

# Årsrapport 2019

- ▶ Verksamhetsberättelse
- ▶ Hållbarhetsrapport
- ▶ Årsredovisning



  
VISION

# Innehåll

<b>Verksamhetsberättelse 2019 .....</b>	<b>3</b>
Vision – det här är vi.....	4
Ordförande Veronica Magnusson om 2019 .....	5
Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor .....	7
Mål: Öka i facklig styrka .....	9
Rekordmånga medlemmar i Vision.....	9
Vinnare Rekryteringsgalan.....	10
Medlemslöfte: Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv .....	12
Vision Direkt.....	12
Utbildningsverksamheten .....	13
Kommunikation .....	14
Press .....	15
Tidningar .....	16
Utvecklad organisation för inflytande och engagemang....	17
Framtidens arbetsplats .....	18
Hjärtefråga: Lön och villkor.....	19
Hjärtefråga: Hållbart arbetsliv – mer arbetsglädje .	20
Hjärtefråga: Chefens förutsättningar .....	22
Hjärtefråga: Framtidens arbetsliv.....	23
Hjärtefråga: Fair Union .....	24
<b>Hållbarhetsrapport 2019.....</b>	<b>26</b>
Inledning .....	27
Förbundsordförande har ordet .....	29
Affärsmodell .....	32
Vision och de globala målen.....	34
Personal .....	37
Sociala förhållanden .....	40
Mänskliga rättigheter .....	44
Visions internationella samarbete.....	46
Motverkande av korruption .....	48
Miljö.....	50
Erfarenhet, kunskap och kommunikation.....	51
Material/inköp .....	51
Utsläpp av växthusgaser .....	52
Energi .....	55
Avfall .....	55
Sammanfattning .....	57
Revisorns yttrande.....	58
<b>Årsredovisning 2019.....</b>	<b>59</b>
Förvaltningsberättelse.....	60
Flerårsöversikt.....	63
Resultaträkning.....	64
Balansräkning.....	65
Kassaflödesanalys .....	67
Eget kapital .....	68
Upplysningar enskilda poster.....	69
Underskrifter .....	81
Revisionsberättelse .....	82

# Verksamhetsberättelse 2019





# Vision – det här är vi

Vision är ett av Sveriges största fackförbund. Medlemmarna leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i kommuner, regioner, privata företag eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden.

Visions 199 000 medlemmar finns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vision är en feministisk organisation, partipolitiskt obunden och ingår i TCO. På arbetsplatserna kan Visions medlemmar bilda avdelningar och klubbar, en avdelning eller klubb per arbetsgivare. Varje klubb/avdelning håller årsmöte i början av varje år och väljer en egen styrelse. Därtill finns sju regioner i landet. Varje år hålls en konferens per region, med förtroendevalda från klubbarna och avdelningarna i regionen.

Vision har också ett kansli med anställda tjänstemän. De finns på Visions resurscenter i Stockholm och på sju regionala center utspridda över Sverige. De som jobbar på kansliet ska verkställa de beslut som förbundsmötet och förbundsstyrelsen tar.



# Ordförande Veronica Magnusson om 2019

## Hur vill du beskriva 2019?

– Som året då hållbarhet blev en facklig fråga. Barn och unga ställde krav på oss fackförbund att bidra mer i klimatarbetet. Vi är vana att jobba med inflytande, lön, arbetstid, arbetsmiljö och kompetensutveckling för Visions medlemmar. Det är vårt kärnuppdrag som facklig organisation och det ska vi fortsätta med. Men för att vara relevanta framöver behöver vi jobba för alla tre dimensioner av hållbarhet - social, ekonomisk och miljömässig. Ingen ska till exempel bidra till onödiga klimatpåverkan i sitt jobb och det ska vara enkelt att göra insatser för klimatet på arbetsplatsen.

### Vad är du mest stolt över?

– Alla insatser som medlemmar och förtroendevalda gör på arbetsplatserna varje dag. Det är i vardagen i samverkan, förhandling och dialog som vi gör verklig skillnad.

### I januari 2020 hade Vision 199 000 medlemmar, vilket var nytt rekord. Varför tror du att Vision växer så mycket?

– För att vi jobbar målmedvetet med att rekrytera medlemmar. Visions styrka är att vi är närvarande på arbetsplatserna, skapar inflytande för medlemmar och ställer frågan om medlemskap.

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

– Att träffa medlemmar på deras arbetsplatser och att följa alla fackliga segrar. De starkaste ögonblicken har varit när jag ställer frågan om medlemskap och får ett ja, när förtroendevalda når framgång i det vi driver och att höra medlemmar berätta om sina jobb. Jag har haft många sådana ögonblick 2019.

### Vilka utmaningar behöver Vision ta tag i 2020?

– Det är bra att Vision växer, men vi ska inte slå oss till ro. Den viktigaste faktorn för att vi ska lyckas med vårt fackliga arbete är att vi är många. Om vi inte företräder tillräckligt många medlemmar kommer vi att tappa inflytande. Potentialen är stor – två tredjedelar av alla som kan vara med i Vision är inte det. Det är en allvarlig utmaning för oss. 2020 vill jag att vi ställer frågan om medlemskap till alla som kan vara med i Vision.

”Den viktigaste faktorn för att vi ska lyckas med vårt fackliga arbete är att vi är många.”

## Vad var det viktigaste som hände i Vision 2019?



### Katarina Holmqvist, ledamot i förbundsstyrelsen

– 2019 har varit ett spännande år, det digitala årsmötet är något speciellt som kan utvecklas ytterligare. Projektet Fokus Region är nu klart, här ser vi att de frågorna fått mycket större plats i medier och förbundet vilket är jättekul. All respons i arbetet med framtida inriktningen är jättebra och viktig. Medlemsinflödet är fortfarande bra. Ser verkligen fram emot ett 2020 med förbundsmöte och massor med utmaningar.



### Michael Karlsson, 2:a vice ordföranden i förbundsstyrelsen

– 2019 har för mig varit ett år då vi vågat prova en hel del nytt, vi har haft ett heldigitalt årsmöte som blev väldigt lyckat, vi har haft digitala avtalsforum och vi bjuder in till webinarium om viktiga frågor för att fler ska kunna vara delaktiga. Vi är modiga och testar nytt, vilket känns bra! Vi växer även 2019 vilket är fantastiskt. För att fortsätta växa så måste vi alla hjälpas åt och ställa frågan, det gör vi 2020, eller hur!?

# Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor 2019

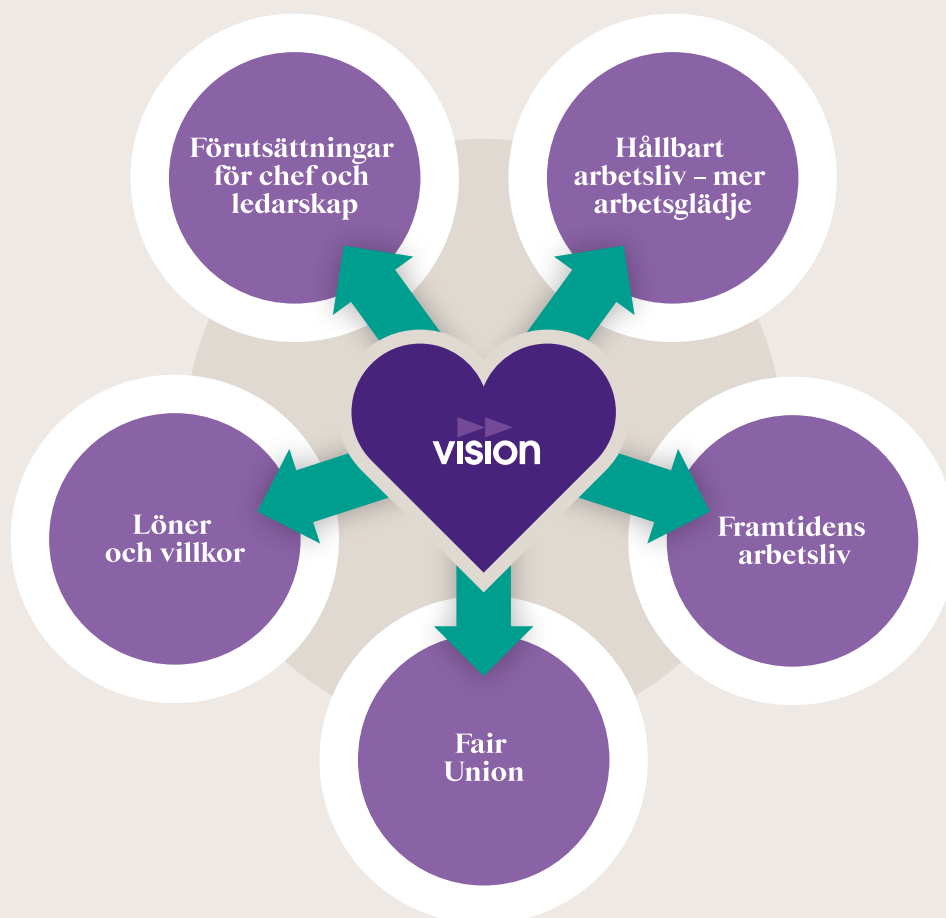
Visions mål är att vara starka på arbetsmarknaden – och genom den styrkan åstadkomma resultat för medlemmarna. Hela organisationen hade som mål att totalt rekrytera minst 1900 nya medlemmar per månad under 2019.

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

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

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

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



► All verksamhet som Vision genomförde under 2019 kan kopplas till målen, medlemslöftet och hjärtefrågorna.

## Visions hjärtefrågor

### Löner och villkor

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

### Hållbart arbetsliv – mer arbetsglädje

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

### Förutsättningar för chef- och ledarskap

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

### Framtidens arbetsliv

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

### Fair Union

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



# Mål: Öka i facklig styrka

## Rekordmånga medlemmar i Vision

Vision växer för nionde året i rad. Sista december 2019 hade Vision totalt 198 945 medlemmar inklusive studenter och pensionärer. Det är en nettoökning med 1 643 medlemmar jämfört med året innan. 138 603 av medlemmarna är yrkesverksamma 18 839 är studenter och 40 533 är pensionärer.

Över 23 000 personer valde att bli medlemmar i Vision under 2019. Av dessa var 16 771 yrkesverksamma och 6 381 studenter.

### Största yrkesgrupperna

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

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

### Olika rekryteringssätt

Under året genomfördes två värva kollega-kampanjer via mejl till medlemmar med uppmaningen att rekrytera sina kollegor till Vision. Kampanjerna spreds även via sociala medier. Som tack fick både den som värvade och värvades var sitt presentkort. Vi genomförde även en kortare kampanj i juni då den som värvade fick välja mellan Visions produkter.

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

Uppdateringar från studentmedlem till yrkesverksam medlem ökar. Cirka 12,1 procent av de nya medlemmarna 2019 var studenter som blivit yrkesverksamma medlemmar.

Allt fler förtroendevalda och anställda tar hjälp av Medlemstipset i sitt rekryteringsarbete. Medlemstipset innebär att anställda på Vision rekryterar via telefon. De ringer på tips på potentiella medlemmar inom Visions organisationsområde, vars namn de ofta får från förtroendevalda.

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

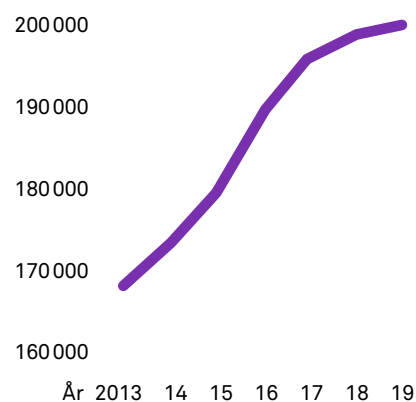
### Husbilsturné över hela landet

Visions center i Västerås satte tonen med sin husbilsturné 2017. 2018 och 2019 blev alla Visions sju center mobila och åkte ut på



Under 2019 har hundratals orter runt om hela landet besökts av Visions husbil – Visions mobila center.

## Medlemsutveckling





husbilsturné för att stärka dialogen på arbetsplatserna. Förtroendevalda och anställda i Vision har träffat tusentals medlemmar och potentiella på olika arbetsplatser för att berätta om Vision.

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

### Rekryteringsdag och rekryteringsgala

Under Rekryteringsdagen och Rekryteringsgalan den 7 februari 2019 fick vi chansen att uppmärksamma rekryteringsstjärnor runt om i landet och utbyta erfarenheter. Syftet med galan var att sprida goda exempel och att göra varandra bättre, samt att hylla Visions rekryteringshjältar och tillsammans fira rekryteringssegrar.

### Visions medlemmar 2019

<b>Yrkesverksamma:</b>	138 603 (nettoökning +1 141)
<b>Studentmedlemmar:</b>	18 839 (nettominskning -43)
<b>Pensionärer:</b>	40 533 (nettoökning +545)
<b>Totalt:</b>	<b>198 945</b> (nettoökning +1 643)

### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2019?



#### Eva-Lena Gunningberg, ledamot i förbundsstyrelsen

– Det viktigaste som hände 2019 är givetvis vårt första digitala årsmöte där vi hade ett stort deltagande. Sen tycker jag att våra verksamhetsplaneringsdagar blev så bra, där många engagerande förtroendevalda var med och inspirerade varandra inför 2020 års verksamhet.

## Vinnare rekryteringsgalan

Årets Rekryteringsstjärna utsågs, priset gick till Anna Lundblad från Eskilstunaavdelningen.

Förbundsstyrelsens specialpris gick till Malmöavdelningen.

Övriga vinnare i de olika kategorierna:

### Bäst rekryterande Region/Landsting

- ▶ Vinnare: **Region Uppsala**
- ▶ Antal nya medlemmar (%): 10%

### Bäst rekryterande kommunavdelning upp till 150 medlemmar

- ▶ Vinnare: **Haparanda**
- ▶ Antal nya medlemmar (%): 33%

### Bäst rekryterande kommunavdelning 151-500 medlemmar

- ▶ Vinnare: **Klippan**
- ▶ Antal nya medlemmar (%): 22%

### Bäst rekryterande kommunavdelning fler än 500 medlemmar

- ▶ Vinnare: **Norrköpingsavdelningen**
- ▶ Antal nya medlemmar (%): 17%

### Bäst rekryterande stift

- ▶ Vinnare: **Göteborgs stift**
- ▶ Antal nya medlemmar (%): 12%

### Bäst rekryterande Bolag/Ideell förening/Frikyrka upp till 50 medlemmar

- ▶ Vinnare: **AllboHus Vision**
- ▶ Antal nya medlemmar (%): 60%

### Bäst rekryterande Bolag/Ideell förening/Frikyrka fler än 50 medlemmar

- ▶ Vinnare: **Vision Nodra**
- ▶ Antal nya medlemmar (%): 43%

### Årets chefsrekryterare

- ▶ Vinnare: **Haparandaavdelningen**
- ▶ Antal nya medlemmar (%): 14% nya chefsmedlemmar i förhållande till medlemsantalet.

## Ställ frågan-kampanjen

En digital kampanj som genomfördes 8 april-31 maj 2019. Kampanjen syftade till att uppmana förtroendevalda att ställa frågan och medlemskap i Vision till dem som ännu inte är medlemmar.

Kampanjen skulle skapa en positiv känsla kring rekrytering och lyfta fram enkelheten med att rekrytera. Detta genom att ha tävlingar, dels mellan centren och även individuellt för dem som vill. Den som ställde flest frågor vann spa-weekend för två. Det var även veckovisa priser från Visions profilbutik till den med bäst formulering. Totalt registrerades 4917 ställda frågor till potentiella medlemmar under kampanjperioden.

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

## Vision Direkt

Vision Direkt är Visions fackliga och arbetsrättsliga rådgivning för medlemmar och förtroendevalda. Under 2019 hade Vision Direkt 85 000 kontakter, varav 55 000 var telefonsamtal, 27 000 mejl och resten chatsamtal. Frågorna handlade om löner, arbetsmiljö, sjukskrivningar, arbetstider, ledighet, villkor för anställningar och medlemsförmåner. Frågor om neddragningar inom välfärden märktes av allt mer i rådgivningen. Huvuddelen av frågorna kom från medlemmar, men också många förtroendevalda hörde av sig för att få stöd i sitt fackliga arbete.

Sommaren 2019 infördes en särskild rådgivning för just förtroendevalda inom ramen för Vision. Det gjordes för att ytterligare öka stödet till dem som tagit på sig ett fackligt uppdrag liksom för att spetsa kunskapen om de förtroendevaldas frågor.

Vision Direkt svarade på många inlägg på Visions facebooksidor. De var en blandning av raka frågor, kritik och beröm, inte minst som resultat av Visions inlägg i olika frågor.

Vision Direkt svarade för rådgivningen för Chef Direkt, med 2 000 kontakter från medlemmar som är chefer. Dessutom hade Vision Direkt 100 kontakter för Fackligt center för papperslösa, eftersom Vision ansvarade för centrets rådgivning via telefon. Under året arbetade Vision Direkt aktivt med samtalsmetodiken i rådgivningen. Några rådgivare blev också samtalscoacher som lyssnade på sina kollegor för att kunna komma med inspel om hur man förbättrar sin rådgivning via telefon.

Tillsammans med förbundets center arbetade delar av Vision Direkt med en ny form av ärendehantering, för att göra processerna för olika inkomna frågor mer effektiv och enhetlig. I slutet av året togs beslutet att bilda en ny enhet för ärendehantering.

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

Under året blev 1 500 personer medlemmar i Vision efter kontakter med Vision Direkt. Många som kontaktade Vision Direkt för att begära utträde beslöt också att stanna kvar i förbundet efter en kontakt med kansliets nya återvärvningsteam.

Under 2019 tog det i snitt 45 sekunder efter knappvalet i telefonen innan man kom fram till en rådgivare.



**Under året blev  
1 500 personer  
medlemmar i Vision  
efter kontakter med  
Vision Direkt.**

## Utbildningsverksamheten

Under året har vi genomfört 117 fysiska utbildningstillfällen varav 25 webbseminarier. Totalt har 1 628 medlemmar och förtroendevalda deltagit på något av våra fysiska utbildningstillfällen och 3 583 har slutfört någon av våra e-utbildningar.

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

### De övergripande principerna för framtidens utbildningsstöd

Vid förbundsmötet i september 2018 beslutades sex övergripande principer för ett utbildningsstöd som gör skillnad. De utgör ramen för det framtida utbildningsstödet i förbundet och allt arbete som skett i utbildningsgruppen under året har haft en tydlig koppling till en eller flera av principerna.

Den referensgrupp som enligt beslut skulle tillsättas har träffats fyra gånger under det gångna året, tre gånger digitalt och en gång i form av en fysisk workshopdag. Huvudfokus för diskussionerna i referensgruppen har varit tydlighet, kommunikation och nya utbildningsupplägg.

Visions utbildningspolicy har reviderats med utgångspunkt i de övergripande principerna.

I syfte att skapa bättre förutsättningar för ett modernt utbildningsstöd har vi arbetat med att ta fram en ny utbildningsplattform under året.

Vi har tagit flera steg i att utveckla administrationen av utbildningsverksamheten för att effektivisera och skapa utrymme för utökad leverans. Vi har också utvecklat stödet kring att arrangera utbildning och förändrat processen för kursledarbeställning för att skapa en tydligare och effektivare struktur. Allt i syfte att kunna stödja fler utbildningsaktiviteter.

