

# Verksamhets- berättelse och årsredovisning 2012



vision



## Innehåll

Annika Strandhäll om året som gått.....	3
Mål 2012 och Vi bygger Vision.....	6
Förbundsstyrelsen .....	9
2012: Året då Vision fortsatte växa .....	13
Visions första förbundsmöte .....	29
Avtal 2012: Villkor för jobb i världens modernaste välfärd.....	32
Årsredovisning och revisionsberättelse .....	37



# Annika Strandhäll om året som gått

## ”Organisering är nyckeln till vår framgång”

### **Vad är du mest stolt över under året som gått?**

Jag är stolt över att få leda ett förbund som växer för andra året i rad! Jag är också stolt över förbundsmötet som lyckades sammanfatta det tuffa arbetet med 2012-målen, samtidigt som man lade riktningen framåt. Det är en utmaning att kunna njuta av de framgångar som vi har åstadkommit samtidigt som vi vågar se sanningen i vitögat och ha modet att fatta de beslut som krävs för framtiden. Det här lyckades förbundsmötet med, och det känns väldigt bra.

### **Vad är det som gör att vi växer?**

Vi har fått ett nytt fokus i organisationen som handlar om att organisera. Vi har blivit medvetna om att organisering är en kärnuppgift i det fackliga arbetet som aldrig tar slut. Vi syns på arbetsplatserna, lyssnar på medlemmar och potentiella

medlemmar och erbjuder ett attraktivt medlemskap. Genom fler medlemmar blir vi starkare och ökar våra möjligheter att göra så att varje medlem får ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Organisering är en av våra viktigaste uppgifter - det är nyckeln till vår framgång och förmåga att kunna påverka.



### **I september genomfördes Visions första Förbundsmöte i Norrköping. Vad bär du med dig från de dagarna?**

Förbundsmötet var naturligtvis speciellt eftersom det var Visions första. Men också för att vi tillsammans lade en ny plattform i arbetet med att bygga vidare på Vision. Vi tog beslut om att våga prioritera och jobba vidare med fem hjärtefrågor. Hjärtefrågorna är våra fackligt politiska prioriteringar för de kommande åren. De ska tydliggöra och synliggöra vår politik och hjälpa oss att åstadkomma resultat som gör arbetslivet bättre för våra medlemmar.

Vi antog också en tydlig målsättning för hur vi ska kunna växa och fortsätta bli ett modernt fackförbund som ligger i framkant. Alla som kan vara med i Vision ska få frågan. Tillsammans rekryterar vi minst 1000 nya medlemmar varje månad. Målet är att vi ska vara i

majoritet i alla våra yrkesgrupper. Det innebär att yrkesfrågorna står i centrum för vårt arbete och att vi fokuserar på våra medlemmars och blivande medlemmars yrkeskarriär.

### **Du har blivit vald till ledamot i Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (JA-delegationen). Vad hoppas du kunna åstadkomma?**

Av Visions medlemmar är i dag ca 75 % kvinnor.

Jämställdhetsfrågan är helt avgörande för våra medlemmars förutsättningar i arbetslivet framöver. Det jag vill åstadkomma genom mitt uppdrag i JA-delegationen är bättre förutsättningar för kvinnor på svensk arbetsmarknad; när det gäller lön, villkor, livspussel etc. Delegationens uppdrag är brett och handlar om en rad perspektiv som påverkar kvinnors ställning på arbetsmarknaden. Att lägga förslag som kan bidra till att få bort löneskillnaderna mellan mans- och kvinnodominerade yrken, branscher och sektorer är en viktig del av uppdraget. Många utredningar har gjorts och vi vet hur problemen ser ut. Nu hoppas jag att JA-delegationen vågar komma med skarpa förslag som kan åstadkomma en förändring.

### **Vision har på olika sätt deltagit i debatten om kvalitet i välfärden. Varför är det en viktig fråga för medlemmarna?**

Kvalitet i välfärden är en hjärtefråga för Vision. Våra medlemmar planerar, leder och administrerar verksamheterna. De är med andra ord nyckelpersoner för att åstadkomma en god kvalitet i välfärden. Vision jobbar på medlemmarnas uppdrag och vi ska vara en tydlig och synlig röst i debatten om kvalitet i välfärden. Det handlar inte minst om chefers och ledarskapets betydelse för en bra välfärd. Ett bra exempel är Visions undersökning om villkoren för chefer inom social omsorg. Den visar att många chefer har så många underställda att det saknas förutsättningar för ett professionellt ledarskap. Naturligtvis påverkar det kvaliteten i verksamheten och i slutänden resultatet för brukarna.

### **Du har ett stort internationellt engagemang och deltog i PSIs (Public Services International) världskongress i Durban, Sydafrika. På vilket sätt berör PSI:s arbete Visions medlemmar?**

Vision har ett stort engagemang i internationella frågor. Man kan säga att vårt arbete vilar på två ben. Dels bedriver vi ett påverkansarbete genom vårt inflytande i politiskt fackliga samarbetsorgan på EU-nivå och inom globala sammanslutningar som PSI. Dels bedriver vi flera solidaritetsprojekt internationellt där vi bland annat medverkar till att bygga upp fria fackföreningar med rätt att förhandla.

Båda dessa ben är viktiga och gynnar våra medlemmar på olika sätt. Att vara delaktiga och aktiva i det partsgemensamma arbetet på EU-nivå är viktigt eftersom vår arbetsmarknad blir allt mer globaliserad och påverkar vår vardag och vårt arbetsliv. Majoriteten av de beslut som fattas av kommuner och landsting idag påverkas av EU-direktiv. Att Vision bidrar i arbetet med att bygga starka fackföreningar gynnar hela fackföreningsrörelsen och våra möjligheter att påverka globalt.

PSI:s världskongress var viktig då man lade ut den politiska riktningen för de kommande åren, till exempel när det gäller löner, arbetsvillkor, värnandet av fackliga rättigheter.

### **Vilka är de största utmaningarna för Vision under 2013?**

Vi har en avtalsrörelse att ro iland, det känns spännande! Vi har också ett fortsatt arbete framför oss med vår förnyelse. Sist men inte minst ska vi fortsätta att växa. Utmaningen ligger att orka hålla i det arbetet dag efter dag. Det krävs ett hårt arbete för att klara det och inte tappa fokus.

### **Vad är dina förhoppningar för 2013?**

Jag hoppas att vi fortsätter att vara ett förbund som växer. Rekrytering och att företräda och påverka våra medlemmars möjligheter i arbetslivet är de två ben som det fackliga arbetet står på. De båda benen är beroende av varandra. Vi måste vara många för att påverka och vi måste påverka och göra skillnad för att kunna rekrytera.

Jag hoppas också att vi ska bli ännu tydligare kring de för våra medlemmar viktiga yrkes- och karriärfrågorna. Att varje medlem ser nyttan med sitt medlemskap i Vision och att det bidrar till att man får ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

# Mål 2012 och Vi bygger Vision

## Mål 2012

2008 beslutade förbundsmötet om ett omfattande förändringsarbete som skulle genomsyra verksamheten fram till förbundsmötet 2012. Besluten formulerades i ett antal mål:

1. Vi är det självklara valet för akademiker, unga och nyanställda.
2. Vi har nöjda och stolta medlemmar som upplever en god dialog med förtroendevalda.
3. Fler deltar i vårt fackliga arbete och gör det genom nya arbetssätt och arbetsformer.
4. Vi har stolta och glada förtroendevalda som utvecklas och brinner för uppdraget.
5. Vi är synliga på arbetsplatser, universitet och högskolor och i media.
6. Vi är tydliga och modiga, vi berör och ligger steget före.
7. Yrkesfrågorna är mer i fokus i vårt fackliga arbete.

En viktig utgångspunkt för att nå målen är att ta makten över den fackliga tiden.

## **Nio åtgärder för att nå 2012-målen**

1. Alla nyanställda inom vårt organisationsområde ska få erbjudande att gå med! Vi riggar det fackliga arbetet så det blir möjligt.
2. Engagera fler ambassadörer för Vision. Skapa förutsättningar för engagerade medlemmar att jobba med enstaka frågor och otraditionella uppdrag.
3. Återerövra fikaborden - mer tid bland medlemmarna!
4. Ta ansvar för vår generationsväxling. Inriktningen är att 30 procent av ledamöterna i styrelserna ska vara under 35 år från och med 2012.
5. Det ska vara möjligt att förena fackliga uppdrag med en yrkeskarriär. Rekommendationen är att från och med 2012 ska inga nya förtroendevalda ha uppdrag på heltid.
6. Återupprätta vertikaliteten i styrelserna och stärka representativiteten.
7. Nytt namn på förbundet som är relevant också för våra framtida medlemmar och som manifesterar det vi vill vara.
8. Starta en intern samarbetsexplosion där vår gemensamma styrka används för att skapa största nytta för våra medlemmar.
9. Ny facklig politisk position. Det är vad vi säger, vad vi gör och våra resultat som räknas.



## Vi bygger Vision

Förbundsmeetet i september 2012 tog ett viktigt beslut att fortsätta förändringsarbetet som inletts med 2012-målen för att växa och finnas till för medlemmarna. Medlemslöftet är grunden, tillsammans med målet om minst tusen nya medlemmar varje månad. Alla ska få frågan om medlemskap, vi ska vara i majoritet i våra yrkesgrupper och ha ett ökat yrkesfokus, och vi utgår från fem hjärtefrågor.

### **Visions medlemslöfte**

Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.

Vi är ett fackförbund och i fokus för allt står du. Tillsammans ser vi till att du får det du behöver för att uppnå det du vill med ditt arbetsliv. Du får professionell rådgivning och stöd i såväl med- som motgångar. Vi utvecklas i takt med arbetsmarknaden så att du har nytta av oss oavsett hur dina arbetsförhållanden ser ut.

Vi är många och det är bra. När vi är många är det lättare att ta initiativ och påverka så att ditt jobb blir ännu bättre. Du får tillgång till ett stort nätverk av människor som jobbar med samma sak som du. Och som kan bli värdefulla kontakter för dig.

Du når oss på det sätt som bäst passar dig i tid och rum. Vi finns i hela landet. Det gör att det blir lätt för dig att få till ett personligt möte. Det blir också lättare för dig att engagera dig mer om du skulle vilja det, du väljer själv hur.

Vi är inte bara lokala eller nationella, vi är globala – en Fair Union. Vi arbetar med mänskliga rättigheter, rätten att organisera sig och en hållbar miljö. För oss är det oacceptabelt med alla former av diskriminering och intolerans. När du är medlem hos oss är du därför också med och bidrar till en bättre värld.

Men i slutändan handlar ett medlemskap om en sak. Att du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.

### **Alla ska få frågan**

För att göra medlemslöftet möjligt är Visions mål och vår uppgift att alla som kan vara med i Vision ska få frågan. Tillsammans rekryterar vi minst 1000 nya medlemmar varje månad. Målet är att vi ska vara i majoritet i alla våra yrkesgrupper. Vi fokuserar på medlemmars och blivande medlemmars yrkeskarriär och vi anpassar våra arbetssätt i takt med en föränderlig omvärld.

## Hjärtefrågor

Fem hjärtefrågor ligger till grund för Visions arbete. Tanken med hjärtefrågor är att hitta ett nytt sätt att tydliggöra viktiga fackligt-politiska frågor, och att åstadkomma resultat som gör arbetslivet bättre för våra medlemmar. Med hjärtefrågorna som grund ska vi kunna ta fram fakta, driva opinion, intresseförhandla och åstadkomma resultat, på alla nivåer i Vision.

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

# Förbundsstyrelsen

## Vad var den viktigaste förändringen för Vision 2012?



### **Anders Blom**

Några viktiga förändringar var att vi blev ett förbund som växte, det ger styrka och självförtroende.

En viktig förändring, kanske den viktigaste, är också att de som blev våra nya medlemmar är nya medlemmar i Vision och Vision är för dem ett nytt förbund. Det är ett ansvar för oss i ledningen att tänka på när vi formar vår fackliga politik, när vi tar fram nya dokument och så vidare.



### **Sverker Falk-Lissel**

Som student tycker jag att den viktigaste förändringen har varit att styrelsen har adjungerat in två studeranderepresentanter. Det är en tydlig signal om att Vision tar studerandefrågorna på allvar. Men det har också betydelse för hur förbundet jobbar med studerandefrågorna. Våra roller som studeranderepresentanter är nya och både vi och resten av styrelsen provar oss fortfarande fram för att se hur Vision kan få ut så mycket som möjligt av att ha oss med. Det kommer hända spännande saker under

2013 och jag tycker att vi studeranderepresentanter har bidragit med våra perspektiv. Om vi blickar tillbaka till 2012 om några år tror jag att det kommer visa sig mer betydelsefullt än vi kanske trott att ha studeranderepresentanter i förbundsstyrelsen.



### **Maud Gustavsson**

För första gången på många år var vi ett växande förbund och vi bestämde oss för att så skulle det bli även 2013. Tillsammans håller vi i det förändringsarbete som vi etablerat genom att vara ute på arbetsplatserna runt fikaborden. Vi fångar upp synpunkter och idéer i dialogen och utifrån det kan vi synliggöra Visions arbete ytterligare genom att driva fler intresseförhandlingar. Inte bara i ord utan också i handling visar vi att medlemmar och potentiella medlemmar ska få ut så

mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Förbundsmötet fattade modiga beslut som fortsatt driver vår organisation framåt. Många känner till Vision och vårt gemensamma uppdrag är att ställa frågan ”vill du vara med i Vision?” till de som ännu inte valt oss.



### **Monika Göl**

Totalt sett ökade antalet medlemmar för andra året i rad. Vi kunde nu se att det hårda arbetet som lokalavdelningar, klubbar och tjänstemän lagt ner på rekrytering gett resultat. 2012 var ett förbundsmötesår där det togs många bra beslut. Framförallt fastställdes Visions medlemslöfte, mål och uppgift samt hjärtefrågor, men även många motioner bifölls/besvarades.

Det har tagits många steg och beslut under året, alla viktiga inom sitt område. Verksamheten för studerandemedlemmarna är tillbaka i Vision; personliga ombudsmän för fler yrkesgrupper; lagförslag mot mobbing i arbetslivet; fler e-utbildningar.

Ett härligt Vision-år där medlemsnyttan varit i fokus.



### **Katarina Holmqvist**

Helt klart att vi ändrade medlemsflödet i förbundet. Vi fick för första gången på väldigt många år en ökning av antalet medlemmar. Vision är det fackförbund som lyckas med att bryta en negativ trend som har pågått så länge. Oerhört inspirerande och man känner stolthet över alla förtroendevalda ute i vårt avlånga land som gör ett fantastiskt jobb.

Förbundsmötet i Norrköping var också en oerhört viktig förändring för kommande år, där togs väldigt många viktiga och spännande beslut. Vi fick även en stor förändring i förbundsstyrelsen där vi blev många nya invalda. Nu har jag själv kavlat upp ärmarna för att ge järnet mot ett oerhört spännande 2013.



### **Ove Jansson**

Förbundsmötet 2012 fattade många beslut som tar Visions förändring vidare. För mig är besluten kring Vision och yrke ur lite olika utgångspunkter viktiga för vårt arbete framöver. Målet att Vision ska vara en majoritet i alla våra yrkesgrupper sätter också fokus på vår organisationside: styrkan i att vara många yrkesgrupper tillsammans, men som också förutsätter många i varje yrkesgrupp för att ge den gemensamma styrkan! Detta i sig kräver ännu starkare målgruppsfokus

och lyhördhet för att nå olika yrkesgrupper. Yrkesambassadörer och satsning på studenter är två viktiga delar i detta.



### **Malin Johansson**

För mig som student var en god förändring år 2012 att studentverksamheten numera är i Visions egen regi. Det ger oss större möjligheter att förbättra medlemskapet för studenter, vilket vi gjort genom ett tydligare yrkesfokus. Att som student få möjlighet till bland annat föreläsningar och att prova på en arbetsdag med koppling till sin utbildning är fantastiskt. Det ger ett mervärde i medlemskapet och jag hoppas alla studenter tar del av de förmåner som ingår.



