

# Verksamhetsberättelse och årsredovisning 2014



## Innehåll

<b>Vision – det här är vi</b> .....	3	<b>Hjärtefråga: Du som chef ska ha bra förutsättningar och konkurrenskraftiga villkor</b> .....	21
Ordförande Veronica Karlsson om året som gått .....	5	Vision utvecklar erbjudandet för chefer .....	21
Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor .....	7	Socialchefsrapporten: Var femte socialchef är ny på jobbet .....	21
<b>Mål: Tillsammans rekryterar vi minst tusen nya medlemmar i månaden</b> .....	8	Rapporten Tid att leda: Så påverkar chefernas villkor omsorgen .....	21
Rekordstor ökning av medlemsantalet .....	8	<b>Hjärtefråga: Du tjänar på ett schyst arbetsliv</b> .....	22
Fler blir studentmedlemmar i Vision .....	9	Lön hela dagen 8 mars .....	22
<b>Medlemslöfte: Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv</b> .....	10	En arbetsplats för alla – Vision och Kommunal i samarbete .....	22
Engagemangskiosken öppnade .....	10	Digitala arbetsmiljön uppmärksammades .....	22
Vässad medlemskommunikation .....	12	World fair trade day – Vision gick bananas .....	22
Fortsatt satsning på e-lärande .....	13	Vision på Stockholm Pride .....	22
Vision Direkt svarade på medlemmarnas frågor ....	13	Lars-Gunnar Winsa fick Visions MR-pris .....	23
Visions hälsoerbjudanden .....	13	Solidaritetsfonden: Urgent action för Gaza och Israel .....	23
<b>Hjärtefråga: Din lön ska vara individuell och sättas efter bra lönesamtal med din chef</b> .....	14	Visions klimatpåverkan minskade .....	23
”Vision för rätt lön” – en ny lönepolitik .....	14	Internationellt utvecklingssamarbete och internationella stipendier .....	23
<b>Hjärtefråga: Du som jobbar med en välfärd i världsklass ska kunna göra det med fokus på kvalitet</b> .....	16	<b>Förbundsmötet 2014</b> .....	24
Opinionsarbete för en bättre välfärd .....	16	Veronica Karlsson tog över som förbundsordförande .....	24
Vision för rätt använd kompetens .....	17	Nya i förbundsstyrelsen .....	24
<b>Hjärtefråga: Du ska utvecklas i din yrkeskarriär</b> .....	18	<b>Avtal 2014</b> .....	25
Fokus på arbetsvillkoren i socialtjänsten .....	18	Avtal: Bilavtal kyrkan .....	25
Vision krävde bättre villkor för teckenspråkstolkare ....	19	Studentmedarbetaravtal gör välfärdsjobben synliga .....	25
Ta tillvara kommunekonomernas kompetens .....	19	Arbetsgivaralliansen .....	25
Nya uppsatsstipendier för studenter .....	19	Vårdföretagarna .....	25
Vision syntes på mässorna .....	20	<b>Årsredovisning</b> .....	26
Mentornätverket .....	20		

# Vision

## – det här är vi

Vision är ett av Sveriges största fackförbund. Medlemmarna leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i kommuner, landsting, regioner, privata företag eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Visions 173 000 medlemmar finns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vision är partipolitiskt obundna och ingår i TCO.

På arbetsplatserna kan Visions medlemmar bilda avdelningar och klubbar, en avdelning eller klubb per arbetsgivare. Varje klubb/avdelning håller årsmöte i början av varje år och väljer en egen styrelse.

Därtill finns sju regioner i landet. Varje år hålls en konferens per region, med förtroendevalda från klubbarna och avdelningarna i regionen.

Visions högsta beslutande organ är förbundsmötet som hålls vartannat år. På ett förbundsmöte samlas ombud från hela landet för att fatta beslut om inriktningen för Visions arbete. Motioner från medlemmarna tas upp och diskuteras. Förbundsmötet utser också en förbundsordförande och en förbundsstyrelse, som fattar viktiga beslut om Visions verksamhet under tiden som går mellan två förbundsmöten.

Under 2014 hölls ett ordinarie förbundsmöte och två extra förbundsmöten – det första beslutade om en ny lönepolitik för Vision och det andra valde en ny förbundsordförande.

Visions förbundsstyrelse höll 13 sammanträden för att fatta strategiska beslut kring Visions verksamhet.

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

**”Mest minnesvärt  
är att vi växer och  
blir starkare”**



# Ordförande Veronica Karlsson om året som gått

## **Du har varit förbundsordförande i precis tre månader. Hur har den tiden varit?**

Det har varit otroligt roligt och spännande – men också lite läskigt såklart! Jag är väldigt imponerad över organisationen, att det är så lätt att kliva in i rollen som ordförande. Det har fungerat bra, alla förtroendevalda och anställda jobbar på och vi har färdiga mål som vi arbetar efter. Trots byte av förbundsordförande så levererar organisationen, och det känns väldigt tryggt!

## **Vilket är ditt starkaste minne från 2014 (i din roll som andre vice ordförande)?**

På det stora hela så är det att det fortsätter att gå bra för oss, vi växer och blir starkare.

Om jag ska välja ut två enskilda frågor så är det att vi antog en ny lönepolitik samt en ny värdegrund.

Lön är den viktigaste fackliga frågan för våra medlemmar. Beslutet om en ny lönepolitik föregicks av ett stort och gediget arbete där vi frågade medlemmarna om hur de ser på sin lön och på löneprocessen. Den nya lönepolitik, som vi antog för ungefär ett år sedan, blev en "uppgradering" av den tidigare lönepolitiken. Den ligger också lite närmare medlemmarnas vardag och utgår från det varje medlem presterar på jobbet. Det tror jag är ett framgångsrecept!

Den andra frågan, om vår värdegrund, känns extra viktig nu i tider av oro i vår omvärld. Då är det viktigt med en stark värdegrund som det finns en uppslutning kring. Det märktes tydligt på förbundsmötet att det här är en fråga som engagerar. Många känner sig stolta över att tillhöra ett förbund som tar så starkt ställning.

Vi jobbar för ett schyst arbetsliv där alla får plats, är viktiga och behövs – oavsett etniskt härkomst, sexuell läggning eller annat. För mig känns det viktigt att kunna gå tillbaka till värdegrunden och det vi har slutit upp kring. Det blir en tydlig kompass och vägledning som gör det lättare att stå upp för saker.

Det handlar till exempel om att vi i Vision aldrig ska vara tysta om det förekommer rasistiska uttalanden eller handlingar på arbetsplatsen.

## **2015 är det första året i löneavtalet utan angivna nivåer (HÖK). Vad hoppas du Vision ska kunna åstadkomma med avtalet?**

Jag hoppas att vi kommer att kunna realisera vår lönepolitik så att våra medlemmar bedöms utifrån prestation och kompetens, och inte efter en siffra som definieras utifrån normen.

Jag hoppas också att avtalet stärker arbetet med lönesättning, att dialogen förbättras, så att man vet varför man har den lön man har och vad man behöver göra för att höja den.

Den absolut största utmaningen är att få bort löneskillnaderna mellan kvinnligt respektive manligt dominerade branscher och sektorer. Att Visions medlemmar, såväl män som kvinnor, inom den kvinnodominerade välfärden tjänar tusentals kronor mindre varje månad än de som arbetar inom mansdominerade branscher och sektorer, är självklart inte okej.

För att komma åt problemet och minska löneskillnaderna måste medarbetarna inom kvinnodominerade branscher och sektorer under några år tillåtas högre löneökningar än medarbetarna inom mansdominerade branscher och sektorer. Det tror vi går att lösa bland annat genom att våra medlemmar får lön efter sin prestation och sin kompetens. Då höjs lönerna. Och då kan vi ta steg för att minska de strukturella löneskillnaderna.

## **Under 2014 förändrade och utvecklade Vision sin medlemskommunikation. Varför är det viktigt?**

Om vi ska vara relevanta behöver vi vara där medlemmarna är och svara upp mot deras behov.

När vi har frågat medlemmarna hur de vill kommu-

# ”Alla våra yrkesgrupper har sina utmaningar och framförallt sina lösningar. Vision ska bidra till att hitta och genomföra dessa lösningar”

nicera med oss så svarar många genom sociala medier. Man vill också ha en större dialog och prata med och inom sitt förbund, snarare än att bli talad till. Mer dialog än monolog skulle man kunna säga. Att få möjlighet att utbyta åsikter är ett annat önskemål som vi kommer att möta genom att erbjuda möjligheter till debatt på webben.

Det finns också ett behov att bli sedd i sitt yrke och få stöd i yrkesrelaterade situationer. Det vill vi också möta upp med vår nya medlemskommunikation, till exempel på webben och genom fördjupande yrkeseditioner i Tidningen Vision.

Över lag tycker jag att arbetet med medlemskommunikation har öppnat upp för nya möjligheter, och det tror och hoppas jag att medlemmarna kommer att märka och uppskatta.

## **Vision växer för fjärde året och många nya medlemmar är unga. Varför går det så bra?**

Vi har varit modiga och vi har jobbat väldigt målmedvetet. Jag tycker att vi ska unna oss att fira framgångarna som vi nu ser. Det handlar om ett fantastiskt resultat i form av växande medlemssiffror, men också om bilden av facket. Det vi upplever nu är sådant som vi bara kunder drömma om för tio år sedan, då trenden var den rakt motsatta. Man får nästan nypa sig i armen för att tro att det är sant.

Jag tror att det är två saker som gör att vi har lyckats så bra: Vi vågar fråga och är aktiva på arbetsplatserna. Vi är stolta och utstrålar framgång. Det gör att fler vill gå med ”ett vinnande lag”.

Fler får upp ögonen för den nytta det ger att vara medlem i Vision. Jag tror att tidigare så förväntade vi oss att människor skulle gå med i facket på grund av det som facket åstadkommit tidigare, historiskt. I dag är vi bättre på att beskriva vad vi vill och vad vi ser framöver, och det gör oss mer relevanta i dag.

Det läge som vi befinner oss i nu ger oss en bättre position att påverka och skapa resultat för våra medlemmar, så att de får ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

## **Vilka utmaningar ser du för Vision - under det närmsta året och i ett längre perspektiv?**

En utmaning som jag ser är att vi ska kunna fortsätta kombinera styrkan i att vi är ett vertikalt förbund som

organiserar de flesta yrkesgrupper på våra arbetsplatser, med att bli tydliga och relevanta för medlemmen i sitt specifika yrke.

Vi är ett förbund med stora resurser och stor potential. Vi har professionella medlemmar, förtroendevalda och anställda. Vi kan påverka och skapa resultat på så många olika plan och sätt. För att göra det behöver fortsätta att utmana oss själva och även skapa förutsättningar för varandra att nå resultat – vi ska göra varandra bra.

En annan fråga handlar om välfärden i stort och de utmaningar vi ser när det gäller kompetensförsörjning och hur vi klarar att leverera en välfärd av hög kvalitet. Nya siffror från Sveriges Kommuner och Landsting visar att de närmsta tio åren kommer över en halv miljon nya medarbetare att behöva anställas i välfärden. Framtidsjobben finns helt klart i välfärden! Men ska vi lyckas attrahera de bästa medarbetarna krävs attraktiva och jämställda löner och villkor.

Det krävs också rätt förutsättningar för att utföra ett professionellt arbete. Visions medlemmar är kompetenta och vill göra ett bra jobb. Nu måste de få förutsättningarna också. Så är det tyvärr inte alltid i dag.

Det handlar till exempel om att våra medlemmar inom socialt arbete ska ha rimliga arbetsvillkor för att hinna göra ett professionellt och rättsäkert jobb.

Våra chefer måste få tid att leda, ha ett rimligt antal underställda och ett gott chefstöd. På så sätt kan våra medlemmar också bidra med innovationer, utveckla kvaliteten inom välfärden, något som är nödvändigt. Vår medicinska sekreterare är en enorm resurs som hälso- och sjukvården måste ta tillvara bättre. Genom att låta de medicinska sekreterarna sköta administrationen i vården, och låta vårdpersonalen ta hand om patienterna, skapar vi en mer effektiv hälso- och sjukvård. En växande andel av våra medlemmar jobbar i privata välfärdsföretag som jobbar uppdrag av kommuner och landsting, liksom i kommunala bolag. Vi har också medlemmar inom kyrkan.

Alla våra yrkesgrupper har sina utmaningar och framförallt sina lösningar. Vision ska bidra till att hitta och genomföra dessa lösningar, så att varje medlem får ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Mål, medlemslöfte och hjärtefrågor



## Visions framtidsidé, medlemslöfte och hjärtefrågor

Visions mål är att vara starka på arbetsmarknaden – och genom den styrkan åstadkomma resultat för medlemmarna. Hela organisationen ska totalt rekrytera minst tusen nya medlemmar per månad.

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

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

Fem hjärtefrågor ligger till grund för Visions arbete.

- ▶ Din lön ska vara individuell och sättas efter bra lönesamtal med din chef.
- ▶ Du som jobbar med en välfärd i världsklass ska kunna göra det med fokus på kvalitet.
- ▶ Du ska utvecklas i din yrkeskarriär.
- ▶ Du som chef ska ha bra förutsättningar och konkurrenskraftiga villkor.
- ▶ Du tjänar på ett schyst arbetsliv.

Med utgångspunkt i hjärtefrågorna jobbar Vision på alla nivåer för att göra arbetslivet bättre för medlemmarna. Medlemslöftet och hjärtefrågorna antogs första gången på förbundsmötet 2012.

All verksamhet som Vision genomförde under 2014 kan kopplas till målet, medlemslöftet och hjärtefrågorna.



## **Mål:** Tillsammans rekryterar vi minst tusen nya medlemmar i månaden

### **Rekordstor ökning av medlemsantalet**

Vision växte under 2014 för fjärde året i rad. Och inte sedan år 1984 har Vision haft så stor ökning av medlemsantalet vad gäller yrkesverksamma medlemmar.

18 329 personer valde att bli medlemmar i Vision under året, och av dessa var 12 334 yrkesverksamma (resterande var studenter eller pensionärer). Av de nya medlemmarna var cirka 30 procent under 30 år (att jämföra med 29 procent året innan). 10 procent av nya medlemmarna var chefer.

Vid årets slut hade Vision totalt 173 055 medlemmar, inklusive studenter och pensionärer – 5 330 fler än året innan. 125 222 av medlemmarna var yrkesverksamma. Nettoökningen för dem var 2 028.

