma medlemmar 3 486 st och antalet yrkesverksamma medlemmar uppgick vid årsskiftet till 143 088 st. Vid årsskiftet uppgick antalet studentmedlemmar till 18 131 st vilket är en minskning med 709 st. Antalet pensionärsmedlemmar har ökat med 622 medlemmar och var vid årsskiftet 41 155 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 2020

Visions mål är att vara starka på arbetsmarknaden och genom den styrkan åstadkomma resultat för medlemmarna. Visions medlemslöfte är att den som är medlem ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

På Visions förbundsstämma i Malmö hösten 2016 beslutades om fem hjärtefrågor, som också under 2020 präglade 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.

2020 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 2020. Mer information finns också i verksamhetsberättelsen.

Påverkansarbete/hjärtefrågor

Vision har under tio år i rad växt i medlemsantal, vilket innebär att vi också växer i styrka, både lokalt på arbetsplatserna och nationellt. Under 2020 har Vision genomfört flera kampanjer med fokus på att lyfta fram medlemserbjudanden som till exempel vår rådgivning. Under året har kansliet förbättrat och effektiviserat den digitala marknadsföringen ytterligare med än större fokus på att öka konverteringsgraden och få in fler nya medlemmar. Ett arbete som har pågått under 2020 är att ta fram, utveckla och lansera en app för medlemmar.

Medlemsservice

Under 2020 hade Vision Direkt ca 103 000 kontakter, en ökning med 20 procent jämfört med året innan. 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 ca 2 500 kontakter från chefsmedlemmar. Många medlemmar har också fått hjälp med frågor om sitt medlemskap via medlemsenheten som hanterade ca 105 000 kontakter och ärenden under 2020.

Vision erbjuder kortare och längre fysiska och digitala utbildningar, kurser och seminarier. Till följd av coronapandemin ställde Vision i mars 2020 in alla vårterminens fysiska utbildningstillfällen. Dessförinnan hade 18 fysiska utbildningstillfällen hunnit hållas, med sammanlagt 315 deltagande medlemmar och förtroendevalda. Webbseminarier och distansinslag har sedan tidigare ingått i Visions utbildningsverksamhet, men under 2020 blev distansutbildning helt centralt. Under året har vi genomfört 18 fysiska och 64 digitala utbildningstillfällen, med totalt 1 192 deltagare. 1 734 medlemmar och förtroendevalda har genomfört någon av våra e-utbildningar.

Medlemskommunikation

Vision satsar stort på att utveckla medlemskommunikationen där vision.se är vårt nav för kommunikationen. Tidningen Vision utkommer med åtta nummer per år och i varje nummer finns editioner till olika yrkesgrupper. Chefer får tidningen 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 socia-

la medier har fortsatt att öka stort under 2020. 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 arbetsplats grundades i Visions ansvar som fastighetsägare, där förbundshuset är i behov av en omfattande renovering. I april 2019 flyttade 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. 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, anställ-
 das arbetsvillkor och rättigheter, miljö och klimat samt affärsetik. För att följa upp att de etiska kriterierna genomförs en extern part en screening av portföljen en gång per år.

Ekonomi

Medlemsavgifterna ökade med 14 632 tkr till totalt 403 748 tkr (389 116 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 2020 har verksamhetens kostnader minskat jämfört med föregående år. Framsta anledningen är det att vi gjort en omställning från fysiska aktiviteter till digitala. Under 2019 fanns kostnader hänförliga till utrangering inför ombyggnation av förbundshuset. Ombyggnationen har fortsatt under 2020 och beräknas färdigställas under 2021.

Vision är fortsatt finansiellt starka. Enligt förbundsmötesbeslut 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. På grund av dessa uttag samt att omallokeringar har skett i portföljen så har ett flertal realisationsvinster tagits fram, se not 11.

Väsentliga händelser under året

Under året har investeringar i pågående ombyggnation skett i förbundshuset på Kungsgatan till beloppet 185,2 Mkr. Resultatet från värdepappersförvaltningen har minskat med 118 Mkr jämfört med 2019. Det beror på uteblivna utdelningar samt lägre realisationsresultat.

Inkomstförsäkring

För att kunna hantera konjunktursvängningar eller annat som kan påverka skadeersättningar finns en buffertfond hos försäkringsbolaget som bör uppgå till minst 6 månaders premier. Denna försäkringsbuffert redovisas inte som en tillgång, utan alla betalda försäkringspremier kostnadsförs löpande. Buffertfonden var 6,0 (9,8) Mkr vid årets slut och ingen extra premieinbetalning har skett under året.

Flerårsöversikt, tkr

	2020	2019	2018	2017	2016
Intäkter	410 759	396 675	386 314	370 700	358 594
Årets resultat	-18 817	108 902	20 231	129 406	63 563
Eget kapital	1 823 968	1 842 785	1 733 882	1 713 652	1 584 246
Antal yrkesverksamma medlemmar	143 088	139 602	138 468	137 082	133 752
Soliditet	74%	79%	78%	77%	77%

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 1 823 967 tkr varav 1 580 853 tkr avser ändamålsbestämda medel.