### **Michael Karlsson**

Det är alltid svårt att peka ut en enskild förändring som den viktigaste. Vision har under de senaste åren tagit många viktiga steg på förändringsresan. 2012 års viktigaste förändring är nog att vi gemensamt på förbundsmötet satte upp målet om 1000 nya medlemmar till Vision varje månad. Att bli fler är otroligt viktigt, när vi är många så kan vi göra än mer för våra medlemmar. Att fortsätta växa ger en härlig styrka och visar att Vision är att räkna med! För att vara ett relevant fackförbund är det väldigt viktigt att fortsätta öka medlemsantalet. Tillsammans kan vi klara målet!



### **Veronica Karlsson**

Vision är en rörelse och ska ständigt vara i rörelse. Det är de små förändringarna i vardagen som är viktigast; att vi tar initiativ till att förbättra på arbetsplatserna, ställer frågan om medlemskap, får nya medlemmar och vågar testa nytt.



### **Mikael Korán**

Vi valde en ny styrelse som ska lägga grunden för ett Vision i tiden. Ett fackförbund som är modernt, aktivt, progressivt och nyrekryterande. Vi tog viktiga beslut under 2012 för att leva upp till detta. Vårt medlemslöfte med våra hjärtefrågor, fokus på yrkeskarriären och anpassning av vårt arbetssätt var några av de beslut som kommer att följa med i vårt framtida viktiga arbete under 2013 och många år framåt. Vi har sett resultatet av att rekrytera 1000 nya medlemmar varje månad! Det gör oss starka inför framtiden, samtidigt som det stärker vår position som ett framgångsrikt fackförbund.

I hela landet firade vi Visions ettårsdag. Det märks att Vision-are i hela Sverige känner stolthet över Vision.



### **Anna Nilsson**

En av de viktigaste förändringarna under 2012 är att vi ökar antalet medlemmar och fortsätter att organisera fler. En annan viktig händelse är att vi under förbundsmötet 2012 valde att ta fortsatt modiga beslut i rapporten "Vi bygger Vision", och kunde spika medlemslöftet Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.



### **Jenny Nygårds**

För mig var den viktigaste förändringen vi gjorde att flytta fram positionerna. Vi är inte bara ett förbund som växer för andra året i rad, vi gör det i vår nya form. Vision börjar forma sig som det moderna, starka och växande förbund vi vill vara. Att växa i den nya formen och det nya "vi" är stort.



### **Mikael Stillman**

Jag skulle vilja påstå att den viktigaste förändringen 2012 är jobbet som vi gör med rekryteringen av nya medlemmar. Vi har tagit nya kliv framåt i denna fråga och nu är det sådant fokus på rekryteringen så ingen förtroendevald har kunnat undgå detta. Om inte rekryteringen kommer igång kommer vi om bara några år att vara rejält försvagade, så detta är en överlevnadsfråga för Vision och därför den allra viktigaste. Sen ska vi inte glömma bort vårt fantastiska arbete med yrkesfokus på just "ditt" arbete, som vi hela tiden blir bättre på. Vision är helt klart på rätt väg



### **Sven-Erik Trulsson**

2012 var ett händelserikt år och det är svårt att lyfta fram en specifik förändring, men vi hade ett fantastiskt förbundsmöte. Med "open space - diskussioner" som ny arbetsform fick vi in mängder med idéer och bra uppslag. Vi valde en ny förbundsstyrelse med inte mindre än 6 nya ledamöter, vi behandlade ca 120 motioner men framför allt antog vi "Vi bygger Vision". I denna rapport har vi tagit ut riktningen för det fortsatta förändringsarbetet, och vi har bland annat antagit 5 hjärtefrågor som vi ska fokusera på de närmaste åren. Och sist men inte minst har vi enats om en helt lysande idé som ger svar på frågan "varför ska jag vara med i Vision"? Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.

# 2012: Året då Vision fortsatte växa

9612 personer valde att bli medlemmar i Vision under 2012.

Det är 111 fler personer än året innan.

Av de nya medlemmarna var cirka 27 procent under 30 år. 11 procent av nya medlemmarna var chefer.

De vanligaste titlarna bland de nya medlemmarna:

1. Läkarsekreterare/medicinsk sekreterare
2. Behandlingsassistent
3. Administratör
4. Enhetschef
5. Tandsköterska
6. Socialsekreterare
7. IT-tekniker
8. Arbetsledare

I slutet av 2012 hade Vision totalt 158 235 medlemmar, inklusive studenter och pensionärer. Av dessa var 122 077 yrkesverksamma medlemmar. Det är en ökning med 0,2 procent jämfört med fjolåret. Nettoökningen för yrkesverksamma medlemmar var 218 medlemmar.

Under året har Vision haft erbjudandet 3 månaders medlemskap utan kostnad för nya medlemmar. Erbjudande har underlättat rekryteringen för förtroendevalda, övriga medlemmar och anställda. De allra flesta av de nya medlemmarna stannar kvar som medlemmar.

Vision har ett utflöde av medlemmar, som till största delen beror på att medlemmar går i pension. Ungefär 70 procent av utflödet av medlemmar beror på skäl som inte är påverkbara (medlemmar går i pension, byter verksamhetsområde eller avlider).

## Värva kollega-kampanjer

Under året genomfördes vid två tillfällen ”värva-kollega-kampanjer”. Vid dessa tillfällen skickades mejl till medlemmar, som uppmanades att rekrytera sina kollegor till Vision. Som tack fick de och den som de värvade var sitt presentkort på nätbokhandeln Adlibris. Kampanjerna resulterade i 524 nya medlemmar till Vision under året. Fler regioner genomförde egna ”Rekrytera kollega-kampanjer”.

En kampanj som gick till dem som endast är med i a-kassan Vision resulterade i 238 nya medlemmar.

## Alla ska få frågan

Under oktober och november pågick kampanjen Alla ska få frågan. Kampanjen blev en lyckad start på det nya arbetssättet som beslutades på förbundsmötet och Vi bygger Vision.

Kampanjen gick ut på att så många som möjligt som inte var medlemmar skulle få frågan ”Vill du bli medlem i Vision?”. Som uppmuntran ordnades tävlingar mellan regionerna och mellan de enskilda som ställt frågan flest gånger. På vision.se kunde alla i realtid följa hur många medlemmar som fått frågan och hur många som blivit medlemmar. Kampanjen bidrog till det positiva resultatet i årets medlemsinflöde: 6408 personer fick frågan om medlemskap, och Vision fick 2018 nya medlemmar under kampanjperioden.

## Medlemstipset och sms

Allt fler förtroendevalda och anställda tog 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.

Antalet nya medlemmar som använder sms som kanal till anmälan ökade under året. Under 2012 valde 190 personer att anmäla sig som medlemmar via sms.

## Nytt för nyanställda

Som ung och nyanställd finns det många frågor som snurrar i huvudet. Vad gäller på min nya arbetsplats? Vad ska stå i anställningsavtalet? Hur kan jag utveckla min karriär? Därför satsade Vision för att ge unga och nyanställda det de behöver för att få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Med förbättrat erbjudande och material till nyanställda skulle det bli ännu lättare att ställa frågan om medlemskap i Vision.

För att bli extra relevanta för målgruppen unga och nyanställda tog Vision fram material som riktar sig till just dem. På den nya sidan vision.se/nyanstalld presenterades verktyg, tips och inspiration. Till exempel en ABC-bok där alla som är nyanställda får en inblick i rättigheter och möjligheter på jobbet, både som anställd men också som medlem i Vision. Dessutom trycktes en folder som riktar sig till nyanställda, som ett komplement till våra yrkesblad.

En annan ny tjänst var att de som är nyanställda och medlemmar i Vision kan få hjälp med sitt anställningsavtal av Visions rådgivare.

## Regional satsning med rekryteringscoacher

Under året anställdes sju rekryteringscoacher på Visions regionala center. Deras uppgift är att jobba tätt tillsammans med förtroendevalda på arbetsplatserna för att vi ska bli fler. Coacherna leder de regionala rekryteringsteamerna, som består av förtroendevalda och medlemmar. De rekryterar också nya medlemmar via arbetsplatsbesök, tillsammans med förtroendevalda. En tredje uppgift är att följa med Visions ombudsmän och andra anställda när de är ute på ärenden.

Tanken är att rekryteringscoachen står för det mesta runtomkringarbetet, som att planera och följa upp aktiviteter, för att det ska bli lättare för förtroendevalda att hinna med att vara ute och göra arbetsplatsbesök och andra aktiviteter för att rekrytera medlemmar.

- Tillsammans med förtroendevalda går rekryteringscoachen igenom vilken metod som ska användas, till exempel en yrkesfrukost, och ordnar sedan en hel del av förberedelserna. De förtroendevalda är den avgörande länken när det gäller att genomföra aktiviteten. Det är där



som kunskapen finns om villkoren och behoven på arbetsplatserna, säger Sten Magnusson som är biträdande kommunikations- och utvecklingschef.

- Rekryteringscoacherna jobbar bara med rekrytering, inget annat. De kan berätta om hur det ser ut med rekrytering i regionen, hjälpa till med utbildningar och vara med vid styrelsemöten för att ge tips för rekryteringen.

I de regionala rekryteringsteamerna samlas förtroendevalda och medlemmar som tycker att det är extra kul med rekrytering. De samlar på sig bra erfarenheter, ökar sina kunskaper genom bland annat utbildningar, delar med sig av det de vet och är ute och rekryterar medlemmar.

## Visions karriärtjänster

Som medlem i Vision har man tillgång till flera karriärtjänster – karriärcoaching, cv-granskning och intervjuutbildning. Jämfört med tidigare år märktes en minskning på efterfrågan på karriärcoachningen, medan cv-granskningen fortsatte att vara lika efterfrågad som tidigare år. Under hösten genomfördes en annonskampanj om Visions karriärtjänster för att öka uppmärksamheten bland medlemmarna.

## Sjukförsäkring för alla nya medlemmar under 55

Sedan 1 maj 2012 ansluts fler nya medlemmar automatiskt till Visions sjukförsäkring i Förenade liv. Tidigare anslöts endast nya medlemmar som var under 36 år utan hälsodeklaration, men nu är gränsen istället 55 år. Sedan tidigare ansluts alla nya medlemmar till en liv- och olycksfallsförsäkring, oavsett ålder. De tre första månaderna är gratis och därefter kan medlemmen välja att tacka nej till fortsatt försäkringskydd.

## Ny rådgivning om skadligt bruk i arbetslivet

Vision startade under sommaren 2012 ett samarbete med Alna, som innebär att alla Visions förtroendevalda kan få rådgivning när det gäller skadligt bruk och dess konsekvenser i arbetslivet. Alna finns i hela landet och är experter inom området riskbruk, skadligt bruk och beroende i arbetslivet.

- Vi ger stöd för att jobba förebyggande, så att insatser görs redan i ett tidigt skede, säger Tommy Andersson, konsult på Alna. Vi kan hjälpa till med att utforma en bra policy som kan vara ett aktivt verktyg, istället för en skrivbordsprodukt. Föreläsningar och utbildningar jobbar vi mycket med. Hur gör jag som chef, förtroendevald eller kollega om det finns en problematik på arbetsplatsen som kan ha med någon form av skadligt bruk att göra?

Syftet med alla insatser som Alna gör är att personen ska kunna vara kvar på arbetsplatsen, med hjälp av en hållbar plan. Visions avtal med Alna ger alla förtroendevalda möjlighet att ringa eller mejla och få stöd när det gäller frågor kring alkohol, läkemedel, spel eller narkotika på arbetsplatsen.

## Studenter erbjuds vara med på en arbetsdag

För studenter som är nyfikna på arbetslivet erbjuder Vision en möjlighet att under en arbetsdag följa en person inom det framtida yrket. Hur ser en arbetsdag ut och vilka kan

arbetsuppgifterna vara? Studenterna fick möjlighet att på plats ta del av en dag i arbetslivet, och se vad framtiden har att erbjuda. Ett tillfälle att utbyta erfarenheter och lära sig av en person i karriären.

Studenter och yrkesverksamma erbjöds en enkel möjlighet till kontakt genom ett verktyg på vision.se. De yrkesverksamma kunde skriva in sitt yrke, ort och en kort beskrivning av sitt arbete. Därefter kunde studenter leta efter en passande person att vara med en arbetsdag.

### Sommarjobbsexperten stöd för schyssta sommarjobbsvillkor

Vision Direkt erbjöd även i år tjänsten Sommarjobbsexperten och svarade på frågor för alla TCO-förbunds räkning. Sommarjobbsexperten hade öppet från maj till augusti och sommarjobbare kunde ställa frågor via telefon, mejl, [www.facketforandras.nu](http://www.facketforandras.nu) och appen ”Söka jobbguiden”.

- Alla som vill får höra av sig, och vi försöker hjälpa alla på bästa sätt. En del slussas vidare till LO:s hjälptelefon, men inte förrän vi förhört oss om personen i fråga kanske är en framtida medlem. Det finns även arbetsgivare som vill ha hjälp att erbjuda schyssta sommarjobbsvillkor, vilket vi välkomnar, säger Johan Bengtsson på TCO.

### Över 400 bytte kontoret mot löparspåret

Som en del av Visions hälsosatsningar fanns vi i september på plats på Tjemilen i Stockholm för att peppa medlemmar som valt att springa. Utgångspunkten var att är du frisk på jobbet är det lättare att ha kul på jobbet. Att röra på sig och äta bra är bland det bästa du kan göra för att höja prestationen och glädjen i både ditt yrkesliv och privatliv.

De medlemmar som valt att springa Tjemilen en funktionströja att springa i, och Vision fanns på plats med erbjudanden för ett friskare arbetsliv. De som sprang loppet fick också en goodiebag med presenter.

### Nya medlemsförmåner: Bolån och hemlarm

I december träffade TCO och SEB en överenskommelse om ett bolåneerbjudande till de 1,2 miljoner medlemmarna i TCO-förbunden. Erbjudandet bli tillgängligt under våren 2013 för medlemmar i de förbund som då anslutit sig till avtalet.

- Jag är mycket nöjd med att kunna presentera en överenskommelse med SEB som kan ge alla som är med i ett TCO-förbund möjlighet till ett helhetserbjudande med bra villkor för bolån. Det visar att när våra förbund agerar tillsammans, så kan vi uppnå fördelar för varje enskild medlem. TCO jobbar varje dag med att stärka medlemsnytta, och det här är ett led i det arbetet, sa Eva Nordmark ordförande i TCO i samband med att avtalet var klart.

En annan ny medlemsförmån erbjöds Vision medlemmar i form av rabatt på trygghetslösning med hemlarm via Securitas Direct. I erbjudandet ingår kamera och trådlös uppkoppling till en dygnetruntbemannad larmcentral.

## Rookieläger för Vision-ambassadörer

För tredje året i rad arrangerade Visions center i Sundsvall tillsammans med Borlängeavdelningen ett uppskattat rookieläger för unga som ville vara ambassadörer för Vision på sommarens festivaler.

Tidigare år har det endast handlat om Vision-ambassadörer till musikfestivalen Peace & Love i Borlänge, men i år fanns rookie-deltagarna även på plats under Way out west i Göteborg och Stockholm Pride.

- Syftet är att få fler unga engagerade i det fackliga arbetet. Det går ut på att deltagarna får en grundlig facklig information. Vad gör facket? Syftet med kollektivavtal? Och om Vision såklart, berättar Sofia Ferngren Zakariasson som är styrelseledamot i Borlängeavdelningen och jobbar med Visions arrangemang på Peace & Love.

Rookielägret var under två dagar i maj, och lockade 16 deltagare. Det har visat sig vara ett bra sätt att fånga upp unga, engagerade medlemmar. De flesta av deltagarna har inte varit fackligt engagerade tidigare.

- Att vara med på festivaler som Peace & Love handlar om att möta människor på nya arenor, det behöver inte vara i styrelserummet. Det är verkligen ett bra koncept! Det ger ringar på vattnet. Vi har i Borlängeavdelningen fått fler fackligt engagerade efter rookielägret, säger Sofia.

## Populära skolmaterial om arbetsmarknaden

Arbetslivet, Arbetsmiljö, Loppet, Att anställa eller anställas och Beslutsfattarna. Det är fem av de skolmaterial som Arena Skolinformation har tagit fram sedan 2010, och som beställts i tiotusentals exemplar av lärare på gymnasieskolor. Vision är ett av förbunden som står bakom det femåriga projektet för att ta fram skolmaterial.

