

# Verksamhetsberättelse 2016



## Innehåll

<b>Vision – det här är vi</b> .....	3	Årets författare .....	18
Ordförande Veronica Magnusson om året som gått...	4	Vision på mässor 2016 .....	18
Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor .....	6		
<b>Mål: Tillsammans rekryterar vi minst tusen nya medlemmar i månaden</b> .....	8	<b>Hjärtefråga: Du som chef ska ha bra förutsättningar och konkurrenskraftiga villkor</b> .....	20
Rekordmånga medlemmar i Vision .....	8	Övergripande inriktning 2016 .....	20
		Undersökningar och rapporter .....	20
<b>Medlemslöfte: Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv</b> .....	10	Välfärdsteknologi och ledarskap .....	20
Vision Direkt .....	10	Utbildningar och event .....	20
Utbildningsverksamheten 2011-2016 .....	10	<b>Hjärtefråga: Du tjänar på ett schyst arbetsliv</b> .....	22
Gymnasieelever lär om svensk arbetsmarknad .....	11	På väg mot ett hållbart arbetsliv .....	22
Besöken ökar på Vision.se .....	11	Vision rapporterar om stressen .....	23
Mycket aktivitet på sociala medier .....	13	Sätt tonen i framtidens arbetsliv .....	23
Nyhetsbrev .....	13	Vision med Lön hela dagen 8 mars .....	24
Visions tidningar breddade yrkesbevakningen .....	13	Fair Union-veckor och Fairtrade Challenge .....	24
Engagemangskiosken 2.0.....	13	På Pride för ett öppet arbetsliv .....	24
Visions populära hälsoerbjudande .....	13	Miljödiplomerade för åttonde året .....	24
		MR-priset 2016 .....	24
<b>Hjärtefråga: Din lön ska vara individuell och sättas efter bra lönesamtal med din chef</b> .....	14	Visions internationella arbete .....	26
Den individuella lönen ska bli så bra som möjligt ....	14	Internationella stipendier .....	26
Det lokala lönearbetet .....	14	Solidaritetsfonden .....	26
Avtalsrörelser .....	14	<b>Förbundsmöte 2016</b> .....	26
<b>Hjärtefråga: Du som jobbar med en välfärd i världsklass ska kunna göra det med fokus på kvalitet</b> .....	17	<b>Årsredovisning och revisionsberättelse</b> .....	28
Från sjukt stressigt till ett mänskligt arbetsliv .....	17		
Tema Hållbar välfärd i Almedalen .....	17		
<b>Hjärtefråga: Du ska utvecklas i din yrkeskarriär</b> .....	18		
Allt fler unga väljer Vision .....	18		
Karriärtjänster för medlemmar .....	18		
Årets kulturkommun .....	18		

# 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 190 000 medlemmar finns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vision är en feministisk organisation, partipolitiskt obunden och ingår i TCO.

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

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

Visions högsta beslutande organ är förbundsmötet som hålls vartannat år, senast 2016. 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.

Visions förbundsstyrelse hade under året 14 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.



# Ordförande Veronica Magnusson om året som gått

## Hur vill du beskriva 2016?

Många av våra medlemsgrupper arbetar inom verksamheter som är viktiga för medborgarna, de är på olika sätt garanten för vår välfärd. Något som alltid kommer upp under mina möten med medlemmar är förutsättningarna att kunna göra ett professionellt jobb och att få bidra till att utveckla verksamheten. Visions medlemmar vill vara med och forma framtidens arbetsliv. De här frågorna har präglat vårt arbete under 2016. Under året har vi ännu tydligare än tidigare arbetat med att belysa medlemmarnas utmaningar och lyfta fram deras förslag på lösningar.

På förbundsmötet i september pekade vi ut riktningen för de närmaste åren och beslutade om nya hjärtefrågor och mål där vi ska lägga den gemensamma kraften. Vi bestämde att Vision ska vara närvarande på arbetsplatserna och fortsätta skapa inflytande i de frågor som är viktiga för medlemmarna. Vi ska arbeta för ett hållbart och mänskligt arbetsliv, där medlemmarna får ännu bättre förutsättningar att göra sitt jobb. Medlemmarna ska ha möjlighet att utvecklas i arbetslivet och att påverka hur framtidens jobb ser ut. Chefer ska ha ansvar för ett rimligt antal medarbetare och ges goda förutsättningar att kunna leda verksamheten. Förbundsmötet tog även ett nytt vågat rekryteringsmål, på minst 1800 nya medlemmar i månaden under 2017.

Vår största satsning under året var att vi inledde ett långsiktigt arbete för att få friskare arbetsplatser och ett mänskligt arbetsliv. Sjukfrånvaron i Sverige har ökat väldigt snabbt sedan 2010. Det gäller inte minst stressrelaterade sjukskrivningar inom kvinnodominerade välfärdsjobb där många av våra medlemmar finns. Visions medlemmars arbetsplatser är alltså bland de värst drabbade av stressrelaterad ohälsa. Därför är det på våra arbetsplatser det måste hända mest för att vända den negativa trenden. Uppdraget att minska stressen i arbetslivet utvecklades under året till en väldigt stark helhet. Vi rörde oss från problembeskrivning till att prata om lösningar och ge hopp om förändring. I det här arbetet utgår vi hela tiden från medlemmarnas erfarenheter och kunskaper och tar tillvara på deras idéer för att göra dem till verklighet. För våra medlemmar är inte bara drabbade, de har också lösningarna. Våra medlemmar vill ha ett

arbetsliv där ingen blir sjuk av stress och där kompetens tas tillvara så att alla kan bidra till en bra verksamhet.

## I januari 2017 hade Vision 190 000 medlemmar, vilket var ett nytt rekord. Varför tror du att Vision växer så mycket?

För det första för att vi har bestämt oss och satt tydliga mål för rekryteringen. Att vi ställer frågan om medlemskap är det som gör att vi ökar så pass mycket som vi gör. Vilken resa vi har gjort där! Från att ha blivit medvetna om att vi behöver växa i antal, till att verkligen bli många fler. Under 2016 fick vi 26 000 nya medlemmar!

Det är tydligt att Vision har en dragningskraft och att vi lyckas vara relevanta både för våra befintliga medlemmar och för nya medlemmar som är på väg in i arbetslivet. Att vi växer som fackförbund är såklart en stor vinst för våra medlemmar. Det betyder att vi kan göra verklig skillnad. Vi får mer inflytande och kan förbättra löner och arbetsvillkor.

## Vad är du mest stolt över och vad har varit roligast i ditt uppdrag som förbundsordförande under året?

Jag känner mig stolt varje dag över arbetet våra förtroendevalda gör för att förbättra villkoren på sina arbetsplatser. Visions medlemmar bär på en stor förändringsvilja och de finns representerade överallt inom kommuner, landsting, regioner, kyrkor och privata bolag med offentlig finansiering. Det jag tycker är absolut roligast i mitt uppdrag är arbetsplatsbesöken. Då får jag höra medlemmarnas berättelser om sin vardag och deras drömmar om arbetslivet.

Jag är såklart oerhört stolt över att vi ökar så pass mycket i medlemsantal och facklig styrka. Att vi fortsätter växa för sjätte året i rad är ett bevis på det stora engagemang vi skapar och på det fantastiska arbete som våra förtroendevalda, medlemmar och hela organisationen åstadkommer tillsammans.

Under 2016 bidrog medlemmarna till att skapa Visions egen låt Ingen maskin, som beskriver viljan att förändra arbetslivet i rätt riktning. Gensvaret från medlemmarna i arbetet för ett mänskligare arbetsliv har varit fantastiskt, det är också väldigt roligt.



### **Vision går in i flera avtalsrörelser år 2017. Vilka är de viktigaste frågorna för Visions medlemmar?**

Vision driver många frågor, men lönerna är alltid viktiga. Vision prioriterar att få bort strukturella löneskillnader eftersom våra kvinnodominerade yrkesgrupper drabbas av dem. Utvecklingen av reallönerna är viktig, eftersom löneökningen behöver vara större än den förväntade inflationen. För att medarbetarna ska få en god löneutveckling vill Vision även öka lönespridningen inom yrken. Löneprocessen ska vara transparent. Du har rätt att få veta varför du har den lön du har och vad du kan göra för att få högre. En annan prioriterad fråga i årets avtalsrörelse är att medlemmarna vill få ett större inflytande över sin egen arbetstid. I arbetet med friskare arbetsplatser och ett mänskligt arbetsliv har vi en avsiktsförklaring på plats tillsammans med Sveriges Kommuner och Landsting, SKL. Nu jobbar vi för att få till motsvarande överenskommelser på alla våra områden och inom alla våra avtalsområden.

### **Vilka utmaningar behöver Vision ta tag i 2017?**

Det är lätt att peka på problemet och att enas kring en problembeskrivning. Till exempel den ohälsosamma stressen i arbetslivet. Men vi får inte fastna där. Vision vill framför allt bidra med lösningarna och driva

igenom våra förslag. Att ta det steget innebär ett omfattande arbete, men det är väldigt viktigt att våga ta debatten och behålla vårt fokus på hur vi ska lösa problemen.

I januari 2017 initierade vi landets största dialog för ett mänskligare arbetsliv. Över hela Sverige bjuder Visions medlemmar in arbetsgivare och politiker till samtal där vi tillsammans ska utforma insatser för friskare arbetsplatser. Det handlar om att hela organisationen behöver vara med och bidra till dialogen, från central nivå ut på varje enskild arbetsplats. Vår stora utmaning nu är att dialogen ska leda till faktiska förbättringar på arbetsplatserna. Vision har som mål att vända trenden med de stressrelaterade sjukskrivningarna redan under 2017. Till år 2020 vill vi halvera antalet nya sjukskrivningar till följd av stress. Andra relaterade utmaningar är att vi ska fortsätta växa i antal medlemmar och i facklig styrka samt att medlemmarna ska få forma sitt och framtidens arbetsliv. Tillsammans hittar vi de bästa lösningarna och sätter tonen för framtidens arbetsliv!

# Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor 2016

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. De antogs för första gången 2012. På Visions förbundsmöte i Malmö hösten 2016 beslutades om fem nya hjärtefrågor, som präglar arbetet från 2017.

Verksamhetsberättelsen för 2016 utgår från den första versionen hjärtefrågor:

► **Din lön ska vara individuell och sättas efter bra lönesamtal med din chef**

Akademisk utbildning och kompetensutveckling ska löna sig. Din prestation och ditt resultat ska påverka lönen. Vi vill ha bort de strukturella löneskillnader som leder till att både män och kvinnor har lägre lön i kvinnodominerade sektorer, branscher eller yrken.

► **Du som jobbar med en välfärd i världsklass ska kunna göra det med fokus på kvalitet**

Fokus på kvalitet, utveckling av metoder och system för kvalitetssäkring är avgörande för en framgångsrik verksamhet. Rätt använd kompetens, bra villkor för dig, full insyn och meddelarfrihet är viktiga förutsättningar. De unga akademikerna och bästa medarbetarna attraheras till Sveriges viktigaste jobb genom spännande tjänster, konkurrenskraftiga villkor och bra karriärmöjligheter.

► **Du ska utvecklas i din yrkeskarriär**

I ett arbetsliv som förändras snabbt behövs ökad tydlighet kring dina villkor, förväntningar på dig och din arbetsmiljö. Din utbildning lägger grunden för din karriär. Kontinuerlig kompetensutveckling ska vara självklart för att öka värdet av din utbildning och ge dig förutsättningar att göra ett bra jobb.

► **Du som chef ska ha bra förutsättningar och konkurrenskraftiga villkor**

Som chef bör du inte ha fler än 25 direkt underställda medarbetare. Det och ett bra administrativt stöd ger dig bra förutsättningar för att kunna utöva ett tydligt ledarskap.

► **Du tjänar på ett schyst arbetsliv**

Vision är en "Fair Union" vilket innebär att vi tillsammans med medlemmarna lyfter och driver frågor om mänskliga rättigheter, hållbar miljö med mera. En ökad mångfald på arbetsplatsen bidrar också till ett bättre resultat både för verksamhet och för ekonomi. För oss är det oacceptabelt med alla former av diskriminering och intolerans.

Visions nya hjärtefrågor, som börjar gälla från 2017 är:

- Löner och villkor
- Framtidens arbetsliv
- Hållbart arbetsliv – mer arbetsglädje
- Förutsättningar för chef och ledarskap
- Fair Union

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

All verksamhet som Vision genomförde under 2016 kan kopplas till målen, medlemslöftet och hjärtefrågorna.

# Visions hjärtefrågor

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

## Förutsättningar för chefs och ledarskap

Vision står upp för allas lika värde, inkludering och mångfald på jobbet. Med mångfald menar vi en arbetsplats för alla. Det betyder att alla ska kunna vara sig själva på jobbet, att arbetsplatserna är öppna för alla och att kompetensen är det som ska vara avgörande vid en anställning.

I Vision tar vi fasta på arbetsglädje – det ska kännas bra att gå till jobbet. Vi vill se ett schyst arbetsliv. Det handlar om allas rätt till en god arbetsmiljö – fysisk, digital och social. Arbetsmiljön på jobbet ska främja utveckling, nytänkande och professionellt arbete. Medlemmar- nas inflytande över sin arbetssituation ska öka. Vårt arbetsplatsnära arbete identifierar friskfaktorer och minskar riskerna för ohälsa.

## Hållbart arbetsliv – mer arbetsglädje

## Löner och villkor

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

## VISION

## Framtidens arbetsliv

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

## Fair Union

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



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

## Rekordmånga medlemmar i Vision

Vision växer för sjätte året i rad, och har aldrig haft så många medlemmar som den sista december 2016. Då fanns totalt 189 504 medlemmar inklusive studenter och pensionärer. Det är en nettoökning med 5,7 procent jämfört med året innan. 133 752 av medlemmarna är yrkesverksamma, 16 935 är studenter och 38 817 är pensionärer.