Årets balanserade medel uppgår till 261 931 628 kr och årets resultat uppgår till -18 816 707 kr.

Enligt förbundsmötets beslut 2018 görs ingen avsättning till konfliktfonden för år 2020.

Styrelsen föreslår förbundsmötet besluta att:

-18 816 707 kr överförs till överskotts-/budgetfond avseende 2020 års vinstmedel
 261 931 628 kr balanseras i ny räkning
243 114 921 kr

Resultaträkning

Belopp i tkr	Not	2020	2019
Verksamhetens intäkter	2		
Medlemsavgifter		403 748	389 116
Hysesintäkter från rörelsefastigheter	3	1 055	2 767
Övriga intäkter och externa bidrag		5 957	4 792
Summa verksamhetens intäkter		410 759	396 675
Verksamhetens kostnader	4		
Kostnader från rörelsefastigheter	3	-6 148	-8 553
Externa kostnader		-222 726	-235 625
Personalkostnader	5	-235 744	-235 826
Avskrivningar immateriella anläggningstillg.	6	-8 162	-8 162
Avskrivningar byggnader som är rörelsefastigheter	7	-253	-1 599
Avskrivningar inventarier	8	-2 431	-2 788
Övriga rörelsekostnader	10	-75	-38 146
Summa verksamhetens kostnader		-475 540	-530 699
Resultat från den löpande verksamheten		-64 780	-134 024
Resultat från förbundets kapitalplaceringar			
Resultat från fastighetsförvaltningen			
Hysesintäkter från näringsfastigheter		35 871	37 757
Fastighetskostnader från näringsfastigheter		-15 814	-21 188
Realisationsvinst vid försäljning av anläggningstillgång	11		164 454
Avskrivningar byggnader som är näringsfastigheter	7	-3 018	-3 361
Fastighetsförvaltningens resultat		17 039	177 662
Resultat från finansiella poster			
Värdepappersförvaltning	12	42 272	160 690
Ränta Visions pensionsstiftelse		-19 131	-71 013
Summa resultat från förbundets kapitalplaceringar		40 181	267 339
Resultat före bokslutsdispositioner		-24 600	133 315
Bokslutsdispositioner			
Förändring av periodiseringsfond	13	20 800	-9 300
Resultat före skatt		-3 800	124 015
Skatt	14	-15 017	-15 113
ÅRETS RESULTAT		-18 817	108 902

Balansräkning

Belopp i tkr	Not	20/12/31	19/12/31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter verksamhetssystem	6	4 618	12 780
Summa immateriella anläggningstillgångar		4 618	12 780
Materiella anläggningstillgångar			
Byggnader och mark	7	165 754	168 345
Inventarier	8	3 535	5 011
Pågående projekt	9	221 158	35 948
Summa materiella anläggningstillgångar		390 448	209 304
Finansiella anläggningstillgångar			
Långfristiga värdepappersinnehav	15	2 144 864	2 260 556
Summa finansiella anläggningstillgångar		2 144 864	2 260 556
Summa anläggningstillgångar		2 539 930	2 482 640
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Fordran medlemsavgifter		14 928	15 677
Kundfordringar		2 778	679
Skattefordran		23 168	11 221
Övriga fordringar	16	4 468	4 086
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	17	9 281	12 357
Summa kortfristiga fordringar		54 622	44 020
Kortfristiga placeringar	18	28 076	12 320
Kassa och bank		98 611	55 848
Summa omsättningstillgångar		181 310	112 188
SUMMA TILLGÅNGAR		2 721 240	2 594 828

Balansräkning forts.

Belopp i tkr	Not	20/12/31	19/12/31
Eget kapital			
Ändamålsbestämt kapital			
Konfliktfond		1 073 228	1 073 228
Ändamålsbestämda medel		507 625	398 723
Summa ändamålsbestämt kapital		1 580 853	1 471 951
Övrigt eget kapital			
Balanserat överskott	19	261 932	261 932
Årets resultat		-18 817	108 902
Summa övrigt eget kapital		243 115	370 833
Summa eget kapital		1 823 968	1 842 785
Obeskattade reserver			
Periodiseringsfonder	20	243 800	264 600
Avsättningar			
Uppskjuten skatteskuld	14	12 207	12 055
Långfristiga skulder			
Försäkringsfond		859	859
Checkkredit	21	197 895	25 000
Skuld till Visions pensionsstiftelse	22	354 221	373 453
Summa långfristiga skulder		552 975	399 312
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		38 172	26 438
Övriga skulder	23	14 763	13 351
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	24	35 355	36 288
Summa kortfristiga skulder		88 289	76 077
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		2 721 240	2 594 828