Vi har fortsatt ta steg i utvecklingen av formerna för digital utbildning och blandade upplägg med ett ökat antal webbseminarier, filmer och omarbetning av befintliga utbildningar. Vi har också börjat bygga upp en poddserie där avsnitten både ska kunna utgöra del av en utbildning och vara fristående kunskapsmoduler, tillgängliga där och när deltagaren vill ta del av kunskapen.

Vi har inlett arbetet med att se över kommunikationen kring utbildning från olika aktörer inom förbundet för att skapa en tydligare och enklare väg till olika utbildningsaktiviteter.

Ett antal samarbeten har inletts eller vidareutvecklats med externa utbildningsaktörer för att bredda utbudet. Som exempel kan nämnas nya samarbeten med Hyper Island/Nesta (riktad kompetensutveckling för att möta digitaliseringen) och Sensus (grundläggande föreningskunskap) samt pågående samarbeten med Harvard Kennedy School och IHM.

Totalt har 1 628 medlemmar och förtroendevalda deltagit på något av våra fysiska utbildningstillfällen.

### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2019?



#### Niklas Borg, ledamot i förbundsstyrelsen

– Att vi ökat i facklig styrka och att vi lyckats rekrytera så många nya ombud på arbetsplatser där det saknats.

## Kommunikation

### Vision.se under året

Under det gångna året har antalet besökare på vision.se legat på samma nivå jämfört med året innan. Vi har haft 2 104 455 besök.

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

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

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

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

### Studentmedlem med Swish

Under 2019 blev det möjligt för studenter att bli medlemmar genom att swisha in medlemsavgiften vilket har förenklat inträdet på webbplatsen för studenterna.

### Kampanjen Alla ska få frågan

Under året genomfördes kampanjen Alla ska få frågan. Kampanjen var en tävling där de som hade ställt en fråga om medlemskap registrerade antal personer som hade fått frågan och en topplista visades upp på webbplatsen.

### Appen för förtroendevalda

Visions app för förtroendevalda lanserades under hösten 2018 och har under 2019 laddats ner av drygt 6 000 användare. Appen förenklar det fackliga uppdraget för de förtroendevalda genom tillgång till förtroendevaldamejlen, lönestatistik, kurser och aktiviteter, sin avdelning med kontaktuppgifter till övriga förtroendevalda samt kontakt till Vision Direkt. I appen finns även värva medlem där förtroendevalda på ett enkelt och snabbt sätt kan registrera nya medlemmar. Bara ett fåtal uppgifter krävs och sedan skickas ett mejl till den nya medlemmen som får komplettera de övriga uppgifterna. Under 2019 har 385 yrkes- och 45 studentmedlemmar värvats via Vision-appen för förtroendevalda (samt 175 yrkes- och fyra studentmedlemmar i Visions första upplaga av Värva-appen).

I snitt per månad har appen vid slutet av året 2 100 aktiva användare och drygt 320 dagliga användare.

### Nyhetsbrev

Vision skickade 1,7 miljoner nyhetsbrev under 2019. Öppningsfrekvensen varierar beroende på målgrupp men den genomsnittliga öppningsfrekvensen ligger på cirka 30 procent. Det sista nationella utskicket för året till alla våra yrkesverksamma medlemmar hade en öppningsfrekvens på 45,7 procent.

Under 2019 har  
385 yrkes- och 45  
studentmedlemmar  
värvats via Vision-  
appen för  
förtroendevalda.

## Hög aktivitet i sociala medier

I enlighet med Visions kommunikationsmål vill vi skapa en dialog med våra medlemmar, skapa engagemang, och finnas där våra medlemmar och potentiella medlemmar finns. Vision använder främst Facebook för kommunikation då det fortsatt är den kanal där den större andelen av målgrupperna finns. Utöver Facebook använder vi även Instagram, LinkedIn, Youtube och Twitter. Den sistnämnda kanalen använder vi främst för arbete med Visions opinionsbildning och för att nå ut till beslutsfattare.

Vi kan se att antalet nya medlemmar som kommit till oss via sociala medier ökar. Sett till yrkesverksamma medlemmar, är ökningen cirka 100 procent jämfört med föregående år.

Förra året nämnde vi att engagemanget på Visions konton i sociala medier hade fortsatt öka stort. Med engagemang menas interaktion med innehållet på Visions officiella konton, det kan exempelvis vara klick på länkar, delningar, likes och kommentarer. Det här året kan vi med stolthet säga att vi ökat engagemanget ännu mer.

Antalet kommentarer till våra egna Facebook-inlägg från huvudkontot Vision har ökat med cirka 500 procent jämfört med förra året. Det totala engagemanget på våra Sociala medierkonton har ökat med nästan 100 procent.

► **Facebooksidor:** Vision, Vision Chef, Student i Vision och Veronica Magnusson.

► **Facebookgrupper:** Förtroendevald i Vision och nytt för i år är Klimatfrågan på jobbet.

På Instagram har vi under hösten testat Instagram takeover där cirka tio medlemmar i Vision under tre arbetsdagar vardera fått visa upp sitt arbetsliv. Något som varit uppskattat. Utöver arbetet med vårt Instagram konto (det alla användare kan se som följer oss) så har vi varje månad annonserat innehåll som publiceras i kanalen. På samma sätt som vi arbetar med betalt/sponsrat innehåll på Facebook och andra sociala kanaler.

Vi har också arbetat med influencers det här året. Under våren samarbetade vi med Ida Höckerstrand och Sofie Hallberg från Ångestpodden med kampanjen #mellanstolarna där psykisk ohälsa var huvudämnet. Under hösten samarbetade vi med komikern Johanna Nordström med kampanjen Stoppa IT-strulet och för arbete med några av Visions hjärtefrågor.

Utöver arbete i ovan nämnda kanaler som drivs på resurscentret i Stockholm har många center och avdelningar runt om i landet sina egna sociala kanaler.

## Press

Vi mäter vår publicitet i traditionella och sociala medier genom medieanalyser som visar att Vision är omtalat i framförallt följande ämnen: arbetsmiljö, socialtjänst, chefer, avtal och löner samt jämställdhet.

Våra talespersoner, det vill säga personer från Vision som blir citerade i media, finns i cirka 55 procent av alla artiklar vilket är högt jämfört med andra förbund. 2019 har Vision omskrivits i 2 800 artiklar i tidningar och etermedia. Av dessa har cirka nio procent positiv tonalitet och två procent negativ tonalitet. Under 2019 har följande nyheter uppmärksammats mest: rapporten om tandsköterskorna, varslet på Karolinska sjukhuset, socialchefsrapporten samt nyheter om chefers förutsättningar att leda.



## Tidningar

2019 producerades åtta nummer av Tidningen Vision och fyra nummer av Chefen i fokus. Tidningen Vision nådde cirka 190 000 medlemmar och Chefen i fokus drygt 19 000 chefer och HR-personer.

Redaktionen fortsatte med fördjupad yrkesbevakning till sex prioriterade yrkesgrupper; tekniker/ingenjörer, tandvård, SocialQrage (medlemmar i socialtjänsten), administratörer, samhälle/politik och medicinska sekreterare. Förutom dessa gick det även ut specialinriktade sidor till medlemmar inom områdena kultur och kyrka. Yrkeseditionerna har satt sig ordentligt, speciellt bland förbundets stora medlemsgrupper som tandsköterskor, medicinska sekreterare och tekniker, det visar våra läsarundersökningar som genomförts under 2019.

Under 2019 producerade redaktionen också ett antal temanummer. På våren, i nummer två och i nummer tre, handlade det om löner. I nummer fyra var temat framtidens arbetsliv och digitaliseringen. Till lönetemat producerades en digital, interaktiv lönekarta där medellönerna för 23 yrken i samtliga kommuner presenterades. Vi presenterade även en liknande karta över löner i landsting och regioner.

Arbetsmiljöfrågor, både den fysiska arbetsmiljön och stress och kränkande särbehandling, är fortsatt viktiga frågor. Likaså en arbetsplats för alla. Chefen i fokus har gått på djupet i frågor som lönesättning, kompetensutveckling, även ledarskap utifrån ett hållbarhetsperspektiv har skildrats. Dessutom har tidningen fortsatt att inspirera läsarna genom tips och porträtt av framgångsrika chefer. Chefen i fokus har också en framträdande roll i arbetet med att synliggöra Vision som ett chefsförbund. Senaste Sifo/Orvestos läsarsiffror visade en rekordökning av antalet läsare. Chefen i fokus kom 2019 upp i 31 000 läsare.

Under slutet av året lanserades också Tidningen Visions digitala plattform. Tillsammans med Kate redaktionell design och webbyrån Netrelations, har en modern digital medlemstidning med yrkesfokus tagit form. Det gör att Visions medlemmar nu kan välja hur de vill läsa sin medlemstidning, på papper, på webben eller som e-tidning.



## Utvecklad organisation för inflytande och engagemang

Under 2019 har Vision arbetat för att utveckla organisationen för att öka inflytande och engagemang i enlighet med det beslut som togs på förbundsmötet 2018. Under året har tematräffar genomförts i hela landet och ökat inflytande för förtroendevalda. Tematräffarna har arrangerats runt två teman: Framtidens arbetsliv och Hållbart engagemang. Digitalisering anses vara den enskilt starkaste förändringsfaktorn i samhället fram till år 2025 och många av våra medlemmar har uppskattat att få ett ökat inflytande över frågor som påverkar dem själva i deras vardag och i deras framtida arbetsliv.

Ett hållbart engagemang är viktigt för alla Visions förtroendevalda, att vara engagerad i Vision innebär både ett ansvar och en möjlighet. Vi vill att ett engagemang i Vision ska upplevas som lustfyllt och attraktivt där vi tillsammans arbetar för att alla medlemmar ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Under 2019 har Vision haft webinarier och fysiska träffar för att lyfta metoder och även prata om drivkrafter och motivation som en del av hållbart engagemang. Under ett mycket lyckat webinarium i oktober fick deltagarna vara med om en praktisk digital workshop för på ett ännu bättre sätt kunna leda genom att organisera engagemang.

Som del av arbetet med att utveckla organisationen för att öka inflytandet så har det också lanserats en ny sida: **Om vision/inflytande i Vision**. På sidan kan medlemmar direkt skicka in sina förslag till Visions förbundsstyrelse. Det går också att skicka motioner till förbundsstyrelse, förbundsmöte eller till sin klubb eller avdelning.

### Stort engagemang på Visions första digitala årsmöte

Under två veckor i oktober genomfördes Visions första digitala årsmöte. Det stora deltagandet och engagemanget visade tydligt att nya digitala former för inflytande är möjligt. Mötet öppnades av förbundsordförande Veronica Magnusson genom en livesändning som såg av nästintill alla ombud och som även var öppet för alla att ta del av. Att det digitala årsmötet skulle genomföras var också en del som beslutades om i rapporten Utvecklad organisation för inflytande och engagemang. Fler digitala former för inflytande gör att våra förtroende kan fokusera på stödet till medlemmar samtidigt som de kan påverka Vision som förbund.

Den ökade tillgängligheten är en av flera fördelar med den digitala mötesformen. Bland deltagarna fanns föräldralediga med barn som kunde sitta hemma framför datorn samtidigt som de varit med och påverkat i viktiga beslut.

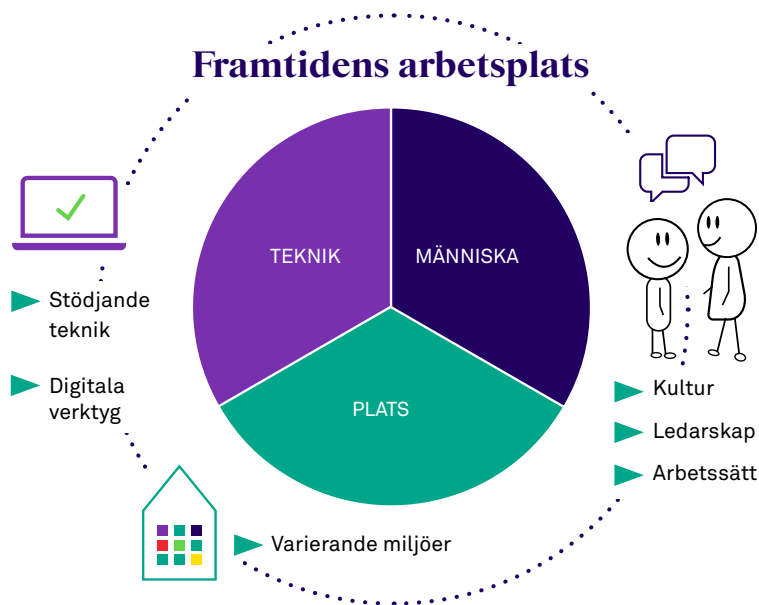
Ett mått på det höga engagemanget var att röstdeltagande nådde upp till över 70 procent enbart i formaliafrågor, vilket är mycket högt. Många organisationer når vanligtvis upp till tio procents röstdeltagande.

### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2019?



#### Dalia Eid, ledamot i förbundsstyrelsen

– Fokuset och dialogen som vi har haft inom organisationen kopplat till Framtidens arbetsliv har varit viktigt och nyttigt för oss som organisation att ta till oss. Vi växer och med det är det viktigt att vi blir fler engagerade men också hur vi tar hand om alla förtroendevalda.



## Framtidens arbetsplats – ett internt förändringsarbete

En viktig framgångsfaktor för att vi ska kunna leverera enligt vårt medlemslöfte är nöjda medarbetare. Vi 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, det innebär bland annat att vi behöver jobba mer digitalt.

I maj 2017 tog Visions förbundsstyrelse och ledningsgrupp ett beslut om att påbörja ett förändringsarbete vid namn Framtidens arbetsplats som involverar hela kansliet. Framtidens arbetsplats är ett långsiktigt projekt som drivs av en projektgrupp i nära samarbete med linjeverksamheten.

Framtidens arbetsplats ska stötta verksamhetens behov och genomsyra det som Vision står för som ett modernt fackförbund och därför behöver vi alla utveckla våra arbetssätt, vårt ledarskap, våra kontorsmiljöer och vårt IT-stöd.

Under 2019 har samtliga medarbetare gått en omfattande självledarskapsutbildning, kanslihuset i Stockholm har evakuerats till tillfälliga lokaler i Värtahamnen, samtidigt som kanslihuset på Kungsgatan renoveras. I december flyttade centret i Linköping in i nya verksamhetsbaserade lokaler på Linnégatan 9. Under året har vi även gjort ett gediget förstudiearbete inför introduceringen av en digital yta för samarbete, kommunikation och möten.

**Framtidens arbetsplats ska stötta verksamhetens behov och genomsyra det som Vision står för.**

# Hjärtefråga: Lön och villkor

## Intresseförhandlingar

Genom lokala intresseförhandlingar kan villkoren för medlemmarna anpassas utifrån förutsättningarna vid den egna arbetsplatsen. För att ytterligare stärka förtroendevalda i arbetet med lokala intresseförhandlingar har en folder Bättre på jobbet med intresseförhandlingar tagits fram.

## Avtalsrörelse

Mycket under året har handlat om förberedelser för den stora avtalsrörelsen 2020 då flertalet av förbundets tidsbegränsade avtal löper ut. Åsikter om avtalen har samlats in från medlemmar och förtroendevalda på flera olika sätt. Bland annat har det genomförts villkorsfikor, medlemsundersökningar och avtalsforum av olika slag, både fysiska och digitala.

Ett mindre antal kollektivavtal har förhandlats om med respektive motpart samtidigt som tillsvidareavtalen har genomgått sina årliga översyner.

## Omställning

Inom förbundets största avtalsområde med SKL och Sobona som motpart har förhandlingar skett under året för att komma fram till ett nytt omställningsavtal. I december kunde slutligen en principöverenskommelse tecknas som ger en ny trygghetsfond med tre ben att stå på tillsammans med anpassade turordningsregler. De tre benen utgörs av ett stöd till de som sagts upp motsvarande KOM-KL, ett förebyggande arbete motsvarande TLO-KL och ett gemensamt ansvar för arbetsgivarens långsiktiga kompetensförsörjning. Det slutliga avtalet ska tecknas i maj 2020.

## Pensioner

Förhandlingar med SKL och Sobona har inletts med fokus på premieinbetalningarnas storlek i tjänstepensionen.



Mycket under  
året har handlat om  
förberedelser för den  
stora avtalsrörelsen  
2020.

### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2019?



#### Ove Jansson, 1:a vice ordförande i förbundsstyrelsen

– Viktigast och bäst under 2019 var att Vision fortsatte att öka antalet medlemmar! Detta var nionde året i rad med medlemsökning och därmed öka möjligheterna till fackligt inflytande och påverkan för våra medlemmar. Det första digitala årsmötet var en milstolpe på väg mot utvecklingen av nya mötesformer och fungerade över förväntan.

# Hjärtefråga: Hållbart arbetsliv – mer arbetsglädje

## Arbetsmiljö

Kommunernas och regionernas arbetsmiljöråd, AMR, initierade 2018 Partsprojektet Förebygga ohälsa, i syftet att stödja lokala parter i samverkansarbetet för friskare arbetsplatser. Centrala parter har nu skapat en stödstruktur för det lokala arbetsmiljöarbetet med en mängd relevanta och angelägna verktyg. Vid Kvalitetsmässan i november genomfördes ett seminarium där goda vägledande exempel på det lokala arbetet för en låg och stabil sjukfrånvaro presenterades. Projektet avslutades 31 december 2019. Vision har medverkat med personella resurser i projektarbetet.

## En arbetsplats för alla

Under året har fokus varit på att skapa en ökad kunskap om vikten av arbetet med lika rättigheter och möjligheter på jobbet, dvs. att på ett lätt sätt beskriva Diskrimineringslagens aktiva åtgärder, genom Visions arbete med En arbetsplats för alla. Vision och Unionen i Stockholm inledde också Järvaveckan med ett unikt samarbete med grammisvinnaren Imenella. Järvaveckan är en bra arena för Vision att sprida budskap kring En arbetsplats för alla. Vision deltog på plats med välbesökt monter där flera intressanta samtal fördes.

Vision deltog också på Pride i Stockholm och en rad andra städer.

Skapa en ökad kunskap om vikten av arbetet med lika rättigheter och möjligheter på jobbet.

## Vad var det viktigaste som hände i Vision 2019?



**Anna Nilsson, ledamot i förbundsstyrelsen**

– Det digitala årsmötet är en av det viktigaste sakerna under 2019, vi lyckades få till ett bra möte där många var med och vi gick igenom både funderingar kring nya

inriktningen för Vision, verksamhetsplanering samt bokslut.

– Vi har även lämnat över en mängd olika avtalsyrkande till olika arbetsgivarorganisationer efter ett gediget arbete av de olika avtalsgrupperna i Vision. Jag vill även lyfta rekryteringsdagen och galan som blev lyckad, att Stina Wolter fick Tidningen Visions pris som årets författare utsedd av Visions medlemmar och att TCO fyllde 75 år!



**Monika Göl, ledamot i förbundsstyrelsen**

– Årets höjdpunkt var vårt digitala årsmöte som blev så bra. Delaktighet och frågor på punkter som normalt sätt går förbi utan uppmärksamhet på ett fysiskt

möte. Härligt att få prova på digitalt beslutsmöte. Första gången är alltid lite extra pirrigt.

– Vision stod värdar för nordisk kongressen för medicinska sekreterare. Kongressen blev superbra. Vi fick bland annat presenterat resultatet av en nordisk undersökning som gick ut till medicinska sekreterare. Utmanande i inledningen av kongressen var att uttala yrkestiteln på alla de nordiska språken – Isländska är inte lätt!

