

Årsrapport 2021

- ▶ Verksamhetsberättelse
- ▶ Hållbarhetsrapport
- ▶ Årsredovisning



Innehåll

Verksamhetsberättelse 2021

Vision – det här är vi	3
Ordförande Veronica Magnusson om 2021	4
Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor	6
Mål: Öka i facklig styrka	8
Vinnare Rekryteringsgalan	9
Rådgivningskampanj	10
Visions 10-årsjubileum	11
Medlemslöfte	12
Vision Direkt	13
Utbildningsverksamheten	14
Vision.se under året	15
Aktivitet i sociala medier	16
Vision-appen	17
Press	18
Visions tidningar	19
Digital utgivning	20
Nyhetsbrev, sociala medier och sökordsoptimering	21
Tävlingar och utmärkelser	22
Framtidens arbetsplats	23
Årsmöte	24
Hjärtefråga: Villkor i ett förändrat arbetsliv	25
Hjärtefråga: Fler engagerar sig i Vision	28
Hjärtefråga: Vårt medlemskap är attraktivt och relevant	30

Hållbarhetsrapport 2021

Inledning	33
Förbundsordförande har ordet	35
Visions verksamhet och erbjudande	37
Vision och de globala målen	39
Personal	42
Sociala förhållanden	46
Mänskliga rättigheter	52
Visions internationella samarbete	54
Motverkande av korruption	56
Miljö	58
Erfarenhet, kunskap och kommunikation	58
Material/inköp	58
Energí	64
Avfall	65
Sammanfattning	66

Årsredovisning 2021

Förvaltningsberättelse	68
Resultaträkning	71
Balansräkning	71
Kassaflödesanalys	72
Eget kapital	73
Upplysningar till enskilda poster	74
Underskrifter	80



Vision – det här är vi

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

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

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





Ordförande Veronica Magnusson om 2021





2021 har varit ett speciellt år. Vad har den fortsatta pandemin inneburit för Vision?

Smittspridningen har gått i vågor och Visions medlemmar har behövt anpassa arbetsliv och verksamhet och leverera välfärd trots ibland bristande förutsättningar. Vaccinet blev ljusningen och man kände hopp om en normal tillvaro. För många som jobbat på distans väckte återgången till arbetsplatserna frågor om hur vi formar arbetslivet efter pandemin. Oavsett om det gäller distansjobb, vaccin på arbetstid eller annat ser vi att tillit, dialog och samverkan bygger framtidens arbetsliv men också löser knutar i vardagen. Jag är stolt över vårt fackliga arbete, att vi är lösningsorienterade och står upp för alla som burit oss genom krisen.

Vad var den största framgången?

I slutet av året kom Vision och andra fack överens med SKR och Sobona om ett stort reformpaket som förbättrar arbetsvillkoren för välfärdens medarbetare. Det innebär höjd tjänstepension, ökad trygghet genom möjlighet till kompetensutveckling och omställning, och en partsgemensam satsning på förbättrad arbetsmiljö. Att höja tjänstepension i den

kvinnodominerade välfärden är särskilt efterlängta, det leder till en mer jämställd livsinkomst för många av Visions medlemmar. Idag har många en alldeles för låg pension trots att de arbetat ett helt yrkesliv

Vad är ditt bästa tips för att hålla bra digitala möten?

Vi är nog många som längtat efter att träffas utanför skärmarna, ta en kaffe i pausen med kollegorna. Men det jag gillar med digitala möten är att det öppnar upp för fler att delta och minskar avståndet, resandet, sparar på miljön och är rätt så effektiva. Tips är att ha en dialog på arbetsplatsen om vad som fungerar och inte, när ska möten vara digitala och när ses vi på plats? I hybridmöten är det extra viktigt att vara inkluderande mot de som deltar på distans och se till att alla får komma till tals och hör vad alla säger.

I januari 2022 hade Vision 203 724 medlemmar, vilket var nytt rekord. Hur tar Vision tillvara engagemanget hos nya medlemmar?

Vi bjuder in till dialog, föreläsningar och medlemsaktiviteter. Vi är tillgängliga och

finns där med stöttning när det behövs, genom medlemsapp, rådgivning och lokal närvaro. Det ska märkas att vi är ett stort förbund med kraft att påverka, som är synliga på arbetsplatsen och i debatten och bidrar till ett hållbart arbetsliv. 2022 lanserar vi en ny facklig roll, klimatombud, ett sätt att ta tillvara det starka engagemang som finns bland medlemmar i hållbarhetsfrågor. Det hoppas jag ska visa att Vision är relevanta och gör att fler engagerar sig fackligt, inte minst de rekordmånga nya studentmedlemmar vi har i förbundet.

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

Det är så vi får kraft att göra mer för att förbättra arbetslivet, villkor och arbetsmiljö. Hela den fackliga grundidén är att gå samman för att åstadkomma förändring. 2021 ökade vi i antal medlemmar för tionde året i rad, men också i organisationsgrad. Bland chefer, handläggare och administratörer ökar vi både i kommun och region, ett riktigt styrkebesked! Det måste vi hålla i och lyckas med i alla avtalsområden. För om vi inte företräder

tillräckligt många medlemmar tappar vi i inflytande.

Vad är ditt fokus 2022?

2022 är ett riktigt demokratiår med fullt fokus på förbundsmötet där vi alla samlas för att debattera motioner, politiska prioriteringar och ta viktiga beslut om förbundets parlamentarism. Det är också valår där Vision som partipolitiskt obundna spelar en viktig roll i att belysa välfärdens villkor och medarbetares och chefers förutsättningar. Under året ser vi till att använda vår styrka och mobilisera hela organisationen för högre löner, mer kompetensutveckling och en hållbar arbetsmiljö.

Veronica Magnusson
– Ordförande



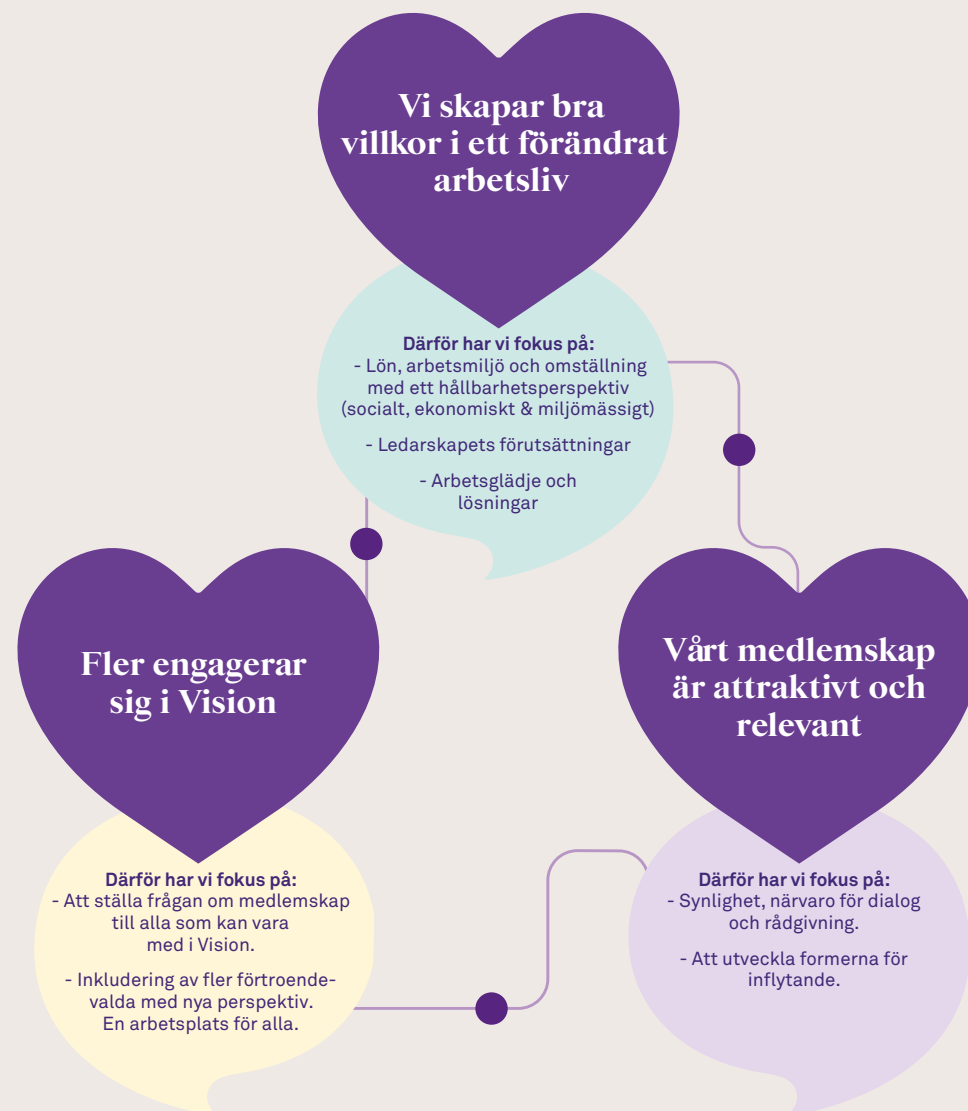
Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor under 2021

Visions övergripande mål "Fler medlemmar för ökad facklig styrka" och tre hjärtefrågor ligger till grund för Visions arbete. Med utgångspunkt från dem 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 24/9–26/9-2020 beslutades det om det övergripande målet och tre nya hjärtefrågor.

Visions övergripande mål & hjärtefrågor

Fler medlemmar för ökad facklig styrka





Vi skapar bra villkor i ett förändrat arbetsliv

Med fokus på:

- ▶ Lön, arbetsmiljö och omställning med ett hållbarhetsperspektiv, det vill säga socialt, ekonomiskt och miljömässigt.
- ▶ Ledarskapets förutsättningar.
- ▶ Arbetsglädje och lösningar.

Mål:

- ▶ Vi är aktiva i den digitala omställningen och driver digitala arbetsmiljöfrågor.
- ▶ Visions medlemmar ska öka sin anställningsbarhet genom kompetensutveckling.
- ▶ Strukturella skillnader i lön och andra villkor ska försvinna.
- ▶ Chefer har de bästa förutsättningarna för att leda.
- ▶ Vi ökar antalet intresseförhandlingar med fokus på lön, arbetsmiljö och andra villkorsfrågor.
- ▶ Vi möjliggör för medlemmarna att minska sin klimatpåverkan på jobbet.

Fler engagerar sig i Vision

Med fokus på:

- ▶ Att ställa frågan om medlemskap till alla som kan vara med i Vision.
- ▶ Inkludering av fler förtroendevalda med nya perspektiv.
- ▶ En arbetsplats för alla.

Mål:

- ▶ Alla förtroendevalda ska genomgå utbildningen "En arbetsplats för alla" inom sex månader efter påbörjat uppdrag.
- ▶ Alla förtroendevalda ställer frågan om medlemskap.
- ▶ Vi engagerar och inkluderar fler förtroendevalda med andra perspektiv genom att testa nya arbetssätt och arbetsformer.
- ▶ Förtroendevalda i Vision strävar alltid efter att ha en koppling till sitt yrke och sin arbetsplats.
- ▶ Förtroendevalda tycker det är roligt och meningsfullt att ha ett uppdrag.

Vårt medlemskap är attraktivt och relevant

Med fokus på:

- ▶ Synlighet, närvaro för dialog och rådgivning.
- ▶ Att utveckla formerna för inflytande.

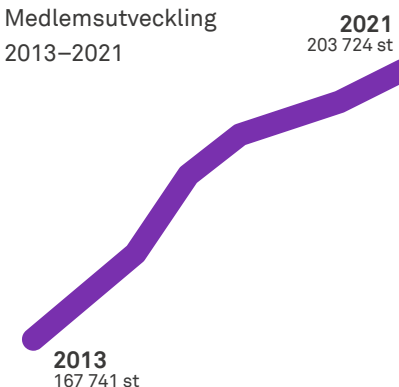
Mål:

- ▶ 25 procent av medlemmarna har valt att lära sig mer om Vision och sina möjligheter på arbetet genom att delta i medlemsutbildningen Schyst arbetsliv.
- ▶ Majoriteten av medlemmarna har varje år haft dialog med sitt ombud, lokala styrelse eller Vision Direkt.
- ▶ Vi är synliga för alla våra yrkesgrupper på varje arbetsplats där Vision har eller kan ha medlemmar.
- ▶ Vi deltar med tydligt lösningsfokus i samhällsdebatten lokalt och nationellt.
- ▶ Vi utgår alltid från vår värdegrund och att vi är en feministisk organisation.



Mål: Öka i facklig styrka

Medlemsutveckling
2013–2021



Rekordmånga medlemmar i Vision

Vision växer för elfte året i rad. Sista december 2021 hade Vision totalt 203 724 medlemmar inklusive studenter och pensionärer. Det är en nettoökning med 1 342 medlemmar jämfört med året innan. 143 337 av medlemmarna är yrkesverksamma, 18 628 är studenter och 41 749 är pensionärer.

Över 21 500 personer valde att bli medlemmar i Vision under 2021. Av dessa var 15 121 yrkesverksamma och 6 447 studenter.

Största yrkesgrupperna

Visions största yrkesgrupper finns inom administration, socialt arbete, chefer, teknik och miljö samt samhälle och politik.

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



Olika rekryteringssätt

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

Vision hade 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. Även potentiella medlemmar inom andra yrkesgrupper kontaktades i syfte att informera om Vision.

Uppdateringar från studentmedlem till yrkesverksam medlem ökar. Ca 15 procent av de nya medlemmarna 2021 var studenter som blivit yrkesverksamma medlemmar.

Förtroendevalda och anställda tar ofta hjälp av Medlemstipset i sitt rekryteringsarbete. Medlemstipset innebär att anställda på Vision rekryter 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.

Vi har under 2021 testat att få in "leads" (potentiella medlemmar) via Visions lönestatistik. Via annonser i sociala medier och på Google har vi haft kampanj i syfte att få in leads. En får prova Visions lönestatistik en begränsad tid i utbyte mot att en lämnar sina kontaktpuppgifter. Efter att ha provat lönestatistiken, får en mejl från Vision, där fördelar med medlemskapet lyfts, och blir kontaktad av Medlemstipset.



Comfact Signature Referensnummer: 1316718

Vinnare på Rekryteringsgalan

BÄST REKRYTERANDE REGION

▶ Vision Region Stockholm

BÄST REKRYTERANDE KOMMUN UPP TILL 150 MEDLEMMAR

▶ Vision Hjo

BÄST REKRYTERANDE KOMMUN 151–500 MEDLEMMAR

▶ Norrtäljeavdelningen

BÄST REKRYTERANDE KOMMUN FLER ÄN 500 MEDLEMMAR

▶ Västeråsavdelningen

BÄST REKRYTERANDE STIFT

▶ Visby

BÄST REKRYTERANDE BOLAG/IDEELL FÖRENING/FRIKYRKA UPP TILL 50 MEDLEMMAR

▶ Uppsala Vatten

BÄST REKRYTERANDE BOLAG/IDEELL FÖRENING/FRIKYRKA FLER ÄN 50 MEDLEMMAR

▶ SHIS Vision

ÅRETS CHEFSREKRYTERARE (AVD/KLUBB) FLER ÄN 50 MEDLEMMAR

▶ Hjoavdelningen

FÖRBUNDSSTYRELSENS SPECIALPRIS

▶ Västeråsavdelningen

ÅRETS REKRYTERINGSSTJÄRNA

▶ Katja Nilsson, ordförande i Visionsklubben Nord i Övertorneå



Rådgivningskampanj

Visions rådgivning är mycket uppskattad och ett tydligt bevis på hur vi hjälper våra medlemmar. Under 2020 lanserade Vision en Rådgivningskampanj, där vi lyfte fram några av rådgivarna från Vision Direkt med budskap som till exempel Lönecoachning är vår grej. Under våren 2021 använde vi samma grundmaterial, fast med mindre justeringar i enheterna. Vi varierade fyra huvudbudskap anpassade för perioden med lite extra tyngdpunkt på erbjudandet om lönecoachning, då det låg rätt i tiden.

Ditt jobb är vårt jobb var bärande för kampanjen.

December-kampanj

Under december genomfördes en extrainsatt kampanj (start v 48). Kampanjen pågick året ut.

Kampanjens fokus var rekrytering, och vi lyfte inkomstförsäkringen och att du som ny medlem har tre månader kostnadsfritt medlemskap. Bildmanéret vi använde var samma som vid tidigare kampanj vid lansering av Vision-appen (siluetter på människor med lila bakgrund).

Vi marknadsförde även studentmedlemskapet, som var kostnadsfritt året ut.

Annonsernas placering:

TV4 Play (pausbanner) | YouTube | Display (annonser på webbplatser) | Sociala medier (Facebook, LinkedIn, Instagram. För student: TikTok och Snap) | Poddar | Lokalpress (ett 80-tal från hela landet) | Kvällspress (Expressen, Aftonbladet, GT, Kvällsposten, två annonser i varje tidning) | Lokaltrafiken; bussar (inne i bussar), i tunnelbanevagnar, pendeltåg (totalt 4 500 ytor).





Visions 10-årsjubileum

Vision fyllde tio år under 2021. Detta firades både lokalt och nationellt under hösten och Visions kansli organiserade en rad aktiviteter med målet att skapa pepp och stolthet bland medlemmar och förtroendevalda. Syftet var även att visa upp Visions handlingskraft och att förbundet gör skillnad på arbetsplatser runt om i Sverige.

Följande aktiviteter har genomförts för att fira Vision 10 år

Vision 10 år knyts till konceptet Vision är handlingskraft

- ▶ Artiklar kopplade till handlingskraft, samt 10 år av facklig framgång
- ▶ Artiklarna publicerades i en bilaga i Tidningen Vision nr 5 och användes i sociala medier och på hemsidan.

Party-kit- Fira med oss!

Party-kit att förbeställa från profilbutiken fanns som en del av uppladdningen på arbetsplatserna. Med varje beställning skickas även bordspratare med, samt information om Värva-kollega kampanjen. 5 698 popcornlådor skickades ut totalt till medlemmar och förtroendevalda. Det var den populäraste produkten.

Showtime

Den 24 september bjöd Vision in till

stand-up showen Hör jag? med Karin Adelsköld om att jobba på distans, pandemin och framtidens arbetsliv. Showen spelades in med en liten publik i Stockholm och sändes för anmälda – både medlemmar och icke-medlemmar – den 24 september. I slutet av 2021 hade inspelningen visats **12 150 gånger på Youtube**. Förtroendevalda bjöds även in till en VIP-kvart med vår förbundsordförande Veronica Magnusson innan showen.

Firarfka till alla medlemmar

Under september månad kunde alla medlemmar ladda ner en fikacheck i Visions app. 8 700 medlemmar tog del av erbjudandet och är det mest populära hittills.

Sociala medier

- ▶ Vi har gjort totalt 86 inlägg (+ ca 45 Instagram stories) kopplat till 10-års jubileet och handlingskraft i sociala medier.
- ▶ Jubileumsquizet gjordes av ca 200 personer (38 % av alla som såg inlägget).
- ▶ Vår jubileumstävling på Instagram fick in 19 bidrag och långt många fler taggade Vision i samband med lokala firanden och showen.



Välkommen att fira med oss!

Vision fyller 10 år och det vill vi fira med Karin Adelskölds nyskrivna digitala stand-up-show "Hör jag?" om att jobba på distans, pandemin och framtidens arbetsliv, 24 september klockan 12.20.

Du är inbjuden! Välkommen att anmäla dig på vision.se/show





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



Vision Direkt

Året 2020 färgade covid-pandemin verksamheten för Vision Direkt, Visions fackliga och arbetsrättsliga rådgivning för medlemmar och förtroendevalda. Även 2021 fortsatte pandemin att påverka många av frågeställningarna – men trycket i telefonerna var inte lika högt och utrymmet för utveckling blev därmed större.

Många frågor kom att handla om pandemi-riktlinjer från myndigheter och arbetsgivare, som kom att ändras under året. Återgången till arbetsplatserna påbörjades under hösten men fick sedan reverseras när smittspridningen tog ny fart. Samtidigt hade en betydande andel av Visions medlemmar inte möjlighet att jobba hemma, vilket ger en komplex bild av hur medlemmarna hade det 2021 och därmed vilka frågor man bollade med Vision Direkt.

Vaccinet seglade upp som en central fråga i rådgivningen. Anställda som valt att inte vaccinera sig rörde upp allt fler känslor, och ilska kom att riktas mot den gruppen samtidigt som den fackliga uppfattningen om ingrepp i den personliga integriteten blev viktig att upprätthålla. Rådgivningen lade också mycket tid på att stötta förtroendevalda, liksom chefer som kontaktade Chef Direkt, där det centrala ofta blev att försöka hitta rimliga balansgångar snarare än hårdföra positioner.

För att höja kunskapen i vaccinfrågan inbjöds hela kansliet till digitala seminarier i ämnet. På liknade sätt arrangerades seminarier om arbetsmiljö, LAS respektive lönepolitik, med experter från kansliet och i regi av Vision Direkt. Det var ett nytt grepp som också kom att utveckla samarbetet i kansliet.

Utöver de pandemirelaterade frågorna till Vision Direkt handlade året om sådant som löner, omorganisationer, arbetsmiljö, sjukskrivningar, arbetstider, trakasserier, ledighet, villkor för anställningar och medlemsförmåner.

Under 2021 hade Vision Direkt 85 000 kontakter. 54 000 var telefonsamtal, 28 000 mejl och 3 000 chattar, via app och vision.se. Vision Direkt svarade även för rådgivningen Chef Direkt, med 2 000 kontakter från medlemmar som är chefer, liksom för svar på många inlägg på Visions Facebook-sidor. Under året blev 1 500 personer medlemmar i Vision efter kontakter med Vision Direkt.

85 000

Kontakter under 2021



54 000
SAMTAL



28 000
MEJL



3 000
CHATSAMTAL

2000

MEDLEMMAR MED CHEFSPPOSITION
SÖKTE RÅDGIVNING VIA CHEF DIREKT

1500

PERSONER BLEV MEDLEMMAR
EFTER KONTAKT MED VISION
DIREKT



Utbildningsverksamheten

Utbildningsverksamheten har naturligt varit starkt präglad av pandemin och arbetat hårt för att leva upp till mottot att inte ställa in utan ställa om. Samtliga utbildningar har genomförts på distans och trots tekniska utmaningar har i princip samtliga planerade utbildningar genomförts och fått gott snittbetyg.

Utbildningsgruppen har genomfört 124 kurstillfällen med 1 670 aktiva deltagare.

Målet att minst 80 procent av deltagarna ska vara nöjda med genomgången utbildning har uppnåtts med marginal – siffran för 2021 ligger på 92,4 procent.

Cirka 4 000 medlemmar och förtroendevalda har startat någon av våra e-utbildningar under 2021. Under året var Utbildningsgruppen med i framtagandet av nya e-utbildningarna Agenda 2030 och Sociala medier-guiden.

Visions utbildningar kompletteras med poddar. De här poddarna fungerar dels som en del av specifika utbildningar, dels som fristående kunskapsmoduler. Under året har tre nya avsnitt av Utbildningspodden producerats och handlar om fackligt ledarskap, att företräda samt arbetsrätt och arbetsmiljö.

Under 2021 genomfördes Ledare i Vision helt på distans med deltagare som antagits året innan. Eftersom utbildningen, utifrån Förbundsmötesbeslut hösten 2020, skulle förändras erbjöds en ny utbildning i ledarskap istället för att ha två grupper Ledare i Vision under 2021. Utbildningen

omfattade åtta dagars utbildning, två webinarium, eget arbete, rekryterande aktivitet och mentorskap samt några nätverksträffar.