Närmare 26 000 personer valde att bli medlemmar i Vision under 2016. Av dessa var 19 648 yrkesverksamma och 6 271 studenter. Under året hade Vision erbjudandet "tre månaders medlemskap utan kostnad" för nya medlemmar, som underlättade rekryteringen för förtroendevalda, övriga medlemmar och anställda.

### Största yrkesgrupperna

Den yrkesgrupp som ökar mest bland nya medlemmar är yrkesverksamma inom socialt arbete. Andra stora yrkesgrupper finns inom administration, samhälle och politik, chefer, teknik och miljö.

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

### Olika rekryteringssätt

Under året genomfördes två "värva kollega-kampanjer"

via mejl till medlemmar med uppmaningen att rekrytera sina kollegor till Vision. Kampanjerna spreds även via sociala medier. Som tack fick både den som värvade och den som värvades var sitt presentkort.

Vision hade också separata kampanjer för chefsmedlemmar, som bland annat uppmanades att värva en chefskollega.

Uppdateringar från studentmedlem till yrkesverksam medlem ökar. Cirka 8 procent av de nya medlemmarna 2016 var studenter som blivit yrkesverksamma medlemmar.

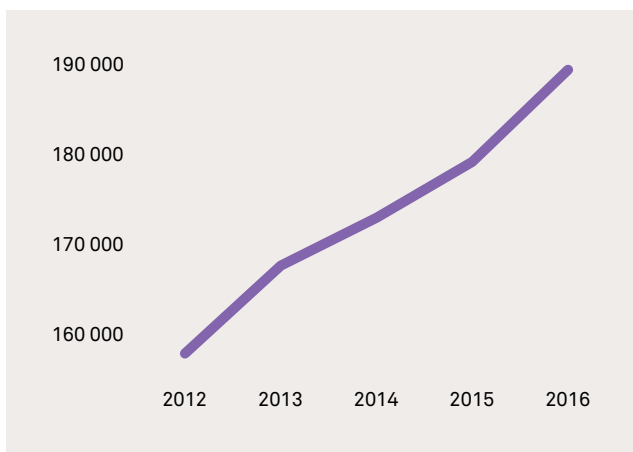
2016 valde cirka 3 procent av medlemmar att gå med genom att smsa Vision på 71501. Det är en kanal som allt fler använder.

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

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

Tack vare det nya kundvårdsverktyg Carma ökar möjligheten att förbättra kommunikationen med olika medlemsgrupper. Det förenklar också uppföljningar och analyser.





### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2016?



**Bengt-Anders Alvenes,**  
ledamot i förbundsstyrelsen:

Vi växer så det knakar! Vision är större än någonsin och vi fortsätter att växa. Det är såklart viktigt eftersom vi blir en större maktfaktor och kan påverka mer för varje medlem som väljer att ansluta sig till oss. Ett förbundsmöte har hållits där många viktiga frågor klubbades. En

av de viktigare är vårt styrdokument "Vi är Vision" - som ligger till grund för vår fortsatta resa hela vägen från klubbar och avdelningar till förbundsstyrelse och våra center.

### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2016?



**Monika Göl,**  
ledamot i förbundsstyrelsen:

Känner en oerhörd stolthet att även för 2016 kunna skriva att vi ökat i medlemsantal. 2016 års viktigaste händelse måste vara förbundsmötet, där så många kloka beslut fattas av oss tillsammans. Är jättestolt att vi utmanade oss själva i att testa nya grepp,

Sätt Tonen blev kanon. Blir glad varje gång jag hör "vår låt".

### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2016?



**Katarina Holmqvist,**  
ledamot i förbundsstyrelsen:

Så svårt att välja eftersom Vision gör så mycket bra och viktigt för våra medlemmar. Men det första jag tänker på är 1) den fortsatta helt fantastiska medlemsökningen, och 2) att Vision som första fackförbund tagit fram en låt tillsammans med

medlemmarna. En låt som tar sikte mot Sveriges största dialog för ett mänskligare arbetsliv.

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

## Vision Direkt

Vision Direkt är en service för medlemmar och förtroendevalda dit de kan ringa, mejla och chatta varje vardag klockan 8-20. Under 2016 hade Vision Direkt 94 000 kontakter. Av dessa var 67 000 telefonsamtal, 24 000 mejl och 3 000 chattsamtal. Frågorna handlade om allt från löner, arbetsmiljöer och rehab-processer till arbetstider, villkor för anställningar och medlemsförmåner. Flest frågor kom från medlemmar, men också många förtroendevalda hörde av sig för att få stöd i sitt fackliga arbete.

Att svara på inlägg från medlemmar och andra på Visions Facebook-sida blev under året en väl integrerad



del av rådgivningen. Kontakterna var en blandning av raka frågor, kritik och beröm, inte minst som resultat av Visions inlägg i olika frågor.

Under året blev 3 400 personer medlemmar i Vision efter kontakter med Vision Direkt. Det var 200 fler än målet för 2016. Två hundra personer som kontaktade Vision Direkt för att begära utträde beslöt att stanna kvar i förbundet efter ett samtal med en rådgivare.

Under 2016 tog det i snitt 28 sekunder efter knappvalet i telefonen innan man kom fram till en rådgivare.

Vision Direkt fortsatte att göra reklam för sin faktabank Fakta Direkt för förbundets förtroendevalda och anställda, som kan ha mycket hjälp av den i sina uppdrag. Det har dock varit svårt att sprida informationen om att Fakta Direkt finns, trots olika informationsinsatser.

Vision Direkt svarade för rådgivningen för Chef Direkt. Man hade totalt 1 400 kontakter och noterar att antalet ökar. Dessutom hade Vision Direkt 100 kontakter för Fackligt center för papperslösa.

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

Som vanligt anställdes ett antal nya rådgivare under året, vilket gav god påfyllnad av kunskap och erfarenheter. Ett annat sätt att öka kunskapen i rådgivargruppen var att arrangera egna miniseminarier. Exempel på ämnen som avhandlades var arbetstider, Arbetsmiljöverkets nya föreskrift om psykosociala förhållanden, preskriptionstider, mångfald respektive chefsfrågor.

## Utbildningsverksamheten 2011-2016

Vision erbjuder kortare eller längre fysiska utbildningar, kurser, seminarier eller e-utbildningar till medlemmar och förtroendevalda. Ny statistik visar att totalt 24 300 medlemmar har gått någon av Visions e-utbildningar mellan åren 2011 till 2016. Här följer exempel som gäller de fysiska utbildningarna under samma period:

- ▶ Drygt 3000 Visionsombud och 1500 skyddsombud har deltagit i utbildningar som arrangeras av avdelningar, center och utbildningsgruppen.
- ▶ 483 chefer har deltagit på Chefens vardag, en medlemsutbildning för chefer. 400 har deltagit i utbildningar och nätverksträffar för företrädare chefer/chefsombud.
- ▶ 1860 personer har deltagit i grundutbildningen Vision och arbetsrätt, Löneprocessutbildning och Ideologi och ledarskap.

Under 2016 utbildades nya kursledare. De genomgick en utbildning med fysiska träffar, webinarier samt praktik med en erfaren kursledarmentor. Enligt utvärderingen var deltagarna mycket nöjda.

Mänskliga rättighetsinspiratörer erbjöds en utbildning under året. En effekt av den insatsen är att det nu finns fyra övningar i Visions engagemangskiosk som medlemmar och förtroendevalda kan använda i det lokala mångfaldsarbetet.

Vision har också tagit fram en film som skickas till deltagarna inför varje utbildningstillfälle. Den heter Dags att gå utbildning – Så går det till och finns på Vision Play.

Reflektion från en utbildningsdeltagare:

”Jag tycker att Visions kurser får mig att känna att jag passar in och lyfter mig. Hurra för Visions kurser!”

## Gymnasieelever lär sig om svensk arbetsmarknad

Vision vill att de som går på gymnasiet ska få lära mer om svensk arbetsmarknad. Därför är man engagerad i Arena Skolinformation med syftet att öka kunskapen om hur arbetsmarknaden fungerar. Målgruppen är gymnasieelever. Verksamheten är ledande inom sitt område genom ett samarbete mellan fackförbund och fackliga centralorganisationer, samt genom ett neutralt tilltal och en koppling till gymnasieskolans läroplan. Arbetet går ut på att producera och distribuera kostnadsfria undervisningsmaterial om arbetslivet med ett fackligt perspektiv. Vision ingår i Arena Skolinformation tillsammans med TCO, LO, SACO och ett antal andra fackförbund. Vision bidrar med kompetens och resurser, och har varit med sedan starten.

Till verksamheten finns webbplatsen arbetslivskoll.se som vidareutvecklas under 2017. Här kan den som vill ladda ner material, använda filmerna och lära mer. Två nya material är på gång - ett om jämställdhet i arbetslivet och en lättläst version av materialet ”Arbetslivet”.

## Vision.se

Visions webbplats fortsätter att öka i besöksantal. Webben hade 30 procent fler besökare under 2016 jämfört med året innan. De mobila besöken ligger nu på över 50 procent, en ökning med 23 procent jämfört med 2015.

Ökningen av trafik beror till stor del på att Vision tipsar om innehållet på webben via länkar i nyhetsbrev och sociala medier.

Under året gjorde Vision några nya stora webbsatsningar för medlemmarna. En ny och förbättrad version av Engagemangskiosken lanserades, vilket bidrar till att medlemmar och förtroendevalda kan skapa engagemang på arbetsplatsen. Mentornätverket uppgraderades med ett modernare och enklare sätt att skapa kontakter och nätverka från webbplatsen. Omkring 600 studenter och yrkesverksamma är registrerade i Mentornätverket.

Andra nyheter på webben är:

- ▶ Stresskollen – ett test för att enkelt ta pulsen på arbetssituationen. Den innehåller också konkreta tips för att få en bättre balans i jobbet och mer arbetsglädje.
- ▶ Vision play – en filmkanal där alla Visions filmer enkelt går att hitta
- ▶ Inloggning – ett nytt inloggningssystem har tagits fram. Att Vision erbjuder inloggning via BankID har gjort det enklare för besökaren att till exempel besöka Mina sidor och andra inloggningsskyddade sidor och funktioner.

### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2016?



**Ove Jansson,**  
**ledamot i förbundsstyrelsen:**

Två saker sticker ut för mig 2016. Det ena är den kraftiga ökningen av nya medlemmar och som vi tillsammans - förtroendevalda, medlemmar och anställda i Vision - har åstadkommit! Det andra är förbundsmötets beslut om styrdokumentet ”Vi är Vision”

som nu ger oss en inriktning för att fortsätta vårt förändringsarbete med medlemmarna i fokus.

### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2016?



**Camilla Lööv, personalrepresentant**  
**i Visions förbundsstyrelse:**

Att vi mycket tydligare har ett medlemsnära fokus i all vår verksamhet.





### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2016?



**Maria Lindeberg,  
ledamot i förbundsstyrelsen:**  
Det viktigaste som hände 2016  
händer varje år – det stora arbete  
som alla förtroendevalda gör.  
Utan deras engagemang och vilja  
att göra det bästa för Visions  
medlemmar så skulle vi stå oss  
slätt. Som en del i det vill jag

också lyfta det stöd av olika slag som alla tjänstemän på  
centren runt om i Sverige ger till de förtroendevalda.  
Förtroendevalda och Visions tjänstemän är en oslagbar  
kombination.



## Sociala medier

Det var mycket aktivitet i Visions konton på sociala medier under året. Vision använder främst Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn och Youtube.

Den starkaste kanalen är Visions huvudkonto på Facebook som i december hade drygt 27 000 följare. Vid samma tidpunkt hade Vision på Twitter 4600 följare och Instagram 1180 följare. Vision har också ett Facebook-konto för chefsmedlemmar som följs av drygt 3300, ett för förtroendevalda med drygt 900 medlemmar samt ett Facebook-konto för studentmedlemmar med 3400 följare. Tidningen Visions Facebook-konto följs av drygt 3100 personer. Utöver dessa exempel har många avdelningar sina egna sociala kanaler.

## Nyhetsbrev

Vision distribuerade ett 130-tal nyhetsbrev till medlemmar och förtroendevalda under 2016. Den genomsnittliga öppningsfrekvensen för respektive nyhetsbrev är cirka 30 procent.

## Visions tidningar breddade yrkesbevakningen

2016 producerades åtta nummer av Tidningen Vision och fyra nummer av Chefen i fokus. Tidningen Vision nådde cirka 180 000 medlemmar och Chefen i fokus drygt 19 000 chefer och HR-personer. Redaktionen fortsätter med fördjupad yrkesbevakning och under 2016 tillkom en ny yrkesgrupp, Samhälle/politik, som fick sin första yrkesedition i nummer 8.

De medlemmar som jobbar inom yrkesområdena socialt arbete, tandvård, teknik, administration, vårdadministration, kultur och fritid samt kyrkan fick åtta specialinriktade sidor i tidningen.

I maj fick Visions studentmedlemmar en bilaga, riktad speciellt till dem. Bilagan har sedan delats ut på universitet och högskolor.

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

Våren 2016 producerade redaktionen ett särtryck av yrkeseditionen Social Qrage. Innehållet bestod av olika artiklar och reportage som rör arbetsvillkoren inom HVB, hem för vård eller boende. Särtrycket användes tillsammans med annat material för att rekrytera nya medlemmar inom HVB-hemmen. Resultatet blev mycket gott.