## Jämställdhet

Vision medverkade i kampanjen Lön hela dagen, samt hade ett eget seminarium på 8 mars. Lön hela dagen är en kampanj som belyser frågan om jämställda löner. Forum Jämställdhet genomfördes detta år i Luleå och Vision medverkade med monter på mässan, där vi informerade om metoder och verktyg för ökad jämställdhet.

## Regioner

Vision organiserar anställda i offentlig tandvård, främst tandsköterskor med olika typer av grund- och specialistutbildningar. I rapporten Bättre behandling uppmärksammade Vision betydelsen av tandsköterskor för en patientsäker tandvård samt yrkesgruppens arbets- och lönevillkor. Rapporten kompletterades med lokala debattartiklar, vilket gjorde att den fick stor spridning.

Projekt Fokus Regioner har avslutats under året och fortsatt arbete har implementerats i pågående verksamhet.





# Hjärtefråga: Chefens förutsättningar

## Chef inom socialt arbete

Visions socialchefsrapport fick i år titeln Rätt riktning i socialtjänsten. Rapporten släpptes som vanligt i samband med den årliga konferensen Socialchefsdagarna. Årets rapport tog upp tre teman: rekrytering av personal inom socialtjänstens verksamheter, samspillet mellan chefer och politiker samt digitaliseringen och dess utmaningar. Rekryteringsläget inom socialtjänsten har förbättrats för första gången på flera år, ett positivt och avgörande trendbrott – därav rubriken på rapporten.

## Chefers förutsättningar

Tillsammans med Unionen släpptes rapporten Hållbart chefsliv. Chefer i både privata och offentliga verksamheter fick frågan om hur det är vara chef idag. Undersökningen visar att pressen på cheferna är hög. Chefer inom privat sektor stressas i hög grad av krav på tillgänglighet medan chefer i offentlig sektor stressas av för många medarbetare.

Under året färdigställde Suntarbetsliv Chefoskopet som Vision varit mycket engagerade och pådrivande i. Chefoskopet är ett verktyg för att förstå och utveckla chefers organisatoriska arbetsmiljö, detta så att de kan utföra sitt uppdrag och samtidigt må bra.

Under året har vi deltagit i flera olika konferenser och mässor bland annat Ledarskapsdagarna och Stora samhällsgalan.

Rekryteringsläget  
inom socialtjänsten  
har förbättrats för  
första gången på  
flera år.

# Hjärtefråga: Framtidens arbetsliv

## Framtidens socialtjänst – #framsoc

Medlemsdialogen har fortsatt under året. Dialogen har sin form både i sociala medier, genom arbetsplatsträffar med förtroendevalda och en nationell referensgrupp. I dialogen diskuterar studenter, chefer och medarbetare inom socialt arbete verksamhetens framtida behov och utformning. Medlemsdialogen är kopplad till regeringens översyn av socialtjänstlagen. Utredningen beräknas vara avslutad vid halvårsskiftet 2020, efter nästan 2,5 års utredningsarbete. Vision har särskilt uppmärksammat det förebyggande arbetet, socialtjänstens uppdrag och professionell utveckling.

Flera uppskattade webinarium har genomförts för medlemmar inom socialtjänsten. Webinarierna har uppmärksammat aktuella ämnen inom området, bland annat arbete enligt barnkonventionen, stöd till personer som återvänt från IS-kontrollerade områden.

Vision har även opinionsbildat i frågan genom debattartiklar och påverkansarbete gentemot och med andra aktörer.

## Digitalisering

Under Kvalitetsmässan medverkade Vision på flera seminarier med tema Framtidens arbetsliv och digitalisering. Seminarierna var uppskattade och välbesökta.

Seminarierna tog bland annat upp den snedvridna könsfördelningen mellan de som utvecklar IT-system och de som använder dessa i välfärden, viktiga slutsatser och erfarenheter när saker inte blir som man tänkt i verksamhetsutveckling.

## IT-strul

2014 gjorde Vision en undersökning där medlemmar fick uppskatta hur mycket tid per dag som går åt på jobbet kring IT-strul. En uppföljning har gjorts och i årets rapport, IT-strul kostar välfärden miljarder, har tidsåtgången för strul ökat med hela åtta minuter. Medlemmar i kommuner och regioner uppskattar att de lägger i genomsnitt 34 minuter om dagen på krånglande och dåligt anpassade IT-system.

Den förlorade arbetstiden kostar närmare 30 miljarder kronor om året, beräknat på en medellön.



Flera uppskattade webinarium har genomförts för medlemmar inom socialtjänsten.

# Hjärtefråga: Fair Union

Fair Union är Visions hållbarhetsarbete. Arbetet ska utgå från de tre delarna ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet. Hållbar utveckling brukar definieras utifrån de tre komponenterna som, då de samspelar och stödjer varandra, förväntas leda till hållbar utveckling.

Visions Fair Union-arbete fokuserar på Agenda 2030. Målen går inte att separera och de påverkar starkt varandra. Visions fackliga arbete finns främst inom fyra av de 17 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

Förbundsstyrelsen initierade projektet Fair Union för att stärka och utveckla Visions position som Fair Union. Projektet är tvåårigt och kommer att avslutas hösten 2020.

Målen är att höja medvetenheten och engagemanget för hjärtefrågan Fair Union, minska den klimatpåverkan som Vision som organisation står för samt att Vision via påverkansarbete bidrar till minskad klimatpåverkan i stort.

Över hela världen manifesterar människor idag för sin oro över klimatet. Flera globala klimatstrejker har genomförts. I samband med dessa har Vision uppmärksammat medlemmar på hur de kan påverka klimatet på sin arbetsplats. Projektet har samlat tips och tillvägagångssätt på [vision.se/klimat](http://vision.se/klimat). En Facebookgrupp har skapats Klimatfrågan på jobbet där medlemmar och andra som vill göra klimatinsatser på jobbet kan dela med sig av erfarenheter och tips.

Projektet ser också över Visions interna arbete för att kunna ta steg och utveckla Visions hållbarhetspolicy.

Läs mer om vårt hållbarhetsarbete i Hållbarhetsrapport 2019.

## Internationella utvecklingsprojekt

Vision bedriver internationella utvecklingsprojekt för att stödja fackförbund för offentliganställda i andra länder genom ekonomisk hjälp, utbildning och rådgivning. Projekten innehåller också delar där olika metoder för fackligt påverkansarbete återfinns.

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

- ▶ Projekt i Honduras, Paraguay och eSwatini (fd. Swaziland) drivs av enbart Vision.



**Vision bedriver  
internationella  
utvecklingsprojekt  
för att stödja  
fackförbund för  
offentliganställda i  
andra länder.**



- ▶ Projekt i Egypten drivs tillsammans med fackförbundet Kommunal.
- ▶ Projektet Refugee och Climate drivs tillsammans med Kommunal, Vårdförbundet, SSR och ST.

## Internationella stipendier

Totalt har 163 ansökningar skickats in från Visions medlemmar, varav 23 har kommit från yrkesverksamma och 140 från studentmedlemmar. Visions internationella stipendium har beviljat till åtta yrkesverksamma och tolv studenter som fått 15 000 kronor vardera under 2019. Pengarna har bland annat gått till att skriva uppsatser om demokrati- och jämställdhetsfrågor i Rwanda, göra studiebesök på äldreomsorgen i Dublin och besök hos NAACP i USA för att lära om diskriminering i arbetslivet.

## Solidaritetsfonden

Solidaritetsfondens pengar används i första hand till att ge stöd åt fackliga kollegor i andra länder, som på något sätt har råkat illa ut. Årets största donation på 100 000 kronor har gått till Public Service International som under 2019 tog beslut om att tillsätta en HBTQ-tjänst. Tjänsten är viktig i arbetet att stötta PSIs medlemsförbund i att verka för bättre lagstiftning och skydd för HBTQ-personer.

## Internationellt arbete

### EPSU-kongress

I juni antogs ett nytt handlingsprogram vid kongressen för Europeiska federationen för offentliganställdas förbund, EPSU. Handlingsprogrammet kommer att utgöra grunden för verksamhet, som utarbetats i EPSUs olika kommittéer och arbetsgrupper.

### NOLO, Nordiskt samarbete med läkarsekreterarorganisationer

Vision var värd för ca 150 nordiska medicinska sekreterare under några dagar i Malmö. En nordisk konferens genomfördes med fokus på villkor och förutsättningar för yrkesgruppen. I samband med denna konferens gjordes en nordisk undersökning där vi uppmärksammade bristen på utbildad personal, att attraktiviteten i yrket behöver öka och lön och arbetsvillkor måste rimma bättre med de höga kompetenskraven i yrket.

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

## Vad var det viktigaste som hände i Vision 2019?



### Lars-Åke Josefsson, ledamot i förbundsstyrelsen

– Det viktigaste som hände under 2019 var naturligtvis det digitala årsmötets införande. Ett viktigt steg in i framtiden för att ge våra medlemmar bättre och lättare förutsätt-

ningar om att kunna påverka Vision. En annan del är det arbetet man genomfört under året för att få till ett nytt omställningsavtal inom våra verksamheter för att trygga upp anställningen.



### Hans-Jörgen Kronqvist, ledamot i förbundsstyrelsen

– Under 2019 har Vision tagit stora kliv framåt i utvecklingen av delaktighet och digitaliseringen när ett helt nytt arbetssätt med digitala årsmöten blivit verklighet, vilket dessutom fungerade rätt bra första

gången. Vi har även provat tematräffar i olika format. Jag är jättestolt över att vi fortsätter växa och att fler vill vara med i Vision.

# Hållbarhetsrapport 2019



VISION



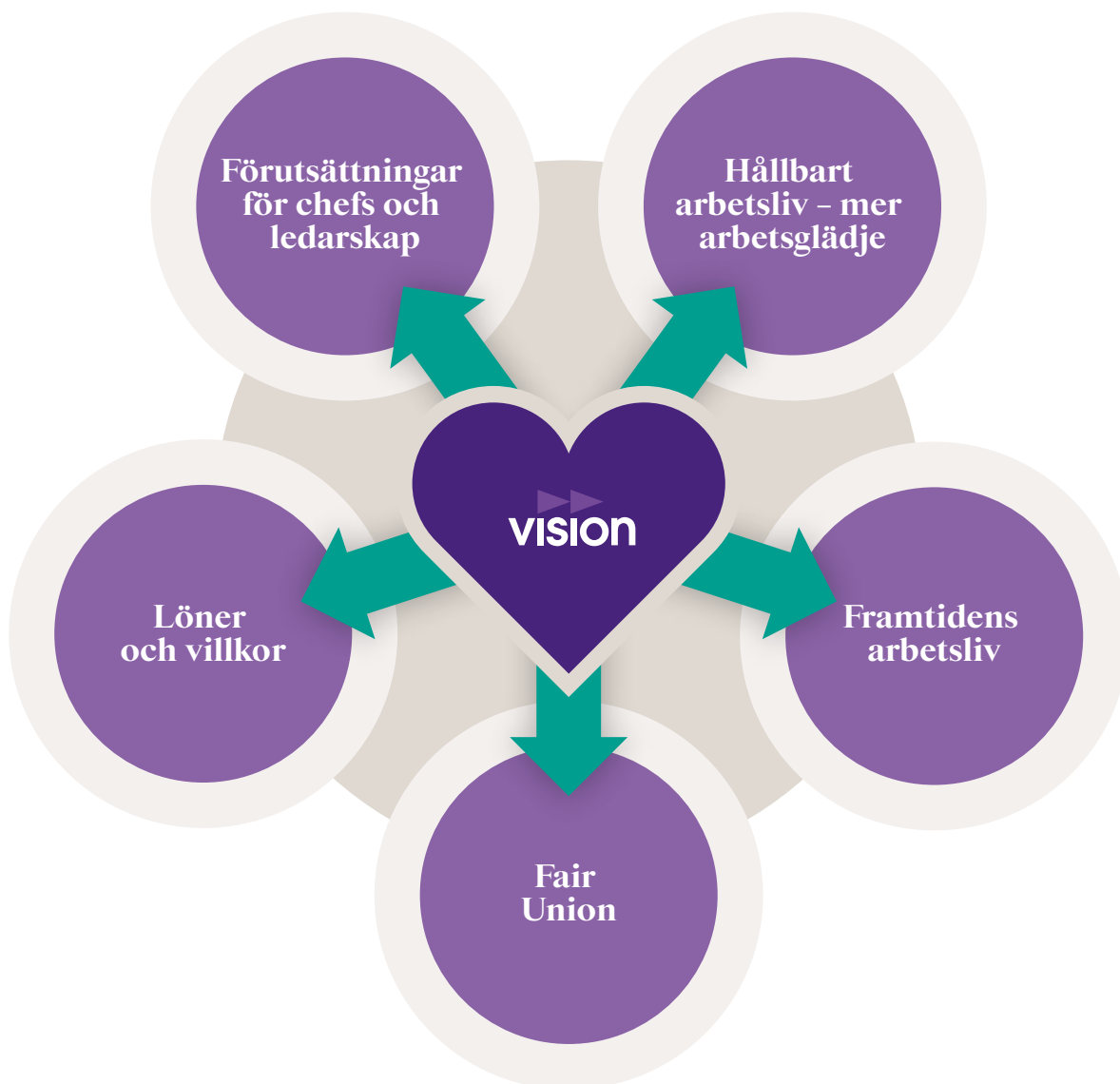
# Inledning

Vision är ett fackförbund som organiserar de som leder, utvecklar och administrerar välfärden. Våra 199 000 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, det hus där resurscentret och det lokala centret har sina lokaler. Detta med anledning av renovering och ombyggnad, vilken beräknas pågå till mars 2021. Verksamheterna på resurscentret samt det regionala centret i Stockholm har alltså bedrivits i tillfälliga lokaler större delen av året. Centret i Linköping har sedan december 2019 flyttat till nya lokaler.

Visions sex mål och fem hjärtefrågor ligger till grund för Visions arbete. Förbundsmötet är Visions högsta beslutande organ och mötet tar beslut om vilka hjärtefrågor Vision ska arbeta med. Med utgångspunkt i hjärtefrågorna jobbar vi på alla nivåer

Våra 199 000 medlemmar och 13 000 förtroendevalda är spridda över hela landet.



för att göra arbetslivet bättre för Visions medlemmar och bidra till vårt medlemslöfte – att den som är medlem ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

## Våra värderingar och principer

Vision är en Fair Union och ett feministiskt förbund. Vi är partipolitiskt obundna och ingår i TCO. Våra medlemmar representerar över 4 000 yrken, och många har akademisk examen. För att få till stånd ett hållbart samhälle krävs schysta arbetsvillkor, 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 höga krav på oss själva, våra samarbetspartners och intressenter. Organisationen bygger upp ett system för förbättring och redovisning inom alla hållbarhetsaspekter. I denna rapport berättar vi hur långt vi kommit och vilka målsättningar vi har framåt. Vi redovisar områdena personal, sociala förhållanden, respekt för mänskliga rättigheter, motverkande av korruption samt miljö.

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

### Så jobbar Vision

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

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

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

### Om rapporten

► Vision omfattas av kraven för hållbarhetsrapportering enligt årsredovisningslagen och hållbarhetsredovisningen 2019 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 frågor med högsta vikt för ett fackförbund, nämligen interna arbetsförhållanden och jämställdhet. Sedan 2017 redovisas indikatorerna 401-1 samt 405-1 enligt GRI. Med början från 2019-års rapport har vi

utökat 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 klimatfotavtryck, samt renhet i Visions placeringar, redovisas sedan 2018. Dessa nyckeltal följer dock i dagsläget ej krav enligt GRI Standards.



Förbundsordförande har ordet

# Hållbarhet är självklart en facklig fråga

2019 var året då hållbarhet blev en facklig fråga på allvar. Barn och unga ställde krav på oss fackförbund att bidra mer i klimatarbetet. Vi är vana att jobba med inflytande, lön, arbetstid, arbetsmiljö och kompetensutveckling för Visions medlemmar. Det är vårt kärnuppdrag som facklig organisation och det ska vi fortsätta med. Men för att vara relevanta framöver behöver vi jobba för alla tre dimensioner av hållbarhet - social, ekonomisk och miljömässig.

Kommuner, regioner, bolag, kyrkan och alla andra arbetsplatser där Visions medlemmar finns är en viktig del i detta. Visions medlemmar gör via sina jobb insatser för hållbarhet varje dag och det vill vi nu växla upp. I 2020 års avtalsrörelser kräver vi att Visions medlemmar ska ha möjlighet att via sitt jobb minska sin klimatpåverkan och i minsta möjliga mån behöva jobba i miljöförstörande verksamhet. Vi vill teckna gröna avtal som stödjer detta och som gör att parterna bidrar till att arbetsplatsens klimatpåverkan minskar. Vi förbättrar villkoren för den omställning som sker när samhällsförändringar ställer krav på Visions medlemmar att utvecklas i jobbet eller byta jobb.

Samtidigt kräver klimatfrågan globala lösningar. Utöver vårt nationella arbete är vi med och påverkar inom ramen för Världsfacket, som representerar mer än 200 miljoner arbetstagarare 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. Vi har under året utmanat oss själva att på årsbasis minska vårt koldioxidutsläpp. Förra året släppte Vision ut 1470 ton ton Co2 inom transporter, resor, avfall, mat, el, fjärrvärme, IT-utrustning och tryck av våra tidningar. Vi vill minska den siffran, samtidigt som vi vill mäta fler och fler delar av vår verksamhet för att få en så fullständig bild som möjligt. Läs mer på sidorna 52 och framåt om vad vi har gjort under året.

Utmaningen har bidragit till många samtal kollegor emellan om hur vi kan minska våra utsläpp. Kan vi bidra till färre engångsförpackningar på lunchen? Kan vi göra en förbättring av avfallssorteringen? Åker vi bil mer än nödvändigt? Eller ska vi helt sluta att bjuda på kött?

Visions medlemmar  
ska ha möjlighet att  
via sitt jobb minska sin  
klimatpåverkan.



**De små  
förändringarna i rätt  
riktning är viktiga när  
vi tillsammans ökar  
takten för ett mer  
hållbart Vision.**

Jag tror vi måste utveckla en kultur där alla aktörer och individer funderar på vad just de kan göra för att bidra till att de totala utsläppen minskar och klimatpåverkan hämmas. Allt kommer vi inte åt via riktlinjer som ser likadana ut för alla. För min del innebar det under 2019 att jag rejält minskade de flygresor jag gör i uppdraget som förbundsordförande. Tåg, planering, kravställande och digitala möten möjliggjorde detta.

Även de små förändringarna i rätt riktning är viktiga när vi tillsammans ökar takten för ett mer hållbart Vision. Vår klimatutmaning fortsätter under 2020 och jag hoppas att vi kan inspirera fler arbetsgivare och fackförbund att göra oss sällskap.

*Henrika Magnusson*

**Visions medlem Robin vill att fackens klimatengagemang ökar:**

# ”Fackförbund behöver visa vägen för hållbarhet”

Under 2019 ökade hållbarhetskraven på Sveriges alla fackförbund. Visions medlem Robin Al-Salehi är en av dem som via flera debattartiklar uppmanat facken till att ta ut sina medlemmar i strejk, för att visa att de menar allvar med klimatomställningen.

Frågor om klimat och miljö ligger Uppsalabolaget Ihus hållbarhetschef Robin Al-Salehi varmt om hjärtat. När Greta Thunberg via rörelsen Fridays for future uppmanade till global strejk den 27 september förra året var Robin därför en av dem som uppmanade facken till att mobilisera sina medlemmar.

