

# Årsrapport 2022

- ▶ Verksamhetsberättelse
- ▶ Hållbarhetsrapport
- ▶ Årsredovisning

  
**VISION**



# Innehåll

## Verksamhetsberättelse 2022

Det här är Vision	3
Ordförande Veronica Magnusson om 2022	4
Förbundsåret 2022	6
Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor	8
Mål: Öka i facklig styrka	9
Rekordmånga medlemmar i Vision	9
Visions största yrkesgrupper	9
Rekryteringskampanjer	10
Vinnare under Rekryteringsdagen	10
Visions roll och position	11
Medlemslöfte	13
Vision Direkt – facklig och arbetsrättslig rådgivning	14
Effektivare förhandlingsarbete	14
Visions utbildningsverksamhet	15
Visions medlemsadministration	16
Vision.se – Vision på webben	16
Sociala medier	17
Visions app för medlemmar och förtroendevalda	18
Press och opinionsbildning	19
Visions tidningar	20
Framtidens arbetsplats är här	22
Hjärtefråga: Villkor i ett förändrat arbetsliv	23
Hjärtefråga: Fler engagerar sig i Vision	27
Hjärtefråga: Vårt medlemskap är attraktivt och relevant	29

## Hållbarhetsrapport 2022

Inledning	32
Förbundsordförande har ordet	34
Medlemsintervju: Klimatombudet Göran	35
Visions verksamhet och erbjudande	36
Vision och de globala målen	38
Personal	41
Sociala förhållanden	45
Mänskliga rättigheter	51
Motverkande av korruption	53
Miljö	55
Erfarenhet, kunskap och kommunikation	55
Material/inköp	56
Utsläpp av växthusgaser	57
Energ	63
Avfall	64
Sammanfattning	65
Revisorns yttrande	66

## Årsredovisning 2022

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



# Det här är Vision

**Vision är Sveriges tredje största fackförbund för tjänstemän och akademiker och har drygt 207 000 medlemmar. Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden. Medlemmarna arbetar bland annat inom kommuner, regioner, privata företag och kyrkan. Flera är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Visions medlemslöfte är: Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.**

Vision samlar tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vision har över 10 000 förtroendevalda som bedriver lokalt fackligt arbete tillsammans och för förbundets medlemmar. Lokalt på arbetsplatsen kan Visions medlemmar bilda avdelningar och klubbar. Varje klubb eller avdelning håller årsmöte varje år och väljer en egen styrelse. Kongressen är Visions högsta beslutande organ. Där bestäms inriktningen för förbundets arbete och de frågor som ska prioriteras under de kommande åren. Visions förbundsstyrelse leder och utvecklar verksamheten utifrån kongressens beslut.

Vision har ett kansli med anställd personal. De arbetar nationellt på Visions resurscenter och regionalt på sju center. Kansliets personal verkställer och genomför de beslut som kongress och förbundsstyrelse har fattat. Vision är en feministisk organisation som är partipolitiskt obunden och en fair union. Vision ingår i TCO – Tjänstemännens centralorganisation.





# Ordförande Veronica Magnusson om 2022





## Vision växte för tolfte året i rad och hade i januari 2023 över 207 000 medlemmar. Varför väljer så många att gå med i Vision tror du?

Vi fortsätter att vara aktiva och synliga på arbetsplatser, högskolor och universitet. Vi ställer frågan om medlemskap och är välkomnande. Det är jätteviktigt! Tyvärr har det varit ett oroligt år. Då har Vision funnits där och visat att vi ger inflytande och trygghet. Vi är också tydliga med hur vi vill bidra till lösningar i viktiga frågor och det vet jag att många uppskattar.

Nästan hälften av Visions nya medlemmar är under 30 år. Det känns skönt att kunna göra upp med myten om att unga inte skulle vara intresserade av fackligt engagemang.

## Vad gör Vision med tanke på det ekonomiska läget?

Det har varit ett tufft år för många medlemmar och jag vet att det finns de som tycker att Vision ska ställa krav på löneökningar som kompenserar för den höga inflationen. Jag förstår den tanken, men vi behöver vara tydliga med att det inte är möjligt. Sådana krav skulle riskera att driva upp inflationen ännu mer och här måste alla fackförbund och andra samhällsaktörer ta sitt ansvar. Vårt långsiktiga mål är givetvis fortfarande att Visions medlemmar ska få reallöneökningar över tid, men vi behöver driva lönefrågorna på ett sätt som är hållbart och kan ge störst löneökningar på sikt.

Många arbetsgivare har också ett år med ansträngd ekonomi framför sig. Därför driver Vision frågan om

att staten måste ta ett större ansvar och kompensera kommunerna och regionerna genom höjda statsbidrag. Risker finns annars att våra medlemmar drabbas av nedskärningar och varsel.

I oroliga tider som dessa är det extra viktigt att vi finns där för våra medlemmar och kan ge trygghet genom råd och stöd, bra försäkringar och hjälp att göra nödvändiga omställningar.

## Kriget i Ukraina har pågått i över ett år. Vad gör Vision för att hjälpa?

Kriget har berört oss alla och jag har sett ett oerhört engagemang bland våra medlemmar och förtroendevalda. Klubbar, avdelningar och medlemmar har visat en enorm generositet och tillsammans har vi samlat in över 730 000 kronor till Ukraina via vår solidaritetsfond. Det är facklig styrka! Pengarna går till akuta insatser, men också till att återuppbygga och upprätthålla facklig verksamhet i Ukraina under kriget.

Jag är stolt över den solidaritet vi visar. Jag är också stolt över det viktiga arbete som många av Visions medlemmar gör i mottagandet av de ukrainska flyktingar som har kommit till Sverige.

Vi kommer att fortsätta stötta våra medmänniskor i Ukraina och protestera mot kriget så länge det pågår.

## Som första fackförbund har Vision infört rollen klimatombud. Varför är klimatet en viktig fråga för facket?

Klimatet kommer att påverka våra arbeten och vår framtid väldigt mycket. Många av Visions medlemmar arbetar

i verksamheter som behöver anpassas till följd av till exempel värmeböljor och skyfall. Vi vet också att arbetsplatserna behöver minska sin påverkan på miljön. Klimatombudens viktiga roll blir att fånga upp engagemang, öka medvetenheten och påverka konkret i de här frågorna. Genom klimatombudet kan medlemmarnas idéer och kunskap tas tillvara när man gör förändringar, och vi kan göra större skillnad för kommande generationer.

Det finns ett mycket stort intresse för hållbarhetsfrågor bland våra medlemmar och 85 personer har redan blivit klimatombud. De tar fantastiska initiativ och jag är så imponerad av deras driv.

## Vad är du som ordförande mest stolt över?

Alla förtroendevalda och medlemmar i Vision som är så engagerade och gör nytta i vardagen! Vi i Vision vill vara enkla, nära och framåt och jag får ofta höra av arbetsgivare och andra aktörer att vi upplevs just så. De vet vad vi vill och tycker att vi är drivande, men också bra att ha att göra med. Det gör mig stolt att höra!

Veronica Magnusson  
– Ordförande



# Förbundsmötet 2022

**I slutet av september samlades cirka 300 förtroendevalda från hela landet i Solna utanför Stockholm för att sätta ramarna för Visions verksamhet under de kommande åren. På grund av pandemin var det första gången sedan 2018 som förbundet kunde arrangera ett fysiskt förbundsmöte.**

Inför förbundsmötet genomfördes tre förmöten som syftade till att förbereda ombuden inför förbundsmötet. Under förmötena kunde man också skicka med rekommendationer till vilka motioner som skulle kunna direktbehandlas under förbundsmötet. Direktbehandling innebär att beslutet känns så självklart att ombuden kan fatta beslut utan att behöva diskutera motionen i utskott. Till 2022 års förbundsmöte inkom det 76 motioner. 22 av dessa motioner direktbehandlades av förbundsmötet.