Tidningen har fått fortsatt mycket positivt respons från läsarna och andra medier. Till exempel avslöjandet om att de som jobbar inom HVB för ensamkommande

flyktingbarn inte vet vad de ska göra om de utsätts för hot och våld på jobbet, fick stort genomslag och hamnade till och med på riksdagens bord. Tidningen Vision har också i två reportage, ett från Botswana och ett från Chile, skildrat Visions globala arbete.

Varje nummer av Chefen i fokus innehåller, förutom inspiration och tips, porträtt av framgångsrika chefer. Teman om medarbetarundersökningar, nätverk, rekrytering samt granskningen av hur det är att vara ny som chef har varit uppskattad läsning bland chefsmedlemmarna.

Redaktionen satsade mycket kraft under 2016 på att göra Tidningen Vision, editionerna och Chefen i fokus kända via sociala medier. Kanalen framför andra har varit Facebook där de flesta läsare och medlemmar finns. På ett år har antalet följare mer än fördubblats.



## Engagemangskiosken 2.0

Engagemangskiosken lanserades i september 2014 med syftet att inspirera till aktiviteter på arbetsplatserna. Under 2016 uppdaterades kiosken för att ytterligare öka intresset för att skapa olika typer av arbetsplatsaktiviteter, samt göra den mer användarvänlig.

I Engagemangskiosken sorterar den som är intresserad utifrån olika val fram konkreta instruktioner, underlag och tips som medlemmar och förtroendevalda kan använda exempelvis i sociala medier eller på en jobbfika. Allt material laddas ner eller skickas omgående per post.

## Visions populära hälsoerbjudanden

Några av Visions mest populära medlemserbjudanden är de som handlar om förmåner kring hälsa. I samarbete med försäkringsbolaget Förenade Liv var Vision på plats Göteborgsvarvet i maj och Tjejmilen i Stockholm i september. Vision erbjöd massage samt delade ut funktions-tröjor och goodiebags till medlemmar. Under året erbjöds också medlemmar rabatt på de webbaserade tränings-tjänsterna "15 med Paolo", "Löpsteget med Malin Ewerlöf" samt stegtävlingen "Sverigesteget".

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

## Den individuella lönen ska bli så bra som möjlig

Arbetet med hjärtefrågan om lön har under året bedrivits av medlemmar och förtroendevalda på varje arbetsplats, hos varje arbetsgivare. Visions löneavtal bygger på ett lokalt arbete med att påverka arbetsgivarna att ständigt förbättra löneprocessen, stötta och utbilda lönesättande chefer och se behov av löneökningar för Visions medlemmar. Målsättningen är att den individuella lönen ska bli så bra som möjlig med goda reallöneökningar för medlemmarna.

Visions kansli arbetar på många olika sätt med att stötta medlemmar och förtroendevalda i sitt arbete. Avtalsforum har arrangerats och regionala stödjande insatser genomförs löpande. Under året tog Vision tillsammans med Sveriges Kommuner och Landsting fram ett nytt material för chefer och medarbetare att använda i dialogen kring det centrala lönesamtalet.

### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2016?



**Hans-Jörgen Kronqvist,  
ledamot i förbundsstyrelsen:**

Jag tycker att det finns några saker som sticker ut lite. Det första är besluten kring "Vi är Vision" som leder oss framåt på flera sätt, där vi bland annat har hjärtefrågorna och målen. Sedan naturligtvis de helt fantastiska medlems- och rekryteringssiffror som alla i

förbundet har fortsatt att jobba hårt med - helt fantastiskt!

## Det lokala lönearbetet

2016 har medlemmars och förtroendevaldas insatser lett till goda utfall för medlemmarna överlag. Förtroendevalda vittnar om att man på många håll har tagit stora steg i att se löneökningsbehov och utvecklat den lokala processen. Det finns dock ett antal arbetsgivare där processlöneavtalen inte fungerar som önskat. Vision diskuterar med de berörda arbetsgivarorganisationerna för att hitta sätt att nå dessa arbetsgivare och åstadkomma förbättringar.

## Avtalsrörelser

Det nationella arbetet med hjärtefrågan har präglats av avtalsrörelser på så gott som alla avtalsområden utom SKL/Pacta. Vision är särskilt glad över de nya löneavtalen med Fastigo och Svenska Kyrkans arbetsgivarorganisation, som nu är två av arbetsmarknadens tydligaste och mest lättanvända avtal för såväl arbetsgivare, chefer och medarbetare. Efter långa förhandlingar med arbetsgivarorganisationen KFS har Vision också nått en samsyn kring förbättringar av löneprocessen.

Under 2016 började stora delar av organisationen att förbereda 2017 års avtalsförhandlingar med SKL/Pacta. Fokus för yrkande som överlämnades före jul ligger på att utveckla tillämpningen av löneavtalet så att löneprocessen leder till bättre individuell lönesättning och bättre löneutveckling inte minst i landstingen, regionerna och andra riktigt stora arbetsgivare där Vision ser särskilda behov.







### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2016?



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

Att vi växer kraftigt som förbund som i sin tur ger oss större inflytande i våra frågor. Förbundsstyrelsen i Malmö gav en tydlig inriktning på viktiga framtidsfrågor samt positiv energi för de kommande fyra åren. Genomslaget av rapporten om

sjukskrivningskostnader i välfärden i "Ett schyst arbetsliv" är en viktig händelse samt det verktyg i lagen vi fått inom arbetsmiljöfrågorna genom bland annat OSA (AFS 2015:4). Det byggdes upp en otrolig stolthet för vårt förbund bland medlemmar, förtroendevalde samt anställda under 2016 som vi har ett ansvar att förvalta de kommande åren.



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

## Från sjukt stressigt till ett mänskligt arbetsliv

2016 gick startskottet för ett långsiktigt arbete i Vision med målet att vända trenden med de stressrelaterade sjukskrivningarna. I flera rapporter uppmärksammades stressen i arbetslivet och hur den drabbar många av Visions medlemsgrupper.

Ett exempel är rapporten ”Sjukskrivningarna kostar välfärden miljarder – ett schyst arbetsliv lönar sig” (oktober 2016) där Vision visade hur mycket sjukfrånvaron kostar kommuner, landsting och regioner. Och hur mycket det går att minska kostnaderna genom att minska sjukskrivningarna.

Rapporten fick ett stort medialt genomslag i såväl riksmedier som i regionala och lokala medier. Den har dessutom fått brett politiskt gehör – från socialförsäkringsminister Annika Strandhäll till Svenska Dagbladets ledarkrönikör. Båda bekräftade rapportens betydelse och vikten av att uppmärksamma samhällskostnaderna för ohälsan.

## Fokus på lösningar

Under året har Vision rört sig från problembeskrivning till att prata om lösningar. Medlemmarna är inte bara drabbade av problemet, de har också lösningarna.

När Vision frågade medlemmarna hur de vill ha det på jobbet kom förslag på åtgärder som kan sammanfattas så här:

- ▶ Chefer ska ha ansvar för ett rimligt antal medarbetare och förses med rätt stöd inom HR, ekonomi och administration.
- ▶ Analysera lokalt vad som behövs för en bättre balans mellan krav och resurser. En lösning kan vara att personalens kompetens används smartare.

- ▶ Satsa på det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Öka stödet till rehabilitering.
- ▶ Sätt personalens hälsa på agendan. Identifiera behovet av insatser och upprätta årliga hälsobokslut. Visions rapporter och förslag till lösningar ligger nu till grund för den dialog som förs ute på arbetsplatserna kring hur man skapar ett friskare arbetsliv. Budskapet är glasklart: Visions medlemmar vill ha ett mänskligt arbetsliv – och det tjänar alla på.

## Tema Hållbar välfärd i Almedalen

Vad behövs för att skapa en hållbar välfärd? Frågan är central för alla de medlemmar i Vision som varje dag arbetar med att göra samhället lite bättre genom sitt jobb i välfärden. Därför valde Vision temat ”hållbar välfärd” för Almedalsveckan 2016. Vision arrangerade fyra seminarier om att skapa hållbar välfärd.

- ▶ Hur kan arbetsgivarna bli bättre på att se och använda kompetensen som nyanlända kan bidra med?
- ▶ Hur minskar vi sjukskrivningarna i kvinnodominerade sektorer?
- ▶ Hur kan vi skapa mer tillit till professionerna inom välfärdssektorn?
- ▶ Hur kan vi genom hållbar offentlig upphandling bidra till schysta villkor?

Bland de medverkande fanns bland andra civilminister Ardan Shekarabi, Sveriges Kommuner och Landstings ordförande Lena Micko och Rättsvetningsförmedlingens ordförande Seher Yilmaz. Eftermiddagen avrundades med Almedalens schystaste mingel, ett samarrangemang mellan Vision och Fairtrade Sverige.

# Hjärtefråga: Du ska utvecklas i din yrkeskarriär

## Allt fler unga väljer Vision

Vision ökade procentuellt mest av alla tjänstemannaförbund i Sverige under 2016, med 5,7 procent. Yrkesverksamma under 30 år står för 29 procent av tillväxten. Inflödet av unga yrkesverksamma och studenter i Vision har växt stadigt under flera år. Jämfört med år 2015 ökade de nya studentmedlemmarna med hela 26 procent år 2016. Runt 17 000 av Visions 190 000 medlemmar är nu studerande.

En förklaring till framgångarna bland de yngre är att Vision ses som ett modernt fackförbund, som är transparent och har tydliga målsättningar. Vision vill bidra till ett mänskligt arbetsliv och skapa schysta, innovativa och attraktiva arbetsplatser. Det är även populärt att Vision erbjuder mentornätverk, är miljödiplomerat och är en Fair Union.

Unga medlemmar är dessutom generellt mer intresserade av fackligt arbete jämfört med äldre. I en enkät från svarade 41 procent i åldersgruppen 18-39 år att de kan tänka sig att engagera sig mer i frågor som rör förutsättningar och villkor i arbetslivet.

I avtalsrörelser driver Vision på för att det ska bli lättare att kombinera arbete och familjeliv. Till exempel genom mer flexibla arbetstider, där anställda styr mer över när, var och hur de jobbar.

## Karriärtjänster för medlemmar

Under året erbjöd Vision sina medlemmar CV-granskning samt granskning av personligt brev och LinkedIn. Till rabatterat pris kunde medlemmarna också få karriärcoachning och intervjuutbildning via telefon. Dessutom hade medlemmarna möjlighet att få sina anställningsavtal granskade.

Förbundet ska göra en översyn av sina karriärtjänster, för att se hur de kan vässas ytterligare för att bli än mer attraktiva för medlemmarna.

## Årets Kulturkommun 2017 – Växjö

Växjö valdes till Årets Kulturkommun 2017. Motivering till att Växjö får priset är att kommunen ger kulturen en framträdande roll i samhället och satsar nytt, brett, djupt och långsiktigt på kultur.

– Jag är imponerad av Växjös viktiga arbete att stärka yttrandefriheten. Satsningen ”Det fria ordets hus” är unik. Likaså har Växjö ett fantastiskt framtidsbibliotek där man tar vara på de anställdas kompetens och idéer för att nå nya målgrupper, säger Ove Jansson, som är förste vice ordförande i Vision och tillika juryns ordförande.

Det är 28:e året som Vision utser Årets Kulturkommun.

## Årets författare – Fredrik Backman

Sedan 1993 röstar Tidningen Visions läsare röstar fram Årets författare. År 2016 gick priset till Fredrik Backman för romanen Björnstad, den första delen i en serie om invånarna i ett litet samhälle vid kanten av storskogen. Han har tidigare skrivit succéromanen En man som heter Ove.

## Vision på mässor 2016

Vision deltar i olika mässor för att träffa nya och befintliga medlemmar samt för att profilera förbundet i olika välfärds- och yrkesfrågor.

Under 2016 deltog Vision i:

- 27-28 januari Upphandlingsdagarna, Stockholm
- 27-28 januari Jämställdhetsdagarna, Malmö
- 3-4 februari Mötesplats välfärdsteknologi och e-hälsa, Stockholm
- 7-8 april Elmia Äldre, Jönköping
- 21 april Framtidsmässan, Stockholm
- 12 maj HR NU, Stockholm
- 11-12 maj, Chef i äldreomsorgen, Stockholm
- 25 maj Stora Samhällsgalan, Stockholm
- 17-18 augusti KommeK, Malmö
- 21-22 september Patientsäkerhetskonferensen, Stockholm
- 24-25 september Bok och bibliotek, Göteborg
- 5-7 oktober Socialchefsdagarna, Karlstad
- 13-14 oktober Äldreomsorgsdagarna, Stockholm
- 17-19 november MR-dagarna, Malmö
- 15 november Framtidsgalan, Stockholm





### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2016?



**Andrea Hallberg,  
studeranderepresentant:**

Det viktigaste som hände i Vision under 2016 var att vi fortsatte dialogen kring hur vi gör för att få ett mänskligare och schyst arbetsliv. I det arbetet handlar det inte minst om att studenter, unga och de som är på väg ut i arbetslivet ska hålla och orka hela livet.



**Moa Persdotter,  
studeranderepresentant:**

Beslutet att bli en uttalad feministisk organisation var en tydlig markering och, tillsammans med arbetet med låten "Ingen maskin", det viktigaste som hände i Vision 2016. Att Vision visar på handlingskraft,

lyhördhet och framtidstro avspeglar sig i det växande medlemsantalet där den yngre generationen utgör större och större del. Vision ser allt vi kan bli.



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

## Övergripande inriktning 2016

Under 2016 har Vision särskilt fokuserat på ohälsa i arbetslivet. Det krävs närvarande chefer för att minska sjuktalen. Vision har därför under 2016 drivit på och förtydligat att chefers förutsättningar är nyckeln till ett schyst arbetsliv.