Under våren 2021 antogs förslaget att som svar på förbundsmötesbeslutet om att öppna Ledare i Vision för alla förtroendevalda, erbjuda två ledarskapsutbildningar istället för en, för att bättre möta behoven. I december startade utbildningen VI, Visions idéburna ledarskapsutbildning för facklig handling, i samarbete med Ledarinstitutet. Utbildningen riktar sig till erfarna förtroendevalda som vill fördjupa sin ledarskapskompetens och bidra till Visions utveckling. 15 förtroendevalda antogs efter en omfattande ansökningsprocess och deltagarna kommer från alla Visions områden, har olika fackliga uppdrag och tillhörigheter vilket är positivt. Utbildningen Nya Ledare i Vision började marknadsföras under december 2021 inför starten i maj 2022.

Arbetet med att ta fram en ny aktivitets- och lärplattform stötte under året återigen på patrull och vi fattade beslut om att avsluta samarbetet med leverantören och göra en omstart. En ny, bredare projektorganisation har skapats där vi säkerställer att alla intressenter på området finns representerade. Målsättningen är nu att upphandla en ny plattform under våren 2022.

Utbildningsgruppen har fortsatt samarbeta med flera externa aktörer såsom Harvard Kennedy School, IHM Business School och Sensus.

**92,4 procent
är nöjda med
Visions
utbildningar**





Vision.se under året

Vi har under 2021 genomfört en gedigen förstudie inför utveckling av en ny webbplats – ett nytt vision.se – med syfte att skapa en gemensam bild över vad vi vill uppnå och ta fram förutsättningarna för kommande utveckling.

Fokus på vision.se har under året varit att ytterligare förbättra tillgängligheten och användbarheten för våra besökare så att det blir enkelt att hitta relevant information. Vi har gjort en översyn och optimerat innehåll och arkiverat inaktuell information. Som ett led i det har vi förbättrat sökfunktionen och det är nu möjligt att filtrera och sortera sökträffar. Vi har även utvecklat en lösning som ska göra det enklare för våra besökare att hitta rätt direkt och så att ärenden hamnar hos rätt funktion på Vision.

På vision.se har vi också implementerat en GDPR-anpassad cookiehantering.

De mest besökta sidorna under 2021 har varit:

- ▶ Startsidan
- ▶ A-kassa inkomstförsäkring
- ▶ Om Visions app
- ▶ Kontakt
- ▶ Medlemsförmåner
- ▶ Medlem

De vanligaste trafikällorna

(varifrån besökarna kommer):

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

Under 2021
har vision.se haft
2 595 361
besök

OCH 5 776 201 SIDVISNINGAR



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2021?

Mariela Ferre Hofman, ledamot i förbundsstyrelsen

– Vision sprängde glastaket att bli över 200 000 medlemmar samma år som vi firande stolta 10 år och samma år som vi lyckades öka i medlemsantal totalt för 11:e året i rad. Viktiga frågor som höjd pension har förhandlats för många av våra medlemmar tillsammans med en omfattande omställningsavtal. Runt om i landet kämpar våra tappra medlemmar på med att utföra förstklassigt arbete mitt i pandemins storm. Vi fick en liten ljusglimt med vaccination och sjunkande smittspridning och så småningom en rejäl lättat av restriktioner i dom flesta sektorer men då satt inte Vision stilla utan skyndade ut med tips och råd på bättre arbetsmiljö och större egenkontroll på upplägg av distansarbete! Gott ledarskap har vi drivit stenhårt inom äldreomsorgen och då passat på att kraftsamla på alla nivåer och tillsammans med fv bjudit in lokala och nationella politiker till dialog.

Rapporten om hot och våld, klimatombud, massor med digitala dialoger och träffar med fv och potentiella medlemmar.



Aktivitet i sociala medier

I Sverige är nästan alla internetanvändare också användare av sociala medier, och bland unga är sociala medier även den viktigaste nyhetskällan.

För Vision är sociala medier viktiga kanaler för att ta position i de frågor som spelar roll för våra medlemmar. Under 2021 fick vi exempelvis stor uppmärksamhet för inlägg om pensioner, jämställda löner, slopat karensavdrag och hot och våld inom socialt arbete.

För Vision blir sociala medier också allt viktigare kanaler för dialog och rådgivning. Medlemmar förväntar sig idag att få svar snabbt och i den kanal som de själva väljer. Vision har fått över 28 000 meddelanden och kommentarer via sociala medier, en ökning med drygt 67 procent från 2020.

Under året har Vision haft ett stort genomslag i sociala medier med ca 33,5 miljoner visningar, 580 000 interaktioner och 130 000 länkklick. Facebook är fortsatt Visions största kanal, men LinkedIn är den kanal där räckvidden (+99 procent och engagemanget (+114 procent) ökar allra mest.

Vision finns idag på Facebook, Instagram, LinkedIn, Youtube och Twitter. Utöver arbete i ovan nämnda kanaler från resurscentret i Stockholm har många center, avdelningar och studentinformatörer i landet egna sociala kanaler.



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2021?

Max Tegman, ledamot i förbundsstyrelsen

– Förutom att vi fyllde tio år och dessutom ökat i medlemsantal varje år sedan namnbytet till Vision 2011, så var det viktigaste det nya reformpaketet med höjd pension i ett moderniserat pensionssystem, omställning och kompetenshöjande insatser under hela arbetslivet, samt satsningar på arbetsmiljö och friskfaktorer, en fantastisk framgång och seger.

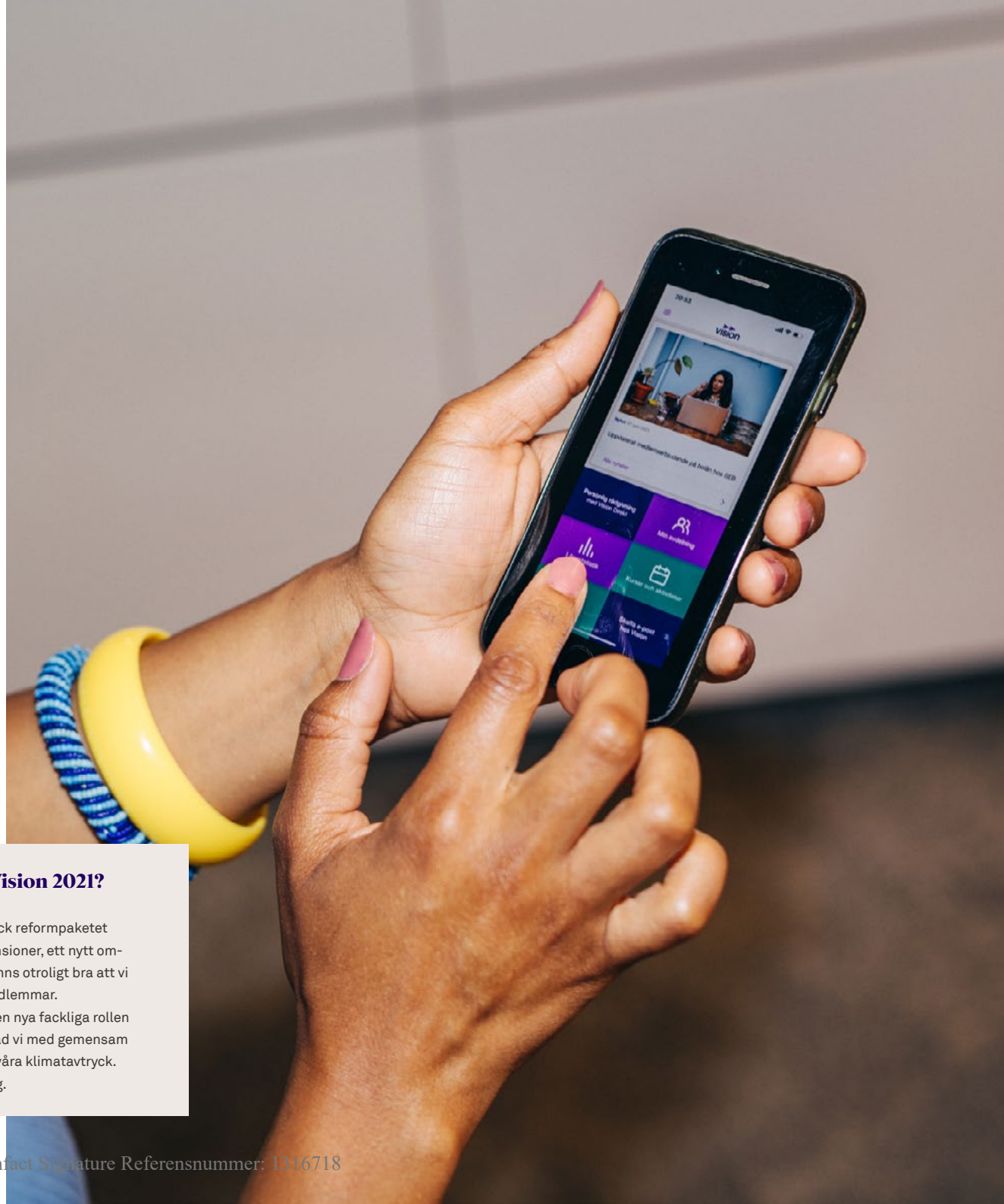


Vision-appen för medlemmar och för förtroendevalda

Under 2020 lanserade Vision en app för medlemmar. Vision-appen för medlemmar är vidareutveckling av Vision-appen för förtroendevalda som funnits sedan 2018. Syftet är att Vision ska finnas nära medlemmarna dygnet runt. I appen hittar medlemmarna bland annat rådgivning via chatt, en överblick över medlemserbjudandet, kontaktuppgifter till sin avdelning, samt nyheter och tips – inte minst på hur de värvar en kollega som ännu inte är medlem.

Under 2021 har appen fortsatt att utvecklas. Nya funktioner såsom videouppspelning med Vision Play har lanserats. Den mest populära funktionen i appen var precis som under 2020 medlemserbjudandena.

Inloggning med BankID styr vilka vyer man ser i appen – förtroendevald eller medlem. Under 2021 har vi haft nästan 3 000 förtroendevalda och 17 000 medlemmar som har använt appen. Appen laddades ned i snitt 2 700 gånger per månad vilket med marginal överstiger målet för 2021. Totalt sedan lansering har Vision-appen nästan 50 000 nedladdningar.



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2021?

Anna Toftedahl, ledamot i förbundsstyrelsen

– Något av det viktigaste som hände 2021 var att vi fick reformpaketet på plats med Sobona och SKR som innebär höjda pensioner, ett nytt omställningspaket och satsning på arbetsmiljön. Det känns otroligt bra att vi lyckats få till höjda pensionsavsättningar till våra medlemmar.

En annan viktig sak som hände var att vi lanserade den nya fackliga rollen klimatombud. Det ska bli otroligt spännande att se vad vi med gemensam kraft kan göra ute på arbetsplatserna för att minska våra klimatavtryck. Så häftigt att vi är först i Sverige med att ta detta steg.



Press

Vision fortsätter ha högt tempo när det gäller vår synlighet i traditionella och sociala medier. Efter vår nollmätning 2017 så har vi ökat succesivt i synligheten för att 2020 slå rekord med 2 053 artiklar och inslag. 2021 minskade vi något till 1 698 artiklar och inslag men befinner oss fortfarande på väldigt höga nivåer och är ett av de fackförbund som omtalas mest i medier.

Under 2021 har för Visions räkning coronapandemin, äldreomsorgslyftet samt hot och våld inom socialt arbete varit dominerande i vårt opinionsbildningsarbete:

- ▶ Coronapandemin har inneburit att vi har fått se över flera verksamheter för att säkerställa en bra arbetsmiljö för våra medlemmar, ta plats i debatten om distansarbete, driva på bättre förutsättningar för chefer inom äldreomsorgen och vara en balanserad röst i vaccindebatten.
- ▶ Vi har haft en nationell mobilisering kring chefers förutsättningar i äldreomsorgen och sett hur denna mobilisering har skapat engagemang bland medlemmar och förtroendevalda, möjliggjort många politiska kontakter med partiföreträdare på nationell, regional och lokal nivå och skapat mycket synlighet i samhällsdebatten.

- ▶ Vår rapport om hot och våld inom socialt arbete; "Har du familj?..." som lanserades i oktober 2021 har sedan dess dominerat synligheten med rekordmånga artiklar i traditionella medier och inlägg i sociala medier. Det har också genererat lokalt engagemang och mediekontakter.

En annan viktig utveckling är att vi har ökat vår närvaro i lokalmedia och har allt fler förtroendevalda och medlemmar som dels tar fler egna initiativ till opinionsbildande insatser och dels vill prata med medier och berätta om Visions arbete.

Sammantaget ser vi att Vision är en tydlig röst i samhällsdebatten och är relevant för medlemmarna genom att lyfta viktiga frågor för dem i opinionen. Det skapar stolthet och engagemang i vår organisation och vi ska fortsätta att ha en tydlig och stark position i samhällsdebatten under det kommande året.



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2021?

Sonia Koppen, ledamot i förbundsstyrelsen

– Det jag är mest stolt över är vårt nya tjänstepensionsavtal för våra medlemmar inom kommun och region. Vi ser att löneskillnaderna mellan män och kvinnor minskar/minskat men kvinnors livsinkomst har ändå i princip stått stilla på motsvarande 77 procent av männens livsinkomst under de senaste 25 åren. Det nya tjänstepensionsavtalet är avgörande i detta sammanhang och något vi som ett feministiskt fackförbund ska vara stolta över.





Visions tidningar

Papperstidningarna

2021 producerades åtta nummer av Tidningen Vision och fyra nummer av Chefen i fokus. Åtta yrkesgrupper fick i Tidningen Vision, utöver den generella bevakningen, åtta sidor med fördjupad yrkesbevakning: tekniker/ingenjörer, tandvård, socialt arbete, administration, samhälle/politik, medicinska sekreterare, kultur samt kyrka.

Under året har Tidningen Vision bland annat skrivit om:

- ▶ Corona: till exempel om vaccinkrav på arbetet och distans-/på platsarbete.
- ▶ Lön: bland annat granskningar av hur mycket lönerna ökat i kommuner och regioner, lön och kön, samt löneskillnader mellan olika delar av landet.
- ▶ Inspirerande lokalfackliga initiativ.
- ▶ Artiklar om samhällsaktuella ämnen, som klimat, tystnadskultur och skjutningar kopplat till våra läsa-res arbetsvardag.
- ▶ 100-årsjubileum: Tidningen Vision har funnits i ett sekel – hurra!

Chefen i fokus har bland annat skrivit om:

- ▶ Corona: Bland annat om vaccindilemmat om huruvida det var rätt av chefer att ta överblivna doser eller om doserna skulle ha kastats, i ett läge där det var brist på vaccin. Och att leda på distans under pandemin.
- ▶ Lön: Bland annat jämförelse av löneökningar mellan chefer och deras medarbetare samt sinsemellan chefer i olika verksamheter.
- ▶ Villkor: Artiklar och granskningar om chefsmedlemmars villkor i vardagen, så som bemanningsproblematik, konkurrensklausuler, antal medarbetare per chef, tidsbegränsade förordnanden med mera.
- ▶ Ledarskap: Instrumentella inspirerande artiklar som exempelvis att skapa högt i tak, minska stressen bland medarbetarna, introducera nya medarbetare samt att leda autentiskt.

Uppmärksamhet i andra medier

Tidningen Visions och Chefen i fokus journalistik, särskilt tidningarnas egna undersökningar och granskningar, uppmärksammas och "creddas" regelbundet i andra medier, i nationell och lokal dagspress, radio och tv.

Nytt rekord i räckvidd

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

- ▶ Tidningen Visions TS-upplaga var 199 500 exemplar per nummer. Räckvidden var i genomsnitt 147 000 läsare per nummer under 12-månadersperioden 2020:5 –2021:4. Det motsvarar nästan 0,75 läsare per exemplar – ett fint resultat för en bred medlems-tidning.
- ▶ Chefen i fokus TS- upplaga var 18 200 exemplar. Räckvidden var i genomsnitt 27 000 läsare per nummer, vilket motsvarar 1,5 läsare per nummer – nytt rekord och ett mycket högt resultat.





Digital utgivning

Under 2021 har tidningarna fortsatt satsningen på digitala kanaler, som påbörjades året innan. 2021 har präglats av ett strategiskt utvecklingsarbete bakom kulisserna och fler moderniseringar är att vänta kommande år. Målet är moderna tidningar som läsarna själva kan välja i vilken kanal de vill läsa.

Tidningenvision.se och Chefenifokus.se

Tidningen Vision och Chefen i fokus kommer löpande ut på sajterna tidningenvision.se och chefenifokus.se.

Tidningenvision.se hade drygt 800 000 sidvisningar 2021, en ökning med drygt 30 procent jämfört med 2020. Chefenifokus.se hade närmare 170 000, en ökning med 75 procent.

I Tidningenvision.se var det i särklass populäraste ämnet lön. Förutom vanliga artiklar publicerar tidningen interaktiva lönekartor skraddarsydda för en rad olika yrken bland Visions medlemmar. 2021 nominerades Tidningen Vision till Fackförbundspressens journalistpriser för dessa digitala kartor. Även artiklar om corona, vaccin samt olika rättigheter på jobbet har varit populära bland läsarna.

Även i Chefenifokus.se är ämnet lön mycket populärt. Mest läsning hade vi på en artikel om lönestatistik för kommunala chefer som även den byggde på statistik från lönekartorna. Artiklar om ledarskapsfrågor kopplade till coronapandemin har också varit mycket lästa, liksom Chefen i fokus tävling Årets chef i fokus (se sida 22).



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2021?

Erik Sellström, ledamot i förbundsstyrelsen

– Det är inte lätt att välja en enskild sak som viktigast på ett helt händelserikt år. Etta på min lista blir den breda överenskommelsen med SKR och Sobona där nytt omställningsavtal, en satsning på arbetsmiljö och ett moderniserat pensionssystem med högre avsättningar är en viktig pusselbit inför framtiden.



Nyhetsbrev, sociala medier och sökordsoptimering

Nyhetsbrev

Tidningen Vision har skickat nyhetsbrev som marknadsfört tidningens yrkeseditioner. Visions yrkesverksamma medlemmar som jobbar inom något av dessa yrken har fått dessa nyhetsbrev upp till fyra gånger under 2021.

Nyhetsbreven är populära. Bland medlemmar inom våra smalare yrkesgrupper vårdadministration, tandvård och kyrkan, var öppningsfrekvensen mellan 40 och 46 procent och klickfrekvensen mellan 41 och 53 procent. Bland medlemmar inom våra bredare yrkesgrupper socialt arbete, teknik, administration och samhälle/politik, var öppningsfrekvensen mellan 29 och 37 procent och klickfrekvensen mellan 31 och 39 procent.

Chefen i fokus lanserade nyhetsbrev 2021. De utkommer med 8 nummer per år och distribueras till alla som får papperstidningen. Öppningsfrekvensen har ökat stadigt under året från 23 till 34 procent och klickfrekvensen nådde upp till 39 procent.

Sociala medier

Båda tidningarna har egna sidor på Facebook där mycket material marknadsförs. De är även aktiva i olika Facebook-grupper för exempelvis socionomer,

tandsköterskor och vårdadministratörer. Under året har det varit flera spännande diskussioner i olika ämnen, en bekräftelse på att vår journalistik är relevant och engagerar. Chefen i fokus finns även på LinkedIn.

Framgångsrik sökordsoptimering

Ett aktivt arbete med sökordsoptimering har gett resultat i hög ranking hos Google. Majoriteten av besöken till Tidningenvision.se kom förra året från organiskt sök, 71 procent. 9 procent från sociala medier och 12 procent från nyhetsbrev.

Liknande siffror visar Chefenifokus.se där 63 procent av besökarna kom från organiskt sök, 18 procent från sociala medier och 11 procent från nyhetsbrev.



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2021?

Katarina Holmqvist, ledamot i förbundsstyrelsen

– Ett händelserikt och utmanande år. Jag imponeras av den uppfinningsrikedom som de förtroendevalda och våra tjänstepersoner har, våra "Fredagsfikan" har verkligen varit ett trevligt inslag där våra förtroendevalda delat med sig av vardag och framgångar. Vi ökade i facklig styrka även i år, vilket är fantastiskt med de förutsättningar vi har haft. Vi fick även äntligen ett nytt pensions- och omställningavtal inom SKR, ett gediget och långvarigt arbete som ger våra medlemmar helt nya möjligheter.



Tävlingar och utmärkelser

Under 2021 delade redaktionen ut två utmärkelser i tidningarnas tävlingar.

- ▶ Tidningen Vision delade för andra gången ut priset Årets skyddsombud på uppdrag av Förbundsstyrelsen. Vinnare blev Susann Zettergren, arbetskonsulent på arbetsmarknadsenheten i Örebro kommun. Hon fick priset för att hon i rollen som skyddsombud växlade upp under pandemin och hittade nya former för att värna arbetsmiljön på distans.
- ▶ Chefen i fokus delade för andra gången ut priset Årets Chef i fokus. Vinnare blev Anna-Maria Bonskog, enhetschef för hemsjukvården i Färgelanda kommun. Hon fick priset med motiveringen att hon är en handlingskraftig chef som är angelägen om att skapa en tydlig struktur i arbetet. Hon är också bra på att inspirera och motivera sina medarbetare. Hon beskrivs som en god kollega och en klippa att luta sig emot i alla lägen.

Båda priserna uppmärksammades i lokalpress och lokalradio.



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2021?

Emma Bernhult, ledamot i förbundsstyrelsen

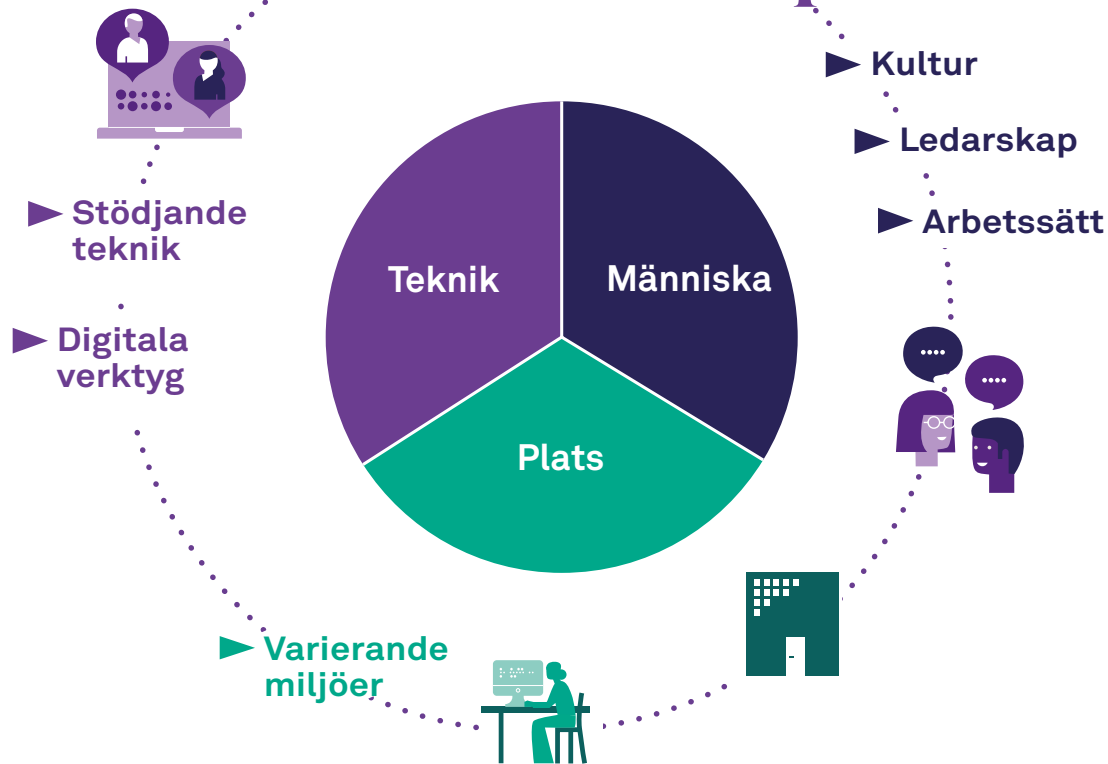
– Under året har vi arbetat med digitala mötesplatser och en av mötesplatserna är ”Hur är läget -fika”. Tillsammans med förtroendevalda i landet får vi en ökad kunskap om hur läget är runt om i landet. Hur är läget-fikat ger energi och en bra start på arbetsdagen.