Under året har det också skickats in cirka 15 förslag och motioner direkt till förbundsstyrelsen, vilket har uppmuntrats i arbetet med utvecklingen av Visions demokratiska processer.

Under förbundsmötet genomfördes fyllnadsval till förbundsstyrelsen med tre ledamöter samt ett fyllnadsval till centrala valutskottet med en ledamot. Förbundsstyrelsen hade till detta förbundsmöte också arbetat fram tre förslag som handlade om att öka i facklig styrka, att utveckla Visions demokratiska processer samt att förändra medlemsavgiftsmodellen.

## Öka i facklig styrka

Förbundsmötet 2022 fattade beslut om en historisk storsatsning och ett program för att öka antalet medlemmar och förtroendevalda inom Vision. Som förbund ska Vision finnas nära medlemmarna, vara handlingskraftiga och ta fram konstruktiva förslag som driver arbetslivet framåt. För att lyckas med det behöver den fackliga styrkan vara stor. Det gäller både antal medlemmar och närvaron av förtroendevalda ute på arbetsplatserna.



Beslutet på förbundsmötet innebär att Vision ska ha 160 000 yrkesverksamma medlemmar 2027. Beslutet betyder också en kraftsamling för att fler ska vilja engagera sig i ett uppdrag. Målet är att 10 procent av alla yrkesverksamma medlemmar ska ha ett fackligt uppdrag. Genom fler förtroendevalda hoppas förbundsstyrelsen att den ökade närvaron på arbetsplatserna bidrar dels till mer facklig framgång, dels till att förbundet når målet att bli fler medlemmar. Programmet kommer att bestå av flera olika delar och pågå under 2023–2027 för att sedan slutredovisas på kongressen 2028.



## Visions demokratiska processer

Vision har under flera år haft ett tydligt fokus på att utveckla organisationens demokratiska processer. Att utveckla parlamentarismen, skapa fler och lättillgängliga former för inflytande och påverkan samt inkludera fler i dessa processer, är alla viktiga delar som tas upp i inriktningsdokumentet Vision – en kraft för framtiden. På förbundsmötet 2022 beslutades det bland annat att tydliggöra vårt högsta beslutande organ. Det beslutades att införa kongresser vart fjärde år i stället för att ha förbundsmöte vartannat år, samt att ha förbundsråd mellan kongresserna. Således kommer Visions högsta beslutande organ fortsatt att sammanträda vartannat år, men det görs tydligt att kongresser innebär framåtsyftande möten där man fattar beslut om förbundets inriktning för kommande fyraårsperiod. På kongresserna väljer man även vem som ska sitta på olika förtroendeposter. Årsmöten för förbundet tas bort eftersom det fortsatt finns en arena för beslut vartannat år.

## Ny modell för medlemsavgifter

Visions övergripande mål är fler medlemmar för ökad facklig styrka. En del i att bli framgångsrika är att potentiella medlemmar enkelt ska kunna få svar på frågan vad det kostar att vara med i Vision. Tidigare avgiftsmodell har i det perspektivet uppfattats som svåröverskådlig och förbundsstyrelsen initierade 2020 ett arbete för att se över konstruktionen. Arbetet med att förenkla och tydliggöra Visions avgiftsmodell för såväl befintliga som blivande medlemmar har bedrivits i dialog mellan förbundsstyrelsen, avdelningar, klubbar och regionala samordningsgrupper under större delen av 2021 samt under första halvåret 2022. Utfallet av arbetet blev att

förbundsmötet fattade beslut om att lämna nuvarande procentbaserade modell för avgiftsuttag. I stället fastställdes en modell med tydliga löneintervall där avgiftsuttaget kommuniceras i reella kronor. Förändringen gäller såväl förbundsavgifter som lokala avgifter i klubbar och avdelningar.

## Sista nationella årsmötet

År 2022 hölls Visions sista nationella årsmöte, eftersom förbundsmötet beslutade att Vision under kommande år kommer att ha kongresser och förbundsråd. Det nationella årsmötet ägde rum den 22 september och var



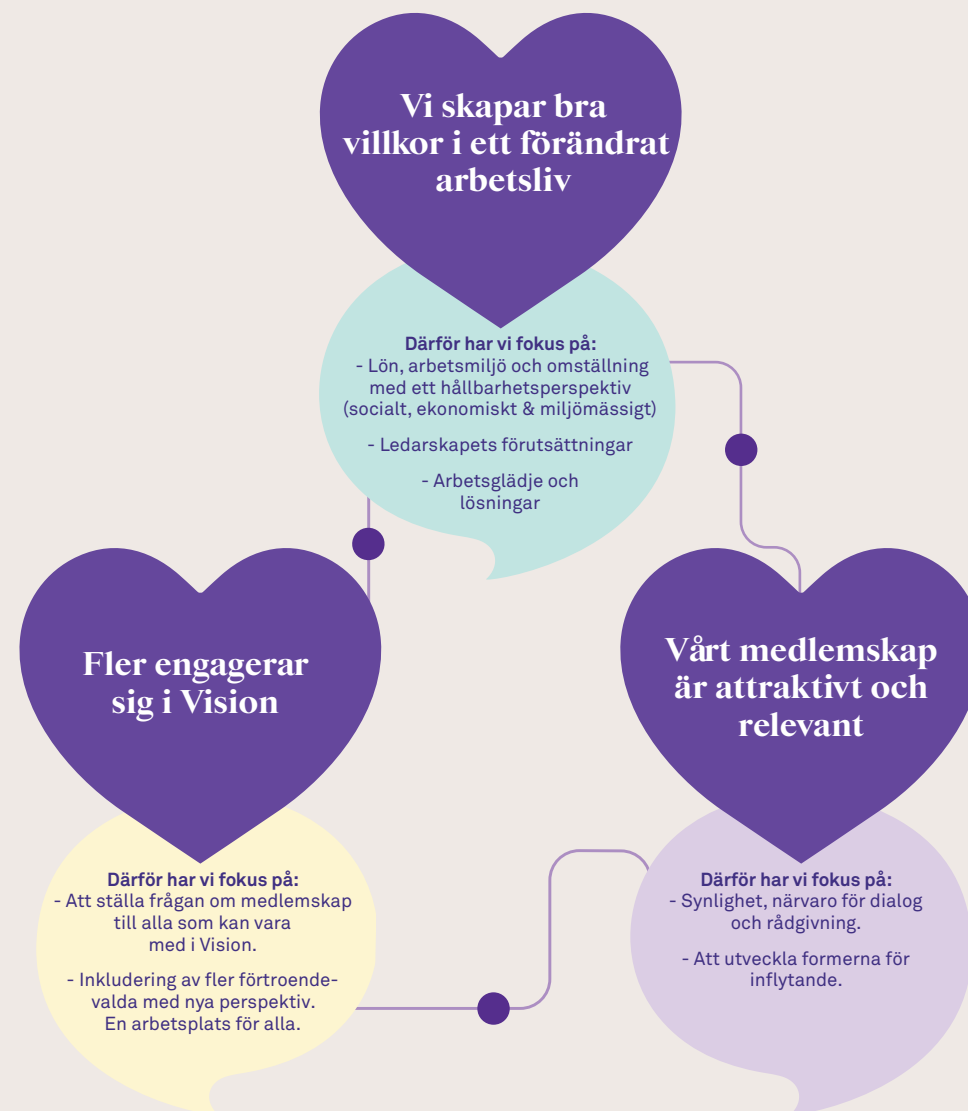
Visions fjärde nationella årsmöte. Mötet genomfördes digitalt i verktyget VotelT. Ombuden fick efter årsmötet göra en utvärdering som visar att de upplevde att röstningen och dialogen på det hela taget fungerade väl. Utvärderingen visade också att ombuden ansåg att de beslut som skulle hanteras på mötet också blev behandlade. Förberedelser och genomförande upplevs ha fungerat bra och helhetsbetyget som ombuden gav årsmötet var klart godkänt.



# Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor

Visions övergripande mål är fler medlemmar för ökad facklig styrka. Tillsammans med tre så kallade hjärtefrågor är det grunden för Visions verksamhet. Med utgångspunkt i det övergripande målet och hjärtefrågorna jobbar förbundet på alla nivåer för att göra arbetslivet bättre för Visions medlemmar. Övergripande mål och hjärtefrågor fastställdes av förbundsmötet 2020 och gäller till Visions kongress 2024.

## Visions övergripande mål & hjärtefrågor Fler medlemmar för ökad facklig styrka

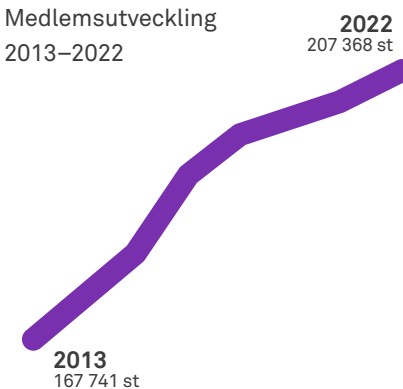






# Mål: Öka i facklig styrka

Medlemsutveckling  
2013–2022



## Rekordmånga medlemmar i Vision

Vision växer för tolfte året i rad. Den 31 december 2022 hade Vision totalt 207 368 medlemmar inklusive studenter och pensionärer. Det är en nettoökning med 3 646 medlemmar jämfört med året innan. Av medlemmarna är 144 116 yrkesverksamma, 20 929 studenter och 42 314 pensionärer.

Det var 25 428 personer som valde att bli medlemmar i Vision under 2022. Av dessa var 17 150 yrkesverksamma och 8 278 studenter. Det är rekordmånga som valt att bli studentmedlemmar i Vision under året.

## Visions största yrkesgrupper

Många av Visions medlemmar är chefer. Visions största yrkesgrupper finns inom

- ▶ administration
- ▶ socialt arbete
- ▶ teknik och miljö
- ▶ samhälle och politik.

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



## Rekryteringskampanjer

Under året har ett stort antal rekryteringskampanjer genomförts. Flera värva en kollega-kampanjer har riktats till medlemmar, med uppmaningen att de ska rekrytera kollegor till Vision. Kampanjerna spreds via sociala medier, nyhetsbrev och på webbplatsen. Allt fler använder Vision-appen för att värva sina arbetskamrater.

Kampanjer har även riktats mot examensstudenter i syfte att de ska bli yrkesverksamma medlemmar. Ungefär 13 procent av de nya medlemmarna 2022 var studentmedlemmar som blivit yrkesverksamma medlemmar.

Chefer inom Visions organisationsområde kontaktades med information om vårt erbjudande för chefer och för att rekrytera dem till Vision Chef.



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

Ett sätt att värva nya medlemmar är att använda Medlemstipset. Medlemstipset innebär att anställda på Vision värvar nya medlemmar via tips på potentiella medlemmar. Dessa tips kommer ofta från förtroendevalda.

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

Under 2022 har det kommit in många så kallade leads (potentiella medlemmar) via Visions lönestatistik. Den som lämnar sina kontaktuppgifter får prova Visions lönestatistik under en begränsad tid. Efter att ha provat lönestatistiken får personen nyhetsbrev från Vision där fördelar med medlemskapet lyfts. Personen blir även kontaktad av Medlemstipset.

# Vinnare under rekryteringsdagen 2022

BÄST REKRYTERANDE REGION

- ▶ **Vision Region Jämtland Härjedalen**

BÄST REKRYTERANDE KOMMUN UPP TILL 150 MEDLEMMAR

- ▶ **Hörby Vision**

BÄST REKRYTERANDE KOMMUN 151–500 MEDLEMMAR

- ▶ **Visionklubben i Håbo**

BÄST REKRYTERANDE KOMMUN FLER ÄN 500 MEDLEMMAR

- ▶ **Malmö stad**

BÄST REKRYTERANDE STIFT

- ▶ **Stiftsavdelningen Härnösands stift (Sundsvall)**

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

- ▶ **Vision Visualiseringscenter**

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

- ▶ **HEM:s Visionsklubb**

ÅRETS CHEFSREKRYTERARE (AVD/KLUBB) FLER ÄN 50 MEDLEMMAR

- ▶ **Hedemoraavdelningen**

FÖRBUNDSSTYRELSENS SPECIALPRIS

- ▶ **Vision Region Jämtland Härjedalen**

ÅRETS REKRYTERINGSSTJÄRNA

- ▶ **Felipe Martinez, Vision Laholm väst**





# Visions roll och position



Under 2022 genomfördes ett arbete med syfte att förtydliga Visions varumärkesposition. Positionen tar fasta på det som Vision redan är och gör, men skapar ett tydligare fokus på vad som är viktigt. Visions roll är att möjliggöra ett ännu bättre arbetsliv med fokus på lösningar. Vision ska alltid uppfattas som enkla att ha att göra med, nära vardagen och som ett förbund som är framåt.

## Varumärkeskampanj

I Visions kampanj Ditt jobb är vårt jobb skildrades en rad situationer i medlemmarnas vardag. Situationerna illustrerade hur många frågor man kan ställas inför på jobbet och betydelsen av ett bra bollplank i form av ett fackförbund. Budskapet var att man som medlem alltid kan vända sig till Visions rådgivare och ombud på arbetsplatserna när man behöver råd och stöd, inte minst i oroliga tider.

Kampanjen pågick vecka 42–49 och lanserades i form av filmer i sociala medier, reklamslag i poddar, banners och printannonser, digitala och tryckta stortavlor samt profilprodukter.

Under året marknadsförde Vision även studentmedlemskapet, som är helt kostnadsfritt, i poddar, på informationstavlor på lärosäten och i sociala medier.



Bli medlem på [vision.se](https://vision.se)

## Ditt jobb är vårt jobb

Vi finns alltid nära när du behöver stöd och råd. På telefon, i vår app, eller via våra ombud på arbetsplatsen.

Välkommen till Vision – fackförbundet för dig som är tjänsteman inom kommun, region, kyrka och bolag i välfärden.



## Förtroendevaldas dag

Den 31 maj 2022 uppmärksammade Vision för första gången det som kallas för Förtroendevaldas dag. Initiativet kommer från Finansförbundet och firas den sista vardagen i maj varje år. Syftet är att skapa stolthet hos Visions ombud, visa och uppmärksamma det goda jobb som Visions förtroendevalda gör och även ge medlemmar en möjlighet att visa uppskattning. Centralt firades Visions förtroendevalda genom att de blev uppmärksammade i sociala medier och med en glasscheck. Visions center i Stockholm ordnade även en festlig kväll med stand-up och mingel. Förtroendevaldas dag kommer att bli en återkommande händelse som förbundet uppmärksammar.



## Vision i skolan

Våren 2022 startades en nysatsning på Vision i skolan med extra fokus på lärare utan lärarlegitimation och lärarassistenter.

### Följande aktiviteter har genomförts:

- ▶ Annonsering. Vision har under året skapat egna annonser som har resulterat i stort engagemang. Annonserna har syns på Facebook och Instagram.
- ▶ Kännedomsmätning. För att få mer kunskap om hur stor kännedomen om Vision är bland Visions potentiella medlemmar i skolan har förbundet gjort en kännedomsundersökning. Den visar att 61 procent av våra potentiella medlemmar har hört talas om oss.
- ▶ Skolpaketet och en broschyr. För att öka synligheten i skolan tog förbundet fram det så kallade skolpaketet innehållande kommunikationsmaterial och rekryteringsprodukter. Skolpaketet har varit populärt för att man på ett enkelt sätt har kunnat öka synligheten av Vision på skolorna. Utöver det har en broschyr tagits fram för våra målgrupper i skolan.
- ▶ Utvecklad webb. Landningssidor har förbättrats och utökats med korta personporträtt av medlemmar som i dag arbetar i skolan.
- ▶ Kompetensutveckling. Utbildningstillfällen har genomförts både för personal och för förtroendevalda.