– Alla vi vuxna måste vakna upp och inse allvaret när världens barn strejkar. Jag vill inte att fackförbunden ska bli obsoleta, men det är risken om facken inte stödjer nästa generations viktigaste ödesfråga. Jag skrev artiklarna för att väcka debatt och dialog i frågan vilket har gett bra respons, säger Robin Al-Salehi.

Både nationella och internationella fackförbund överlag bör göra mer i klimatfrågan, menar Robin. 2018 skrev Robin därför en debattartikel som uppmanar den Internationella fackliga samorganisationen ITUC att ta fram en internationell strejkkassa eller global basinkomst för de arbetare i världen som inte har något annat val än att arbeta med sådant som är naturförstörande.

– Det skulle hjälpa dem som idag skövlar regnskogen, fiskar ut världshaven, producerar kläder, elektronik och produkter i hemiska förhållanden och som leder till ännu värre konsekvenser, att kunna säga emot.

Robin ser en enorm potential i fackens arbete för klimatomställning. Många unga väljer bort jobb i klimatskadliga verksamheter för att istället bidra till ett bättre samhälle genom sin yrkesroll.

– Jag tror att det gäller för alla fackförbund att hänga med i utvecklingen och stå i framkant när det gäller förhandlingen av hållbarhetskrav i bland annat kollektivavtal. Den svenska fackföreningsrörelsen är en förebild i världen, vi kan visa vägen och borde inte vara rädd för att koppla arbetsfrågor med miljöfrågor för de är tätt sammanbundna, menar Robin.

**Hur skulle du vilja att Vision stödjer klimatomställningen ytterligare?**

– Vision skulle kunna bjuda in hållbarhetsansvariga och miljöchefer från företag i olika branscher till en workshop. Om vi ska vara en medlemsdriven organisation måste vi skicka ut frågan till medlemmarna. Där tror jag att det finns goda möjligheter att nå verklig förändring.

Text: **Sofie Lundmark**



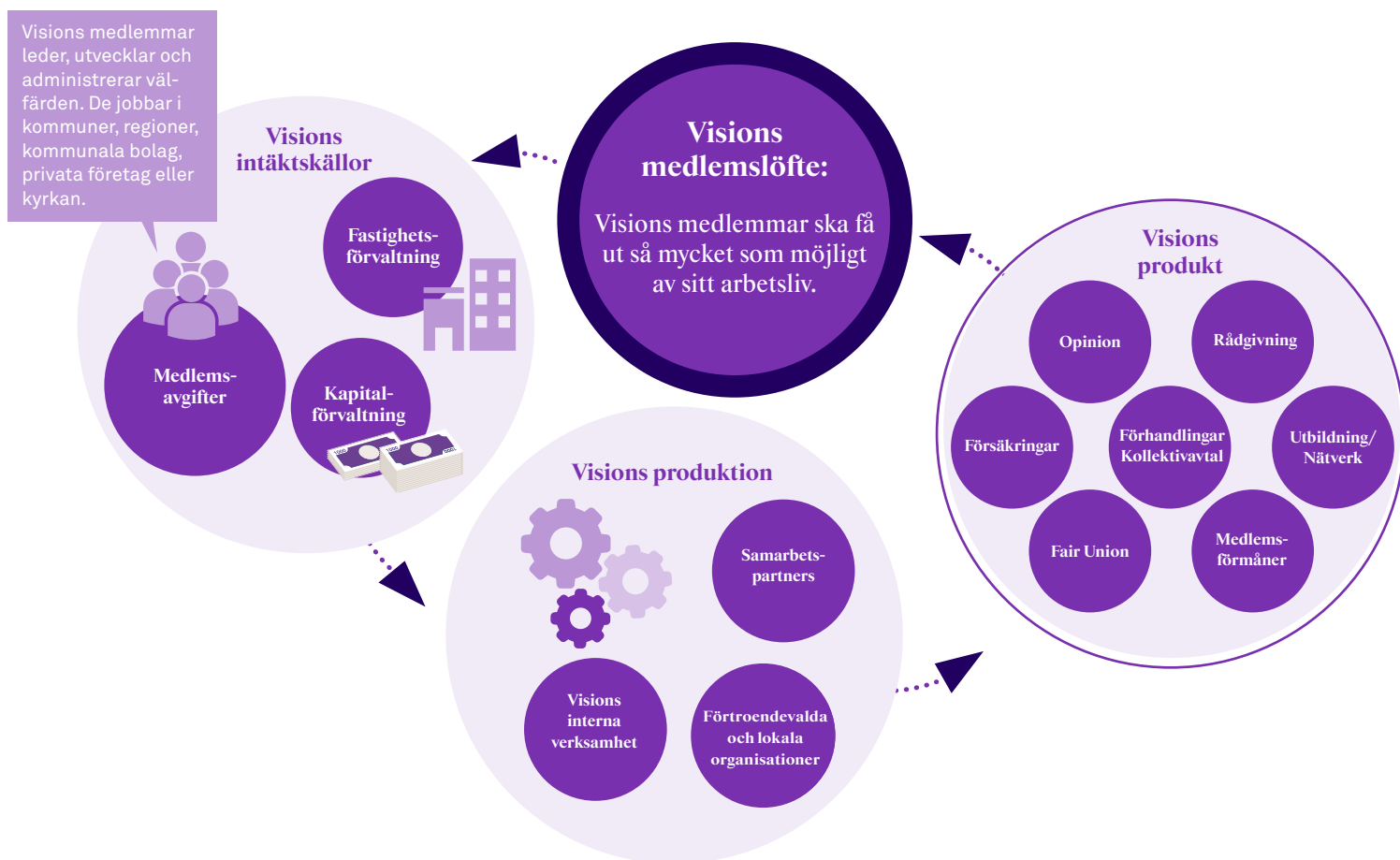
**Alla vi vuxna måste vakna upp och inse allvaret när världens barn strejkar.**

# Affärsmodell

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

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

## Visions affärsmodell



## Visions intäktskällor

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



## Visions produktion

Det som i affärsmodellen benämns produktion är den löpande verksamhet som sker internt och externt för att fylla medlemskapet med värde. Vår interna verksamhet är spridd över hela landet. Verksamheten syftar till att stötta och coacha förtroendevalda i deras möten med medlemmar. Från norr till söder finns cirka 260 anställda som skapar verksamheten. Produktionen sker också i den stora lokala organisationen bestående av cirka 600 avdelningar och klubbar, spridda över hela landet. Våra lokala organisationer är ständigt delaktiga i att skapa vår produkt. Ibland behöver vi ta hjälp av externa samarbetspartners för att uppnå medlemslöftet. Detta kan vara samarbeten inom TCO-förbunden eller samarbeten med externa leverantörer av olika tjänster eller varor, till exempel försäkringar eller IT-system.

## Visions produkt

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

### ► Förhandlingar/kollektivavtal

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

### ► Utbildning/Nätverk

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

### ► Försäkringar

Våra medlemmar får en förstklassig inkomstförsäkring 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, och de får 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 också med och bidrar till en bättre värld.

# Vision och de globala målen

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

Visions utförande Veronica Magnusson var som enda fackliga representant en av ledamöterna i delegationen för Agenda 2030, vars arbete avslutades i mars 2019. Vision gav medlemmar möjlighet att ge inspel till delegationens arbete via Veronica. Vision lyfter Agenda 2030 i de samarbeten vi ingår i och 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 sjutton målen, kopplar dock särskilt an till Visions verksamhet:

## Mål 5 – Jämställdhet



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

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

## Mål 8 – Anständiga arbetsvillkor och hållbar ekonomisk tillväxt



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

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

## Mål 10 – Minskad ojämlikhet



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

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

## Mål 12 – Hållbara konsumtions- och produktionsmönster



Genom riktlinjer för inköp och investeringar vill Vision påverka arbetsvillkor och miljöpåverkan inom och utanför Sveriges

gränser. Vision är miljödiplomerade enligt standarden Svensk miljöbas och stolta medlemmar i Fairtrade Sverige. Vi gör klimatsmarta val och försöker minska vårt klimatfotavtryck. Vi klimatkompenserar för de utsläpp vi ändå orsakar.

## Mål 13 – Bekämpa klimatförändringarna



Vårt klimat har alltid förändrats över tid, men de stora och allvarliga konsekvenser av förändringarna som vi idag ser

över världen, 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 emot är viktigt. Likaså att vi rustar medlemmarna för en förändrad arbetsmarknad. Vision ger våra medlemmar verktyg att påverka på sin arbetsplats, stöd för att påverka, discussionsforum och vi yrkar på gröna avtal i avtalsrörelsen 2020.

## Intressenterna och Visions viktigaste hållbarhetsområden

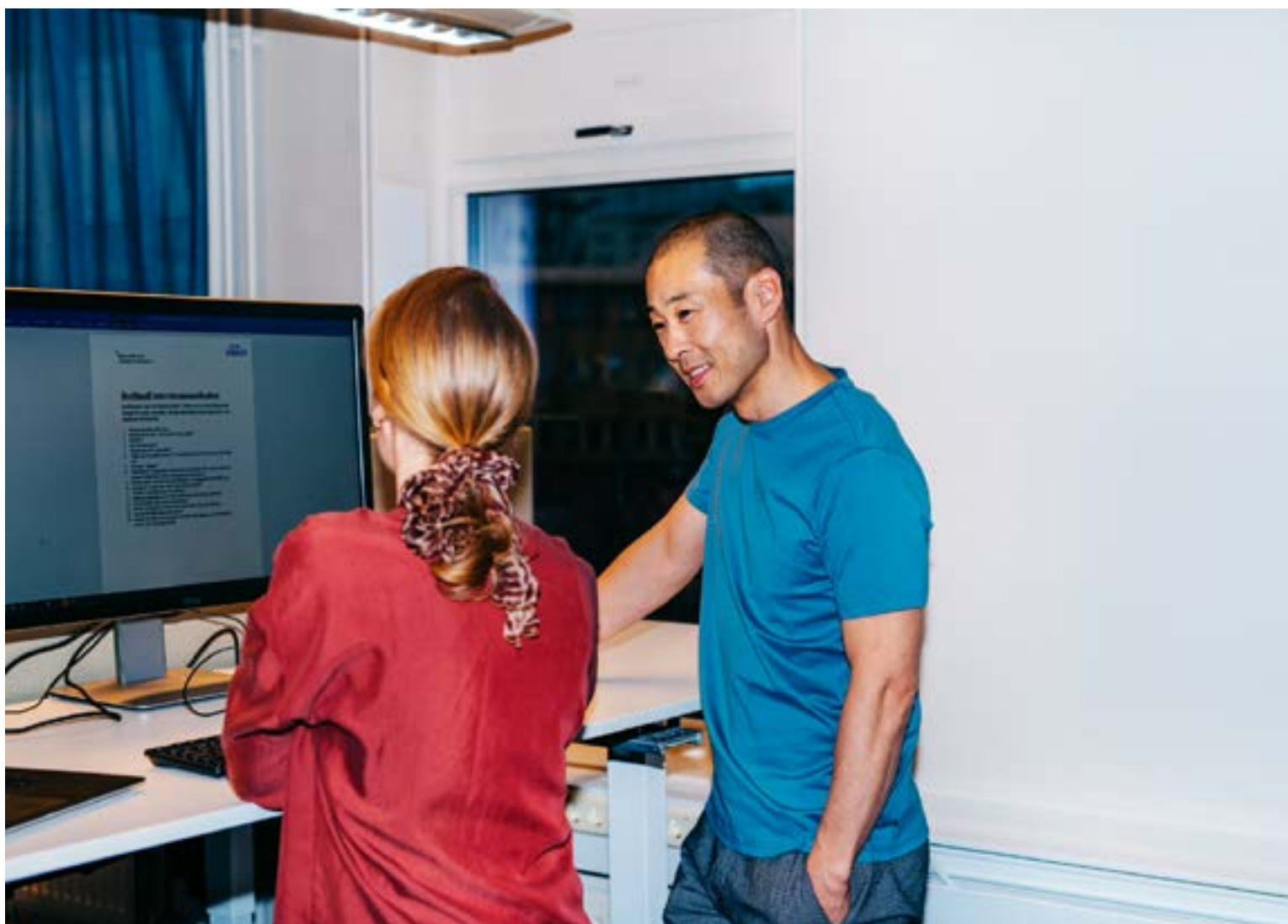
### Intressentdialog 2019

Vision strävar efter att påverka vår omgivning och oss själva i en positiv riktning gällande hållbarhet. Men inom vilket hållbarhetsområde har Vision störst påverkan och vad är viktigast att vi arbetar med? Vi utvecklar kontinuerligt dialogen med våra intressenter och under 2019 genomförde vi en strukturerad intressentdialog i syfte att ytterligare kartlägga vilka hållbarhetsfrågor som är mest betydande för våra intressenter. Dialogen genomfördes via en enkätundersökning till våra viktigaste interna och externa intressenter. Länk till enkäten skickades via olika nyhetsbrev och andra kanaler. Totalt svarade 174 personer.

För att avgränsa antalet frågor i enkäten genomfördes en omvärldsanalys, en kartläggning av vilka frågor andra relevanta fackliga organisationer har identifierat som betydelsefulla, samt en workshop med Visions förbundsstyrelse. Enkäten innehöll hållbarhetsfrågor inom områdena social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet och utgick från Visions roll som fackförbund i Sverige, men även som arbetsgivare och som global facklig aktör.

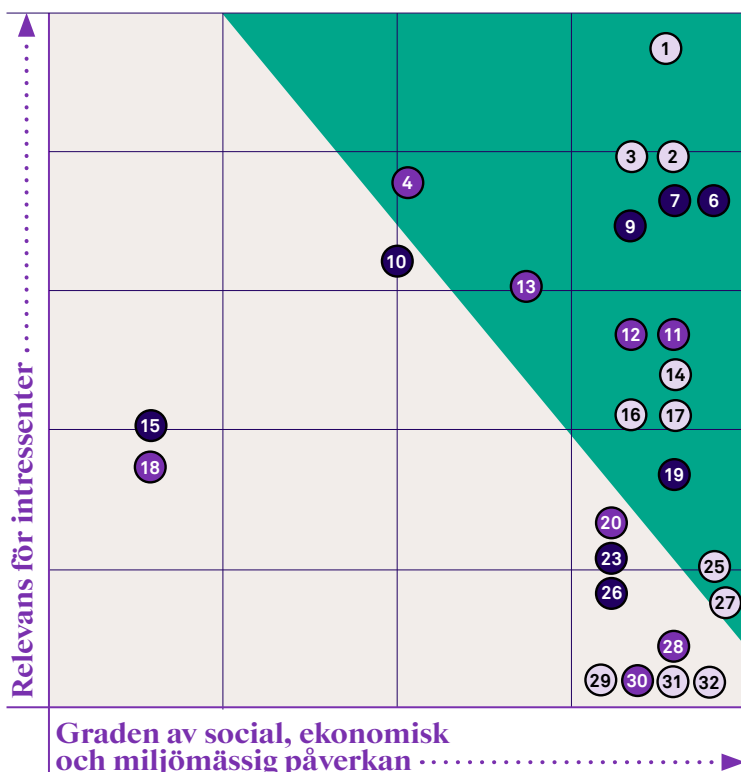
### Andel svarande ur olika grupper

- ▶ Förtroendevalda 63%
- ▶ Medarbetare/anställda 13%
- ▶ Medlemmar – yrkesverksamma 9%
- ▶ Medlemmar – studenter 6%
- ▶ Samarbetspartners 2%
- ▶ Leverantörer 2%
- ▶ Media 1%
- ▶ Andra fackförbund 2%
- ▶ Annat/vill ej ange 2%



## Visions väsentlighetsmatris

För att bedöma Visions påverkan i de olika frågorna som intressenterna listade som mest betydelsefulla, genomfördes en workshop med Visions ledningsgrupp. Baserat på utfallet av workshopen togs väsentliga frågor fram. Intressentdialogens resultat liksom 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 nedan åskådliggör vilka hållbarhetsfrågor som resulterade som de mest väsentliga för Vision. Dessa ligger inom det gröna fältet.



### ○ Sociala frågor

- 1. Rätt till kollektivavtal och föreningsfrihet.
- 2. Stötta facklig verksamhet och stå upp för mänskliga rättigheter.
- 3. Anställningsvillkor och arbetsförhållanden.
- 16. Förutsättningar för fackligt arbete.
- 27. Samhällsomställning och kompetensutveckling.
- 31. Intressentengagemang.
- 32. Medlemserbjudande.

### ○ Personalfrågor

- 14. Hälsa och säkerhet.
- 17. Inkludering och lika möjligheter.
- 25. Ledarskap +kompetensutveckling
- 29. 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 2019.

## 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 företrädas av personalklubben eller av Unionen. Ett flertal riktlinjer finns gällande 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, som följs upp på förbunds nivå och på respektive arbetsplats. Undersökningarna ligger till grund för ständiga förbättringar.



Totalt sett  
sysselsattes 267  
personer, samtliga  
tjänstepersoner, på  
heltid i organisatio-  
nen under 2019.

## Framtidens arbetsplats – ett internt förändrings- arbete

► I maj 2017 tog Visions förbundsstyrelse och ledningsgrupp ett beslut om att påbörja ett utvecklingsprojekt vid namn Framtidens arbetsplats. Projektet berör både Visions förbundshus och center ute i landet. Framtidens arbetsplats är ett långsiktigt projekt som ska stötta verksamhetens behov och genomsyra det som Vision står för som ett modernt fackförbund. Det innebär att vi behöver utveckla våra arbetssätt, vårt ledarskap, våra kontorsmiljöer och vårt IT-stöd.

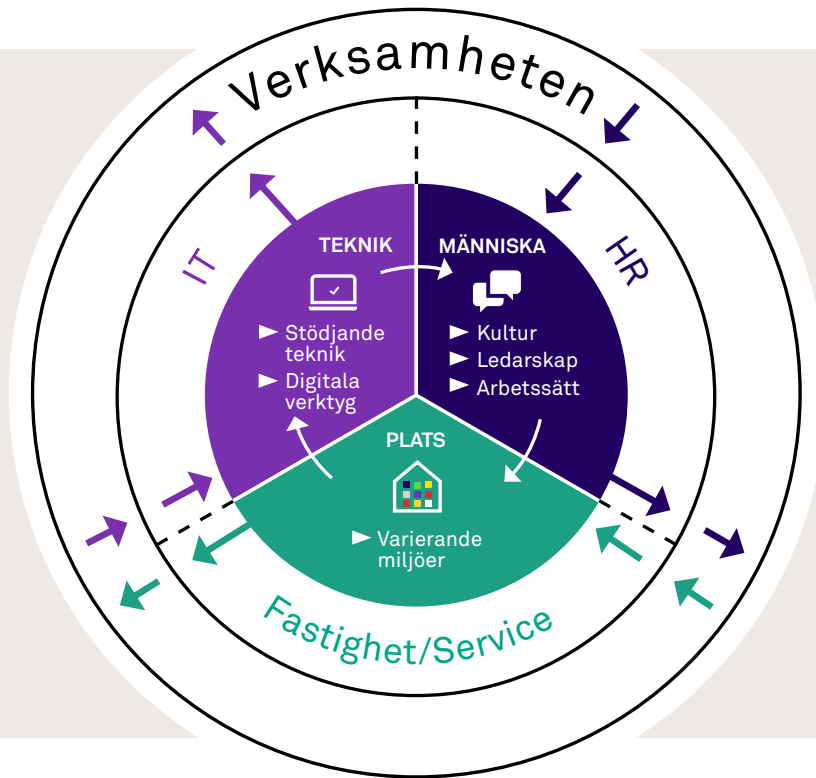
► Framtidens arbetsplats jobbar med hållbarhet ur ett ekonomiskt, socialt och miljömässigt perspektiv. Efter renovering och ombyggnation av Visions förbundshus kommer fastigheten att uppfylla kriterierna för Very good i miljöklassificeringen BREEAM\* Bespoke. Utöver kraven utifrån BREEAM skall Visions hållbarhetsmål arbetas in så att projektet bidrar till uppfyllelse av de övergripande målen i Visions miljöpolicy och miljöhandlingsplan.