- Tanken är att alla material ska gå att använda i undervisningen, och att de ska beställas direkt av lärarna. Det ska inte vara reklam för facket, utan arbetsmarknaden ska beskrivas så neutralt som möjligt, berättar Johanna Lindell, chef för Arena Skolinformation.

Arbetslivsfrågor får allt mindre utrymme i svenska läroböcker, enligt flera undersökningar. Att samla förbund från både TCO-, LO- och Sacoförbund i ett gemensamt projekt för att ge en kompletterande bild av arbetsmarknaden är något nytt.

Det första materialet blev färdigt till höstterminsstarten 2010, och heter Arbetslivet. Om arbetsmarknaden i Sverige och världen. Två år efter lanseringen hade det beställts i 110 000 exemplar

- Vi fyllde en lucka, och lyckades med ambitionen att göra ett material som var så användbart som möjligt, säger Johanna Lindell.

Material nummer två, Arbetsmiljö. Så funkar det, lanserades i augusti 2011 hade under ett år skickats ut i 50 000 exemplar. Nyast är tre material som har ett rollspelsliknande upplägg, och som ännu mer än de två första bygger på samtal och egna ställningstaganden.

## Medlemsblogg på vision.se

I början av september lanserades medlemsbloggen på vision.se. Medlemmar och förtroendevalda fick då möjlighet att blogga om bland annat ledarskap, yrkesvillkor och arbetsliv.

- Till en början handplockades personerna som bloggar, för att starta upp den nya funktionen. Därefter uppmanades alla intresserade att starta sin egen blogg på vision.se.

Medlemsbloggarna syns tillsammans med Vision-bloggen på startsidan på vision.se. Dessutom kopplades de yrkesinriktade bloggarna till respektive yrkessida på vision.se.

Under 2012 anmälde sig 16 medlemmar att blogga på Visions medlemsblogg.

## Utbildningar

I Vision genomförs varje år ett stort antal utbildningstillfällen för medlemmar och förtroendevalda. Avdelningar och klubbar samarbetar där detta är möjligt. Ett sådant exempel är att flera avdelningar och klubbar i syd genomförde utbildningar tillsammans för Vision-ombud och skyddsombud.

Utbildningsgruppen är den resurs som utvecklar och kvalitetssäkrar de utbildningar som erbjuds när en förtroendevald är ny i sitt uppdrag. Årligen genomförs drygt 100 utbildningstillfällen med deltagare från hela Sverige. Här är en del av utbudet

- Utbildningen Mitt jobb & Min Karriär
- Utbildningen Chefens vardag
- Utbildning för Vision- ombud
- Skyddsombudsutbildning
- Ordförandeutbildning
- Utbildningar i Vision och arbetsrätten
- Utbildningen Ideologi & Ledarskap

Utbildningen Ledare i Vision har nu genomförts årligen sedan 2005 med sammanlagt 159 deltagare. Alla utom en person har eller har haft ett förtroendeuppdrag efter utbildningen. 70 av deltagarna har tackat ja till ett styrelseuppdrag och 30 procent har valts till ordförande.

### **E-utbildningar**

Vision har flera e-utbildningar för den som oberoende av tid och plats vill genomföra en utbildning, repetera eller få inspiration till ett möte. Dessa är tillgängliga för alla medlemmar.

Under 2012 lanserade Vision e-utbildningen Schyst arbetsmiljö. Utbildningens målgrupp är skyddsombud och ger koll på vad som ingår i uppdraget och hur skyddsombudet tillsammans med chefen och kollegorna kan jobba för en bra arbetsmiljö.

En e-utbildning för kassörer togs också fram under året. Den ger dig kunskap om kassörens roll. Även de som är revisorer får genom utbildningen kunskap om sitt uppdrag.

Under 2012 var det 3318 personer som startade någon e-utbildning och av dem var det 1769 som gick klart dem.

## Två studenter i förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen fick våren 2012 ett tillskott av två adjungerade studentrepresentanter. Att inkludera studenter i förbundsstyrelsen är ett sätt att ytterligare stärka Visions arbete mot målgrupperna unga och akademiker. De deltar på alla styrelsemöten, och andra uppdrag som kommer med förbundsstyrelsens arbete. Som adjungerade får studenterna delta i diskussionerna, tycka till och ge sin åsikt, men inte rösta.

Malin Johansson läser personal- och arbetslivsprogrammet vid Linnéuniversitetet och var en av studentrepresentanterna i förbundsstyrelsen:

- En viktig fråga är varför unga inte ansluter sig till facket i lika stor utsträckning, och varför facket ofta har en dålig stämpel. Jag tror att bästa sättet att motverka det är att jobba mycket lokalt, att vara ute och träffa unga och studenter och prata mer om vad facket gör och varför det är viktigt att vara medlem.

Den andra studentrepresentanten heter Sverker Falk-Lissel och läser juridik vid Stockholms Universitet:

- Jag hoppas på att vi kan hjälpa till att få fler studenter och unga intresserade av Vision, men kanske framförallt av facket i allmänhet. Få fler unga att förstå varför facket är viktigt fortfarande och se relevansen i det facket arbetar med. Och få fler att bli medlemmar såklart! Jag skulle vilja vara med och utveckla hur man kommunicerar med studenter, hur man visar vad för relevans facket kan ha för studenter. Kombinationen av politik och kommunikation är det jag gillar bäst.

## Designmallar håller profilen

Visions designmallar har funnits i flera år för att förtroendevalda och anställda i Vision enkelt ska kunna producera material och inbjudningar. I mallarna finns typsnitt, färger och layout som följer Visions grafiska profil. Med hjälp av designmallarna kan man skapa affischer, inbjudningar, nyhetsbrev och personliga brev.

Under sommaren 2012 gjordes en stor uppdatering av designmallarna utifrån önskemål från förtroendevalda som använder mallarna. Bland nyheterna fanns fler möjligheter och som gav en större flexibilitet, bland annat att lägga in egna bilder.

## Studentverksamheten åter i Visions regi

Tria – samarbetet mellan Unionen, St och Vision – avslutades våren 2012. Bakgrund till avslutet var förbundsarbetsbeslutet hösten 2011 av Unionen att avbryta samarbetet. St, Unionen och Vision startade därmed egen studentverksamhet från den 1 april. Tria-medlemmarna stannar kvar som medlemmar i de tre förbunden

### **Medlemskapet i Vision**

Medlemmarna erbjuds sedan 1 april ett medlemskap i Vision för 100 kronor för hela studietiden. I medlemskapet ingår förmåner som:

- Karriärcoachning samt CV-granskning och intervjuutbildning
- Prova på en arbetsdag (möjlighet att följa med yrkesverksamma en arbetsdag)
- Studentförsäkring 2 månader gratis, Folksam, möjlighet att förlänga till rabatterat pris.
- Facklig rådgivning kring lön, villkor och avtal
- Lönestatistik
- Stipendier för studier i Sverige och internationellt (upp till 10 000 kronor)
- Kraftig rabatt för första året som yrkesverksam. Avgiften är endast 100 kronor för hela året.

### **Kommunikation**

Nyhetsbrev har gått ut till studentmedlemmarna var fjärde vecka uppdelade på olika målgrupper. En plan togs fram för att kommunicera med befintliga medlemmar med syfte att bygga lojalitet för medlemskapet när studenten börjar arbeta.

För att värva nya studentmedlemmar skickades direktmarknadsföreläsning till miljö- och hälsoskyddsvetare och socionomer under våren, och till YH-utbildningar under hösten. Budskapet var: ”Maxa ditt framtida arbetsliv redan under studietiden”. ”Från inspark till drömjobbet”. ”Vi älskar ditt studentliv”

Studentinformatörer, som arbetar för Vision vid sidan om studierna har anställts på 12 universitet och högskolor.

En webbkampanj genomfördes med banners på Facebook med tema ditt cv, följ med på en arbetsdag och stipendier.

En lyckad kampanj med tema Fair Union och budskap om att bidra till en bättre värld blev oväntat lyckad med 120 nya studentmedlemmar.

Den 31 december 2012 hade Vision 20 823 studentmedlemmar.

## Löner i fokus på internationella kvinnodagen

Veckan kring 8 mars, internationella kvinnodagen, ordnade Vision ett antal olika aktiviteter själva eller i samarbete med andra. Det handlade om jämställda löner, värderingar och antidiskriminering.

Annika Strandhäll, förbundsordförande i Vision, deltog i seminariet och manifestationen Lön hela dagen, som anordnades av 15:51-rörelsen i Kulturhuset i Stockholm. 18 företrädare för olika fackförbund, kvinnoorganisationer och partipolitiska kvinnoförbund fanns med i panelen, för att diskutera löneskillnaderna mellan kvinnor och män och strategier för förändring. 15:51-rörelsens debattartikel publicerades på SvD:s Brännpunkt och uppmärksammades i flera olika medier.

I Malmö, Stockholm, Göteborg, Örebro, Växjö, Nyköping, Visby, Kalmar, Linköping, Jönköping och på flera andra platser ordnade Vision aktiviteter.

- Allt fokus på jämställdhet den 8 mars är bra men det krävs mycket mer för att vi ska ta steg framåt. Så låt debatten om hur vi når jämställda löner fortsätta - vid fikaborden på arbetsplatsen, i sociala medier, hemma vid köksbordet - den nionde mars, den tionde, elfte, tolfte och trettonde..., sa Annika Strandhäll på vision.se den 8 mars.

## Välfärd och schyst arbetsliv i Almedalen

Politikerveckan i Almedalen i juli är en mötesplats för politiska partier, intresseorganisationer, journalister och beslutsfattare av olika slag. Vision fanns på plats för att driva medlemmarnas intressen och få upp välfärdsfrågorna på dagordningen.

I år fokuserade Vision på kvalitet i välfärden, genom två välbesökta seminarier och ett mingel samt medverkan i andra organisationers arrangemang. Nytt för i år var TCO-parken, där olika TCO-förbund kunde samlas, hålla seminarier och ta emot besökare.

Vision arrangerade två egna seminarier, det ena med fokus på ledarskapets betydelse för kvaliteten i äldreomsorgen, och på det andra diskuterades employer branding i praktiken.

Som tidigare år samarbetade Vision med Fairtrade Sverige och arrangerade ett schyst mingel med över 450 besökare. Temat för kvällen var erfarenhetsswap – deltagarna uppmuntrades att byta erfarenheter och kompetenser med varandra! Två samtalspaneler ledda av Annika Strandhäll, Visions ordförande, och Helena Markstedt, generalsekreterare Fairtrade, resonerade och bytte erfarenheter kring schystare arbetsliv och hållbar konsumtion. Googles kommunikationschef i Norden Emma Stjernlöf, SKL:s VD Håkan Sörman och LO:s f.d. ordförande Wanja Lundby Wedin blev utfrågade och frågade ut varandra i ett avslappnat samtal.

## Visions festivalsommar

Vision deltog på sommarens stora festivaler Peace and Love i Borlänge och Way Out West i Göteborg. Festivalerna ger tillfälle att träffa unga människor och berätta om vad Vision kan erbjuda.

- Vision var på Peace & Love för femte året i rad. Det roligaste är att träffa alla dessa unga människor. Det finns ett mycket stort intresse för fackliga frågor och vi värvade en hel del nya medlemmar främst de som går eller ska börja på högskola/universitet, sa Lasse Svensson, ordförande i Borlängeavdelningen.

Även under Way out west i Göteborg var intresset för Vision stort.

- Publiken på Way Out West är blandad. Många är yrkesverksamma och vi värvar en hel del medlemmar. De yngre vill diskutera bland annat arbetsmiljö, kollektivavtal och varför man ska vara med. Det behövs för kunskapen om facket är låg, då känns det suveränt att vara där, sa Jenny Johansson från Göteborgsavdelningen.

## Visionbloggen

Under våren fick Vision en egen blogg om arbetslivet. Den handlar om vad Vision tycker i frågor som rör Visions medlemmar, och om våra olika sätt att jobba för ett bättre arbetsliv. Bloggen är indelad i olika kategorier - arbetsmiljö, avtal, Fair Union, förbundsstyrelsen och Vision i världen.

Speciellt många besökare fick bloggen under avtalsrörelsen då förhandlarna bloggade.

## Vision syntes på mässorna

Under året har Vision varit med på ett flertal mässor där våra målgrupper finns, för att möta medlemmar, potentiella medlemmar och beslutsfattare.

- **Upphandlingsdagarna**, 1-2 februari, Nacka Strand  
För chefer, upphandlare, ekonomer, inköpare. Visions deltog med temat schyst offentlig upphandling
- **Offentlig chef**, 10-11 maj, Stockholm  
För chefer i offentlig tjänst.
- **Kommek**, 22-23 augusti, Malmö  
Mässa för alla som jobbar med ekonomi i kommuner, landsting och regioner.
- **Bok & Bibliotek**, 27-30 september, Göteborg  
Visions tema var Fair Union med målgruppen yngre och studerande
- **Socialchefsdagarna**, 26-28 september, Stockholm  
Nationell konferens för socialchefer m fl i kommunerna
- **E-förvaltningsdagarna**, 10-11 oktober, Nacka  
Mässa för de som berörs av IT-baserade smarta tjänster och arbetssätt i offentlig förvaltning.
- **Äldreomsorgsdagarna**, 17-18 oktober, Stockholm  
Mässa för olika yrkeskategorier inom äldreomsorgen
- **Drogfokus**, 24-25 oktober, Norrköping  
Nationell konferens om alkohol, narkotika, doping och tobak för aktörer inom det svenska drogförebyggande och folkhälsofrämjande arbetet.
- **Swedental**, 15-17 november, Göteborg  
Stor mässa för tandvårdspersonal.
- **Fastighetsdagarna**, 21-22 november, Nacka Strand.  
Nationell konferens för fastighetsförvaltare, tekniska chefer, fastighetschefer, upphandlare, etc



## Undersökningar och rapporter

Under året publicerade Vision ett flertal rapporter utifrån undersökningar som genomförts:

### **Orimliga löneskillnader**

Vad tycker allmänheten om löneskillnaderna mellan mansdominerade och kvinnodominerade branscher och yrken? En stor majoritet tycker faktiskt inte det är okej.

### **Slut på rean i kommuner och landsting**

En ekonom i en kvinnodominerad bransch eller sektor förlorar 6,4 miljoner kronor under ett arbetsliv när det gäller lön och avsatta pensionspengar, jämfört med en ekonom i en mansdominerad bransch eller sektor. Även för personalchefer och IT-tekniker är skillnaderna i livslön stora mellan anställda i kvinnodominerade respektive mansdominerade yrken, branscher och sektorer. Det visar uträkningar som Vision gjort och presenterade i rapporten.

### **Ensam är inte stark - en undersökning om behandlingsassistenternas utsatthet**

Visions medlemmar utför ett viktigt arbete som bidrar till att skapa ett bättre liv för många människor. Men för att de ska kunna göra ett bra jobb krävs schysta arbetsvillkor. Rapporten vittnar om ovärdiga arbetsvillkor och en dålig arbetsmiljö. Arbetet innebär inte sällan hotfulla situationer och riskfyllt ensamarbete - ofta nattetid. Självklart påverkar det kvaliteten i verksamheten.

### **Välfärdssektorn behöver de bästa ekonomerna**

Visions undersökning visar att kommunerna har svårt att nyrekrytera ekonomer. Kommunernas ekonomichefer har svarat på frågor om kommunerna kan erbjuda konkurrenskraftiga villkor. Nio av tio bedömer att man kan erbjuda intressanta arbetsuppgifter. Ändå tror fler än hälften av cheferna att det blir svårt att rekrytera ekonomer med rätt kompetens de närmaste tre åren.

### **Personalchefsbarometern 2012**

Åtta av tio personalchefer i kommuner och stadsdelar uppger att det kommer att bli svårt att rekrytera medarbetare inom tekniskt arbete de närmaste åren. Det visar Visions rapport.

### **Socialchefsrapport 2012: Idag och imorgon**

Sveriges socialchefer är eniga om att stora utmaningar väntar socialtjänsten de närmaste åren. Samtidigt anser nio av tio socialchefer att de inte har tillräckliga förutsättningar för att ta sig an utmaningarna. Det här visar Visions landsomfattande undersökning.