## Undersökningar och rapporter

Tillsammans med ekonomie doktor Klara Regnö, verksam vid Göteborgs universitet och Mälardalens högskola, gjorde Vision rapporten ”Chefer i välfärdens tjänst – En forskningsrapport om hur personalgruppens storlek påverkar kvalitet och hälsa”. Rapporten innehåller ny statistik från 15 branscher. Den fick stort genomslag och citerades flitigt. Rapporten visar att chefer inom vård, omsorg och socialt arbete har ansvar för betydligt fler medarbetare än chefer i andra branscher. Det påverkar såväl verksamhetens kvalitet som trivsel och hälsa bland medarbetarna.

I den årligt återkommande socialchefsrapporten visade Vision bland annat att det blir allt mer utmanande att rekrytera chefer. Svårigheterna att rekrytera chefer till de sociala verksamheterna ökar jämfört med föregående år inom samtliga chefskategorier. Svårast är det inom den sociala barn- och ungdomsvården. Det är svårt men inte nattsvårt. Arbeten inom sociala verksamheter behöver inte vara utsatta och stressiga. I rapporten lyfte Vision fram socialtjänsten i Kungälv som har lyckats vända utvecklingen. Kungälvsexemplet visar att det är de högsta cheferna och den politiska ledningen som måste driva tillsammans för att vända trenden.

## Välfärdsteknologi och ledarskap

Under året fokuserade Vision på välfärdsteknologi med nära koppling till ledarskap och organisationskulturer, bland annat på mässan ”Mötesplats välfärdsteknologi och e-hälsa”. En förutsättning för god välfärdsteknologisk utvecklingen är att chefer och personal involveras i både process och genomförande. Det sker i för liten utsträckning i dag, inte ens när det gäller utveckling och inköp av interna IT-system har chefer inflytande i tillfredställande utsträckning. Vision driver därför flera åtgärder som kan främja innovativ verksamhetsutveckling och som också går hand i hand med en bra digital arbetsmiljö. Det är med ett långsiktigt perspektiv där chefer involveras och medarbetarna blir delaktiga som fler smarta lösningar, inte minst välfärdsteknologiska, kommer att se dagens ljus.

## Utbildningar och event

Vision genomförde 2016 en mängd seminarier, utbildningar och evenemang för chefer, både regionalt och nationellt. Här har chefer kunnat utbyta erfarenheter med varandra samtidigt som de fått fördjupad kunskap, inspiration och chans att reflektera över sitt ledarskap. I samarbete med Unionen och Finansförbundet är Vision del av Sveriges Största Chefsnätverk, som tillsammans har mer än 100 000 chefsmedlemmar. Nätverket är initiativtagare till Stora ledarskapsdagen som 2016 samlade omkring 400 chefer på Berns i Stockholm och nu är etablerat som ett stort evenemang.

Exempel på arrangemang/seminarier/eventemang:

- ▶ Retorik för chefer
- ▶ Det nödvändiga samtalet
- ▶ Aktuell arbetsrätt för chefen
- ▶ Ledarskapsdagarna på Tylösand
- ▶ Ny som chef
- ▶ Stora ledarskapsdagen i Stockholm





### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2016?



**Michael Karlsson,  
ledamot i förbundsstyrelsen:**

Att vi under året har satt fokus på våra medlemmars arbetsmiljö och möjlighet att utföra sitt jobb på ett professionellt och hållbart sätt. Sättet vi arbetar på känns väldigt spännande och rätt. Vi frågar våra medlemmar vilka

lösningar de ser för friska, hållbara arbetsplatser och för fram lösningarna i diskussionen och debatten. Vi har satt tonen för framtidens arbetsliv genom vår låt "Ingen Maskin", som är framtagen tillsammans med våra medlemmar. Ett häftigt sätt att få till diskussionen om ett hållbart arbetsliv. Sedan får vi inte glömma vilket fantastiskt rekryteringsår vi haft, tänk att vi är 190 000 medlemmar!



# Hjärtefråga: Du tjänar på ett schyst arbetsliv

## På väg mot ett hållbart arbetsliv

Inom ramen för hjärtefrågorna ”Du tjänar på ett schyst arbetsliv” och ”Du som chef ska ha bra förutsättningar och konkurrenskraftiga villkor” har Vision under 2016 fokuserat på att vända trenden med den arbetsrelaterade stressen, som ligger bakom de höga sjukskrivningstalen. Inte minst när det gäller medarbetare och chefer inom socialt arbete, verksamheterna med de högsta sjukskrivningstalen bland Visions medlemmar. Med hjälp av rapporter och påverkansarbete av centrala och lokala beslutsfattare har Vision lyft orsakerna till stressen i arbetslivet och pekat på vilka förändringar som behöver göras och hur det kan göras för att skapa friska arbetsplatser.

Alltför många medlemmar befinner sig på arbetsplatser där de själva eller kollegor blir sjukskrivna på grund av för hög arbetsbelastning under för lång tid. Kraven är höga och matchas inte av resurser i nivå med de högt ställda kraven. När både chefen och kollegorna har för mycket att göra saknas möjligheten att bidra med det sociala stödet som medarbetare och kollegor särskilt behöver när arbetssituationen är tuff. Arbetsmiljön kommer då att präglas av symptom som sjukskrivningar, sjuknärvaro, otydlighet i uppdrag och roller, vilket i sin tur leder till ett dåligt arbetsklimat med risk för samarbetsproblem, konflikter och i värsta fall kränkande särbehandling. Effekter som varken gynnar arbetsglädje, välmående eller verksamhetens utveckling och kvalitet.

Ett effektivt sätt att förebygga sjukskrivningar och dåligt arbetsklimat är att få bukt med den höga arbetsbelastningen och ge chefen schysta förutsättningar att ha tid, resurser och befogenheter att kunna leda medarbetarna på ett närvarande sätt och ha chansen att arbeta med arbetsmiljöförbättringar. Där anställda mår bra, har inflytande över sin arbetssituation, en vardagsdialog med chefen om arbetsuppgifter med mera och en sund arbetsbelastning, ökar förutsättningar för socialt stöd och att i god tid kunna åtgärda situationer som annars kan utvecklas till sjukskrivningar, konflikter och kränkande särbehandling. Där finns den friska arbetsplatsen med arbetsglädje. Under 2016 satte Vision tonen och pekade

ut riktningen mot ett mänskligare och hållbart arbetsliv, med mer arbetsglädje. Och det gjordes med stor hjälp av medlemmarnas idéer och synpunkter.

## Exempel på aktiviteter 2016:

- ▶ Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) som trädde i kraft 2016 är det viktigaste som hänt för att förbättra Visions medlemmars arbetsmiljö på mycket lång tid.
- ▶ Vision startade ett samarbete med Lunds universitet om frisk- och riksfaktorer i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som skapar kulturer vilka motarbetar eller gynnar ohövlige beteenden. Det handlar om hur vi skapar ett socialt tillåtande arbetsklimat som är inkluderande och där hela arbetsplatsen får arbetsglädje.
- ▶ Den partsgemensamma ”Avsiktsförklaringen för friskare arbetsplatser” är en av de mest betydande händelserna för en förbättrad arbetsmiljö för Visions medlemmar inom kommuner, landsting och regioner. Vision fick med många av sina förslag bland avsiktsförklaringens 25 konkreta åtgärder inom nio områden, som syftar till att få ner sjukskrivningstalen genom konkreta arbetsmiljöåtgärder. Under hösten 2016 har parternas jobbat med att omsätta avsiktsförklaringens punkter till reella insatser. Nästa steg blir att under 2017 gå in i konkret arbete på arbetsplatser.
- ▶ Suntarbetsliv, där Vision ingår som en aktiv part, har tagit fram en partsgemensam utbildning, metodstöd för bättre möten och verktyg för att stötta de nya OSA-föreskrifterna. Suntarbetsliv sprider också goda exempel på framgångsrikt arbetsmiljöarbete.
- ▶ Vision fortsätter att driva frågan om hur den digitala utvecklingen påverkar medlemmarnas arbetsmiljö. Ett viktigt uppdrag är det påbörjade samarbete med forskare på KTH och Unionen om utveckling av IT-skyddsronder som metod för att upphandla användbara IT-system. Allt fler avdelningar och klubbar rapporterar att de kommit överens med arbetsgivarna om att börja använda IT-skyddsronder.





## Vision rapporterar om stressen

Vision släppte under året tre rapporter om de ökade sjukskrivningarna på grund av stress:

### **Sjukt stressigt - Arbetsmiljön i välfärden måste förbättras**

Stress är den vanligaste orsaken till sjukskrivning och antalet stressrelaterade sjukfall ökar i snabb takt. Kvinnor drabbas oftare än män, men siffror som Försäkringskassan tagit fram för Vision visar att också män drabbas hårdare när de arbetar i kvinnodominerade yrken. Störst risk att sjukskrivas för stress löper kvinnor som arbetar i kvinnodominerade yrken. Det beror sannolikt på att de drabbas dubbelt av de ojämställda strukturer i samhället som finns både på och utanför arbetsmarknaden.

### **Från #sjuktstressigt till #schystarbetsliv**

– Nu är det dags att bryta trenden i socialtjänsten Sjukskrivningarna till följd av stress fortsätter att öka. Bland de allra värst drabbade finns medarbetare inom socialt arbete. Vision lägger fram sju förslag för att minska de stressrelaterade sjukskrivningarna i socialtjänsten.

### **Sjukskrivningarna kostar välfärden miljarder**

#### **– Ett schyst arbetsliv lönar sig**

Sjukfrånvaron kostar kommuner, landsting och regioner över 20 miljarder kronor varje år. Visions rapport visar att det här går att förändra och att kostnaderna i vissa kommuner kan halveras. Många kommuner, landsting och regioner skulle kunna minska sina kostnader dramatiskt genom att få ner sjukfrånvaron. Sammanlagt handlar det om 6,7 miljarder kronor.

## Sätt tonen för framtidens arbetsliv

Under våren 2016 lanserade Vision satsningen ”Från idé till verklighet – Vision sätter tonen för framtidens arbetsliv”. Syftet med satsningen är att skapa engagemang hos Visions medlemmar och förtroendevalda, inspirera och bidra till att öka dialogen och initiativen på arbetsplatserna. Satsningen ska också öka kännedomen om Vision, förstärka den positiva bilden av förbundet och rekrytera fler medlemmar.

Sätt tonen tar sitt avstamp i Visions medlemslöfte och bygger på vetskapen om att det är medlemmarna som har idéerna för att utveckla verksamheterna de arbetar i, det är de som vet hur framtidens arbetsliv ska se ut. Musik väcker känslor, förenar och engagerar – därför blev det en utgångspunkt i satsningen. Hur skulle en låt om arbetslivet i morgon låta 2016? Självklart skulle Vision skriva den och sätta tonen för framtidens arbetsliv.

Det första steget blev att engagera medlemmarna för att så många tankar och idéer som möjligt skulle komma fram. Hundratals långa, korta, inspirerande, tankvärda och viktiga berättelser kom in från medlemmar i hela landet. Många visade ett stort engagemang kring önskan att ha ett mänskligt arbetsliv. Låtskrivaren Annika Norlin fick uppdraget att tolka alla bidrag till text och musik. Det blev ”Ingen maskin”, en låt som lyckades sätta fingret på arbetslivets olika nyanser. Som ett komplement till alla aktiviteter som har genomförts på arbetsplatser runtom i landet under hösten, har ”Ingen maskin” och Visions satsning även syns i en bredare reklamkampanj på bio, TV4 Play, sociala medier och andra digitala kanaler. Satsningen kommer att fortsätta att synas i kampanjer och aktiviteter under 2017 och även kopplas samman med Visions arbete för en bättre arbetsmiljö och ett mänskligt arbetsliv.

## Vision med Lön hela dagen 8 mars

Som vanligt uppmärksammade Vision internationella kvinnodagen den 8 mars. Temat var Lön hela dagen, och kampanjen handlade om att lyfta frågan om ojämställda löner. Vision genomförde aktiviteter både på egen hand och inom ramen för 15:57-rörelsen.

## Fair Union-veckor och Fairtrade Challenge

2016 kraftsamlade Vision under två veckor då avdelningar, klubbar och center uppmanades att arrangera så många aktiviteter som möjligt med Fair Union-tema. Under en vecka i maj var temat mångfald på arbetsplatsen med särskilt fokus på att rekrytera utan att diskriminera. "Fem tips för att rekrytera utan att diskriminera" togs fram och spreds till Visions förtroendevalda och chefer, och i samarbete med Rättviseförmedlingen skrev Vision en debattartikel på temat.

Den andra Fair Union-veckan gick av stapeln i oktober, samma vecka som Fairtrade Challenge, då alla uppmanades att fika med Fairtrade-märkta produkter. Nya Engagemangskiosken användes för att uppmuntra till aktiviteter på arbetsplatserna och centren gjorde arbetsplatsbesök.

### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2016?



**Niklas Borg,**  
ledamot i förbundsstyrelsen:  
Förbundsmötet med alla viktiga beslut – Vi är Vision med Hjärtefrågor och Mål, det fortsatta arbetet med Modern demokratisk organisation och beslutet att utreda Visions framtida utbildningsstöd för att nämna några. Men också vår låt

Ingen maskin, och hela arbetet med insamling, bearbetning och produktion, som också la grunden för landets största dialog för mänskligare arbetsliv!

## På Pride för ett öppet arbetsliv

Vision är en Fair Union. Det innebär att förbundet verkar för allas lika värde och mot diskriminering på arbetsplatserna. Därför är det självklart för Vision att vara med på Pridefestivaler över hela landet. Under 2016 deltog Vision i ett tiotal Pridefestivaler, bland annat West Pride i Göteborg, Stockholm Pride, Kalmar Pride, Regnbågsfestivalen i Linköping, Skövde Pride och Umeå Pride.