► Intentionen är att fortsätta teckna gröna hyresavtal i så stor utsträckning det är möjligt, och ha samma höga miljöambitioner även för våra regionala center.

► 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.

► Projektet för Framtidens arbetsplats har som mål att 75% 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.

\* [www.sgbc.se/certifiering/breeam-se/](http://www.sgbc.se/certifiering/breeam-se/)



### Resultat av riktlinjer med mera

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

### Risker

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

### Möjligheter

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

## Nyckeltal

### Nyanställning och personalomsättning (GRI 401-1)

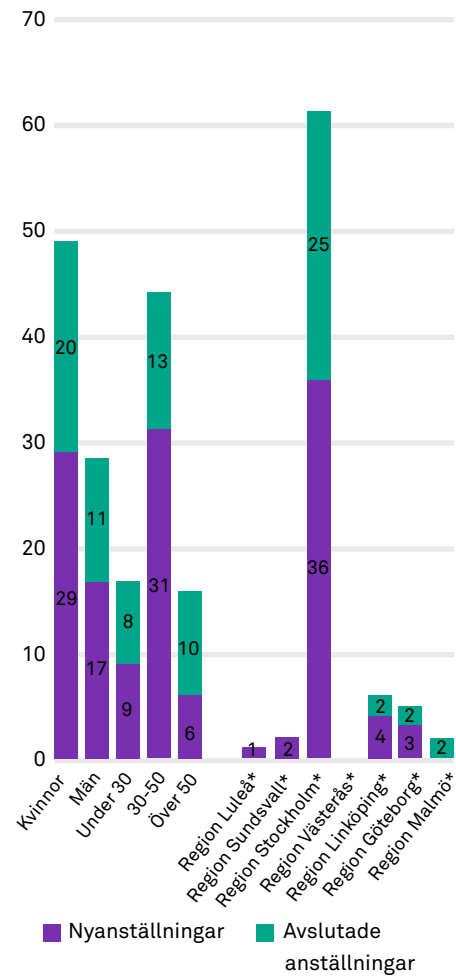
Personalomsättningen har legat relativt lika under de senaste tre åren. År 2016 nyanställde förbundet totalt 39 personer, varav 12 var män. År 2017 var motsvarande siffra totalt 49 personer och som framgår av graferna steg antalet även under 2018 till 60 nyanställningar. Antalet avslutade anställningar år 2016 var totalt 46, varav 22 män. År 2017 avslutades 35 anställningar och som framgår av graferna ökade sedan antalet avslutade anställningar igen till totalt 46 personer under 2018. I personalomsättning ingår viss intern rörlighet, exempelvis då anställd personal rört sig mellan olika projekt som är lokaliserade i olika regioner, vilket ger en högre siffra. Under en längre historisk period har personalomsättningen ökat, en trend vi räknar med att få vänja oss vid. Nationellt är omsättningen störst i Stockholm, vilket beror på marknads- och konkurrensläget.

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

För Vision är det oerhört viktigt att vi har kontroll på och följer ohälsan eftersom vi inte vill att vår personal ska bli sjuk av att jobba hos oss. Sjukskrivningar ger stora kostnader för samhället samtidigt som det skapar lidande för den enskilde medarbetaren. Att ha god arbetsmiljö och arbeta systematiskt med arbetsmiljön är viktigt för att hålla god hälsa.

När det gäller sjukfrånvaro så är det mycket svårt att göra en bedömning av hur mycket sjukfrånvaro som är arbetsrelaterad. Vision har en skyddskommitté som en gång om året går igenom bl.a. sjukskrivningsstatistik, tillbud, uttag av förtroendearbetstid och arbetsrelaterade sjukdomar. Parterna (arbetsgivare och facklig organisation) gör en gemensam analys och upprättar en handlingsplan om behövt. Arbetsgivaren ansvarar sedan för att åtgärderna enligt planen görs och följs upp.

### Nya och avslutade anställningar

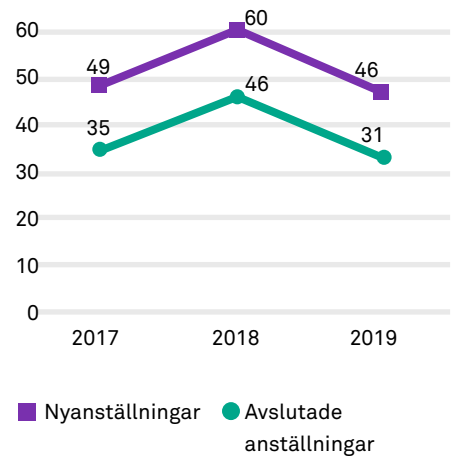


\*Inklusive anställningar som flyttat mellan regioner.

### Ord. arbetstid Total sjukfrånvaro

Alderskategori	Ord. arbetstid	Total sjukfrånvaro
<b>Alderskategori: 29 år eller yngre</b>	7,17 %	52,02 %
Kvinnor	*	*
Män	*	*
<b>Alderskategori: 30 - 49 år</b>	4,99 %	31,68 %
Kvinnor	5,76 %	24,87 %
Män	3,80 %	47,72 %
<b>Alderskategori: 50 år eller äldre</b>	4,80 %	43,31 %
Kvinnor	5,79 %	51,45 %
Män	2,51 %	0,00 %
<b>Totalt:</b>		
Kvinnor	5,93 %	38,55 %
Män	3,33 %	35,07 %
<b>Samtliga anställda</b>	5,06 %	37,78 %

### Utveckling över tid, totalt antal



# Sociala förhållanden

## Riktlinjer

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

## Beskrivning av hållbarhetsfrågan

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

## Riktlinjer och efterlevnad

Riktlinjerna följs upp av ledningsgruppen och vid behov av förändring genomförs samverkan/förhandling med personalklubben. Oftast sker detta i den lokala samverkansgruppen där parterna är representerade. Visions plan för lika rättigheter och skyldigheter inkluderar mångfald och jämställdhet. Diskriminering ska motverkas och förebyggas, och strategin är att införa verktyg för systematiskt och aktivt arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagstiftningen.

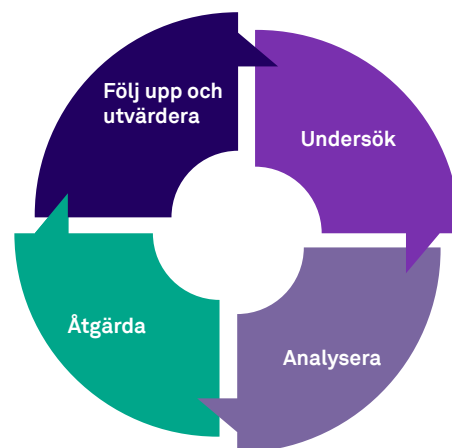
## Resultat av riktlinjer med mera

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 utveckling av medarbetare och chefer. Planeringen av detta sker främst i utvecklingssamtalen men också under resten av året, då behov av insatser uppkommer av olika skäl. Vissa kompetensutvecklande insatser som berör hela grupper, till exempel ombudsmän, sker på gemensam nationell nivå och planeras av personalfunktionen tillsammans med berörda medarbetare och funktioner. Vision genomför även lönekartläggning varje år i en partsgemensam grupp. Gruppen påtalar vilka personalgrupper som Vision måste prioritera för att få gruppen mer jämställd vid kommande rekryteringar. Som en del av introduktionen av nyanställda ingår en intern utbildning i jämställdhet och mångfald.



## Krav på aktiva åtgärder



▶ 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 – utan arbetet ska vara en ständigt pågående process. Arbetsgivarens främjande och förebyggande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter ska omfatta de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.



Som ett led i kansliorganisationens arbete med aktiva åtgärder, skickades i början av 2019 en enkät ut där Visions anställda fick beskriva sina upplevelser kopplat till diskrimineringsgrunder och de områden som ska undersökas enligt diskrimineringslagen.

**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 ett första steg:**

- ▶ I arbetet med mångfald och inkludering är det viktigt att högsta ledningen har samsyn i nyttan av att arbeta med frågan. Ledningsgruppen genomförde därför en workshop kring mångfald och inkludering. Workshopen leddes av extern expertis.
- ▶ På det nystartade chefsforumet ska alla chefer under 2020 diskutera och arbeta med begreppet "en arbetsplats för alla". Vad betyder det för oss? Hur kan vi stötta varandra som chefer i att leda mångfald?
- ▶ Under 2020 erbjuds alla medarbetare ökad kunskap om synliga och dolda funktionsnedsättningar.

## Ledarskap

I samband med projektet Framtidens arbetsplats har kartlagts hur medarbetarna ser på ledarskapet på Vision. Det har genererat olika insatser och under 2019 har stort fokus legat på just ledarskap. Alla medarbetare som anställdts till och med 2018, har gått en utbildning för att ges bättre förutsättningar för självledarskap. Ett nytt chefsforum där alla chefer deltar har sjuvänt. Syftet med dessa träffar är att systematiskt jobba med ledarskapet för att gå "from Good to Great".

## Risker

Det finns risk att Vision inte klarar av att öka mångfalden i önskad utsträckning eller att medarbetare känner sig utsatta för kränkande särbehandling. Genom det påbörjade arbetet med aktiva åtgärder, kan Vision än mer systematiskt arbeta med och utveckla dessa områden. En annan risk är att tjänstepersoner eller förtroendevalda för Vision inte lever 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.

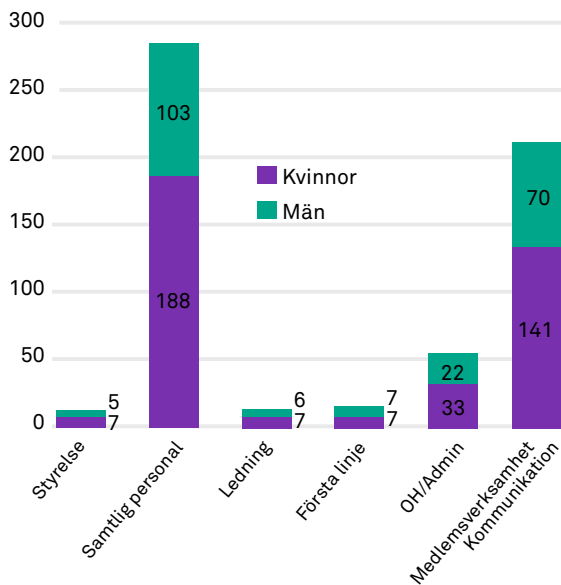
## Nyckeltal

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

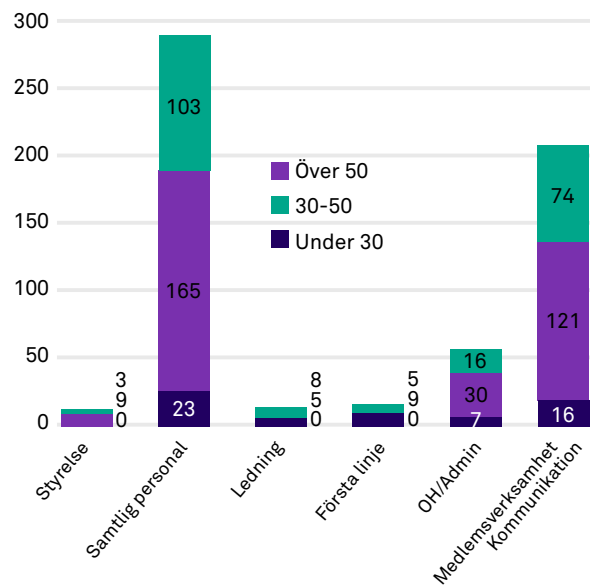
Det är en utmaning att föreslå en förbundsstyrelse där alla perspektiv kring yrke, mångfald, geografi, ålder och kön är tillvaratagna. I förbundsstyrelsen finns inga personer under 30 år. I diagrammen nedan framgår köns- och åldersfördelning i Visions ledningsorgan och personal 2019. Sedan 2017 har förbundsstyrelsens sammansättning med avseende på kön inte förändrats nämnvärt, sex kvinnor och sju män under 2017 respektive sju kvinnor och fem män under 2018 och 2019. När vi tittar på organisationens samtliga anställda kan vi konstatera att andelen kvinnor blivit lägre under de senast tre åren. 2017 var andelen kvinnor 68 procent, 2018 var det 67 procent och 2019 slutade procenten på 65 procent. Gällande könsfördelning ser vi behov av att anställa fler män, framför allt i de administrativa rollerna.

Gällande åldersfördelning för organisationens samtliga anställda är skillnaderna små, andelen anställda under 30 år uppgick till tolv procent under 2017 och 2018, under 2019 gick andelen under 30 år ner till åtta procent. Ålderskategorin 30 till 50 år har ökat något under den aktuella perioden. År 2017 och 2018 låg den på 51 procent och under 2019 har den ökat till 57 procent. Andel anställda över 50 år var 41 procent år 2017 och 2018 för att gå ner till 36 procent under 2019.

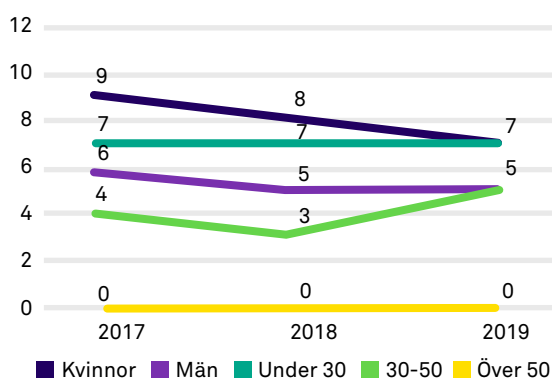
#### Könsfördelning ledningsorgan och personal



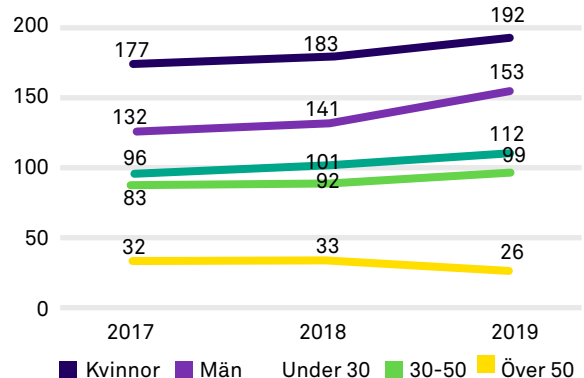
#### Åldersfördelning ledningsorgan och personal



#### Styrelsens sammansättning 2017-2019



#### Personalens sammansättning 2017-2019



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

Utvecklingssamtal är ett strukturerat årligen återkommande samtal mellan medarbetare och chef, som omfattar 100 procent av alla anställda. Utvecklingssamtalet är framåtsyftande 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 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. 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, skulle det åtgärdas omedelbart.

Lönekartläggningen 2019 är senarelagd till våren 2020, då vi för närvarande värderar om alla befattningar.

Lönesamtalet har fokus på det som har varit, till skillnad från medarbetarsamtalet som har fokus på framtid.

#### Lönestatistik 2019

	Antal	%	Löneandel	Anställningstid	Medelålder
<b>Kvinnor</b>	162	66	63	9	46
<b>Män</b>	85	34	37	10	47
<b>Totalt</b>	<b>247</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>46</b>

# 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. Rätten att organisera sig fackligt är dock inte självklar i många av världens länder.

## 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 att det 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-skattbevis, ha en miljöpolicy och ett aktivt miljöarbete. Vision kräver även att leverantörerna uppfyller de krav som ställs på löne- och anställningsvillkor som allmänt gäller för arbete i branschen på den ort där arbetet ska utföras. Utländska leverantörer ska vid eventuell upphandling respektera de grundläggande ILO-konventionerna och i relevanta fall även EU-ESS regler. För att kontrollera att policyn följs använder Vision sig av en blankett där leverantörer får intyga att de följer riktlinjerna. 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



## 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

att följa upp att de etiska kriterierna efterlevs genomför en extern part en screening av portföljen en gång per år. Samma genomlysningprocess sker även proaktivt de gånger Vision överväger nyinvesteringar.

## Resultat av riktlinjer

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

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

## Risker

Det finns risk att leverantörer inte följer Visions riktlinjer, och exempelvis inte har 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, samt att vi brister i uppföljningen. Risken att inom vissa branscher inte hitta leverantörer med tillräckligt god kvalitet, hanteras genom att Vision uppmanar och vägleder leverantörer som vill skaffa kollektivavtal. Denna process behöver förtydligas inom Vision.


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

## Möjligheter

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

## Nyckeltal

Den andel av Visions totala värdepappersinnehav som står i strid med Visions kriterier för hållbarhet och ansvar i kapitalförvaltningen bedömdes 2019 att uppgå till 0,9 procent. Det var en ökning jämfört med 2018 där motsvarande andel var 0,64 procent. Denna ökning beror på en skärpning av kriteriet för fossila bränslen vilket har lett till antal bolag som inte uppfyller kraven har ökat. 20 stycken bolag är identifierade för kriteriet om fossila bränslen.



Om leverantören  
inte följer kraven,  
ska Vision byta  
leverantör.

## Visions internationella samarbete

- ▶ Vision verkar för ett schyst arbetsliv. Inte bara i Sverige utan i hela världen. Genom sina medlemsavgifter stödjer Visions medlemmar olika projekt för att hjälpa våra systerfackförbund att kämpa för mänskliga rättigheter även i andra länder.
- ▶ I Sverige är det en självklarhet att få vara med i facket. Men i en del andra länder förföljs, fängslas och till och med dödas människor, på grund av sitt fackliga engagemang. Vision stödjer därför fackförbund för offentliganställda i andra länder genom ekonomisk hjälp, utbildning och rådgivning. Det är vårt sätt att bidra till schysta villkor för människor i hela världen. Samtidigt får vi lära oss mycket av våra kollegor i andra länder i ett ömsesidigt utbyte.
- ▶ Under 2019 har Vision varit delaktig i sex fackliga utvecklingsprojekt i Honduras, Paraguay, eSwatini (fd Swaziland) och Egypten samt ett klimat- och migrantprojekt tillsammans med de andra svenska förbunden. Året var det sista av två i projektperioden som har förlängts till 2022.

Att vara en Fair Union innebär att vi jobbar för ett schyst arbetsliv i hela världen. Våra medlemmar är med och finansierar olika projekt där vi stöttar fackförbund som kämpar för rätten att organisera sig och rätten till bra arbetsvillkor. Genom sitt medlemskap i Vision är medlemmarna med och bidrar till en bättre värld.

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 klimatförändringarna 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.

## 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.

**”Alla jobb, nya som gamla, ska vara gröna med anständiga villkor”**



Vid mötet i Lima, Peru, möttes fackförbund från olika delar av Latinamerika för att diskutera hur klimatförändringarna slår mot arbetare i den offentliga sektorn och hur facken kan stötta för en fungerande välfärd.