Kassaflödesanalys

	Not	2020	2019
Verksamheten			
Resultat från den löpande verksamheten och fastighetsförvaltningen		-47 741	43 638
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet			
Avskrivningar		13 865	15 911
Realisationsresultat		38	-107 345
		-33 838	-47 796
Erhållna utdelningar		23 595	42 770
Erlagd ränta		-21 346	-71 107
Betald inkomstskatt		-26 811	-40 555
Kassaflöde från verksamheten före förändringar av rörelsekapital		-58 400	-116 688
Kassaflöde från förändring i rörelsekapital			
Förvärv materiella anläggningstillgångar		-185 210	-35 948
Förändring kortfristiga fordringar		10 173	38 109
Förändring kortfristiga placeringar		-15 756	-1 690
Förändring kortfristiga skulder		12 213	-21 578
Förändring rörelsekapital		-178 580	-21 107
Kassaflöde från löpande verksamheten		-236 980	-101 847
Investeringsverksamheten			
Förvärv materiella anläggningstillgångar		-1 674	-5 108
Avyttring materiella tillgångar		0	179 741
Investering i finansiella tillgångar		-986 539	-543 103
Avyttring finansiella tillgångar		1 114 294	471 113
Kassaflöde från investeringsverksamheten		126 081	66 695
Finansieringsverksamheten			
Nyupptagna lån		153 663	45 192
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		153 663	45 192
Årets kassaflöde		42 764	10 040
Likvida medel vid årets början		55 848	45 808
Likvida medel vid årets slut		98 611	55 848

Eget kapital

	Konfliktfond	Ändamåls best. medel	Balanserat överskott	Årets resultat
Ingående balans	1 073 228	398 723	261 932	108 902
Omföring föreg. år resultat		108 902	0	-108 902
Årets resultat	-	-	-	-18 817
Utgående balans	1 073 228	507 625	261 932	-18 817

Ändamålsbestämda medel för framtida projekt och kostnader

	2020-12-31	2019-12-31
Omställningsfond	21 407	21 407
Överskotts-/ budget-/ dispositionsfond	486 218	377 316
Summa	507 625	398 723

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.

Noter

Upplysningar till 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).

Intäkter

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

► Medlemsavgifter

Medlemsavgifter omfattar inbetalningar från medlemskap i Vision. Medlemsavgifter intäktsförs vid debitering till medlem.

► Hyresintäkter

Hyresintäkter redovisas linjärt över hyresavtalets löptid.

► Annons- och prenumerationsintäkter

Annonsintäkter redovisas i den period annonsen publiceras. Prenumerationsintäkter redovisas i takt med att nummer distribueras.

Anläggningstillgångar

Materiella och immateriella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade

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

► Balanserade utvecklingsutgifter 5 år	
► Byggnader:	-
► Stomme	100-120 år
► Stomkomplettering	50 år
► Yttertak	40 år
► Fasad	50 år
► Övriga komponenter	15-50 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.

Finansiella instrument

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 2020-12-31 till 504 273 tkr (500 895 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. Pågående projekt analyseras löpande avseende vilka poster som kommer aktiveras. Extern värdering av fastighetsinnehavet görs regelbundet.

Not 2 Verksamhetens intäkter

Medlemsavgifter

Medlemsavgiften till Vision uppgick under året till i genomsnitt 228,30 kr per månad (223,57). Avgiften var 1% av månadslönen, dock högst 237 kr (228 kr). För medlemmar i klubbar och allmänna klubbar är förbundsavgiften 1,16% respektive 1,21%. Den högre avgiften utöver 1%, 0,16% respektive 0,21%, motsvarar medel för verksamhet som lokalavdelningar bekostar själva, men som för klubbar och allmänna klubbar bekostas av Visions regionala center.

Medlemsavgiften för inkomstförsäkring vid arbetslöshet är 14 kr per månad (14 kr per månad). Försäkringen avser att kompensera medlemmar med inkomst över a-kassetaket genom en försäkringsersättning motsvarande skillnaden mellan ca 80 procent av inkomsten efter skatt och den erhållna a-kasseersättningen vid arbetslöshet. Medlemsavgiften betalas endast av de medlemmar 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

	2020	2019
Förbundsavgift 1	367 775	354 696
Förbundsavgift 2 och 3	16 185	15 323
Medlemsavgift Inkomstförsäkring	19 788	19 097
Lokala medlemsavgifter Visions avdelningar och klubbar	58 033	56 848
	461 781	445 964
Transfererat till lokala organisationen	-58 033	-56 848
Summa medlemsavgifter	403 748	389 116
	2020	2019

Framtida avtalade leasingintäkter (hyresintäkter)

Kommersiella kontrakt	Antal kontrakt	Kontraktvärde
Förfaller till betalning inom ett år	26	18 852
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	17	59 045
Summa lokaler	43	77 897
Bostäder	213	19 138
Garage och P-platser	29	703
Summa bostäder, garage och P-platser	242	19 841
Summa	285	97 738

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. Övan redovisas ett års kontraktvärde för dessa avtal.