Ett gott exempel på att vi är starka tillsammans är att Veronica Magnusson träffat riksdagspolitiker och sedan lokala politiker och fört dialog om äldreomsorgen.

Vision har haft dialog kring äldreomsorgen och om hur vi ska bygga en starkare äldreomsorg och ett mer hållbart arbetsliv. Vision har skapat opinion runt om i landet från Kalix i Norr och vidare söderut i landet. Vid dessa dialoger har vi fått möjlighet att träffa lokala politiker och ledning och har samtalat om chefers förutsättningar.



Framtidens arbetsplats



Framtidens arbetsplats

År 2017 inledde Vision ett långsiktigt kansliinternt utvecklingsprojekt vid namn Framtidens arbetsplats. Projektet berör både Visions förbundshus i Stockholm och de sex regionala kontoren. Syftet med projektet var att skapa de bästa förutsättningarna för medarbetarna att nå förbundets uppsatta mål. Framtidens arbetsplats har skapat förutsättningar för Visions medarbetare att jobba flexibelt och varierat, såväl fysiskt som digitalt, i grupp eller enskilt. Projektet avslutades under hösten 2021, men kansliets utvecklingsarbete fortsätter inom ramen för den ordinarie verksamheten.

Framtidens arbetsplats bygger på tre hörnstenar som samtliga måste finnas på plats för att få en fungerande arbetsplats; den digitala arbetsplatsen, den fysiska arbetsplatsen och kultur, ledarskap och arbetsätt.

Framtidens arbetsplats 2017–2021

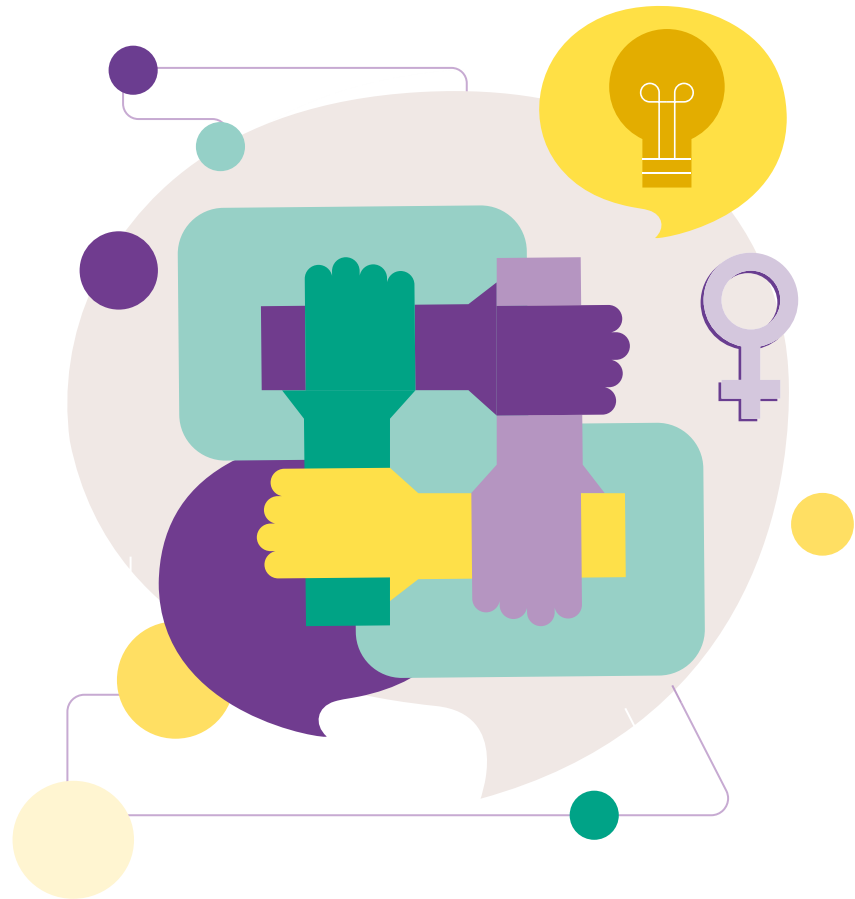
2017–2018	Behovskartläggning och förstudie.
2019	Självledarskapsutbildning, evakuering av förbundshuset och Linköpingscentret flyttade in i nytt kontor.
2020	Sundsvall och Malmöcentret flyttade in i nytt kontor, Microsoft365 lanserades.
2021	Förbundshuset färdigställs. Göteborgscentret flyttade in i nytt kontor. Projektavslut.
Därefter	Luleåcentret flyttar in i nytt kontor. Västeråscentret flyttar in i nytt kontor. Slutmätningar görs 2022.



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

Årsmöte 2021

Visions årsmöte 2021 ägde rum 6–8 oktober och var Visions tredje nationella årsmöte sedan beslutet på förbundsmötet 2018. Mötet var helt digitalt och var asynkront. Alltså ett möte som genomfördes över lite längre tid och där ombuden inte träffades, vare sig samtidigt eller fysiskt. Mötet genomfördes i verktyget Votell, vilket Vision använt tidigare. Ombuden fick efter årsmötet göra en utvärdering som visar att de upplevde att röstning och dialog på det hela taget fungerade väl samt de beslut som skulle hanteras på mötet blev behandlade. Förberedelser och genomförande upplevs ha fungerat bra och helhetsbetyget som ombuden ger årsmötet är fullt godkänt.



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2021?

Hans-Jörgen Kronqvist, ledamot i förbundsstyrelsen
 – För mig har bland det viktigaste som hänt i Vision varit kraften, orken och viljan att fortsätta driva dom fackliga frågorna lokalt och på riksplan. Trots att det kan finnas en trötthet på digitala möten så deltar många både i förhandlingar lokalt, i Hur är läget-fikan med förtroendevalda, i konferenser med andra förbund – vi ställer inte in, vi ställer om och är uthålliga!
 Jag vill också lyfta in de utmaningar som vi som förbund mött LAS-reglering, omställningsavtal med mera som hanterats mitt i en pandemi. Men framför allt kraften hos våra förtroendevalda, allt jobb som görs ute och rekryteringar – hur vi fortsätter växa som förbund och bli ännu starkare – så fantastiskt att se!
 Vi får inte heller glömma festen i firandet av Vision 10 år!
 Nu ser jag fram emot nästa 10 visions år!

Hjärtefråga: Villkor i ett förändrat arbetsliv

Vi är aktiva i den digitala omställningen och driver digitala arbetsmiljöfrågor.

Den pågående pandemin har påverkat Visions medlemmars arbetsliv och arbetssätt. Den snabba utvecklingen och digitalisering gjorde det möjligt för många medlemmar att följa myndigheternas rekommendationer att jobba på distans under pandemin. Ett nytt arbetsliv tar form och med anledning av den och med pandemin som motor har vi formulerat politik och ställningstaganden gällande distansarbete. Områden som lyfts är bland annat hur arbetsmiljön påverkas, risken för ökad ojämställdhet och diskriminering, chefernas förutsättningar att leda på distans samt EU's ramavtal för digitalisering och distansarbete, i linje med den överenskommelse som tecknats inom de privata områdena. Möjligheter till kompetensutveckling och omställning med förmånliga ersättningar under pågående anställning är nu en verklighet för medlemmar inom kommuner och regioner.

Ett nytt
arbetsliv
tar form med
anledning av
pandemin



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2021?

Dalia Eid, 2:a vice ordförande i förbundsstyrelsen

– Att vi har lyckats hålla i ställa-frågan-kulturen digitalt och ökat i facklig styrka för elfte året i rad.



Visions medlemmar ska öka sin anställningsbarhet genom kompetensutveckling.

Med ett mål som lyder "medlemmarna ska öka sin anställningsbarhet genom kompetensutveckling" för att få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv, har vi under året tagit fram en rapport. Resultatet baseras på en enkätundersökning bland medlemmarna för att belysa och lyfta fram de förutsättningar, behov och möjligheter som medlemmarna i Vision har till kompetensutveckling, vidareutbildning och omställning. Sammantaget pekar undersökningen på att mycket måste göras för att öka möjligheterna till kompetensutveckling, vidareutbildning och omställning. Förslag för att förbättra tillgång till alla former presenterades.

Med undersökningsresultatet i ryggen kunde vi sedan väl förberedda gå in i förhandlingarna om en ny trygghetsöverenskommelse. Förhandlingarna, som var ett efterspel till de politiska påtryckningarna om förändringar av Lagen om anställningsskydd (LAS) tecknade parterna inom den privata sektorn under hösten 2020 en så kallad trygghetsöverenskommelse som innebär både avtalslösningar och krav på förändrad lagstiftning inom områdena anställningsskydd, omställning, kompetensutveckling samt a-kassan. Vision deltog inte i förhandlingarna inom privat sektor men anslöt sig inför sommaren 2021 till trygghetsöverenskommelsen för att kunna påverka förutsättningarna för medlemmarna. Arbetet med analyser och förhandlingar kring hanteringen av trygghetsöverenskommelsen har pågått under hela året.

Det nya omställningsavtalet för kommuner, regioner och Sobona företag, tillsammans med ett nytt pensionsavtal och en avsiktsförklaring för friska arbetsplatser ska ses som ett reformpaket av sällan skådat slag. Siktet är inställt på ett hållbart arbetsliv med bättre arbetsmiljö där vi fokuserar på ledarskap och friskfaktorer. Att anställda får möjlighet att ställa om på eget initiativ samtidigt som möjligheterna för kompetensutveckling ökar, är en nödvändighet för en sektor och ett arbetsliv som kräver nya kompetenser och arbetssätt.

Visions medlemmar ser behov av både omställning och kompetenspåfyllnad. Nu finns möjlighet att med förmånliga villkor göra just detta.

Siktet är inställt på ett hållbart arbetsliv



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2021?

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

– En av de viktigaste händelser under 2021 tycker jag är rapporten kring Hot och Våld "Har du familj". Resultatet av rapporten var skrämmande utifrån den hotbild många av våra medlemmar lever under i sin profession och är en helt oacceptabel arbetsmiljösituation. Det var även ett startskott och uppvaknande för många förtroendevalda samt arbetsgivare att lyfta frågan i samverkan för att belysa problemet samt hitta förebyggande åtgärder gemensamt för att motverka den situation som många medlemmar befinner sig i. Självklart är även att det nyrenoverade Förbundshuset stod klart 2021 en stor händelse.



Strukturella skillnader i lön och andra villkor ska försvinna.

Då vi har avtal som löper med siktet inställt på avtalsrörelser några år framåt i tiden, så har fokus under året varit på jämställda pensioner. Ambitionen var att förhandla klart ett nytt pensionsavtal med siktet inställt på högre avsättningar. Men Vision har också varit aktiva i att lyfta behovet av en högre avsättning till den allmänna pensionen.

Efter drygt två års förhandlande kunde vi i december bocka av ett nytt pensionsavtal som en del av reformpaketet som också innehöll omställning, arbetsmiljö och villkorsfrågor.

Förbättringarna i tjänstepensionsavtalet med ökade avsättningar om 1,5 procentenheter ska ses som en stor seger. För den med lön under taket för den statliga pensionen som stannar hela yrkeslivet på det nya avtalet innebär det 33% ökning.

Chefer ska ha de bästa förutsättningarna för att leda.

För andra pandemiåret har Visions chefsfokus riktats mot chefer inom äldreomsorgen. Mobiliseringen genomsyrande hela organisationen och syftade till att koppla ihop nationella och lokala budskap och vända sig till politiker och

beslutsfattare. Vi har tillsammans träffat partiledare och lokala politiker, skrivit debattartiklar och engagerat medlemmar. Vi försöker hitta gemensamma ställningstagande med Sveriges kommuner och regioner och vi har deltagit med expertkunskap i olika utredningar. Vårt budskap handlade om att förbättra arbetsmiljön och möjligheterna att leda under ansträngda förhållande. Närmare 50 kommuner/avdelningar deltog aktivt i arbetet på olika sätt

Vi ökar antalet intresseförhandlingar med fokus på lön, arbetsmiljö och andra villkorsfrågor.

En mängd förhandlingar har skett under året, inte minst har det handlat om att förlänga de "pandemiavtal" som tecknades under 2020. Förutom det reformpaket som tidigare nämnts så har även årliga översyner genomförts inom de områden där vi har tillsvidareavtal. Avtalsforum har verkat som dialoger med förtroendevalda under de här förhandlingarna.

Under året blev ytterligare en fråga kopplad till pandemin aktuell, vaccin. Att Visions medlemmar skulle få möjlighet att vaccineras på arbetstid var en självklar ingång och många avdelningar har kommit överens med arbetsgivare om just detta.

Vaccinfrågan har vuxit och har en rad arbetsrättsliga frågeställningar har uppkommit. Bland annat har lokala arbetsgivare förhandlat om vaccinationskrav vid nyanställning och/eller för fortsatt anställning. Vision har på olika sätt medverkat i media och gett stöd och rådgivning till medlemmar och förtroendevalda kring vaccinationsfrågor.

Ytterligare en fråga som varit angelägen att lyfta under året, och som inte är specifikt kopplat till pandemin, är hot och våld i socialt arbete. Under hösten togs en rapport fram som bygger på en enkätundersökning riktad till Visions medlemmar inom socialt arbete. Rapporten belyser situationen för medlemsgruppen när det gäller utsatthet för hot, personangrepp och våld. Den ger också en bild av hur medlemmarna upplever det straffrättsliga skyddet och arbetsgivarens stöd. Rapporten innehåller även förslag på åtgärder för att öka tryggheten på jobbet för de som arbetar med att ge stöd till personer i svåra livssituationer.

Vi möjliggör för medlemmarna att minska sin klimatpåverkan på jobbet.

Klimat och medlemmars klimatpåverkan blir en allt viktigare ingrediens i det fackliga arbetet. Dels så har Vision medlemmar som har till uppgift att se

till att vi alla minskar lever och agerar mer hållbart. Här har vi uppmärksammat upphandlares viktiga roll och behov av kompetenspåfyllnad i just det som rör klimat och hållbarhet.

Villkoren i arbetslivet behöver utvecklas för att möta kravet på ett mer hållbart förhållningssätt. Här är Visionsmedlemmar viktiga så att utvecklingen går åt rätt håll och blir ett självklart perspektiv i det dagliga fackliga arbetet. Vi förstärker klimat och hållbarhetskompetens och ger möjlighet att agera som klimatombud.

Under året är det framför allt inom ramen för distansarbetet som klimat och hållbarhetsperspektivet blivit konkreta. Möjlighet att jobba hemifrån någon eller några dagar i veckan gör att transporter med mera minskar.



Hjärtefråga: Fler engagerar sig i Vision

Alla förtroendevalda ska genomgå utbildningen ”En arbetsplats för alla” inom 6 månader efter påbörjat uppdrag.

Under första kvartalet 2021 genomfördes en enkät bland förtroendevalda som visar att 9 av 10 ordförande hade genomgått utbildningen.

Alla förtroendevalda ställer frågan om medlemskap.

Strax över 21 500 personer valde att bli medlemmar i Vision under 2021. Det är ganska exakt lika många som det bor i Tierps kommun. 25 procent av Visions nya medlemmar upplever att de har fått frågan om medlemskap i Vision. Det är färre än året innan då 28 procent upplevde att de fått frågan om medlemskap. 2018 var samma siffra 33 procent. Pandemin är troligt en bidragande orsak till de lägre siffrorna. Bilden inom förbundet är att de förtroendevalda saknar den fysiska närvaron på arbetsplatserna – det finns ett sug att återerövra arbetsplatserna och ställa frågan i allt högre grad.

I förtroendevaldaenkäten som genomfördes i början av året framgår att ungefär hälften av ordföranden uppger

att de gör speciella insatser när det gäller rekrytering av nya medlemmar.

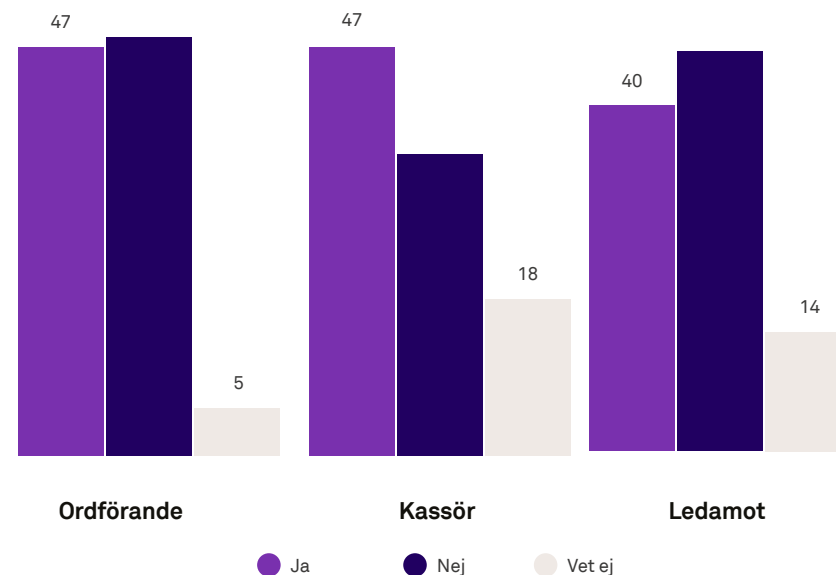
Vi engagerar och inkluderar fler förtroendevalda med andra perspektiv genom att testa nya arbetsätt och arbetsformer.

Pandemin i sig har inneburit begränsade möjligheter till fysiska möten, men det har också gett oss anledning att fokusera på att utveckla våra digitala arenor. Tematräffar är ett arbetsätt för att öka medlemmars och förtroendevaldas inflytande. Under årets tematräffar har medlemmar och förtroendevalda fått diskutera och skicka in sina tankar och idéer kring den digitala omställningen i spåren av pandemin. Synpunkterna från över 800 medlemmar och 200 förtroendevalda har sedan använts i Visions arbetsmiljörapport och som underlag ►

”Detta var första gången jag deltog, men absolut inte sista, vilket bra tillfälle att samverka med andra förtroendevalda och få bra tips till hur vi kan göra lokalt”.

”Jag har inte missat ett enda fika, detta är en påfyllnad som jag verkligen behöver, då jag sitter helt själv som förtroendevald i en frikyrka med hundratals arbetsgivare”.

Alla förtroendevalda ställer frågan om medlemskap





i det partsgemensamma arbetet i *Sunt arbetsliv*.

Under 2021 har förbundsstyrelsen också genomfört Hur är läget-fikor för förtroendevalda, varannan vecka under våren och var tredje vecka under hösten. Fikorna har samlat cirka 30 förtroendevalda vid varje tillfälle och har också visats i förtroendevaldagruppen på Facebook efteråt, och har då haft cirka 500 visningar per tillfälle. Fikorna är ett helt nytt sätt att direkt få träffa förbundsstyrelsen, nätverka med andra förtroendevalda och prata om aktuella frågor.

Tidningen Vision har medverkat på de flesta fikorna och får tips om vad som är aktuellt, vilket har resulterat i artiklar i tidningen med bra tips från förtroendevalda! Under året har vi haft olika teman för varje fika, vilket har gjort att alla som deltagit hela tiden har lärt sig något nytt. Därutöver har vi också beställt statistik från SCB som visar på representationen vad det gäller kön, etnicitet och ålder bland medlemmar och förtroendevalda, vilket visar på att det fortsatt är viktigt att arbeta medvetet med representationen.

Förtroendevalda i Vision strävar alltid efter att ha en koppling till sitt yrke och sin arbetsplats.

Målet handlar om att förtroendevalda

ska bibehålla en koppling till sin profession och uppdrag på heltid under längre perioder ska om möjligt undvikas.

Centren följer utvecklingen över tid och stöttar förtroendevalda som vill ha stöd för att bättre kunna kombinera fackligt uppdrag med sin profession.

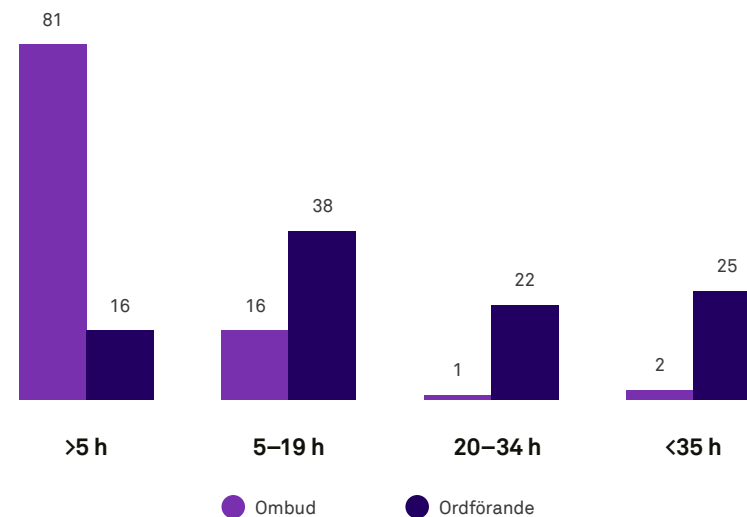
När det gäller omfattning av facklig tid i ett större perspektiv har detta undersökts återkommande detta sedan 2013 och resultaten över tid har haft små variationer. Nästan nio av tio ordförande har facklig tid och ungefär hälften av ombuden har det.

Omfattningen av den fackliga tiden återfinns i diagrammet nedan. Siffrorna är hämtade från enkätundersökningen som genomfördes första kvartalet 2021.

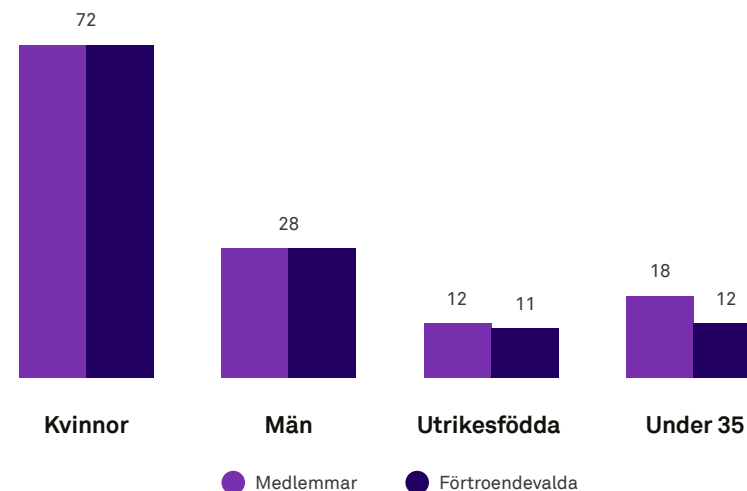
Förtroendevalda tycker det är roligt och meningsfullt att ha ett uppdrag.