## Klimatprojektet

Lika globalt som klimatförändringarna är även det fackliga samarbetet. Sen 2017 har Vision, tillsammans med Kommunal och Akademikerförbundet SSR, stöttat ett klimatprojekt som syftar till att stärka fackförbund till att delta i genomförandet av Parisavtalet och Agenda 2030 klimatmål. Projektet inkluderar flera länder där negativa effekter av klimatförändringar redan är synliga. Förbund deltar från Kenya, Zambia, Tunisien, Jamaica och Peru.

Samtliga länder som deltar i projektet har skrivit under en nationell handlingsplan som handlar om minskad global uppvärmning. Projektet vill lyfta fackförbund och anställda i offentlig sektor så att de förstår vikten av att handlingsplanen blir verklighet. Det är mycket som ska göras och viktigt att fackförbunden är en aktiv del i genomförandet.

2018 antog Peru som första land i Amerika (Nord- och Sydamerika) en lag om klimatförändring baserad på landets åtaganden inom Parisavtalet som trädde i kraft 2016. Enligt lagen ska civilsamhället rådfrågas i beslut gällande klimatförändringar. Dock har fackförbund inom offentlig sektor inte fått ingå i denna rådfrågning. Under sensommaren 2019 bestämde sig fackförbunden i Peru för att driva på för att ingå i beslutsfattandet. Inom ramen för klimatprojektet ska fackförbunden i Peru nu öka medvetenheten bland medlemmarna om klimatförändringar, och arbeta för möjligheten att delta i beslutsfattande organ enligt den nya lagen.

**Inom ramen  
för klimatprojektet  
ska fackförbunden i  
Peru nu öka med-  
vetenheten bland  
medlemmarna.**

# Motverkande av korrruption

## Riktlinjer

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

## Beskrivning av hållbarhetsfrågan

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

## Riktlinjer och efterlevnad

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

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

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





## **Riktlinjer för uthyrning av lägenheter i Visions fastigheter**

Vision äger ett antal hyresfastigheter i centrala Stockholm där en del lägenheter används som övernattningslägenheter åt styrelse och personal, och övriga lägenheter går till Stockholms stads bostadsförmedling. I riktlinjerna klargörs att anställda som flyttar till Stockholm på grund av arbetet och som är i behov av en lägenhet, har möjlighet att få hyra en lägenhet av Vision i två år. Under den tiden förväntas den anställde skaffa eget boende i Stockholm.

Anställda som bor i Stockholm har också möjlighet att ansöka om en tillfällig lägenhet (max 1 år), om särskilda personliga skäl föreligger.

## **Resultat av riktlinjer**

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

## **Risker**

Risker med upphandling och inköp är jäv och ekonomiskt intresse mellan den som förhandlar och skriver avtal. Det finns också en risk för 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 anti-korruption utanför den egna verksamheten. Den egna verksamhetens konsekvenser i frågan antikorruption 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 planet, 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 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 en organisation med relativt begränsad miljöpåverkan. Samtidigt är miljöfrågorna en profilfråga för organisationen, och det är viktigt att vi själva ”lever som vi lär” när vi lyfter Agenda 2030 och hållbar utveckling i olika sammanhang. Miljöpåverkan är även en viktig del inom förvaltningen av Visions fastighets- och kapitalinnehav. 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 miljödiplomerings ingår från och med år 2018 att alla avvikelser från gällande riktlinjer inom miljöområdet ska följas upp och rapporteras in av ansvarig chef.

## Gröna avtal

- ▶ Under år 2020 kommer de största kollektivavtalen som berör Visions medlemmar att förhandlas om. Ett förberedande arbete startade redan under 2019 och i december lämnade förhandlingsparterna över sina yrkanden, det vill säga krav, som man vill föra fram i förhandlingarna. Visions yrkanden handlar 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. Vision önskar i sitt yrkande att parterna gemensamt inspirerar till implementeringen av agenda 2030 och uppmanar till tecknande av gröna avtal

## Erfarenhet, kunskap och kommunikation

Visions viktigaste påverkan på miljöfrågorna finns enligt vår miljöutredning inom "erfarenhet, kunskap och kommunikation", och vi har en viktig roll som påverkansaktör. Under 2019 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.

För Visions anställda hölls under 2019 endast ett utbildningstillfälle med allmän miljökunskap, då utbildningskonceptet för närvarande ses över. Totalt fick 19 anställda under 3 timmar en utbildning i allmän miljökunskap, hur Vision arbetar med miljöfrågor och vad som förväntas av dem som anställda i Vision gällande miljöfrågorna. 80 % av alla nuvarande tillsvidareanställda har utbildats inom miljökunskap (253 tillsvidareanställda varav 202 har gått utbildningen).

## Material/inköp

### **Riktlinjer och efterlevnad**

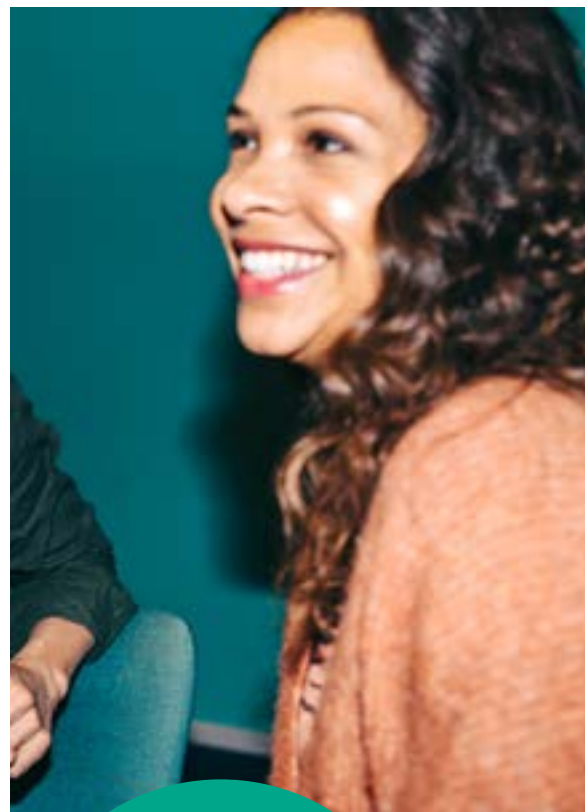
I Visions blankett med krav på leverantörer, och i riktlinjer för inköp och upphandling av varor och tjänster ingår kravet att leverantören har en miljöpolicy och ett aktivt miljöarbete. Ekonomienheten hanterar registrering av underskrivna blanketter så att det kan följas i systemet vilka leverantörer som skrivit under blanketten. Den/de personer som tecknat avtal med respektive leverantör har ansvaret för att policyn efterlevs.

Under år 2019 anlätades 1307 olika leverantörer, allt från ett enstaka inköp till upphandlade leverantörer. Av 1307 leverantörer uppger 288 att de uppfyller kraven. Det ligger på 22 procent för 2019 och 21 procent för 2018, vilket är en liten ökning. Väldigt många har inte svarat. Uppföljningen av krav på leverantörerna är brådskande för organisationen att arbeta vidare med.

Vid inköp och upphandling ska Vision välja produkter och tjänster som tar miljömässig, social och etisk hänsyn. I första hand ska Fairtrademärkta 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 sett jobbar Vision förebyggande med denna fråga, det vill säga att hålla policyn för inköp och upphandling känd inom kansliet. Det ingår bland annat i introduktionen av nya medarbetare att de ska gå igenom Visions policy och riktlinjer på olika områden. Om någon i organisationen uppmärksammar att produkter som inte uppfyller kraven köps in, påtalas detta och åtgärdas inför kommande inköp. Kansliet har inget centralt upphandlingsstöd. Den enhet som köper in varan/tjänsten ansvarar för att upphandling skett i enlighet med riktlinjerna.

### **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.



**Totalt fick 19 anställda under 3 timmar en utbildning i allmän miljökunskap.**

## 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, vilket innebär en risk att vi ibland behöver nöja oss med sämre kvalitet på produkter eller tjänster. Ytterligare en risk är att medarbetare inom organisationen inte känner till vår policy, och att inköp därför sker som inte följer policyn. Inköp och upphandlingar sker i en stor del av organisationen och en risk är att vi inte har ett centralt stöd i dessa processer. Det kan leda till att kostnadsnivå och kvalitet i avtalen kan bli försämrade samt kan 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


### Riktlinjer och efterlevnad

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

Riktlinjerna gäller för medlemmar, förtroendevalda och anställda. Resor ska endast göras om det följer av uppdraget och om alternativ till resan (till exempel Skypemöte, videokonferens eller telefon) inte är möjligt. De resor vi gör ska skapa rätt förutsättningar för verksamheten och ge en bra balans mellan arbete och fritid. I policyn finns val av färdmedel definierade för resor mellan olika städer såväl som lokalresor. Flyg är endast aktuellt om resan är längre än 500 km. 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. Under 2019 har en uppdatering av reseriktlinjerna pågått.

Maten är bland de viktigaste vardagsvalen vi kan göra för klimatet. Vision erbjuder därför ett Schyst matbord när vi träffas på konferenser och utbildningar. Genom vårt Schysta matbord försöker vi påverka och underlätta för våra medlemmar och tjänstepersoner att för klimatets skull äta mindre kött. Policyn innebär att:

- ▶ En av måltiderna ska vara vegetarisk för alla om konferensen är längre än en dag.
- ▶ Bordsvatten som serveras ska vara kranvatten, aldrig flaskvatten.
- ▶ Om det serveras fisk får den inte ha rött ljus i Världsnaturfondens Fiskguide.
- ▶ Fairtrade-märkt kaffe och te ska efterfrågas. Ekologisk frukt ska efterfrågas.
- ▶ Vi har även tagit fram en FAQ som beskriver varför det är bra för miljön att äta mer vegetariskt.



Vision kan påverka leverantörer i Sverige att skaffa kollektivavtal och skapa bättre villkor för sina anställda.

## Visions klimatfotavtryck

Som ett led 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.

**Vi har sedan 2009 mätt och klimatkompenserat för utsläppen orsakade av tjänsteresor med flyg.**

## Klimatkompensation

I den allmänna samhällsdebatten förekommer kritik av klimatkompensation. Man 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, policys 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 först stegen tagits för att ta fram en koldioxidbudget i enlighet med Parisavtalet. Projekten som vi kompenserar i efterlever vidare

Fairtrades kriterier kring lokalt ägandeskap över projekt och krediter, kapacitetsbyggande samt transparent prissättning.

Läs mer på [www.fairtrade.net/product/carbon-credits](http://www.fairtrade.net/product/carbon-credits)



## 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 miljötank.

Schyst matbord används varje gång en tjänsteperson i förbundet eller en förtroendevald i organisationen anordnar event och träffar. Varje konferensställe som används får intyga att kraven från Schyst matbord uppfylls innan de anlitas. I de fall det inte följs väljer Vision att påpeka detta och avsluta samarbetet med respektive konferensställe, restaurang eller annan verksamhet som påverkas. Policyn har bidragit till att det äts mer vegetariskt i förbundet. Flera av centren samt studentverksamheten har tagit beslut att bjuda på vegetarisk kost i ännu högre utsträckning än enligt policyn.

## Risker

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

## Möjligheter

Genom att mäta allt fler av våra utsläpp och bryta ner dem på olika delar i verksamheten, kommer vi lättare kunna visualisera vilka förändringar som behöver göras. Kombinerat med en plan för utsläppsminskningar/koldioxidbudget kan arbetet få riktning. Genom att satsa på digitala mötesalternativ, kan Vision ännu mer minska utsläppen från flyg, bil och andra transporter. Vi kan även utöka vår resepolicy så att tåg gäller istället för flyg på resor även överstigande 500 km. 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 komma, om de antas, att bidra till mindre miljö- och klimatpåverkan på jobbet för Visions 199 000 medlemmar. Ytterligare en möjlighet är att fortsätta bidra till minskad köttkonsumtion i samhället genom att sluta bjuda på kött överhuvudtaget inom förbundets hela verksamhet. Detta skulle bidra till både mindre koldioxidutsläpp, och en minskad efterfrågan på kött hos våra leverantörer som i sin tur skulle bli än bättre på att laga vegetarisk mat. Om fler medlemmar började läsa medlemstidningen digitalt, skulle också miljövinster kunna göras.

Vi kan även utöka vår resepolicy så att tåg gäller istället för flyg på resor även överstigande 500 km.

## Nyckeltal

År 2019 var Visions klimatfotavtryck 1470 ton CO<sub>2</sub>e. De områden vi mätte var: energiförbrukning, fjärrvärme, resor (med tåg, flyg samt bil och våra mobila center), påverkan av mat, utskrifter, avfall samt tryck av våra tidningar Tidningen Vision och Chefen i Fokus. Vi började också mäta avtrycket från datorer och telefoner. År 2018 var Visions avtryck lägre, 1329 ton CO<sub>2</sub>e.

Visions utsläpp från resor med flyg som understeg 500 kilometer år 2019 var 49,5 ton CO<sub>2</sub>e (167 142 km). Detta innefattar resor gjorda av kanslianställda, förtroendevalda och styrelse. År 2018 var siffran 46 ton CO<sub>2</sub>e, och året därefter 55 ton CO<sub>2</sub>e. Att siffran 2019 trots ökat antal digitala möten ändå översteg föregående års siffra, beror på den utbildningssatsning som gjordes, där kanslipersonal från hela landet samt ledningsgruppen träffades fysiskt i Stockholm vid fem respektive tio dagar under året.

## Förändrade mötesformer med syfte att minska Visions avtryck

► Under 2019 började Vision arbeta allt mer med digitala möten. För första gången hade vi ett helt digitalt årsmöte, som blev en riktig succé! 234 personer deltog i mötet och genom att träffas helt digitalt minimerades koldioxidutsläppen för resor, lokaler och kost. På mötet använde vi systemet VotelT, en ideell förening för organisationer som vill arbeta för mer och bättre digitala möten.

► Under året genomfördes också HÖK-forum helt digitalt. På

HÖK-forum samlas förtroendevalda och diskuterar vilka yrkanden som ska läggas i den kommande avtalsrörelsen för kommuner, regioner och bolag i avtalsområde HÖK. Dessa brukar vara fysiska möten i sju regioner, och var nu för första gången helt digitala. Deltagarna kunde både se presentationer och delta i gruppsamtal i olika digitala rum. På HÖK-forum använde vi oss av ett videomötesystem, vilket gjorde att vi både kunde se och

prata med varandra utan att behöva resa. Vid några tillfällen uppstod tekniska problem som skapade viss frustration. Många förtroendevalda fick väldigt fin hjälp av varandra. Fler och fler förtroendevalda blir vana vid olika typer av digitala verktyg, och många uppskattar möjligheten att kunna fokusera på det lokalfackliga och inte behöva resa iväg.

► Vi kommer att fortsatt utveckla möjligheterna till digitala möten som komplement till fysiska träffar.

## Energi

### Riktlinjer och efterlevnad

I Visions miljöpolicy står: ”Vi strävar efter att minska vår energi-användning. Vi strävar efter att använda el från förnyelsebara energikällor”. Visions resurscenter är placerat i Stockholm på Kungsgatan 28 i en fastighet som Vision äger. Resurscentret delar lokaler med Stockholmscentret. Övriga center ute i landet är placerade i: Malmö, Göteborg, Linköping, Västerås, Sundsvall och Luleå och dessa verksamheter sitter i hyrda lokaler.

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

### Resultat av riktlinjer

Samtliga center samt förbundshuset i Stockholm har el-energi som är märkt Bra Miljöval eller grön energi. Under 2019 har förbundshuset evakuerats och renoveringen av förbundshuset i Stockholm inlett. Två externa miljökonstuler ingår i projekteringsgruppen för att säkerställa en miljömässigt varsam renovering, samt så småningom ett energieffektivt och miljömässigt hållbart nytt förbundshus. Samma process genomförs på de center som flyttar till/renoverar befintliga lokaler de närmaste åren.

Vi har under året bytt till energiglas i fyra hyresfastigheter vilket ger oss förutsättningar att minska energiförbrukningen kommande år. Andra energibesparande åtgärder är installation av värmepumpar i fritidshusen på Öland.

### Risker

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

### Möjligheter

Det kommer hela tiden nya sätt att spara in på sin elförbrukning. Det gäller att Vision följer teknikutvecklingen och att vi 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.

## Avfall

### Riktlinjer och efterlevnad

Vision har ett aktivt avfallshanteringsarbete, som fortsatt under den tillfälliga evakueringen av förbundshuset. Våra förutsättningar att avfallssortera ser olika ut beroende på om Vision äger fastigheten eller om vi är inhyrda hyresgäster. Hur vi sorterar inom verksamheten följs upp årligen.

Gällande de fastigheter som Vision äger ser förutsättningarna också olika ut. Driften av upphämtning av sopor ligger utlagd på entreprenad där transporten sker med liten dieselsbil, Visions in-

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

(ur Visions miljöpolicy).



**Den största risken är att anställda inte sorterar rätt, eller upplever sig inte ha tid att ta reda på var de olika förpackningarna ska sorteras.**

köpspolicy gäller. Källsorteringen vid stugorna följer de regler som gäller i respektive område

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

## Resultat av riktlinjer

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

## Risker

Den största risken är att anställda inte sorterar rätt, eller upplever sig inte ha tid att ta reda på var de olika förpackningarna ska sorteras.

I hela samhället finns en föreställning om att sortering är komplicerat och kanske inte ens leder någonstans. En risk kan vara att anställda på Vision har denna syn och det är viktigt att kontinuerligt utbilda på området. Om vi sorterar i fel kärl finns en risk att Vision kan få betala straffavgift för det.

## Möjligheter

Under kravställandet av nya lokaler för center är avfallssortering ett område. En stor vinst gällande avfall skulle även komma om personalen i större utsträckning än idag gick ut och åt lunch istället för att köpa med sig mat och äta på kontoret. Det skulle bidra till mindre engångsförpackningar och sopor för Vision.



# Sammanfattning

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

Hållbarhet är självklart en facklig fråga. Vision vill bidra till en hållbar värld, och ställer höga krav på oss själva, våra samarbetspartners och intressenter.

Redan 2008 genomfördes vår första miljöutredning, som uppdateras årligen. Utredningen avgör inom vilka miljöområden Vision har störst påverkan, och var det är prioriterat att utforma miljömål.

Inför Vision tredje hållbarhetsredovisning har vi genomfört en gedigen intressentdialog som naturligtvis ska fortsätta framöver. Vi redovisar tre nya nyckeltal enligt GRI, vilket gör det lättare att jämföra olika organisationer med varandra, och för oss att arbeta systematiskt. Vår ambition är att kontinuerligt utöka antalet nyckeltal.

Under 2017 påbörjades utvecklingsprojektet ”Framtidens arbetsplats” som berör både Visions förbundshus och center ute i landet. Det är självklart att detta projekt jobbar med hållbarhet ur ett ekonomiskt, socialt och miljömässigt perspektiv.

Under år 2020 kommer de största kollektivavtalen som berör Visions medlemmar att förhandlas om. Visions yrkanden handlar om hållbarhet, både för klimat och för medarbetare. Vision önskar i sitt yrkande att parterna gemensamt inspirerar till implementeringen av Agenda 2030 och uppmuntrar till tecknande av gröna avtal.

Bildandet av ett svenskt Ethical Trading Initiative (ETI) i slutet av 2019 innebär ett gemensamt krafttag för schysta villkor i världshandeln. Vision ingår som medlem i ETI.

Vi behöver fortsätta arbeta med hållbarhetsfrågorna - internt i kansliorganisationen, utåt för att sprida och inspirera våra medlemmar och förtroendevalda i hela landet, och externt mot intressenter och omvärld.