## Resultat

Vision fick 603 nya medlemmar mellan april och december 2022. Det är en ökning med 110 procent jämfört med samma period 2021. Av dessa är lite drygt 220 lärare eller lärarassistenter.





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



## Vision Direkt – facklig och arbetsrättslig rådgivning

Den ryska invasionen av Ukraina påverkade medlemmarnas villkor och mer ovanliga frågor riktades till Visions rådgivare. Utöver den generella oro många kände kom ämnen som höjd beredskap i landet, krigsplacering och kommunernas krisplanering upp.

En europeisk energikris med skenande priser bidrog till en inflation som också den förändrade läget för medborgare och offentliga aktörer. Vad gör Vision för att jag som arbetstagare inte ska drabbas när reallönen nu faller snabbt? sammanfattar många av höstens och vinterns frågor som riktades till rådgivargruppen.

Andra frågor rörde omorganisationer, sjukskrivningar, konflikter och trakasserier – men även ledigheter, anställningsvillkor, arbetstider och medlemsförmåner.

Under 2022 hade Vision Direkt 75 000 kontakter. Av dem var 52 000 telefonsamtal, 20 000 mejl och 3 000 chattar via Vision-appen. Vision Direkt ansvarade även för rådgivningen Chef Direkt, med 2 000 kontakter från medlemmar som är chefer.

Antalet kontakter var lägre än tidigare år, vilket delvis kan förklaras med att rådgivningen arbetade mycket konsultativt – hjälp till självhjälp. Det var även många enklare frågor som inte

gick omvägen över Vision Direkt utan i stället gick via nya kontaktvägar. Under året byggdes dessutom en ny omfattande kunskapsbank upp. Kunskapsbanken skapades både för kansliets interna arbete och för medlemmar och förtroendevalda. Den lanserades internt 1 oktober. För medlemmar och förtroendevalda lanserades den 1 december på vision.se

Vision Direkt rekryterade 1 850 medlemmar, vilket var en ökning med 28 procent mot 2021.

### Effektivare förhandlingsarbete

Under året har förbundet fortsatt att utveckla rutiner och arbetssätt för ett effektivare förhandlingsarbete. Några exempel är koncernärenden, en uppdaterad ärendebild och en ny informationsdelning kring arbetsgivare där en särskild hantering krävs. Fokus har under året varit att skapa nya arbetssätt kring rekryterande förhandlingar, alltså att använda en förhandling som ett tillfälle att värva nya medlemmar och ombud. En bedömning av rekryteringspotentialen görs därför redan när en framställan inkommer.

Totalt registrerades 1 195 förhandlingsärenden under 2022. Även 641 coachningsärenden vid förhandling registrerades. Slutligen registrerades 271 coachningskontakter med förtroendevalda via telefon och e-post.

# 75 000

## Kontakter under 2022



52 000  
SAMTAL



20 000  
MEJL



3 000  
CHATSAMTAL

# 2000

MEDLEMMAR MED CHEFSPOSITION  
SÖKTE RÅDGI VNING VIA CHEF DIREKT

# 1850

PERSONER BLEV MEDLEMMAR  
EFTER KONTAKT MED VISION  
DIREKT



## Visions utbildningsverksamhet

Under 2022 genomfördes 128 kurstillfällen för sammanlagt 1 687 deltagare. Hela 90 procent av deltagarna uppgav att det var nöjda med utbildningen. Totalt 6 146 personer har påbörjat eller avslutat en eller flera av Visions 16 e utbildningar.

### Under året utbildades 15 nya kursledare och nu består gruppen av 48 kursledare

Utbildningen *Nya Ledare i Vision* startade under våren. Nya Ledare i Vision vänder sig till aktiva medlemmar och förtroendevalda som har ambitionen att utveckla sitt ledarskap och bli en lokal facklig förebild.

### Under året har fyra nya e-utbildningar lanserats:

**Påverka ditt arbetsliv** – medlemsutbildning som ersätter e-utbildningen *Schyst Arbetsliv*. Målsättningen för utbildningen är att öka kunskapen om bland annat förutsättningarna på jobbet, hur lönesättningen fungerar och hur Vision arbetar för att göra skillnad.

**Utbildning för Vision-ombud**. Syftet med utbildningen är att skapa kunskap kring och trygghet i det fackliga uppdraget som ombud.

**Arbeta för lika rättigheter och möjligheter** – för förtroendevalda. Utbildning om diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

**Dina rättigheter och möjligheter** – för medlemmar. Utbildning om diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Under hösten lanserade Vision den nya aktivitets- och lärportalen ALP. Portalen kommer att fungera som ett nav där medlemmar, förtroendevalda och medarbetare lätt ska kunna hitta och navigera bland Visions aktiviteter och utbildningar.

Utbildning och lärande är centrala i den fackliga verksamheten och med portalen kan Vision erbjuda mer till fler. Samtidigt som förbundet uppfattas som modernt, tillgängligt och relevant.

Utbildningsverksamheten har fortsatt att samarbeta med flera externa aktörer som Harvard Kennedy School, IHM Business School, TCOs fackliga akademi och Sensus.

90 procent  
är nöjda med  
Visions  
utbildningar



### Vad var det viktigaste som hände i Vision under 2022?

Larsa Josefsson, 1:a vice ordförande i förbundsstyrelsen

– För mig var den viktigaste händelsen 2022 vårt förbundsmöte där flera stora och modiga beslut togs. Främst tänker jag på satsningen på nya förtroendevalda och medlemmar under en femårsperiod – en viktig satsning för större inflytande och påverkan för våra medlemmar samt framtida fackliga segrar.



## Visions medlemsadministration

# 70 000

MEDLEMSKONTAKTER GENOMFÖRDA



20 000  
SAMTAL



50 000 MEJL

En viktig förutsättning för att Visions verksamhet ska fungera är ett väl uppdaterat register med korrekta uppgifter. Det är nödvändigt för att förbundet bland annat ska kunna kommunicera med medlemmarna på ett effektivt sätt. Ett uppdaterat register behövs också för att medlemmarna ska få en korrekt reduktion av sin avgift. Förbundet lägger därför mycket tid och resurser på att kontrollera och uppdatera alla poster i medlemsregistret. Det görs genom uppdateringar mot Statens personadressregister (SPAR), eller genom direktkontakter med medlemmar och förtroendevalda. Under 2022 slöts ett avtal med Sveriges kommuner och regioner (SKR) som gör att enheten kan uppdatera en stor andel av alla titlar och löner med en fil direkt från SKR:s databas.

# I 650 000

FAKTUROR HAR  
PRODUCERATS

## Under 2022 har vision.se haft

# 2 633 736 besök

OCH 5 814 712 SIDVISNINGAR

### Vision.se – Vision på webben

Vision.se har under 2022 haft 2 633 736 besök och 5 814 712 sidvisningar, vilket är en ökning från föregående år. Den största andelen besök till vision.se kommer från Google.

Över 60 procent av besökarna surfar från en mobil och resterande från en dator eller surfplatta.

#### De mest besökta sidorna har varit:

- ▶ Startsidan
- ▶ Röda dagar och helgdagar
- ▶ Medlemsförmåner
- ▶ Kontakt
- ▶ A-kassa inkomstförsäkring.

Under året har förbundet lagt stort fokus på att det ska vara lätt att hitta till och använda vision.se och att

struktur och innehåll ska vara begripligt och lätt att förstå oavsett funktionsförmåga. Vision har tagit fram redaktionella riktlinjer som utgår från webbdirektivet för tillgänglighet och jobbar kontinuerligt med att förbättra funktioner, innehåll och sökbarhet som även ligger till grund för det som förbundet utvecklar framåt.