Att Visions förtroendevalda har ett starkt engagemang och upplever sitt uppdrag som viktigt är ingen nyhet. I enkäten till förtroendevalda 2021 ställdes frågan utifrån målet och ungefär nio av tio svarade att de tyckte uppdraget var roligt och meningsfullt. Ju mer specialiserade uppdragen är, ju bättre blir resultaten.

Förtroendevalda i Vision strävar alltid efter att ha en koppling till sitt yrke och sin arbetsplats



Vi engagerar och inkluderar fler förtroendevalda med andra perspektiv genom att testa nya arbetsätt och arbetsformer





Hjärtefråga: Vårt medlemskap är attraktivt och relevant

25 procent av medlemmarna har valt att lära sig mer om Vision och sina möjligheter på arbetet genom att delta i medlemsutbildningen Schyst arbetsliv.

Under 2021 har andelen medlemmar som gått medlemsutbildningen dessvärre gått ned något lite. Vi har inte gjort någon undersökning om anledningen till detta då en ny, betydligt bättre, medlemsutbildning kommer att sjösättas under 2022. Troligt är dock, det kan vi se på övrigt utbildningsarbete, att våra nya medlemmar har haft annat att prioritera då vi varit inne i en pandemi.

Majoriteten av medlemmarna har varje år haft dialog med sitt ombud, lokala styrelse eller Vision Direkt.

Visions medlemmar har många kontakter med Vision. Medlemsundersökningen ger en bild av omfattningen. Av Visions medlemsenkät 2021 framgår att unge-

fär hälften av samtliga medlemmar har kontakt med lokalt ombud och nästan en tredjedel med sin styrelse. Två av tio uppger att de varit i kontakt med Vision Direkt.

Det är rimligt att dessa tre svar till viss del överlappar varandra och att vissa medlemmar haft kontakter med både Vision Direkt och lokala förtroendevalda. En rimlig bedömning utifrån resultaten skulle kanske vara att runt 75 procent av alla medlemmar haft någon slags kontakt med lokala förtroendevalda och/eller Vision Direkt. Vision Direkts egen statistik redovisar att enheten de senaste åren haft ungefär 100 000 kontakter per år.

Vi är synliga för alla våra yrkesgrupper på varje arbetsplats där Vision har eller kan ha medlemmar.

Kännedomen om Vision bland potentiella medlemmar är fortsatt hög. 91 procent känner till Vision. Men enbart hälften av

de svarande känner till att Vision organiserar deras yrkesgrupp. När det kommer till "top of mind", det vill säga det första en tänker på när en hör, till exempel, ordet fackförbund, är kännedomen hög bland befintliga medlemmar och – vilket är helt normalt – lägre bland potentiella medlemmar. Noterbart för 2021 är att top of mind bland yrkesgruppen administratörer har minskat något sedan 2020.

Även här kan pandemin och det digitala arbetslivet spela in hur Visions synlighet upplevs.

Vi deltar med tydligt lösningsfokus i samhällsdebatten lokalt och nationellt.

Under 2021 har vi kartlagt om och på vilket sätt Vision uppfattas som lösningsfokuserade i samhällsdebatten. I artiklar och inslag med Vision i en aktiv roll, framstod förbundet som tydligt fokuserat på lösningar eller var framåtsyftande i 73 procent av all vår publicitet (totalt 1 698 artiklar och inslag).

Under
2021 har
Vision Direkt
haft 100 000
kontakter.

Detta har kunnat mätas genom bland annat följande parametrar, när Vision:

- ▶ föreslår åtgärder som vi, ensamt eller tillsammans med andra, anser behöver genomföras för att förbättra arbetsmiljö eller villkor.
- ▶ medverkar i en expertroll eller framstår som väl förankrat i frågan.
- ▶ sätter arbetsgivaransvaret i fokus.
- ▶ betonar fackets betydelse för att situationer ska kunna lösas på bästa sätt.
- ▶ nyanserar fakta och baserar förutsättningar för tjänstepersonerna att kunna göra sitt jobb utifrån dessa.
- ▶ lämnar begäran om ingripande till Arbetsmiljöverket (AMV).
- ▶ verkar för säkerhet och trygghet på arbetsplatsen.
- ▶ vill göra det bättre för och engagera medlemmarna.
- ▶ understryker vikten av att alla måste ha samma möjligheter till heltidsarbete och trygga anställningsformer.
- ▶ sträcker ut en hand till motparten med erbjudande om dialog.



- ▶ skapar tillsammans med andra förbund grund för samverkan.
- ▶ verkar för medlemmarnas bästa utifrån samhällsutvecklingen.
- ▶ värnar rättssäkerhet och demokrati.
- ▶ arbetar för hållbarhet.
- ▶ inte släpper taget utan kräver uppföljning och konsekvensanalyser.

Vi utgår alltid från vår värdegrund och att vi är en feministisk organisation.

Vision har en tydlig värdegrund som bland annat utgår från tanken om allas lika värde. Det återspeglas både i det internationella arbetet men även det arbete som organisationen gör för få medlemmarnas arbetsgivare att förebygga att medlemmar diskrimineras. Material och verktyg finns samlat på www.vision.se/ foralla för att förtroendevalda lätt ska kunna hitta sätt att arbeta med frågan om att alla ska ha lika rättigheter och möjligheter på jobbet.

Samlingsnamnet för arbetet är En arbetsplats för alla och det handlar om att alla medlemmar ska ha möjlighet att få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Vision tagit även tagit beslut om att vara en feministisk organisation, vilket är naturligt eftersom Vision arbetet länge med jämställdhetsfrågorna. Det handlar om allt från jämställda löner/strukturella löneskillnader, jämställda pensioner, jämställd arbetsmiljö till frågan om sexuella trakasserier. Så fort det går att bryta statistik och göra analyser på diskrimineringsgrunden kön, så är ambitionen att göra det.



Vad var det viktigaste som hände i Vision 2021?

Kim Jutterström, ledamot i förbundsstyrelsen

– 2021 fyllde Vision 10 år av facklig handlingskraft, vi blev fler än 200 000 medlemmar och vi ökade i medlemsantal för 10:onde året i rad. Tre otroligt viktiga händelser som tillsammans visar på den styrka vi har som förbund och den kraft som finns i att vi organiserar oss lokalt på arbetsplatserna.



Hållbarhetsrapport

Innehåll

Inledning	33
Förbundsordförande har ordet	35
Visions verksamhet och erbjudande	37
Vision och de globala målen	39
Personal	42
Sociala förhållanden	46
Mänskliga rättigheter	52
Visions internationella samarbete	54
Motverkande av korruption	56
Miljö	58
Erfarenhet, kunskap och kommunikation	58
Material/inköp	58
Utsläpp av växthusgaser	59
Energi	64
Avfall	65
Sammanfattning	66
Revisorns yttrande	67



Inledning

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

Kansliets resurscenter ligger i Stockholm och på sju orter finns regionala center: Stockholm, Malmö, Linköping, Västerås, Göteborg, Sundsvall och Luleå. Under 2021 har mycket arbete inom förbundet skett på distans till följd av coronapandemin.

Vid förbundsmötet 2020 sattes Visions nya inriktning "Vision – en kraft för framtiden". Från 2021 har Vision arbetat utifrån det övergripande målet fler medlemmar för ökad facklig styrka.

Förbundsmötet enades också om tre hjärtefrågor:

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

Med utgångspunkt i dessa jobbar vi på alla nivåer för att göra arbetslivet bättre för Visions medlemmar och bidra till vårt medlemslöfte – att den som är medlem ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

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

Från 2021 har Vision arbetat utifrån det övergripande målet fler medlemmar för ökad facklig styrka.

Visions övergripande mål & hjärtefrågor Fler medlemmar för ökad facklig styrka

Vi skapar bra villkor i ett förändrat arbetsliv

Därför har vi fokus på:
- Lön, arbetsmiljö och omställning med ett hållbarhetsperspektiv (socialt, ekonomiskt & miljömässigt)
- Ledarskapets förutsättningar
- Arbetsglädje och lösningar

Fler engagerar sig i Vision

Därför har vi fokus på:
- Att ställa frågan om medlemskap till alla som kan vara med i Vision.
- Inkludering av fler förtroendevalda med nya perspektiv. En arbetsplats för alla.

Vårt medlemskap är attraktivt och relevant

Därför har vi fokus på:
- Synlighet, närvaro för dialog och rådgivning.
- Att utveckla formerna för inflytande.



Våra värderingar och principer

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

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

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

Så jobbar Vision

Ett av Visions viktigaste uppdrag är att skapa förutsättningar för goda villkor och en schyst arbetsmiljö på medlemmarnas arbetsplatser. Exempel på goda villkor kan handla om begränsningar i arbetstidens förläggning, extra ersättningar vid sjukdom eller föräldraledighet 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 etcetera. Jämställdhetsarbetet kompletteras genom förtroendevaldas roll att övervaka löneprocessen med hjälp av bland annat lönekartläggningar. Arbetet med en schyst arbetsmiljö sker på många plan. Exempelvis genom inflytande över anställningsförhållanden i förhandlingar eller samverkan, genom arbetet med skyddsombud och skyddskommittéer samt genom kollektivavtal med arbetsgivare som berör olika aspekter av arbetsmiljön.

Om rapporten

Vision omfattas av kraven för hållbarhetsrapportering enligt årsredovisningslagen och hållbarhetsredovisningen 2021 utgör Visions lagstadgade hållbarhetsrapport. Den är avgränsad till att omfatta Visions verksamhet nationellt, det vill säga kansliorganisationen som är belägen på sju platser runt om i Sverige. I hela landet finns 600 Visionsavdelningar. De är egna juridiska enheter och inkluderas därför inte i denna rapport.

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

förbund, nämligen interna arbetsförhållanden och jämställdhet. Sedan 2017 redovisas indikatorerna 401-1 samt 405-1 enligt GRI. Med början från 2019 har vi 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 klimatfootavtryck, samt renhet i Visions placeringar, redovisas sedan 2018. Dessa nyckeltal följer i dagsläget dock ej krav enligt GRI Standards.



För att driva på arbetet lokalt har Vision tagit initiativ till en ny facklig roll, klimatombud.

Förbunds- ordförande har ordet

Stor kunskap och engagemang i hållbarhetsfrågor bland medlemmarna

Framtidens liv och arbetsliv ska vara hållbart. Varje år tar vi viktiga steg för att utveckla arbetslivet i en mer hållbar riktning och sedan förbundsmötet 2020 har vi pekat ut att vi alltid ska ha ett hållbarhetsperspektiv i vårt fackliga arbete. Hela samhället behöver ställa om och jag är glad att vi har beslutat oss för att göra vår del för att uppnå målen i Agenda 2030 och säkra goda livs- och arbetsvillkor även för framtida generationer.

Vi är experter på social och ekonomisk hållbarhet, att se till att alla mår bra på jobbet, har rimlig lön, goda villkor och möjlighet att lära om och lära nytt. Det är vårt kärnuppdrag och det kommer det fortsätta att vara. Men klimatkrisen kräver att vi också tänker in klimat och miljö. Som Sveriges femte största fackförbund ska vi inte bara se till att klimatomställningen blir trygg, utan vi ska driva på den, ta initiativ och komma med idéer till lösningar. Vi ska möjliggöra minskad klimatpåverkan på jobbet.

På flera håll i landet har klimatförändringarna kommit nära våra medlemmar de senaste åren, några exempel är översvämningarna under sommaren 2021 och skogsbränderna 2018. Det är Visions medlemmar som jobbar på kommunala fastighetsbolag, i räddningstjänsten eller med samhällsplanering som på olika sätt hanterar extremvädren. Många medlemsgrupper förhåller sig till klimatkrisen och genomför klimatomställningen i sitt dagliga arbete, och allt fler kommer att beröras. Offentlig sektor har stor påverkan på utsläppsnivåer.

Jag vet att det finns stor kunskap och stort engagemang i hållbarhetsfrågor bland medlemmarna, men

att många också saknar förutsättningar att bidra på bästa sätt. För att ta tillvara engagemanget och driva på arbetet lokalt har Vision därför tagit initiativ till en ny facklig roll, klimatombud. Arbetsplatserna är en viktig arena för förändring och genom klimatombud ska medlemmar, i enighet med vad förbundsmötet beslutade 2020, ges möjlighet att driva klimat- och miljöfrågor där de jobbar.

Samtidigt kräver klimatfrågan globala lösningar. Utöver vårt nationella arbete är Vision med och påverkar inom ramen för Världsfacket, som representerar mer än 200 miljoner arbetstagare i 163 länder. På europeisk nivå finns vi med i Europafacket, som har klimatet som en av sina topprioriteringar. I denna hållbarhetsrapport redovisas bland annat klimatpåverkan inom Visions kansli. 2021 släppte Vision ut 1 368 ton Co2 inom transporter, resor, avfall, mat, el, fjärrvärme, IT-utrustning och tryck av våra tidningar.

Andra frågor handlar om hur vi kan använda oss av de kunskaper och erfarenheter vi har fått de senaste åren. Coronapandemin har förändrat många människors sätt att arbeta och röra sig, och den har också påverkat Visions utsläpp. Distansarbete och digitala arbetssätt har gjort att vi har minskat vårt resande inom kansliet betydligt. Utmaningen är att utveckla dessa arbetssätt och resa mer ansvarsfullt när vi återgår till mer normala tider. När möjligheten att bli mer hållbara uppstår ska vi ta tillvara på den.

Veronica Magnusson
- Ordförande



”Klimatomställningen är en kunskapsfråga”

Text: Sofie Lundmark

Att på bred front motverka sexuella trakasserier, öka takten i klimatomställningen och att göra hållbara val i alla led – det är frågor som ligger Hilda Johansson extra varmt om hjärtat. Som ordförande i Vision Göteborg, och ett av Visions första klimatombud, berättar hon om insatser som gör skillnad.

Vision är pionjärer när det kommer till att ta miljöarbetet in i det fackliga rummet. Det är den nya fackliga rollen klimatombud ett tydligt tecken på. Det kan handla om att se över hur man reser på jobbet, vilken mat som serveras på konferenser och vilka inköp som görs.

– Vi behöver få kraft i klimatfrågan ute på arbetsplatserna, där Visions medlemmar finns. Klimatomställningen är en kunskapsfråga och kan vi utbilda fler så finns stor potential, berättar Hilda Johansson som är ordförande i Vision

Göteborg och ett av de första klimatombuderna i Sverige.

Kollektivavtal mot sexuella trakasserier

Sedan 2020 är Vision Sveriges första fackförbund som tagit fram ett förslag på kollektivavtal mot sexuella trakasserier. Hilda Johansson var själv med och skrev motionen till förbundsstyrelsen.

– Vi vet att sexuella trakasserier är ett stort samhällsproblem. Det är en fråga som många anser är viktig, men samtidigt blir den sällan prioriterad i praktiken. Vi fick nys om att Kanada använder kollektivavtal för att bekämpa sexuella trakasserier och vi blev nyfikna på att höra mer, berättar Hilda.

Vision i Göteborg började därför med att kontakta juristen, forskaren och tidigare Jämställdhetsombudsmannen Lena Svenaeus. Lena har hjälpt Hilda och hennes kollegor att utforma det förslag som sedan presenterades för Göteborgs stad. Visions förslag på kollektivavtal rör cirka 55 000 kommunanställda i Göteborg.

– Innehållet i förslaget handlar bland

annat om att alla chefer ska ha kompetens kring trakasserier, vilka rutiner som gäller och att det tydligt står att trakasserier inte är accepterat, säger Hilda.

Redo för förhandling

Det har varit en lång väg för att alls få en chans till förhandling. Efter många nedröstade förslag i kommunstyrelsen i Göteborg är det dock beslutat att Vision ska förhandla med arbetsgivaren.

– Att en majoritet av de styrande politiker ser en vinning i ett avtal har varit avgörande för att vi ska kunna diskutera ett kollektivavtal mot sexuella trakasserier med arbetsgivaren. Vi har jobbat hårt för att få till en förhandling och nu äntligen börjar frågan få tyngd. Jag är hoppfull om att vi kommer nå hela vägen fram under våren 2022, säger Hilda.

Fler hållbara val

På många sätt visar Vision att man inte är rädda för att vara obekväma. Facklig kamp lönar sig, menar Hilda, som är stolt över det arbete Vision gör. Framöver hoppas hon att Vision kommer att ta

ännu större kliv för att även få till gröna och etiska pensionsavtal.

– Som fackförbund behöver vi påverka tjänstepensionen i högre utsträckning. Det är mycket pengar det handlar om och personligen skulle jag vilja att vi ser över placeringarna så att de hjälper till att bidra till hållbar utveckling. Att göra val som faktiskt gör gott, och inte bara välja bort det som är dåligt, är något jag tycker att vi behöver bli bättre på.



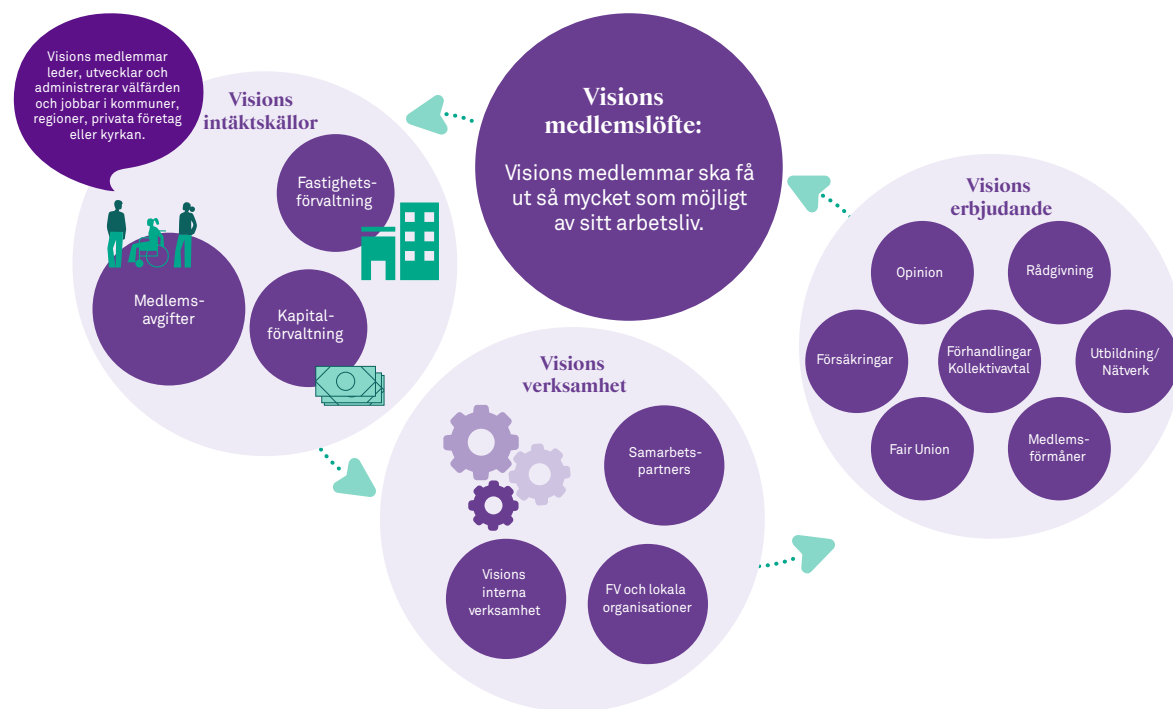


Visions verksamhet och erbjudande

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

För att uppnå medlemslöftet har vi fyllt medlemskapet med flera olika tjänster, som i denna beskrivning benämns som erbjudande.

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



Visions erbjudande

Visions verksamhet sker internt och externt för att fylla medlemskapet med värde. Vår interna verksamhet är spridd över hela landet. Verksamheten syftar till att stötta och coacha förtroendevalda i deras möten med medlemmar. Från norr till söder finns cirka 260 anställda som skapar verksamheten. Verksamheten 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 vårt erbjudande. Ibland behöver vi ta hjälp av externa samarbetspartners för att uppnå medlemslöftet. Detta kan vara samarbeten inom TCO-förbunden eller samarbeten med externa leverantörer av olika tjänster eller varor, till exempel försäkringar, utbildningar eller IT-system.



Visions erbjudande

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

► Förhandlingar/kollektivavtal

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

► Utbildning/Nätverk

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

► Försäkringar

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

► Opinion

I vårt opinionsbildande arbete beskriver vi medlemmarnas vardag. Vi lyfter villkor och förutsättningar. Vi formulerar relevant politik och hittar lösningar på problem som gör villkoren bättre.

Våra medlemmar och deras arbetsvillkor står i fokus.

► Rådgivning

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

► Medlemsförmåner

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

► Fair Union

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



Vision och de globala målen

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

Visions ordförande Veronica Magnusson var en av ledamöterna i delegationen för Agenda 2030 och medlemmar i Vision gavs då möjlighet att ge inspel till kommissionens arbete via henne. I och med att Vision drev frågan i avtalsrörelsen 2020, finns nu ett partsgemensamt vidare arbete med agendan inskrivet i avtalen. Vision lyfter Agenda 2030 i de samarbeten vi ingår i och vi driver på för att fackföreningsrörelsen ska jobba vidare med alla aspekter av hållbarhet.

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



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 kollektiv avtal vid upphandlingar vill Vision arbeta för bra villkor.

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



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 klimatavtryck. Vi klimatkompenserar för de utsläpp vi ändå orsakar.



Mål 13 - Bekämpa klimatförändringarna

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



Intressenterna och Visions viktigaste hållbarhetsområden

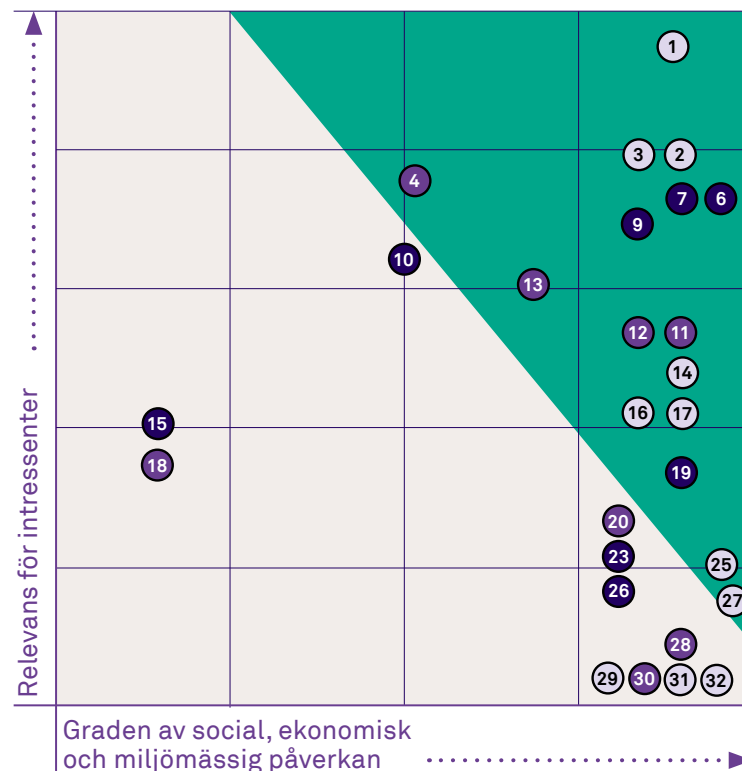
Under 2019 genomförde Vision en fördjupad intressentdialog i syfte att ytterligare kartlägga vilka hållbarhetsfrågor som är mest betydande för våra intressenter.

Dialogen genomfördes via en enkätundersökning som gick ut till våra viktigaste interna och externa intressenter. Enkäten innehöll hållbarhetsfrågor inom områdena social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet och utgick från Visions roll som fackförbund i Sverige, men även som global facklig aktör och som arbetsgivare. Som komplement till enkäten genomfördes en omvärldsanalys, en kartläggning av vilka frågor andra relevanta fackliga organisationer har identifierat som betydelsefulla, samt workshoppar med Visions förbundsstyrelse och ledningsgrupp.