## Vision föreslog ny lag mot mobbning

Alla har rätt att bli behandlade på ett icke-kränkande sätt på jobbet. Det är utgångspunkten för det förslag till en helt ny lag mot mobbning och trakasserier i arbetslivet, som Vision presenterade under 2012.

Vision vill att det ska finnas en lag mot mobbning på arbetsplatsen. Som det ser ut nu får de som blir mobbade på jobbet inte tillräcklig hjälp av Arbetsmiljölagen och Diskrimineringslagen. Skadestånd enligt diskrimineringslagen utdöms bara vid trakasserier på grund av kön, religion, sexuell läggning, funktionshinder, ålder eller etisk tillhörighet.

Med lagförslaget ville Vision uppmärksamma den lucka i lagstiftningen som gör att anställda kan frysas ut, systematiskt mobbas av kollegor, chef eller underställd personal, utan att någon ställs till svars.

Behovet av lagstiftning har Vision påtalat i flera år, men det var under 2012 som ett konkret förslag till lag presenterades och det fick uppmärksamhet från flera håll. Bland annat skrev Josefin Brink, riksdagsman för Vänsterpartiet, en motion med utgångspunkt från Visions lagförslag.

## Bara schysta varor i Visions profilbutik

I Visions nya profilbutik, som lanserades i samband med nya namnet, är alla profilprylar fair. Det innebär att de antingen är Fairtrade-märkta, närproducerade, biologiskt nedbrytbara, tillverkade i återvunnet material, eller sparar energi.

Wackes, som är det företag Vision valt att samarbeta med när det gäller profilprodukter, arbetar med "ansvarsfulla affärer" vilket innebär att de endast samarbetar med godkända leverantörer som garanterar etik, miljö och arbetsförhållanden enligt Wackes AB "code of conduct". Alla underleverantörer bedöms innan de blir godkända, detta för att förhindra förekomsten av t ex barnarbete.

- Jämfört med en del andra leverantörer är våra profilprylar dyrare att köpa. Men att ta ansvar för vad vi köper och hur det är tillverkat är viktigt för oss som är en Fair Union, sade kommunikationschef Karin Ottosson.

## Över 11 000 fikade schyst under Fairtrade Challenge

Årets Fairtrade Challenge-fika blev den största någonsin med 615 000 deltagare från hela landet. Tusentals fikapausar anordnades ute på stan, i butiker och på kaféer, på arbetsplatser, skolor, organisationer och hemma hos enskilda personer. Fairtrade Challenge gick av stapeln 18 oktober för fjärde året i rad och på fyra år har antalet fikadeltagare i Fairtrade Challenge gått från 130 000 till över 600 000 deltagare.

Vision deltog med över 11 000 deltagare på 86 olika platser, vilket gav ett naturligt tillfälle att prata om Vision som en Fair Union.

## Spelet Fair Place vann silver

Vision vann i mars silver i kategorin "Bästa simulering, spel och virtuella värld" med nya spelet Fair Place, i tävlingen Swedish Learning Awards. Rekordmånga bidrag kämpade om att stå högst på prispallen. Under kvällen delades priser ut i åtta kategorier, för branschens bästa resultat inom lärande.

Fair Place är ett spel med en liten stad och dess arbetsplatser. Spelaren får möta arbetskompisar där vissa skulle vilja ha ett roligare arbetsliv. Uppgiften är att fixa schysta arbetsplatser för alla som jobbar där – att göra staden till en Fair Place.

## Fair Fashion i Stockholm

I slutet på januari anordnade Vision en klädbyttarkväll – Fair Fashion. Intresserade kom, lämnade in kläder de inte ville ha längre och fick med sig något nytt därifrån. De kläder som ingen ville ha skänktes till Stadsmissionen.

På en klädbyttarkväll lämnar alla som vill in kläder som de inte vill ha, som inte längre passar eller som man bara vill ge vidare. Sedan tar de med sig motsvarande mängd kläder hem igen av det som andra har lämnat in. Till Visions första Fair Fashion i Stockholm kom ett trettiotal klädbyttare. Kvällen blev ett kul tillfälle att träffas och alla gick därifrån med nya klädfynd. Vision bjöd på schyst fika och hade också en tävling där man kunde vinna Fairtrade-märkta sneakers.

## Kan alla vara öppna på jobbet?

Under året syntes Vision på ett antal olika aktiviteter där HBTQ-frågor uppmärksammades, både på festivaler, seminarier och annat. Fokus var Kan du vara öppen på jobbet? Alla arrangemang ordnades som samarbeten mellan flera avdelningar och klubbar, med stöd från Visions kansliorganisation.

- Vi vill att det bedrivs ett arbete på arbetsplatserna så att alla känner sig inkluderade i gemenskapen, och så att alla får lika möjligheter till utveckling på jobbet. Om du är HBTQ-person eller ej ska inte spela någon roll för din lön, din utveckling och hur du blir bemött, sade Andreas Brömster i Visions utbildningsgrupp.

I samband med aktiviteterna togs också en ny folder fram: Öppenheten på jobbet. Hur kan vi få en öppnare kultur på arbetsplatsen, så att alla vågar prata om sin vardag oavsett om man är hetero-, bi- eller homosexuell? Vad kan fackliga ombud göra, och vad kan arbetsgivaren göra? Om det handlade foldern, som också innehöll checklistor och tips.

## **För ett öppnare arbetsliv på Stockholm Pride**

På Stockholm Pride 2012 fanns Vision på plats bland TCO-förbunden för att tillsammans ta ställning för ett öppnare arbetsliv. TCO var i år stolt huvudsponsor.

Den stora skillnaden mot tidigare års deltagande var att Vision nu arbetade tillsammans med flera andra TCO-förbund i Pride Park. Där erbjöd vi facklig rådgivning från Vision Direkt, tävlade ut presentkort i Cashboxen från Facket Förändras och pratade med besökare om fördelarna med ett fackligt medlemskap.

Marcus Gustavsson, ordförande i Vision Göteborg, deltog i seminariet ”Facket & HBTQ”, som trots stor konkurrens inte lämnade många lediga stolar. Här diskuterades hur vi som facklig organisation kan använda oss av vår makt för att påverka arbetsgivarna till en öppnare arbetsplats, t.ex. genom tydligare kollektivavtal där arbetsgivarna förbinder sig till aktiva åtgärder mot diskriminering.

## MR-priset 2012

Visions pris för mänskliga rättigheter går till den arbetsgivare som uppmuntrar mångfald, som jobbar för mänskliga rättigheter och mot diskriminering.

Visions MR-pris 2012 tilldelades Arbetsgivarenheten i Nynäshamns kommun med motiveringen: ”För sitt systematiska arbete med likabehandlingsfrågor. Likabehandling har blivit en naturlig del i alla förvaltningars samverkansarbete i kommunen. Dessutom arrangeras mer storskaliga arrangemang för att ytterligare stödja, inspirera, motivera och understryka frågans dignitet. Helhetsintrycket blir att Nynäshamn framstår som en kommun i framkant inom likabehandlingsområdet.”

## Fokus på världens socialarbetare

Världskonferensen i socialt arbete och socialpolitik genomfördes i Stockholm 8-12 juli. Temat var Action and Impact, och Vision var en av arrangörerna. På världskonferensen samlades socialarbetare, forskare och politiker från hela världen på Älvsjömassan i Stockholm. På plats fanns 2500 deltagare från 106 länder för att gemensamt utbyta erfarenheter, skapa kontakter och tillsammans lyfta det sociala arbetet.

Visions eget seminarium, Speak Out - Make a difference, drog fulla hus med Gudrun Schyman, frilansfeminist och tidigare socialarbetare, Daniel Falk, förbundsjurist Vision, och Yvonne Ahlström, socialpolitiskt ansvarig Vision. Schyman pratade om nyttan av att socialarbetare rapporterar om hur välfärdssystemet verkligen fungerar, och vad som händer när de inte gör det.

Den 10 juli genomfördes också Student Edition på Socialhögskolan i Stockholm. Dragplåstret Malcolm Payne, England, talade om att ha ett humanistiskt förhållningssätt i det sociala arbetet och möjligheten att faktiskt kunna ha det. Vision var på plats med en monter, och det blev många samtal med socionomstudenter om framtidens arbetsliv.

## Seminarie serier för olika yrken

Under våren erbjöds flera nationella seminarier serier som är riktade till olika yrkesgrupper.

### **Ekonomer, ingenjörer/tekniker**

En seminarier serie handlade om karriär under rubriken *Ditt personliga varumärke*, och erbjöds för ekonomer, ingenjörer och tekniker. Vad är du riktigt bra på? Vad skiljer dig från dina kolleger? Jörgen Kihlgren från Verto AB tipsade om hur du identifierar, vårdar och utvecklar ditt personliga varumärke. Seminarierna arrangerades i alla sju regioner och blev välbesökta.

Under april ordnade Vision seminarier på sju orter i hela landet med Elaine Eksvärd, en av Sveriges mest anlitade retorikkonsulter och föreläsare. Seminarier serien *Snacka snyggt* riktade sig särskilt till ekonomer, ingenjörer/tekniker, personalvetare och personer inom socialt arbete, och fick väldigt god respons. Över 800 personer i hela landet anmälde sig.

- Det är ett nytt grepp Vision tar att anlita en välkänd talare som föreläser i alla sju regioner, exklusivt för medlemmar. Vi jobbade väldigt mycket med extern kommunikation och marknadsföring för att attrahera potentiella medlemmar. Det var annonsering i yrkestidningar, affischering på arbetsplatser och högskolor samt en kampanj på många externa webbplatser. Syftet var att våra potentiella medlemmar skulle tycka att Elaines seminarium var så pass attraktivt att man valde att bli medlem för att få gå på seminariet.

Och det gav resultat, vi fick in många medlemmar i stort sett alla regioner, säger Marianne Wiström, ansvarig projektledare på Visions kommunikationsavdelning.

### **Personalvetare**

I slutet av året erbjöds en seminariereserie för personalvetare och chefer med HR-experten Magnus Dalsvall. Seminariet HR 3.0 om HR-arbetet i framtiden satte fingret på utmaningar i dagens organisationer och vände sig till alla med intresse för organisation, ledarskap, utveckling och trender inom HR. Seminariet annonserades brett via banners och riktade nyhetsbrev till målgruppen även till dem som inte är medlemmar. Det var kostnadsfritt och öppet för alla, vilket resulterade i ett oerhört stort intresse och fullsatta seminarier. Tanken var att attrahera nya inom målgruppen och rekrytera dem till Vision.

### **Chefer**

Under två intensiva dagar i maj möttes chefer från hela landet på eventet Offentlig Chef i Münchenbryggeriet i Stockholm. Deltagarna var chefer i offentligt styrd verksamhet. Organisationer, myndigheter, politiker och företag med koppling till offentlig sektor var också på plats.

Fokus under dagarna var förändringsprocesser och kommunikation, både internt och externt. Stor vikt lades också på konkreta verktyg och koncept att ta med sig till sin arbetsplats. Föreläsningarna handlade bland annat om sociala medier (den bloggande kommunchefen och den twittrande polisen), Jan Carlzon (fd SAS-chef) talade om strategiskt ledarskap, Rädde Barnens generalsekreterare Elisabeth Dahlin berättade om deras förändringsresa. På konferensen fick Eva Ahlberg pris som årets offentliga chef. Eva är stadsdelschef på Rosengårds stadsdelsförvaltning i Malmö.

Ledarskapsdagarna i Tylösand arrangerades traditionellt i maj för chefer och medlemmar i Vision, Unionen och ST. Dagarna gästades av Stina Lundberg Dabrowski, Evelina Wahlqvist, Angeles Bermudez-Svankvist och Pontus Bodelsson. En blandning av internationellt, kreativtfrämjande, mångfaldsfokuserat och glädjestyrt ledarskap.

### **Stora yrkesdagen peppade över hundra medlemmar**

Över 100 medlemmar i olika yrken träffades i Visions förbundshus för att få inspiration och kompetensutveckling. Dagen anordnades av Visions regionala center i Stockholm.

Richard Rejsjö, utbildningskonsult, inledde med att prata om hur du driver din egen utveckling. Sen tog yrkesseminarier vid. Behandlingsassistenter, medicinska sekreterare/läkarsekreterare och tandsköterskor deltog i yrkesindelade seminarier om lönecoachning, chefer pratade motiverade samtal, ekonomer pratade retorik, IT-tekniker pratade arbetsmiljö, socialsekreterare pratade om jobbet som kall eller yrke och personalvetare diskuterade meningsfullt medarbetarskap.

– Det är jättebra att Vision erbjuder sådana här dagar, sa en läkarsekreterare efter seminariet om karriärcoachning.

## Koncept för lokala yrkesträffar

Under året presenterades koncept för yrkesträffar för att underlätta arbetet med yrkesfrågor lokalt. Yrkesträffar ger möjligheter för medlemmarna att skapa värdefulla nätverk och möjlighet att fånga upp villkorsfrågor som är betydelsefulla just för dem. Särskilt prioriterade grupper var socionomer, personalvetare, ingenjörer, tekniker och ekonomer.

En yrkesträff kan handla om olika saker: karriär, arbetsmiljö, lön, Fair Union, kompetensutveckling, jämställdhet etc. Tanken är att fånga upp villkorsfrågor som kan drivas lokalt och som eventuellt kan drivas i en intresseförhandling. Tips och checklistor för lokala yrkesträffar presenterades i Aspekten och på [vison.se](http://vison.se).

## Läkarsekreterare bytte titel till medicinsk sekreterare

Efter flera års diskussion om hur yrkesgruppen ska tituleras bestämde sig Visions läkarsekreterarnätverk för att förorda medicinsk sekreterare. Titeln läkarsekreterare är förlegad och leder tanken fel, var anledningen. Yrkesgruppen är kvalificerade medarbetare i vården, inte en läkares sekreterare. Från Visions sida benämns yrkesgruppen från 2012 medicinska sekreterare.

# Visions första förbundsmöte

Torsdagen den 20 september öppnade Visions allra första förbundsmöte på Louis de Geer i Norrköping. Under dagarna var det 215 ombud som diskuterade och fattade beslut om Visions framtidsfrågor.

Temat för förbundsmötet var att bygga Vision för framtiden. På en två meter hög vägg projicerades Visions logotyp. Där kunde alla som ville fylla i sina idéer, förväntningar och drömmar. Resultatet blev Visions logotyp i form av det alla skrivit.

Förbundsmötet bjöd även på en hel del nya inslag. Den traditionella plenumsittningen var utbytt mot runda bord, röstkortet hade blivit mentometerknappar, aktiviteter och arbetsplatsbesök fanns med på schemat och rapporten ”Vi bygger Vision” diskuterades i open space-former.

Även den digitala närvaron var tydlig, och gjorde förbundsmötet tillgängligt för fler än de som var på plats. Alla ombud kunde lägga upp sina bilder på Flickr. På Twitter och Facebook kunde de som inte var på plats läsa om allt som hände under förbundsmötet, och flera ombud bloggade flitigt på medlemsblogg.vision.se.

Förbundsmötet fattade beslut om fortsatt förändring av arbetssätten för att göra arbetslivet bättre för medlemmarna.

- Framför allt så gjorde vi ett handslag, som innebär att vi tillsammans ska förbättra villkoren för våra medlemmars och blivande medlemmars yrkeskarriärer och vardag – med våra hjärtefrågor i fokus, säger Annika Strandhäll.

## Öppna samtal på open space

På lördagen arbetade ombuden i open space-form med att ventilera och ta hand om synpunkter och funderingar som rörde rapporten Vi bygger Vision. Utgångspunkten var frågan: Vad är viktigt för mig att prata om, för att kunna göra ett handslag och för att känna mig (ännu mer) delaktig i att bygga Vision?

Totalt var det ett 30-tal olika ämnen som hamnade på agendan. Det handlade till exempel om ett schyst arbetsliv, yrkesfrågor, starka avtal 2013, HBTQ, Visions idé och värdegrund, du-tilltal istället för vi-tilltal, introduktion av nya förtroendevalda, medlemsrekrytering, välfärd, facklig tid, resursanvändning, aktiviteter för studenter och samarbetsexplosioner.

En del inspel från grupperna valde de att skicka vidare till samordningsutskottet, som hade till uppgift att gå igenom alla och ta fram ett förslag till beslut om Vi bygger Vision-rapporten.