## Miljödiplomerade för åttonde året

Vision är ett miljödiplomerat fackförbund enligt standarden Svensk miljöbas och varje år genomgår förbundet en revision för att få diplomaten förnyat. Visions främsta miljöpåverkan är inom områdena energi, transporter, inköp och avfall. Förbundet arbetar aktivt för att ständigt förbättra sig inom dessa områden. Under 2016 genomfördes ett miljödiplomerat förbundsmöte. Det innebar att Vision strävade efter att minska sin miljöpåverkan på bästa sätt. Det gjordes genom att bland annat servera vegetariska måltider, ordna tågresor för alla resande från södra Sverige och använda en konferensanläggning som är Svanenmärkt och miljöcertifierad.

## MR-priset 2016

Sydskaans avfallsaktiebolag, Sysav tilldelades MR-priset 2016 för sitt målmedvetna och långsiktiga arbetssätt som skapar en bra grund för ett framgångsrikt mångfaldsarbete. Företaget arbetar aktivt för att hitta nya rekryteringsvägar för att nå underrepresenterade grupper. Man har bland annat upprättat en handlingsplan för mångfald och jämställdhet. Medarbetarna erbjuds att delta i föreläsningar och andra aktiviteter om jämställdhet, mångfald och diskriminering. Sysav har också involverat medarbetarna i dialogmöten om mångfaldens betydelse för företaget.

Juryns motivering till 2016 års pris: "Med sitt målmedvetna och långsiktiga arbetssätt skapar Sysav en bra grund för ett framgångsrikt mångfaldsarbete. Att avsätta så mycket tid och resurser för att skapa tryck i frågan är att visa på engagemang och hängivenhet. Sysav visar att de har ambitionen att göra mångfaldsfrågan till en naturlig del i av det övriga verksamheten, vilket gör Sysav en värdig vinnare av Visions MR-pris år 2016".



Genom sitt nationella MR-pris, som delas ut vartannat år, vill Vision lyfta goda exempel och premiera arbetsgivare som arbetar aktivt för att främja integration och mångfald och motverka diskriminering på arbetsplatsen. Visions medlemmar nominerar arbetsgivare till priset. Juryn består av Visions förbundsstyrelse med biträde av RIM (Rådet för integration och mångfald). 2016 delades priset ut i samband med Visions förbunds- möte i Malmö.

## Visions internationella arbete

Vision bedriver internationella utvecklingsprojekt för att stödja fackförbund för offentliganställda i andra länder genom ekonomisk hjälp, utbildning och rådgivning. 2016 var det tredje och sista året på den senaste projektperioden, som har pågått sedan 2014. Under sista året har Vision deltagit i utvärderingsmöten i samtliga sju projekt.

Vision har under perioden upplevt hur projektet i Botswana gått från klarhet till klarhet. där har man varit väldigt nära att nå målet på 50 procent kvinnor i ledande positioner. Antalet medlemmar ökar i fackförbunden och under 2017 kommer Vision att avsluta projektverksamheten i Botswana.

Ett annat projekt som avslutades 2016 är Visions vattenprojekt i Chile, Paraguay och Uruguay. Projektet har varit framgångsrikt i kampen för rent vatten till hela befolkningen men mycket återstår. Tyvärr måste projektverksamheten avslutas eftersom Chile och Uruguay hamnat utanför OECD-ländernas lista över vilka länder som är berättigade till bistånd. Det innebär att levnadsstandarden i länderna numera är så hög att de inte längre klassas som utvecklings- eller medelinkomstländer.

I övriga projekt har Vision nått stora framgångar när det gäller bland annat organisering. I Egypten och Tunisien växer fackförbunden trots att det inte är helt ofarligt att organisera sig och vara fackligt aktiv. Samtidigt ser man fler unga som har blivit fackligt aktiva i Botswana, Paraguay och Chile.

Både i Egypten och i Swaziland har fackförbunden varit delaktiga i att stoppa arbetsrättslagstiftning som annars skulle försämrat de fackliga rättigheterna i länderna. Det visar att Visions projektsamarbete gör nytta och spelar en viktig roll för sina systerförbund.

## Internationella stipendier

Under 2016 har totalt 10 yrkesverksamma och 32 studenter beviljats Visions internationella stipendium. Det har varit arbetsplatsbesök i New York, uppsatser om socialt arbete på Kuba och praktik på en flyktingmottagning på den grekiska ön Lesbos. Totalt har 152 ansökningar skickats in från Visions medlemmar.

## Solidaritetsfonden

Under 2016 skänktes drygt 172 000 kr till Visions solidaritetsfond. Det är en tillbakagång jämfört med året innan då ett rekordbelopp på drygt 460 000 kr donerades, men 2016 är likväl det näst bästa året i Solidaritetsfondens sjuåriga historia. Syftet med fonden är att stärka Visions solidaritetsarbete och ge det en starkt facklig prägel.

- Fonden donerade totalt 275 000 kronor till fackligt solidaritetsarbete under 2016. Vision valde att stödja:
- ▶ det globala facket för offentliganställda PSI's, Public Services International, arbete för fackliga rättigheter i Guatemala, 100 000 kr
  - ▶ en rekryterings- och organiseringskampanj för det filippinska fackförbundet AFW, 100 000 kr
  - ▶ det juridiska försvaret av ledaren för Visions systerförbund i Honduras, 25 000 kr
  - ▶ återuppbyggnaden av italienska fack efter jordbävningen, 25 000 kr
  - ▶ PSI:s hjälpfond för Ecuador efter jordbävningen, 20 000 kr
  - ▶ Hans Engelberts fond för unga fackliga ledare, 5 000 kr.

### Vad var det viktigaste som hände i Vision 2016?



**Dalia Eid,**

**ledamot i förbundsstyrelsen:**

Jag tycker Visions krafttag mot ett mänskligare arbetsliv var det viktigaste som hände 2016. Vision har lyft den farliga stressen och kommit med åtgärder för att nå ett mänskligare arbetsliv. Våra medlemmar har även skrivit en låt om det.

# Förbundsmötet 2016

Visions förbundsmöte genomfördes i Malmö den 29 september till 2 oktober. 215 ombud fattade beslut om 94 motioner, inriktningen på Visions arbete och vilka frågor som ska prioriteras under de kommande två åren. Förbundsmötet fastlade Visions nya mål- och styrdokument "Vi är Vision". I dokumentet finns Visions mål och hjärtefrågor som ligger till grund för förbundets arbete.

Flera motioner som kommit in till förbundsmötet handlade om den utbildningsverksamhet som Vision erbjuder medlemmar och förtroendevalda. Förbundsmötet beslutade att en omfattande utredning av Visions utbildningsverksamhet ska göras och vara klar till förbundsmötet 2018. För att genomföra utbildningsutredningen tillsätts en arbetsgrupp med bland annat kursledare och ledamöter från förbundsstyrelsen. Medlemmar, samordningsgrupper, kursledare och förtroendevalda från alla delar av organisationen ska involveras.

Flera motioner handlade om Visions lokala organisation samt intern styrning och demokrati. Ett antal av dessa kommer att tas hänsyn till i arbetet med utredningen om Visions framtida organisation som Förbundsmötet 2016 beslutade om.

Förbundsmötet beslöt också att Vision officiellt erkänner sig som en feministisk organisation. Det stämmer väl överens med att Vision arbetar aktivt och på många olika sätt för jämställdhet mellan kvinnor och män.

Vid Visions förbundsmöte i Malmö gav ombuden Veronica Magnusson förnyat förtroende att leda förbundet i ytterligare fyra år.

Till den nya förbundsstyrelsen valdes också Ove Jansson (förste vice ordförande), Michael Karlsson (andre vice ordförande), Bengt- Anders Alvenes, Niklas

Borg, Dalia Eid, Monika Göl, Katarina Holmqvist, Lars-Åke Josefsson, Hans-Jörgen Kronqvist, Maria Lindeberg och Anna Nilsson.

Avgående ledamöter var Anders Blom, Jenny Nygårds, Sven-Erik Trulsson och Anders Hagelin.

Förbundsmötet 2016 var ett miljödiplomerat event. Det innebar att Vision eftersträvade att minska miljöpåverkan under mötet på bästa möjliga sätt.

Allt som pågick i plenum webbsändes på vision.se.

## Vad var det viktigaste som hände i Vision 2016?



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

Det fortsatta arbetet med Modern demokratisk organisation samt att ta fram nya hjärtefrågor och mål inför förbundsmötet, och sedan att se att frågorna och målen blev ännu bättre efter förbundsmötet! Att vi nu är Vision utifrån vårt arbete, och är en

organisation som ständigt jobbar med förbättring och förändring vilket leder till att vi vågar fatta nya och spännande mål tillsammans med alla förtroendevalda i Vision.

## 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.





---

**2016**

---

**Årsredovisning och  
revisionsberättelse**

---

**Vision**

---

**Org. nr 802001-8019**

---



## Innehåll

<b>Förvaltningsberättelse</b>	<b>3</b>
<b>Resultaträkning</b>	<b>7</b>
<b>Balansräkning</b>	<b>8</b>
<b>Kassaflödesanalys</b>	<b>10</b>
<b>Eget kapital</b>	<b>11</b>
<b>Tilläggsupplysningar</b>	<b>12</b>
<b>Upplýsningar till enskilda poster</b>	<b>13</b>
<b>Revisionsberättelse</b>	<b>25</b>

# Årsredovisning

Styrelsen för Vision org nr 802001-8019, med säte i Stockholms kommun, Stockholms län, får härmed avge följande årsredovisning för år 2016.

## Förvaltningsberättelse

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

### Allmänt om verksamheten och medlemsutvecklingen

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

Visions förbundsstämma, som normalt hålls vartannat år, är Visions högsta beslutande organ. Under 2016 har ordinarie förbundsstämma hållits i september, där beslut fattades om Visions nya hjärtefrågor och mål. De finns nu sammanställda i mål- och styrdokumentet "Vi är Vision".

2016 ägde avtalsörelser rum på i stort sett alla Visions avtalsområden, förutom hos SKL/Pacta.

Visions styrelse består av en heltidsanställd förbundsordförande, en 1:e och en 2:e vice ordförande och nio ledamöter, som alla väljs av förbundsstyrelsen. Dessutom ingår två adjungerade studeranderepresentanter samt att den anställda personalen inom sig utser en ledamot. Förbundsstyrelsen sammanträder i regel varje månad. Vid brådskande ärenden kan extra sammanträde hållas. Förbundsordföranden handlägger löpande ärenden mellan styrelsens sammanträden.

Den lokala organisationen bestod vid årsskiftet av 277 (276) avdelningar och 325 (322) klubbar.

Vision växer för sjätte året i rad och har aldrig haft så många medlemmar som sista december 2016. Vision var också det fackförbund inom TCO som ökade mest procentuellt sett, 5,7 procent. Totalt antal medlemmar i Vision var vid utgången av året 189 504 st jämfört med 179 274 st år 2015.

Under 2016 var ökningen av yrkesverksamma medlemmar 5 811 st och antalet yrkesverksamma medlemmar uppgick vid årsskiftet till 133 752 st. Vision satsar fortsatt på att rekrytera studenter och det har resulterat i att antalet studentmedlemmar har ökat med 3 494 st under året. Vid årsskiftet uppgick antalet studentmedlemmar till 16 935 st varav 1 212 var organiserade via Tria, det samarbete som Vision tidigare hade med Unionen och ST. Även antalet pensionsmedlemmar har ökat med 925 medlemmar och var vid årsskiftet 38 817 st.

### Likabehandling och jämställdhet

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

### Miljö

Visions kansliorganisation är för åttonde året i rad ett miljödiplomerat fackförbund enligt standarden Svensk miljöbas. Varje år genomgår förbundet en revision för att få diplomaten förnyat. Visions främsta miljöpåverkan är inom områdena energi, transporter, inköp och avfall och inom dessa områden arbetar Vision aktivt för att minska sin miljöpåverkan. Visions förbundsstämma 2016 var ett miljödiplomerat event. Det innebar att Vision strävade efter att minska miljöpåverkan under förbundsstyrelsen på bästa möjliga sätt. Det gällde t ex ombudens resor, vilken mat som serverades och att förbundsstyrelsen hölls på en miljöcertifierad konferensanläggning.

### Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor under 2016

Visions mål är att vara starka på arbetsmarknaden – och genom den styrkan åstadkomma resultat för medlemmarna. Ett mål som fastställdes 2014 var att organisationen totalt ska rekrytera minst tusen nya medlemmar per månad. Visions medlemslöfte, som fastställdes på förbundsstyrelsen 2012, är att den som är medlem ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

Fem hjärtefrågor har från september 2014 – september 2016 legat 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 har Vision jobbat på alla nivåer för att göra arbetslivet bättre för medlemmarna. Förbundsstyrelsen, som gick av stapeln 29/9 – 2/10 2016, beslutade om nya mål och hjärtefrågor, vilka är sammanfattade i dokumentet "Vi är Vision". Organisationen började genast arbeta med "Vi är Vision".

### 2016 års arbete i Vision

Visions ändamål enligt stadgarna är att Vision ska tillvarata och främja medlemmarnas ekonomiska, fackliga, sociala och yrkesmässiga intressen. Målet är att vara starka på arbetsmarknaden – och genom den styrkan åstadkomma resultat för medlemmarna. Nedan finns några exempel på aktiviteter som bidragit till att Vision flyttat fram positionerna under 2016.



### Påverkansarbete

Vision har under sex år i rad växt i medlemsantal, vilket innebär att vi också växer i styrka, både lokalt på arbetsplatserna och nationellt.