Väsentlighetsanalys

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

Visions väsentlighetsmatris



Sociala frågor

1. Rätt till kollektivavtal och föreningsfrihet.
2. Stötta facklig verksamhet och stå upp för mänskliga rättigheter.
3. Anställningsvillkor och arbetsförhållanden.
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 och 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.



Avslutat projekt och fortsatta samarbeten

Under 2021 avslutades det tvååriga projekt som Vision bedrivit inom ramen för Fair Union.

I satsningen arbetade en fairstrateg heltid inom förbundet med fokus på de globala målen, både internt och externt. När projektet avslutades minskade resurserna till det fokuserade arbete med hållbarhetsfrågor som kunde genomföras under 2019 och 2020.

Vision är medlem i flera organisationer som arbetar för ökad hållbarhet:

Ethical Trading Initiative, ETI, är en flerpart-sorganisation mellan näringsliv, fack, stat och civilsamhälle med syfte att verka för hållbara leverantörskedjor. Visions medlemmar får 50% rabatt på utbildningar och andra aktiviteter som ETI arrangerar och som är kostnadsbelagda för icke-medlemmar. ETI presenteras närmare på sidan 55, i avsnittet om Mänskliga rättigheter.

Fairtrade. Erbjuder olika medlemsaktiviteter inom inköp/upphandling och driver fairtrade kommun/region.

Global utmaning. Oberoende tankesmedja som bedriver analys- och policyarbete samt tillämpar och initierar forskning.





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 287 personer, samtliga tjänstepersoner, på heltid i organisationen under 2021.

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 för personalens arbetsförhållanden. Samtliga riktlinjer följs upp av ledningsgruppen och vid behov av förändring genomförs samverkan/förhandling med personalklubben. Oftast sker detta i den lokala samverkansgruppen där parterna är representerade.

I kansliet genomförs medarbetarundersökningar två gånger per år. Dessa följs upp på förbunds nivå och på respektive arbetsplats. Undersökningarna ligger till grund för ständiga förbättringar.



I kansliet genomförs medarbetarundersökningar två gånger per år.



Resultat av riktlinjer med mera

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

Möjligheter

Den risk 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. Övriga risker som uppkommer på arbetsplatser hanteras inom respektive arbetsplats systematiska arbetsmiljöarbete.

Risker

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.

Vision vill löpande utveckla och anpassa förmåner och villkor för medarbetarna, för att ge möjlighet till ännu mer resultat i verksamheten.



Nyckeltal

Nyanställning och personalomsättning (GRI 401-1)

Personalomsättningen har sjunkit de senaste åren. År 2021 ökade personalomsättningen marginellt från 8,5% år 2020 till 9,2%, men på längre sikt är trenden tydlig. 2018 var personalomsättningen 16,8%.

År 2021 nyanställdes 37 personer. År 2020 var motsvarande siffra 25.

År 2021 avslutades 26 anställningar, år 2020 var det 42 stycken.

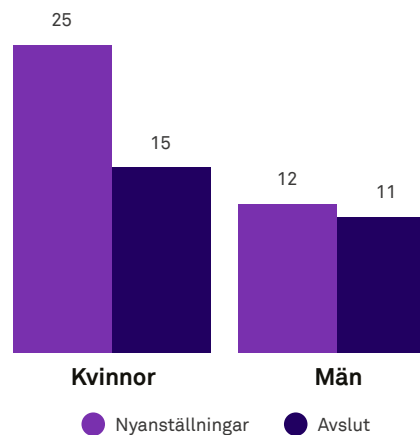
I personalomsättning ingår viss intern rörlighet, exempelvis då anställd personal rört sig mellan olika projekt som är lokaliserade i olika regioner, vilket ger en högre siffra. Nationellt är omsättningen störst i Stockholm, vilket beror på marknads- och konkurrensläget. Vi vet dock, via våra avslutssamtal som HR erbjuder och genomför, att anledningen att anställningarna avslutas inte beror på missnöje och att vi får många kvalificerade sökande när vi annonserar efter personal. Av det drar vi slutsatsen att vi betraktas som en attraktiv arbetsgivare.

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

För Vision är det oerhört viktigt att följa och analysera ohälsa 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 enskilda medarbetaren. Att ha en god arbetsmiljö och att arbeta systematiskt med arbetsmiljön är viktigt för att hålla god hälsa.

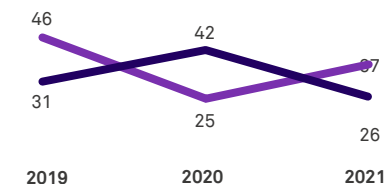
I fråga om sjukfrånvaro är det mycket svårt att göra en exakt bedömning av hur mycket av denna som är arbetsrelaterad. Vi kan konstatera att sjukfrånvaron totalt har ökat något och att långtidssjukskrivningen också har ökat. Pandemin har påverkat våra sjukskrivningstal både på kort sikt och långtidssjukskrivningen. Vår bedömning avseende långtidssjukfrånvaron är att den fortfarande i väldigt låg omfattning (under 10%) beror på arbetsrelaterade orsaker. Vision har också en skyddskommitté som två gånger om året (tidigare en gång/år) går igenom bland annat sjukskrivningsstatistik, tillbud, uttag av förtroendearbetsdagar och arbetsrelaterade sjukdomar. Parterna (arbetsgivare och facklig organisation) gör en gemensam analys och upprättar en handlingsplan när så behövs. Arbetsgivaren ansvarar sedan för att dessa åtgärder genomförs och följs upp. Vid den senaste genomgången, som skedde i december 2021, konstaterade parterna att chefer och HR har bra överblick över pågående sjukdomsfall och rehabiliteringar och i de flesta fall agerar med tidiga åtgärder, oavsett orsak.

Nya och avslutade anställningar 2021



Utveckling över tid

Totalt antal



Sjukfrånvaro per ålderskategori

Ålderskategori	Total sjukfrånvaro /Ord. arbetstid %	Långtidssjukfrånvaro /Total sjukfrånvaro %
Ålderskategori: 29 år eller yngre	6,97	53,21
Kvinnor	*	*
Män	*	*
Ålderskategori: 30-49 år	5,39	56,92
Kvinnor	7,06	61,16
Män	2,49	36
Ålderskategori: 50 år eller äldre	3,04	37,87
Kvinnor	3,58	38,51
Män	1,88	35,24
Totalt		
Kvinnor	5,65	54,45
Män	2,20	35,75
Samtliga anställda	4,48	51,34

* Redovisas ej pga undantagsregeln i lagstiftningen som säger att uppgiften inte ska lämnas om antalet anställda i gruppen är högst tio eller om uppgiften kan hänföras till enskild individ. Med grupp avses både ålderskategori och könsfördelning inom ålderskategori.



Framtidens arbetsplats – ett internt förändringsarbete

2017 beslöt Visions förbundsstyrelse och ledningsgrupp att påbörja det långsiktiga utvecklingsprojektet Framtidens arbetsplats. Projektet berör både Visions förbundshus i Stockholm och regionala center. Det ska stötta verksamhetens behov och genomsyras av det Vision står för som ett modernt fackförbund. Det innebär att vi behöver utveckla våra arbetssätt, vårt ledarskap, våra kontorsmiljöer och vårt IT-stöd. Framtidens arbetsplats har arbetat med hållbarhet ur ett ekonomiskt, socialt och miljömässigt perspektiv.

Ett av projektets grundläggande förutsättningar har varit att fastigheten Polacken 30, som inrymmer Visions förbundshus, efter renovering på ett bättre sätt ska uppfylla Visions miljömål och visa på Visions som en modern fastighetsägare. För att uppnå detta valde projektet att kravställa att fastigheten skulle miljöklassificeras.

Det finns i dag en mängd olika system för klassificering. Under den inledande byggprojekteringen gjordes därför en genomgång och utvärdering av de olika system där Breeam valdes. Medan flera av de andra systemen fokuserar helt på byggnaden har Breeam ett mer heltäckande system, som även inbegriper ett flertal andra områden så som förbrukning, avfallshantering, trans-

porter och resor och hållbarhetsstyrning. Efter renovering och ombyggnation är målsättningen att fastigheten (Polacken 30) ska uppfylla kriterierna för Very good i miljöklassificeringen BREEAM Bespoke. Detta har inneburit att byggprojekteringen och utförandet hela tiden har säkrats mot kriterierna. Den slutliga bedömningen är vid rapportens skrivande inte klart men allt pekar på att målsättningen uppfylls. Utöver kraven utifrån BREEAM ska Visions hållbarhetsmål arbetas in så att projektet bidrar till uppfyllelse av de övergripande målen i Visions miljöpolicy och miljöhandlingsplan.

För ombyggnationen och renoveringen av förbundshuset har ett totalentreprenörsavtal tecknats. I avtalet framgår att Visions krav på kollektivavtal har krävts i två led av samtliga underentreprenörer. Detta har följts upp löpande och eventuella avsteg ska redovisas och beslutas av styrgruppen för byggprojektet Polacken 30.

Projektet för Framtidens arbetsplats har haft som mål att 75 procent av den lösa inredningen på Visions kontor ska vara återbrukade. Det innebär att möblerna i vårt framtida kontor är befintliga, omarbetade eller köpta på andrahandsmarknaden. Målet har uppnåtts.





Sociala förhållanden

Riktlinjer

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

Beskrivning av hållbarhetsfrågan

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

Aktiva åtgärder från Vision som arbetsgivare

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

Under 2021 har kansliorganisationen genomfört ett flertal aktiviteter för att uppmärksamma arbetet med aktiva åtgärder och för att öka kompetensen i organisationen kring diskriminering och vad vi kan göra för att motverka diskriminering.

Krav på aktiva åtgärder





Aktiva åtgärder

– en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Med en särskild satsning på ett kansli-gemensamt årshjul för det systematis-ka arbetsmiljöarbetet och tillhörande presentationsmaterial och underlag för samtal på arbetsplatsträffar har samtliga enheter under året uppmärksammat och haft dialog kring aktiva åtgärder, krän-kande särbehandling och diskriminering samt hot och våld på arbetsplatsen.

Introduktion av nyanställda

Samtliga nyanställda genomgår en obli-gatorisk introduktion som start på det nya uppdraget i organisationen. Inom ramen för introduktionen finns ett utbildnings-pass som kallas "Att leva som vi lär" där vi går igenom Visions arbete, värderingar och arbete med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och se till att det är kunskap som medarbetare har med sig från start som nyanställd i Vision.

Kompetenshöjning för våra chefer

Under 2021 har vi inom ramen för vårt chefsforum, som är en del av satsningen på ledarskapet i Vision, bjudit in föreläsa-re som ökat förståelsen och kunskapen hos våra chefer kring kognitiva funktions-variationer hos medarbetare och chefer. Detta har varit en del av det kansliintern

arbetet med att vara "En arbetsplats för alla".

Kompetenshöjning för medarbetare

Samtliga medarbetare har genom särskild information på intranätet och i Teams erbjudits möjligheten att delta i Visions digitala seminarier kring de olika diskrimineringsgrunderna.

- ▶ Ålderism och åldersdiskriminering i arbetslivet med Eva-Maria Svensson. **Se film>**
- ▶ Psykisk ohälsa på jobbet med Ann-Margret Fredriksson
- ▶ Bortvald på jobbet – att bli diskrimine-rad på grund av hudfärg/ethnicitet, med Seher Yilmaz.
- ▶ Ett samtal om etnicitet med Lovisa Fhager Havdelin och Barakat Ghebrehawariat
- ▶ Neuropsykiatriska diagnoser (autismspektrat) med Lisa Rizzo.
- ▶ Åldersdiskriminering i arbetslivet med Marianne Rundström

Hjärnvänlig arbetsplats

Visions ledningsgrupp har fattat beslut om att Vision ska vara en hjärnvänlig arbetsplats och under 2021 har under-

lag tagits fram som definierar vad det kan innebära för Vision. Underlagen har sedan använts i medarbetardialoger i de obligatoriska co-coachinggrupper som alla medarbetare ingår i. Återkoppling på underlaget och inspel till det fortsatta arbetet har sammanställts av HR-funk-tionen och ska leda till en handlingsplan för 2022 med åtgärder och aktiviteter för att vara en hjärnvänlig arbetsplats.

Fördomsfri och kompetens-baserad rekryteringsprocess

HR har i samråd med olika sakkunni-ga inom organisationen arbetat med att revidera rekryteringsprocessen vid tillsättning av tjänster – såväl vid extern som intern rekrytering. Målsättningen har varit att ta fram en fördomsfri och inkluderande process som sätter kandi-datens kompetens i fokus och stöttar re-kryterande chef att inte påverkas av kön, bakgrund, ålder eller andra faktorer som kan vara en risk för påverkande tidigt i en rekryteringsprocess. Processen tar sin ut-gångspunkt i arbetet med aktiva åtgärder och har ett fokus på kandidatupplevelsen. Den omarbetade rekryteringsprocessen med tillhörande systemstöd och utbild-ningar kommer att implementeras under 2022.





Riktlinjer och efterlevnad

Riktlinjerna följs upp av ledningsgruppen. 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

Vision gör mindre veckovisa och större årliga medarbetarundersökningarna som följs upp såväl på förbunds nivå som på respektive arbetsplats. I dessa undersökning följs såväl fysiska som psykosociala arbetsmiljöfrågor upp. Även stöd från chefer och kollegor är delar som mäts kontinuerligt i dessa undersökningar. Under 2021 har det också genomförts en digital skydds rond kring upplevelsen av det digitala stödet.

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 löne kartläggning varje år i en partsgemensam grupp. Gruppen påtalar vilka personalgrupper Vision måste prioritera för att få gruppen mer jämställd vid kommande rekryteringar. I arbetet med löne kartläggning har Vision inte upptäckt några osakliga löneskillnader de senaste åren.

En intern utbildning i jämställdhet och mångfald ingår i introduktionen av nyanställda.

**Under 2021 har
det genomförts en
digital skydds rond
kring upplevelsen av
det digitala stödet.**



Ledarskap

I samband med projektet Framtidens arbetsplats har det kartlagts hur medarbetarna ser på ledarskapet på Vision. Det har genererat olika insatser och under 2021 har ett stort fokus fortsatt legat på ledarskap, arbetssätt och kultur. Alla medarbetare som anställts till och med 2018, har gått en utbildning för att ges bättre förutsättningar för självledarskap. Chefsforum, där alla chefer deltar, har fortsatt regelbundet. Syftet med dessa träffar är att systematiskt jobba med ledarskapet för att möta de nya förutsättningarna i ledarskap på distans i samband med pandemin och ett ökat arbete från hemmakontor. Parallellt med detta har också en satsning på att öka kompetensen inom våra digitala arbetssätt och tillhörande systemstöd genomförts, samt att cheferna fått stöd och kompetenshöjning i förändringsledning.

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 pågående arbetet med aktiva åtgärder kommer Vision än mer systematiskt kunna arbeta med och utveckla dessa områden. Under 2021 har Visions riktlinjer för att rekrytera ny personal utvecklats och omarbetats och detta ska implementeras under 2022. En annan risk är att tjänstepersoner eller förtroendevalda för Vision inte lever enligt våra värderingar och uttrycker eller beter sig rasistiskt, sexistiskt eller på annat sätt olämpligt.

Möjligheter

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





Nyckeltal

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

Det är en utmaning att föreslå en förbundsstyrelse där alla perspektiv kring yrke, mångfald, geografi, ålder och kön är tillvaratagna. Val av förbundsstyrelse sker vart fjärde år och sedan 2018 har förbundsstyrelsens sammansättning avseende kön inte förändrats nämnvärt, sju kvinnor och fem män under 2018 och 2019 och åtta kvinnor och fyra män under 2020 och 2021. Det finns ingen i förbundsstyrelsen under 30 år. Ser vi till organisationens samtliga anställda ligger andelen kvinnor relativt konstant. 2018 och 2019 var den 67%, 2020 var den 66% och 2021 var andelen kvinnor 68%. När det gäller könsfördelning ser vi ett behov av att anställa fler

män, framför allt i de administrativa rollerna.

Andelen anställda under 30 år var 2021 5,5%, en minskning från 6% år 2020. Andelen anställda i ålderskategorin 30-50 år var 53% under 2021 (54% år 2020). Andelen anställda över 50 år var 2021 41,5% (39% år 2020).

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

Utvecklingssamtal sker varje år och är ett strukturerat samtal mellan medarbetare och chef som omfattar 100 procent av alla anställda. Utvecklings-

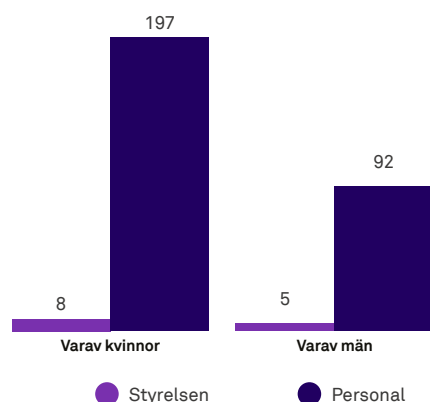
samtalen är framåtsyftande med fokus på framtid och utveckling. Samtalen ska handla om vad som ska utföras för att uppnå verksamhetens krav och behov samt individens utveckling. Under dessa samtal fastställs individuella mål och en plan för varje medarbetare. Det innebär att verksamhetsplaneringen vid detta samtal bryts ned på en individuell nivå.

Lönesamtalen har fokus på det som har varit, till skillnad från medarbetarsamtalen 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

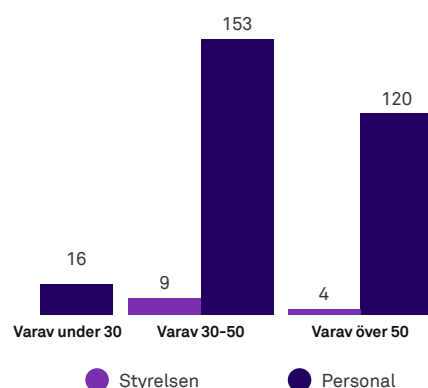
hur medarbetarens lön är kopplad till mål och prestation. Ett bra samtal ger medarbetaren förutsättningar att förstå hur hen själv kan påverka sin lön.

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.

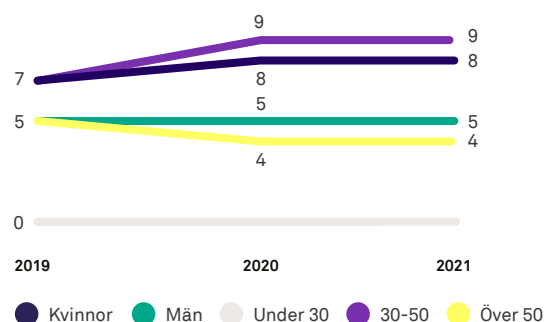
Könsfördelning styrelse och personal



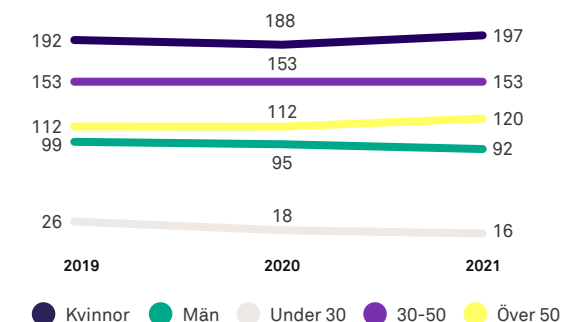
Åldersfördelning



Styrelsens sammansättning 2019-2021



Personalens sammansättning 2019-2021





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

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

I lönekartläggningen för 2021 har inga osakliga löneskillnader upptäckts.





Mänskliga rättigheter

► Riktlinjer

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

Beskrivning av hållbarhetsfrågan

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

Riktlinjer och efterlevnad

När Vision upphandlar varor och tjänster ska det enligt vår inköspolicy göras på ett affärsmässigt, objektiva,

effektivt och etiskt sätt. För att Vision ska anlita ett företag som leverantör av varor och tjänster krävs 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-skattsedel, ha en miljöpolicy och ett aktivt miljöarbete. Vision kräver även att leverantörerna uppfyller de krav som ställs på löne- och anställningsvillkor som allmänt gäller för arbete i branschen på den ort där arbetet ska utföras. Utländska leverantörer ska vid eventuell upphandling respektera de grundläggande ILO-konventionerna och i relevanta fall även EU-ESS regler. För att kontrollera att policyn följs använder Vision sig av en blankett där leverantörer får intyga att de följer Visions riktlinjer. Kontrollen görs vid en första kontakt med leverantören vid



första beställning/leverans. Visions policy för investeringar i finansiella instrument innehåller sociala, miljömässiga och etiska kriterier. Investeringar i verksamheter inom vapen och krigsmateriel, pornografi, tobaksprodukter, cannabis för nöjesbruk, alkoholhaltiga drycker och fossila bränslen utesluts till exempel i dessa kriterier. Vid investeringarna tar Vision också hänsyn till mänskliga rättigheter, anställdas arbetsvillkor och rättigheter, miljö och klimat samt affärsetik. För att följa upp efterlevnaden av de etiska kriterierna gör en extern part en screening av portföljen en gång per år. Samma genomlysningsprocess sker även proaktivt de gånger Vision överväger nyinvesteringar.

Resultat av riktlinjer

I och med riktlinjerna finns en medvetenhet i organisationen och risken ►

Fackliga rättigheter är mänskliga rättigheter

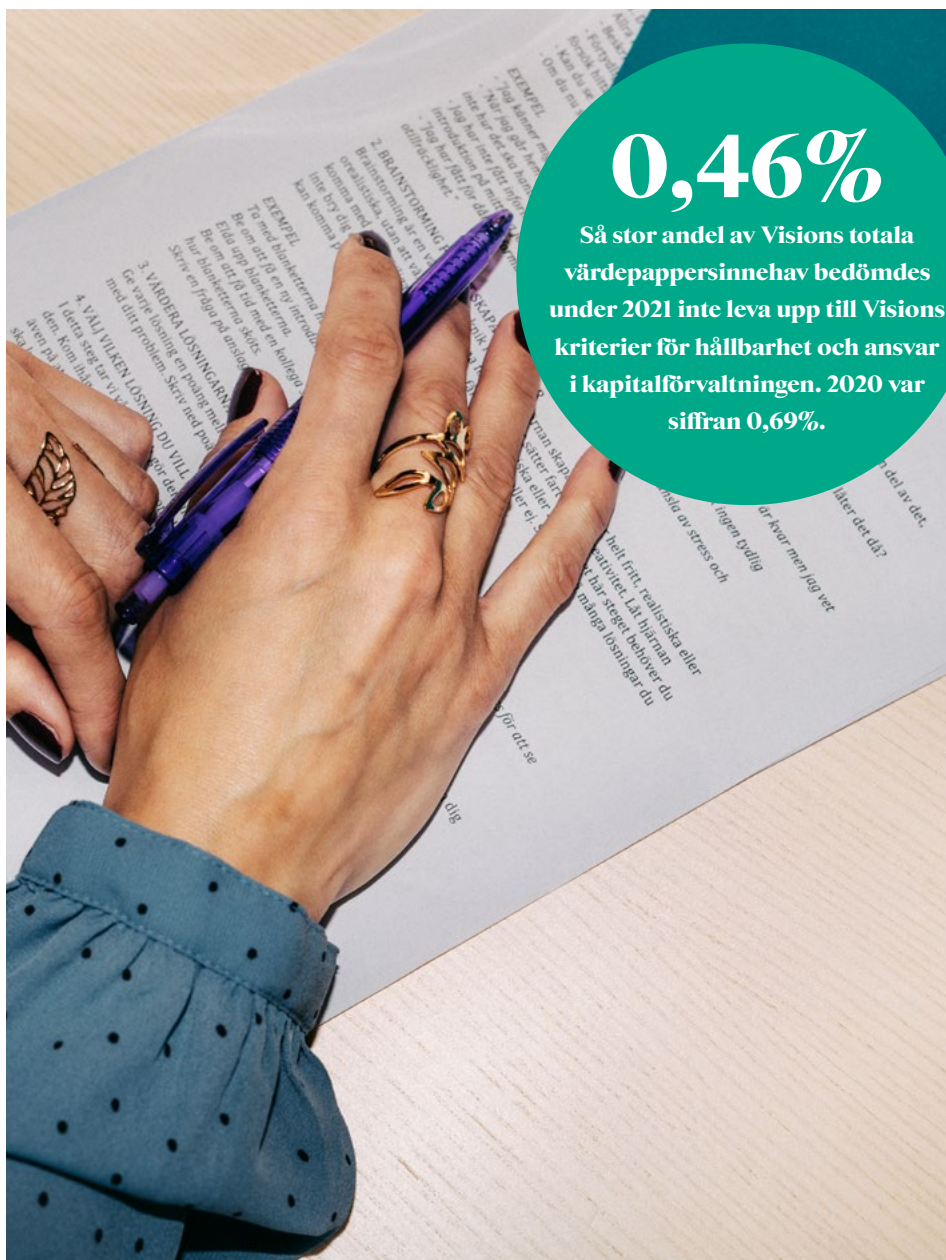
Var och en har rätt till arbete, fritt val av sysselsättning, rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden samt till skydd mot arbetslöshet.