## Vi bygger Vision

Rapporten Vi bygger Vision antogs av förbundsmötet. Medlemslöftet är grunden i dokumentet, tillsammans med målet om minst tusen nya medlemmar varje månad. Alla ska

få frågan, vi ska vara i majoritet i våra yrkesgrupper och ha ett ökat yrkesfokus, och vi utgår från fem hjärtefrågor 2012-2016. Visions värdegrund kommer att arbetas om fram till 2014.

Den fråga som det blev mest diskussion om inför beslutet i plenum var att vi i Vision alltid kombine-rar yrkeskarriär och fackligt uppdrag.

- Vi vet att det här är en av de frågor som varit kontroversiella. Men det är viktigt för oss som förbund att kunna understryka att vi har en fot kvar på arbetsplatsen, och att vi kan våra medlemmars villkor, för det är där vi är, sa Annika Strandhäll.

Fokus ska tydligare ligga på yrkestillhörighet, så att medlemmarna kan använda styrkan i vår organisation för att kunna påverka och förbättra sina yrkesvillkor på arbetsplatsen. Det kan handla om arbetsmiljö, kompetensutveckling eller lön. Vi ska satsa ännu mer på att genomföra intresseförhandlingar med ett tydligt yrkesfokus. Mer tid ska tillbringas i samtal med medlemmar än tiden som tillbringas med arbetsgivaren.

Tanken med hjärtefrågor är att hitta ett nytt sätt att tydliggöra och synliggöra viktiga fackligt-politiska frågor, och att åstadkomma resultat som gör arbetslivet bättre för våra medlemmar.

#### **Hjärtefrågorna är:**

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

Styrelsen fick också i uppdrag att föreslå insatser som kan öka representativiteten i förbundet ur ett mångfaldsperspektiv.

#### Debatt och många beslut

Till förbundsmötet hade 122 motioner kommit in från medlemmar, avdelningar och klubbar. 46 av dem bifölls helt eller delvis. Dessutom fanns ett antal rapporter från förbundsstyrelsen med förslag som mötet diskuterade, debatterade och tog beslut om.

De motioner som diskuterades mest handlade om arbetstidsförkortning, privatisering av offentlig verksamhet, mänskliga rättigheter och RIM, saxade mandatperioder i förbundsstyrelsen samt Visions alkoholpolicy.

#### Ny modell för medlemsavgiften

Beslut fattades om en ny modell för medlemsavgiften. Förslaget bygger på den avgiftsutredning som gjordes på uppdrag av förbundsmötet 2008 och var klar 2010.

Den nya modellen, som införs i två steg 2013 och 2014, gör det lättare att räkna ut högsta avgiftsgrundande inkomst, som kommer att vara ett halvt prisbasbelopp (2012 innebär det 22 000 kr). Det medför en liten höjning av avgiften för alla som tjänar över 20 900 kr.



En minimiavgift införs, som baseras på en femtedel av den högsta avgiftsgrundande inkomsten. Avdelningar och klubbar ska fortsätta besluta om sin egen avgift, men nytt är att den måste vara procentuell på medlemmarnas inkomst.

### En utvecklad avtalsprocess

Till förbundsmötet hade förbundsstyrelsen tagit fram rapporten ”Vision och en utvecklad avtalsprocess – förutsättningar för ett ökat medlemsinflytande vid avtalsrörelser”.

Förbundsmötet beslutade om ett antal åtgärder för att utveckla inflytandet i avtalsprocessen och rutinerna att utse avtalsgrupper inför avtalsrörelserna. Till exempel att hitta underlag för mer kreativa möten om löne- och villkorsfrågor utifrån ett yrkesperspektiv, att bli mer transparenta (till exempel genom sociala medier), ta fram riktlinjer för forumträffar och uppdragshandlingar för representanter i avtalsgrupperna. Det centrala valutskottet ska ta fram förslag till representanter i avtalsgrupperna som sedan utses av de regionala forumen.

### Ny förbundsstyrelse

På förbundsmötet valdes Annika Strandhäll om som förbundsordförande. I den nya förbundsstyrelsen valdes sex nya ledamöter in, i enlighet med valutskottets förslag.

Ledamöter som valdes in i förbundsstyrelsen: Ove Jansson (1:e vice ordförande), Veronica Karlsson (2:e vice ordförande), Anders Blom, Monika Göl (ny), Katarina Holmqvist (ny), Michael Karlsson (ny), Mikael Korán (ny), Anna Nilsson (ny), Jenny Nygårds (ny), Mikael Stillman och Sven Erik Trulsson.

Till ordinarie revisorer valdes Bo Bergsten och Barbro Svensson, och till revisorssuppleanter valdes Johan Berken och Arne Grundberg.

På söndagen avtackades de ledamöter i förbundsstyrelsen som nu lämnat sina uppdrag: Anna-Lena Danielsson, Karl-Gustav Forsberg, Carin Neanro, Martin Persson, Delshad Saleh och Annica Skoglund.

# Avtal 2012: Villkor för jobb i världens modernaste välfärd

## Kommun, landsting och Pacta

20 december 2011 lämnade Vision sitt avtalsyrkande, till arbetsgivarparten Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Förhandlingarna startade i januari, med målet att få ett nytt avtal före sista april. Det slutade dock med medling, eftersom parterna efter fyra månaders förhandlingar inte hade lyckats nå ett avtal som båda kunde stå för.

Visions yrkanden utgick från att det nya avtalet för kommun, landsting och Pacta skulle rikta in sig på att:

- Lönerna i välfärdssektorn ska mäta sig med löner i andra sektorer.
- Ledarskapets villkor ska förbättras, så att allas kompetens tas till vara.
- Du ska kunna påverka villkoren för din anställning.
- Ge yngre och nya på arbetsplatserna större trygghet och bättre villkor, och förbättra föräldraförmånerna.
- Våra arbetsplatser ska vara fria från diskriminering.

Trots intensiva förhandlingar kunde inte parterna enas i de för Vision viktigaste frågorna, som rör inflytande för våra medlemmar och långsiktighet på arbetsplatserna. Arbetsgivaren hade en för Vision ny strategi jämfört med tidigare, med ingången att enbart försämra villkoren, och att förorda ett sifferlöst tillsvidareavtal.

4 maj sa Vision nej till SKL:s bud, och medlare kallades in. Så här kommenterade Annika Strandhäll:

- Vision har haft höga ambitioner i förhandlingarna. Vi har gett många konstruktiva förslag på hur vi kan utveckla avtalet för att få den långsiktighet som både de lokala arbetsgivarna och våra företrädare söker. Men vi har inte kunnat mötas med SKL. Nu kommer vi inte längre som parter och därför behöver en medlare komma in och hjälpa oss att hitta en lösning. Det viktigaste för oss är att vi får ett avtal som tar hänsyn till alla våra yrkesgrupper och deras behov.

- Det är de här frågorna det handlar om, och där vi inte har kunnat mötas: Varje medlem ska veta varför man har den lön man har, och vad som krävs för att höja den. Vi vill, tillsammans med SKL, ta ett gemensamt ansvar för att på sikt få bort de strukturella löneskillnaderna mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken, branscher och sektorer.

Medlarna satte sig in i Visions och SKL:s strävanden och kom med förslag på avtalslösning. 17 maj tecknades det nya avtalet. Löneavtalet låg i nivå med övriga avtal på arbetsmarknaden, med 11 månaders giltighet och lägst 2,6 procent i lönepåslag till medlemmarna som grupp.

- Vårt resultat är ett avtal som är minst lika bra som övriga på arbetsmarknaden, men vi är ändå inte helt nöjda, sa Annika Strandhäll.

### Nytt omställningsavtal ger stöd till uppsagda

Ett nytt omställningsavtal började den 1 januari 2012 gälla för anställda i kommuner, landsting och Pactaanslutna. Avtalet innebär bland annat individuella insatser samt ekonomiska förmåner för den som sägs upp på grund av arbetsbrist.

De aktiva insatserna bestäms i samråd mellan den anställde och en särskild rådgivare. Det kan till exempel vara en betald utbildning, studiestöd eller en annan särskild insats som ska ske under uppsägningstiden. Den anställde har rätt att vara ledig från jobbet för att fullfölja utbildningen eller insatsen.

- Det är en fantastisk framgång att vi efter sju års förhandlande lyckats få fram en kollektivavtalad lösning med aktiva insatser för de medlemmar som drabbas av arbetslöshet. Det är ett bra avtal som står sig väl i jämförelse med övriga omställningsavtal på arbetsmarknaden, sade Mona Tapper, förhandlingschef.

### Pensionsavtalet KAP-KL sades upp

Tjänstepensionsavtalet KAP-KL för kommuner, landsting och Pacta blev uppsagt av arbetsgivaren i september 2012. 1 januari 2013 slutade avtalet gälla. Från början hade arbetsgivaren bestämt att inte prolongera avtalet tills ett nytt avtal var klart. Det skulle i så fall innebära att de som nyanställdes eller bytte tjänst efter årsskiftet 2013 riskerade att vara utan pensionsavtal.

Istället gick SKL ut med ensidiga riktlinjer om ett helt avgiftsbestämt pensionssystem för nyanställda och de som byter tjänst - riktlinjer som vi som fackförbund inte godkände. Vision uppmanade före julhelgerna alla förtroendevalda att inte gå med på några lokala överenskommelser om tjänstepension.

Fredagen före nyår fick vi dock en principöverenskommelse med SKL och Pacta, som innebar att KAP-KL förlängdes under förhandlingarna om ett nytt pensionsavtal under 2013. Det betyder att KAP-KL fortsätter att gälla och ska fortsätta att tillämpas för alla anställda tills ett nytt avtal är klart.

### Arbetsgivaralliansen

Inom Arbetsgivaralliansen fick branscherna Vård och omsorg, Skola och utbildning samt Ideella och idéburna organisationer nya avtal under 2012.

#### **Vård och omsorg**

Ett tvåårigt avtal som ger lägst 2,8 procent i löneöversynerna 2012 och 2013. Några nyheter i villkoren är höjda ob-ersättningar och insatser för att förebygga hot och våld vid ensamarbete. Dessutom förbättras villkoren för visstidsanställda och föräldralediga. Arbetsgivaren får ha en person visstidsanställd i max tre år under en femårsperiod, sedan övergår tjänsten till tillsvidareanställning, och tiden med föräldralön har utökats.

## **Skola och utbildning**

Ett tvåårigt avtal som ger lägst 3,2 procent i översynen 2012 och lägst 2,4 procent i översynen 2013. Några nyheter i villkoren är att arbetsgivaren ska avsätta resurser för kompetensutveckling och att tiden med föräldralön utökas till fem månader.

Dessutom blir det större möjlighet till flexibel arbetstid.

## **Ideella och idéburna organisationer**

Ett ettårigt avtal som ger lägst 2,8 procent i löneöversynen 2012.

## Almega Tjänsteföretagen

Anställda på friskolor som tillhör Almega Tjänsteföretagen fick nytt kollektivavtal under 2012. Avtalet var ettårigt och sifferlöst och innebar bland annat att de fasta ersättningarna höjdes med 3,3 %.

## Vårdföretagarna

Branscherna Vård, behandling och omsorg (E) och Äldreomsorg (F) har fram till hösten 2012 haft ett gemensamt avtal. En nyhet 2012 var att branscherna delades upp och fick separata avtal: *Vård och behandling (E)* samt *Äldreomsorg (F)*. Uppdelningen innebar från början ingen skillnad mellan avtalen, men de kan komma att bli olika när avtalen förhandlas om framöver.

Avtalen var tvååriga och sifferlösa och innebar bland annat att de fasta ersättningarna höjdes med 2,6 %. Tiden med föräldralön utökades till fem månader. För visstidsanställda och vikarier omvandlas tjänsten till tillsvidareanställning efter två år i endera av anställningsformerna eller efter sammanlagt tre år i bägge anställningsformerna.

## KFS

Alla tretton branscher inom KFS fick nya kollektivavtal under 2012. Avtalen är ettåriga och sifferlösa, förutom för trafikbranschen som fick lägst 3 % i översynen 2012.

Eftersom avtalet är sifferlöst är det viktigt med en väl fungerande och lättförståelig löneprocess. I avtalet är det tydligt beskrivet hur löneprocessen ska gå till på arbetsplatserna.

Några nyheter i avtalet 2012 är mer flexibel komptid - anställda kan ta ut sin kompensationsledighet även efter 4 månader, som hittills varit gränsen. De som har ofast jobb har nu möjlighet att säga upp sig även innan visstidsanställningen gått ut. Det blir dessutom mer flexibelt för föräldralediga, som kan få föräldrapenningtillägg även när de delar upp sin ledighet i flera perioder.

## Svenska kyrkan

Anställda i Svenska kyrkan fick ett nytt ettårigt avtal, som ger lägst 2,6 procent i översynen 2012. En nyhet i avtalet är ansvarsarbetstid. Det är nu möjligt att komma överens med sin chef om att anpassa arbetstiden så att den passar den anställde och verksamheten bäst, så länge arbetstidslagen följs. Ersättningar för obekvämt arbetstid och övertid försvinner, istället

utgår ett fast tillägg på lönen. Det är också möjligt att komma överens med chefen att byta en del av löneökningen mot fler semesterdagar.

De särskilda ersättningarna höjdes med 2,6 % och lägerersättningen höjdes med 7 %.

Arbetsgivaren får ha en person visstidsanställd i max tre år under en femårsperiod, sedan övergår tjänsten till tillsvidareanställning. En annan nyhet är att personer med ofast jobb har rätt att säga upp sig i förtid med en månads uppsägningstid.



---

**2012**

---

**Årsredovisning och  
revisionsberättelse**

---

**Vision**

---

**Org. nr 802001-8019**

---





## Så här läser du Visions årsredovisning

### Resultaträkning

Förbundet har i enlighet med Årsredovisningslagen valt att redovisa resultaträkning i kostnadslagsindelad rapportform.

**Verksamhetens intäkter** består i huvudsak av medlemsavgifter till förbundet. Vision inkasserar de lokala avdelningarna och klubbarnas avgifter och transfererar desamma direkt till respektive lokal organisation.

**Verksamhetens kostnader** Kostnaderna redovisas netto. Intäkternas art varierar, det kan handla om deltagaravgifter, bidrag etc. Kommentarer avseende förändringar mellan åren finns i förvaltningsberättelsen och i noterna till resultaträkningen.

Externa kostnader består av:

- Parlamentarism är kostnader för bl a förbundsmöte, regiongemensamma förbunds konferenser, förbundsstyrelse, revision och kansliledning.
- Gemensamma verksamhetsområden avser facklig verksamhet såsom exempelvis kostnader för att biträda medlemmarna i förhandlingar, utbildning av förtroendevalda, information, opinionsbildning, organisering och rekrytering samt studentverksamheten. Här ingår också prenumerationsavgiften för bl a Tidningen Vision vars tidsningsredaktion finns i dotterbolaget Allt om jobbet Media Sverige AB.
- Resurskostnader som expeditionskostnader samt kostnader för medlemssystem och övrigt IT-stöd.

Övriga verksamhetskostnader är avgifter till samarbetsorgan/organisationer där Vision är medlem som exempelvis TCO, bidrag till Visions studiefond, studiecirkelstöd och premier för inkomstförsäkringen samt kostnader för pensionärsverksamheten.

Personalkostnader är resurskostnader som personalens löner och ersättningar, sociala avgifter, avsättning till pensionsstiftelse och andra pensionskostnader samt övriga personalkostnader såsom utbildning mm.

Avskrivningar av inventarier görs enligt plan om tre respektive fem år.

**Fastighetsförvaltning** är skillnaden mellan hyresintäkter, driftskostnader och avskrivningar.

**Värdepappersförvaltning** är skillnaden mellan ränteintäkter, utdelning på aktier mm och räntekostnader mm samt värdeförändring (nedskrivning) per balansdagen på grund av att det marknadsmässiga värdet understiger det bokförda värdet.

**Skatt** är Vision skyldig att betala på näringsverksamhet, kapital- och fastighetsinkomst samt kapitalvinst. Dessutom betalar förbundet fastighetsskatt. Fastighetsskatten ingår i driftskostnader för fastigheterna. På avsättning till pensionsstiftelsen och övriga pensionskostnader betalas sk särskild löneskatt.