### **Lyckade kampanjer**

För att underlätta rekryteringen av nya medlemmar erbjöd Vision 3 månaders medlemskap utan kostnad för nya medlemmar.

TVå värva-kollega-kampanjer genomfördes under 2014. Medlemmar fick mejl där de uppmanades att rekrytera sina kollegor till Vision. Som tack fick de och den som de värvade varsitt presentkort på Coop. Kampanjerna resulterade i 1 160 nya medlemmar.

Flera regionala rekryteringskampanjer, Medlemsjakten, genomfördes också.

Förtroendevalda och anställda tog även hjälp av Medlemstipset i sitt rekryteringsarbete. Medlemstipset innebär att anställda på Vision rekryterar via telefon på tips de ofta fått från förtroendevalda.

Antalet nya medlemmar som använde sms för att anmäla sig ökade. 2014 valde 410 medlemmar att gå med genom sms.

### **Utflöde – största delen inte påverkbart**

Visions utflöde av medlemmar berodde till största delen på att medlemmar gick i pension. Ungefär 70 procent av utflödet av medlemmar berodde på skäl som inte var påverkbara, där det främsta skälet var att medlemmar gick i pension.





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

## Engagemangskiosken öppnade

Många förtroendevalda har länge efterfrågat en samlingsplats med konkreta verktyg för att prata om fackliga frågor på arbetsplatserna. Många vill också kunna dela med sig av bra saker de gjort. Vision vill dessutom göra det lättare för vilken medlem som helst att aktivera sig, även utan fackligt uppdrag. I slutet av september öppnade därför engagemangskiosken – en plats på vision.se där det går lätt att plocka ihop det som behövs för att få till en aktivitet på arbetsplatsen.

Under hösten lanserades engagemangskiosken med en kampanj som riktade sig till förtroendevalda. De

fick nyhetsbrev med uppmaningen att gå in på vision.se/engagemangskiosken och lägga in sina egna engagemang eller använda ett av de färdiga uppläggen. Fina priser, bland annat presentkort på spa, lottades ut fram till årsskiftet. Över 220 inlagda engagemang om allt från rätt lön till friskvård visar nu vad Vision gör för att påverka på arbetsplatserna landet runt.

Alla förtroendevalda uppmanades att komma med förbättringsförslag, och flera av dem blev verklighet redan 2014.



Över 220 inlagda engagemang om allt från rätt lön till friskvård visar nu vad Vision gör för att påverka på arbetsplatserna landet runt.

## Tre nöjda kioskanvändare:

### Så här skrev tre av de tidiga deltagarna:

**Åke Hamrin** på Socialförvaltningen i Härnösand ordnade fika på temat Yrke & utveckling, för tolv personer. "Det var ett enkelt arrangemang i samband med den ordinarie fikarasten. Vi bjöd även in personer som hade visat intresse för Vision och våra frågor. Efter ca två månader hade vi 3 nya medlemmar som nu blivit 5. Personerna tillhörde SSR tidigare. Tips: bjud in presumtiva medlemmar!"



**Lena Bjurinder**, Spångaavdelningen, ordnade en fikaträff om Fair Union med 50 deltagare, varav 15 ännu inte var medlemmar i Vision. "Det gick bra! En del mycket intresserade. Många undrade vad Fair Union betyder. Vi höll på i 2 timmar. Trevligt :)"

**Joakim Hagman** i Norbergsavdelningen ordnade föreläsning på temat Rätt lön. "Mötet var bra och det kom 15-20 personer, en tredjedel av våra medlemmar."

## Så här går det till



### Steg 1

Välj ett engagemang som du vill göra på din arbetsplats. De är uppdelade i kategorierna

- ▶ Din lön
- ▶ Schyst arbetsliv
- ▶ Yrkeskarriär
- ▶ Medlemskapet
- ▶ Tips från andra



### Steg 2

Hur vill du göra? Välj bland

- ▶ Fika
- ▶ Frukost
- ▶ Lunch
- ▶ After work
- ▶ Föreläsning
- ▶ Action



### Steg 3

När du bestämt vad och hur du vill göra kan du hämta hem stödmaterial. Genom att tala om vad och hur du valt att göra ett engagemang syns du också på inspirationskartan, som är en karta över Sverige där varje engagemang syns som en "plupp".



### Eget tips

Har ni haft en bra aktivitet med ett eget ämne eller eget upplägg? Eller har du tagit fram ett bra mötesunderlag att dela med dig av? Lägg till ditt eget engagemang, så kan andra använda sig av era idéer!

## Vässad medlemskommunikation

Under våren 2014 fattade Visions förbundsstyrelse beslut om att Vision ska ha Sveriges bästa medlemskommunikation och erbjuda en modern medlemskommunikation som ger större utrymme för medlemmarnas åsikter. Bakom beslutet låg en motion till förbundsstyrelsen 2012 om att genomföra en bred översyn av förbundets medlemskommunikation.

Under 2014 har flera förändringar i Visions medlemskommunikation arbetats fram. Bland annat en helt ny medlemstidning och en mer omfattande webb.

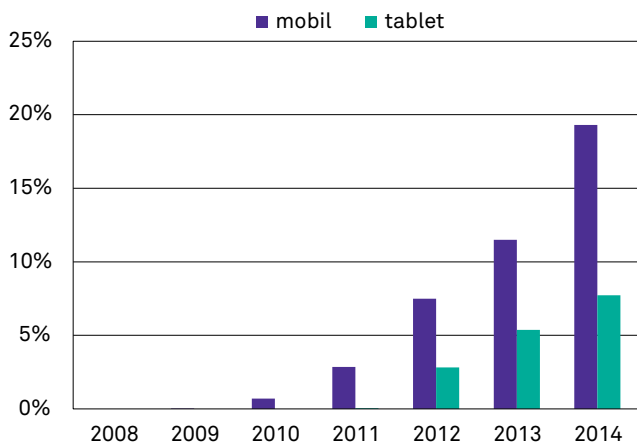
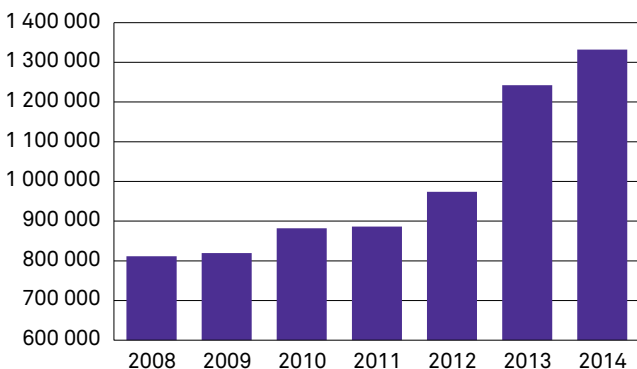
## Rekordmånga besökte vision.se

Antalet besök till Visions webbplats vision.se fortsatte att öka under 2014. Mer än 1,3 miljoner besök gjordes under året.

I slutet av februari lanserades vision.se som en responsiv webbsida. Det betyder att sajten känner av när den öppnas i en mobiltelefon, en surfplatta eller en dator. I och med omgörningen blev sajten betydligt mer lättläst och lättanvänd i mobiler och på surfplattor.

I samband med förbundsstyrelsen i september lanserades ännu en uppdaterad version av vision.se för att bli navet för Visions medlemskommunikation. Förutom satsningen på utökad omvärlds- och yrkesbevakning flyttade nyheter från Tidningen Vision, Social Qrage och Chefen i fokus in på vision.se.

## Antal besök vision.se:



## Ny Tidningen Vision

I början av oktober fick Visions medlemmar Tidningen Vision i brevlådan, men i en helt ny version. Visions medlemstidning fick ett nytt magasinformat som innehåller medlemsnära frågor och en arbetsmarknadsjournalistik med fokus på välfärd och fackliga frågor. Yrkesbevakningen utvecklades genom att olika yrkesgrupper fick sina egna yrkessidor i tidningen genom editionering.

## Digitala nyhetsbrev

Under året fortsatte Vision att utveckla medlemskommunikationen genom att skicka digitala nyhetsbrev till medlemmarna. Nyhetsbrev skickades till olika målgrupper utifrån yrke, avtalsområde eller fackligt uppdrag med anpassade nyheter och information. Totalt skickade Vision 176 olika nyhetsbrev till sammanlagt 877 283 mottagare.

## Vad var det viktigaste som hände i Vision 2014?



### Monika Göl, ledamot i förbundsstyrelsen:

– Bortsett från den glädjande medlemsutvecklingen var 2014 år präglad av förbundsstyrelsen, närmare bestämt tre stycken. Vi fastställde en ny lönepolitik, en ny värdegrund och valde en ny förbundsordförande. Och vi tog fram en ny strategi för medlemskommunikation med satsning på digitala kanaler och förändring av Tidningen Vision.

## Fortsatt satsning på e-lärande

Vision har ett stort utbud av fackliga utbildningar för medlemmar och förtroendevalda. Vision erbjuder både e-utbildningar och fysiska träffar i form av längre kurser och kortare seminarier.

Under 2014 genomfördes bland annat utbildningar för medlemmar om hur de kan påverka på arbetsplatsen med hjälp av Vision, utbildningar för nyvalda förtroendevalda om det fackliga uppdraget, och utbildningar om arbetsrätt. Vision erbjöd också yrkesträffar, till exempel särskilda seminarier om ledarskapsfrågor för chefer.

Vision fortsatte att utveckla e-lärandet 2014. Under året genomfördes 13 webbinarier i utbildningar för ordförande och i Ledare i Vision. Teman för seminarierna var stress, varumärket, sociala medier, Vision Direkt och representativitet i styrelserna. 12 filmer har producerats internt, till exempel om lönesamtalet. Cirka 4000 medlemmar och förtroendevalda klickade sig in på någon av Visions e-utbildningar – den högsta siffran hittills.

Den mest populära utbildningen under 2014 var Vision och arbetsrätten, grund. 214 personer deltog.

De förtroendevalda kursledarna genomförde tillsammans 51 utbildningar för styrelsen, Vision-ombud eller skyddsombud. Till detta kommer avdelningarnas egen utbildningsverksamhet.

## Vision Direkt svarade på medlemmarnas frågor

Vision Direkt svarade på 58 000 telefonsamtal, 16 000 mejl och 4 000 chatsamtal under 2014. Många av frågorna handlade om löner, arbetsmiljöer, omorganisationer, rehab-processer, arbetstider, villkor för anställningar, medlemsförmåner, bland mycket annat. Medlemmarnas frågor dominerade till antalet, men också många förtroendevalda kontaktade Vision Direkt för att få stöd i sina fackliga uppdrag.

Under 2014 blev 2 700 personer medlemmar i Vision efter kontakter med Vision Direkt, vilket var 20 procent av det totala antalet nya medlemmar i förbundet. 400 personer som kontaktade Vision Direkt för att begära utträde beslöt att stanna kvar i förbundet efter en diskussion med en rådgivare.

Ett antal besökare från andra organisationer var intresserade av Visions rådgivning, ibland för att de själva planerade att starta liknande rådgivningsverksamheter. Exempelvis startade Hyresgästföreningen sin nationella rådgivning under året, efter flera besök på Vision Direkt.

I början av 2015 öppnade Vision Direkts faktabank för förbundets förtroendevalda. Ett stort arbete under 2014 gjorde det möjligt. Förhoppningen är att arbetet ska göra det lättare och mer attraktivt att vara förtroendevald i Vision, i enlighet med det konsultativa arbetssättet förbundet strävar efter.



## Visions hälsoerbjudanden

En av Visions mest populära medlemsförmåner är de som handlar om hälsa. I samarbete med Förenade Liv deltog Vision i Göteborgsvarvet i maj samt under Tjej-milen i september i Stockholm med en monter och ett tält. Medlemmarna som sprang fick lila Visions-funktionströjor samt presentpåsar. I Stockholm arrangerades ett event för medlemmar med Ola Skinnarmo som berättade om fördelarna med vardagsmotion.

Under året erbjöd Vision medlemsrabatt på Apotekets hälsokoll och Sluta röka samt rabatt på de webbaserade träningstjänsterna "15 med Paolo", "Löpsteget med Malin Ewerlöf" och stegtävlingen "Sverigesteget".

### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2014?



#### Mikael Korán, ledamot i förbundsstyrelsen:

– Jag tycker framförallt att vi gick vidare med vår kommunikationsutredning, att vi tog steget och vågade förändra. Nu har vi en jättefin ny tidning som är fräsch och andas Visions progressiva anda. Vi har dessutom en helt ny digital plattform att bygga vidare på, och en superfin hemsida som är anpassade för olika format – vi ligger i tiden!

# Hjärtefråga: Din lön ska vara individuell och sättas efter bra lönesamtal med din chef

## ”Vision för rätt lön” – en ny lönepolitik

På ett extra förbundsmöte på Arlanda den 10 mars tog Vision beslut om en ny lönepolitik. Lönepolitiken ger svar på hur medlemmarna ska kunna påverka sin lön, vad lönen ska grunda sig på och vad som krävs för att löneprocessen ska fungera. Målet med lönepolitiken är att ge varje medlem ett större inflytande över sin lön och sin löneutveckling. Lönen ska bygga på arbetsuppgifter, kvalifikationer och vad du presterar på jobbet.

Arbetet för att få bort löneskillnader mellan mansdominerade och kvinnodominerade sektorer, branscher och yrken, strukturella löneskillnader, ingår också som en viktig del i Visions nya lönepolitik.

– När våra medlemmar får lön efter sina prestationer och kompetens tror vi att de kommer att få en högre lön. På sikt kommer det att leda till att löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade verksamheter och sektorer minskar, sa Annika Strandhäll, förbundsordförande.

– Det vi ser är en förändring av fackets roll. Vi fokuserar mer på att påverka lönestrukturer. Det betyder bland annat att skapa bra förutsättningar för lönesättande chefer och att förbättra medlemmarnas förutsättningar att göra ett bra jobb – och därmed höja sin lön.

## Vägen till en ny lönepolitik

Förbundsmötet 2012 fattade beslut om att Vision skulle utveckla sin lönepolitik. Detta skulle göras genom en bred medlemsdiskussion och diskussioner på de regionala förbundskonferenserna. Våren 2013 genomfördes 644 lönefikor över hela landet, och under hösten kom 180 diskussionsprotokoll in från de regionala förbundskonferenserna. Med alla de synpunkterna som underlag tog förbundsstyrelsen fram förslaget ”Vision för rätt lön”, som det extra förbundsmötet beslutade om i mars.