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

Risker

Det finns risk att leverantörer inte följer Visions riktlinjer, 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 uppmuntrar och vägleder leverantörer som vill skaffa kollektivavtal. Även denna process behöver förtydligas inom Vision. De risker som finns i kapitalförvaltningen begränsas framför allt av de regler som förbundsstyrelsen fastställt i Visions placeringspolicy. Det är risk för värdenedgång, likviditetsrisk och kreditrisk vilka framför allt hanteras genom begränsningar i att placera större andelar av

kapitalet i enskilda bolag. En annan risk är att Vision investerar i bolag som inte uppfyller Visions krav på hållbarhet och ansvar. För att begränsa denna risk så genomför en extern part en screening av innehavet en gång per år.

Möjligheter

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

Nyckeltal

Den andel av Visions totala värdepappersinnehav som inte lever upp till Visions kriterier för hållbarhet och ansvar i kapitalförvaltningen bedömdes 2021 att uppgå till 0,46% procent. Detta är en minskning jämfört med föregående års rapport (0,69%). Alla ifrågasatta bolag utom ett faller på grund av produktion av eller elproduktion från fossila bränslen. Granskningen har gjorts av ISS Corporate Solutions.



Visions internationella samarbete

- ▶ Vision verkar för ett schyst arbetsliv. Inte bara i Sverige utan i hela världen. Genom sina medlemsavgifter stödjer Visions medlemmar olika projekt för att hjälpa våra systerfackförbund att kämpa för mänskliga rättigheter även i andra länder.
- ▶ I Sverige är det en självklarhet att få vara med i facket. Men i en del länder förföljs, fängslas och till och med dödas människor på grund av sitt fackliga engagemang. Vision stödjer fackförbund för offentliganställda i andra länder genom ekonomisk hjälp, utbildning och rådgivning. Det är vårt sätt att bidra till schysta villkor för människor i hela världen. Samtidigt får vi lära oss mycket av våra kollegor i andra länder i ett ömsesidigt utbyte.

Internationella temaprojekt som Vision stöttar

Under 2021 har Vision varit delaktigt i flera fackliga utvecklingsprojekt via PSI, Public Service International. PSI är "världsfacket för offentliganställda och personer som arbetar med offentliga tjänster". I PSI ingår cirka 665 fackförbund från mer än 150 olika länder med totalt över 20 miljoner medlemmar. De projekt som Vision deltar i drivs av PSI:s regionkontor, det vill säga personal på plats som har lokal-kännedom.

Vision har under 2021 ingått i utvecklingsprojekt tillsammans med fackförbund i Honduras, Paraguay, Egypten och eSwatini (före detta Swaziland). Projektet i eSwatini kommer att avslutas 2022. Vision ingår även i mera "temabaserade" utvecklingsprojekt där fackförbund från flera olika länder ingår: Två olika projekt handlar om rättvis omställning och klimatförändringar, ett projekt handlar om flykting- och migrantmottagande i Mellanöstern och Nordafrika. Ett kommunikationsprojekt fokuserat på coronapandemin och hur första linjens arbetstagare drabbats pågår också och kommer att slutföras under 2022. Vision är också delaktiga i projekt som syftar till att förbättra globalt fackligt arbete med HBTQ+ frågor, samt kommer att inleda ett arbete tillsammans med fackförbund i Turkiet om jämställdhet. Under de senaste åren har projektens utformning fått justeras efter de förutsättningar som givits av pandemin. I länder där man har en bra uppkoppling och vana att arbeta digitalt har man kunnat erbjuda sina aktiviteter till fler målgrupper än planerat, medan andra som främst arbetar via uppsökande verksamhet har haft mycket svårt att genomföra det man planerat. I stort har dock våra samarbetspartners lyckats mycket bra i genomförandet av projekten, med tanke på förutsättningarna.

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

Internationell facklig kamp mot klimatförändringar

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

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



Donationer via Visions solidaritetsfond under 2021

Visions solidaritetsfond fungerar som ett komplement till förbundets mer långsiktiga utvecklingssamarbete.

Målsättningarna för Solidaritetsfondens utbetalningar är:

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

Under 2021 har Solidaritetsfondens utbetalningar stöttat facklig organisering och arbete för fackliga rättigheter i Belarus, Myanmar och Palestina. Under året har solidaritetsfonden erhållit gåvor om 194 Tkr och gjort utbetalningar om 155 Tkr.

De senaste åren har projektens utformning fått justeras efter de förutsättningar som givits av pandemin.

ETI Sweden

- ▶ Vision, liksom flera andra svenska företag, fackförbund, civilsamhällesorganisationer och offentliga aktörer ingår i Ethical Trading Initiative, ETI. Detta är ett initiativ för att främja goda arbetsvillkor i produktionsländer.
- ▶ Sveriges import är helt beroende av produktion i högriskländer med osäkra arbetsvillkor och negativa sociala och miljömässiga fotavtryck. Arbetet med att säkra goda arbetsvillkor i komplexa globala leverantörsled går framåt i förstaled men längre bort i kedjan, där riskerna är som störst, finns varken spårbarhet eller transparens.
- ▶ ETI Sweden öppnar för nya möjligheter till samarbete för aktörer inom Sverige och med övriga ETI-organisationer i andra länder. Genom kompetenshöjning och lokala projekt ska ETI Sweden bidra till schysta arbetsvillkor, minskad miljöförstöring och verka mot korruption.





Motverkande av korrupktion

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 där det är särskilt viktigt att vara uppmärksam för att minimera risken för korrupktion är alla former av inköpsverksamhet, rekryteringar samt uthyrning av lägenheter.

Riktlinjer och efterlevnad

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

Riktlinjer för inköp och upphandling av varor och tjänster

När Vision upphandlar varor och tjänster ska det ske på ett affärsmässigt, objektivt, effektivt och etiskt sätt. Rätt kvalitet, snarare än högsta kvalitet är viktigast. Inköp och upphandling ska präglas av ett totalkostnadstänk. Som huvudregel bör minst två eller tre offerter inhämtas och kraven på anbudet ska vara utformade så att utvärderingen av anbudet tydligt gör klart vilken som är förmånligast ur totalkostnadssynpunkt. Varken jävsförhållande eller ekonomiskt intresse får föreligga mellan den som genomför inköp/upphandlingen eller sluter/tecknar avtal för Vision och den leverantör som säljer varan/tjänsten. Avtalsslutande görs i enlighet med delegations- och attestförordningen. Åtagande för Vision av större betydelse, eller med lång bindningstid, beslutas av

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





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 iakttas med förnuft utifrån ett praktiskt perspektiv. En utmaning för organisationen är uppföljning och kontroll av ingående avtal. Behov finns av bättre och mer systematiska rutiner både när det gäller att följa upp krav och att registrera rätt.

Riktlinjer för 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 ett år), om särskilda personliga skäl föreligger.

Resultat av riktlinjer

Anställda på Vision kan inte få några varaktiga fördelar på Stockholms bostadsmarknad jämfört med andra

bostadssökande. Riktlinjerna omöjliggör även användande av hyreskontrakt i otillbörliga syften.

Risker

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

Nyckeltal

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





Miljö

Riktlinjer

- ▶ Riktlinjer för inköp och upphandling av varor och tjänster
- ▶ Blankett "Visions krav på leverantörer"
- ▶ Riktlinjer för resor och hotell
- ▶ Schyst matbord på konferenser och utbildningar
- ▶ Miljöutredning
- ▶ Miljöpolicy
- ▶ Miljöhandlingsplan samt resultat
- ▶ Miljölagkravförteckning
- ▶ Kemikalieförteckning
- ▶ Revisionsplan miljörevisioner

Beskrivning av hållbarhetsfrågan

Vision vill bidra till en hållbar utveckling och värld. År 2009 blev Vision Sveriges första miljödiplomerade fackförbund, och vi utmanar ständigt oss själva att minska vår miljö- och klimatpåverkan. Vi bedriver ett aktivt och långtgående internt miljöarbete som årligen revideras enligt standarden Svensk Miljöbas. En ansvarig kontaktperson finns på varje center i landet och inom funktioner som ledning/stab, serviceenheten och fastighetsgruppen. Miljöarbetet leds av miljösamordnaren, och hela verksamheten är involverad. En grundläggande miljöutbildning ingår för alla anställda. Vision är dock en organisation med relativt begränsad miljöpåverkan, och frågorna värderades lägre än övriga områden i väsentlighetsanalysen. Samtidigt är miljöfrågorna en

profilfråga för organisationen, och viktig inom förvaltning av Visions fastighetsinnehav som utgör en del av Visions kapitalförvaltning. Miljöfrågorna bedöms dock inte ha lika stor påverkan på Visions möjlighet att bedriva medlemsarbetet som exempelvis sociala förhållanden. Redan 2008 genomförde Vision en miljöutredning, som uppdateras årligen. Syftet med utredningen är att avgöra inom vilka miljöområden Vision har störst påverkan, och var det är prioriterat att utforma miljömål. Visions främsta miljöpåverkan finns inom fem områden: erfarenhet, kunskap och kommunikation, leverantörer och inköp, energiförbrukning, resor och transporter samt avfall. Samtliga områden redovisas här.

I vår miljödiplomering ingår från och med år 2018 att alla avvikelser från gällande riktlinjer inom miljöområdet ska följas

upp och rapporteras in av ansvarig chef.

Erfarenhet, kunskap och kommunikation

Visions viktigaste påverkan på miljöfrågorna finns enligt vår miljöutredning inom "erfarenhet, kunskap och kommunikation", och vi lägger allt mer fokus på vår viktiga roll som påverkansaktör. Under 2021 producerade Vision rapporten "Hållbara krav – en rapport om offentlig upphandling". Rapporten var en enkätundersökning bland Visions medlemmar som arbetar med upphandling. Offentlig upphandling är ett viktigt verktyg för att bidra till ökad social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Rapporten följdes av ett pressmeddelande.

Visions medlemmar inom hållbarhetsområdet vittnar om att co2-budgetering

Sett till inköpt belopp uppger 64% av leverantörerna att de uppfyller kraven.

kan vara ett bra verktyg för att skapa engagemang inom klimatfrågan. En undersökning om kommunernas arbete med koldioxidbudgetar har genomförts där frågor ställdes till ett urval av de kommuner som har antagit en co2-budget. Undersökningen genomfördes via intervjuer (e-post) med den tjänsteperson som i kommunen ansvarade för arbetet med budgeten. En rapport som beskrev resultaten togs fram och spreds.

Material/Inköp Riktlinjer och efterlevnad

I Visions blankett med krav på leverantörer, liksom i riktlinjer för inköp och upphandling av varor och tjänster, ingår kravet att leverantören har en miljöpolicy och ett aktivt miljöarbete. Ekonomienheten hanterar registrering av underskrivna blanketter så att det går att följa i systemet vilka leverantörer som skrivit under.



Den/de personer som har tecknat avtal med respektive leverantör ansvarar för att policyn efterlevs.

Under 2021 anlätades 872 olika leverantörer, för allt från ett enstaka inköp till upphandlade leverantörer. Av 872 leverantörer uppger 190 att de uppfyller kraven. Det motsvarar 22%, vilket är i nivå med 2020 då andelen uppgick till 23%. En stor del av de leverantörer som inte har svarat på blanketten rör inköp till lägre belopp. Sett till inköpt belopp uppger 64% av leverantörerna att de uppfyller kraven.

Uppföljningen av krav på leverantörerna är brådskande för organisationen att arbeta vidare med. Vid inköp och upphandling ska Vision välja produkter och tjänster som tar miljömässig, social och etisk hänsyn. I första hand ska Fairtrade-märkta produkter köpas in, i andra hand ska de vara miljömärkta, ha en tredjeparts-miljömärkning och följa Visions miljöpolicy. Alla medarbetare som köper in produkter ansvarar för att de är miljömärkta enligt Visions krav. Ingen systematisk uppföljning av inköspolicyns miljödelar sker. Generellt jobbar Vision förebyggande med denna fråga, det vill säga att hålla policyn för inköp och upphandling känd inom kansliet. I introduktionen av nya medarbetare ingår bland annat en genomgång av Visions policy och riktlinjer inom olika områden. Om någon i organisationen uppmärksammar att produkter som inte uppfyller kraven köps in ska detta påtalas och åtgärdas inför kommande inköp. Kansliet har inget centralt upphandlingsstöd. Den enhet som köper in varan/tjänsten ansvarar för att upphandling sker i enlighet med riktlinjerna.

Resultat av riktlinjer

Vision anlitar troligtvis i större utsträckning än tidigare leverantörer som uppfyller Visions krav och vi köper till

stor del in miljömärkta produkter. Att vi upphandlar vid större inköp innebär troligtvis också att vi får bättre kvalitet på våra inköp av produkter och tjänster.

Risker

En risk är att leverantörer fyller i Visions kravblankett men inte följer kraven. Det finns också en viss risk i kravställandet då det utesluter vissa företag med en bra produkt eller tjänst med schysta arbetsvillkor som dock inte har möjlighet att teckna kollektivavtal. Det medför risken att vi ibland kan behöva nöja oss med sämre kvalitet på produkter eller tjänster. Ytterligare en risk är att medarbetare inom organisationen inte känner till vår policy, och att inköp därför sker som inte följer policyn. Inköp och upphandlingar sker i en stor del av organisationen och en risk är att vi inte har ett centralt stöd i dessa processer. Det kan leda till att kostnadsnivå och kvalitet i avtalen kan bli försämrade. Det kan också leda till bristande uppföljning av innehållet i policyn.

Möjligheter

Vision kan påverka leverantörer i Sverige att skaffa kollektivavtal och skapa bättre villkor för sina anställda. Vi har möjlighet att bli ännu bättre genom att skapa ett bättre uppföljningssystem av de leverantörer som har skrivit under vår blankett. Blanketten skulle även behöva kompletteras med information om vad som sker om kraven inte följs och en systematisk uppföljning.

Utsläpp av växthusgaser

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

Riktlinjer och efterlevnad

I september 2020 antog förbundsstyrelsen den nya

policyn "Riktlinjer för resor, möten och boende". Den har dock knappt börjat tillämpas i praktiken då pandemin har gjort att vi ställt om till digitala aktiviteter såväl 2020 som 2021. Riktlinjerna gäller för medlemmar, förtroendevalda och anställda.

Tanken bakom de nya riktlinjerna är att medarbetarna alltid ska göra en bedömning om det möte eller den aktivitet som planeras ska ske genom resa eller på ett mer klimatsmart sätt. I definitionen av möten omfattas i denna rutin även konferenser, utbildningar och andra aktiviteter som utförs av Vision. För att minska behovet av tjänsteresor för mötesdeltagare gör mötesansvarig en bedömning om mötet kan genomföras som någon form av distansmöte. Detta för att minska resor men även utifrån den respekt som vi har för varandras tid på jobbet och livspussel där utöver.

Resor ska endast göras om det följer av uppdraget och om alternativ till resan (till exempel videosamtal, videokonferens eller telefon) inte är möjligt. De resor vi gör ska skapa rätt förutsättningar för 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.

Tåg är förstahandsalternativ när anställda och förtroendevalda inom Vision reser inom Sverige. Flyg är endast

Resor ska endast göras om det följer av uppdraget och om alternativ till resan inte är möjligt.



aktuellt mellan vissa flygplatser och 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.

Schyst matbord

Maten hör till de viktigaste vardagsvalen vi kan göra för klimatet. Förbundsmötets beslut i matfrågan hösten 2020 har skrivits in i Schyst matbord som anger vad som gäller när vi träffas på konferenser och utbildningar. Genom vårt Schysta matbord försöker vi påverka och underlätta för våra medlemmar och tjänstepersoner att för klimatets skull äta mindre kött. Policy innebär att:

- ▶ När Vision bjuder på mat så är den vegetarisk, och med en så stor del närproducerat och ekologiskt innehåll som är möjligt.
- ▶ Bordsvatten som serveras ska vara kranvatten, aldrig flaskvatten.
- ▶ Fairtrade-märkt kaffe och te ska efterfrågas.
- ▶ Ekologisk frukt ska efterfrågas.
- ▶ Vi har även tagit fram en FAQ som beskriver varför det är bra för miljön att äta mer vegetariskt.

Schyst matbord används varje gång en tjänsteperson i förbundet eller en förtro-

endevald 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.

Visions klimatfotavtryck

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

För att förbättra kansliets klimatpåverkan har ett förtydligande gjorts under 2021 avseende roller, mandat och struktur inom kansliet. Avsikten är att underlätta och förbättra vårt arbete med att ytterligare minska vår klimatpåverkan.

I det förändringsarbete som vi kallar Framtidens arbetsplats har vi haft ett integrerat miljötank i allt som gjorts. På Visions tidningsredaktion har ett arbete påbörjats kring hur de kan minska sin klimatpåverkan och det kommer förhoppningsvis ge positivt genomslag under de kommande åren. Inom Visions fastighetsförvaltning har en ny fastighetsförvaltare anlits sedan januari 2021 och under året har en miljökartläggning och analys av samtliga fastigheter skett.





Fler digitala möten ger mindre klimatpåverkan

Under 2019 började Vision arbeta alltmer med digitala möten. Detta arbete fortsatte under 2020 och 2021, påskyndat av coronapandemin. Visions nationella årsmöte genomförs sedan 2019 digitalt varje år.

Årsmötet 2021 samlade 231 ombud. Ombuden kunde ses och diskutera viktiga demokratifrågor och fatta beslut för framtiden med mycket liten klimatpåverkan. Koldioxidutsläppen för resor, lokaler och kost i samband med nationella möten var obefintliga under året.

Under 2021 genomfördes avtalsforum helt digitalt. På avtalsforum samlas förtroendevalda och diskuterar vilka yrkanden som ska läggas i avtalsrörelsen. Deltagarna kunde både se presentationer och delta i dialoger. Vi har använt flera olika digitala verktyg under året och har gjort utvärderingar för

att se vilka digitala verktyg som passar till vilka slags möten.

Lokalt har klubbar, avdelningar och sektioner i stor utsträckning använt digitala verktyg, såsom videomöten och digitala mötesverktyg som VotelT, för att hålla lokala årsmöten, höstmöten och medlemsmöten. Under hösten kunde några lokala möten genomföras fysiskt, men i slutet av hösten återgick förbundet till digitala möten. Vanan att använda olika typer av digitala verktyg har fortsatt att öka under 2021. Många uppskattar möjligheten att kunna fokusera på det lokalfackliga och att inte behöva resa i väg, men flera saknar också de fysiska mötena. I framtiden kommer vi fortsätta att utveckla möjligheterna till digitala möten som komplement till fysiska träffar.

Resultat av riktlinjer

Eftersom även 2021 har präglats av pandemin med i huvudsak digital verksamhet så ser vi ännu inte hur de nya riktlinjerna för resor, möten och boende har påverkat vårt klimatavtryck.

Under 2021 har pandemin fortsatt förändrat våra resvanor – både för pendling och resor i tjänsten. I och med att vi har fått ställa om till digital verksamhet har också resandet 2021 varit på en lägre nivå än vanligt även om vi under hösten kunde genomföra en del fysiska aktiviteter. Det har också fått oss att omvärdera behovet av att resa. Vilka effekter detta kan få på längre sikt för vår klimatpåverkan är dock för tidigt att bedöma och mäta.

Risker

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

Möjligheter

Genom att mäta fler av våra utsläpp och bryta ner dem på olika delar i verksamheten kan vi lättare visualisera vilka förändringar som behöver göras. Kombinerat med en plan för utsläppsminskningar/koldioxidbudget kan arbetet få en tydligare riktning. Vi kan som påverkansaktör ytterligare lyfta vikten av ett brett hållbarhetsarbete och fackföreningsrörelsens viktiga roll i samhällsomställningen och där kan våra medlemmar och förtroendevalda spela en viktig roll. Den miljökartläggning och analys som har gjorts av våra fastigheter har resulterat i en plan för hur klimatpåverkan i våra fastigheter kan minska och den planen ligger nu till grund för framtida investeringar och åtgärder.

Schyst matbord används varje gång en tjänsteperson i förbundet eller en förtroendevald i organisationen anordnar event och träffar.



Klimatkompensation

I den allmänna samhällsdebatten förekommer kritik av klimatkompensation. Vissa kritiker menar att fokus borde ligga på att minska klimatpåverkan i stort, inte på att kompensera. Röster har också ifrågasatt om avgifterna för kompensation verkligen hamnar rätt. För Vision är det viktigt att vi gör rätt för oss och kompenserar vår klimatpåverkan. Vi stärker organisationen genom uppföljningar, policies 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. Från 2019

kompenserar Vision sitt 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 2022 kommer de första stegen att tas för att ta fram en koldioxidbudget i enlighet med Parisavtalet. Projekten efterlever vidare Fairtrades kriterier kring lokalt ägandeskap över projekt och krediter, kapacitetsbyggande samt transparens prissättning. Läs mer på www.fairtrade.net/product/carbon-credits

**FAIRTRADE
CARBON CREDITS™**

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



Gold Standard®



Nyckeltal

Visions klimatpåverkan har beräknats av klimatkonsultföretaget Zero Mission inom områdena energiförbrukning, fjärrvärme, resor (med tåg, flyg samt bil och våra mobila center), påverkan av mat, utskrifter, avfall, tryck av våra tidningar samt IT.