### Balansräkning

#### Tillgångar

Anläggningstillgångar är tillgångar som avses att brukas och innehas under en längre tid än ett år t.ex. fastigheter och värdepapper. Vision har placerat huvuddelen av konfliktfondens medel i anläggningstillgångar.

Omsättningstillgångar är tillgångar som på kortare tid än ett år kan förvandlas till eller redan är kontanter. Omsättningstillgångar delas upp i likvida medel, dvs. pengar i kassan, på postgiro eller bank och i kortfristiga fordringar t.ex. kundfordringar samt interimfordringar dvs. räkningar som betalats i förskott men som avser nästa verksamhetsår. Korta placeringar ryms också inom omsättningstillgångar.

#### Eget kapital och skulder

Eget kapital är det överskott som verksamheten gett över åren samt medel avsatta till konfliktfond. Av balanserat överskott har medel reserverats för framtida projekt mm såsom projekt finansierade av styrelsens dispositionsfond.

Obeskattade reserver är skattemässiga dispositioner.

Långfristiga skulder är skulder som har längre löptid än ett år, såsom skuld till Visions pensionsstiftelse.

Kortfristiga skulder är skulder som skall betalas inom ett år. Hit räknas leverantörsskulder och skatteskulder, samt interimsskulder som är skulder som avser verksamhetsåret men betalas först under nästkommande år.

#### Disposition av över-/underskott

Avsättning till konfliktfond görs enligt den modell som beslutades på förbundsmötet 2008 för räkenskapsåren 2009-2012. Resultatet från finansförvaltningen efter skatt ska fördelas mellan verksamheten och konfliktfonden i proportion till respektive storlek av bokfört balanserat överskott och konfliktfonden vid ingången av året. Av konfliktfondens avkastning ska årligen också 20 000 kkr tillskjutas verksamheten.

## Förvaltningsberättelse

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

### Allmänt om verksamheten och medlemsutvecklingen

Vision organiserar alla som arbetar eller har för avsikt att arbeta med välfärdstjänster utförda i kommun, landstings eller regioners regi, eller till stöd för den kommunala demokratin. För skola, vård och omsorg gäller detta också i privatägda verksamheter. Vision organiserar vidare de som är verksamma i bolag och stiftelser inom det kommunala området samt inom Svenska kyrkan, andra trossamfund och ekumeniska organisationer.

Förbundets högsta beslutande organ är förbundsstyrelsen och förbundsstyrelsen. Förbundsstyrelse hålls vartannat år. Under 2012 hölls ordinarie förbundsstyrelse där uppföljning av arbetet med SKTF/Vision 2012 gjordes och ny färdriktning för Vision pekades ut i dokumentet »Vi bygger Vision«. På förbundsstyrelsen valdes förbundsordförande, vice ordföranden och ny styrelse. Under hösten 2012 arrangerades också sju regionkonferenser för att i respektive region diskutera hur de av förbundsstyrelsen uppsatta målen skulle omsättas i praktiken.

Den lokala organisationen bestod vid årsskiftet av 263 (268) avdelningar och 305 (293) klubbar.

Medlemsutvecklingen 2011 innebar ett trendbrott då Vision ökade antalet medlemmar. Mycket glädjande går Vision även plus år 2012 och antalet aktiva medlemmar ökade med 218 st. Per årsskiftet uppgick antalet aktiva medlemmar till 122 077 (121 859) st. Under ett antal år har det funnits ett samarbete mellan ST, Unionen och Vision kring studeranderekrytering/frågor under namnet Tria. Merparten av förbundens studerandemedlemmar är därför organiserade genom Tria, totalt 19 283 (27 636). Från våren 2012 sker studentverksamheten i Visions egen regi där antalet medlemmar per årsskiftet uppgick till 625 st. Pensionärsmedlemmarna uppgick till 35 248 (34 662) st.

### Koncern

Redaktionen för förbundets medlemstidningar och nät-tidning finns i ett helägt dotterbolag. Allt om Jobbet Media Sverige AB org.nr 556640-8604. Dotterbolaget hade 2012 en omsättning på 33 291 tkr (32 080 tkr) och antalet anställda var 16 (15) st.

Flerårsöversikt koncernen, tkr

Tkr	2012	2011	2010	2009	2008
Intäkter	308 140	298 905	292 485	288 469	287 022
Årets resultat	-5 537	-2 372	55 192	120 654	-46 646
Eget kapital	1 410 481	1 409 419	1 411 793	1 356 599	1 233 681
Balansomslutning	1 924 908	1 920 538	1 933 987	1 860 981	1 712 763
Soliditet	73%	73%	73%	73%	72%

### Förväntningar avseende den framtida utvecklingen

I och med besluten på förbundsstyrelsen 2012 fortsätter Vision det intensiva förändringsarbetet för att bli en växande, stark och modern facklig organisation som attraherar akademiker, unga och nyanställda. Med besluten i »Vi bygger Vision« har Vision tydligare politiska målsättningar än någonsin tidigare. Förbundsstyrelsen fortsatte den inslagna vägen med ett tydligt medlemsfokus genom att fastställa Visions medlemslöfte: Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.

Stort fokus riktas också fortsatt mot rekrytering av nya medlemmar och målet är 1 000 nya medlemmar i månaden. Och på sikt ska Vision vara i majoritet i alla våra yrkesgrupper. Under 2012 fortsatte Vision trendbrottet från året innan genom att återigen vara ett fackförbund som växer.

Parallellt med fokuset på rekryteringen ska yrkesfrågorna sättas i fokus. Våra yrkesgrupper ska känna att de är med i ett förbund som är till nytta för dem i deras yrkeskarriär. Den egna organisationen ska också fortsätta utvecklas genom fortsatt generationsväxling och utvecklade metoder för att nå målen.

Vi har också ett mycket bra läge att fortsätta den positiva utvecklingstrend vi nu är inne i men det kräver insikt om att vi är en organisation som måste vara i ständig förändring om vi ska hänga med. Det i sin tur kräver kreativitet, att våga pröva nytt men också att följa upp och utvärdera, och slutligen våga prioritera det som bäst tar oss mot våra uppsatta mål. Den utmaningen fortsätter under 2013 och de kommande åren.

### Händelser efter bokslutsdagen

Inga väsentliga händelser har skett efter bokslutsdagen.

### Ekonomi

Medlemsavgifterna ökade med 8 415 tkr till totalt 302 555 tkr (294 140 tkr).

Verksamhetens kostnader redovisas i en kostnadsslagsindelad resultaträkning med uppdelning på externa kostnader, personalkostnader och avskrivningar. Under not 2

återfinns en specifikation över verksamhetens kostnader.

Då förbundsmöte endast hålls vart annat år, och 2012 var ett år då förbundsmöte hölls, är kostnaderna för parlamentarismen högre än jämfört med föregående år.

De högre personalkostnaderna beror främst på väsentligt högre avsättningar för pensioner jämfört med föregående år, främst beroende av att Finansinspektionen sänkt diskonterings-räntan under 2012.

Verksamhetens kostnader totalt för koncernen har ökat med 7 774 tkr jämfört med föregående år. Dessa ökade kostnader är främst förknippade med ökningen av personalkostnaderna som nämnts ovan, men också av att kostnaden för inkomstförsäkringen ökat under 2012.

Räkenskapsåret har finansiellt varit starkare år 2012 jämfört med år 2011. Detta har också medfört en högre kostnadsränta på det inlånade och samförvaltade kapitalet från Visions pensionsstiftelse. Ingen nedskrivning har gjorts för 2012. Se vidare not 3.

Vid beräkning av förbundets skattesituation är de skattemässiga konsekvenser som skulle uppstå vid en försäljning av förbundets tillgångar ej beaktad. En potentiell försäljningssumma överstiger skattemässiga anskaffningsvärden av respektive tillgång vilket i sin tur skulle leda till kapitalvinstskatt.

Konfliktfondens totala bokförda värde inklusive del av obeskattade reserver (se not 14) beräknas till 1 125 418 tkr (1 086 690 tkr).

### **Koncernens fria egna kapital**

Koncernens fria egna kapital uppgår till 278 829 tkr.

### **Förslag till vinstdisposition moderorganisationen**

Enligt upprättad årsredovisning uppgår förbundets egna kapital till 1 297 496 tkr varav 1 018 993 tkr tidigare avsatts till konfliktfonden, 278 503 tkr är balanserat överskott där 1 512 tkr hänför sig till årets överskott.

I balanserat överskott ingår avsättningar för framtida projekt och kostnader. Per bokslutsdagen uppgår reserverat belopp till 81 742 tkr (not 14).

Av årets balanserade medel kr 278 502 299 står kr 271 501 142 till förbundsmötets förfogande efter avsättning till konfliktfonden. Enligt den modell förbundsmötet fastställde 2008 uppgår avsättningen till konfliktfonden år 2012 till kr 7 001 157 kr.

Styrelsen föreslår förbundsmötet besluta

**att** 271 501 142 kr balanseras i ny räkning.

## Resultaträkning: Koncernen

Belopp i tkr	Not	2012	2011
<b>Verksamhetens intäkter</b>			
Medlemsavgifter	1	302 555	294 140
Mottagnings- och inkasseringsavgift		-1 970	-1 972
		300 585	292 168
Annons- och prenumerationsintäkter tidningar		2 734	3 488
Övriga intäkter och externa bidrag		4 821	3 249
<b>Summa verksamhetens intäkter</b>		<b>308 140</b>	<b>298 905</b>
<b>Verksamhetens kostnader</b>			
Externa kostnader	2	-168 988	-174 245
Personalkostnader		-190 422	-177 348
Avskrivningar	7	-3 095	-3 138
<b>Summa verksamhetens kostnader</b>		<b>-362 505</b>	<b>-354 731</b>
<b>Resultat från den löpande verksamheten</b>		<b>-54 365</b>	<b>-55 826</b>
<b>Resultat från fastighetsförvaltningen</b>			
Hysesintäkter		47 291	44 649
Fastighetskostnader		-31 796	-37 279
Avskrivning byggnad	6	-2 380	-2 401
<b>Fastighetsförvaltningens resultat</b>		<b>13 115</b>	<b>4 969</b>
<b>Resultat före finansiella poster</b>		<b>-41 250</b>	<b>-50 857</b>
<b>Resultat från finansiella poster</b>			
Värdepappersförvaltning	3	49 151	61 195
<b>Summa resultat från finansiella poster</b>		<b>49 151</b>	<b>61 195</b>
<b>Resultat före skatt</b>		<b>7 901</b>	<b>10 338</b>
Skatt	5	-13 438	-12 710
<b>Årets resultat</b>		<b>-5 537</b>	<b>-2 372</b>

## Balansräkning: Koncernen

Tillgångar i tkr	Not	2012-12-31	2011-12-31
<b>Anläggningstillgångar</b>			
<b>Materiella anläggningstillgångar</b>			
Byggnader och mark	6	204 871	207 249
Inventarier	7	5 492	4 557
Summa materiella anläggningstillgångar		210 363	211 806
<b>Finansiella anläggningstillgångar</b>			
Långfristiga värdepappersinnehav	9	1 619 723	1 604 138
Långfristiga fordringar	10	8 520	8 520
Summa finansiella anläggningstillgångar		1 628 243	1 612 658
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		<b>1 838 606</b>	<b>1 824 464</b>
<b>Omsättningstillgångar</b>			
<b>Kortfristiga fordringar</b>			
Fordringar medlemsavgifter		15 147	8 662
Kundfordringar		2 291	3 150
Fordringar Visions A-kassa		3 608	4 755
Skattefordran		11 051	24 498
Övriga fordringar	11	2 840	2 496
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	12	7 230	7 155
Summa kortfristiga fordringar		42 167	50 716
<b>Kortfristiga placeringar</b>	<b>13</b>	<b>5 987</b>	<b>10 849</b>
<b>Kassa och bank</b>		<b>38 148</b>	<b>34 509</b>
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		<b>86 302</b>	<b>96 074</b>
<b>Summa tillgångar</b>		<b>1 924 908</b>	<b>1 920 538</b>

## Balansräkning: Koncernen

Eget kapital och skulder i tkr	Not	2012-12-31	2011-12-31
<b>Eget kapital</b>	<b>14</b>		
Ändamålsbestämt kapital		1 131 652	1 087 104
Fria reserver		284 366	324 687
Årets resultat		-5 537	-2 372
Summa		278 829	322 315
<b>Summa eget kapital</b>		<b>1 410 481</b>	<b>1 409 419</b>
<b>Avsättningar</b>			
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser		0	1 294
Uppskjuten skatteskuld		31 766	40 360
<b>Långfristiga skulder</b>			
Försäkringsfond		991	980
Skuld till Visions Pensionsstiftelse	16	403 528	402 473
		404 519	403 453
<b>Kortfristiga skulder</b>			
Leverantörsskulder		12 712	11 707
Skuld till Visions Pensionsstiftelse		6 000	8 500
Övriga skulder	17	14 413	13 243
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	18	45 017	32 562
Summa kortfristiga skulder		78 142	66 012
<b>SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>		<b>1 924 908</b>	<b>1 920 538</b>
<b>Poster inom linjen</b>			
<b>Ställda säkerheter och ansvarsförbindelser i tkr</b>	<b>Not</b>	<b>2012-12-31</b>	<b>2011-12-31</b>
<b>Ställda säkerheter</b>			
Fastighetsinteckningar	16	404 295	404 295
<b>Ansvarsförbindelser</b>			
Borgensåtagande för personal		590	900
TCOs borgensring (500 kr/medlem)		60 930	60 666
Garantiavtal NTR (100 kr/medlem)		12 186	12 133
<b>Summa ansvarsförbindelser</b>		<b>73 706</b>	<b>73 699</b>

## Kassafiödesanalys: Koncernen

Belopp i tkr	Not	2012	2011
<b>Verksamheten</b>			
Resultat från före finansiella poster		-41 250	-50 857
Avskrivningar		5 475	5 539
Justering för poster som inte ingår i kassafiödet		-1 294	1 293
		-37 069	-44 025
Erhållen ränta		3 129	22 413
Erhållna utdelningar		56 497	34 082
Erlagd ränta		-36 184	-12 664
Betald skatt		2 004	-24 784
<b>Kassaflöde från verksamheten före förändringar av rörelsekapital</b>		<b>-11 623</b>	<b>-24 978</b>
<b>Kassaflöde från förändring i rörelsekapital</b>			
Förändring kortfristiga fordringar		-588	28 466
Förändring kortfristiga placeringar		4 862	12 894
Förändring kortfristiga skulder		8 140	2 830
<b>Förändring rörelsekapital</b>		<b>12 414</b>	<b>44 190</b>
<b>Kassaflöde från löpande verksamheten</b>		<b>791</b>	<b>19 212</b>
<b>Investeringsverksamheten</b>			
Förvärv materiella anläggningstillgångar		-4 138	-5 615
Avyttring materiella anläggningstillgångar		106	193
Investering i finansiella tillgångar		-713 472	-303 727
Avyttring finansiella tillgångar		719 287	311 116
<b>Kassaflöde från investeringsverksamheten</b>		<b>1 783</b>	<b>1 967</b>
<b>Finansieringsverksamheten</b>			
Förändring långfristiga skulder		1 066	-15 815
<b>Kassaflöde från finansieringsverksamheten</b>		<b>1 066</b>	<b>-15 815</b>
<b>Årets kassaflöde</b>		<b>3 640</b>	<b>5 364</b>
Likvida medel vid årets början		34 508	29 144
<b>Likvida medel vid årets slut</b>		<b>38 148</b>	<b>34 508</b>

Tilläggsupplysningar till kassaflödesanalys i tkr	Not	2012	2011
<b>Justering för poster som inte ingår i kassaflödet</b>			
Av- och nedskrivning av tillgångar		5 475	5 539
Övriga ej kassaflödespåverkande poster		-1 294	1 293
<b>Summa</b>		<b>4 181</b>	<b>6 832</b>