Vårt klimat har alltid förändrats över tid, men de stora och allvarliga konsekvenser av förändringarna som vi idag ser över världen, handlar om människans sätt att leva och organisera vår värld. Att fackföreningsrörelsen gör vad vi förmår för att stävja de temperaturökningar vi går emot är viktigt. Likaså att vi rustar medlemmarna för en förändrad arbetsmarknad.

Vision och hela fackföreningsrörelsen har en viktig roll att spela för att uppnå målen inom Agenda 2030 – världens gemensamma handlingsplan för hållbar utveckling.

Vision ger medlemmarna verktyg att påverka på sin arbetsplats, stöd för att påverka, diskussionsforum och vi yrkar på gröna avtal i avtalsrörelsen 2020.



# Revisorns yttrande

## Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till förbundsmötet i Vision, organisationsnummer 802001-8019.

### Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2019 på sidorna 26-57 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

### Granskningens inriktning och omfattning

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

### Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den     april 2020

---

Thomas Lönnström  
*Auktoriserad revisor*

**Påskrifter har skett digitalt pga covid-19.  
Revisor Thomas Lönnström har godkänt denna Visions årsrapport 2019**

# Årsredovisning

- ▶ 2019
- ▶ Vision
- ▶ Organisationsnummer  
802001-8019

## Innehåll

Förvaltningsberättelse	60
Resultaträkning	64
Balansräkning	65
Kassaflödesanalys	67
Eget kapital	68
Upplysningar enskilda poster	69
Underskrifter	81



# Förvaltningsberättelse

Styrelsen för Vision organisationsnummer 802001-8019, med säte i Stockholms kommun, Stockholms län, får härmed avge följande årsredovisning för år 2019.

## Förvaltningsberättelse

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

### Allmänt om verksamheten och medlemsutvecklingen

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

Visions förbundsmöte, som normalt hålls vartannat år, är Visions högsta beslutande organ. Det var inget förbundsmötesår under 2019, men för första gången genomfördes ett digitalt årsmöte. Det var ett högt engagemang under det digitala årsmötet och formen fungerade gällande fattandet av beslut.

Under året har ett antal mindre kollektivavtal förhandlats om med respektive motpart samtidigt som tillsvidareavtalen genomgått årliga översyner. En principöverenskommelse om ett nytt omställningsavtal med Sveriges Kommuner och Regioner har tecknats.

Visions lokala organisation, 275 (277) avdelningar och 293 (317) 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 56,8 (54,5) Mkr vilka har använts till facklig verksamhet.

Vision växer för nionde året i rad. Under 2019 valde över 23 000 personer att gå med i Vision. Totalt antal medlemmar i Vision var vid utgången av året 198 975 stycken jämfört med 197 336 stycken år 2018 vilket innebär en ökning om 0,8 procent.

Under 2019 var ökningen av yrkesverksamma medlemmar 1 141 stycken och antalet yrkesverksamma medlemmar uppgick vid årsskiftet till 139 602 stycken. Vid årsskiftet uppgick antalet studentmedlemmar till 18 840 stycken vilket är en minskning med 41 stycken. Antalet pensionärsmedlemmar har ökat med 545 medlemmar och var vid årsskiftet 40 533 stycken.

### 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 2019

Visions mål är att vara starka på arbetsmarknaden och genom den styrkan åstadkomma resultat för medlemmarna. Ett viktigt mål är därför att vara ett växande förbund och 2019 sattes rekryteringsmålet till 1 900 nya medlemmar per månad. Visions medlemslöfte är att den som är medlem ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

På Visions förbundsmöte i Malmö hösten 2016 beslutades om fem hjärtefrågor, som också under 2019 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.

## 2019 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 2019. Mer information finns också i verksamhetsberättelsen.

### Påverkansarbete/hjärtefrågor

Vision har under nio år i rad växt i medlemsantal, vilket innebär att vi också växer i styrka, både lokalt på arbetsplatserna och nationellt. Under 2019 har Vision haft en stark närvaro på arbetsplatser, lärosäten, sociala medier och även genom en fortsättning av 2018 års TV-kampanj "Gör ditt jobb till din dröm". Hundratals orter har också besöks av Visions husbil - Visions mobila center. På Visions rekryteringsdag och rekryteringsgala har erfarenheter bytts och på rekryteringsgalan har vi uppmärksammat avdelningar, klubbar och stift i olika storlekar som har lyckats bäst med att rekrytera nya medlemmar under 2019.

### Medlemsservice

Under 2019 hade Vision Direkt ca 85 000 kontakter. Huvuddelen av frågorna kom från medlemmar, men även många förtroendevalda hörde av sig för att få stöd i sitt fackliga arbete. Vision Direkt svarade också för rådgivningen för Chef Direkt med ca 2 000 kontakter från chefsmedlemmar. Många medlemmar har också fått hjälp med frågor om sitt medlemskap via medlemsenheten som hanterade ca 75 000 kontakter och ärenden under 2019.

Vision erbjuder kortare och längre fysiska utbildningar, kurser, seminarier och e-utbildningar till medlemmar och förtroendevalda. Under året har vi genomfört 117 fysiska utbildningstillfällen varav 25 webbseminarier med totalt 1 628 deltagare. 3 583 medlemmar och förtroendevalda har deltagit i någon av våra e-utbildningar. Fortsatta steg i utvecklingen av formerna för digital utbildning och blandade upplägg har skett under året.

### 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 Chefen i fokus fyra gånger per år. Inriktningen är att ge medlemmarna fördjupade reportage om relevanta frågor och där medlemmar och deras verksamhet lyfts fram.

Vision fortsätter också att utöka och intensifiera arbetet med närvaro i sociala medier, eftersom det är där våra medlemmar och potentiella medlemmar finns. Engagemanget på Visions konton i sociala medier har fortsatt att öka stort under 2019. 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](http://www.vision.se).

### Förväntningar avseende den framtida utvecklingen

Vision för landets största dialog för ett mänskligare arbetsliv med mål att vända trenden med de stressrelaterade sjukskrivningarna. Till år 2020 vill vi halvera antalet nya sjukskrivningar till följd av stress. Vi fortsätter också

att stötta rekryteringsarbetet i hela Vision och vi förväntar oss att vi även fortsättningsvis ska växa i antal medlemmar och i facklig styrka. Tillsammans ska medlemmarna inom Vision hitta de bästa lösningarna och sätta tonen för framtidens arbetsliv.

### **Finansiella instrument**

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

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

### **Ekonomi**

Medlemsavgifterna ökade med 14 872 tkr till totalt 389 116 tkr (374 244 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 2019 har verksamhetens kostnader ökat jämfört med föregående år. Främsta anledningen är det fortsatta arbetet med Framtidens arbetsplats, vilket bland annat inneburit att kostnader hänförliga till utrangering inför ombyggnation av förbundshuset belastar 2019 års resultat.

Under 2019 har en fastighet sålts som gav en positiv resultateffekt på 164 454 tkr,

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 och uttag krävs också för att betala skatt. På grund av dessa uttag samt att omallokeringar har skett i portföljen så har ett flertal realisationsvinster tagits fram, se not 11.

### **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. På grund av att fler medlemmar använder försäkringen har kostnaderna i försäkringen ökat under året. En extra premiebetalning har därför skett med 11 Mkr under 2019. Buffertfonden var 9,8 (9,3) Mkr vid årets slut.

## Flerårsöversikt

Belopp i tkr	2019	2018	2017	2016	2015
Intäkter	396 675	386 314	370 700	358 594	360 622
Årets resultat	108 902	20 231	129 406	63 563	114 128
Eget kapital	1 842 785	1 733 882	1 713 652	1 584 246	1 520 682
Antal yrkesverks. medlemmar	139 602	138 468	137 082	133 752	127 941
Soliditet	79%	78%	77%	77%	76%

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 1 842 784 tkr varav 1 471 951 tkr avser ändamålsbestämda medel.

Årets balanserade medel uppgår till 261 931 628 kr och årets resultat uppgår till 108 901 405 kr.

Enligt förbundsmötets beslut 2016 görs ingen avsättning till konfliktfonden för år 2019.

Styrelsen föreslår förbundsmötet besluta att:

108 901 764 kr	avsätts till överskotts-/budgetfond avseende 2019 års vinstmedel
261 931 628 kr	balanseras i ny räkning
<b>370 833 392 kr</b>	

## Resultaträkning

Belopp i tkr	Not	2019	2018
<b>Verksamhetens intäkter</b>	2		
Medlemsavgifter		389 116	374 244
Hysesintäkter från rörelsefastigheter	3	2 767	6 212
Övriga intäkter och externa bidrag		4 792	5 858
Summa verksamhetens intäkter		<b>396 675</b>	<b>386 314</b>
<b>Verksamhetens kostnader</b>	4		
Kostnader från rörelsefastigheter	3	-8 553	-14 942
Externa kostnader		-235 625	-218 253
Personalkostnader	5	-235 826	-216 835
Avskrivningar immateriella anläggningstillg.	6	-8 162	-8 162
Avskrivningar byggnader som är rörelsefastigheter	7	-1 599	-5 496
Avskrivningar inventarier	8	-2 788	-2 840
Övriga rörelsekostnader	9	-38 146	0
Summa verksamhetens kostnader		<b>-530 699</b>	<b>-466 528</b>
<b>Resultat från den löpande verksamheten</b>		<b>-134 024</b>	<b>-80 214</b>
<b>Resultat från förbundets kapitalplaceringar</b>			
<i>Resultat från fastighetsförvaltningen</i>			
Hysesintäkter från näringsfastigheter		37 757	39 055
Fastighetskostnader från näringsfastigheter		-21 188	-20 643
Realisationsvinst vid försäljning av anläggningstillgång	10	164 454	0
Avskrivningar byggnader som är näringsfastigheter	7	-3 361	-3 680
<i>Fastighetsförvaltningens resultat</i>		<b>177 662</b>	<b>14 732</b>
<i>Resultat från finansiella poster</i>			
Värdepappersförvaltning	11	160 690	139 279
Ränta Visions pensionsstiftelse		-71 013	-1 914
<b>Summa resultat från förbundets kapitalplaceringar</b>		<b>267 339</b>	<b>152 096</b>
<b>Resultat före bokslutsdispositioner</b>		<b>133 315</b>	<b>71 882</b>
<b>Bokslutsdispositioner</b>			
Förändring av periodiseringsfond	12	-9 300	-22 136
<b>Resultat före skatt</b>		<b>124 015</b>	<b>49 746</b>
Skatt	13	-15 113	-29 516
<b>Årets resultat</b>		<b>108 902</b>	<b>20 230</b>



## Balansräkning

Belopp i tkr	Not	2019-12-31	2018-12-31
<b>Tillgångar</b>			
<b>Anläggningstillgångar</b>			
<b>Immateriella anläggningstillgångar</b>			
Balanserade utgifter verksamhetssystem	6	12 780	20 942
Summa immateriella anläggningstillgångar		12 780	20 942
<b>Materiella anläggningstillgångar</b>			
Byggnader och mark	7	204 293	243 902
Inventarier	8	5 011	4 490
Summa materiella anläggningstillgångar		209 304	248 392
<b>Finansiella anläggningstillgångar</b>			
Långfristiga värdepappersinnehav	14	2 260 556	2 076 940
Summa finansiella anläggningstillgångar		2 260 556	2 076 940
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		<b>2 482 640</b>	<b>2 346 274</b>
<b>Omsättningstillgångar</b>			
<b>Kortfristiga fordringar</b>			
Fordran medlemsavgifter		15 677	15 604
Kundfordringar		679	869
Skattefordran		11 221	0
Övriga fordringar	15	4 086	39 592
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	16	12 357	8 456
Summa kortfristiga fordringar		44 020	64 521
<b>Kortfristiga placeringar</b>	17	<b>12 320</b>	<b>10 630</b>
<b>Kassa och bank</b>		<b>55 848</b>	<b>45 808</b>
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		<b>112 188</b>	<b>120 959</b>
<b>Summa tillgångar</b>		<b>2 594 828</b>	<b>2 467 233</b>

## Balansräkning forts

Belopp i tkr	Not	2019-12-31	2018-12-31
<b>Eget kapital</b>			
<b>Ändamålsbestämt kapital</b>			
Konfliktfond		1 073 228	1 073 228
Ändamålsbestämda medel		398 723	378 491
Summa ändamålsbestämt kapital		1 471 951	1 451 719
<b>Övrigt eget kapital</b>	18		
Balanserat överskott		261 932	261 932
Årets resultat		108 902	20 231
Summa övrigt eget kapital		370 833	282 163
<b>Summa eget kapital</b>		<b>1 842 785</b>	<b>1 733 882</b>
<b>Obeskattade reserver</b>			
Periodiseringsfonder	19	264 600	255 300
<b>Avsättningar</b>			
Uppskjuten skatteskuld		12 055	23 060
<b>Långfristiga skulder</b>			
Försäkringsfond		859	859
Checkkredit	20	25 000	0
Skuld till Visions pensionsstiftelse	21	373 453	353 261
Summa långfristiga skulder		399 312	354 120
<b>Kortfristiga skulder</b>			
Leverantörsskulder		26 438	27 422
Skatteskulder		0	3 216
Övriga skulder	22	13 351	18 286
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	23	36 288	51 947
Summa kortfristiga skulder		76 077	100 871
<b>Summa eget kapital och skulder</b>		<b>2 594 828</b>	<b>2 467 233</b>

## Kassaflödesanalys

Belopp i tkr	2019	2018
<b>Verksamheten</b>		
Resultat från den löpande verksamheten och fastighetsförvaltningen	43 638	-65 481
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet		
Avskrivningar	15 911	20 017
Realisationsresultat	-107 345	0
	-47 796	-45 464
Erhållna utdelningar	42 770	43 928
Erlagd ränta	-71 107	-3 572
Betald inkomstskatt	-40 555	-34 438
<b>Kassaflöde från verksamheten före förändringar av rörelsekapital</b>	<b>-116 688</b>	<b>-39 546</b>
<b>Kassaflöde från förändring i rörelsekapital</b>		
Förändring kortfristiga fordringar	38 109	-29 815
Förändring kortfristiga placeringar	-1 690	2 749
Förändring kortfristiga skulder	-21 578	21 152
<b>Förändring rörelsekapital</b>	<b>14 841</b>	<b>-5 914</b>
<b>Kassaflöde från löpande verksamheten</b>	<b>-101 847</b>	<b>-45 460</b>
<b>Investeringsverksamheten</b>		
Förvärv materiella anläggningstillgångar	-41 056	-20 952
Avyttring materiella tillgångar	179 741	0
Investering i finansiella tillgångar	-543 103	-720 017
Avyttring finansiella tillgångar	471 113	836 870
<b>Kassaflöde från investeringsverksamheten</b>	<b>66 695</b>	<b>95 901</b>
<b>Finansieringsverksamheten</b>		
Nyupptagna lån	45 192	-41 137
<b>Kassaflöde från finansieringsverksamheten</b>	<b>45 192</b>	<b>-41 137</b>
<b>Årets kassaflöde</b>	<b>10 040</b>	<b>9 304</b>
Likvida medel vid årets början	45 808	36 504
<b>Likvida medel vid årets slut</b>	<b>55 848</b>	<b>45 808</b>

## Eget kapital

<b>Belopp i tkr</b>	Konflikt- fond	Ändamåls- best. medel	Balanserat överskott	Årets resultat
Ingående balans	1 073 228	378 491	261 932	20 231
Omföring f.å. resultat		20 231	0	-20 231
Årets resultat	-	-	-	108 901
<b>Utgående balans</b>	<b>1 073 228</b>	<b>398 723</b>	<b>261 932</b>	<b>108 901</b>

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

<b>Ändamålsbestämda medel för framtida projekt och kostnader</b>	<b>2019-12-31</b>	<b>2018-12-31</b>
Omställningsfond	21 407	21 407
Överskotts-/ budget-/ dispositionsfond	377 315	357 084
<b>Summa</b>	<b>398 722</b>	<b>378 491</b>

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

## Upplysningar enskilda poster

### Not 1 – Tilläggsupplysningar

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

#### Allmänna redovisningsprinciper

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

#### Koncernredovisning

Något koncernförhållande föreligger ej.

#### Intäkter

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

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

#### Anläggningstillgångar

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

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

#### Finansiella tillgångar och likvida placeringar

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

#### Fordringar, skulder och avsättningar

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

#### Inkomstskatter

Redovisade inkomstskatter innefattar skatt som ska betalas eller erhållas avseende aktuellt år samt justeringar avseende tidigare års aktuella skatt. Vision är skyldig att betala skatt på näringsverksamhet, kapital- och fastighetsinkomst samt kapitalvinst. Uppskjuten skatt redovisas till aktuell skattesats avseende skillnaden mellan bokfört värde och skattemässigt värde på förbundets ägda fastigheter.

#### Leasing

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

#### Ersättning till anställda efter avslutad anställning

Vision har förmånsbestämda pensionsplaner som administreras via Collectum, vilka redovisas som avgiftsbestämda planer då det inte finns tillräcklig information för att redovisa planen som förmånsbestämd. Vision har även en förmånsbestämd pensionsförpliktelse som är knuten till Visions Pensionsstiftelse, org nr 802007-8237. Vision redovisar en skuld för den del stiftelsens förmögenhet, värderad till marknadsvärde, understiger förpliktelsen. Det totala åtagandet uppgår 2019-12-31 till 500 895 tkr (549 840 tkr) och är fullt ut tryggt i Visions Pensionsstiftelse.

#### Bedömningar och uppskattningar

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

## Not 2 – Verksamhetens intäkter

### Medlemsavgifter

Medlemsavgiften till Vision uppgick under året till i genomsnitt 223,57 kr per månad (218,61). Avgiften var 1% av månadslönen, dock högst 228 kr (224 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.

<b>Medlemsavgifter</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Förbundsavgift 1	354 696	340 783
Förbundsavgift 2 och 3	15 323	14 965
Medlemsavgift Inkomstförsäkring	19 097	18 496
Lokala medlemsavgifter Visions avdelningar och klubbar	56 848	54 591
	<u>445 964</u>	<u>428 835</u>
Transfererat till lokala organisationen	-56 848	-54 591
<b>Summa medlemsavgifter</b>	<b>389 116</b>	<b>374 244</b>

### Framtida avtalade leasingintäkter (hyresintäkter)

<i>Kommersiella kontrakt</i>	<i>Antal kontrakt</i>	<i>Kontraktvärde</i>
Förfaller till betalning inom ett år	27	15 031
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	26	15 356
<i>Summa lokaler</i>	<u>53</u>	<u>30 387</u>
Bostäder	213	18 917
Garage och P-platser	29	665
<i>Summa bostäder, garage och P-platser</i>	<u>242</u>	<u>19 582</u>
<b>Summa</b>	<b>295</b>	<b>49 969</b>

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

<b>Övriga intäkter och externa bidrag</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Annonser och prenumerationer	935	917
Sålda tjänster	1 291	2 133
RSO-bidrag	653	774
Övriga intäkter	1 914	2 034
<b>Summa</b>	<b>4 793</b>	<b>5 858</b>

### Not 3 – Hyresintäkter och kostnader från rörelsefastigheter

	2019	2018
<b>Hyresintäkter från rörelsefastigheter</b>		
Hyresintäkter från extern uthyrning i förbundshuset	1 661	5 056
Hyresintäkter från fritidsfastigheter	1 106	1 156
<i>Summa intäkter från rörelsefastigheter</i>	<u>2 767</u>	<u>6 212</u>
<b>Kostnader från rörelsefastigheter</b>		
Kostnader för drift och underhåll av förbundshuset	-5 342	-12 268
Kostnader för drift och underhåll av fritidsfastigheter	-3 211	-2 674
<i>Summa kostnader från rörelsefastigheter</i>	<u>-8 553</u>	<u>-14 942</u>

Förbundshuset används till övervägande del till egen verksamhet. Förbundet uttagsbeskattas för den interna användningen i inkomstdeklarationen. 2019 har lokalerna i förbundshuset endast nyttjats under ett kvartal.