En viktig del av vision.se är webbformuläret som besökarna fyller i för att ansöka om medlemskap. Formuläret har optimerats för att det ska vara intuitivt och lätt att fylla i, och har även fått ett förbättrat flöde med hjälptexter och fältetiketter som är till för att hjälpa användaren genom de olika stegen.





## Sociala medier

Sociala medier är viktiga kanaler av flera olika anledningar. Förbundet skapar synlighet för att stärka vårt varumärke, föra dialog, skapa engagemang och rekrytera nya medlemmar. Under 2022 fick Vision stor uppmärksamhet för inlägg om omställningsstudiestöd, slopat karensavdrag, avsaknad av vallöften inom socialt arbete och möjligheten att bli klimatombud.

Vision använder bland annat kanaler i sociala medier som platser där vi för dialog och ger rådgivning. Vi vill finnas där våra medlemmar och potentiella medlemmar finns. Vision har fått närmare 10 000 meddelanden och kommentarer via sociala medier under 2022.

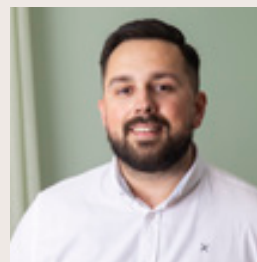
Facebook är fortsatt Visions största kanal. Vision finns i dag med organisk närvaro på Facebook, Instagram, LinkedIn, Youtube och Twitter. Betald närvaro finns i ovan nämnda kanaler samt på Snapchat och Tiktok. Utöver arbete i olika kanaler och konton från resurscentret i Stockholm har flera regionala center, avdelningar och studentinformatörer i landet egna konton i sociala kanaler som de också utvecklar och driver.



### År 2022 var ett förbundsmötesår – vad tar du med dig som mest värdefullt från förbundsmötet?

Mariela Ferré Hofman, ledamot i förbundsstyrelsen

–Jag tar med mig demokrati, att vara ödmjuk och att lyssna är den viktigaste uppgiften. Kraften i att jobba tillsammans, erfarenhet och kompetens är det som gemensamt bygger mål och riktning. Att vara transparent och inkluderande är ett ständigt arbete som aldrig får förbises bara för att det tar tid.



### Vision ökar i medlemsantal för tolfte året i rad – vad tror du har bidragit allra mest till förbundets goda medlemsutveckling?

Genc Beqiri, ledamot i förbundsstyrelsen

– En av faktorerna som jag tror har bidragit mest till att Vision växer är att vi ställer frågan om medlemskap. Det gör vi på alla arbetsplatser, digitalt genom marknadsföring och på yrkeshögskolor och högskolor när vi är ute och träffar studenter och erbjuder medlemskap. Under 2023 kan vi nog se ytterligare tillväxt på studentsidan eftersom vi plockade bort 100-kronorshindret. En annan bidragande faktor är att vi driver våra medlemmars frågor, vi syns och vi hörs och det ger oss ett gott rykte. Vi är ett starkt förbund och arbetsgivarna vill ha ett samarbete med oss.

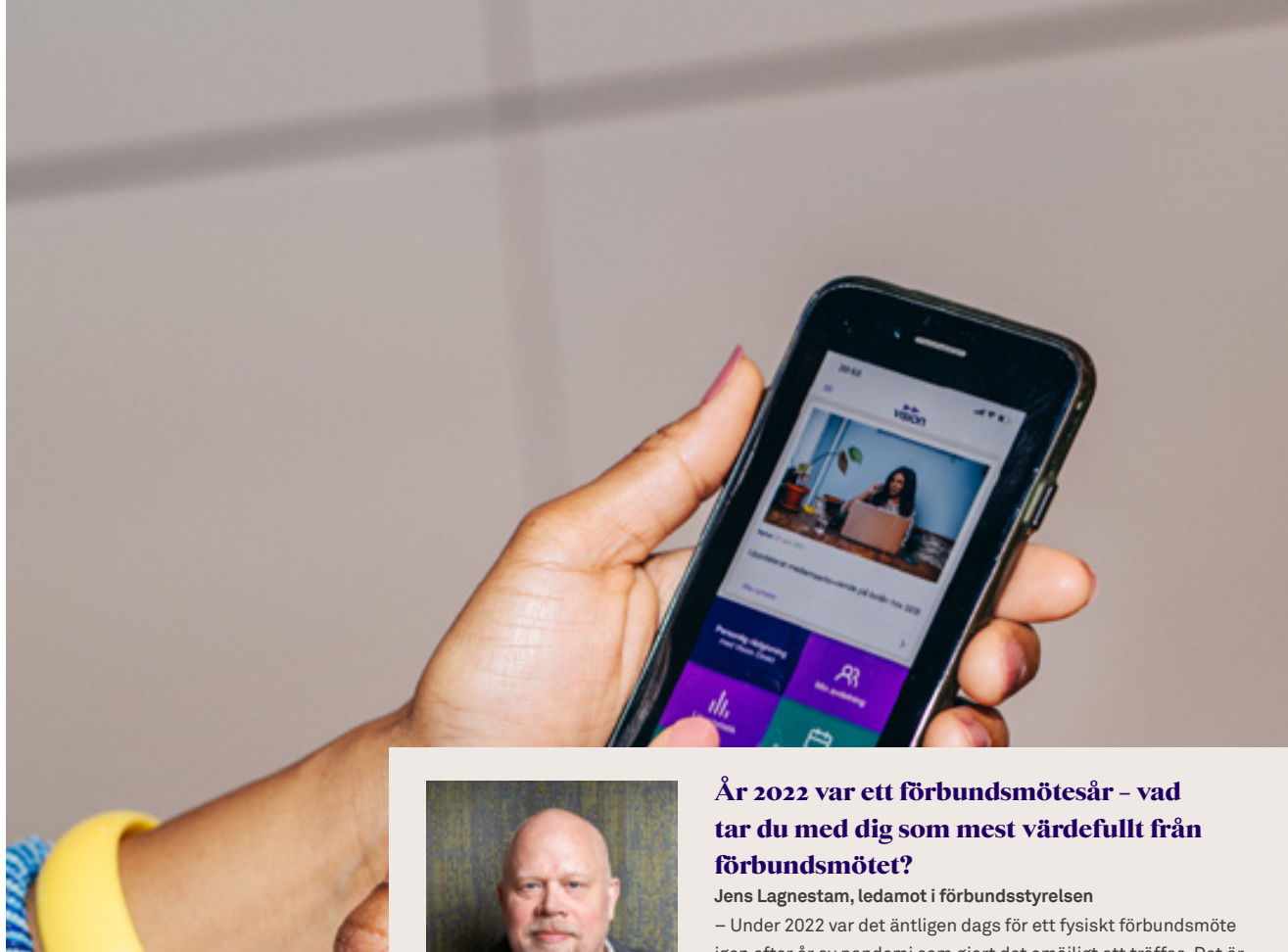


## Visions app för medlemmar och förtroendevalda

Under 2020 lanserade Vision en app för medlemmar. I appen hittar medlemmarna bland annat rådgivning via chatt, en överblick över medlemserbjudandet, kontaktuppgifter till sin avdelning, nyheter och tips och ett verktyg för att värva en kollega som ännu inte är medlem.

Under 2022 har appen fortsatt att utvecklas. En ny hemskärm har gett appen ett nytt utseende och med fliken Mitt Vision har appen blivit mer personifierad.

Sammanlagt mellan 5 000 och 6 000 förtroendevalda och medlemmar har använt appen varje månad under 2022.



### Vision ökar i medlemsantal för tolfte året i rad – vad tror du har bidragit allra mest till förbundets goda medlemsutveckling?