## Frågor och svar om Visions lönepolitik

### Vad är det viktigaste i Visions nya lönepolitik?

Vision vill att den främsta makten över lönen ska finnas hos dig och din närmaste chef – eftersom det är ni som bäst känner till vilken arbetsinsats du gör. Du ska kunna påverka din lön genom ditt arbete. Vi vill att du ska få högre lön allteftersom du utvecklas i ditt yrke, blir skickligare och gör ett ännu bättre jobb.

### Hur kan Visions nya lönepolitik bidra till att medlemmarna får en högre lön?

Lönen ska knytas till ditt eget arbete och du ska själv ha ett avgörande inflytande i lönesamtalet genom att beskriva ditt jobb och arbetsinsats. Vi tror att din lön då verkligen kommer att spegla din egen insats och att den goda insatsen kommer att betala sig bättre än i dag.

### Vad gör Vision för att minska löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade branscher och sektorer?

Vi jobbar med att kvalitetssäkra att lönesystemet används på rätt sätt. Varje person ska ha lön efter arbete och arbetsinsats. Lönerna för våra medlemmar bör då öka lite mer än inom till exempel industrin, under några år. Vi samarbetar också med andra fackliga organisationer som upplever samma problem som vi, och på så sätt kan vi få större genomslag för våra krav.

### Hur vet Vision att medlemmarna vill diskutera sin lön själva med chefen?

Vi vet genom våra medlemsundersökningar att våra medlemmar vill ha betalt för det som de uträttat på jobbet, och att lönen ska sättas av någon som vet vad de uträttat, helst den närmaste chefen. Samt, viktigast av allt, att de själva vill vara med och påverka då den egna lönen sätts.



#### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2014?



**Jenny Nygårds, ledamot i förbundsstyrelsen:**

– Det viktigaste för mig 2014 var förbundsmötena. Vi har fått en massa ny framåtanda och bra saker att jobba med. För att inte tala om vår nya lönepolitik som jag tycker speglar våra tankar och förhoppningar. Att få uppleva ett år med inte mindre än tre förbundsmöten var fantastiskt, men vi gör inte det igen va?

#### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2014?



**Anders Gonzalez:**

– Det första som dyker upp när jag minns 2014 är vår nya lönepolitik som vi fattade beslut om på det extra förbundsmötet på Arlanda.

# Hjärtefråga: Du som jobbar med en välfärd i världsklass ska kunna göra det med fokus på kvalitet

## Opinionsarbete för en bättre välfärd

Fokus i mycket av Visions omvärldsbevakning och opinionsbildande arbete ligger på välfärdsfrågor, eftersom medlemmarna arbetar inom välfärden. Chefs- och ledarskapsfrågor, arbetsmiljöfrågor och frågor som rör socialt arbete, mångfald och jämställdhet på arbetsmarknaden är också i fokus.

**Under 2014 släppte Vision flera uppmärksammade rapporter.**

### ► **Jobb i välfärden – en dubbel förlustaffär för kvinnor**

Högutbildade kvinnor i välfärden tjänar i genomsnitt sju procent mindre än sina högutbildade manliga kollegor. Och löneskillnaden ökar i takt med åldern.

### ► **Unga och drömjobbet**

1300 studenter och unga yrkesverksamma svarade på frågor om hur de ser på sitt framtida yrkesliv och vad som är viktigt för dem när de söker jobb. Finns drömjobbet i välfärdssektorn?

### ► **Prövning och profession – en kunskapsöversikt om arbetsbelastning i socialtjänsten**

En forskningsrapport som visar att kvaliteten i socialtjänsten kan öka och kostnaderna minska om personals arbetsvillkor förbättras.

### ► **Teckenspråkstolkars arbetssituation – rapport från ett älskat yrke**

I Visions undersökning svarar nästan hälften av teckenspråkstolkarna att de inte har tillräckligt med förberedelse för att utföra sitt uppdrag på ett bra sätt.

### ► **Medicinska sekreterare och rätt använd kompetens**

Visions undersökning visar att nära hälften av de svarande anser att det på den egna arbetsplatsen finns andra yrkeskategorier som utför arbetsuppgifter som den medicinska sekreteraren normalt skulle ha utfört.

### ► **Don't work harder – work smarter**

Arbetsgivarna missar att ta med ekonomiavdelningarna i utvecklings- och innovationsarbetet, enligt Vision rapport. Ekonomernas kompetens behöver tas tillvara bättre.

### ► **IT i välfärdens tjänst**

Datorstöd är självklar del i dagens arbetsliv och merparten av Visions medlemmar jobbar en stor del av dagen med IT-systemens hjälp. Men hur bra är den digitala arbetsmiljön?

### ► **Om villkor och välfärdsuppdrag**

Årets socialchefsrapport. En av fem socialchefer har arbetat kortare tid än ett år på sin nuvarande tjänst. Färre än hälften har haft sin tjänst i mer än tre år.

### ► **Tid att leda – en kunskapsöversikt om hur chefskap påverkar äldreomsorgens kvalitet**

Chefers villkor och förutsättningar för ett gott ledarskap påverkar verksamhetens kvalitet. Det här gäller inte minst inom äldreomsorgen, där många av första linjens chefer har ett stort antal underställda.

## Vad var det viktigaste som hände i Vision 2014?



### **Anders Blom, ledamot i förbundsstyrelsen:**

– Bland det viktigaste förra året var att vi lyckades vända trenden och börjat rekrytera socionomer. Vision har åter igen blivit ett självklart val för unga akademiker med social inriktning. Det är värt mycket. Vision blir också mer och mer ett självklart val för diakoner och präster o Svenska kyrkan. Det är också en framgång, vi finns på kartan.





## Vision för rätt använd kompetens

Vårdens resurser kan utnyttjas mer effektivt. Genom att föra över administrativa arbetsuppgifter från vårdpersonal till medicinska sekreterare får läkare och sjuksköterskor mer tid för patienterna. Det leder till högre kvalitet i vården och förbättrad patientsäkerhet. Därför driver Vision frågan om rätt använd kompetens.

Varje yrkesgrupp ska göra det de har utbildning för, kompetensen ska användas på rätt sätt, menar Vision. Självklart krävs viss administration av alla yrkesgrupper, men många av de administrativa uppgifter som tidigare sköttes av andra yrkesgrupper utförs i dag av läkare. Många av dessa uppgifter kan överlåtas till annan personal med bibehållen eller högre kvalitet. Medicinska sekreterare anser att de kan och borde överta viss administrativa arbetsuppgifter från vårdpersonal.

Vision har i flera år arbetat med det som vi kallar RAK, rätt använd kompetens. Ett flertal projekt har genomförts i flera av landstingen. Syftet med de olika projekten har, till största delen varit att kartlägga vilka administrativa uppgifter som utförs i vården, av vem och hur mycket tid som går åt till detta, och att få till

förändringar som effektiviserar verksamheten.

Sommaren 2014 deltog Vision i ett seminarium i Almedalen om RAK, och i samband med det publicerade Vision "Tio goda råd för en effektiv vårdadministration" och en rapport om medicinska sekreterares arbetsvillkor.

### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2014?



#### **Anna Nilsson, ledamot i Visions förbundsstyrelse:**

– Det viktigaste under 2014 var förbundsmötena – att vi antog en ny lönepolitik och att vi fick en ny och uppdaterad värdegrund som känns modern och schyst. Ett extra plus med förbundsmötena är möjligheten att få träffa alla härliga förtroendevalda inom Vision att höra hur de diskuterar och vad som är viktigt för dem som är nära medlemmarna i avdelningarna.

# Hjärtefråga: Du ska utvecklas i din yrkeskarriär

## Fokus på arbetsvillkoren i socialtjänsten

Under året startade en satsning på socialt arbete och i synnerhet socialtjänsten. Under våren startades ett yrkesråd för socialsekreterare som jobbar med försörjningsstöd. Yrkesrådet träffades regelbundet under året för att utbyta erfarenheter och idéer och vara referensgrupp och nätverk. Tanken var att medlemmarna skulle kunna påverka och utforma strategin för Visions socialpolitik.

Hög arbetsbelastning, låg lön och bristande introduktion. Vision ser ett akut behov av förbättrade arbetsvillkor för socialsekreterare inom socialtjänsten i allmänhet, och för de som arbetar med försörjningsstöd i synnerhet. Dessutom är det just inom försörjningsstöd som majoriteten av nyutexaminerade socionomer påbörjar sin yrkeskarriär. Om villkoren inte blir bättre, riskerar nybakade socionomer att skrämmas iväg från yrkesområdet.

I oktober fastslog förbundsstyrelsen ett antal förslag för att utveckla och förbättra villkoren i socialtjänsten:

- ▶ **En nationell kommission**  
Regeringen bör ta initiativ till en kommission som omfattar hela socialtjänsten. I en kommission kan alla parter kunskap sammanfogas och analyseras till en gemensam målbild, handlingsplan och ansvarsfördelning.
- ▶ **Ett rimligt antal ärenden**  
Antalet ärenden per handläggare måste minska på många arbetsplatser. Vision anser att Socialstyrelsen bör få i uppdrag att utforma riktlinjer för ett nationellt mått på antal ärenden per handläggare.
- ▶ **Garanterad introduktion**  
Alla nyanställda inom socialtjänsten ska garanteras ett års planlagd introduktion.
- ▶ **IT-stöd värt namnet**  
IT-systemen måste vara anpassade till socialtjänstens verksamhet och användarvänliga.
- ▶ **Tid att leda**  
Chefernas villkor påverkar socialtjänstens möjligheter att uppfylla sitt välfärdsuppdrag. För det behövs villkor som möjliggör strategiskt arbete.
- ▶ **Synliggöra sambandet mellan villkor och kvalitet**  
Vision anser att myndigheter behöver erkänna och öka kunskapen om sambandet mellan personalens situation och verksamhetens kvalitet. Till exempel bör IVO spegla arbetsvillkor i sina granskningar av socialtjänsten.

Under hösten uppmärksammades Vision mycket i media som ett av socionomernas fackförbund i Sverige och fler och fler medarbetare inom socialtjänsten började välja Vision som sitt fackförbund.

## Framtidens socialtjänst

I december lanserade Vision en satsning på Framtidens socialtjänst genom en egen sajt och med ett lösningsfokuserat tilltal till medarbetare inom socialtjänsten. Syftet med satsningen var att lyfta fram lösningar och förslag på hur villkoren i socialtjänsten kan förbättras i framtiden genom att lyssna på dem som arbetar där och möta upp medarbetare som vill engagera sig i Vision. Yrkesverksamma bjöds in till att beskriva vilka förutsättningar de och deras kollegor behöver för att skapa framtidens socialtjänst. Satsningen fortsätter in i 2015 med stort fokus på det lokala fackliga arbetet, engagemang och påverkan.

## Krav på socialtjänstkommission

Den 22 november presenterade Vision ett förslag om att regeringen omedelbart bör tillsätta en bred socialtjänstkommission. Förslaget fick stor uppmärksamhet i media och i sociala media.

Bristande resurser på flera plan, en orimlig arbetsbelastning och personalbrist. Situationen inom socialtjänsten präglas också av nyanställda som blir utan introduktion, it-stöd som sviker, chefer som inte hinner leda och om professionella medarbetare som blir sjuka av stress eller slutar.

– Läget är akut. Därför vill vi att regeringen omgående tillsätter en socialtjänstkommission, sa Veronica Karlsson.

– Socialtjänstens uppgift är att ge utsatta människor den hjälp de behöver och då måste medarbetarna få förutsättningar att utföra ett professionellt och rättssäkert socialt arbete. Genom en nationell kommission vill Vision att man lyssnar på de behov och förslag som medarbetarna i hela socialtjänsten har. Samtidigt måste vi tillsammans med arbetsgivarna få till snabba insatser för att förbättra situationen lokalt.



## Vision krävde bättre villkor för teckenspråkstolkar

Bara var tredje teckenspråkstolk tycker att de får tillräckligt ledning och feedback från sin chef och bara hälften kan själva bestämma hur mycket de behöver förbereda sig för ett uppdrag. Det visade Visions undersökning om teckenspråkstolkar som presenterades i juni.

Mycket av teckenspråkstolkarnas arbete sker i dag via bildtelefoni. Flera tolkar svarade i undersökningen att det ofta medför teknikstrul, bristande bild- och ljudkvalitet. Detta tillsammans med för lite förberedelsetid och bristande chefsstöd leder till en mycket stressig arbetssituation. Sju procent av de drygt 100 teckenspråkstolkarna som svarat i undersökningen uppger också att de har utsatts för hot eller våld de senaste två åren.

– Det är helt oacceptabelt. Arbetsgivarna måste satsa mer på förebyggande arbete mot hot och våld. Vision anser att nolltolerans ska råda i synen på hot och våld, sade Annika Strandhäll.

## Ta tillvara kommunekonomernas kompetens

Kommunerna måste bli bättre på att ta till vara kommunekonomernas kompetens i sitt utvecklingsarbete. Den slutsatsen drog Vision av en undersökning med ekonomichefer i landets kommuner och stadsdelar. Undersökningen gav en bild av en yrkesgrupp vars fulla potential inte tas tillvara. Kommunekonomerna med sin breda erfarenhet och kunskap om verksamheten har mycket att bidra med till verksamhetsutvecklingen. Att inte göra det är slöseri både med ekonomernas kompetens och med kommunernas resurser, menade Vision.

## Nya uppsatsstipendier för studenter

Under året lanserade Vision två nya uppsatsstipendier för studenter: Ledarskapsstipendiet och Samhällsvetarstipendiet. Det betyder att Vision erbjuder fem olika stipendier för studentmedlemmar. Internationellt stipendium, Visions studiestipendium, Socionomstipendium, Ledarskapsstipendium och Samhällsvetarstipendium.

## Vision syntes på mässorna

Vision har under året deltagit med montrar på mässor och konferenser för att möta medlemmar i olika yrkesgrupper och opinionsbilda kring de frågor Vision driver.

### Upphandlingsdagarna, Stockholm

Vision deltog med temat chef och schyst offentlig upphandling. Annika Strandhäll deltog i ett panel-samtal om upphandling i förändring och Vision arrangerade ett seminarium med titeln Schyst offentlig upphandling – flytta fram positionerna!

### Personal och chef, Stockholm

Vision ordnade ett seminarium med titeln Bra ledare visar inte vägen – de ritar kartorna.