Övriga intäkter och externa bidrag

	2020	2019
Annonser och prenumerationer	777	935
Sålda tjänster	1 269	1 291
RSO-bidrag	991	653
Övriga intäkter	2 919	1 914
Summa	5 957	4 793

Not 3 Hyresintäkter och kostnader från rörelsefastigheter

	2020	2019
Hyresintäkter från rörelsefastigheter		
Hyresintäkter från extern uthyrning i förbundshuset	0	1 661
Hyresintäkter från fritidsfastigheter	1 055	1 106
Summa intäkter från rörelsefastigheter	1 055	2 767
Kostnader från rörelsefastigheter		
Kostnader för drift och underhåll av förbundshuset	-4 639	-5 342
Kostnader för drift och underhåll av fritidsfastigheter	-1 509	-3 211
Summa kostnader från rörelsefastigheter	-6 148	-8 553

Förbundshuset används till övervägande del till egen verksamhet. Förbundet uttagsbeskattas för den interna användningen i inkomstdeklarationen. 2020 har lokalerna i förbundshuset inte nyttjats.

Not 4 Verksamhetens kostnader

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

Verksamhetens kostnader	2020	2019
Kostnader planeringsområden		
Facklig styrka	43 943	28 368
Yrkeskarriär	8 899	8 618
Handlingskraft på arb.platser	8 447	14 606
Nöjda medlemmar	10 624	10 176
Närvaro på arbetsplatserna	618	3 115
Mångfald & generationsväxling	1 653	3 415
Summa	74 184	68 298
Resurskostnader		
Personalkostnader	231 928	226 349
Expeditionskostnader	62 303	59 909
Framtidens arbetsplats	25 725	36 401
Summa	319 956	322 659
Övriga verksamhetskostnader		
Parlamentarism	9 405	9 540
Avgifter till organisationer och internationell verksamhet	20 815	21 116
Premier inkomstförsäkring	28 519	38 395
Tidningsverksamheten	12 356	12 416
Övriga verksamhetskostnader	1 671	4 502
Summa	72 766	85 969
Kostnader från rörelsefastigheter inkl avskrivningar och utrangeringar	6 401	48 267
Personal- och expeditonskostnader hänförliga till kapital- och fastighetsförvaltningen	2 231	5 506
Summa verksamhetens kostnader	475 538	530 699

Not 4 forts. ►

Arvode och andra ersättningar till revisorer

	2020	2019
Ernst & Young AB		
Revisionsuppdraget	1 468	1 258
Annan revisionsverksamhet	350	227
Totalt Ernst & Young AB	1 818	1 535
Förtroendevalda revisorer	53	51

Operationella leasingavtal

	2020	2019
Kostnadsförda leasingavgifter avseende operationella leasingavtal	3 926	3 534
Nominella värdet av framtida minimileaseavgifter fördelar sig enligt följande:		
Förfaller till betalning inom ett år	908	1 885
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	807	343

Kostnaderna för leasingavgifter avser i huvudsak fordon. Leasingavtal avseende husbilar är uppsagda, därav lägre framtida leasingkostnader.

Not 5 Personalkostnader

	2020	2019
Medelantal anställda		
Anställda	267	267
Varav män	34%	34%
Visions styrelse		
Styrelse och förbundsordförande	13	12
Varav män	31%	42%
	2020	2019
Löner, andra ersättningar och sociala kostnader		
Styrelse och förbundsordförande	2 507	2 512
Övriga anställda	143 735	143 292
Summa	146 242	145 804
Sociala kostnader (varav pensionskostnader)	73 145 (26 077)	72 500 (25 176)

Nuvarande förbundsordförande erhåller en lön om 103 000 kr per månad samt pension enligt ITP-planen med pensionsålder 65 år. Till vice ordföranden utgår ett årsarvode om 1,4 inkomstbasbelopp (93 520) kr per år och till övriga styrelseledamöter 0,8 inkomstbasbelopp (53 440) kr per år. Kanslichef erhåller en lön om 100 500 kr i månaden samt pension enligt ITP-planen.

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

Not 6 Balanserade utgifter verksamhetssystem

	2020	2019
Akkumulerat anskaffningsvärde		
Vid årets början	40 811	40 811
Akkumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	40 811	40 811
Akkumulerade avskrivningar		
Vid årets början	-28 031	-19 869
Årets avskrivning	-8 162	-8 162
Akkumulerade avskrivningar vid årets slut	-36 193	-28 031
Bokfört värde	4 618	12 780

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

Not 7 Byggnader och mark

	20/12/31	19/12/31
Akkumulerat anskaffningsvärde		
Vid årets början	226 112	325 850
Aktiverat under året	680	1 736
Utrangerat	0	-63 259
Avyttrat	0	-38 215
Akkumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	226 792	226 112
Akkumulerade avskrivningar		
Vid årets början	-57 767	-81 948
Årets avskrivning	-3 272	-4 961
Utrangerat	0	25 142
Avyttrat	0	4 000
Akkumulerade avskrivningar vid årets slut	-61 038	-57 767
Bokfört värde	165 754	168 345
Varav mark	13 603	13 603

Not 7 Byggnader och mark forts.