Max Tegman, ledamot i förbundsstyrelsen

– Det jag tror har bidragit är att vi vågat fortsätta vara ett förbund i framkant. Vi har precis som tidigare varit modiga, starka och tagit ställning för våra medlemmar i traditionellt fackliga frågor. Vi har närvarat på arbetsplatser och varit lösningsorienterade genom att proaktivt hellre säga ja till förslag än att reaktivt bara säga nej. Detta har medfört att Vision har ett starkt inflytande, högt anseende och respekt från både medarbetare, medlemmar, arbetsgivare och andra förbund på arbetsplatserna. Vision anses vara nytänkande och innovativa men också pålitliga, kunniga och trygga. Vi har ett starkt varumärke som vi måste vårda och samtidigt fortsätta att utveckla. Sedan går det inte att bortse från att vi också tagit oss an nya frågor som kompletterar de traditionella fackliga frågorna, där vi brutit ny mark som tilltalar många yngre medlemmar.



### År 2022 var ett förbundsmötesår – vad tar du med dig som mest värdefullt från förbundsmötet?

Jens Lagnestam, ledamot i förbundsstyrelsen

– Under 2022 var det äntligen dags för ett fysiskt förbundsmöte igen efter år av pandemi som gjort det omöjligt att träffas. Det är underbart bra ut ett demokratiskt perspektiv att kunna samtala med varandra på ett fysiskt möte. Givetvis var det hedrande och glädjande att bli invald i förbundsstyrelsen, men det fanns annat som var otroligt viktigt. Beslutet att satsa rejält på Visions rekrytering och fortsätta stå starka i en nedmonterad välfärd är ett. Det var också bra att beslutet om att kunna välja vegetarisk kost eller icke-vegetarisk kost inte tog så mycket energi under förbundsmötet.



## Press och opinionsbildning

Under 2022 ökade Vision den mediala synligheten i jämförelse med 2021. Vision medverkade under 2022 i 1 854 artiklar och siffran för året innan var 1 666. En tydligt utmärkande sak 2022 var att Vision i högre grad medverkade på nyhetsplats i riksmidier. Förbundet har också gått in i fler samarbeten, till exempel "Facken i välfärden", och har genom samarbeten medverkat i flertalet debattartiklar.

Några av de sakfrågor som Vision har fått stor synlighet inom är bland annat ungas utsatthet på arbetsmarknaden. Vision har också varit en tydlig röst i debatten om krav på vaccinering mot covid 19 bland personalen inom välfärden.

I samband med Rysslands anfallskrig mot Ukraina i februari lyfte Vision lärdomarna från flyktingmottagandet 2015 och pekade på medlemmarnas behov av kompetensutveckling, rätt förutsättningar och samverkan med andra samhällsaktörer.

Den nya fackliga rollen Klimatombud uppmärksammades i media genom debattartiklar i bransch- och lokaltidningar, liksom genom samarbeten med Klimatklubben och podden Plan B.

Socialchefsrapporten fick stor spridning genom TT:s rapportering om ökade svårigheter att rekrytera till socialtjänsten. Årets kulturkommun och strejkvarslet i kyrkan var andra områden där Vision fick stort medialt genomslag.

Bland Vision talespersoner syns förbundsordförande Veronica Magnusson mest. Förutom Visions förbundsordförande utmärker sig också många av våra förtroendevalda runt om i landet i media, vilket visar på vår lokala spridning och vårt lokala engagemang.



## Unga mest utsatta på jobbet

– en kortrapport ur Visions arbetsmiljöundersökning

**Hur har du det på jobbet?** När Vision ställde frågan till våra medlemmar blev gensvaret enormt. Ca 10 000 personer tog sig tid att besvara vår enkät. Denna kortrapport beskriver de yngres arbetssituation och upplevelse av sin arbetsmiljö. Som unga räknas här de som är 20 - 29 år. Visions arbetsmiljöundersökning 2022 visar att unga ofta är utsatta i arbetslivet och har på många sätt en sämre arbetsmiljö än sina äldre kollegor.

ingen är att fördjupa kunskapen om och minas arbetsmiljö. Totalt svarade 9959 liket ger en svarsfrekvens på 27 procent. fördes som en webbaserad enkät under april 2021. Urvalet i undersökningen var arar medlemmarnas fördelning av kön, ålder, grupper. Av de unga svarade 360 personer n, vilkas svar kortrapporten bygger på.

Hur har du det på jobbet?





## Visions tidningar

### Skräddarsydd prenumeration lanseras

År 2022 var startåret för en digital förflyttning av tidningsläsningen på Vision. Tidningsredaktionen skruvade ner pappersutgivningen och skruvade i stället upp den digitala utgivningen på webben och i nyhetsbrev. Det arbetet gick i linje med den digitala strategi som redaktionen tog fram 2021. Målet är att göra det möjligt för läsarna att själva skräddarsy i vilka kanaler de vill läsa tidningarna, samt att minska tidningarnas klimatavtryck (se sidan 59).

### Tidningen Vision

Tidningen Vision minskade antalet pappersutgåvor från åtta till sex nummer per år. Sex yrkesgrupper fick, utöver den generella bevakningen, åtta sidor fördjupad yrkesbevakning: administration, kyrka, tandvård, teknik, socialt arbete samt vårdadministration.

Nyhetsbrev började skickas till alla medlemmar en gång i månaden. Även i dessa anpassades innehållet till de sex prioriterade yrkesgrupperna, på samma sätt som i papperstidningen.

Tidningenvision.se publicerade löpande artiklar på webben. Även där fanns det möjlighet till yrkesfördjupad

läsning för de sex yrkesgrupperna. Ett nytt verktyg för e-tidning köptes in och ska lanseras 2023.

I sociala medier finns Tidningen Vision på Facebook.

### Chefen i fokus

Chefen i fokus kom ut med fyra pappersutgåvor. Nyhetsbrev skickades till läsarna åtta gånger under året. Chefenifokus.se publicerade löpande artiklar på webben. Ett nytt verktyg för e-tidning köptes in och ska lanseras 2023.

I sociala medier finns Chefen i fokus på Facebook och LinkedIn.

### Läsningen ökar i alla kanaler

Tidningarna har tagits emot väl av läsarna i alla kanaler och den digitala läsningen har ökat mycket jämfört med 2021. Samtidigt har den höga räckvidden i papperstidningen behållits.

### Besöksrekord på tidningenvision.se och chefenifokus.se

Tidningarnas satsning på journalistik anpassad för webbpublicering har ökat trafiken rejält. Tidningen Vision hade knappt 1,2 miljoner sidvisningar 2022. Det är en ökning med 44 procent jämfört med året innan.

Chefen i fokus hade drygt 260 000 sidvisningar 2022. Det är en ökning med 56 procent jämfört med året innan. Tillsammans stod de två tidningarna för knappt 40 procent av alla besök på vision.se

### Nyhetsbrevet växer

Varje månad skickar Tidningen Vision ett nyhetsbrev i sju versioner. Våra sex prioriterade yrkesgrupper får skräddarsytt innehåll utifrån sitt yrke och ett sjunde brev med journalistik från huvudtidningen skickas till läsare som inte ingår i någon av dessa yrkesgrupper. Chefen i fokus skickade åtta nyhetsbrev till läsarna 2022.

### Papperstidningen fortsätter att nå ut

Samtidigt som läsningen i de digitala kanalerna ökat har räckvidden i papperstidningen behållits. Tidningen Visions upplaga var 200 400 exemplar per nummer. Räckvidden var i genomsnitt 154 000 läsare per nummer under tolv månadersperioden mars 2021 till februari 2022. Det motsvarar knappt 0,8 läsare per exemplar. Ett fint resultat för en fackförbundstidning med en bred målgrupp, och en liten ökning jämfört med föregående tolv månadersperiod.

Chefen i fokus TS-upplaga var 19 400 per nummer. Räckvidden var i genomsnitt 30 000 läsare per nummer





under tolv månaders perioden mars 2021 till februari 2022. Det motsvarar 1,5 läsare per exemplar.