### Framtidsmässan, Stockholm

Vision deltog som samarbetspartner. Annika Strandhäll deltog i ett panelsamtal och Vision ordnade ett seminarium om sitt mentorprogram. I samband med mässan släpptes rapporten Unga och drömjobbet.

### Kommek, Malmö

I samband med mässan släpptes rapporten Don't work harder- work smarter.

## Vad var det viktigaste som hände i Vision 2014?



### Niklas Borg:

– Att så många ställt frågan om medlemskap och att vi därmed ökat i antal. Att värdegrund och hjärtefrågor är på plats, att vi klarat av så många förbundsmöten på ett år och, kanske inte viktigast men i alla fall av stor betydelse, hur sammansättningen i styrelsen förändrats under året; ny ordförande, ny andre vice ordförande och två nya ledamöter.

### Bok och biblioteksmässan, Göteborg

Vision deltog med monter som bemannades av Vision Göteborg.

### Socialchefsdagarna, Göteborg

Vision arrangerade ett seminarium med titeln Ger sociala innovationer stående ovationer? I samband med mässan släpptes årets Socialchefsrapport.

### Äldreomsorgsdagarna, Stockholm

Dagen innan mässan arrangerades ett seminarium och rapporten Tid att leda - en kunskapsöversikt om hur chefskap påverkar äldreomsorgens kvalitet släpptes.

## Mentornätverket

Mentornätverket är en tjänst som möjliggör för Visions medlemmar att hitta mentorer och bollplank bland andra medlemmar. Under året loggade närmare 500 personer in på Mentornätverket, varav 113 registrerade en fullständig profil. Vid årsskiftet fanns över 600 fullständiga profiler att söka bland. Under året utvecklades Mentornätverket med några mindre funktioner och förändringar för att förbättra användarvänligheten planeras under 2015.

Martin Persson och Josefine Åhrman fick kontakt via Mentornätverket. Martin jobbar som verksamhetschef på socialtjänsten i Botkyrka kommun. Josefine är färdtjänsthandläggare på Uppsala kommun och intresserad av ett framtida ledarskap.

– Det är alltid givande att ha en mentorrelation tror jag. Vi har bollat mycket ledarskapsfrågor. Vi har pratat mycket om var Josefine är nu och vart hon vill. Men också om mig och om mina drivkrafter, säger Martin.

– Det är en jättemöjlighet att genom Vision kunna hitta en mentor. Att bolla tanka och idéer med Martin får mig att ser på saker och ting med nya perspektiv. Och jag bidrar med ett medarbetarperspektiv, som för Martin som chef kan vara nyttigt att tänka på, säger Josefine.



# Hjärtefråga: Du som chef ska ha bra förutsättningar och konkurrenskraftiga villkor

## Vision utvecklar erbjudandet för chefer

Nästan 15 000 av Visions medlemmar är chefer. Cheferna tillhör många yrkeskategorier – till exempel chefer inom socialt arbete, kyrkan och äldreården. Under 2014 ordnade Vision ett flertal aktiviteter för chefer. Ett stort event under våren var Ledarskapsdagarna i Tylösand i maj. Visions chefsmedlemmar från hela landet samlades för att nätverka och lyssna på spännande föreläsare.

Under året erbjöd Vision flera stora utbildningar, bland annat kursen ”Chefens vardag” som hölls på tre orter. Utbildningen ”Ny som chef” ordnades också vid tre tillfällen under året. Dessutom erbjöds en kurs i arbetsrätt för chefer och en intensivkurs i effektivitet på jobbet samt i effektiv mötesledning.

### Visions erbjudande för chefer:

- ▶ Chef Direkt – snabb rådgivning för chefer
- ▶ Personlig ombudsman
  - Ett bollplank passar alltid tillbaka
- ▶ Karriärcoachning för chefer
- ▶ Kurser och seminarier
- ▶ Tidningen Chefen i fokus
- ▶ Sveriges största chefsnätverk

## Socialchefsrapporten: Var femte socialchef är ny på jobbet

Av landets socialchefer har en av fem arbetat kortare tid än ett år på sin nuvarande tjänst. Färre än hälften har haft sin tjänst i mer än tre år, enligt den undersökning som Vision presenterade i Socialchefsrapporten i samband med Socialchefsdagarna i oktober.

Vision menade att den höga omsättningen av socialchefer påverkar långsiktigheten och därmed kvaliteten inom socialtjänsten. Dessutom är rekryteringen av socialchefer en dryg kostnad för kommunerna.

– Vi kan se att landets socialchefer är nöjda med sitt yrkesval och trivs på jobbet. Men, det är ett tufft jobb

med hög arbetsbelastning. Därför behöver socialcheferna bra arbetsvillkor, både personligen och för sin verksamhet. De behöver tid att leda och bättre villkor i form av en bra introduktion, ett rimligt antal underställda, stöd i organisationen och kompetensutveckling, kommenterade Annika Strandhäll.

## Rapporten Tid att leda: Så påverkar chefernas villkor omsorgen

Vilken inverkan har arbetsvillkoren för första linjens chefer för en god kvalitet inom äldreomsorgen? Det gav Vision två forskare i uppdrag att ta reda på. Resultaten presenterades i kunskapsöversikten Tid att leda, som visade att chefers villkor och förutsättningar för ett gott ledarskap påverkar verksamhetens kvalitet. Det här gäller inte minst inom äldreomsorgen, där många av första linjens chefer har ett stort antal underställda.

Forskarna konstaterade bland annat att kontinuitet och tid är två av de kriterier som definierar kvalitet i äldreomsorgen, men att första linjens chefer ofta saknar de arbetsvillkor som krävs för att nå målen om en god kvalitet i äldreomsorgen. Därmed ställs cheferna inför ett ”omöjligt uppdrag” då det inte finns förutsättningar för ett gott ledarskap. Bland annat handlar det om allt för många underställda och bristande administrativt stöd.

Vision efterlyste en rad förändringar för att förbättra chefernas arbetssituation:

- ▶ Ett rimligt antal underställda. Riktmärket bör ligga kring 25 personer.
- ▶ Ett hanterbart antal och en rimlig geografisk spridning på verksamheter.
- ▶ Service från expertfunktioner som fastighetsförvaltning, ekonomi, HR och administration.
- ▶ Professionellt stöd som extern handledning och tid till kompetensutveckling.
- ▶ Säkra behovet av högre utbildning i ledarskap för sociala verksamheter.

# Hjärtefråga: Du tjänar på ett schyst arbetsliv

## Lön hela dagen 8 mars

Som vanligt uppmärksammade Vision 8 mars, internationella kvinnodagen. Temat var Lön hela dagen – att det arbete som kvinnor gör, eller som utförs i sektorer och branscher där de flesta är kvinnor, värderas lägre än det arbete som män gör. Vision genomförde aktiviteter både på egen hand och inom ramen för 15:53-rörelsen, i kampanjen Lön hela dagen. Alla uppmanades vara aktiva i sociala medier och klockan 15:53 skriva följande: ”Efter kl. 15:53 jobbar kvinnor gratis. Varje dag. Dags för #lönheladagen.”

Vision fick också en del förnyad uppmärksamhet med rapporten Jobb i välfärden – en dubbel förlustaffär för välutbildade kvinnor. Den visar att högutbildade kvinnor i välfärden i genomsnitt tjänar sju procent mindre än sina högutbildade manliga kollegor.

## Säg ja till jämställda löner!

På eftermiddagen den 8 mars arrangerade Vision ett seminarium med Annika Strandhäll, förbundsordförande, och Lina Thomsgård, skribent och grundare av Rättviseförmedlingen.

– Det här med jämställdhet handlar om idéer om vem som bör göra vad. Och det handlar om demokrati, legitimitet och lönsamhet, sa Lina Thomsgård.

Hon uppmanade alla – framför allt kvinnor – att vara lite mer besvärliga, och våga påtala problem som finns med bland annat kvinnors underrepresentation.

– Ofta är det så att den som tar upp ett problem upplevs vara den som skapar problemet. Men det stämmer inte. Problemet finns där ändå, och för att något ska förändras måste det uppmärksammas.

## En arbetsplats för alla – Vision och Kommunal i samarbete

Under våren inleddes en ny satsning på mångfald på arbetsplatserna. Med foldern En arbetsplats för alla ville Vision gemensamt med Kommunal bidra till en diskussion om allas lika värde och öka trycket i arbetet för allas lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Konkret ville Vision och Kommunal bland annat åstadkomma att:

- ▶ Det ska finnas lokala avtal som handlar om att öka trycket för att förbättra mångfaldsarbetet.

- ▶ Arbetsgivaren ska alltid rekrytera personal utifrån kompetens och de anställda ska kunna påverka vem som rekryteras.
- ▶ Alla på arbetsplatsen ska veta hur man ska göra om man blir diskriminerad.
- ▶ Det ska finnas mångfaldsplaner på arbetsplatsen och de ska användas.

## Digitala arbetsmiljön uppmärksammades

Visions medlemmar har i snitt har en tidsförlust på 26 minuter per dag på grund av IT-strul. På en månad har man alltså tappat drygt en arbetsdag. Dåligt anpassade och strulande IT-system kostar kommuner, landsting och regioner flera miljarder varje år. De medlemmar som hade inflytande vid utveckling av nya IT-system upplevde mindre strul och stress och bättre kvalitet på sitt jobb. Det visade den undersökning om digital arbetsmiljö som Vision offentliggjorde i oktober. Undersökningen fick stor uppmärksamhet i media, av myndigheter och arbetsgivare.

## World fair trade day – Vision gick bananas

Den 10 maj var det World Fair Trade Day. Under den veckan passade Vision på att uppmärksamma allas rätt till drägliga arbetsvillkor genom att vara med i en kampanj för schyst producerade bananer.

World Fair Trade Day firas varje år över hela världen för att uppmärksamma rättvis handel och det var organisationen Fairtrade Sverige som stod bakom årets firande. Fokus i kampanjen låg på att alla arbetsplatser ska ha Fairtrade-märkta bananer i fruktkorgen i fikarummet. Vision har sedan tidigare ett samarbete med Fairtrade Sverige som en del av att vara en Fair Union.

## Vision på Stockholm Pride

Vision var på plats med ett tält i Pride Park som bemannades av förtroendevalda, och ordnade aktiviteter och mingel i tältet. Vision höll även ett seminarium i Pride House samt ett seminarium i förbundshuset på Kungsgatan i Stockholm. 30 personer från Vision gick i Pride-paraden.

Syftet var att Vision skulle synas så mycket som möjligt, stärka vårt varumärke och engagera våra förtroendevalda. Syftet var också att öka kännedomen om att Vision är en Fair Union, som arbetar för mångfald och HBTQ-personers rättigheter på arbetsplatserna.

Vision syntes också på flera av landets Pridefestivaler under 2014

- ▶ West Pride, Göteborg
- ▶ Söderhamn Pride
- ▶ Regnbågsfestivalen, Malmö
- ▶ Örebro Pride
- ▶ Skellefteå Pride
- ▶ Växjö Pride

### Lars-Gunnar Winsa fick Visions MR-pris

Lars-Gunnar Winsa, avdelningschef för individ- och familjeenheten i Skarpnäcks stadsdelsförvaltning, Stockholms Stad fick på förbundsmötet i Gävle ta emot Visions pris för mänskliga rättigheter. Han har bland annat jobbat med olika minoritetsgrupper, till exempel att romska barn, som ska vilja gå till skolan genom att anställa romska elevassistenter och att hjälpa vuxna att komma in på arbetsmarknaden.

– Det är omvälvande. Jag känner mig stolt och ödmjuk. Men det är inte bara jag, detta har vi gjort tillsammans, sa han efter att ha tagit emot priset.

### Solidaritetsfonden: Urgent action för Gaza och Israel

Visions solidaritetsfond samlar in pengar till insatser världen över. Under hösten 2014 gjordes en särskild insats för Gaza och Israel genom internationella facket PSI.

Under sex veckors strider i Gaza dog över 2000 civila palestinier och hundratusentals fick sina hem förstörda. Stora humanitära insatser behövdes – mat och vatten, tak över huvudet, sjukvård och återuppbyggnad samhället. I september 2014 donerade Visions solidaritetsfond 5000 euro till PSI Aid fond för Gaza.

Solidaritetsfonden samlade också in pengar till Workers Advice Center, WAC-MAAN i Israel. Det är ett fackförbund som startade som en stödorganisation för palestinska arbetare som bor i Israel och Västbanken och som jobbar i israeliska bosättningar. De organiserar både judiska och arabiska arbetare och behövde pengar till rättegångskostnader och ekonomiskt stöd till medlemmar som blivit av med jobbet på grund av sin fackliga aktivitet.

Solidaritetsfondens arbete lyftes för många förtroendevalda på regionkonferenserna under hösten och avdelningar och klubbar uppmanades att sprida information om fonden och skänka pengar. En del avdelningar utmanade varandra att skänka en årlig summa för varje medlem, och en del valde också att skänka pengar som de fått in vid aktiviteter.

Insamlat till Solidaritetsfonden 2014:

**204 270 kr**

till stöd för fackligt arbete i Ukraina, Guatemala, Gaza och Israel.



### Visions klimatpåverkan minskade

Jämfört med året innan minskade Visions klimatpåverkan med hela 47 procent. Minskningen berodde främst på att resor sker med tåg och miljöbilar i betydligt större utsträckning än tidigare. Vision, som varit miljödiplomerat sedan 2008 fick även 2014 ett förnyat miljödiplom genom Svensk Miljöbas för sitt arbete med att minska sin miljö- och klimatpåverkan.

### Internationellt utvecklingssamarbete och internationella stipendier

2014 var det första året på Visions treåriga projektperiod och arbetet i de internationella projekten tog fart. I Turkiet enades Visions systerförbund om att ta fram en nationell standard för hur de bäst går tillväga för att hjälpa ungdomar i ofasta jobb. Efter den arabiska våren i Tunisien har fackförbunden växt sig starkare och ett tecken på det är det val som hölls i december då oppositionen, som bestod av arbetsgivare och fackförbund, vann över den sittande regeringen.

Vision deltog också i en kvinnokonferens i Tunisien i maj där Annika Strandhäll och STs ordförande Britta Lejon pratade inför unga engagerade kvinnor om ledarskap och att våga ta initiativ. I Sydamerika har ett projekt resulterat i ett så gott samarbete i energisektorn att förbunden där ska starta upp en gammal nedlagd federation från tidigt 2000-tal.