Visions största satsning under året har varit att ett långsiktigt arbete för att få friskare arbetsplatser och ett mänskligt arbetsliv inletts. Sjukfrånvaron i Sverige har ökat snabbt sedan 2010. Det gäller inte minst stressrelaterade sjukskrivningar inom kvinnodominerade välfärdsjobb, där många av Visions medlemmar finns. Uppdraget att minska stressen i arbetslivet utvecklades under året till en stark helhet. Vi rörde oss från problembeskrivning till att prata om lösningar och ge hopp om förändring. I det här arbetet utgår Vision hela tiden från medlemmarnas erfarenheter och kunskaper och tar tillvara på deras idéer för att göra dem till verklighet.

Vision har under året släppt tre rapporter på området sjukskrivningar på grund av stress, i en av rapporterna lägger Vision fram sju förslag för att minska de stressrelaterade sjukskrivningarna i socialtjänsten och i en annan rapport visar Vision att dagens stora kostnader för sjukfrånvaro skulle kunna halveras i vissa kommuner.

Arbetet med frågan om lön har under året bedrivits av medlemmar och förtroendevalda på varje arbetsplats, hos varje arbetsgivare. De löneavtal som Vision tecknar bygger på ett lokalt arbete med att påverka arbetsgivarna att ständigt förbättra löneprocessen, stötta och utbilda lönesättande chefer och se behov av löneökningar för Visions medlemmar. Under året har också centrala avtalsrörelser ägt rum på i stort sett alla områden utom SKL/Pacta.

### Medlemsservice

Vision Direkt svarade på 67 000 telefonsamtal, 24 000 mejl och 3 000 chattsamtal under 2016. Medlemmarnas frågor dominerade till antalet, men också många förtroendevalda kontaktade oss, för att få stöd i sina fackliga uppdrag. Vision Direkt svarade för rådgivningen även för Chef Direkt (1 400 kontakter) och det var positivt att dessa ökade. Medlemmar företrädts också av Visions ombud i många olika frågor. Antalet förhandlingar ökar framför allt på de privata bolagens arbetsplatser, där lokala ombud inte alltid finns.

Vision ombud och skyddsombud har deltagit på utbildningar arrangerade av avdelningar, center och utbildningsgruppen. Ett stort antal, över 24 000 medlemmar, har också sedan 2011 genomfört någon av Visions e-utbildningar. Under 2016 har också nya kursledare utbildats genom en blended-learning utbildning.

Visions nya verksamhetssystem, som är döpt till Carma, driftsattes i maj 2016. Systemets syfte är att ge Vision stöd i att vara ett modernt, växande fackförbund. Behovet av bra systemstöd gäller allt från uppgifter om medlemmar,

aviseringar och betalningar till kurs- och ärendehantering. Men också stöd för rekrytering och möjligheter till en mer målgruppsanpassad kommunikation. Även gränssnittet mot förtroendevalda byttes ut och integrerades med Mina Sidor på vision.se. Det var ett mycket omfattande systembyte och Vision har lagt mycket kraft på implementeringen, men också på vidareutvecklingen och förbättringar av systemen under 2016.

### Medlemskommunikation

Vision satsar stort på att utveckla medlemskommunikationen. Tidningen Vision utkommer med åtta nummer per år och i varje nummer finns editioner till olika yrkesgrupper. Chefer får tidningen Chefen i fokus fyra gånger per år. Inriktningen är att ge medlemmarna fördjupade reportage om relevanta frågor och där medlemmar och deras verksamhet lyfts fram.

Vision fortsätter också att utöka och intensifiera arbetet med närvaro i sociala medier, eftersom det är där våra medlemmar och potentiella medlemmar finns. Under 2016 har också en stor kommunikationsatsning, "Sätt tonen", genomförts, där Visions egna låt Ingen maskin, skapats genom medlemmarnas egna bidrag. Låten och kampanjen handlar om viljan att förändra arbetslivet i rätt riktning.

### Internationellt arbete

År 2016 var sista året i innevarande projektperiod i Visions utvecklingsprojekt, som pågick mellan 2014 till 2016. Vision har deltagit i utvärderingsmöten i samtliga projekt, bl a jämställdhetsprojekt i Botswana och vattenprojekt i Chile, Paraguay och Uruguay. I övriga projekt, bl.a. Egypten och Tunisien, har Vision nått stora framgångar när det gäller bland annat organisering. Det visar att Visions projektsamarbete gör nytta och spelar en viktig roll för våra systerförbund.

Se även Visions verksamhetsberättelse för ytterligare information.

### Förväntningar avseende den framtida utvecklingen

I januari 2017 initierade Vision landets största dialog för ett mänskligare arbetsliv. Den stora utmaningen framöver är att dialogen ska leda till faktiska förbättringar på arbetsplatserna. Vision har som mål att vända trenden med de stressrelaterade sjukskrivningarna redan under 2017. Till år 2020 vill vi halvera antalet nya sjukskrivningar till följd av stress. Andra relaterade utmaningar är att vi ska fortsätta växa i antal medlemmar och i facklig styrka och där har 2017 inletts starkt med ett fortsatt högt medlemsinflöde. Tillsammans ska medlemmarna inom Vision hitta de bästa lösningarna och sätta tonen för framtidens arbetsliv.

### **Finansiella instrument**

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

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

### **Ekonomi**

Medlemsavgifterna ökade med 307 tkr till totalt 345 262 tkr (344 955 tkr).

Verksamhetens kostnader redovisas i en kostnadsslagsindelad resultaträkning med uppdelning på kostnader för rörelsefastigheter, externa kostnader, personalkostnader och avskrivningar. Under not 3 återfinns en specifikation över verksamhetens kostnader.

Under 2016 har verksamhetens kostnader varit högre än föregående år, vilket delvis beror på att det under året har hållits förbundsmöte, men också på att varumärkessatsningen Sätt tonen och implementeringen av Carma och Mina Sidor genomförts.

För att inte riskera att behöva göra stora, oväntade extrainbetalningar avseende inkomstförsäkringen, vid t ex konjunktursvängningar eller annat som kan påverka skadeersättningar mm, finns en buffertfond hos försäkringsbolaget som bör uppgå till minst 6 månaders premier. Denna försäkringsbuffert redovisas inte som en tillgång, utan alla betalda försäkringspremier kostnadsförs löpande. Tack vare att a-kassetaket höjdes hösten 2015 har ekonomin i försäkringen förbättrats. Under 2016 har 6 Mkr återbetalats från buffertfonden. Det avser den extra premie som Vision under 2012 tillsköt för att få inkomstförsäkringen i balans. Buffertfonden var 17,6 Mkr per den 31 december 2016.

År 2016 har, liksom 2015, varit ett finansiellt starkt år. Det gäller både värdeutvecklingen på portföljen, men också direktavkastningen i form av räntor och utdelningar. Kapitalavkastningen används enligt förbundsmötesbeslut delvis till facklig verksamhet och uttag sker också från portföljen för att betala skatt. På g a omallokeringar i portföljen har ett flertal realisationsvinster tagits fram. För mer information se not 8.



Flerårsöversikt koncernen, tkr \*

Tkr	2016	2015	2014	2013	2012
Intäkter	358 294	360 622	352 843	333 744	305 353
Årets resultat	63 563	114 128	90 349	34 131	1 512
Eget kapital	1 584 245	1 520 682	1 406 554	1 316 206	1 297 496
Antal yrkesverksamma					
medlemmar	133 752	127 941	125 222	123 174	122 077
Soliditet	77%	76%	74%	73%	73%

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

Konfliktfondens totala bokförda värde uppgår till 1 073 229 tkr (1 044 644 tkr).

### Förslag till vinstdisposition

Enligt upprättad årsredovisning uppgår förbundets egna kapital till 1 584 246 tkr varav 1 275 710 tkr avser ändamålsbestämda medel. Årets överskott uppgår till 63 563 tkr.

Årets balanserade medel uppgår till 308 535 890 kr.

Enligt förbundsmötets beslut 2014 görs ingen avsättning till konfliktfonden för år 2016.

Styrelsen föreslår förbundsmötet besluta att:

52 410 000 kr	avsätts till överskotts-/budgetfond avseende 2016 års vinstmedel
256 125 889 kr	balanseras i ny räkning
<b>308 535 889 kr</b>	

## Resultaträkning

Belopp i tkr	Not	2016	2015
<b>Verksamhetens intäkter</b>	1		
Medlemsavgifter		345 262	344 955
Hysesintäkter från rörelsefastigheter	2	5 560	5 263
Övriga intäkter och externa bidrag		7 472	10 404
<b>Summa verksamhetens intäkter</b>		<b>358 294</b>	<b>360 622</b>
<b>Verksamhetens kostnader</b>	3		
Kostnader från rörelsefastigheter	2	-8 214	-8 057
Externa kostnader		-163 024	-141 432
Personalkostnader	4	-187 966	-190 380
Avskrivningar immateriella anläggningstillg.	5	-3 987	-
Avskrivningar byggnader som är rörelsefastigheter	6	-5 447	-5 439
Avskrivningar inventarier	7	-2 624	-2 664
<b>Summa verksamhetens kostnader</b>		<b>-371 262</b>	<b>-347 972</b>
<b>Resultat från den löpande verksamheten</b>		<b>-12 968</b>	<b>12 650</b>
<b>Resultat från förbundets kapitalplaceringar</b>			
<i>Resultat från fastighetsförvaltningen</i>			
Hysesintäkter från näringsfastigheter		36 098	33 703
Fastighetskostnader från näringsfastigheter		-14 986	-13 729
Avskrivningar byggnader som är näringsfastigheter	6	-2 598	-2 014
<i>Fastighetsförvaltningens resultat</i>		<b>18 514</b>	<b>17 960</b>
<i>Resultat från finansiella poster</i>			
Värdepappersförvaltning	8	97 115	133 392
<b>Summa resultat från förbundets kapitalplaceringar</b>		<b>115 629</b>	<b>151 352</b>
<b>Resultat före bokslutsdispositioner</b>		<b>102 661</b>	<b>164 002</b>
<b>Bokslutsdispositioner</b>			
Förändring av periodiseringsfond	9	-13 180	-17 543
<b>Resultat före skatt</b>		<b>89 481</b>	<b>146 459</b>
Skatt	10	-25 918	-32 331
<b>Årets resultat</b>		<b>63 563</b>	<b>114 128</b>



# Balansräkning

Belopp i tkr	Not	2016-12-31	2015-12-31
<b>Tillgångar</b>			
<b>Anläggningstillgångar</b>			
<b>Imateriella anläggningstillgångar</b>			
Balanserade utgifter verksamhetssystem	5	33 804	20 321
<b>Summa immateriella anläggningstillgångar</b>		<b>33 804</b>	<b>20 321</b>
<b>Materiella anläggningstillgångar</b>			
Byggnader och mark	6	223 089	220 335
Inventarier	7	5 006	5 340
<b>Summa materiella anläggningstillgångar</b>		<b>228 095</b>	<b>225 675</b>
<b>Finansiella anläggningstillgångar</b>			
Långfristiga värdepappersinnehav	11	1 895 241	1 809 917
<b>Summa finansiella anläggningstillgångar</b>		<b>1 895 241</b>	<b>1 809 917</b>
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		<b>2 157 140</b>	<b>2 055 913</b>
<b>Omsättningstillgångar</b>			
<b>Kortfristiga fordringar</b>			
Fordran medlemsavgifter		14 504	12 918
Kundfordringar		1 595	2 373
Skattefordran		11 238	-
Övriga fordringar	12	10 881	7 973
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	13	6 733	9 048
<b>Summa kortfristiga fordringar</b>		<b>44 951</b>	<b>32 312</b>
<b>Kortfristiga placeringar</b>	14	<b>17 455</b>	<b>54 383</b>
<b>Kassa och bank</b>		<b>32 221</b>	<b>29 422</b>
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		<b>94 627</b>	<b>116 117</b>
<b>Summa tillgångar</b>		<b>2 251 767</b>	<b>2 172 030</b>

## Balansräkning

Belopp i tkr	Not	2016-12-31	2015-12-31
<b>Eget kapital</b>			
<b>Ändamålsbestämt kapital</b>			
Konfliktfond		1 073 229	1 044 644
Ändamålsbestämda medel		202 481	92 481
<b>Summa ändamålsbestämt kapital</b>		<b>1 275 710</b>	<b>1 137 125</b>
<b>Övrigt eget kapital</b>			
Balanserat överskott	15	244 973	179 080
Föregående års resultat		-	90 349
Årets resultat		63 563	114 128
<b>Summa övrigt eget kapital</b>		<b>308 536</b>	<b>383 557</b>
<b>Summa eget kapital</b>		<b>1 584 246</b>	<b>1 520 682</b>
<b>Obeskattade reserver</b>			
Periodiseringsfonder	16	178 506	165 326
<b>Avsättningar</b>			
Uppskjuten skatteskuld		20 836	19 679
<b>Långfristiga skulder</b>			
Försäkringsfond		1 099	1 035
Skuld till Visions pensionsstiftelse	17	396 149	392 078
<b>Summa långfristiga skulder</b>		<b>397 248</b>	<b>393 113</b>
<b>Kortfristiga skulder</b>			
Leverantörsskulder		18 166	17 868
Skatteskulder		-	792
Övriga skulder	18	12 262	12 664
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	19	40 503	41 906
<b>Summa kortfristiga skulder</b>		<b>70 931</b>	<b>73 230</b>
<b>SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>	20	<b>2 251 767</b>	<b>2 172 030</b>