## Resultaträkning: Moderförbundet

Belopp i tkr	Not	2012	2011
<b>Verksamhetens intäkter</b>			
Medlemsavgifter	1	302 555	294 140
Mottagnings- och inkasseringsavgift		-1 970	-1 972
		300 585	292 168
Övriga intäkter och externa bidrag		4 768	3 226
<b>Summa verksamhetens intäkter</b>		<b>305 353</b>	<b>295 394</b>
<b>Verksamhetens kostnader</b>	2		
Externa kostnader		-177 717	-182 412
Personalkostnader		-176 971	-160 403
Avskrivningar	7	-2 992	-3 026
<b>Summa verksamhetens kostnader</b>		<b>-357 680</b>	<b>-345 841</b>
<b>Resultat från den löpande verksamheten</b>		<b>-52 327</b>	<b>-50 447</b>
<b>Resultat från fastighetsförvaltningen</b>			
Hysesintäkter		47 291	44 649
Fastighetskostnader		-31 796	-37 279
Avskrivningar byggnader	6	-2 380	-2 401
<b>Fastighetsförvaltningens resultat</b>		<b>13 115</b>	<b>4 969</b>
<b>Resultat före finansiella poster</b>		<b>-39 212</b>	<b>-45 478</b>
<b>Resultat från finansiella poster</b>			
Värdepappersförvaltning	3	49 116	61 157
<b>Summa resultat från finansiella poster</b>		<b>49 116</b>	<b>61 157</b>
<b>Resultat före bokslutsdispositioner</b>		<b>9 904</b>	<b>15 679</b>
<b>Bokslutsdispositioner</b>			
Förändring av periodiseringsfond	4	8 541	-2 241
<b>Lämnade koncernbidrag</b>		<b>-1 500</b>	<b>-4 500</b>
<b>Resultat före skatt</b>		<b>16 945</b>	<b>8 938</b>
Skatt	5	-15 433	-11 993
<b>Årets resultat</b>		<b>1 512</b>	<b>-3 055</b>



## Balansräkning

Tillgångar i tkr	Not	2012-12-31	2011-12-31
<b>Anläggningstillgångar</b>			
<b>Materiella anläggningstillgångar</b>			
Byggnader och mark	6	204 871	207 249
Inventarier	7	5 391	4 437
Summa materiella anläggningstillgångar		210 262	211 686
<b>Finansiella anläggningstillgångar</b>			
Andelar i koncernföretag	8	100	100
Långfristiga värdepappersinnehav	9	1 619 723	1 604 138
Långfristiga fordringar	10	8 520	8 520
Summa finansiella anläggningstillgångar		1 628 343	1 612 758
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		<b>1 838 605</b>	<b>1 824 444</b>
<b>Omsättningstillgångar</b>			
<b>Kortfristiga fordringar</b>			
Fordran medlemsavgifter		15 147	8 662
Kundfordringar		2 102	2 551
Fordran Visions A-kassa		3 608	4 755
Skattefordran		10 031	23 717
Övriga fordringar	11	2 825	2 455
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	12	6 809	6 980
Summa kortfristiga fordringar		40 522	49 120
<b>Kortfristiga placeringar</b>	<b>13</b>	<b>5 987</b>	<b>10 849</b>
<b>Kassa och bank</b>		<b>36 744</b>	<b>33 899</b>
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		<b>83 253</b>	<b>93 868</b>
<b>Summa tillgångar</b>		<b>1 921 858</b>	<b>1 918 312</b>

## Balansräkning

Eget kapital och skulder i tkr	Not	2012-12-31	2011-12-31
<b>Ändamålsbestämt kapital</b>	14		
Konfliktfonden		1 018 993	973 969
<b>Fritt eget kapital</b>			
Balanserat överskott		276 991	274 246
Föregående års resultat		0	50 824
Årets resultat		1 512	-3 055
Summa fritt eget kapital		278 503	322 015
<b>Summa eget kapital</b>		<b>1 297 496</b>	<b>1 295 984</b>
<b>Obeskattade reserver</b>			
Periodiseringsfonder	15	144 405	152 947
<b>Långfristiga skulder</b>			
Försäkringsfond		991	980
Skuld till Visions Pensionsstiftelse	16	403 528	402 473
Summa långfristiga skulder		404 519	403 453
<b>Kortfristiga skulder</b>			
Leverantörsskulder		11 477	10 532
Skulder till koncernföretag		1 323	4 398
Skuld till Visions Pensionsstiftelse		6 000	8 500
Övriga skulder	17	14 167	12 929
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	18	42 471	29 569
Summa kortfristiga skulder		75 438	65 928
<b>Summa eget kapital och skulder</b>		<b>1 921 858</b>	<b>1 918 312</b>
<b>Poster inom linjen</b>			
<b>Ställda säkerheter och ansvarsförbindelser i tkr</b>	Not	<b>2012-12-31</b>	<b>2011-12-31</b>
<b>Ställda säkerheter</b>			
Fastighetsinteckningar	16	404 295	404 295
<b>Ansvarsförbindelser</b>			
Borgensåtagande för personal		590	900
TCOs borgensring (500 kr/medlem)		60 930	60 666
Garantiavtal NTR (100 kr/medlem)		12 186	12 133
<b>Summa ansvarsförbindelser</b>		<b>73 706</b>	<b>73 699</b>

## Kassaflödesanalys

Belopp i tkr	Not	2012	2011
<b>Verksamheten</b>			
Resultat från den löpande verksamheten		-39 212	-45 478
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet		5 372	5 427
		-33 840	-40 051
Erhållen ränta		3 100	17 498
Erhållna utdelningar		56 497	38 959
Erlagd ränta		-36 184	-12 664
Betald inkomstskatt		-1 747	-24 394
<b>Kassaflöde från verksamheten före förändringar av rörelsekapital</b>		<b>-12 174</b>	<b>-20 652</b>
<b>Kassaflöde från förändring i rörelsekapital</b>			
Förändring kortfristiga fordringar		-785	28 995
Förändring kortfristiga placeringar		4 862	12 894
Förändring kortfristiga skulder		12 510	1 963
<b>Förändring rörelsekapital</b>		<b>16 587</b>	<b>43 852</b>
<b>Kassaflöde från löpande verksamheten</b>		<b>4 413</b>	<b>23 200</b>
<b>Investeringsverksamheten</b>			
Förvärv materiella anläggningstillgångar		-4 054	-5 582
Avyttring materiella anläggningstillgångar		106	195
Investering i finansiella tillgångar		-713 472	-303 726
Avyttring finansiella tillgångar		719 287	311 116
<b>Kassaflöde från investeringsverksamheten</b>		<b>1 867</b>	<b>2 003</b>
<b>Finansieringsverksamheten</b>			
Förändring långfristiga skulder		1 066	-20 316
Lämnat koncernbidrag		-4 500	0
<b>Kassaflöde från finansieringsverksamheten</b>		<b>-3 434</b>	<b>-20 316</b>
<b>Årets kassaflöde</b>		<b>2 846</b>	<b>4 887</b>
Likvida medel vid årets början		33 900	29 013
<b>Likvida medel vid årets slut</b>		<b>36 744</b>	<b>33 900</b>

Tilläggsupplysningar till kassaflödesanalys i tkr	Not	2012	2011
<b>Justering för poster som inte ingår i kassaflödet</b>			
Av- och nedskrivning av tillgångar		5 372	5 427
Övriga ej kassaflödespåverkande poster		0	0
<b>Summa</b>		<b>5 372</b>	<b>5 427</b>

## Tilläggsupplysningar

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

### Allmänna redovisningsprinciper

Årsredovisningen för Vision har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd.

Koncernens bokslut är upprättat enligt förvärvsmetoden.

Visionens lokala organisation, 263 (268) avdelningar och 305 (293) klubbar, är egna juridiska personer och den lokala organisationens resultat och ställning har ej medtagits. Avdelningarna och klubbarna har under året haft medlemsintäkter om ca 43,8 (44,5) Mkr vilka använts till facklig verksamhet. Den lokala organisationen beräknas, vid årsskiftet, ha ett eget kapital (nettotillgångar) om mer än ett års medlemsintäkter, ca 57 (58) Mkr.

Redovisningsprinciperna är oförändrade i jämförelse med föregående år med undantag av vad som nedan anges.

Uppställningen av resultaträkningen är förändrad jämfört med föregående år. Dels redovisas en tidigare post som benämndes avsättningar inom verksamheten såsom övriga externa kostnader. Vidare har resultatet från fastighetsförvaltningen särredovisats från resultatet från värdepappersförvaltningen. I samband med detta har även föregående års siffror redovisats i enlighet med detta.

Kassaflödesanalysens uppställningsform har också justerats för att bättre återspegla den nya uppställningsformen för resultaträkningen.

### Intäkter

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

#### Medlemsavgifter

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

#### Hyresintäkter

Hyresintäkter redovisas linjärt över hyresavtalets löptid.

### Värderingsprinciper mm

Tillgångar och skulder har värderats till anskaffningsvärden om inget annat anges nedan.

#### Fordringar

Fordringar har efter individuell värdering upptagits till belopp varmed de beräknas inflyta.

#### Avskrivningsprinciper på anläggningstillgångar

För samtliga inventarier, förutom konst, tillämpas avskrivning enligt plan. Avskrivningar enligt plan baseras på ursprungliga anskaffningsvärden och beräknad ekonomisk livslängd. Nedskrivning sker vid bestående värdenedgång. Avskrivning görs från 2011 på byggnader utifrån en bedömd ekonomisk livslängd om 100 år. Följande avskrivningstider har tillämpats:

Byggnader	100 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 och andelar värderas genom portföljvärdering totalt för innehavet som helhet.

## Upplysningar till enskilda poster

### Not 1 Verksamhetens intäkter

#### Medlemsavgifter

Medlemsavgiften till Vision uppgick under året till i genomsnitt kr 195,13 per månad (189,22). Avgiften var 1% av månadslönen, dock högst 209 kr (203 kr). För medlemmar i klubbar och allmänna klubbar är förbundsavgiften 1,16% respektive 1,21%. Den högre avgiften utöver 1%, 0,16% respektive 0,21%, motsvarar medel för verksamhet som lokalavdelningar bekostar själva, men som för klubbar och allmänna klubbar bekostas av Visions regionala center.

Medlemsavgiften för inkomstförsäkring vid arbetslöshet var 18 kr per månad (18 kr). Försäkringen avser att kompensera medlemmar med inkomst över a-kassetaket genom en försäkringsersättning motsvarande skillnaden mellan 80% av inkomsten efter skatt och den erhållna a-kasseersättning vid arbetslöshet. Medlemsavgiften betalas endast av de medlemmar (ca 93%) som har en inkomst över a-kassetaket (under 2012; 18 700 kr) och som vid en eventuell arbetslöshet kan komma ifråga för ersättning ur försäkringen.

<b>Inkasserade och transfererade medlemsavgifter</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>
Förbundsavgift 1	273 628	269 128
Förbundsavgift 2 och 3	11 111	10 020
Medlemsavgift Inkomstförsäkring	17 816	14 992
Lokala medlemsavgifter Visions avdelningar och klubbar	43 064	44 550
	345 619	338 690
Transfererat till lokala organisationen	-43 064	-44 550
Summa medlemsavgifter	302 555	294 140
<b>Annons- och prenumerationsintäkter koncern</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>
Annons- och prenumerationsintäkt	2 732	3 488

### Not 2 Verksamhetens kostnader

<b>Anställda och personalkostnader</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>
<b>Medelantal anställda</b>		
Koncernen	231	234
Varav män	37%	35%
Moderförbundet	216	219
Varav män	36%	34%
<b>Visions styrelse</b>		
Styrelse och förbundsordförande	13	13
Varav män	46%	54%

<b>Löner, andra ersättningar och sociala kostnader i koncernen</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>
Styrelse, förbundsordförande i moderförbund och VD i dotterbolag	3 765	3 820
Övriga anställda	102 780	91 801
Summa	106 545	95 621
Sociala kostnader (varav pensionskostnader)	72 347 (38 862)	67 878 (33 452)

<b>Löner, andra ersättningar och sociala kostnader i moderförbundet</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>
Styrelse och förbundsordförande	2 864	2 900
Övriga anställda	96 251	85 656
Summa	99 115	88 556
Sociala kostnader (varav pensionskostnader)	66 772 (35 847)	58 751 (26 858)

Förbundsordförande erhåller pension enligt ITP-planen med pensionsålder 65 år. För VD i dotterbolaget görs avsättning till pensionsstiftelse för pension enligt KPA-planen med pensionsålder 60 år. Övriga styrelseledamöter har inte pensionsrätt från förbundet. Styrelsearvode har inte utgått till styrelsen i dotterbolaget.

#### Avgångsvederlag

Avtal finns om avgångsvederlag motsvarande två årslöner för förbundsordförande. Avgångsvederlaget samordnas med lön från eventuell ny arbetsgivare. Något avtal om avgångsvederlag till VD i dotterbolaget finns inte.

Avsättning för pension tryggas i Visions Pensionsstiftelse, org nr 802007-8237. Det totala åtagandet uppgår 2012-12-31 till 685 259 tkr (567 911 tkr) och är fullt ut tryggt i Visions Pensionsstiftelse.

<b>Arvode och andra ersättningar till revisorer</b>	<b>2012</b>		<b>2011</b>	
	<i>Koncern</i>	<i>Moderför</i>	<i>Koncern</i>	<i>Moderför</i>
<b>Ernst &amp; Young AB</b>				
Revisionsuppdraget	761	726	560	545
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget	98	98	104	104
Totalt Ernst & Young AB	859	824	664	649
Förtroendevalda revisorer	22	22	125	125

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

#### Externa kostnader

##### Parlamentarism mm

Parlamentarisk verksamhet	11 413	11 413	7 180	7 180
Kansliledning	516	516	594	594
	<b>11 929</b>	<b>11 929</b>	<b>7 774</b>	<b>7 774</b>

Gemensamma planeringsområden	2012		2011	
	Koncern	Moderför	Koncern	Moderför
Alla ska få frågan	15 015	15 015	13 348	13 348
Påverkan	4 464	4 464	5 634	5 634
Inflytande	7 456	7 456	4 925	4 925
Synlighet	7 313	7 313	19 808	19 808
Utbildningar	9 173	9 173	8 382	8 382
Vässa metoderna	1 456	1 456	58	58
Övrig verksamhet	5 124	5 124	2 688	2 688
Lanseringskampanj	-	-	11 132	11 132
75-års jubileum	-	-	2 600	2 600
	50 001	50 001	68 575	68 575
<i>Övrig förbundsgemensam verksamhet</i>				
Funktionärsmedverkan	5 120	5 120	5 652	5 652
Tidningen Vision m fl	-	30 790	-	28 692
	5 120	35 910	5 652	34 344
<b>Summa</b>	<b>55 121</b>	<b>85 911</b>	<b>74 227</b>	<b>102 919</b>
	2012		2011	
	Koncern	Moderför	Koncern	Moderför
<b>Tidningens verksamhetskostnader</b>	18 343	0	18 606	0
<b>Skadestånd mm</b>	0	0	230	230
<b>Resurskostnader expedition och data</b>				
Expeditionskostnader	27 893	24 973	25 418	24 036
Medlemssystem och övrigt IT-stöd	13 893	13 095	15 712	15 175
	<b>41 786</b>	<b>38 068</b>	<b>41 130</b>	<b>39 211</b>
<b>Övriga verksamhetskostnader</b>				
Försäkringsfond	0	0	325	325
Studiestiftelse	300	300	150	150
Premier inkomstförsäkring	23 816	23 816	14 667	14 667
Studiecirkelstöd	248	248	344	344
Pensionärsverksamhet	1 250	1 250	802	802
Avgifter org. som TCO, OFR, ISKA m fl	16 195	16 195	15 989	15 989
Summa övr. verksamhetskostnader	41 809	41 809	32 277	32 277
<b>Summa externa kostnader</b>	<b>168 988</b>	<b>177 717</b>	<b>174 244</b>	<b>182 411</b>