Fastighet	Bokfört restvärde	Anskaffn. värde	Taxeringsvärde	Marknadsvärde
Sandhamnsplan 1, New York 7	9 181	15 170	103 415	148 000
Wittstocksgatan 17, Tamburmajoren 11	9 983	11 738	74 350	142 000
Jungfrugatan 10, Sjöhästen 5	5 949	9 104	47 879	128 000
Tegeluddsvägen 32, New York 6	14 120	21 776	108 239	164 000
Öregrundsgatan 4, Oporto 2	9 709	17 164	110 495	166 000
Gyllenstiernsgatan, 10 Infanteristen 1	5 261	7 174	104 400	182 000
Grev Turegatan 10, Skvalberget 16	8 999	15 074	103 000	205 000
Malmskillnadsgatan 54, Polacken 30	86 477	103 255	283 000	925 000
Djurgårdsslätten 86, Spetsbergen 14	9 679	11 862	35 924	58 000
Tärnaby, 4 fritidshus Laxnäs 1:101	424	1 076	1 364	1 819
Gesunda, 6 fritidshus Häradsarvet 212:16	1 530	4 767	1 975	2 633
Öland, 6 fritidshus Hörninge 9:73,74,78, 79,84,85	480	3 534	5 981	7 975
Klövsjö, 2 fritidshus Klövsjö 6:328 - 6:329	3 963	5 098	2 028	2 704
Summa	165 754	226 792	982 050	2 133 131

Uppgivet bedömt marknadsvärde avser värdering per den 31 december 2020 och har erhållits från extern värderingsfirma. Motsvarande värde för fritidshusen är beräknat utifrån ett antagande att taxeringsvärdet är ca 75 procent av marknadsvärdet. Uppskjuten skatt om 20,6 procent, vid en försäljning av samtliga fastigheter, kan beräknas till ca 359 721 tkr (322 913 tkr). Taxerat värde på marken uppgår till 580 375 (580 375) tkr. Fastigheterna är fullvärdeförsäkrade.

Not 8 Inventarier

	20/12/31	19/12/31
Accumulerat anskaffningsvärde		
Vid årets början	41 906	48 784
Nyanskaffningar	994	3 372
Utrangeringar	-2 437	-10 250
Accumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	40 463	41 906
Accumulerade avskrivningar enligt plan		
Vid årets början	-36 896	-44 294
Årets avskrivning	-2 431	-2 788
Utrangeringar	2 399	10 186
Accumulerade avskrivningar vid årets slut	-36 928	-36 896
Bokfört värde	3 535	5 011

Not 9 Pågående projekt

	20/12/31	19/12/31
Ingående anskaffningsvärde	35 948	0
Uppparbetat under året	185 210	35 948
Utgående anskaffningsvärde	221 158	35 948
Bokfört värde	221 158	35 948

Not 10 Övriga rörelsekostnader

	2020	2019
Utrangeringar byggnader	0	38 114
Förlust avyttring inventarier	75	32
	75	38 146

Not 11 Övrig intäkt

	2020	2019
Resultat vid försäljning av andelar	0	179 741
Förlust avyttring näringsfastigheter	0	-15 287
	0	164 454

Not 12 Värdepappersförvaltning

	2020	2019
Finansiella intäkter		
Fondrabatt	8 829	6 386
Utdelningar	23 595	42 771
	32 424	49 157
Finansiella kostnader		
Förvaltningskostnader	-1 199	-1 606
Övriga räntekostnader	-1 017	-94
Nedskrivningar	-1 440	-1 440
	-3 655	-3 140
Reavinster/realförluster		
Kapitalvinster värdepapper	109 042	118 311
Kapitalförluster värdepapper	-95 537	-3 638
	13 503	114 673
Summa värdepappersförvaltning	42 272	160 690

Not 13 Förändring av periodiseringsfond

	2020	2019
Periodiseringsfond, årets avsättning	-18 000	-35 000
Periodiseringsfond, årets återföring	38 800	25 700
Summa	20 800	-9 300

Not 14 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 skatt särskild löneskatt, skatten redovisas som personalkostnad. Vision redovisar uppskjuten skatt på skillnaden mellan skattemässigt och bokfört värde på byggnader.