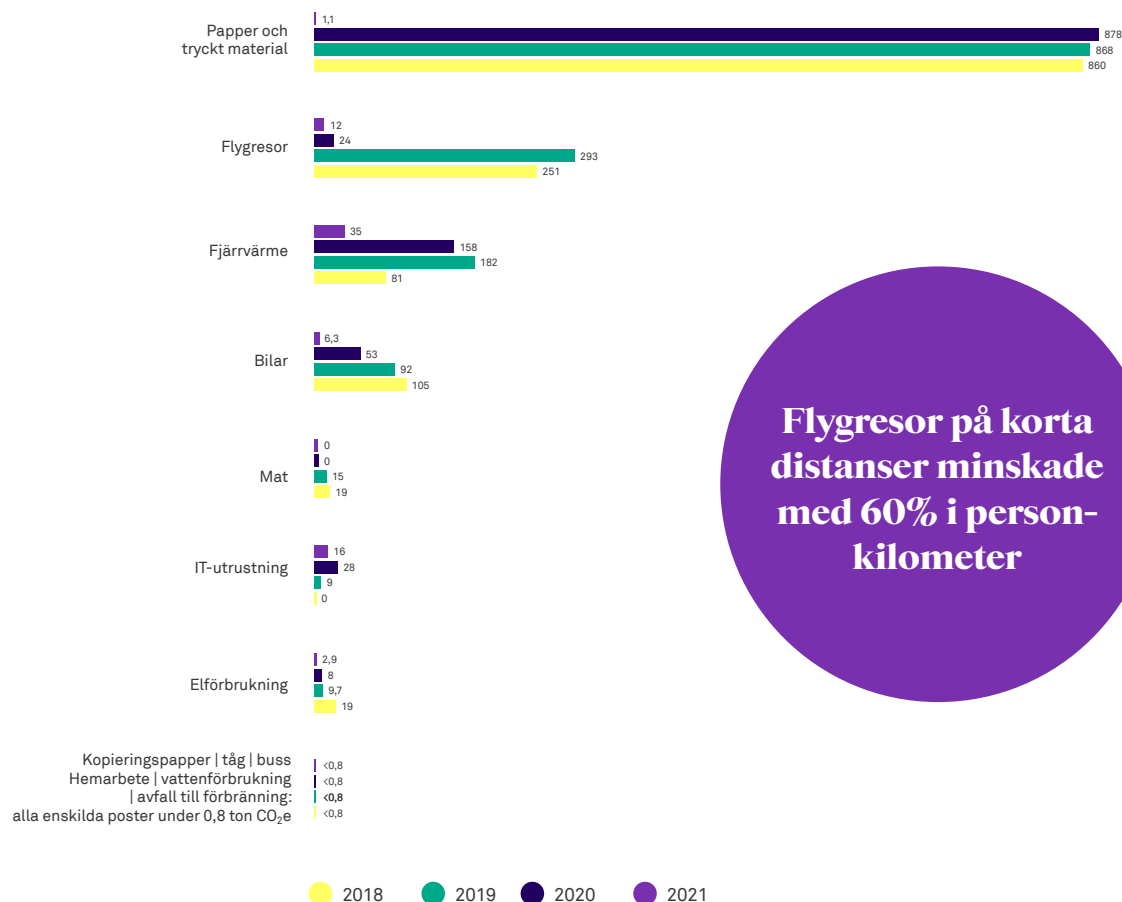
Visions totala koldioxidutsläpp under 2021 beräknas till 1 351 ton koldioxid. Det är 205 ton mer än 2020, då utsläppen beräknades till 1 146 ton koldioxid. Zero Mission påpekar att den livscykelanalys som ligger till grund för beräkningen har uppdaterats under året, vilket kan vara en förklaring till denna högre siffra.

I övrigt har utsläppen överlag minskat under 2021. Coronapandemin har fortsatt stor påverkan på Visions klimatavtryck. För kategorier som inkluderar resor och mat var utsläppen nära noll under året. Även i relation till 2020, som också var ett pandemiår, är nedgången tydlig här. Flygresor på korta distanser minskade med 60% i personkilometer och även bilresorna gick ner, med hela 85%, i körsträckor.

Klimatpåverkan från It-utrustning, i form av köpta eller leasade bärbara datorer och mobiltelefoner, ökade stort under 2020, i samband med att hemarbete inleddes. Under 2021 minskade utsläppen från denna post. Från och med 2021 redovisas även koldioxidutsläpp förknippade med hemarbete, som tidigare inte har särredovisats. De beräknas för 2021 ha uppgått till 290 kilo koldioxid, en minimal del av Visions totala klimatavtryck.

Visions klimatpåverkan

Ton CO₂e





Energi Riktlinjer och efterlevnad

I Visions miljöpolicy står: ”Vi strävar efter att minska vår energianvändning. Vi strävar efter att använda el från förnyelsebara energikällor”.

Visions resurscenter och regionala center för Stockholm är placerat i Stockholm på Kungsgatan 28A i en fastighet som Vision äger, och som i april 2021 var inflyttningsklar efter en totalrenovering. De regionala centren i Malmö, Göteborg, Linköping, Västerås, Sundsvall och Luleå sitter i hyrda lokaler.

Förbundshuset har byggts om för att fastigheten ska leva upp miljöcertifieringsstandarden BREEAM-SE 2017, nivå Very Good. Certifieringen ställer krav på att byggnaden utformas för att minimera energibehovet i driftskedet.

Vision äger ytterligare åtta fastigheter i Stockholm med 213 lägenheter och 34 kommersiella lokaler. Samtliga har fjärrvärme som uppvärmning och miljömärkt el. Under 2020 och 2021 gjordes en genomgripande energikartläggning av fastigheterna med analys av historisk energiförbrukning och besiktning av fastigheternas tekniska system.

Energikartläggningen har resulterat i ett antal energibesparande åtgärder för tre av fastigheterna som kommer att påbörjas under våren 2022. Fullt

genomförda innebär åtgärderna en energibesparing om cirka 50%. Framtagande av åtgärder för övriga fastigheter fortgår under 2022. För en av bostadsfastigheterna är ett stambyte planerat att påbörjas under 2022, varvid även energibesparande åtgärder ingår. Utöver detta äger Vision 24 semesterstugor/lägenheter för uthyrning. Vår fastighetsavdelning arbetar för att minska vår elförbrukning i samtliga fastigheter. Exempelvis sänker vi värmen i de stugor som Vision förvaltar när de inte används och arbetar med energieffektivisering i alla fastigheter.

Energiförbrukningen för samtliga fastigheter följs upp månadsvis.

Resultat av riktlinjer

Den totala energiförbrukningen vid Visions center minskade under 2021, enligt statistik framtagen av klimatkonsultföretaget Zero Mission. Det är dock siffror som rymmer viss osäkerhet då uppgifter saknas för Visions kansli på Kungsgatan i Stockholm.

Det är framför allt den stora posten i form av fjärrvärme som var lägre under 2021. Elförbrukningen ökade i gengäld jämfört med föregående år.

En elupphandling har genomförts under 2021 för samtliga Visions elabonnemang som innebär 100% el från vattenkraft.

Risker

Om inte arbetet ständigt följs upp kan fastigheter bli föråldrade eller gå sönder, vilket kan bidra till att energianvändningen ökar. I Visions miljöarbete följer vi årligen upp hur mycket energi respektive fastighet har förbrukat.

Möjligheter

Det kommer hela tiden nya sätt att minska och effektivisera sin elförbrukning. Det är av största vikt att Vision följer teknikutvecklingen och är öppna för att testa nya energisparsätt. Energifrågan bör alltid inkluderas vid renoveringar och dylikt.

En elupphandling har genomförts för samtliga Visions elabonnemang som innebär 100% el från vattenkraft.





Avfall Riktlinjer och efterlevnad

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

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

Resultat av riktlinjer

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

gällande att de ska tillhandahålla ett sorteringsystem som motsvarar våra förväntningar. Det bidrar även till att andra hyresgäster i fastigheterna får möjlighet till en bättre sortering.

Risker

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

Möjligheter

I kravställandet av nya lokaler för Visions regionala center är avfallssortering ett område. En stor vinst gällande avfall skulle vara om personalen i större utsträckning än i dag gick ut och åt lunch i stället för att köpa med sig mat och äta på kontoret. Det skulle bidra till mindre engångsförpackningar och sopor för Vision.



**Möjligheten till
sopsortering
varierar stort.**



Sammanfattning

Visions Agenda: Integrera social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet i kärnverksamheten!

Hållbarhet är en självklar facklig fråga, och som fackförbund vill vi bidra till en hållbar värld. Därför ställer vi höga krav på oss själva, våra samarbetspartners och intressenter. Vid förbundsmötet hösten 2020 antogs Visions nya inriktning som tydligt pekar på vikten av att integrera social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet i kärnverksamheten.

Under 2021 har pandemin fortsatt resulterat i ökat distansarbete vilket har påverkat klimatet i positiv riktning. Vision har under året tagit fram politik för distansarbete där förbundets syn på distansarbete i arbetslivet presenteras.

Systematiskt arbete ger resultat

Det här är vår femte hållbarhetsrapport. Det systematiska hållbarhetsarbetet inom organisationen ger resultat. Den andel av vårt totala värdepappersinnehav som inte lever upp till våra kriterier för hållbarhet och ansvar i kapitalförvaltningen fortsätter att minska. Under 2021 har Vision publicerat rapporter om bland annat hållbar upphandling och om kom-

munernas arbete med koldioxidbudgetar. Detta är två områden i medlemmarnas arbetsvardag med stor potential att påverka social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet.

Klimatombud – ett nytt fackligt uppdrag inom Vision

Ett nytt fackligt uppdrag kallat Klimatombud har tagits fram och lanserats. Här visar Vision att vi ligger i framkant och menar allvar med vårt fackliga klimatarbete. Syftet med rollen är att inspirera och möjliggöra för våra medlemmar att driva klimat- och miljöfrågor på arbetsplatserna. Klimatombuden kommer med början 2022 att erbjudas utbildningar inom klimat/hållbarhet. Klimatombuden förväntas ta tillvara på och kanalisera medlemmars idéer och engagemang, samt sprida sina kunskaper till intresserade medlemmar.

Vi bidrar till framtiden

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

utveckling. Sett till arbetsmarknaden hänger den digitala omställningen och hållbarhetsfrågorna tätt ihop. Även den nödvändiga klimatomställningen kommer påverka arbetsmarknaden och kräva nytänkande i vår roll som fackförbund. Vision ska vara en kraft för framtiden – vi ska komma med svar och idéer till lösningar på den kontinuerliga kompetensförsörjningen, på utmaningar som följer av omställning och ta oss an framtida arbetsmiljöutmaningar.



Årsredovisning för Vision

Org nr. 802001-8019

2021

Förvaltningsberättelse	68
Resultaträkning	71
Balansräkning	71
Kassaflödesanalys	72
Eget kapital	73
Upplysningar till enskilda poster	74
Underskrifter	80



Förvaltningsberättelse

Styrelsen för Vision org nr 802001-8019, med säte i Stockholms kommun, Stockholms län, får härmed avge följande årsredovisning för år 2021.

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

Vision fyllde tio år under 2021 vilket firades digitalt med pompa och ståt, både lokalt och nationellt under hösten. Fokus för 2021 har varit att fortsatt arbeta med att få fler att engagera sig i Vision, skapa bra villkor för våra medlemmar i ett förändrat arbetsliv och ha ett attraktivt och relevant erbjudande om medlemskap. Förbundsmöte kommer hållas 2022.

Visions styrelse består av en heltidsanställd förbundsordförande, en 1:e och en 2:e vice ordförande och nio ledamöter,

som alla väljs av förbundsmötet. Den anställda personalen utser inom sig en ledamot. Förbundsstyrelsen sammanträder i regel varje månad. Vid brådskande ärenden kan extra sammanträde hållas. Förbundsordföranden handlägger löpande ärenden mellan styrelsens sammanträden.

Visions lokala organisation, 272 (274) avdelningar och 283 (291) 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 59,0 (58,0) Mkr vilka har använts till facklig verksamhet.

Vision växer för elfte året i rad. Under 2021 valde över 21 500 personer att bli medlemmar i Vision. Av dessa var 15 121 yrkesverksamma och 6 447 studenter. Totalt antal medlemmar i Vision var vid

utgången av året 203 724 st jämfört med 202 382 st år 2020 vilket innebär en ökning om 1 342 medlemmar.

Under 2021 var nettoökningen av yrkesverksamma medlemmar 250 st och antalet yrkesverksamma medlemmar uppgick vid årsskiftet till 143 337 st. Vid årsskiftet uppgick antalet studentmedlemmar till 18 638 st vilket är en ökning med 503 st. Antalet pensionärsmedlemmar har ökat med 594 medlemmar och var vid årsskiftet 41 749 st.

Likabehandling och jämställdhet

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

Miljö

Visions kansliorganisation är ett miljödiplomerat fackförbund enligt standarden Svensk miljöbas. Varje år genomgår förbundet en revision för att få diplomaten förnyat. Visions främsta miljöpåverkan är inom områdena energi, transporter,

inköp och avfall och inom dessa områden arbetar Vision aktivt för att minska sin miljöpåverkan.

Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor under 2021

Visions mål är att vara starka på arbetsmarknaden och genom den styrkan åstadkomma resultat för medlemmarna. Med utgångspunkt i hjärtefrågorna jobbar Vision på alla nivåer för att göra arbetslivet bättre för sina medlemmar.

På Visions förbundsmöte i september 2020 beslutades om Visions tre hjärtefrågor, som också under 2021 präglade arbetet:

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

2021 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 2021. Mer information finns också i verksamhetsberättelsen.



Påverkansarbete/hjärtefrågor

Vision har under elva år i rad växt i medlemsantal, vilket innebär att vi också växer i styrka, både lokalt på arbetsplatserna och nationellt. Under 2021 har Vision genomfört flera kampanjer med fokus på att lyfta fram medlemserbjudanden som till exempel vår rådgivning. Under året har kansliet förbättrat och effektiviserat den digitala marknadsföringen ytterligare med än större fokus på att öka konverteringsgraden och få in fler nya medlemmar. Ett arbete som har pågått under 2020 och 2021 är att ta fram, utveckla och lansera en app för medlemmar och förtroendevalda.

Medlemsservice

Under 2021 hade Vision Direkt 85 000 kontakter. 54 000 var telefonsamtal, 28 000 mejl och 3 000 chattar, via app och vision.se. Vision Direkt svarade även för rådgivningen Chef Direkt, med 2 000 kontakter från medlemmar som är chefer, liksom för svar på många inlägg på Visions facebook-sidor. Under året blev 1 500 personer medlemmar i Vision efter kontakter med Vision Direkt.

Utbildningsverksamheten har naturligt varit starkt präglad av pandemin och arbetat hårt för att leva upp till mottot att inte ställa in utan ställa om. Samtliga utbildningar har genomförts på distans och trots tekniska utmaningar har i princip samtliga planerade utbildningar genomförts och fått gott snittbetyg.

Utbildningsgruppen har genomfört 124 kurstillfällen med 1670 aktiva deltagare. Cirka 4000 medlemmar och förtroendevalda har startat någon av våra e-utbildningar under 2021. Visions utbildningar kompletteras med poddar. De här poddarna fungerar dels som en del av specifika utbildningar, dels som fristående kunskapsmoduler. Under året har tre nya avsnitt av Utbildningspodden producerats och handlar om fackligt ledarskap, att företräda och arbetsrätt och arbetsmiljö.

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 Chef 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 2021. Vision använder främst Facebook, Instagram, Twitter och LinkedIn som sociala plattformar.

Internationellt arbete

Vision bedriver internationella utvecklingsprojekt för att stödja fackförbund för offentligtanställda i andra länder genom ekonomisk hjälp, utbildning och rådgivning. Som en del av det här arbetet förmedlar Vision även gåvor via solidaritetsfonden och mer information om det finns i Visions verksamhetsberättelse.

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 var i behov av en omfattande renovering. I april 2019 flyttade därför kansliet i Stockholm till temporära lokaler på Hangövägen. Återflytten skedde under andra 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 visions hemsida under rubriken Om Vision - Visions verksamhetsberättelser och årsredovisningar.

Förväntningar avseende den framtida utvecklingen

Vision för landets största dialog för ett mänskligare arbetsliv med mål att vända trenden med de stressrelaterade sjukskrivningarna. Vi fortsätter också att stötta rekryteringsarbetet i hela Vision och vi förväntar oss att vi även fortsättningsvis ska växa i antal medlemmar och i facklig styrka. Tillsammans ska medlemmarna inom Vision hitta de bästa lösningarna och sätta tonen för framtidens arbetsliv.

Finansiella instrument

Exponering och risker i kapitalförvaltningen begränsas genom de regler som förbundsstyrelsen fastställt i Visions placeringspolicy. De mest väsentliga riskerna presenteras i not 14. 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 utsluts t ex i dessa kriterier. Vid investeringarna tar Vision också hänsyn till mänskliga rättigheter, anställdas arbetsvillkor och rättigheter, miljö och klimat samt affäretik. För att följa upp att de etiska kriterierna efterlevs genomför en extern part en screening av portföljen en gång per år. Utfallet av den årliga screeningen visar att 99,54% av portföljen lever upp till Visions kriterier för hållbarhet och ansvar. Året innan var motsvarande andel 99,31%

Ekonomi

Medlemsavgifterna ökade med 10 602 tkr till totalt 414 350 tkr (403 748 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 2021 har verksamhetens kostnader ökat jämfört med föregående år. Främsta anledningen är de hyres och driftskostnader tillkommit då kansliet flyttat tillbaka till Kungsgatan efter ombyggnationen. Under 2020 var kansliet utlokaliserat på Hangövägen och hyres och driftskostnader hänförliga dit lades som en del i projektet Framtidens arbetsplats.

Vision är fortsatt finansiellt starka. Enligt förbundsmötesbeslut sker ingen avsättning till konfliktfonden och kapitalavkastningen används enligt beslut också delvis till facklig verksamhet. Uttag från värdepappersportföljen till den fackliga verksamheten har därför skett. På grund av dessa uttag samt att omallokeringar har skett i portföljen så har ett flertal realisationsvinster tagits fram, se not 14.

Väsentliga händelser under året

I samband med återflytt av kansliet till Kungsgatan har det pågående ombyggnationsprojektet lagts på tillgångssidan och börjat skrivas av. Resultatet från värdepappersförvaltningen har ökat kraftigt jämfört med 2020 vilket till stor del beror på realisationsvinster då man sålt aktier och aktiefonder.

Inkomstförsäkring

För att kunna hantera konjunktursvängningar eller annat som kan påverka skadeersättningar finns en buffertfond hos försäkringsbolaget som bör uppgå till minst 6 månaders premier. Denna försäkringsbuffert redovisas inte som en tillgång, utan alla betalda försäkringspremier kostnadsförs löpande. Buffertfonden var 18,9 (6,0) Mkr vid årets slut och ingen extra premieinbetalning har skett under året.

Flerårsöversikt, tkr

	2021	2020	2019	2018	2017
Intäkter	425 549	410 759	396 675	386 314	370 700
Årets resultat	23 514	-18 817	108 902	20 231	129 406
Eget kapital	1 847 483	1 823 968	1 842 785	1 733 882	1 713 652
Antal yrkesverksamma medlemmar	143 338	143 088	139 602	138 468	137 082
Soliditet	73%	74%	79%	78%	77%

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

Förslag till vinstdisposition

Enligt upprättad årsredovisning uppgår förbundets egna kapital till 1 847 483 tkr varav 1 562 036 tkr avser ändamålsbestämda medel.

Årets balanserade medel uppgår till 261 931 628 kr och årets resultat uppgår till 23 513 923 kr.

Enligt förbundsmötets beslut 2020 görs ingen avsättning till konfliktfonden för åren 2021-2022.

Styrelsen föreslår förbundsmötet besluta att:

23 513 923 kr överförs till överskotts-/budgetfond avseende 2020 års vinstmedel
261 931 628 kr balanseras i ny räkning
285 445 551 kr



Resultaträkning

Belopp i tkr	Not	2021	2020
Verksamhetens intäkter	2		
Medlemsavgifter		414 350	403 748
Hysesintäkter från rörelsefastigheter	3	6 390	1 055
Övriga intäkter och externa bidrag		4 809	5 957
Summa verksamhetens intäkter		425 549	410 759
Verksamhetens kostnader	4		
Kostnader från rörelsefastigheter	3	-19 149	-6 148
Externa kostnader		-228 821	-222 726
Personalkostnader	5	-240 662	-235 744
Avskrivningar immateriella anläggningstillg.	6	-4 175	-8 162
Avskrivningar byggnader som är rörelsefastigheter	7	-2 792	-253
Avskrivningar inventarier	8	-2 504	-2 431
Övriga rörelsekostnader	10	-2	-75
Summa verksamhetens kostnader		-498 105	-475 540
Resultat från den löpande verksamheten		-72 556	-64 780
Resultat från förbundets kapitalplaceringar			
Resultat från fastighetsförvaltningen			
Hysesintäkter från näringsfastigheter		52 624	35 871
Fastighetskostnader från näringsfastigheter		-37 014	-15 814
Avskrivningar byggnader som är näringsfastigheter	7	-9 475	-3 018
Fastighetsförvaltningens resultat		6 137	17 039
Resultat från finansiella poster			
Värdepappersförvaltning	11	181 361	42 272
Ränta Visions pensionsstiftelse		-73 332	-19 131
Summa resultat från förbundets kapitalplaceringar		114 166	40 181
Resultat före bokslutsdispositioner		41 610	-24 600
Bokslutsdispositioner			
Förändring av periodiseringsfond	12	11 000	20 800
Resultat före skatt		52 610	-3 800
Skatt	13	-29 095	-15 017
ÅRETS RESULTAT		23 514	-18 817

Balansräkning

Belopp i tkr	Not	21/12/31	20/12/31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter verksamhetssystem	6	442	4 618
Summa immateriella anläggningstillgångar		442	4 618
Materiella anläggningstillgångar			
Byggnader och mark	7	468 918	165 754
Inventarier	8	11 041	3 535
Pågående projekt	9	1 017	221 158
Summa materiella anläggningstillgångar		480 976	390 448
Finansiella anläggningstillgångar			
Långfristiga värdepappersinnehav	14	2 079 695	2 144 864
Summa finansiella anläggningstillgångar		2 079 695	2 144 864
Summa anläggningstillgångar		2 561 114	2 539 930
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Fordran medlemsavgifter		15 589	14 928
Kundfordringar		1 833	2 778
Skattefordran		14 958	23 168
Övriga fordringar	15	3 021	4 468
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	16	10 938	9 281
Summa kortfristiga fordringar		46 340	54 622
Kortfristiga placeringar	17	36 446	28 076
Kassa och bank		161 821	98 611
Summa omsättningstillgångar		244 606	181 310
SUMMA TILLGÅNGAR		2 805 720	2 721 240



Balansräkning forts.