I Swaziland har fackförbunden det tufft men de kämpar på. Vision har skickat protestbrev till den svenska regeringen som kommer ta upp frågan, både i EU och nationellt, om hur kungen i Swaziland behandlar arbetare som försöker organisera sig.

Av 157 ansökningar till Visions internationella stipendium fick 54 studenter och yrkesverksamma ta del av det. 24 personer har bloggat under 2014 och skrivit berättelser från hela världen, till exempel om hur just de upplever arbetsmiljön på ett barnhem i Tanzania.

# Förbundsmötet 2014

Visions förbundsmöte genomfördes i Gävle konserthus 26-28 september. De 214 ombuden fattade beslut om hur Vision ska fortsätta arbeta för att bygga ett starkt fackförbund som gör skillnad för medlemmarna.

Efter tre dagar av erfarenhetsutbyte, förbättringsdiskussioner och beslut hade Vision en ny värdegrund – sin första under Visionflagg. I den nya värdegrunden uttrycks tydligare att jämställdhet och mångfald är en styrka för arbetsplatserna och för välfärden. Ombuden diskuterade i åsiktstorg och fattade sedan beslut om hur man ska arbeta vidare med Visions hjärtefrågor, som är grunden för att se till att varje medlem får ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Det handlar om lön, villkoren för chefer, kvaliteten i välfärden, yrkeskarriär och ett schyst arbetsliv.

Förbundsmötet valde in en ny ledamot i förbundsstyrelsen, fältassistenten Niklas Borg. Ombuden fattade också beslut om ekonomi, stadgeändringar och nya namn på allmänna klubbar. De tog ställning till 101 inkomna motioner, och beslutade bland annat att en stor demokratiutredning ska göras.

I samband med förbundsmötet lanserades den nya versionen av Tidningen Vision och vision.se. Allt som pågick i plenum webbsändes på vision.se.

## Visions förbundsmöte

Förbundsmötet är Visions högsta beslutande organ. Där bestäms inriktningen på Visions arbete och vilka frågor som ska prioriteras under de kommande två åren.

Medlemmar kan skriva motioner till förbundsmötet om frågor som de tycker att Vision ska arbeta med.

## Vad var det viktigaste som hände i Vision 2014?



### Sven-Erik Trulsson, ledamot i förbundsstyrelsen:

– 2014 var ett fantastiskt år med inte mindre än tre förbundsmöten. Vi hann med en hel del. Vi formade en modern lönepolitik. Tog beslut om en ny värdegrund samt gick vidare i arbetet med att bygga Vision där hjärtefrågorna blir oerhört viktiga för vår fortsatta framgång. Sen kan vi också känna oss oerhört stolta över att man valde vår ordförande till socialförsäkringsminister. Och att vi sen fick en ny ordförande som verkligen gjort en "pangstart" lovar gott inför framtiden.

## Veronica Karlsson tog över som förbundsordförande

På Visions extra förbundsmöte i Stockholm 17 november valdes Veronica Karlsson till ny förbundsordförande i Vision. Hon tog då över efter Annika Strandhäll, som utsågs till socialförsäkringsminister i oktober.

Veronica Karlsson började engagera sig i Vision när hon arbetade som socialsekreterare i Norrköping. I Norrköpingsavdelningen kom hon in i utvecklargruppen, och var med och startade Framtidsgruppen där samt var vice ordförande. Veronica har också ett starkt internationellt engagemang och har bland annat varit volontär i Ecuador. Hon var ordförande i styrgruppen för Norrköping Fairtrade City 2010-2011.

– Det känns oerhört stort att få kliva in i denna roll. Jag är säker på att vi tillsammans kan bygga ett förbund som fortsätter växa och gör skillnad för våra medlemmar, sa Veronica Karlsson när hon valts av förbundsmötet.

– Vi växer och vi ska utmana oss själva utifrån frågan "hur ser ett modernt fackförbund ut"? Vi ska vara en medlemsnära rörelse i rörelse där vi gör varandra bra. Viktigast är att Vision når resultat för medlemmarna i vardagen, och gör deras arbetsliv bättre. Det ska märkas att det Vision gör spelar roll.

## Nya i förbundsstyrelsen

När Annika Strandhäll lämnade styrelsen och Veronica Karlsson blev ordförande ledde det till att ombuden valde en ny andre vice förbundsordförande och en ny ledamot i förbundsstyrelsen. Till andre vice ordförande valdes Michael Karlsson, arbetshandledare från Falköping. Anders Gonzalez, IT-handläggare från Järfälla valdes också in som ledamot i förbundsstyrelsen.

## Vad var det viktigaste som hände i Vision 2014?



### Katarina Holmqvist, ledamot i förbundsstyrelsen:

– Viktigast 2014 är förstas Visions rekordår i förbundsmöten – allt vad det innebar med ny ordförande, lönepolitik samt alla bra beslut på det ordinarie förbundsmötet. Det som jag minns bäst är våra rekryteringssiffror, att vi passerade 173 000 medlemmar i december är otroligt kul samt visar vilket bra jobb alla medlemmar och förtroendevalda gör.



# Avtal 2014

## Avtal: Bilavtal kyrkan

Ett nytt bilersättningsavtal, BIA 14, blev klart för medlemmarna som jobbar inom Svenska kyrkan. Förutom högre milersättning för den som använder egen bil i tjänsten innebar det nya avtalet en självriskeliminering. Det betyder att arbetsgivaren ska stå för självrisk om en olycka inträffar när en anställd använder en privat bil i tjänsten.

– Det är väldigt roligt att Vision kunnat initiera det här. Vi har aldrig haft självriskeliminering i avtalet förut. Vi hade ett fall där en medlem ställde upp med egen bil i tjänsten, var med om en olycka, och fick betala hela självrisk. Det handlar om ungefär 5000 kronor, sade Visions ombudsman Kurt Blomqvist som varit med och förhandlat om avtalet.

## Studentmedarbetaravtal gör välfärdsjobben synliga

Med Fastigo, SKL och Pacta slöts en ny typ av kollektivavtal under året: Studentmedarbetaravtal. Avtalen ger studenter en chans att tidigt få erfarenhet av arbete inom välfärden.

Under studierna jobbar många extra, de flesta i okvalificerade arbeten utan koppling till vad man pluggar till. Samtidigt visar rapporter att matchningen och övergången mellan studier och yrkesliv har försämrats. Studentmedarbetaravtal kan då fungera som en brygga mellan studier och arbetsliv och Vision tog initiativ till förhandlingar.

De nya studentmedarbetaravtalen med Fastigo, SKL och Pacta innebär att en arbetsgivare kan anställa en student upp till 15 timmar per vecka, en chans att få in välutbildade personer i välfärden, och att ge studenter bra meriter och erfarenheter.

– Ganska få unga akademiker tror att drömjobbet finns hos kommuner, landsting och regioner. Ofta beror det på en låg kännedom om vilka arbetsuppgifter sektorn kan erbjuda. Genom att anställa studentmedarbetare har arbetsgivarna chansen att visa upp alla de spännande, och ibland okända, arbetsuppgifter som finns i sektorn. Att studentmedarbetaren dessutom garanteras handledning av en mentor är viktigt för en bra introduktion in i arbetet, kommenterade Veronica Karlsson det nya studentmedarbetaravtalet för kommun och landsting.

## Arbetsgivaralliansen

Med arbetsgivaralliansen blev tre branschavtal klara under våren 2014: Skola/utbildning, folkhögskolor samt vård och omsorg.

### Skolor och folkhögskolor

Möjlighet till förtroendearbetstid och att växla semesterdagstillägg mot fler lediga dagar var några nyheter i avtalen jämfört med tidigare. De tvååriga avtalen gav även löneökningar på minst 2,3 procent per år på arbetsplatsen och en extra månad med föräldralön, så att anställda nu har rätt till sex månader med extra ersättning från arbetsgivaren.

### Vård och omsorg

Högre ersättning för obekvämt arbetstid, rätt till handledning på jobbet och möjlighet att växla semesterdagstillägg mot fler lediga dagar var några av nyheterna i det tvååriga avtalet. Avtalet gav löneökningar på minst 2,3 procent per år på arbetsplatsen och en extra månad med föräldralön, så att anställda nu har rätt till sex månader med extra ersättning från arbetsgivaren.

## Vårdföretagarna

Under våren genomfördes en översyn av tre av branschavtalen som Vision tecknar med Almega Vårdföretagarna: Vård, behandling och omsorg, äldreomsorg och läkarmottagningar. Översynen ledde till en rad förbättringar för medlemmarna. Bland annat gäller nu sex månaders föräldrapenningstillägg i stället för fem, och avtalen gav högre ersättning för jour, beredskap och obekvämt arbetstid.

Branschavtalet för läkarmottagningar upphörde att gälla och berörda medlemmar följer istället avtalet för vård, behandling och omsorg.

Ett nytt bransch- och löneavtal slöts i december för medlemmar inom företagshälsovården samt ett nytt löneavtal för vård, behandling och omsorg. De nya löneavtalen gav medlemmarna mer inflytande över löneprocessen, till exempel när det gäller framtagandet av lönekriterier och hur lönesamtalen ska genomföras.

En nyhet i avtalet för företagshälsovården gäller för visstidsanställda, som nu har rätt att säga upp sig med en månads uppsägningstid. Även inom företagshälsovården gäller nu sex månaders föräldrapenningstillägg i stället för fem.

---

**2014**

---

**Årsredovisning och  
revisionsberättelse**

---

**Vision**

---

**Org. nr 802001-8019**

---

## Innehåll

<b>Förvaltningsberättelse</b>	<b>3</b>
<b>Resultaträkning</b>	<b>5</b>
<b>Balansräkning</b>	<b>6</b>
<b>Kassaflödesanalys</b>	<b>8</b>
<b>Tilläggsupplysningar</b>	<b>9</b>
<b>Upplýsningar till enskilda poster</b>	<b>15</b>
<b>Revisionsberättelse</b>	<b>27</b>

## Förvaltningsberättelse

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

### Allmänt om verksamheten och medlemsutvecklingen

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i privata företag, kommuner, lands-ting eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden.

Visions förbundsöte, som normalt hålls vartannat år, är Visions högsta beslutande organ. Under 2014 har ordinarie förbundsöte hållits i september där beslut bland annat tagits om att fortsätta att arbeta mot målen i dokumentet »Vi bygger Vision«. Utöver detta har två extra förbundsöten hållits under 2014. I januari tog förbundsötet beslut om en ny lönepolitik för Vision och i november valdes Veronica Karlsson till ny ordförande efter Annika Strandhäll, som lämnat Vision för ett regeringsuppdrag.

Den lokala organisationen bestod vid årsskiftet av 260 (279) avdelningar och 314 (310) klubbar.

Vision har sedan år 2011 ökat i medlemsantal varje år och 2014 visade det bästa resultatet hittills. Totalt antal medlemmar i Vision var vid utgången av året 173 084 st jämfört med 167 741 st år 2013.

Under 2014 var ökningen av yrkesverksamma medlemmar 2 048 st och antalet yrkesverksamma medlemmar uppgick vid årsskiftet till 125 222 st. Vision satsar fortsatt på att rekrytera studenter och det har resulterat i att antalet studentmedlemmar har ökat med 2 312 st under året. Vid årsskiftet uppgick antalet studentmedlemmar till 10 819 st varav 2 263 är organiserade via Tria, det samarbete som Vision tidigare hade med Unionen och ST. Även antalet pensionärsmedlemmar har ökat med 999 medlemmar och var vid årsskiftet 37 043 st.

Vid förbundsötet år 2012 gav man förbundsstyrelsen i uppdrag att göra en genomgripande översyn av förbundets samlade medlemskommunikation och styrelsen beslutade att utveckla en ny strategi för medlemskommunikationen som möter medlemmarnas önskemål om hur de vill kommunicera med förbundet, stödjer Visions målsättningar och stöttar medlemslöftet.

En ny kommunikationsstrategi är framtagen och under 2014 startade arbetet med att implementera den i

verksamheten. Strategin pekar ut att kansliet ska minska på papperstidningar och tryckta broschyrer/information till förmån för digitalt yrkesanpassad kommunikation och dialog.

Sedan årsskiftet 2014 har Vision en likabehandlingsplan som omfattar alla diskrimineringsgrunder. Inom jämställdhetsområdet genomförs årligen partsgemensamma lönekartläggningar samt intern obligatorisk jämställdhetsutbildning för alla anställda kring Visions syn på jämställdhet och strukturella löneskillnader. Vision använder metoden kompetensbaserad rekrytering (KBR) i alla rekryteringar, vilken är en metod som rekommenderas av TCO och som minskar risken för diskriminering och ökar möjligheten till mångfald. I kravprofiler som skrivs inför varje rekrytering tittar man särskilt på könsfördelning mm på den aktuella arbetsplatsen för att om möjligt rekrytera in personer med annan bakgrund avseende kön, etnicitet mm.

### Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor

Visions mål är att vara starka på arbetsmarknaden – och genom den styrkan åstadkomma resultat för medlemmarna. Hela organisationen ska totalt rekrytera minst tusen nya medlemmar per månad. Visions medlemslöfte är att den som är medlem ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

Fem hjärtefrågor ligger till grund för Visions arbete.

- Din lön ska vara individuell och sättas efter bra lönesamtal med din chef.
- Du som jobbar med en välfärd i världsklass ska kunna göra det med fokus på kvalitet.
- Du ska utvecklas i din yrkeskarriär.
- Du som chef ska ha bra förutsättningar och konkurrenskraftiga villkor.
- Du tjänar på ett schyst arbetsliv.

Med utgångspunkt i hjärtefrågorna jobbar Vision på alla nivåer för att göra arbetslivet bättre för medlemmarna. Medlemslöftet och hjärtefrågorna antogs första gången på förbundsötet 2012.

Flerårsöversikt koncernen, tkr \*

Tkr	2014	2013	2012	2011	2010
Intäkter	352 843	333 744	305 353	295 394	289 756
Årets resultat	90 349	34 131	1 512	-3 055	50 824
Eget kapital	1 406 554	1 316 206	1 297 496	1 295 498	1 299 039
Balansomslutning	2 052 367	1 945 432	1 921 858	1 918 312	1 932 979
Soliditet	74%	73%	73%	73%	73%

\* Jämförelsetalen för år 2010-2012 har inte räknats om vid övergången till BFNAR 2012:1 (K3)

Konfliktfondens totala bokförda värde inklusive del av obeskattade reserver (se not 15) beräknas till 1 159 915 tkr (1 124 626 tkr).