	2020	2019
Aktuell skatt för året	14 745	24 367
Aktuell skatt hänförlig till tidigare år	119	1 751
Uppskjuten skatt för året	153	-11 005
Redovisad skatt	15 017	15 113

Avstämning av effektiv skattesats

Redovisat resultat före skatt i skattepliktiga verksamhetsdelar

Fastighetsförvaltning inkl internhyra	10 783	-48 779
Värdepappersförvaltning	24 346	268 203
Annonsförsäljning och övrig skpl. försäljning	1 788	1 584
Bokslutsdispositioner	20 800	-9 300
Totalt	57 716	211 708

Skatt på redovisat resultat enligt gällande skattesats 21,4% (22%)	12 351	45 306
--	--------	--------

Skatteeffekt av:

Fastighetsförvaltning - ej skattepliktig reavinst	0	-38 466
Övriga poster fastighetsförvaltning	-96	12 042
Värdepappersförvaltning	1 644	1 213
Ej avdragsgill räntekostnad	314	3 936
Schablonränta på periodiseringsfonder	283	335
Aktuell skatt hänförlig till tidigare år	119	1 751
Uppskjuten skatt för året	153	-11 005
Effekt av ändrad skattesats	249	0

Redovisad skatt	15 017	15 113
------------------------	---------------	---------------

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

Not 15 Andra långfristiga värdepappersinnehav

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

Risk för värdenedgång

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

Likviditetsrisk

Likviditetsrisk innebär risk för att inte kunna disponera likvida medel för att möta Visions finansiella behov. För att säkerställa att likviditeten kan anpassas till Visions behov ska portföljen enligt Placeringspolicy endast innefatta noterade aktier och aktiefonder samt bestå av lägst 30 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	20/12/31		19/12/31	
	Bokfört värde	Marknadsvärde	Bokfört värde	Marknadsvärde
Aktiefonder	694 485	1 304 129	517 894	1 058 455
Blandfonder	133 795	163 867	133 795	163 977
Räntefonder	788 123	799 600	778 290	785 198
Aktier	528 461	684 956	830 577	948 020
Summa	1 450 379	1 648 422	1 742 662	1 897 194

Per den 31 december 2020 överstiger marknadsvärdet det bokförda värdet med 807 687 tkr (695 093 tkr). Vid en försäljning av samtliga långfristiga värdepappersinnehav uppkommer en uppskjuten skatt (20,6%) om 166 384 tkr (143 189 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%	68 830	1 597	1 545	3 396
Futurion AB Organisationsnummer 556008-4967 med säte i Stockholms kommun, Stockholms län	10,1%	23 358	-8 211	0	5

Not 15 forts. ►

Not 15 forts.

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.

	20/12/31	19/12/31
Ingående anskaffningsvärde	2 260 556	2 076 940
Årets inköp	986 539	543 103
Årets avyttring	-1 100 791	-358 047
Nedskrivningar	-1 440	-1 440
Utgående anskaffningsvärde	2 144 864	2 260 556
Bokfört värde	2 144 864	2 260 556

Not 16 Övriga fordringar

	20/12/31	19/12/31
Fordringar studiestiftelser	159	216
Saldo skattekonto	1 917	1 544
Fordran för likvid av sålda värdepapper	2 192	2 089
Övriga fordringar	200	237
Summa	4 468	4 086

Not 17 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	20/12/31	19/12/31
Förutbetalda kostnader avseende licenser	4 802	2 954
Förutbetalda kostnader avseende hyror	3 533	4 192
Övriga förutbetalda kostnader	946	5 211
Summa	9 281	12 357

Not 18 Kortfristiga placeringar

	20/12/31	19/12/31
Fordringar Diskretionär förvaltning	27 708	11 470
Övriga kortfristiga placeringar	368	850
Summa	28 076	12 320

Not 19 Förslag till vinstdisposition

Enligt upprättad årsredovisning uppgår förbundets egna kapital till 1 823 967 tkr varav 1 580 853 tkr avser ändamålsbestämda medel.

Årets balanserade medel uppgår till 261 931 628 kr. Årets resultat uppgår till -18 816 707 kr. Enligt förbundsmötets beslut 2018 görs ingen avsättning till konfliktfonden för år 2020.

Styrelsen föreslår förbundsmötet besluta att:

-18 816 707 kr överförs till överskotts-/budgetfond avseende 2020 års vinstmedel
261 931 628 kr balanseras i ny räkning
243 114 921 kr

Not 20 Obeskattade resever

	20/12/31	19/12/31
Periodiseringsfonder		
- Avsatt vid taxering 2015	0	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	42 000
- Avsatt vid taxering 2020	35 000	35 000
- Avsatt vid taxering 2021	18 000	0
Summa	243 800	264 600

Not 21 Checkräkningskredit

	20/12/31	19/12/31
Nyttjat belopp	197 895	25 000
Outnyttjat belopp	2 105	175 000
Summa	200 000	200 000

Beviljat belopp för checkräkningskredit uppgår till 200 000 tkr (200 000 tkr).
Checkräkningskredit avser renovering av förbundshuset.

Not 22 Skuld till Visions pensionsstiftelse

	20/12/31	19/12/31
Visions pensionsstiftelse	354 221	373 453

Enligt gällande skuldebrev saknar skulden förfallodatum.