### Not 4 – Verksamhetens kostnader

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

	2019	2018
<b>Kostnader planeringsområden</b>		
Facklig styrka	28 368	47 157
Yrkeskarriär	8 618	8 274
Handlingskraft på arb.platser	14 606	14 770
Nöjda medlemmar	10 176	6 935
Närvaro på arbetsplatserna	3 115	2 060
Mångfald & generationsväxling	3 415	3 684
<i>Summa</i>	<u>68 298</u>	<u>82 880</u>
<b>Resurskostnader</b>		
Personalkostnader	226 349	208 672
Expeditionskostnader	59 909	63 949
Framtidens arbetsplats	36 401	6 221
<i>Summa</i>	<u>322 659</u>	<u>278 842</u>
<b>Övriga verksamhetskostnader</b>		
Parlamentarism	9 540	16 589
Avgifter till organisationer och internationell verksamhet	21 116	20 562
Premier inkomstförsäkring	38 395	28 498
Tidningsverksamheten	12 416	11 954
Övriga verksamhetskostnader	4 502	3 117
<i>Summa</i>	<u>85 969</u>	<u>80 720</u>
Kostnader från rörelsefastigheter inkl avskrivningar och utrangeringar	48 267	20 438
Personal- och expeditonskostnader hänförliga till kapital- och fastighetsförvaltningen	5 506	3 648
<b>Summa verksamhetens kostnader</b>	<u>530 699</u>	<u>466 528</u>

<b>Arvode och andra ersättningar till revisorer</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Ernst &amp; Young AB</b>		
Revisionsuppdraget	1 258	755
Annan revisionsverksamhet	277	110
<i>Totalt Ernst &amp; Young AB</i>	<i>1 535</i>	<i>865</i>
Förtroendevalda revisorer	51	27

<b>Operationella leasingavtal</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Kostnadsförda leasingavgifter avseende operationella leasingavtal	3 534	3 386
Nominella värdet av framtida minimileaseavgifter fördelar sig enligt följande:		
Förfaller till betalning inom ett år	1 885	2 941
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	343	2 105

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



## Not 5 – Personalkostnader

	2018	2017
<b>Medelantal anställda</b>		
Anställda	267	249
Varav män	34%	34%
<b>Visions styrelse</b>		
Styrelse och förbundsordförande	12	12
Varav män	42%	42%
<b>Löner, andra ersättningar och sociala kostnader</b>		
Styrelse och förbundsordförande	2 512	2 568
Övriga anställda	143 292	129 792
Summa	145 804	132 360
Sociala kostnader	72 500	69 073
(varav pensionskostnader)	(25 176)	(26 103)

### Styrelse och förbundsordförande

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 (90 160) kr per år) och till övriga styrelseledamöter 0,8 inkomstbasbelopp (51 520 kr per år). Kanslichef erhåller en lön om 98 800 kr i månaden samt pension enligt ITP-planen med en möjlighet att gå i pension vid tidigast 60 år.

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

## Not 6 – Balanserade utgifter verksamhetssystem

	2019-12-31	2018-12-31
<b>Akkumulerat anskaffningsvärde</b>		
Vid årets början	40 811	40 811
Aktiverat under året	-	-
Akkumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	40 811	40 811
<b>Akkumulerade avskrivningar</b>		
Vid årets början	-19 869	-11 707
Årets avskrivning	-8 162	-8 162
Akkumulerade avskrivningar vid årets slut	-28 031	-19 869
<b>Bokfört värde</b>	<b>12 780</b>	<b>20 942</b>

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

## Not 7 – Byggnader och mark

	2019-12-31	2018-12-31		
<b>Akkumulerat anskaffningsvärde</b>				
Vid årets början	325 850	308 175		
Aktiverat under året	37 684	17 675		
Utrangerat	-63 259	0		
Avyttrat	-38 215	0		
Akkumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	262 060	325 850		
<b>Akkumulerade avskrivningar</b>				
Vid årets början	-81 948	-72 772		
Årets avskrivning	-4 961	-9 176		
Utrangerat	25 142	0		
Avyttrat	4 000	0		
Akkumulerade avskrivningar vid årets slut	-57 767	-81 948		
<b>Bokfört värde</b>	<b>204 293</b>	<b>243 902</b>		
<b>Varav mark</b>	<b>13 603</b>	<b>18 782</b>		
<i>Fastighet</i>	<i>Bokfört restvärde</i>	<i>Anskaffn. värde</i>	<i>Taxeringsvärde</i>	<i>Marknadsvärde</i>
Sandhamnsplan 1, New York 7	9 308	15 032	103 415	131 000
Wittstocksgatan 17, Tamburmajoren 11	10 400	11 738	74 350	130 000
Jungfrugatan 10, Sjöhästen 5	6 514	9 104	47 879	91 500
Tegeluddsvägen 32, New York 6	14 602	21 776	108 239	143 000
Öregrundsgatan 4, Oporto 2	9 986	17 164	110 495	145 000
Gyllenstiernsgatan, 10 Infanteristen 1	5 419	7 174	104 400	160 000
Grev Turegatan 10, Skvalberget 16	9 081	14 531	103 000	155 000
Malmkillnadsgatan 54, Polacken 30	122 423	139 203	283 000	750 000
Djurgårdsslätten 86, Spetsbergen 14	9 908	11 862	35 924	51 200
Tärnaby, 4 fritidshus Laxnäs 1:101	437	1 076	1 364	1 819
Gesunda, 6 fritidshus Häradsarvet 212:16	1 607	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	4 127	5 098	2 028	2 704
<b>Summa</b>	<b>204 293</b>	<b>262 059</b>	<b>982 050</b>	<b>1 771 831</b>

Uppgivet bedömt marknadsvärde avser värdering per den 31 december 2017 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 322 913 (329 888) tkr. Taxerat värde på marken uppgår till 580 375 (454 078) tkr. Fastigheterna är fullvärdeförsäkrade.

**Not 8 – Inventarier**

	2019	2018
<b><i>Akkumulerat anskaffningsvärde</i></b>		
Vid årets början	48 784	45 507
Nyanskaffningar	3 372	3 438
Utrangeringar	-10 250	-161
<i>Akkumulerat anskaffningsvärde vid årets slut</i>	<b>41 906</b>	<b>48 784</b>
<b><i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i></b>		
Vid årets början	-44 294	-41 615
Årets avskrivning	-2 788	-2 840
Utrangeringar	10 186	161
<i>Akkumulerade avskrivningar vid årets slut</i>	<b>-36 896</b>	<b>-44 294</b>
<b>Bokfört värde</b>	<b>5 011</b>	<b>4 490</b>

**Not 9 – Övriga rörelsekostnader**

	2019	2018
Utrangeringar byggnader	38 114	0
Förlust avyttring inventarier	32	0
	<b>38 146</b>	<b>0</b>

**Not 10 – Övrig intäkt**

	2019	2018
Resultat vid försäljning av andelar	179 741	0
Förlust avyttring näringsfastigheter	-15 287	0
	<b>164 454</b>	<b>0</b>

**Not 11 – Värdepappersförvaltning**

	2019	2018
<b><i>Finansiella intäkter</i></b>		
Fondrabatt	6 386	6 870
Utdelningar	42 771	43 928
	<b>49 157</b>	<b>50 798</b>
<b><i>Finansiella kostnader</i></b>		
Förvaltningskostnader	-1 606	-1 533
Övriga räntekostnader	-94	-125
Nedskrivningar	-1 440	-1 440
	<b>-3 140</b>	<b>-3 098</b>
<b><i>Reavinst/reaföruster</i></b>		
Kapitalvinster värdepapper	118 311	126 663
Kapitalförluster värdepapper	-3 638	-35 084
	<b>114 673</b>	<b>91 579</b>
<b>Summa värdepappersförvaltning</b>	<b>160 690</b>	<b>139 279</b>

## Not 12 – Förändring av periodiseringsfond

	2019	2018
Periodiseringsfond, årets avsättning	-35 000	-42 000
Periodiseringsfond, årets återföring	25 700	19 864
<b>Summa</b>	<b>-9 300</b>	<b>-22 136</b>

## Not 13 – 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 s k särskild löneskatt, skatten redovisas som personalkostnad. Vision redovisar uppskjuten skatt på skillnaden mellan skattemässigt och bokfört värde på byggnader.

	2019	2018
Aktuell skatt för året	24 367	28 934
Aktuell skatt hänförlig till tidigare år	1 751	67
Uppskjuten skatt för året	-11 005	515
<b>Redovisad skatt</b>	<b>15 113</b>	<b>29 516</b>
<b>Avstämning av effektiv skattesats</b>		
Redovisat resultat före skatt i skattepliktiga verksamhetsdelar		
<i>Fastighetsförvaltning inkl internhyra</i>	-48 779	10 105
<i>Värdepappersförvaltning</i>	268 203	137 406
<i>Annonsförsäljning och övrig skpl. försäljning</i>	1 584	1 783
<i>Bokslutsdispositioner</i>	-9 300	-22 136
<b>Totalt</b>	<b>211 708</b>	<b>127 158</b>
Skatt på redovisat resultat enligt gällande skattesats 21,4% (22%)	45 306	27 975
<b>Skatteeffekt av:</b>		
<i>Bokföringsmässiga avskrivningar på byggnader</i>	1 062	2 019
<i>Skattemässiga avskrivningar på byggnader</i>	-856	-966
<i>Skillnad mellan bokföringsmässiga och skattemässiga avskrivningar</i>	-200	-3 135
<i>Återläggning bokfört värde på utrangering</i>	11 427	0
<i>Fastighetsförvaltning - ej avdragsgilla kostnader</i>	2	1
<i>Fastighetsförvaltning - ej skattepliktig utdelning</i>	-6	-6
<i>Fastighetsförvaltning - uttagsbeskattning</i>	613	1 440
<i>Värdepappersförvaltning - ej skattepliktiga intäkter</i>	0	0
<i>Värdepappersförvaltning - ej skattepliktig utdelning</i>	-209	-179
<i>Fastighetsförvaltning - ej skattepliktig reavinst</i>	-38 466	0
<i>Värdepappersförvaltning - skatt på schablonintäkt</i>	1 423	1 628
<i>Ej avdragsgill räntekostnad</i>	3 936	0
<i>Schablonränta på periodiseringsfonder</i>	335	157
<i>Aktuell skatt hänförlig till tidigare år</i>	1 751	67
<i>Uppskjuten skatt för året</i>	-11 005	515
<b>Redovisad skatt</b>	<b>15 113</b>	<b>32 651</b>

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

## Not 14 – 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 Placeringspolicyn 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	2019-12-31		2018-12-31	
	Bokfört värde	Marknadsvärde	Bokfört värde	Marknadsvärde
Aktiefonder	517 894	1 058 455	551 352	867 366
Blandfonder	133 795	163 977	133 795	160 022
Räntefonder	778 290	785 198	634 993	634 748
Aktier	830 577	948 020	756 800	747 947
<b>Summa</b>	<b>2 260 556</b>	<b>2 955 649</b>	<b>2 076 940</b>	<b>2 410 084</b>

Per den 31 december 2019 överstiger marknadsvärdet det bokförda värdet med 695 093 tkr (333 144 tkr). Vid en försäljning av samtliga långfristiga värdepappersinnehav uppkommer en uppskjuten skatt (21,4%) om 148 750 tkr (71 293 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%	67 233	8 291	1 545	3 396
Furion AB Organisationsnummer 556008-4967 med säte i Stockholms kommun, Stockholms län	10,1%	23 315	-8 321	0	5

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

**Not 14 – Andra långfristiga värdepappersinnehav (forts)**

	2019	2018
Ingående anskaffningsvärde	2 076 940	2 103 654
Årets inköp	543 103	720 017
Årets avyttring	-358 047	-745 291
Nedskrivningar	-1 440	-1 440
Utgående anskaffningsvärde	2 260 556	2 076 940
<b>Bokfört värde</b>	<b>2 260 556</b>	<b>2 076 940</b>

**Not 15 – Övriga fordringar**

	2019-12-31	2018-12-31
Fordringar studiestiftelser	216	183
Saldo skattekonto	1 544	14 443
Fordran för likvid av sålda värdepapper	2 089	2 379
Fordran Visions Pensionsstiftelse	0	22 508
Övriga fordringar	237	79
<b>Summa</b>	<b>4 086</b>	<b>39 592</b>

**Not 16 – Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter**

	2019-12-31	2018-12-31
Förutbetalda kostnader avseende licenser	2 954	4 466
Förutbetalda kostnader avseende hyror	4 192	790
Övriga förutbetalda kostnader	5 211	3 177
Övriga upplupna intäkter	0	23
<b>Summa</b>	<b>12 357</b>	<b>8 456</b>

**Not 17 – Kortfristiga placeringar**

	2019-12-31	2018-12-31
Fordringar Diskretionär förvaltning	11 470	10 283
Övriga kortfristiga placeringar	850	347
<b>Summa</b>	<b>12 320</b>	<b>10 630</b>

**Not 18 – Förslag till vinstdisposition**

Enligt upprättad årsredovisning uppgår förbundets egna kapital till 1 842 784 tkr varav 1 471 951 tkr avser ändamålsbestämda medel.

Årets balanserade medel uppgår till 261 931 628 kr. Årets resultat uppgår till 108 901 405 kr. Enligt förbunds-  
mötets beslut 2016 görs ingen avsättning till konfliktfonden för år 2019.

**Styrelsen föreslår förbundsåret besluta att:**

108 901 764 kr	avsätts till överskotts-/budgetfond avseende 2019 års vinstmedel
261 931 628 kr	balanseras i ny räkning
<b>370 833 392 kr</b>	

**Not 19 – Obeskattade reserver**

	2019-12-31	2018-12-31
<b>Periodiseringsfonder</b>		
- Avsatt vid taxering 2014	-	25 700
- Avsatt vid taxering 2015	38 800	38 800
- Avsatt vid taxering 2016	44 000	44 000
- Avsatt vid taxering 2017	35 000	35 000
- Avsatt vid taxering 2018	69 800	69 800
- Avsatt vid taxering 2019	42 000	42 000
- Avsatt vid taxering 2020	35 000	-
<b>Summa</b>	<b>264 600</b>	<b>255 300</b>

**Not 20 – Checkräkningskredit**

	2019-12-31	2018-12-31
Nyttjat belopp	25 000	0
Outnyttjat belopp	175 000	0
<b>Summa</b>	<b>200 000</b>	<b>0</b>

Beviljat belopp för checkräkningskredit uppgår till 200 000 tkr (0 tkr).

**Not 21 – Skuld till Visions pensionsstiftelse**

	2019-12-31	2018-12-31
Visions pensionsstiftelse	373 453	353 261
<i>Ställda säkerheter för övriga skulder</i>	<i>Marknads- värde</i>	<i>Uttagna pantbrev</i>
<i>Fastighetsinteckningar</i>		
Polacken 30	750 000	376 250
Sjöhästen 5	91 500	25 125
New York 7	131 000	39 750
New York 6	143 000	44 250
Oporto 2	145 000	45 000
Tamburmajoren 11	130 000	830
Infanteristen 1	160 000	3 690
Skvalberget 16	155 000	4 900
Spetsbergen 14	51 200	15 000
<b>Summa</b>	<b>1 756 700</b>	<b>554 795</b>

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 22 – Övriga skulder**

	2019-12-31	2018-12-31
Köpta ej likviderade värdepapper	590	573
Personalens preliminärskatt	3 898	3 607
Mervärdesskatt	1 174	1 046
Förskott bank ej erhållna medlemsavgifter	7 200	7 200
Visions Pensionsstiftelse	0	5 125
Övriga skulder	489	735
<b>Summa</b>	<b>13 351</b>	<b>18 286</b>

**Not 23 – Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter**

	2019-12-31	2018-12-31
LO/TCO Rättsskydd	513	296
Förutbetalda hyresintäkter	5 334	4 445
Semesterlöneskuld	7 610	6 335
Sociala avgifter	6 422	5 663
Särskild löneskatt	5 247	5 357
Upplupna fastighetsrelaterade kostnader	6 085	5 619
Upplupna pensionskostnader	0	22 731
Övriga upplupna kostnader	5 077	1 501
<b>Summa</b>	<b>36 288</b>	<b>51 947</b>

**Not 24 – Eventualförpliktelser**

	2019-12-31	2018-12-31
Borgensåtagande för personal	64	97
<b>Summa</b>	<b>64</b>	<b>97</b>

**Not 25 – Händelser efter bokslutsdagen**

Med anledning av spridningen av Coronaviruset COVID-19 ser vi att det eventuellt kan komma att få konsekvenser för Vision. Detta kan innebära många sjukskrivningar vilket påverkar vår verksamhet samt att våra tillgångar minskar i värde.



Stockholm den mars 2020

# Påskrifter har skett digitalt pga covid-19. Revisor Thomas Lönnström har godkänt denna Visions årsrapport 2019

---

Veronica Magnusson  
*Förbundsordförande*

---

Ove Jansson  
*1:e vice förbundsordf.*

---

Michael Karlsson  
*2:e vice förbundsordf.*

---

Niklas Borg

---

Dalia Eid

---

Eva-Lena Gunningberg

---

Monika Göl

---

Katarina Holmqvist

---

Lars-Åke Josefsson

---

Hans-Jörgen Kronqvist

---

Anna Nilsson

---

Annica Skoglund  
*Personalklubbens representant*

Vår revisionsberättelse har lämnats den april 2020.

---

Thomas Lönnström  
*Auktoriserad revisor*

---

Marie Sandström  
*Förtroendevald revisor*

---

Karl Hultin  
*Förtroendevald revisor*

# Revisionsberättelse

Till förbundsmötet i Vision, organisationsnummer 802001-8019

## Rapport om årsredovisningen

### Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för år 2019. Förbundets årsredovisning ingår på sidorna 59–81 i detta dokument.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av förbundets finansiella ställning per den 31 december 2019 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. För-valtningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att förbundsmötet fastställer resultat- och balansräkningen.

### Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisions sed 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 revisions sed 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 ändamåls-enliga som grund för våra uttalanden.

### Annan information än årsredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och återfinns på sidorna 1–58. 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 revisions sed 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 revisions sed 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 ändamåls-enliga för att utgöra en grund för mina uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- ▶ skaffar 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 revisionsssed 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 2019. Vi tillstyrker att förbundsstyrelsen beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

### **Grund för uttalande**

Vi har utfört revisionen enligt god revisionsssed i Sverige.

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

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

### **Styrelsens ansvar**

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

### **Revisorns ansvar**

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

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

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

Stockholm den      april 2020

---

Thomas Lönnström  
*Auktoriserad revisor*  
*Ernst & Young AB*

---

Karl Hultin  
*Förtroendevald revisor*

---

Marie Sandström  
*Förtroendevald revisor*

**Påskrifter har skett  
digitalt pga covid-19.  
Revisor Thomas  
Lönnström har  
godkänt denna  
Visions årsrapport  
2019**