All verksamhet som Vision genomförde under 2014 kan kopplas till målet, medlemslöftet och hjärtefrågorna. Se även Visions verksamhetsberättelse för ytterligare information.

### Koncern

Redaktionen för förbundets medlemstidningar och nät-tidning har fram till september 2014 funnits i ett helägt dotterbolag, Allt om Jobbet Media Sverige AB org.nr 556640-8604. Som ett led i översynen av Visions medlemskommunikation bedrivs nu tidningsproduktionen i Vision och all personal och verksamhet överläts därför från dotterbolaget till Vision den 1 oktober 2014. Dotterbolaget, som 2014 hade en omsättning på 24 672 tkr (33 788 tkr), kommer att avyttras för likvidation under 2015.

Någon koncernredovisning upprättas inte med stöd av Årsredovisningslagen 7 kap 3a§ till följd av att moderföreningens enda dotterbolag inte bedriver någon verksamhet sedan den 1 oktober 2014, samt att den verksamhet som tidigare bedrivits har övertagits av moderföreningen. Dotterföretagets huvudsakliga verksamhet innan den 1 oktober 2014 har bedrivits för moderföreningens räkning varvid endast oväsentliga externa intäkter uppstått i dotterbolaget. För perioden den 1 januari 2014 till den 30 september 2014 uppgick de externa intäkterna till 1 731 tkr.

### Finansiella instrument

Exponering och risker i kapitalförvaltningen begränsas genom de regler som förbundsstyrelsen fastställt i Visions placeringspolicy. De viktigaste riskerna presenteras i not 10.

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 och alkoholhaltiga drycker utesluts helt i dessa kriterier.

### Förväntningar avseende den framtida utvecklingen

Vision fortsätter det intensiva utvecklingsarbetet med målet att fortsätta växa och bli ännu starkare samt mer moderna och relevanta för medlemmarna. Besluten i »Vi bygger Vision« lyfter bl.a. fram hjärtefrågor med tydliga politiska mål, samt ett medlemslöfte »Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv«. Ordinarie förbunds-möte 2014 beslutade även om en ny värdegrund för Vision vilket ger bra förutsättningar för en fortsatt utveckling av förbundet.

Stort fokus riktas också fortsatt mot rekrytering av nya medlemmar och målet är minst 1 000 nya yrkesverksamma medlemmar i månaden. På sikt ska Vision vara i majoritet i alla våra yrkesgrupper. Förväntningarna är att Vision fortsätter att vara en stark och modern facklig organisation som växer.

Parallellt med fokuset på rekryteringen ska yrkesfrågorna sättas i fokus. Våra yrkesgrupper ska känna att de är med i ett förbund som är till nytta för dem i deras

yrkeskarriär. Den egna organisationen ska också fortsätta utvecklas genom fortsatt generationsväxling och utvecklade metoder för att nå målen.

Vi har också ett mycket bra läge att fortsätta den positiva utvecklingstrend vi nu är inne i men det kräver insikt om att vi är en organisation som måste vara i ständig förändring. Det i sin tur kräver kreativitet, att våga pröva nytt men också att följa upp och utvärdera, och slutligen våga prioritera det som bäst tar oss mot våra uppsatta mål. Den utmaningen kommer vi också att ha under de kommande åren.

### Händelser efter bokslutsdagen

Vision har i januari 2015 tecknat ett projektavtal med Cinteros AB avseende införandet av ett nytt verksamhetssystem baserat på Microsoft Dynamics CRM. Den främsta anledningen till projektet är att nuvarande system, som varit i drift i 17 år, inte i tillräckligt hög grad möter de krav som verksamheten har, bl.a. vad gäller de prioriterade områdena rekrytering och yrkesfokus.

Målet är också att samverka med andra fackförbund som infört samma system kommer att innebära bra utveckling av systemet över tid, i kombination med en effektiv förvaltning.

### Ekonomi

Medlemsavgifterna ökade med 14 052 tkr till totalt 337 957 tkr (323 905 tkr).

Verksamhetens kostnader redovisas i en kostnadsslagsindeld resultaträkning med uppdelning på kostnader för rörelsefastigheter, externa kostnader, personalkostnader och avskrivningar. Under not 2 återfinns en specifikation över verksamhetens kostnader.

Verksamhetens kostnader 2014 är lägre än föregående år vilket till övervägande del beror på att personalkostnaderna minskat med 8 791 tkr. Anledningen till detta är främst att Vision, tack vare god avkastning och en oförändrad diskonteringsränta, inte gjorde någon avsättning till Visions pensionsstiftelse under 2014.

År 2014 har i likhet med 2013 varit ett finansiellt starkt år. Detta har också medfört en hög kostnadsränta på det inlånade och samförvaldade kapitalet från Visions pensionsstiftelse. Se vidare not 6.

### Förslag till vinstdisposition

Enligt upprättad årsredovisning uppgår förbundets egna kapital till 1 406 554 tkr varav 1 137 125 tkr avser ändamålsbestämda medel. Årets överskott uppgår till 90 349 tkr.

Årets balanserade medel uppgår till 269 428 958 kr. Enligt den modell förbunds-mötet fastställde 2012 uppgår avsättningen till konfliktfonden år 2014 till kr 28 584 425 kr. Styrelsen föreslår förbunds-mötet besluta att:

28 584 425 kr	avsätts till konfliktfonden
45 000 000 kr	avsätts till överskotts-/budgetfond
195 844 533 kr	balanseras i ny räkning
269 428 958 kr	

# Resultaträkning

Belopp i tkr	Not	2014	2013
<b>Verksamhetens intäkter</b>	1		
Medlemsavgifter		337 957	323 905
Intäkter från rörelsefastigheter		5 376	5 594
Övriga intäkter och externa bidrag		9 510	4 245
<b>Summa verksamhetens intäkter</b>		<b>352 843</b>	<b>333 744</b>
<b>Verksamhetens kostnader</b>	2		
Kostnader från rörelsefastigheter		-6 844	-8 152
Externa kostnader		-160 316	-158 739
Personalkostnader	3	-175 811	-184 602
Avskrivningar byggnader som är rörelsefastigheter	4	-5 279	-4 448
Avskrivningar inventarier	5	-2 714	-3 046
<b>Summa verksamhetens kostnader</b>		<b>-350 964</b>	<b>-358 987</b>
<b>Resultat från den löpande verksamheten</b>		<b>1 879</b>	<b>-25 243</b>
<b>Resultat från förbundets kapitalplaceringar</b>			
<b>Resultat från fastighetsförvaltningen</b>			
Hysesintäkter		33 446	33 474
Fastighetskostnader		-12 160	-13 250
Avskrivningar byggnader	4	-1 470	-1 238
<b>Fastighetsförvaltningens resultat</b>		<b>19 816</b>	<b>18 987</b>
<b>Resultat från finansiella poster</b>			
Värdepappersförvaltning	6	109 918	50 801
<b>Summa resultat från förbundets kapitalplaceringar</b>		<b>129 734</b>	<b>69 788</b>
<b>Resultat före bokslutsdispositioner</b>		<b>131 613</b>	<b>44 544</b>
<b>Bokslutsdispositioner</b>			
Förändring av periodiseringsfond	7	-12 355	8 977
<b>Resultat före skatt</b>		<b>119 258</b>	<b>53 521</b>
Skatt	8	-28 909	-19 390
<b>Årets resultat</b>		<b>90 349</b>	<b>34 131</b>

# Balansräkning

Belopp i tkr	Not	2014-12-31	2013-12-31
<b>Anläggningstillgångar</b>			
<b>Materiella anläggningstillgångar</b>			
Byggnader och mark	4	210 817	206 648
Inventarier	5	4 293	4 826
Summa materiella anläggningstillgångar		215 110	211 474
<b>Finansiella anläggningstillgångar</b>			
Andelar i koncernföretag	9	100	100
Långfristiga värdepappersinnehav	10	1 687 808	1 640 598
Långfristiga fordringar	11	-	8 520
Summa finansiella anläggningstillgångar		1 649 218	1 628 343
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		<b>1 903 018</b>	<b>1 860 692</b>
<b>Omsättningstillgångar</b>			
<b>Kortfristiga fordringar</b>			
Fordran medlemsavgifter		12 394	13 187
Kundfordringar		2 915	2 582
Fordringar hos koncernföretag		707	-
Skattefordran		7 402	6 894
Övriga fordringar	12	12 012	7 253
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	13	8 251	3 901
Summa kortfristiga fordringar		43 681	33 817
<b>Kortfristiga placeringar</b>	14	72 195	13 312
<b>Kassa och bank</b>		33 473	37 611
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		<b>149 349</b>	<b>84 740</b>
<b>Summa tillgångar</b>		<b>2 052 367</b>	<b>1 945 432</b>

## Balansräkning

Belopp i tkr	Not	2014-12-31	2013-12-31
<b>Eget kapital</b>	15		
<b>Ändamålsbestämt kapital</b>			
Konfliktfonden		1 044 644	1 018 993
Ändamålsbestämda medel		92 481	80 439
<b>Summa ändamålsbestämt kapital</b>		<b>1 137 125</b>	<b>1 099 432</b>
<b>Övrigt eget kapital</b>			
Balanserat överskott		179 080	181 131
Föregående års resultat		-	1 512
Årets resultat		90 349	34 131
Summa övrigt eget kapital		269 429	216 774
<b>Summa eget kapital</b>		<b>1 406 554</b>	<b>1 316 206</b>
<b>Obeskattade reserver</b>			
Periodiseringsfonder	16	147 783	135 428
<b>Avsättningar</b>			
Uppskjuten skatteskuld		18 198	16 391
<b>Långfristiga skulder</b>			
Försäkringsfond		1 035	1 031
Skuld till Visions Pensionsstiftelse	17	404 252	404 204
Summa långfristiga skulder		405 287	405 235
<b>Kortfristiga skulder</b>			
Leverantörsskulder		15 387	9 134
Skulder till koncernföretag		-	370
Skuld till Visions Pensionsstiftelse		4 100	15 200
Övriga skulder	18	12 363	10 187
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	19	42 695	37 281
Summa kortfristiga skulder		74 545	72 172
<b>SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>		<b>2 052 367</b>	<b>1 945 432</b>

### Poster inom linjen

#### Ställda säkerheter

Fastighetsinteckningar	17	404 295	404 295
------------------------	----	---------	---------

#### Ansvarsförbindelser

	20	62 050	73 732
--	----	--------	--------



## Kassaflödesanalys

Belopp i tkr	Not	2014	2013
<b>Verksamheten</b>			
Resultat från den löpande verksamheten och fastighetsförvaltningen		21 695	-6 257
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet			
Av- och nedskrivning av tillgångar		9 462	8 732
Övriga ej kassaflödespåverkande poster		-65	-125
		31 092	2 350
Erhållen ränta		466	476
Erhållna utdelningar		36 730	47 306
Erlagd ränta		-37 266	-42 899
Betald inkomstskatt		-27 611	-15 283
<b>Kassaflöde från verksamheten före förändringar av rörelsekapital</b>		<b>3 411</b>	<b>-8 050</b>
Kassaflöde från förändring i rörelsekapital			
Förändring kortfristiga fordringar		-6 402	5 910
Förändring kortfristiga placeringar		-2 314	-7 325
Förändring kortfristiga skulder		2 372	-1 765
<b>Förändring rörelsekapital</b>		<b>-6 344</b>	<b>-3 180</b>
<b>Kassaflöde från löpande verksamheten</b>		<b>-2 933</b>	<b>-11 230</b>
<b>Investeringsverksamheten</b>			
Förvärv materiella anläggningstillgångar		-13 119	-10 034
Avyttring materiella anläggningstillgångar		87	215
Investering i finansiella tillgångar		-629 742	-590 135
Avyttring finansiella tillgångar		641 517	612 835
<b>Kassaflöde från investeringsverksamheten</b>		<b>-1 257</b>	<b>12 881</b>
<b>Finansieringsverksamheten</b>			
Förändring långfristiga skulder		52	716
Lämnat koncernbidrag		-	-1 500
<b>Kassaflöde från finansieringsverksamheten</b>		<b>52</b>	<b>-784</b>
<b>Årets kassaflöde</b>		<b>-4 138</b>	<b>867</b>
Likvida medel vid årets början		37 611	36 744
<b>Likvida medel vid årets slut</b>		<b>33 473</b>	<b>37 611</b>

## Tilläggsupplysningar

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

### Allmänna redovisningsprinciper

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

Visions lokala organisation, 260 (279) avdelningar och 314 (310) klubbar, är egna juridiska personer och den lokala organisationens resultat och ställning har ej medtagits. Avdelningarna och klubbarna har under året haft medlemsintäkter om ca 46,4 (44,5) Mkr vilka har använts till facklig verksamhet. Den lokala organisationen beräknas, vid årsskiftet, ha ett eget kapital (nettotillgångar) om mer än ett års medlemsintäkter, ca 57 (53) Mkr.

### Förstagångstillämpning av BFNAR 2012:1 (K3)

Detta är första gången Vision tillämpar BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3). I samband med övergången har inga lätttnadsregler (frivilliga undantag från kravet på retroaktiv tillämpning) nyttjats.

För att möjliggöra meningsfull jämförelse med föregående år har samtliga poster i resultaträkning, balansräkning, kassaflödesanalys samt noter räknats om för jämförelseåret.

Tillämpningen av K3 har endast medfört justering av ingående balans per 2013-01-01 avseende uppskjuten skatt, varför ingångsbalansräkning ej särskilt visas. Uppskjuten skatt per 2013-01-01 uppgick till 15 200 tkr enligt tillämpning av K3.

## Balansräkning

	Fastställd balansräkning 2013-12-31	Justeringar vid övergång till BFNAR 2012:1	Omräknad balansräkning 2013-12-31
Byggnader och mark	202 238	4 410	206 648
Inventarier	4 826		4 826
Finansiella anläggningstillgångar	1 649 218		1 649 218
Summa anläggningstillgångar	1 856 282	4 410	1 860 692
Övriga omsättningstillgångar	84 740		84 740
Summa tillgångar	1 941 022	4 410	1 945 432
Eget kapital (se även nedan)	1 328 187	-11 981	1 316 206
Obeskattade reserver	135 428		135 428
Avsättningar*	0	16 391	16 391
Långfristiga skulder	405 235		405 235
Kortfristiga skulder	72 172		72 172
<b>Summa eget kapital och skulder</b>	<b>1 941 022</b>	<b>4 410</b>	<b>1 945 432</b>

\* Uppskjuten skatt per 2013-01-01 uppgick till 15 200 tkr.