### Aktuell journalistik

Under 2022 har Tidningen Vision publicerat artiklar om bland annat

- ▶ lön
- ▶ i vilken utsträckning Visions medlemmar arbetar på distans efter coronapandemin
- ▶ riksdagsvalet
- ▶ kriget i Ukraina
- ▶ krigsplaceringar på arbetsplatsen
- ▶ den nya lagen om anställningsskydd (LAS)
- ▶ strejkvarlet i Svenska kyrkan
- ▶ Visions förbundsmöte.

Chefen i fokus har

- ▶ skrivit om löner ur olika perspektiv
- ▶ granskat antal medarbetare per chef inom äldreomsorgen
- ▶ undersökt konkurrensklausuler
- ▶ undersökt hur vanligt det är att politiker försöker detaljstyra chefer
- ▶ rapporterat om chefers arbete mot it-attacker
- ▶ skrivit om huruvida det är okej att festa som chef.

### Tävlingar och utmärkelser

Tidningen Vision vann pris för årets bästa illustration när Fackförbundspressens journalistpriser delades ut.

### Årets skyddsombud

Tidningen Vision delade för tredje gången ut priset Årets skyddsombud. Vinnare blev Zübeyde Arslanerkekoglu, huvudskyddsombud, skyddsombud och boendestödare inom socialpsykiatri i Nacka kommun. Hon fick priset för att på ett systematiskt och lösningsfokuserat sätt ha arbetat för en god arbetsmiljö på såväl sin arbetsplats som hos hela arbetsgivaren.

### Årets chef i fokus

Chefen i fokus delade för tredje gången ut priset Årets Chef i fokus. Vinnare blev Elisabeth Helgé, enhetschef för LSS i Hedemora kommun. Hon fick priset för ett ledarskap med drivkraft att göra skillnad, mod att ta strid för verksamhetens bästa, känsla för en god arbetsmiljö och förstånd att se till att själv må bra.



### Varför växer Vision för tolfte året i rad?

Anton Ehrlin, ledamot i förbundsstyrelsen

Vision växer för att vi är offensiva och satsar på våra förtroendevalda och medlemmar. Genom att vara närvarande och synliga på arbetsplatsen fortsätter vi växa år efter år.



## Framtidens arbetsplats är här

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

Framtidens arbetsplats bygger på tre hörnstenar som samtliga måste finnas på plats för att få en fungerande arbetsplats; den digitala arbetsplatsen, den fysiska arbetsplatsen och kultur, ledarskap och arbetsätt. Under 2023 kommer Visions center i Luleå och Västerås att flytta in i nya kontorslokaler.



### År 2022 har inneburit tuffa utmaningar för den internationella fackliga rörelsen – vilka frågor är du mest stolt över att Vision har drivit?

Kim Jutterström, ledamot i förbundsstyrelsen

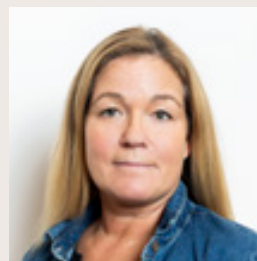
– Jag är stolt över att vi även internationellt driver klimatfrågan som en facklig fråga. Sedan är jag otroligt stolt över den mobilisering som våra avdelningar gjort när de skänkt pengar till solidaritetsfonden för att stötta våra fackliga kollegor i Ukraina



# Hjärtefråga: Villkor i ett förändrat arbetsliv

År 2022 har fortsatt präglats av coronapandemin, även om restriktionerna under året har tagits bort och många har återgått till sina fysiska arbetsplatser. Förbundet har fångat upp lärdomar av det distansarbete som många av Visions medlemmar hade under pandemin, och de positiva erfarenheterna som behöver tas med in i det nya, mer hybrida arbetslivet.

Vision släppte under året för första gången en stor arbetsmiljörapport som baseras på en undersökning som besvarats av cirka 10 000 medlemmar. Av undersökningen framkom det bland annat att möjligheten att i någon utsträckning arbeta på distans oftast ger bättre förutsättningar för att göra ett bra jobb. Att i någon mån möjliggöra distansarbete i framtiden har därför potential att leda till verksamhetsvinster hos en stor del av arbetsplatserna.



## År 2022 var ett förbundsmötesår – vad tar du med dig som mest värdefullt från förbundsmötet?

Katarina Holmquist, ledamot i förbundsstyrelsen

– Ett år med fina Visionminnen. Vi ökade i medlemsantal ännu en gång. Vi fick äntligen träffas fysiskt. Eftersom det var ett förbundsmötesår, hade vi både förmöten och förbundsmöte, vilket gav oss förtroendevalda möjlighet till massor av dialoger och nätverkande. Vi har tagit ett historiskt beslut och ska nu tillsammans jobba för fler förtroendevalda. Nu ser jag verkligen fram emot 2023 när vi startar det arbetet.



## Vision kommer att fortsätta driva frågan om medlemmars kompetensutveckling

Visions medlemmar ska öka sin anställningsbarhet genom kompetensutveckling. Under 2022 kom ett nytt omställningsstudiestöd som ökar möjligheterna till studier under arbetslivet. Vision har tagit reda på medlemmarnas kompetens- och utvecklingsbehov och kommer att fortsätta driva frågor kring arbetsgivarnas ansvar för kompetensutveckling. Förbundet kommer också att driva frågan om hur utbildningsutbudet ska matcha Visions medlemmars behov av vidareutbildning inom ramen för omställningsstudiestödet.

Arbetet med en arbetsplats för alla och ett arbetsliv fritt från alla former av diskriminering och kränkande särbehandling fortsätter. Under året har förbundet lanserat utbildningar och seminarier på temat.

## Brister inom socialtjänsten gör att Vision vill se en ny socialtjänstlag

Vision har uppmärksammat förutsättningarna för medlemmarna inom socialt arbete genom flera oli-

ka undersökningar. Det har blivit en allvarlig försämring i rekryteringsläget inom socialtjänsten gällande de flesta yrkesgrupper, även chefer. Visions medlemmar vittnar om en ansträngd arbetssituation som ofta innebär svårigheter att leva upp till lagstiftningens kvalitetsambitioner. Den pressade situationen drabbar framför allt de personer som behöver stöd av socialtjänsten, men även socialtjänstens medarbetare där många överväger att byta jobb på grund av brister på den nuvarande arbetsplatsen.

Vision har haft en aktiv roll. I samverkan med andra aktörer har förbundet uppvaktat såväl den tidigare som den nya regeringen i frågan om behovet av en ny socialtjänstlag med större fokus på förebyggande arbete och stöd till omställning till mer proaktiva arbetssätt. Vision anordnade ett uppmärksammat seminarium i Almedalen om att det sociala förebyggande arbetet är viktigt i kampen mot gängkriminalitet. Vision anordnade även ytterligare ett seminarium i Stockholm om behovet av en ny socialtjänstlag med den nyttillträdde socialtjänstministern och ett antal andra politiker, makthavare och organisationer.

**2022 kom ett nytt omställningsstudiestöd som ökar möjligheterna till studier under arbetslivet.**



### Vad tar du med dig som mest betydelsefullt från förbundsstyrelsen?

Emma Bernhult, ledamot i förbundsstyrelsen

– Jag tar med mig alla samtal, all kunskap och all glädje som uppstår när man ses tillsammans. Det var många viktiga beslut som fattades, och det ska bli spännande att följa vad som händer med beslutet vi tog kring rapporten "Visions demokratiska processer", "Visions medlemsavgiftsmodell" och rapporten "Satsning för att öka i facklig styrka". Utvärderingen som gjordes visar både ris och ros. Förbundsstyrelsen behöver fortsätta att utvärdera och förbättra förbundsmötena i dialog med de förtroendevalda.





## Medicinsk sekreterare och tandsköterska ska bli skyddade yrkestitlar

Under 2022 beslutade Visions förbundsmöte att Vision ska arbeta för att medicinsk sekreterare och tandsköterska ska bli skyddade yrkestitlar. Att ha skyddad yrkestitel skulle innebära en kvalitetssäkring av yrkena eftersom endast den som har ett bevis på rätt kompetens och utbildning har rätt att använda yrkestiteln.