	2012		2011	
	Koncern	Moderför	Koncern	Moderför
<b>Personalkostnader</b>				
Personalkostnader	184 853	171 667	172 726	155 908
Personalutveckling	5 569	5 304	4 622	4 495
<b>Summa personalkostnader</b>	<b>190 422</b>	<b>176 971</b>	<b>177 348</b>	<b>160 403</b>
<b>Avskrivningar mm</b>				
Avskrivningar	3 166	3 063	3 159	3 047
Nettoresultat sålda och uttrangerade inventarier	-71	-71	-21	-21
<b>Summa avskrivningar mm</b>	<b>3 095</b>	<b>2 992</b>	<b>3 138</b>	<b>3 026</b>
<b>Summa verksamhetens kostnader</b>	<b>362 505</b>	<b>357 680</b>	<b>354 730</b>	<b>345 840</b>
<i>Verksamhet finansierad av särskilda medel</i>				
Förbunds möte 2012	2 320	2 320	-	-
Yrkessatsningar	1 911	1 911	-	-
Ny studentorganisation	2 500	2 500	-	-
Alla ska få frågan-kampanj	1 211	1 211	-	-
Digital strategi	2 000	2 000	-	-
Extra förbunds möte 2011	-	-	827	827
Rekrytering	3 858	3 858	3 871	3 871
Lanseringskampanj	0	0	11 132	11 132
Fortsatt lansering Vision	1 076	1 076	-	-
75 års jubileum	-	-	2 600	2 600
Jubileumsbok	-	-	247	247
Extra bemanning	-	-	900	900
Övriga satsningar	1 254	1 254	-	-
<b>Summa</b>	<b>16 130</b>	<b>16 130</b>	<b>19 577</b>	<b>19 577</b>



**Not 3 Värdepappersförvaltning**

	2012	2011
<b>Finansiella intäkter</b>		
Ränteintäkter	7 405	18 303
Utdelningar	56 495	38 959
	<b>63 900</b>	<b>57 262</b>
<b>Finansiella kostnader</b>		
Förvaltningskostnader	-1 445	-1 597
Ränta Visions Pensionsstiftelse	-34 703	-11 016
Övriga räntekostnader	-36	-51
	<b>-36 184</b>	<b>-12 664</b>
<b>Reavinst/reaföruster</b>		
Kapitalvinster värdepapper	36 439	11 214
Kapitalföruster värdepapper	-15 039	-21 304
	<b>21 400</b>	<b>-10 090</b>
<b>Nedskrivning värdepapper mm</b>		
Återföring föregående års nedskrivning värdepapper	-	26 649
	-	<b>26 649</b>
	<b>49 116</b>	<b>61 157</b>

**Not 4 Förändring av periodiseringsfond**

	2012	2011
Periodiseringsfond, årets avsättning	-20 081	-15 198
Periodiseringsfond, årets återföring	28 622	12 957
	<b>8 541</b>	<b>-2 241</b>

**Not 5 Skatt**

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

	2012		2011	
	<i>Koncern</i>	<i>Moderför</i>	<i>Koncern</i>	<i>Moderför</i>
Aktuell skatt för året	15 477	15 477	12 710	11 993
Skatt hänförlig till tidigare år	-44	-44	-	-
Uppskjuten skatt	-1 995	-	-	-
	<b>13 438</b>	<b>15 433</b>	<b>12 710</b>	<b>11 993</b>

**Not 6 Byggnader och mark**

	2012-12-31	2011-12-31
<i>Akkumulerat anskaffningsvärde</i>		
Vid årets början	241 355	239 463
Anskaffat under året	0	1 892
	<b>241 355</b>	<b>241 355</b>
<i>Akkumulerade avskrivningar</i>		
Vid årets början	-34 104	-31 703
Årets avskrivning	-2 380	-2 401
	<b>-36 484</b>	<b>-34 104</b>
<b>Bokfört värde</b>	<b>204 871</b>	<b>207 251</b>

<i>Fastighet</i>	<i>Beteckning</i>	<i>Bokfört restvärde</i>	<i>Anskaffn. värde</i>	<i>Taxerings värde</i>	<i>Marknads värde</i>
Sandhamnsplan 1, New York 7		7 914	12 062	55 831	69 200
Wittstocksgatan 17, Tamburmajoren 11		1 216	1 306	40 435	64 000
Jungfrugatan 10, Sjöhästen 5		2 056	2 204	31 104	45 000
Tegeluddsvägen 32, New York 6		8 995	13 776	61 156	72 900
Öregrundsgatan 4, Oporto 2		9 349	14 481	62 537	74 300
Gyllenstiernsgatan, 10 Infanteristen 1		2 736	3 681	58 235	85 400
Grev Turegatan 10, Skvalberget 16		4 922	7 514	54 000	80 200
Malmskillnadsgatan 54, Polacken 30		137 237	147 134	148 000	292 000
Inedalsgatan 4, Vårdtornet 9		22 723	23 187	73 769	100 000
Djurgårdsslätten 86, Spetsbergen 14		782	2 163	20 401	28 400
Tärnaby, 4 fritidshus Laxnäs 1:101		86	700	1 040	1 387
Gesunda, 6 fritidshus Häradsarvet 212:16		1 879	4 536	1 840	2 453
Öland, 6 fritidshus Hörninge 9:73,74,78,79,84,85		0	3 534	5 705	7 607
Klövsjö, 3 fritidshus Klövsjö 6:328 - 6:330		4 976	5 076	3 380	4 507
		<b>204 871</b>	<b>241 354</b>	<b>617 433</b>	<b>927 354</b>

Uppgivet bedömt marknadsvärde har erhållits från extern värderingsfirma vintern 2012. Motsvarande värde för fritidshusen är beräknat utifrån ett antagande att taxeringsvärdet är ca 75% av marknadsvärdet. Uppskjuten skatt om 22,0 %, vid en försäljning av samtliga fastigheter, kan beräknas till ca 158 946 tkr. Taxerat värde på marken uppgår till 257 051 tkr. Fastigheterna är fullvärdeförsäkrade.

**Not 7 Inventarier**

	2012		2011	
	Koncern	Moderför	Koncern	Moderför
<i>Akkumulerat anskaffningsvärde</i>				
Vid årets början	46 247	45 490	46 521	45 791
Nyanskaffningar	4 136	4 052	3 724	3 691
Avyttringar och utrangeringar	-106	-106	-3 998	-3 992
	<b>50 277</b>	<b>49 436</b>	<b>46 247</b>	<b>45 490</b>
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>				
Vid årets början	-41 690	-41 053	-42 356	-41 826
Årets avskrivning	-3 095	-2 992	-3 137	-3 026
Avyttringar och utrangeringar	-	-	3 803	3 799
	<b>-44 785</b>	<b>-44 045</b>	<b>-41 690</b>	<b>-41 053</b>
<b>Redovisat värde vid årets slut</b>	<b>5 492</b>	<b>5 391</b>	<b>4 557</b>	<b>4 437</b>

**Not 8 Andelar i koncernföretag**

	Andel	Eget kapital	Varav årets resultat	Bokfört värde	Nominellt värde
Allt om Jobbet Media Sverige AB (556640-8604), säte i Stockholm, 1 000 aktier á 100 kr	100%	462	26	100	100

**Not 9 Andra långfristiga värdepappersinnehav****Finansiella risker**

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

**Aktierisk**

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

**Likviditetsrisk**

Likviditetsrisk innebär risk för att inte kunna disponera likvida medel för att möta Visions finansiella behov.

För att säkerställa att likviditeten kan anpassas till Visions behov ska portföljen enligt Placeringspolicy endast innefatta noterade aktier och aktiefonder samt bestå av lägst 30 procent räntebärande papper. Likviditetsrisken bedöms som låg.

**Kreditrisk**

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

**Andra långfristiga värdepappersinnehav (forts)**

	2012-12-31		2011-12-31	
	Bokfört värde	Marknadsvärde	Bokfört värde	Marknadsvärde
<b>Andelar/aktier i onoterade bolag</b>				
Bergendal Meetings ekonomisk förening, nom 3 396 tkr	-	-	-	-
Aktiefonder	479 672	595 572	465 533	543 083
Blandfonder	12 694	16 548	12 081	15 893
Räntefonder	679 994	734 854	605 093	637 708
Aktier	371 762	440 400	321 725	343 107
Obligationer	75 601	77 737	199 706	201 353
<b>Summa</b>	<b>1 619 723</b>	<b>1 865 111</b>	<b>1 604 138</b>	<b>1 741 144</b>

Uppskjuten skatt om 22,0 %, vid en försäljning av samtliga långfristiga värdepappersinnehav, kan beräknas till ca 53 985 tkr (56 000 tkr).

	2012	2011
Ingående anskaffningsvärde	1 604 138	1 621 618
Årets inköp	713 472	303 726
Årets avyttring	-697 887	-321 206
Ack anskaffningsvärde	1 619 723	1 604 138
Ingående värdereglering	-	-26 649
Årets förändring värdereglering	-	26 649
Ack värdereglering	-	-
<b>Bokfört värde</b>	<b>1 619 723</b>	<b>1 604 138</b>

**Not 10 Andra långfristiga fordringar**

	2012-12-31	2011-12-31
<b>Reversfordringar</b>		
Brf Norra Kungstornet	8 520	8 520

**Not 11 Övriga fordringar**

	2012-12-31		2011-12-31	
	Koncern	Moderför	Koncern	Moderför
Betalda ej erhållna värdepapper	1 463	1 463	472	472
Utlägg för vidarefakturerings	3	3	63	63
Avräkning fastighetsförvaltningsbolag	0	80	436	436
Övriga fordringar	1 294	1 279	1 525	1 484
	<b>2 840</b>	<b>2 825</b>	<b>2 496</b>	<b>2 455</b>

**Not 12 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter**

	2012-12-31		2011-12-31	
	Koncern	Moderför	Koncern	Moderför
Förutbetalda kostnader	2 723	2 339	3 235	3 235
Upplupen intäktsränta	4 310	4 303	3 078	3 078
Övriga upplupna intäkter	197	167	842	667
	<b>7 230</b>	<b>6 809</b>	<b>7 155</b>	<b>6 980</b>

**Not 13 Kortfristiga placeringar**

	2012-12-31	2011-12-31
Fordringar Diskretionär förvaltning	5 987	10 849

**Not 14 Eget kapital**

Koncernen	Ändamålsbestämt kapital	Balanserat överskott	Årets överskott	S:a EK
Ingående balans	1 087 104	324 688	-2 372	1 409 420
Disposition överskott f.å	45 024	-47 396	2 372	0
Överföring mellan fritt och bundet kapital	-7 074	7 074		0
Effekt av justerad skattesats till 22%	6 598			6 598
<b>Årets resultat</b>	-	-	<b>-5 537</b>	<b>-5 537</b>
	<b>1 131 652</b>	<b>284 366</b>	<b>-5 537</b>	<b>1 410 481</b>

  

Moderorganisationen	Konfliktfond	Balanserat överskott	Föregående års överskott	Årets över-/underskott
Ingående balans	973 969	274 246	50 824	-3 055
Disposition av resultat tidigare år	45 024	2 745	-50 824	3 055
Årets resultat	-	-	-	1 512
<b>Utgående balans</b>	<b>1 018 993</b>	<b>276 991</b>	<b>0</b>	<b>1 512</b>

Förbundsmöte hålls vartannat år varför beslut om disposition av årets överskott kommer att tas först på Förbundsmötet hösten 2014.

I moderorganisationen avsatta medel till periodiseringsfonder skall, efter avdrag för skatt (i dag 26,3%) tillföras konfliktfonden vid upplösning. T o m 2012 (tax 2013) har 144 405 tkr (152 946) avsatts vilket motsvarar en ökning av konfliktfonden med 106 426 tkr (112 721) efter skatt vid upplösning. Konfliktfondens totala bok-

föringsmässiga värde kan därmed beräknas till ca 1 125 418 tkr (ca 1 086 690 tkr).

I moderorganisationens balanserade överskott om 276 991 (274 246 tkr) ingår avsättningar och reserveringar för framtida projekt och kostnader med 81 742 tkr (106 669 tkr), se specifikation nedan. Kostnaden för dessa reserveringar och avsättningar redovisas först det år medlen används (förbrukas) för ett projekt eller dylikt.

**Reserverat av balanserat överskott för framtida projekt och kostnader**

	2012-12-31	2011-12-31
Styrelsens dispositionsfond	19 709	20 986
Omställningsfond	21 837	23 378
Överskotts-/budgetfond	40 196	45 356
Övriga reserveringar	0	16 949
	<b>81 742</b>	<b>106 669</b>

I posten övriga reserveringar, 16 949 tkr, ingick 2011 bl a de regionala centrens överskott, 14 049 tkr att överföra till 2012 års verksamhet.

**Not 15 Obeskattade reserver**

	2012-12-31	2011-12-31
<b>Periodiseringsfonder</b>		
- Avsatt vid taxering 2007	0	28 623
- Avsatt vid taxering 2008	34 404	34 404
- Avsatt vid taxering 2009	26 445	26 445
- Avsatt vid taxering 2010	26 457	26 457
- Avsatt vid taxering 2011	21 820	21 820
- Avsatt vid taxering 2012	15 142	15 198
- Avsatt vid taxering 2013	20 137	0
	<b>144 405</b>	<b>152 947</b>

Medel avsatta till periodiseringsfonden skall, efter avdrag för skatt (i dag 26,3%), tillföras konfliktfonden vid upplösning, se not 14.

**Not 16 Skuld till Visions pensionsstiftelse**

	2012-12-31	2011-12-31
Visions Pensionsstiftelse	403 528	402 473

**Ställda säkerheter för övriga skulder**

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

De pantbrev som lämnats i fastigheterna är de enda uttagna fastighetsinteckningar som lämnats i pant till annan. Se även not 6 avseende uppgivet marknadsvärde.

## Not 17 Övriga skulder

	2012-12-31		2011-12-31	
	Koncern	Moderför	Koncern	Moderför
Köpta ej likviderade värdepapper	961	961	-	-
Personalens preminärskatt	2 925	2 732	2 964	2 776
Mervärdesskatt	1 028	975	1 352	1 352
Förskott bank ej erhållna medlemsavgifter	8 000	8 000	8 000	8 000
Övriga poster	1 499	1 499	927	801
	<b>14 413</b>	<b>14 167</b>	<b>13 243</b>	<b>12 929</b>

## Not 18 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2012-12-31		2011-12-31	
	Koncern	Moderför	Koncern	Moderför
LO/TCO Rättsskydd	460	460	547	547
Förutbetalda intäkter hyror	3 134	3 134	3 942	3 942
Semesterlöneskuld	6 718	6 179	6 431	5 930
Sociala avgifter	5 091	4 718	4 990	4 638
Särskild löneskatt	8 515	7 612	752	752
Övriga upplupna kostnader	21 099	20 368	15 900	13 760
	<b>45 017</b>	<b>42 471</b>	<b>32 562</b>	<b>29 569</b>

**Stockholm den 20 mars 2013**

Annika Strandhäll  
*Förbundsordförande*

Ove Jansson  
*1:e vice förbundsordf.*

Veronica Karlsson  
*2:e vice förbundsordf.*

Anders Blom

Monika Göl

Katarina Holmqvist

Michael Karlsson

Mikael Korán

Anna Nilsson

Jenny Nygårds

Mikael Stillman

Sven-Erik Trulsson

Maud Gustavsson  
*Personalklubbens repr.*

Vår revisionsberättelse beträffande denna årsredovisning har avgivits den

Ernst & Young AB

Svante Nylén  
*Auktoriserad revisor*

Barbro Svensson

Bo Bergsten  
*Av förbundsmötet valda revisorer*



# Revisionsberättelse

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

### Rapport om årsredovisningen

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Vision för år 2012.

#### Styrelsens ansvar för årsredovisningen

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

#### Revisorernas ansvar

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

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

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

Stockholm den mars 2013

Svante Nylén  
Auktoriserad revisor

Bo Bergsten  
Förtroendevald revisor

Barbro Svensson  
Förtroendevald revisor

### Uttalanden

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen och koncernredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av föreningens och koncernens finansiella ställning per den 31 december 2012 och av dess finansiella resultat och kassaföden för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att förbundsmötet fastställer resultaträkningen och balansräkningen för moderföreningen och för koncernen.

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

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning av Vision för år 2012.

#### Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

#### Revisorernas ansvar

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

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

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

#### Uttalanden

Styrelseledamöterna har inte handlat i strid med föreningens stadgar. Vi tillstyrker att förbundsmötet beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

---

I slutändan handlar ett medlemskap i Vision om en sak. Att du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.

## **Vision Direkt**

Alla vardagar mellan 8-20

telefon **0771 44 00 00**

e-post **visiondirekt@vision.se**