## Resultaträkning

	Fastställd resultaträkning 2013-12-31	Justeringar vid övergång till BFNAR 2012:1	Omräknad resultaträkning 2013-12-31
Nettoomsättning *	321 864		321 864
Övriga rörelseintäkter	4 245		4 245
<b>Summa intäkter</b>	<b>326 109</b>	<b>0</b>	<b>326 109</b>
Övriga externa kostnader *	-166 312		-166 312
Personalkostnader	-184 602		-184 602
Avskrivningar	-3 046		-3 046
<b>Rörelseresultat</b>	<b>-27 851</b>	<b>0</b>	<b>-27 851</b>
Fastighetsförvaltning **	17 184	4 410	21 594
Värdepappersförvaltning	50 801		50 801
<b>Resultat efter finansiella poster</b>	<b>40 134</b>	<b>4 410</b>	<b>44 544</b>
Bokslutsdispositioner	8 977		8 977
Skatt på årets resultat	-18 420	-970	-19 390
<b>Årets resultat</b>	<b>30 691</b>	<b>3 440</b>	<b>34 131</b>

\* Inkasseringsavgifter nettoredovisades i 2013 års årsredovisning mot medlemsavgifter, men redovisas i 2014 års årsredovisning som externa kostnader. Kostnaden uppgick 2013 till 2 041 tkr.

\*\* Av fastighetsförvaltningens resultat har den andel som avser rörelsefastigheter brutits ut och redovisas i förbundets rörelseresultat i årsredovisning 2014. Denna andel uppgår år 2013 till -7 007 tkr. Av

## Kassaflödesanalys

	Fastställd kassaflödes- analys 2013-12-31	Justeringar vid övergång till BFNAR 2012:1	Omräknad kassaflödes- analys 2013-12-31
Resultat från den löpande verksamheten	-10 667	4 410	-6 257
Avskrivningar och nedskrivningar	6 643	2 089	8 732
Övriga ej kassaflödespåverkande poster	-125		-125
<b>Summa</b>	<b>-4 149</b>		<b>2 350</b>
Erhållen ränta	476		476
Erhållna utdelningar	47 306		47 306
Erlagd ränta	-42 899		-42 899
Betald inkomstskatt	-15 283	0	-15 283
<b>Kassaflöde från verksamheten före förändringar av rörelsekapital</b>	<b>-14 549</b>		<b>-8 050</b>
Förändring rörelsekapital	-3 180		-3 180
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	-3 535	-6 499	-10 034
Avyttring materiella anläggningstillgångar	215		215
Investering och avyttring finansiella tillgångar	22 700		22 700
Kassaflöde från investeringsverksamheten	19 380		12 881
Finansieringsverksamheten	-784		-784
<b>Årets kassaflöde</b>	<b>867</b>	<b>0</b>	<b>867</b>

### Specifikation av korrigeringar som redovisas direkt mot eget kapital

Huvudregeln vid övergången till BFNAR 2012:1 (K3) är att principerna ska tillämpas retroaktivt. Detta innebär att de korrigeringar som skett av den utgående balansen 2013-12-31 redovisas direkt mot eget kapital enligt nedan. Utgående eget kapital per 2012-12-31 har inte justerats.

	Konfliktfond	Balanserat resultat*	F.å resultat	Årets resultat	Totalt
<b>Utgående eget kapital 2013-12-31 enligt fastställd balansräkning</b>	1 018 993	276 991	1 512	30 691	1 328 187
<i>Årets korrigeringar vid övergång till BFNAR 2012:1 (K3)</i>					
Byggnader och mark	0	0	0	6 499	6 499
Avskrivningar	0	0	0	-2 089	-2 089
Uppskjuten skatt	0	-15 421	0	-970	-16 391
Skatteeffekt vid byte av princip	0	0	0	0	0
Utgående eget kapital 2013-12-31 korrigerat i enlighet med BFNAR 2012:1 (K3)	1 018 993	261 570	1 512	34 131	1 316 206

\* Balanserat resultat har från och med 2014 års årsredovisning delats upp i Ändamålsbestämda medel och Balanserat överskott, se not 15.

### Ändrade redovisningsprinciper

Justeringar till följd av ändrade redovisningsprinciper framgår i stycket Förstagångstillämpning av BFNAR 2012:1 (K3) ovan.

Vision har under 2014 övergått från uppställning av den kostnadsslagindelade resultaträkningen enligt Visions egna, interna kontoplan, till uppställning enligt baskontoplan. Detta har medfört att vissa intäkter som tidigare nettoredovisats mot kostnader från och med 2014 istället bruttoredo visas. Uppl ysn ing om dessa effekter ges i noter till de poster där förändringen fått effekt.

### Koncernredovisning

Någon koncernredovisning upprättas inte med stöd av Årsredovisningslagen 7 kap 3a§ till följd av att moderföreningens enda dotterbolag inte bedriver någon verksamhet sedan den 1 oktober 2014, samt att den verksamhet som tidigare bedrivits har övertagits av moderföreningen. Dotterföretagets huvudsakliga verksamhet innan den 1 oktober 2014 har bedrivits för moderföreningens räkning varvid endast oväsentliga externa intäkter uppstått i dotterbolaget. För perioden den 1 januari 2014 till den 30 september 2014 uppgick de externa intäkterna till 1 731 tkr.

### Intäkter

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

### Medlemsavgifter

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

### Hysesintäkter

Hysesintäkter redovisas linjärt över hyresavtalets löptid.

### Annons- och prenumerationsintäkter

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

### Anläggningstillgångar

Materiella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade avskrivningar och eventuella nedskrivningar. Materiella anläggnings-tillgångar har delats upp på betydande komponenter när komponenterna har väsentligt olika nyttjandeper-

ioder. Avskrivningsbart belopp utgörs av anskaffningsvärdet minskat med ett beräknat restvärde om detta är väsentligt. Avskrivning sker linjärt över den förväntade nyttjandeperioden.

Byggnader	10-150 år
Inventarier och tjänstebilar	5 år
Datainventarier	3 år
Konst	-

### Finansiella tillgångar och likvida placeringar

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

### Fordringar, skulder och avsättningar

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

### Inkomstskatter

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

### Leasing

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

### Ersättning till anställda efter avslutad anställning

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

Det totala åtagandet uppgår 2014-12-31 till 564 965 tkr (550 416 tkr) och är fullt ut tryggt i Visions Pensionsstiftelse.

## Upplysningar till enskilda poster

### Not 1 Verksamhetens intäkter

#### Medlemsavgifter

Medlemsavgiften till Vision uppgick under året till i genomsnitt 208,69 kr per månad (196,12). Avgiften var 1% av månadslönen, dock högst 222 kr (217 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 var 25 kr per månad (25 kr). Försäkringen avser att kompensera medlemmar med inkomst över a-kassetaket genom en försäkringsersättning motsvarande skillnaden mellan 80% av inkomsten efter skatt och den erhållna a-kasseersättningen vid arbetslöshet. Medlemsavgiften betalas endast av de medlemmar (ca 88%) som har en inkomst över a-kassetaket (under 2014; 18 700 kr).

Inkasserade och transfererade medlemsavgifter	2014	2013
Förbundsavgift 1	296 064	283 909
Förbundsavgift 2 och 3	12 561	11 736
Medlemsavgift Inkomstförsäkring	29 332	28 260
Lokala medlemsavgifter Visions avdelningar och klubbar	47 004	45 928
	384 961	369 833
Transfererat till lokala organisationen	-47 004	-45 928
Summa medlemsavgifter	337 957	323 905

#### Framtida avtalade leasingintäkter (hyresintäkter)

Kommersiella kontrakt	Antal kontrakt	Kontraktsvärde
Förfaller till betalning inom ett år	31	12 015
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	28	8 128
Summa lokaler	59	20 143
Bostäder	246	21 569
Garage och P-platser	57	1 258
Summa garage och p-platser	303	22 827
Summa	362	42 970

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

Övriga intäkter och externa bidrag	2014	2013
Annonser och prenumeration	581	-
Sålda tjänster	3 343	3 067
RSO-bidrag	1 079	1 012
Övriga intäkter	4 507	166
Summa*	9 510	4 245

\* Från och med 2014 redovisas intäkter och kostnader enligt baskontoplan, vilket medför att intäkter för vidarefakturerade kostnader, deltagaravgifter och liknande inte längre netto redovisas mot kostnader. För 2014 ger detta ökade övriga intäkter om 5 513 tkr jämfört med redovisning enligt tidigare princip.



**Not 2 Verksamhetens kostnader**

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

<i>Verksamhetens kostnader</i>	<b>2014</b>	<b>2013</b>
<b>Kostnader planeringsområden</b>		
Att ställa frågan	11 844	11 688
Fokus på medlemmars och blivande medlemmars yrkeskarriär	14 438	15 796
Vi anpassar våra arbetssätt i takt med en föränderlig omvärld	9 652	3 737
Hjärtefrågorna	3 830	5 714
Övriga kostnader planeringsområden	2 032	2 028
<i>Summa</i>	41 796	38 963
<b>Resurskostnader</b>		
Personalkostnader	168 777	181 823
Expeditionskostnader	31 694	31 794
<i>Summa</i>	200 471	213 617
<b>Övriga verksamhetskostnader</b>		
Parlamentarism	14 867	8 666
Avgifter till org, internationell verksamhet	19 428	19 177
Premier inkomstförsäkring	29 332	28 260
Tidningsverksamheten	25 745	30 946
Övriga verksamhetskostnader	3 635	3 674
<i>Summa</i>	93 007	90 723
Kostnader från rörelsefastigheter	12 123	12 600
Personal- och expeditonskostnader hänförliga till kapital- och fastighetsförvaltningen	3 567	3 084
<b>Summa verksamhetens kostnader</b>	<b>350 964</b>	<b>358 987</b>
<b>Arvode och andra ersättningar till revisorer</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>
<i>Ernst &amp; Young AB</i>		
Revisionsuppdraget	605	601
Annan revisionsverksamhet	138	31
Totalt Ernst & Young AB	743	632
Förtroendevalda revisorer	27	28

**Not 2 Verksamhetens kostnader (forts)****Operationella leasingavtal**

<i>Ändamålsbestämda medel</i>	<b>2014</b>	<b>2013</b>
-------------------------------	-------------	-------------

Kostnadsförda leasingavgifter avseende operationella leasingavtal	2 317	1 894
---	-------	-------

Nominella värdet av framtida minimileaseavgifter fördelar sig enligt följande:

Förfaller till betalning inom ett år	1 942	1 306
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	2 433	553

Under året har nya leasingavtal avseende bilar ingåtts, främst i samband med att gamla avtal avslutats. Kostnaderna för leasingavgifter avser i huvudsak bilar.

**Not 3 Personalkostnader**

	<b>2014</b>	<b>2013</b>
--	-------------	-------------

**Medelantal anställda**

Anställda	218	216
Varav män	37%	39%

**Visions styrelse**

Styrelse och förbundsordförande	13	13
Varav män	54%	46%

**Löner, andra ersättningar och sociala kostnader**

	<b>2014</b>	<b>2013</b>
Styrelse och förbundsordförande	2 744	2 753
Övriga anställda	106 626	99 757
<b>Summa</b>	<b>109 370</b>	<b>102 510</b>

Sociala kostnader	54 661	75 385
(varav pensionskostnader)	(22 920)	(42 993)

**Styrelse och förbundsordförande**

Nuvarande förbundsordförande erhåller en lön om 97 700 kr per månad samt pension enligt ITP-planen med pensionsålder 65 år. Till vice ordföranden utgår ett årsarvode om 1,8 basbelopp (79 920 kr per år) och till övriga styrelseledamöter 1 basbelopp (44 400 kr per år).

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

## Not 6 Byggnader och mark

	12/31/2014	12/31/2013		
<i>Akkumulerat anskaffningsvärde</i>				
Vid årets början	248 817	241 354		
Aktiverat under året	10 917	963		
Omklassificeringar	-	6 500		
Akkumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	259 734	248 817		
<i>Akkumulerade avskrivningar</i>				
Vid årets början	-42 169	-36 483		
Omklassificeringar	-	-2 089		
Årets avskrivning	-6 748	-3 597		
Akkumulerade avskrivningar vid årets slut	-48 917	-42 169		
<b>Bokfört värde</b>	<b>210 817</b>	<b>206 648</b>		
<b>Varav mark</b>	<b>18 963</b>	<b>18 963</b>		
<i>Fastighet</i>	<i>Bokfört restvärde</i>	<i>Anskaffn. värde</i>	<i>Taxeringsvärde</i>	<i>Marknadsvärde</i>
Sandhamnsplan 1, New York 7	7 741	12 287	65 882	69 200
Wittstocksgatan 17, Tamburmajoren 11	1 477	1 608	47 148	64 000
Jungfrugatan 10, Sjöhästen 5	2 197	2 443	36 023	45 000
Tegeluddsvägen 32, New York 6	9 213	14 527	69 360	72 900
Öregrundsgatan 4, Oporto 2	8 978	14 650	69 499	74 300
Gyllenstiernsgatan, 10 Infanteristen 1	2 621	3 681	65 106	85 400
Grev Turegatan 10, Skvalberget 16	4 725	7 635	58 000	80 200
Malmkillnadsgatan 54, Polacken 30	136 757	156 454	142 000	292 000
Inedalsgatan 4, Vårdtorner 9	21 860	23 187	75 509	100 000
Djurgårdsslätten 86, Spetsbergen 14	6 333	7 513	22 327	28 400
Tärnaby, 4 fritidshus Laxnäs 1:101	502	1 076	1 040	1 387
Gesunda, 6 fritidshus Häradsarvet 212:16	1 991	4 767	1 840	2 453
Öland, 6 fritidshus Hörninge 9:73,74,78,79,84,85	480	3 534	5 705	7 607
Klövsjö, 3 fritidshus Klövsjö 6:328 - 6:330	5 942	6 372	2 481	4 507
<b>Summa</b>	<b>210 817</b>	<b>259 734</b>	<b>661 920</b>	<b>927 354</b>

Uppgivet bedömt marknadsvärde har erhållits från extern värderingsfirma vintern 2012. Motsvarande värde för fritidshusen är beräknat utifrån ett antagande att taxeringsvärdet är ca 75% av marknadsvärdet. Uppskjuten skatt om 22,0 %, vid en försäljning av samtliga fastigheter, kan beräknas till ca 157 638 tkr. Taxerat värde på marken uppgår till 365 249 tkr. Fastigheterna är fullvärdeförsäkrade.