# Kassaflödesanalys

Belopp i tkr	2016	2015
<b>Verksamheten</b>		
Resultat från den löpande verksamheten och fastighetsförvaltningen	5 545	30 610
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet		
Av- och nedskrivning av tillgångar	14 655	10 117
Övriga ej kassaflödespåverkande poster	53	-5
	20 253	40 722
Erhållen ränta	19	288
Erhållna utdelningar	36 142	39 465
Erlagd ränta	-39 183	-21 522
Betald inkomstskatt	-36 790	-22 656
<b>Kassaflöde från verksamheten före förändringar av rörelsekapital</b>	<b>-19 559</b>	<b>36 297</b>
<b>Kassaflöde från förändring i rörelsekapital</b>		
Förändring kortfristiga fordringar	4 446	10 278
Förändring kortfristiga placeringar	36 928	39 944
Förändring kortfristiga skulder	-1 508	-2 107
<b>Förändring rörelsekapital</b>	<b>39 866</b>	<b>48 115</b>
<b>Kassaflöde från löpande verksamheten</b>	<b>20 307</b>	<b>84 412</b>
<b>Investeringsverksamheten</b>		
Förvärv imateriella anläggningstillgångar	-17 470	-20 321
Förvärv materiella anläggningstillgångar	-14 992	-20 980
Avyttring materiella anläggningstillgångar	1 850	220
Investering i finansiella tillgångar	-462 359	-508 723
Avyttring finansiella tillgångar	471 327	473 515
<b>Kassaflöde från investeringsverksamheten</b>	<b>-21 644</b>	<b>-76 289</b>
<b>Finansieringsverksamheten</b>		
Förändring långfristiga skulder	4 136	-12 174
<b>Kassaflöde från finansieringsverksamheten</b>	<b>4 136</b>	<b>-12 174</b>
<b>Årets kassaflöde</b>	<b>2 799</b>	<b>-4 051</b>
Likvida medel vid årets början	29 422	33 473
<b>Likvida medel vid årets slut</b>	<b>32 221</b>	<b>29 422</b>



## Eget kapital

### Belopp i tkr

	Konflikt- fond	Ändamåls- best. medel	Balanserat överskott	F.å resultat	Årets resultat
Ingående balans	1 044 644	92 481	179 080	90 349	114 128
Omföring f.å. resultat	28 584	110 000	65 893	-90 349	-114 128
Årets resultat	-	-	-	-	63 563
<b>Utgående balans</b>	<b>1 073 228</b>	<b>202 481</b>	<b>244 973</b>	<b>0</b>	<b>63 563</b>

Förbundsmöte hålls varannat år varför beslut om disposition av årets överskott kommer att tas först på förbundsmötet hösten 2018.

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

<b>Ändamålsbestämda medel för framtida projekt och kostnader</b>	<b>2016-12-31</b>	<b>2015-12-31</b>
Omställningsfond	21 407	21 407
Överskotts-/ budget-/ dispositionsfond	181 074	71 074
<b>Summa</b>	<b>202 481</b>	<b>92 481</b>

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

# 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, 277 (276) avdelningar och 325 (322) klubbar, är egna juridiska personer och den lokala organisationens resultat och ställning är inte inkluderade i årsredovisningen. Avdelningarna och klubbarna har under året haft medlemsintäkter om ca 49,2 (47,6) Mkr vilka har använts till facklig verksamhet. Avdelningarna beräknas, vid årsskiftet, ha ett eget kapital (nettotillgångar) om drygt ett års medlemsintäkter, ca 61 (60) Mkr.

## Koncernredovisning

Något koncernförhållande föreligger ej.

## Intäkter

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

## Medlemsavgifter

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

## Hysesintäkter

Hysesintäkter redovisas linjärt över hyresavtalets löptid.

## Annons- och prenumerationsintäkter

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

## Anläggningstillgångar

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

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

## Finansiella tillgångar och likvida placeringar

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

## Fordringar, skulder och avsättningar

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

## Inkomstskatter

Redovisade inkomstskatter innefattar skatt som ska betalas eller erhållas avseende aktuellt år samt justeringar avseende tidigare års aktuella skatt. 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 2016-12-31 till 568 621 tkr (596 560 tkr) och är fullt ut tryggt i Visions Pensionsstiftelse.

## Bedömningar och uppskattningar

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

## Upplysningar till enskilda poster

### Not 1 Verksamhetens intäkter

#### Medlemsavgifter

Medlemsavgiften till Vision uppgick under året till i genomsnitt 212,10 kr per månad (211,18). Avgiften var 1% av månadslönen, dock högst 222 kr (223 kr). För medlemmar i klubbar och allmänna klubbar är förbundsavgiften 1,16% respektive 1,21%. Den högre avgiften utöver 1%, 0,16% respektive 0,21%, motsvarar medel för verksamhet som lokalavdelningar bekostar själva, men som för klubbar och allmänna klubbar bekostas av Visions regionala center.

Medlemsavgiften för inkomstförsäkring vid arbetslöshet är 16 kr per månad (jan-sep 2015 25 kr per månad, okt-dec

2015 18 kr per månad). Försäkringen avser att kompensera medlemmar med inkomst över a-kassetaket genom en försäkringsersättning motsvarande skillnaden mellan ca 80 procent av inkomsten efter skatt och den erhållna a-kasseersättningen vid arbetslöshet. Medlemsavgiften betalas endast av de medlemmar (ca 78 procent) som har en inkomst över 20 900 kr per månad.

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

Medlemsavgifter	2016	2015
Förbundsavgift 1	313 187	303 864
Förbundsavgift 2 och 3	13 659	13 153
Medlemsavgift Inkomstförsäkring	19 444	27 938
Lokala medlemsavgifter Visions avdelningar och klubbar	49 356	48 190
Retroaktiv korrigering av medlemsfordringar från fg system	-1 028	-
	394 618	393 145
Transfererat till lokala organisationen	-49 356	-48 190
<b>Summa medlemsavgifter</b>	<b>345 262</b>	<b>344 955</b>

#### Framtida avtalade leasingintäkter (hyresintäkter)

Kommersiella kontrakt	Antal kontrakt	Kontraktsvärde
Förfaller till betalning inom ett år	34	14 504
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	29	13 865
<i>Summa lokaler</i>	63	28 369
Bostäder	246	21 862
Garage och P-platser	75	2 682
<i>Summa garage och p-platser</i>	321	24 544
<i>Summa</i>	384	52 913

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	2016	2015
Annonser och prenumeration	1 250	1 578
Sålda tjänster	1 315	2 867
RSO-bidrag	926	1 095
Övriga intäkter	3 981	4 864
<b>Summa</b>	<b>7 472</b>	<b>10 404</b>



**Not 2 Hyresintäkter och kostnader från rörelsefastigheter**

	<b>2016</b>	<b>2015</b>
<b>Hyresintäkter från rörelsefastigheter</b>		
Hyresintäkter från extern uthyrning i förbundshuset	4 431	4 204
Hyresintäkter från fritidsfastigheter	1 129	1 059
<i>Summa intäkter från rörelsefastigheter</i>	<b>5 560</b>	<b>5 263</b>
<b>Kostnader från rörelsefastigheter</b>		
Kostnader för drift och underhåll av förbundshuset	-6 880	-6 945
Kostnader för drift och underhåll av fritidsfastigheter	-1 334	-1 112
<i>Summa kostnader från rörelsefastigheter</i>	<b>-8 214</b>	<b>-8 057</b>

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

**Not 3 Verksamhetens kostnader**

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

<i>Verksamhetens kostnader</i>	<b>2016</b>	<b>2015</b>
<b>Kostnader planeringsområden</b>		
Att ställa frågan	25 408	12 079
Fokus på medlemmars och blivande medlemmars yrkeskarriär	18 573	15 447
Vi anpassar våra arbetssätt i takt med en föränderlig omvärld	6 702	5 599
Hjärtefrågorna	4 175	3 790
Övriga kostnader planeringsområden	1 508	1 468
<i>Summa</i>	<b>56 366</b>	<b>38 383</b>
<b>Resurskostnader</b>		
Personalkostnader	180 157	183 138
Expeditionskostnader	47 101	33 070
Verksamhetssystem, kostnader införande projekt	8 603	5 596
<i>Summa</i>	<b>235 861</b>	<b>221 804</b>
<b>Övriga verksamhetskostnader</b>		
Parlamentarism	15 448	9 141
Avgifter till organisationer och internationell verksamhet	19 286	19 906
Premier inkomstförsäkring	13 447	27 938
Tidningsverksamheten	10 572	10 310
Övriga verksamhetskostnader	3 447	3 303
<i>Summa</i>	<b>62 200</b>	<b>70 598</b>
Kostnader från rörelsefastigheter inkl. avskrivningar	13 661	13 497
Personal- och expeditonskostnader hänförliga till kapital- och fastighetsförvaltningen	3 174	3 690
<b>Summa verksamhetens kostnader</b>	<b>371 262</b>	<b>347 972</b>

**Not 3 Verksamhetens kostnader (forts)**

Arvode och andra ersättningar till revisorer	2016	2015
<i>Ernst &amp; Young AB</i>		
Revisionsuppdraget	995	611
Annan revisionsverksamhet	66	215
Totalt Ernst & Young AB	1 061	826
Förtroendevalda revisorer	27	27

**Operationella leasingavtal**

	2016	2015
Kostnadsförda leasingavgifter avseende operationella leasingavtal	2 418	2 632
Nominella värdet av framtida minimileaseavgifter fördelar sig enligt följande:		
Förfaller till betalning inom ett år	2 157	2 436
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	936	804

Under året har nya leasingavtal avseende behovsbilar ingåtts. Kostnaderna för leasingavgifter avser i huvudsak bilar.

**Not 4 Personalkostnader**

	2016	2015
<b>Medelantal anställda</b>		
Anställda	229	229
Varav män	35%	37%
<b>Visions styrelse</b>		
Styrelse och förbundsordförande	13	13
Varav män	46%	54%
<b>Löner, andra ersättningar och sociala kostnader</b>		
Styrelse och förbundsordförande	2 736	2 723
Övriga anställda	113 530	111 659
<b>Summa</b>	<b>116 266</b>	<b>114 382</b>
Sociala kostnader (varav pensionskostnader)	59 964 (24 237)	62 513 (25 978)

**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 (80 100 kr per år) och till övriga styrelseledamöter 1 basbelopp (44 500 kr per år).

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

I början av 2016 avgick en styrelseledamot och platsen var vakant fram till förbundsmötet hösten 2016.

**Not 5 Balanserade utgifter verksamhetssystem**

	2016-12-31	2015-12-31
<b>Akkumulerat anskaffningsvärde</b>		
Vid årets början	20 321	-
Aktiverat under året	17 470	20 321
<b>Akkumulerat anskaffningsvärde vid årets slut</b>	<b>37 791</b>	<b>20 321</b>
<b>Akkumulerade avskrivningar</b>		
Vid årets början	-	-
Årets avskrivning	-3 987	
<b>Akkumulerade avskrivningar vid årets slut</b>	<b>-3 987</b>	
<b>Bokfört värde</b>	<b>33 804</b>	<b>20 321</b>

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



## Not 6 Byggnader och mark

	2016-12-31	2015-12-31
<i>Akkumulerat anskaffningsvärde</i>		
Vid årets början	276 668	259 734
Aktiverat under året	12 702	17 114
Avyttringar och utrangeringar	-2 124	-180
Akkumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	287 246	276 668
<i>Akkumulerade avskrivningar</i>		
Vid årets början	-56 333	-48 917
Årets avskrivning	-8 045	-7 453
Avyttringar och utrangeringar	221	37
Akkumulerade avskrivningar vid årets slut	-64 157	-56 333
<b>Bokfört värde</b>	<b>223 089</b>	<b>220 335</b>
<b>Varav mark</b>	<b>18 782</b>	<b>18 963</b>

<i>Fastighet</i>	<i>Bokfört restvärde</i>	<i>Anskaffningsvärde</i>	<i>Taxeringsvärde</i>	<i>Marknadsvärde</i>
Sandhamnsplan 1, New York 7	8 367	13 326	79 001	108 000
Wittstocksgatan 17, Tamburmajoren 11	7 486	7 715	52 748	98 400
Jungfrugatan 10, Sjöhästen 5	6 396	7 351	34 965	71 600
Tegeluddsvägen 32, New York 6	9 356	15 313	81 675	109 000
Öregrundsgatan 4, Oporto 2	8 820	15 090	84 511	115 000
Gyllenstiernsgatan, 10 Infanteristen 1	4 131	5 439	73 316	108 000
Grev Turegatan 10, Skvalberget 16	8 109	11 729	76 000	169 000
Malmskillnadsgatan 54, Polacken 30	129 336	159 413	182 000	420 000
Inedalsgatan 4, Vårdtornet 9	27 472	29 735	95 735	133 000
Djurgårdsslätten 86, Spetsbergen 14	7 111	8 510	27 683	34 100
Tärnaby, 4 fritidshus Laxnäs 1:101	476	1 076	1 288	1 717
Gesunda, 6 fritidshus Häradsarvet 212:16	1 838	4 767	1 663	2 217
Öland, 6 fritidshus Hörninge 9:73,74,78,79,84,85	480	3 534	5 099	6 799
Klövsjö, 2 fritidshus Klövsjö 6:328 - 6:329	3 712	4 248	1 734	2 312
<b>Summa</b>	<b>223 089</b>	<b>287 245</b>	<b>797 418</b>	<b>1 379 145</b>

Uppgivet bedömt marknadsvärde har erhållits från extern värderingsfirma vintern 2015. Motsvarande värde för fritidshusen är beräknat utifrån ett antagande att taxeringsvärdet är ca 75 procent av marknadsvärdet. Uppskjuten skatt om 22,0 procent, vid en försäljning av samtliga fastigheter, kan beräknas till ca 242 562 (255 157) tkr. Taxerat värde på marken uppgår till 454 078 (365 029) tkr. Fastigheterna är fullvärdeförsäkrade.

Fastigheten Klövsjö 6:330 har sålts och köparens tillträde skedde den 4 april 2016.