Ställda säkerheter för övriga skulder

	Marknadsvärde	Uttagna pantbrev
Ställda säkerheter för övriga skulder		
Fastighetsinteckningar		
Polacken 30	925 000	376 250
Sjöhästen 5	128 000	25 125
New York 7	148 000	39 750
New York 6	164 000	44 250
Oporto 2	166 000	45 000
Tamburmajoren 11	142 000	830
Infanteristen 1	182 000	3 690
Skvalberget 16	205 000	4 900
Spetsbergen 14	58 000	15 000
Summa	2 118 000	554 795

De pantbrev som lämnats i fastigheterna är de enda uttagna fastighetsinteckningar som lämnats i pant till annan.
Se även not 7 avseende uppgivet marknadsvärde.

Not 23 Övriga skulder

	20/12/31	19/12/31
Köpta ej likviderade värdepapper	490	590
Personalens preliminärskatt	3 695	3 898
Mervärdesskatt	1 196	1 174
Förskott bank ej erhållna medlemsavgifter	7 200	7 200
Övriga skulder	2 182	489
Summa	14 763	13 351

Not 24 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	20/12/31	19/12/31
LO/TCO Rättsskydd	0	513
Förutbetalda hyresintäkter	4 014	5 334
Semesterlöneskuld	8 691	7 610
Sociala avgifter	6 598	6 422
Särskild löneskatt	5 714	5 247
Upplupna fastighetsrelaterade kostnader	5 521	6 085
Övriga upplupna kostnader	4 817	5 077
Summa	35 355	36 288

Not 25 Eventualförpliktelser

	20/12/31	19/12/31
Borgensåtagande för personal	0	64
Summa	0	64

Not 26 Händelser efter bokslutsdagen

Inga händelser av väsentlig karaktär har inträffat efter bokslutsdagen.

Stockholm den dagen som framgår av de digitala signaturerna

Veronica Magnusson

Förbundsordförande

Lars-Åke Josefsson

1:e vice förbundsordförande

Dalia Eid

2:e vice förbundsordförande

Erik Sällström

Max Tegman

Sonia Koppen

Kim Jutterström

Katarina Holmqvist

Emma Bernhult

Hans-Jörgen Kronqvist

Anna Toftedahl

Mariella Ferré Hofman

Annica Skoglund

Personalklubbens representant

Vår revisionsberättelse har lämnats dagen som framgår av de digitala signaturerna

Jenny Göhtberg

Auktoriserad revisor

Monika Göl

Förtroendevald revisor

Thomas Lund

Förtroendevald revisor

Detta dokument har undertecknats digitalt

Underskrifterna har gjorts med sådan Avancerad Elektronisk Underskrift som regleras i EU:s förordning nr 910/2014

FILNAMN

Vision_Årsrapport_2020_1.9.2.pdf

ÄRENDEREFERENS

1063728

ÄRENDET SKAPADES AV

Linda Friberg

*Följande undertecknare har godkänt innehållet i detta dokument och försäkrat att lämnade personuppgifter är korrekta.**

Digitalt signerad av: Sonia Darinka Koppen
Identifikationstyp: Svensk e-legitimation
Signeringstid: 2021-03-30 15:14:31 +02:00

Digitalt signerad av: KIM JUTTERSTRÖM
Identifikationstyp: Svensk e-legitimation
Signeringstid: 2021-03-31 09:00:18 +02:00

Digitalt signerad av: Erik Hans-Jörgen Kronqvist
Identifikationstyp: Svensk e-legitimation
Signeringstid: 2021-03-30 18:20:19 +02:00

Digitalt signerad av: Malin Katarina Holmqvist
Identifikationstyp: Svensk e-legitimation
Signeringstid: 2021-03-30 15:13:21 +02:00

Digitalt signerad av: MARIELA FERRÉ HOFMAN
Identifikationstyp: Svensk e-legitimation
Signeringstid: 2021-03-31 08:39:03 +02:00

Digitalt signerad av: THOMAS LUND
Identifikationstyp: Svensk e-legitimation
Signeringstid: 2021-03-31 09:36:48 +02:00

* För att innehållet i fälten ovan ska vara synligt behöver detta dokument öppnas i Adobe® Acrobat® Reader® eller någon annan PDF-läsare som stödjer visning av signaturinformation.

Detta dokument har undertecknats digitalt

Underskrifterna har gjorts med sådan Avancerad Elektronisk Underskrift som regleras i EU:s förordning nr 910/2014

FILNAMN

Vision_Årsrapport_2020_1.9.2.pdf

ÄRENDEREFERENS

1063728

ÄRENDET SKAPADES AV

Linda Friberg

*Följande undertecknare har godkänt innehållet i detta dokument och försäkrat att lämnade personuppgifter är korrekta.**

Digitalt signerad av: ANNA TOFTEDAHL
Identifikationstyp: Svensk e-legitimation
Signeringstid: 2021-03-30 16:46:47 +02:00

Digitalt signerad av: Hans Erik Louis Sellström
Identifikationstyp: Svensk e-legitimation
Signeringstid: 2021-03-30 18:12:59 +02:00