**Not 5 Inventarier**

	2014	2013
<i>Akkumulerat anskaffningsvärde</i>		
Vid årets början	50 294	48 957
Nyanskaffningar	2 689	2 571
Avyttringar och utrangeringar	-2 402	-1 234
Akkumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	50 581	50 294
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	-45 468	-43 566
Årets avskrivning	-2 714	-3 046
Nyanskaffningar	-487	-
Avyttringar och utrangeringar	2 381	1 144
Akkumulerade avskrivningar vid årets slut	-44 785	-44 045
<b>Bokfört värde</b>	<b>4 293</b>	<b>4 826</b>

**Not 6 Värdepappersförvaltning**

	2014	2013
<b>Finansiella intäkter</b>		
Ränteintäkter	581	1 752
Utdelningar	39 685	49 648
	<b>40 266</b>	<b>51 400</b>
<b>Finansiella kostnader</b>		
Förvaltningskostnader	-1 247	-1 325
Ränta Visions Pensionsstiftelse	-35 492	-41 121
Övriga räntekostnader	-526	-453
	<b>-37 265</b>	<b>-42 899</b>
<b>Reavinster/reaföruster</b>		
Kapitalvinster värdepapper	117 801	48 606
Kapitalföruster värdepapper	-10 884	-7 851
	<b>106 917</b>	<b>40 755</b>
<b>Återförda nedskrivningar övriga andelar</b>	<b>-</b>	<b>1 545</b>
	<b>109 918</b>	<b>50 801</b>

**Not 7 Förändring av periodiseringsfond**

	2014	2013
Periodiseringsfond, årets avsättning	-38 800	-25 700
Periodiseringsfond, årets återföring	26 445	34 403
Justering per.fond 2012	-	274
<b>Summa</b>	<b>-12 355</b>	<b>8 977</b>

**Not 8 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.

	2014	2013
Aktuell skatt för året	26 956	18 347
Skatt hänförlig till tidigare år	147	73
Uppskjuten skatt	1 806	970
<b>Redovisad skatt</b>	<b>28 909</b>	<b>19 390</b>
<b>Avstämning av effektiv skattesats</b>		
<i>Redovisat resultat före skatt i skattepliktiga verksamhetsdelar</i>		
Fastighetsförvaltning	20 309	14 787
Värdepappersförvaltning	108 940	49 954
Annonsförsäljning	334	-
<i>Skatt på redovisat resultat enligt gällande skattesats (22%)</i>	<i>28 508</i>	<i>14 243</i>
<b>Skatteeffekt av:</b>		
Bokföringsmässiga avskrivningar på byggnader	1 485	791
Skattemässiga avskrivningar på byggnader	-889	-896
Skillnad mellan bokföringsmässiga och skattemässiga aktiveringar	-2 291	-
Övriga skattemässiga justeringar från fastighetsförvaltning	1 333	1 352
Övriga skattemässiga justeringar fr värdepappersförvaltning	1 081	601
Schablonränta p-fonder	447	341
Årets bokslutsdispositioner	-2 718	1 915
<i>Aktuell skatt för året</i>	<i>26 956</i>	<i>18 347</i>

**Not 9 Andelar i koncernföretag**

	<i>Andel</i>	<i>Eget kapital</i>	<i>Varav årets resultat</i>	<i>Bokfört värde</i>	<i>Nominellt värde</i>
Allt om Jobbet Media Sverige AB (556640-8604), säte i Sthlm, 1 000 aktier á 100 kr	100%	2 057	579	100	100

**Not 10 Andra långfristiga värdepappersinnehav****Finansiella risker**

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

**Risk för värdenedgång**

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

**Likviditetsrisk**

Likviditetsrisk innebär risk för att inte kunna disponera likvida medel för att möta Visions finansiella behov. För att säkerställa att likviditeten kan anpassas till Visions behov ska portföljen enligt Placeringspolicy endast innefatta noterade aktier och aktiefonder samt bestå av lägst 30 procent räntebärande papper. Likviditetsrisken bedöms som låg.

**Kreditrisk**

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

**Värdepapper**

	12/31/2014		12/31/2013	
	Bokfört värde	Marknadsvärde	Bokfört värde	Marknadsvärde
Aktiefonder	543 000	886 740	476 318	725 114
Blandfonder	107 200	142 876	12 709	16 222
Räntefonder	605 054	625 338	691 523	734 209
Aktier	410 422	549 798	406 803	541 779
Räntebärande värdepapper	22 132	22 701	53 245	55 246
<b>Summa</b>	<b>1 687 808</b>	<b>2 227 453</b>	<b>1 640 598</b>	<b>2 072 570</b>

Per den 31 december 2014 överstiger marknadsvärdet det bokförda värdet med 539 645 tkr (431 972 tkr). Vid en försäljning av samtliga långfristiga värdepappersinnehav uppkommer en uppskjuten skatt (22%) om 118 722 tkr (95 034 tkr).

Övriga andelar	Andel	Eget kapital	Varav årets resultat	Bokfört värde	Nominellt värde
Bergendal Meetings ekonomisk förening	16,3%	56 291	8 348	1 545	3 396

Det bokförda värdet redovisas som långfristiga värdepappersinnehav och ingår i posten aktier i specifikationen över värdepapper ovan.

**Not 10 Andra långfristiga värdepappersinnehav (forts)**

	2014	2013
Ingående anskaffningsvärde	1 640 598	1 619 723
Årets inköp	629 857	591 410
Årets avyttring	-534 598	-572 080
Omrundering till kortfristiga placeringar	-48 049	-
Återförd nedskrivning andelar onoterade bolag	-	1 545
Utgående anskaffningsvärde	1 687 808	1 640 598
<b>Bokfört värde</b>	<b>1 687 808</b>	<b>1 640 598</b>

**Not 11 Andra långfristiga fordringar**

Reversfordringar	12/31/2014	12/31/2013
Brf Norra Kungstornet	-	8 520

**Not 12 Övriga fordringar**

	12/31/2014	12/31/2013
Betalda ej erhållna värdepapper	-	2 342
Fordran Akassan Vision	43	3 232
Reversfordran Brf Norra Kungstornet	8 520	-
Avräkning fastighetsförvaltningsbolag	-	426
Saldo skattekonto	2 049	100
Övriga fordringar	1 400	1 153
<b>Summa</b>	<b>12 012</b>	<b>7 253</b>

**Not 13 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter**

	12/31/2014	12/31/2013
Förutbetalda kostnader	4 593	2 808
Upplupen intäktsränta	569	926
Övriga upplupna intäkter	3 089	167
<b>Summa</b>	<b>8 251</b>	<b>3 901</b>

**Not 14 Kortfristiga placeringar**

	12/31/2014	12/31/2013
Fordringar Diskretionär förvaltning	24 146	13 312
Övriga kortfristiga placeringar	48 049	-
<b>Summa</b>	<b>72 195</b>	<b>13 312</b>

**Not 15 Eget kapital**

Koncernen	Konflikt-fond	Ändamåls-best. medel	Balanserat överskott	F.å resultat	Årets resultat
Ingående balans	1 018 993	80 439	196 552	1 512	30 691
Omföring f.å. resultat	25 651	12 042	-5 490	-1 512	-30 691
Effekter av ändrade redovisningsprinciper	-	-	-11 982	-	-
Årets resultat	-	-	-	-	90 349
<b>Utgående balans</b>	<b>1 044 644</b>	<b>92 481</b>	<b>179 080</b>	<b>0</b>	<b>90 349</b>

Förbundsmöte hålls varannat år varför beslut om disposition av årets överskott kommer att tas först på Förbundsmötet hösten 2016.

Avsatta medel till periodiseringsfonder ska, efter avdrag för skatt (22,0%) tillföras konfliktfonden vid upplösning. Till och med 2014 (tax 2015) har 147 783 tkr (135 428) avsatts vilket motsvarar en ökning av

konfliktfonden med 115 271 tkr (105 633) efter skatt vid upplösning. Konfliktfondens totala bokföringsmässiga värde kan därmed beräknas till 1 159 915 tkr (1 124 626 tkr).

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

**Ändamålsbestämda medel för framtida projekt och kostnader**

	2014-12-31	2013-12-31
Styrelsens dispositionsfond	18 836	18 836
Omställningsfond	21 407	21 407
Överskotts-/budgetfond	52 238	40 196
<b>Summa</b>	<b>92 481</b>	<b>80 439</b>



**Not 16 Obeskattade reserver**

	12/31/2014	12/31/2013
<b>Periodiseringsfonder</b>		
- Avsatt vid taxering 2009	-	26 445
- Avsatt vid taxering 2010	26 457	26 457
- Avsatt vid taxering 2011	21 820	21 820
- Avsatt vid taxering 2012	15 142	15 142
- Avsatt vid taxering 2013	20 137	20 137
- Justering tax 2013	-273	-273
- Avsatt vid taxering 2014	25 700	25 700
- Avsatt vid taxering 2015	38 800	0
<b>Summa</b>	<b>147 783</b>	<b>135 428</b>

**Not 17 Skuld till Visions pensionsstiftelse**

	12/31/2014	12/31/2013
Visions Pensionsstiftelse	404 252	404 204
Skulden förfaller till betalning vid anmodan		

**Ställda säkerheter för övriga skulder**

	Marknads- värde	Uttagna pantbrev
<b>Fastighetsinteckningar</b>		
Polacken 30	292 000	176 250
Sjöhästen 5	45 000	25 125
New York 7	69 200	39 750
New York 6	72 900	44 250
Oporto 2	74 300	45 000
Vårdtornet 9	100 000	49 500
Tamburmajoren 11	64 000	830
Infanteristen 1	85 400	3 690
Skvalberget 16	80 200	4 900
Spetsbergen 14	28 400	15 000
<b>Summa</b>	<b>911 400</b>	<b>404 295</b>

De pantbrev som lämnats i fastigheterna är de enda uttagna fastighetsinteckningar som lämnats i pant till annan. Se även not 4 avseende uppgivet marknadsvärde. Samtliga pantbrev har lämnats i pant till Visions Pensionsstiftelse.

**Not 18 Övriga skulder**

	12/31/2014	12/31/2013
Köpta ej likviderade värdepapper	2 292	0
Personalens preliminärskatt	3 116	2 711
Mervärdesskatt	922	801
Förskott bank ej erhållna medlemsavgifter	5 500	5 500
Övriga skulder	533	1 175
<b>Summa</b>	<b>12 363</b>	<b>10 187</b>

**Not 19 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter**

	12/31/2014	12/31/2013
LO/TCO Rättsskydd	710	938
Förutbetalda hyresintäkter	4 138	4 472
Semesterlöneskuld	6 608	6 778
Sociala avgifter	5 257	4 848
Särskild löneskatt	12 024	7 710
Övriga upplupna kostnader	13 958	12 535
<b>Summa</b>	<b>42 695</b>	<b>37 281</b>

**Not 20 Ansvarsförbindelser**

	12/31/2014	12/31/2013
Borgensåtagande för personal	463	485
TCOs borgensring (500 kr/medlem)	61 587	61 039
Garantiavtal NTR (100 kr/medlem)	-	12 208
<b>Summa</b>	<b>62 050</b>	<b>73 732</b>

**Stockholm den 25 mars 2015**

Veronica Karlsson  
*Förbundsordförande*

Ove Jansson  
*1:e vice förbundsordf.*

Michael Karlsson  
*2:e vice förbundsordf.*

Anders Blom

Niklas Borg

Anders Gonzalez

Monika Göl

Katarina Holmqvist

Mikael Korán

Anna Nilsson

Jenny Nygårds

Sven-Erik Trulsson

Camilla Lööv  
*Personalklubbens representant*

Vår revisionsberättelse har lämnats den

mars 2015

Ernst & Young AB

Thomas Lönnström  
*Auktoriserad revisor*

Barbro Svensson  
*Lekmannarevisor*

Bo Bergsten  
*Lekmannarevisor*

## Revisionsberättelse

Till förbundsmötet i Vision, org.nr 802001-8019

### Rapport om årsredovisningen

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Vision för år 2014.

#### Styrelsens ansvar för årsredovisningen

Det är styrelsen som har ansvaret för att upprätta en årsredovisning som ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen och för den interna kontroll som styrelsen bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

#### Revisorernas ansvar

Vårt ansvar är att uttala oss om årsredovisningen på grundval av vår revision. Granskningen har utförts enligt god revisionsbedömning. För den auktoriserade revisorn innebär detta att han har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing och god revisionsbedömning i Sverige. Dessa standarder kräver att den auktoriserade revisorn följer yrkesetiska krav samt planerar och utför revisionen för att uppnå rimlig säkerhet att årsredovisningen inte innehåller väsentliga felaktigheter.

En revision innefattar att genom olika åtgärder inhämta revisionsbevis om belopp och annan information i årsredovisningen. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska utföras, bland annat genom att bedöma riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevanta för hur föreningen upprättar årsredovisningen för att ge en rättvisande bild i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i föreningens interna kontroll. En revision innefattar också en utvärdering av ändamålsenligheten i de redovisningsprinciper som har använts och av rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen, liksom en utvärdering av den övergripande presentationen i årsredovisningen.

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

#### Uttalanden

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av förbundets finansiella ställning per den 31 december 2014 och av dess finansiella resultat och kassaflöden för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att förbundsmötet fastställer resultaträkningen och balansräkningen.

### Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar samt stadgar

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för Vision för år 2014.

#### Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

#### Revisorernas ansvar

Vårt ansvar är att med rimlig säkerhet uttala oss om förvaltningen på grundval av vår revision. Vi har utfört revisionen enligt god revisionsbedömning i Sverige.

Som underlag för vårt uttalande om ansvarsfrihet har vi utöver vår revision av årsredovisningen granskat väsentliga beslut, åtgärder och förhållanden i föreningen för att kunna bedöma om någon styrelseledamot har företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet.

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

#### Uttalanden

Vi tillstyrker att förbundsmötet beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Stockholmden 25 mars 2015



Tomas Lönnström  
Auktoriserad revisor



Barbro Svensson  
Förtroendevald revisor



Bo Bergsten  
Förtroendevald revisor