**Not 7 Inventarier**

	2016	2015
<i>Akkumulerat anskaffningsvärde</i>		
Vid årets början	42 704	50 581
Nyanskaffningar	2 289	3 866
Avyttringar	-	-425
Utrangeringar	-288	-11 318
<b>Akkumulerat anskaffningsvärde vid årets slut</b>	<b>44 705</b>	<b>42 704</b>
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	-37 364	-46 288
Årets avskrivning	-2 623	-2 664
Avyttringar	-	276
Utrangeringar	288	11 312
<b>Akkumulerade avskrivningar vid årets slut</b>	<b>-39 699</b>	<b>-37 364</b>
<b>Bokfört värde</b>	<b>5 006</b>	<b>5 340</b>

**Not 8 Värdepappersförvaltning**

	2016	2015
<b>Finansiella intäkter</b>		
Ränteintäkter	1 229	260
Utdelningar	41 989	45 776
	<b>43 218</b>	<b>46 035</b>
<b>Finansiella kostnader</b>		
Förvaltningskostnader	-1 479	-1 457
Ränta Visions pensionsstiftelse	-37 177	-18 687
Övriga räntekostnader	-527	-1 378
Nedskrivningar	-1 440	-
	<b>-40 623</b>	<b>-21 521</b>
<b>Reavinster/reaföruster</b>		
Kapitalvinster värdepapper	102 277	128 040
Kapitalföruster värdepapper	-7 757	-19 162
	<b>94 520</b>	<b>108 878</b>
<b>Summa värdepappersförvaltning</b>	<b>97 115</b>	<b>133 392</b>

**Not 9 Förändring av periodiseringsfond**

	2016	2015
Periodiseringsfond, årets avsättning	-35 000	-44 000
Periodiseringsfond, årets återföring	21 820	26 457
<b>Summa</b>	<b>-13 180</b>	<b>-17 543</b>

**Not 10 Skatt**

Vision är skyldig att betala skatt på näringsverksamhet, kapital- och fastighetsinkomst samt kapitalvinst. Dessutom betalar förbundet fastighetsskatt. Fastighetsskatten ingår i driftskostnaderna för fastigheterna. På avsättning till pensionsstiftelsen och övriga pensionskostnader betalas skatt särskild löneskatt, skatten redovisas som personalkostnad.

	<b>2016</b>	<b>2015</b>
Aktuell skatt för året	24 941	30 822
Skatt hänförlig till tidigare år	-181	28
Uppskjuten skatt för året	1 155	1 592
Uppskjuten skatt hänförlig till tidigare år	2	-111
<b>Redovisad skatt</b>	<b>25 918</b>	<b>32 331</b>
<b>Avstämning av effektiv skattesats</b>		
<i>Redovisat resultat före skatt i skattepliktiga verksamhetsdelar</i>		
Fastighetsförvaltning inkl. internhyra	19 157	17 572
Värdepappersförvaltning	97 264	130 441
Annonsförsäljning och övrig skpl. försäljning	1 046	1 918
Bokslutsdispositioner	-13 180	-17 543
<b>Totalt</b>	<b>104 287</b>	<b>132 388</b>
<i>Skatt på redovisat resultat enligt gällande skattesats (22%)</i>	22 943	29 125
<b>Skatteeffekt av:</b>		
Fastighetsförvaltning - ej avdragsgilla kostnader	3	2
Fastighetsförvaltning - ej skattepliktig utdelning	-6	-6
Fastighetsförvaltning - uttagsbeskattning	1 678	1 682
Värdepappersförvaltning - ej skattepliktiga intäkter	-4	-5
Värdepappersförvaltning - ej skattepliktig utdelning	-215	-215
Värdepappersförvaltning - ej skattepliktig reavinst	0	-18
Värdepappersförvaltning - skatt på schablonintäkt	1 527	1 638
Schablonränta på periodiseringsfonder	171	211
Aktuell skatt hänförlig till tidigare år	-181	28
Uppskjuten skatt hänförlig till tidigare år	2	-111
<b>Redovisad skatt</b>	<b>25 918</b>	<b>32 331</b>



## Not II Andra långfristiga värdepappersinnehav

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

### Risk för värdenedgång

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

### Likviditetsrisk

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

### Kreditrisk

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

## Värdepapper

	2016-12-31		2015-12-31	
	Bokfört värde	Marknadsvärde	Bokfört värde	Marknadsvärde
Aktiefonder	676 996	1 070 233	624 695	966 708
Blandfonder	113 777	144 603	113 706	144 524
Räntefonder	590 936	609 713	609 998	623 756
Aktier	513 533	663 075	461 518	573 060
<b>Summa</b>	<b>1 895 241</b>	<b>2 487 625</b>	<b>1 809 917</b>	<b>2 308 048</b>

Per den 31 december 2016 överstiger marknadsvärdet det bokförda värdet med 592 384 tkr (498 131 tkr). Vid en försäljning av samtliga långfristiga värdepappersinnehav uppkommer en uppskjuten skatt (22%) om 130 324 tkr (109 589 tkr).

Övriga andelar	Andel	Eget kapital	Varav årets resultat	Bokfört värde	Nominellt värde
Bergendal Meetings ekonomisk förening Organisationsnummer 714800-1899 säte i Sollentuna, Stockholms län	16,3%	59 408	6 470	1 545	3 396
Futurion AB Organisationsnummer 556008-4967 med säte i Stockholms kommun, Stockholms län	10,1%	28 992	-10 243	-	5

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

**Not 11 Andra långfristiga värdepappersinnehav (forts)**

	2016	2015
Ingående anskaffningsvärde	1 809 917	1 687 808
Årets inköp	463 571	508 695
Årets avyttring	-376 807	-364 454
Omrubricering till kortfristiga placeringar	-	-22 132
Nedskrivningar	-1 440	-
<i>Utgående anskaffningsvärde</i>	<i>1 895 241</i>	<i>1 809 917</i>
<b>Bokfört värde</b>	<b>1 895 241</b>	<b>1 809 917</b>

**Not 12 Övriga fordringar**

	2016-12-31	2015-12-31
Fordringar studiestiftelser	147	114
Saldo skattekonto	7 606	7 405
Fordran för likvid av sålda värdepapper	3 035	-
Övriga fordringar	93	454
<b>Summa</b>	<b>10 881</b>	<b>7 973</b>

**Not 13 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter**

	2016-12-31	2015-12-31
Förutbetalda kostnader	6 534	5 395
Upplupen intäktsränta	-	430
Övriga upplupna intäkter	199	3 223
<b>Summa</b>	<b>6 733</b>	<b>9 048</b>

**Not 14 Kortfristiga placeringar**

	2016-12-31	2015-12-31
Fordringar Diskretionär förvaltning	17 455	23 414
Övriga kortfristiga placeringar	-	30 969
<b>Summa</b>	<b>17 455</b>	<b>54 383</b>

**Not 15 Förslag till vinstdisposition**

Enligt upprättad årsredovisning uppgår förbundets egna kapital till 1 584 246 tkr varav 1 275 710 tkr avser ändamålsbestämda medel. Årets överskott uppgår till 63 563 tkr.

Årets balanserade medel uppgår till 308 535 890 kr. Enligt förbundsmötets beslut 2014 görs ingen avsättning till konfliktfonden för år 2016.

Styrelsen föreslår förbundsmötet besluta att:

52 410 000 kr	avsätts till överskotts-/budgetfond avseende 2016 års vinstmedel
256 125 890 kr	balanseras i ny räkning
<b>308 535 890 kr</b>	

**Not 16 Obeskattade reserver**

	2016-12-31	2015-12-31
<b>Periodiseringsfonder</b>		
- Avsatt vid taxering 2011	-	21 820
- Avsatt vid taxering 2012	15 142	15 142
- Avsatt vid taxering 2013	19 864	19 864
- Avsatt vid taxering 2014	25 700	25 700
- Avsatt vid taxering 2015	38 800	38 800
- Avsatt vid taxering 2016	44 000	44 000
- Avsatt vid taxering 2017	35 000	-
<b>Summa</b>	<b>178 506</b>	<b>165 326</b>



**Not 17 Skuld till Visions pensionsstiftelse**

	2016-12-31	2015-12-31
Visions Pensionsstiftelse	396 149	392 078
Enligt gällande skuldebrev saknar skulden förfalldatum.		

**Ställda säkerheter för övriga skulder**

	Marknads- värde	Uttagna pantbrev
Fastighetsinteckningar		
Polacken 30	420 000	176 250
Sjöhästen 5	71 600	25 125
New York 7	108 000	39 750
New York 6	109 000	44 250
Oporto 2	115 000	45 000
Vårdtornet 9	133 000	49 500
Tamburmajoren 11	98 400	830
Infanteristen 1	108 000	3 690
Skvalberget 16	169 000	4 900
Spetsbergen 14	34 100	15 000
<b>Summa</b>	<b>1 366 100</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 5 avseende uppgivet marknadsvärde. Samtliga pantbrev har lämnats i pant till Visions Pensionsstiftelse.

**Not 18 Övriga skulder**

	2016-12-31	2015-12-31
Köpta ej likviderade värdepapper	1 114	-
Personalens preliminärskatt	3 223	3 067
Mervärdesskatt	24	1 481
Förskott bank ej erhållna medlemsavgifter	7 200	7 200
Övriga skulder	701	916
<b>Summa</b>	<b>12 262</b>	<b>12 664</b>

**Not 19 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter**

	2016-12-31	2015-12-31
LO/TCO Rättsskydd	1 459	464
Förutbetalda hyresintäkter	5 205	4 842
Semesterlöneskuld	6 351	6 773
Sociala avgifter	5 282	5 314
Särskild löneskatt	9 261	9 327
Övriga upplupna kostnader	12 945	15 186
<b>Summa</b>	<b>40 503</b>	<b>41 906</b>


**Not 20 Eventualförpliktelser**

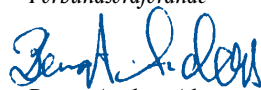
	2016-12-31	2015-12-31
Borgensåtagande för personal	164	350
TCOs borgensring (500 kr/medlem)	63 971	62 611
<b>Summa</b>	<b>64 135</b>	<b>62 961</b>

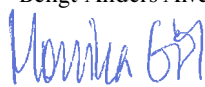
**Not 21 Händelser efter bokslutsdagen**


Inga händelser av väsentlig karaktär har inträffat efter bokslutsdagen.

Stockholm den 27 mars 2017


  
Veronica Magnusson  
Förbundsordförande

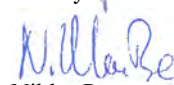
  
Bengt-Anders Alvenes

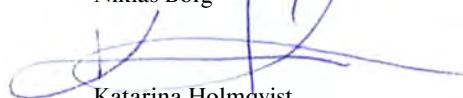
  
Monika Göl

  
Hans-Jörgen Kronqvist

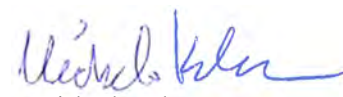
  
Camilla Lööv  
Personalklubbens representant

  
Ove Jansson  
1:e vice förbundsordf.

  
Niklas Borg

  
Katarina Holmqvist

  
Maria Lindeberg

  
Michael Karlsson  
2:e vice förbundsordf.


  
Dalia Eid


  
Lars-Åke Josefsson


  
Anna Nilsson

Vår revisionsberättelse har lämnats den 11 april 2017

Ernst & Young AB

  
Thomas Lönnström  
Auktoriserad revisor

  
Marie Sandström  
Förtroendevald revisor

  
Karl Hultin  
Förtroendevald revisor

## Revisionsberättelse

Till förbundsmötet i Vision, org.nr 802001-8019

### Rapport om årsredovisningen

#### Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för år 2016.

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 2016 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att förbundsmötet fastställer resultat- och balansräkningen.

#### Grund för uttalanden

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

Vi är oberoende i förhållande till förbundet enligt god revisorssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

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

#### Annan information än årsredovisningen

Det är styrelsen som har ansvaret för den andra informationen. Den andra informationen består av verksamhetsberättelse för 2016 men innefattar inte årsredovisningen och vår revisionsberättelse avseende denna.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

#### Styrelsens ansvar

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

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen för bedömningen av förbundets förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift.

#### Den auktoriserade revisorns ansvar

Jag har att utföra revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionsssed i Sverige.

Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om att årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionsssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller fel och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen. Som del av en revision enligt ISA använder jag professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer jag riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för mina uttalanden. Risker för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på fel, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar jag mig en förståelse av den del av förbundets interna kontroll som har betydelse för min revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala mig om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar jag lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar jag en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Jag drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om förbundets förmåga att fortsätta verksamheten. Om jag drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste jag i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Mina slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett förbund inte längre kan fortsätta verksamheten.
- utvärderar jag den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.





Jag måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Jag måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som jag identifierat.

#### *De förtroendevalda revisorernas ansvar*

Vi har att utföra en revision enligt revisionslagen och därmed enligt god revisionssed i Sverige. Vårt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om att årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och om årsredovisningen ger en rättvisande bild av förbundets resultat och ställning.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

#### *Uttalande*

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för år 2016 samt av förslaget till dispositioner beträffande förbundets balanserade medel.

Vi tillstyrker att förbundsmötet disponerar balanserade medel enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

#### *Grund för uttalande*

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige.

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

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

#### *Styrelsens ansvar*

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

#### *Revisorers ansvar*

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

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

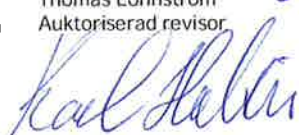
Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder den auktoriserade revisorn professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder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

Stockholm den

11/4 - 2017



Thomas Lönnström  
Auktoriserad revisor



Karl Hultin  
Förtroendevald revisor



Marie Sandström  
Förtroendevald revisor