Belopp i tkr	Not	21/12/31	20/12/31
Eget kapital			
Ändamålsbestämt kapital			
Konfliktfond		1 073 229	1 073 228
Ändamålsbestämda medel		488 807	507 625
Summa ändamålsbestämt kapital		1 562 036	1 580 853
Övrigt eget kapital	18		
Balanserat överskott		261 932	261 932
Årets resultat		23 514	-18 817
Summa övrigt eget kapital		285 446	243 115
Summa eget kapital		1 847 483	1 823 968
Obeskattade reserver			
Periodiseringsfonder	19	232 800	243 800
Avsättningar			
Uppskjuten skatteskuld	13	18 838	12 207
Långfristiga skulder			
Försäkringsfond		0	859
Checkkredit	20	0	197 895
Lån Nordea	20	215 000	0
Skuld till Visions pensionsstiftelse	21	393 321	354 221
Summa långfristiga skulder		608 321	552 975
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		44 461	38 172
Övriga skulder	22	15 523	14 763
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	23	38 296	35 355
Summa kortfristiga skulder		98 278	88 289
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		2 805 720	2 721 240

Kassaflödesanalys

	Not	2021	2020
Verksamheten			
Resultat från den löpande verksamheten och fastighetsförvaltningen		-66 419	-47 741
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet			
Avskrivningar		18 945	13 865
Realisationsresultat		745	38
		-46 729	-33 838
Erhållna utdelningar		36 589	23 595
Erlagd ränta		-77 166	-21 346
Betald inkomstskatt		-14 254	-26 811
Kassaflöde från verksamheten före förändringar av rörelsekapital		-101 560	-58 400
Kassaflöde från förändring i rörelsekapital			
Förvärv materiella anläggningstillgångar		-95 289	-185 210
Förändring kortfristiga fordringar		11 648	10 173
Förändring kortfristiga placeringar		-8 370	-15 756
Förändring kortfristiga skulder		9 990	12 213
Förändring rörelsekapital		-82 021	-178 580
Kassaflöde från löpande verksamheten		-183 580	-236 980
Investeringsverksamheten			
Förvärv materiella anläggningstillgångar		-10 755	-1 674
Investering i finansiella tillgångar		-364 713	-986 539
Avyttring finansiella tillgångar		566 913	1 114 294
Kassaflöde från investeringsverksamheten		191 445	126 081
Finansieringsverksamheten			
Nyupptagna lån		55 346	153 663
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		55 346	153 663
Årets kassaflöde		63 211	42 764
Likvida medel vid årets början		98 611	55 848
Likvida medel vid årets slut		161 821	98 611



Eget kapital

	Konfliktfond	Ändamåls best. medel	Balanserat överskott	Årets resultat
Ingående balans	1 073 229	507 625	261 932	-18 817
Omföring föregående års resultat		-18 817	0	18 817
Årets resultat	-	-	-	23 514
Utgående balans	1 073 229	488 808	261 932	23 514

Ändamålsbestämda medel för framtida projekt och kostnader

	2021-12-31	2020-12-31
Omställningsfond	21 408	21 407
Överskotts-/ budget-/ dispositionsfond	467 400	486 218
Summa	488 808	507 625

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



Noter

Upplysningar till enskilda poster

Not 1 Tilläggsupplysningar

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

Allmänna redovisningsprinciper

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

Intäkter

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

► Medlemsavgifter

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

► Hyresintäkter

Hyresintäkter redovisas linjärt över hyresavtalets löptid.

► Annonss- och prenumerationsintäkter

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

Anläggningstillgångar

Materiella och immateriella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade

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

► Balanserade utvecklingsutgifter 5 år	
► Byggnader:	-
► Stomme	100-120 år
► Stomkomplettering	50 år
► Yttertak	40 år
► Fasad	50 år
► Övriga komponenter	15-50 år
► Inventarier och tjänstebilar	5 år
► Datainventarier	3 år
► Konst	-

Finansiella tillgångar och likvida placeringar

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

Finansiella instrument

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

Inkomstskatter

Redovisade inkomstskatter innefattar skatt som ska betalas eller erhållas avseende aktuellt år samt jus-

teringar 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 2021-12-31 till 485 185 tkr (504 273 tkr) och är fullt ut tryggt i Visions Pensionsstiftelse.

Bedömningar och uppskattningar

Ett visst mått av bedömningar och uppskattningar föreligger gällande vilka poster som aktiveras respektive inte aktiveras avseende förbättringsutgifter i förbundets fastigheter samt utgifter avseende utveckling av verksamhetssystem. Pågående projekt analyseras löpande avseende vilka poster som kommer aktiveras. Extern värdering av fastighetsinnehavet görs regelbundet.



Not 2 Verksamhetens intäkter

Medlemsavgifter

Medlemsavgiften till Vision uppgick under året till i genomsnitt 229,13 kr per månad (228,30). Avgiften var 1% av månadslönen, dock högst 237 kr (237 kr). För medlemmar i klubbar och allmänna klubbar är förbundsavgiften 1,16% respektive 1,21%. Den högre avgiften utöver 1%, 0,16% respektive 0,21%, motsvarar medel för verksamhet som lokalavdelningar bekostar själva, men som för klubbar och allmänna klubbar bekostas av Visions regionala center.

Medlemsavgiften för inkomstförsäkring vid arbetslöshet är 14 kr per månad (14 kr per månad). Försäkringen avser att kompensera medlemmar med inkomst över a-kassetaket genom en försäkringsersättning motsvarande skillnaden mellan ca 80 procent av inkomsten efter skatt och den erhållna a-kasseersättningen vid arbetslöshet. Medlemsavgiften betalas endast av de medlemmar som har en inkomst över 20 900 kr per månad.

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

Medlemsavgifter

	2021	2020
Förbundsavgift 1	376 963	367 775
Förbundsavgift 2 och 3	16 947	16 185
Medlemsavgift Inkomstförsäkring	20 439	19 788
Lokala medlemsavgifter Visions avdelningar och klubbar	59 017	58 033
	473 367	461 781
Transfererat till lokala organisationen	-59 017	-58 033
Summa medlemsavgifter	414 350	403 748

Framtida avtalade leasingintäkter (hyresintäkter)

Kommersiella kontrakt	Antal kontrakt	Kontraktvärde
Förfaller till betalning inom ett år	8	3 822
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	39	41 863
Summa lokaler	47	45 685
Bostäder	213	18 644
Garage och P-platser	97	1 165
Summa bostäder, garage och P-platser	310	19 809
Summa	357	65 494

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

Övriga intäkter och externa bidrag

	2021	2020
Annonser och prenumerationer	707	777
Sålda tjänster	1 170	1 269
RSO-bidrag	1 105	991
Övriga intäkter	1 826	2 920
Summa	4 809	5 957

Not 3 Hyresintäkter och kostnader från rörelsefastigheter

	2021	2020
Hyresintäkter från rörelsefastigheter		
Hyresintäkter från extern uthyrning i förbundshuset	4 931	0
Hyresintäkter från fritidsfastigheter	1 460	1 055
Summa intäkter från rörelsefastigheter	6 390	1 055
Kostnader från rörelsefastigheter		
Kostnader för drift och underhåll av förbundshuset	-17 682	-4 639
Kostnader för drift och underhåll av fritidsfastigheter	-1 467	-1 509
Summa kostnader från rörelsefastigheter	-19 149	-6 148

Förbundshuset används till övervägande del till egen verksamhet. Förbundet uttagsbeskattas för den interna användningen i inkomstdeklarationen. 2020 har lokalerna i förbundshuset inte utnyttjats alls på grund av ombyggnation.

Not 4 Verksamhetens kostnader

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

Verksamhetens kostnader	2021	2020
Kostnader planeringsområden		
Fler medlemmar för facklig styrka	1 323	
Aktiva i dig omstäl/arb.miljö	3 213	
Ökad anställningsbarhet	907	
Strukturella löneskillnader	193	
Chefers förutsättning	2 956	
Intresseförhandlingar	765	
Minskad klimatpåverkan	1 904	
Frågan om medlemskap	14 107	
Engagera och inkludera fler	143	
Meningsfullt uppdrag	7 434	
Synlighet för yrkesgrupper	23 631	
Deltagande i samhällsdebatten	2 422	
Utgår alltid från värdegrunden	1 065	
Facklig styrka*		43 943
Yrkeskarriär*		8 899
Handlingskraft på arb.platser*		8 447
Nöjda medlemmar*		10 624
Närvaro på arbetsplatserna*		618
Mångfald & generationsväxling*		1 653
Summa	60 061	74 184
* Planeringsområden gällande år 2016-2020		
Resurskostnader		
Personalkostnader	237 480	231 928
Expeditionskostnader	82 852	62 303
Framtidens arbetsplats	21 728	25 725
Summa	342 061	319 956

Not 4 forts. ►



Övriga verksamhetskostnader

Parlamentarism	5 196	9 405
Avgifter till organisationer och internationell verksamhet	22 264	20 815
Premier inkomstförsäkring	28 541	28 519
Tidningsverksamheten	12 994	12 356
Övriga verksamhetskostnader	1 214	1 671
Summa	70 210	72 766

Kostnader från rörelsefastigheter inkl avskrivningar och utrangeringar	21 941	6 401
Personal- och expeditionskostnader hänförliga till kapital- och fastighetsförvaltningen	3 832	2 231

Summa verksamhetens kostnader 498 105 475 538

Arvode och andra ersättningar till revisorer

	2021	2020
Ernst & Young AB		
Revisionsuppdraget	1 450	1 468
Annan revisionsverksamhet	221	350
Totalt Ernst & Young AB	1 671	1 818

Förtroendevalda revisorer	55	53
---------------------------	----	----

Operationella leasingavtal

	2021	2020
Kostnadsförda leasingavgifter avseende operationella leasingavtal	4 628	3 926

Nominella värdet av framtida minmileaseavgifter fördelar sig enligt följande		
Förfaller till betalning inom ett år	4 770	908
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	5 561	807

Kostnaderna för leasingavgifter avser i huvudsak fordon och IT-utrustning. I samband med färdigställandet av ombyggnationen av förbundshuset och återflytt av verksamhet har ett flertal nya avtal ingåtts under 2021. Dessa avtal avser främst IT-utrustning och är hänförliga till merparten av ökningen av framtida leasingavgifter jämfört med föregående år.

Not 5 Personalkostnader

	2021	2020
Medelantal anställda		
Anställda	266	267
Varav män	33%	34%
Visions styrelse		
Styrelse och förbundsordförande	12	12
Varav män	33%	33%

	2021	2020
Löner, andra ersättningar och sociala kostnader		
Styrelse och förbundsordförande	2 796	2 507
Övriga anställda	146 177	143 735
Summa	148 973	146 242

Sociala kostnader (varav pensionskostnader)	75 953 (28 084)	73 145 (26 077)
---	-----------------	-----------------

Nuvarande förbundsordförande erhåller en lön om 107 161 kr per månad samt pension enligt ITP-planen med pensionsålder 65 år. Till vice ordföranden utgår ett årsarvode om 1,4 inkomstbasbelopp (99 400) kr per år och till övriga styrelseledamöter 0,8 inkomstbasbelopp (56 800) kr per år. Kanslichef erhåller en lön om 102 500 kr i månaden samt pension enligt ITP-planen.

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

Not 6 Balanserade utgifter verksamhetssystem

	2021	2020
Ackumulerat anskaffningsvärde		
Vid årets början	40 811	40 811
Ackumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	40 811	40 811
Ackumulerade avskrivningar		
Vid årets början	-36 193	-28 031
Årets avskrivning	-4 175	-8 162
Ackumulerade avskrivningar vid årets slut	-40 368	-36 193
Bokfört värde	442	4 618

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

Not 7 Byggnader och mark

	21/12/31	20/12/31
Ackumulerat anskaffningsvärde		
Vid årets början	226 792	226 112
Aktiverat under året	315 430	680
Ackumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	542 222	226 792
Ackumulerade avskrivningar		
Vid årets början	-61 038	-57 767
Årets avskrivning	-12 267	-3 272
Ackumulerade avskrivningar vid årets slut	-73 305	-61 038
Bokfört värde	468 918	165 754
Varav mark	13 603	13 603

Not 7 forts. ►



Not 7 Byggnader och mark forts.

Fastighet	Bokfört restvärde	Anskaffn. värde	Taxeringsvärde	Marknadsvärde
Sandhamnsplan 1, New York 7	8 913	15 170	103 415	200 000
Wittstocksgatan 17, Tamburmajoren 11	9 566	11 738	74 350	175 000
Jungfrugatan 10, Sjöhästen 5	5 384	9 104	47 879	142 000
Tegeluddsvägen 32, New York 6	13 639	21 776	108 239	213 000
Öregrundsgatan 4, Oporto 2	9 431	17 164	110 495	193 000
Gyllenstiernsgatan, 10 Infanteristen 1	5 103	7 174	104 400	218 000
Grev Turegatan 10, Skvalberget 16	8 374	15 074	103 000	230 000
Malmskillnadsgatan 54, Polacken 30	392 914	418 687	283 000	1 140 000
Djurgårdsslätten 86, Spetsbergen 14	9 449	11 862	35 924	76 600
Tärnaby, 4 fritidshus Laxnäs 1:101	411	1 076	1 364	1 819
Gesunda, 6 fritidshus Häradsarvet 212:16	1 454	4 767	1 975	2 633
Öland, 6 fritidshus Hörninge 9:73,74,78, 79,84,85	480	3 534	5 981	7 975
Klövsjö, 2 fritidshus Klövsjö 6:328 - 6:329	3 799	5 098	2 028	2 704
Summa	468 918	542 222	982 050	2 602 731

Uppgivet bedömt marknadsvärde avser värdering per den 31 december 2021 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 439 565 tkr (359 721 tkr). Taxerat värde på marken uppgår till 580 375 (580 375) tkr. Fastigheterna är fullvärdeförsäkrade.

Not 8 Inventarier

	21/12/31	20/12/31
Accumulerat anskaffningsvärde		
Vid årets början	40 463	41 906
Nyanskaffningar	10 755	994
Utrangeringar	-1 451	-2 437
Accumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	49 767	40 463
Accumulerade avskrivningar enligt plan		
Vid årets början	-36 928	-36 896
Årets avskrivning	-2 504	-2 431
Utrangeringar	706	2 399
Accumulerade avskrivningar vid årets slut	-38 726	-36 928
Bokfört värde	11 041	3 536

Not 9 Pågående projekt

	21/12/31	20/12/31
Ingående anskaffningsvärde	221 158	35 948
Uppparbetat under året	95 289	185 210
Omklassificering	-315 430	0
Utgående anskaffningsvärde	1 017	221 158
Bokfört värde	1 017	221 158

Not 10 Övriga rörelsekostnader

	2021	2020
Förlust avyttring inventarier	2	75
	2	75

Not 11 Värdepappersförvaltning

	2021	2020
Finansiella intäkter		
Fondrabatt	11 574	8 829
Utdelningar	36 589	23 595
	48 163	32 424
Finansiella kostnader		
Förvaltningskostnader	-827	-1 199
Övriga räntekostnader	-3 007	-1 017
Nedskrivningar	-1 440	-1 440
	-5 274	-3 655
Reavinster/realförluster		
Kapitalvinster värdepapper	142 586	109 042
Kapitalförluster värdepapper	-4 114	-95 537
	138 471	13 503
Summa värdepappersförvaltning	181 361	42 272

Not 12 Förändring av periodiseringsfond

	2021	2020
Periodiseringsfond, årets avsättning	-33 000	-18 000
Periodiseringsfond, årets återföring	44 000	38 800
Summa	11 000	20 800

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 sk sk särskild löneskatt, skatten redovisas som personalkostnad. Vision redovisar uppskjuten skatt på skillnaden mellan skattemässigt och bokfört värde på byggnader.

	2021	2020
Aktuell skatt för året	22 937	14 745
Aktuell skatt hänförlig till tidigare år	-473	119
Uppskjuten skatt för året	6 630	153
Redovisad skatt	29 095	15 017

Avstämning av effektiv skattesats

	2021	2020
Redovisat resultat före skatt i skattepliktiga verksamhetsdelar		
Fastighetsförvaltning inkl internhyra	16 682	10 783
Värdepappersförvaltning	111 543	24 346
Annonsförsäljning och övrig skpl. försäljning	1 548	1 788
Bokslutsdispositioner	11 000	20 800
Totalt	140 773	57 716
Skatt på redovisat resultat enligt gällande skattesats 20,6% (21,4%)	28 999	12 351

Skatteeffekt av:

Övriga poster fastighetsförvaltning	-12 194	-96
Värdepappersförvaltning	1 681	1 644
Ej avdragsgill räntekostnad	3 657	314
Schablonränta på periodiseringsfonder	251	283
Aktuell skatt hänförlig till tidigare år	-473	119
Uppskjuten skatt för året	6 630	153
Effekt av ändrad skattesats	544	249

Redovisad skatt	29 095	15 017
------------------------	---------------	---------------

Den uppskjutna skatten på skillnaden mellan bokförda och skattemässiga värden för fastigheterna värderas till 20,6 % 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 Placeringspolicyen endast innefatta noterade aktier och aktiefonder samt bestå av lägst 30 procent räntebärande papper. Likviditetsrisken bedöms som låg.

Kreditrisk

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

Värdepapper	21/12/31		20/12/31	
	Bokfört värde	Marknadsvärde	Bokfört värde	Marknadsvärde
Aktiefonder	649 832	1 495 211	694 485	1 304 129
Blandfonder	133 795	165 338	133 795	163 867
Räntefonder	794 358	802 435	788 123	799 600
Aktier	501 710	843 863	528 461	684 956
Summa	2 079 695	3 306 847	2 144 863	2 952 551

Per den 31 december 2021 överstiger marknadsvärdet det bokförda värdet med 1 225 152 tkr (807 687 tkr). Vid en försäljning av samtliga långfristiga värdepappersinnehav uppkommer en uppskjuten skatt (20,6%) om 252 381 tkr (166 384 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%	69 564	734	1 545	3 396
Futurion AB Organisationsnummer 556008-4967 med säte i Stockholms kommun, Stockholms län	10,1%	23 117	-8 494	0	5

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

Not 14 forts.

	21/12/31	20/12/31
Ingående anskaffningsvärde	2 144 864	2 260 556
Årets inköp	364 713	986 539
Årets avyttring	-428 442	-1 100 791
Nedskrivningar	-1 440	-1 440
Utgående anskaffningsvärde	2 079 695	2 144 864
Bokfört värde	2 079 695	2 144 864

Not 15 Övriga fordringar

	21/12/31	20/12/31
Fordringar studiestiftelser	69	159
Saldo skattekonto	1 919	1 917
Fordran för likvid av sålda värdepapper	0	2 192
Övriga fordringar	1 033	200
Summa	3 021	4 468

Not 16 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	21/12/31	20/12/31
Förutbetalda kostnader avseende licenser	6 511	4 802
Förutbetalda kostnader avseende hyror	1 709	3 533
Övriga förutbetalda kostnader	2 718	946
Summa	10 938	9 281

Not 17 Kortfristiga placeringar

	21/12/31	20/12/31
Fordringar Diskretionär förvaltning	32 216	27 708
Övriga kortfristiga placeringar	4 229	368
Summa	36 446	28 076



Not 18 Förslag till vinstdisposition

Enligt upprättad årsredovisning uppgår förbundets egna kapital till 1 847 483 tkr varav 1 562 036 tkr avser ändamålsbestämda medel.

Årets balanserade medel uppgår till 261 931 628 kr. Årets resultat uppgår till 23 513 923 kr. Enligt förbundsmötets beslut 2020 görs ingen avsättning till konfliktfonden för år 2021.

Styrelsen föreslår förbundsmötet besluta att:

23 513 923 kr överförs till överskotts-/budgetfond avseende 2021 års vinstmedel

261 931 628 kr balanseras i ny räkning

285 445 551 kr

Not 19 Obeskattade resever

	21/12/31	20/12/31
Periodiseringsfonder		
- Avsatt vid taxering 2016	0	44 000
- Avsatt vid taxering 2017	35 000	35 000
- Avsatt vid taxering 2018	69 800	69 800
- Avsatt vid taxering 2019	42 000	42 000
- Avsatt vid taxering 2020	35 000	35 000
- Avsatt vid taxering 2021	18 000	18 000
- Avsatt vid taxering 2022	33 000	0
Summa	232 800	243 800

Not 20 Checkräkningskredit & lån

	21/12/31	20/12/31
Nyttjat belopp	0	197 895
Nordea 3975 82 02294 (företagslån)	15 000	0
Nordea 3975 82 59415 (företagslån)	200 000	0
Summa	215 000	197 895

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

Not 21 Skuld till Visions pensionsstiftelse

	21/12/31	20/12/31
Visions pensionsstiftelse	393 321	354 221

Enligt gällande skuldebrev saknar skulden förfallodatum.

Ställda säkerheter för övriga skulder

	Marknadsvärde	Uttagna pantbrev
Fastighetsinteckningar		
Polacken 30	1 140 000	376 250
Sjöhästen 5	142 000	25 125
New York 7	200 000	39 750
New York 6	213 000	44 250
Oporto 2	193 000	45 000
Tamburmajoren 11	175 000	830
Infanteristen 1	218 000	3 690
Skvalberget 16	230 000	4 900
Spetsbergen 14	76 600	15 000
Summa	2 587 600	554 795

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

Not 22 Övriga skulder

	21/12/31	20/12/31
Köpta ej likviderade värdepapper	0	490
Personalens preliminärskatt	3 814	3 695
Mervärdesskatt	1 567	1 196
Förskott bank ej erhållna medlemsavgifter	7 200	7 200
Övriga skulder	2 942	2 182
Summa	15 523	14 763

Not 23 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	21/12/31	20/12/31
LO/TCO Rättsskydd	0	0
Förutbetalda hyresintäkter	4 811	4 014
Semesterlöneskuld	11 219	8 691
Sociala avgifter	7 551	6 598
Särskild löneskatt	5 961	5 714
Upplupna fastighetsrelaterade kostnader	5 959	5 521
Övriga upplupna kostnader	2 795	4 817
Summa	38 296	35 355



Not 24 Händelser efter bokslutsdagen

Efter Rysslands anfallskrig mot Ukraina har vi noterat kraftiga svängningar på världens finansiella marknader. Vår bedömning är att effekterna i sin helhet ännu inte är överblickbara. Per den sista februari är den totala avkastningen på Visions värdepapper minus 11% jämfört med bokslutsdagen.

Stockholm den dag som framgår av våra elektroniska underskrifter

Veronica Magnusson

Förbundsordförande

Lars-Åke Josefsson

1:e vice förbundsordförande

Dalia Eid

2:e vice förbundsordförande

Erik Sällström

Max Tegman

Sonia Koppen

Kim Jutterström

Katarina Holmqvist

Emma Bernhult

Hans-Jörgen Kronqvist

Anna Toftedahl

Mariella Ferré Hofman

Annica Skoglund

Personalklubbens representant

Vår revisionsberättelse har lämnats den dag som framgår av vår elektroniska underskrift.

Ernst & Young AB

Jenny Göthberg

Auktoriserad revisor

Monika Göl

Förtroendevald revisor

Thomas Lund

Förtroendevald revisor

Detta dokument har undertecknats digitalt

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

FILNAMN

Årsrapport Vision 2021.pdf

ÄRENDET SKAPADES AV

Linda Friberg

ÄRENDEREFERENS

1316718

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

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

** Identifiering har gjorts med BankID eller annan e-legitimation som uppfyller DIGGs (Myndigheten för digital förvaltning) krav avseende statens kvalitetsmärke Svensk e-legitimation.

Läs mer på <https://www.digg.se/digital-identitet/e-legitimering>

Detta dokument har undertecknats digitalt

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

FILNAMN

Årsrapport Vision 2021.pdf

ÄRENDET SKAPADES AV

Linda Friberg

ÄRENDEREFERENS

1316718

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

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

** Identifiering har gjorts med BankID eller annan e-legitimation som uppfyller DIGGs (Myndigheten för digital förvaltning) krav avseende statens kvalitetsmärke Svensk e-legitimation.

Läs mer på <https://www.digg.se/digital-identitet/e-legitimering>

Detta dokument har undertecknats digitalt

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

FILNAMN

Årsrapport Vision 2021.pdf

ÄRENDET SKAPADES AV

Linda Friberg

ÄRENDEREFERENS

1316718

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

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

** Identifiering har gjorts med BankID eller annan e-legitimation som uppfyller DIGGs (Myndigheten för digital förvaltning) krav avseende statens kvalitetsmärke Svensk e-legitimation.

Läs mer på <https://www.digg.se/digital-identitet/e-legitimering>

Detta dokument har undertecknats digitalt

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

FILNAMN

Årsrapport Vision 2021.pdf

ÄRENDET SKAPADES AV

Linda Friberg

ÄRENDEREFERENS

1316718

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

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

** Identifiering har gjorts med BankID eller annan e-legitimation som uppfyller DIGGs (Myndigheten för digital förvaltning) krav avseende statens kvalitetsmärke Svensk e-legitimation.

Läs mer på <https://www.digg.se/digital-identitet/e-legitimering>