Digitalt signerad av: Jenny Sofia Göthberg
Identifikationstyp: Svensk e-legitimation
Signeringstid: 2021-03-31 16:42:16 +02:00

Digitalt signerad av: Annica Helen Skoglund
Identifikationstyp: Svensk e-legitimation
Signeringstid: 2021-03-30 16:04:45 +02:00

Digitalt signerad av: MAX TEGMAN
Identifikationstyp: Svensk e-legitimation
Signeringstid: 2021-03-30 15:10:27 +02:00

Digitalt signerad av: DALIA EID
Identifikationstyp: Svensk e-legitimation
Signeringstid: 2021-03-30 21:24:25 +02:00

* För att innehållet i fälten ovan ska vara synligt behöver detta dokument öppnas i Adobe® Acrobat® Reader® eller någon annan PDF-läsare som stödjer visning av signaturinformation.

Detta dokument har undertecknats digitalt

Underskrifterna har gjorts med sådan Avancerad Elektronisk
Underskrift som regleras i EU:s förordning nr 910/2014

FILNAMN

Vision_Årsrapport_2020_1.9.2.pdf

ÄRENDEREFERENS

1063728

ÄRENDET SKAPADES AV

Linda Friberg

*Följande undertecknare har godkänt innehållet i detta dokument och
försäkrat att lämnade personuppgifter är korrekta.**

Digitalt signerad av: VERONICA MAGNUSSON
Identifikationstyp: Svensk e-legitimation
Signeringstid: 2021-03-30 15:21:10 +02:00

Digitalt signerad av: LARS-ÅKE JOSEFSSON
Identifikationstyp: Svensk e-legitimation
Signeringstid: 2021-03-30 15:56:20 +02:00

Digitalt signerad av: Emma Bernhult
Identifikationstyp: Svensk e-legitimation
Signeringstid: 2021-03-30 21:39:14 +02:00

Digitalt signerad av: MONIKA GÖL
Identifikationstyp: Svensk e-legitimation
Signeringstid: 2021-03-31 09:42:34 +02:00

* För att innehållet i fälten ovan ska vara synligt behöver detta dokument öppnas i
Adobe® Acrobat® Reader® eller någon annan PDF-läsare som stödjer visning av
signaturinformation.

Revisionsberättelse

Till förbundsstyrelsen i Vision, org.nr 802001-8019

Rapport om årsredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för år 2020. Förbundets årsredovisning ingår på sidorna 65-77.

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 2020 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att förbundsstyrelsen fastställer resultat- och balansräkningen.

Grund för uttalanden

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

Vi är oberoende i förhållande till förbundet enligt god revisorssed 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 1-64. 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

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige.

Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om att årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller 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 vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer vi 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, förfälskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.

- skaffar vi oss 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 vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.

- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Vi 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 vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi 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 vi 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.

Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under

revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi 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 2020.

Vi tillstyrker att förbundsstyrelsen beviljar styrelsens ledamöters 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 revisionssed 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 ersättningsskyldighet mot förbundet.

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

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder den auktoriserade revisorn professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaper. 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 det datum som framgår av vår elektroniska signatur

Ernst & Young AB

Jenny Göthberg
Auktoriserad revisor

Monika Göl
Förtroendevald revisor

Thomas Lund
Förtroendevald revisor

PENNEO

Signaturen i detta dokument är juridiskt bindande. Dokumentet är signerat genom Penneo™ för säker digital signering.
Tecknarnas identitet har lagrats, och visas nedan.

"Med min signatur bekräftar jag innehållet och alla datum i detta dokumentet."

THOMAS LUND

Förtroendevald Revisor

Serienummer: 19730607xxxx

IP: 193.180.xxx.xxx

2021-03-31 13:52:57Z



MONIKA GÖL

Förtroendevald Revisor

Serienummer: 19691216xxxx

IP: 194.103.xxx.xxx

2021-03-31 13:57:04Z



Jenny Sofia Göthberg

Auktoriserad revisor

Serienummer: 19810628xxxx

IP: 94.234.xxx.xxx

2021-03-31 14:44:48Z



Detta dokument är digitalt signerat genom Penneo.com. Den digitala signeringsdataben i dokumentet är säkrad och validerad genom det datorgenererade hashvärdet hos det originella dokumentet. Dokumentet är läst och tidsstämplat med ett certifikat från en betrodd tredje part. All kryptografisk information är innesluten i denna PDF, för framtida validering om så krävs.

Hur man verifierar originaliteten hos dokumentet

Detta dokument är skyddat genom ett Adobe CDS certifikat. När du öppnar

dokumentet i Adobe Reader bör du se att dokumentet är certifierat med **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Detta garanterar att dokumentets innehåll inte har ändrats.

Du kan verifiera den kryptografiska informationen i dokumentet genom att använda Penneos validator, som finns på <https://penneo.com/validate>