## Vision beviljades inträde i PTKs förhandlingsorganisation

Vision har under årtionden arbetat med att öka möjligheten till inflytande över villkoren för medlemmar i den privata sektorn genom ett medlemskap i förhandlings och samverkansrådet PTK. PTK förhandlar om pensionsavtal, omställningsavtal och arbetsmarknadsförsäkringar i den privata sektorn. Deltagarna på flera förbundsmöten har tagit ställning för en ansökan om medlemskap och under 2022 hade processen kommit så långt att PTK beviljade inträde för Vision i förhandlingsorganisationen från 1 januari 2023.

## Vision har förhandlat med SKAO

Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation (SKAO) sa upp det gällande kollektivavtalet ett år i förtid. Sista giltighetsdagen blev 31 mars 2022. Intensiva förhandlingar om ett nytt kollektivavtal präglades av SKAO:s önskan att få till ett billigare avtal genom försämrade villkor. Vision, som är den största fackliga organisationen på avtalsområdet, tvingades tillsammans med andra fackliga parter att varsla om konfliktåtgärder för att slutligen med hjälp av medlare få ett nytt kollektivavtal på plats utan försämrade villkor för medlemmarna.

I avtalsförhandlingarna med SKAO tecknades också ett nytt omställningsavtal för Svenska kyrkan. Avtalet ligger i

linje med övriga omställningsavtal på arbetsmarknaden som förhandlades fram under 2021. Även för medlemmar i Arbetsgivaralliansen och Fremia har nya omställningsavtal under 2022 förhandlats fram. Den stora förändringen i omställningsavtalen i förhållande till tidigare avtal handlar om förebyggande kompetensökande insatser.

## Facken i välfärden tog fart under 2022

Under året tog samarbetet inom ramen för Facken i välfärden (Kommunal, Sveriges lärare, Vårdförbundet, Vision och Akademikerförbundet SSR) fart. Med fokus på välfärdens akuta behov av kompetensförsörjning presenterades förbundens gemensamma ingångar på ett seminarium under Almedalsveckan. Kortfattat handlar det om nio strategier samt ett antal policyförslag. Förslagen har ambitionen att förenkla inträdet i sektorn, förbättra villkoren och förhindra utträden.

Seminarier i Almedalen som satte Facken i välfärden på kartan kompletterades med en debattartikel. Under hösten har påverkansarbetet fortsatt med ytterligare debattartiklar i samband med att den nya regeringen valdes och i samband med budgetpropositionen.

Förbunden som deltar i samarbetet tar löpande steg för att samordna uppfattningar i alla de sammanhang där samordning ger resultat. Det kan handla om remissyttande, mer konkret inför möten med motparter.

## Strukturella skillnader i lön och andra villkor ska försvinna

Den höga inflationen har präglat hela 2022, och beror delvis på pandemieffekter och på kriget i Ukraina. Inflationen har påverkat medlemmarnas privatekonomi genom att löneök-



ningarna under året varit mindre än prisökningarna. Efter närmare 25 års reallöneökningar gav 2022 hela samhället reallönesänkningar. Det som kallas för Industrins märke kommer att förhandlas under 2023. Märket är vägledande för kostnadsökningarna av arbetskraften i samhället. Vision har arbetat med strukturella löneskillnader under året, bland annat genom att sprida det partsgemensamma arbetet med SKR om lönespridning och lönekarriär. Målet är få effekter i den lokala lönebildningen.

## Chefer inom äldreomsorgen ska ha de bästa förutsättningarna för att leda

Efter att haft fokus på äldreomsorgens chefer under pandemin har Vision fortsatt att driva vikten av att de brister som uppmärksammades under pandemin ska åtgärdas. Äldreomsorgens chefer behöver bättre förutsättningar i form av stödfunktioner, ett rimligt antal medarbetare och kompetensutveckling i ledarskapet för att kunna utöva ett bra ledarskap till äldreomsorgens medarbetare. Det är en av flera viktiga delar för att lösa kompetensutmaningen inom äldreomsorgen. Vision samarbetar i frågan med andra fackförbund och med



Sveriges Kommuner och Regioner i ett partsarbete för att arbetsgivare i kommuner och enskilt drivna verksamheter ska vidta nödvändiga åtgärder.

Vision har varit aktiva i frågan om en särskild äldreomsorgslag och lämnat ett remissvar på den statliga utredning som föreslagit en sådan lag. Vision håller med om utredningens problembeskrivning, som bland annat väger in erfarenheter från Coronakommissionen och anser att en ny lag kan vara ett steg mot en mer sammanhållen vård och omsorg. Det väsentliga är dock att säkerställa förutsättningar för att leva upp till intentionerna i lagstiftningen i form av resurser och kompetens. Ett av utredningens mest grundläggande förslag är att lagen ska reglera att verksamhetsnära chefer ges de förutsättningar som behövs för ett aktivt och närvarande ledarskap.

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

Under årets avtalsforum, en återkommande mötesplats där förtroendevalda får möjlighet att träffas för att diskutera saker av gemensamt intresse, har särskilt fokus lagts på att stärka de förtroendevalda inför de lokala löneprocesserna. Lönespridning och lönekarriär tillsammans med förutsättningarna för lönerrevision vid hög inflation har varit teman för stödet.

Webbinarier har sänts för att stärka förtroendevalda inom Huvudöverenskommelse SKR (HÖK) både i arbetet med lönestatistik och förändringarna i LAS.

## Vision bygger engagemang kring klimatpåverkan på jobbet

Med över 200 000 medlemmar är Vision en kraftfull aktör i klimatarbetet. Under året har Vision sökt och deltagit i samarbeten internationellt, nationellt och lokalt för att Visions medlemmar ska kunna minska sin klimatpåverkan på jobbet. Antalet medlemmar som engagerar sig i uppdraget som kli-

matombud på sin arbetsplats ökar i antal och intresset från andra organisationer för Visions mobilisering i frågan är stort.

## Visions internationella arbete för bättre villkor i ett förändrat arbetsliv

För att påverka förhållandena för anställda inom den offentliga sektorn i EU agerar Vision via den europeiska fackliga organisationen för offentliganställda, EPSU. EPSU har flera fasta kommittéer, däribland en inom lokal och regional förvaltning. I den kommittén är Visions förhandlingschef Eva-Lotta Nilsson ordförande sedan våren 2022.

Vision deltar i sektoriella sociala dialoger där förbundet samtalar och förhandlar med europeiska arbetsgivarorganisationer inom områdena lokal och regional förvaltning samt inom sjukhussektorn. Ett resultat från den sociala dialogen inom sjukhussektorn har varit en uppdatering av ett ramverk för hur arbetsgivarna och facken ska jobba med kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvården.

Genom TCO deltar Vision också i så kallade tvärsektoriella sociala dialoger där Europafacket representerar alla Europas fackföreningar. Här har parterna på EU-nivå förhandlat om den aktuella frågan ”right to disconnect” eller ”rätten att koppla ner”. Målet är att avtalet ska bli ett EU-direktiv.

I december deltog Vision i en demonstration i Bryssel för fler kollegor och bättre löner inom vården. Demonstrationen arrangerades av EPSU.

Vision har under året producerat en informationsbroschyr om de internationella utvecklingsprojekten som skickats ut till alla medlemmar. Detta har gjorts med ekonomiskt stöd av Union to Union. Projekten genomför Vision tillsammans med Public Services International (PSI), den internationella federationen för fackföreningar inom offentlig sektor. Vision driver samma frågor på internationell och europeisk

nivå som förbundet gör nationellt och lokalt. Under året har Vision på EU-nivå särskilt följt och försökt att påverka lagstiftningsprocessen i fem lagförslag:

**Europeiska hälsodataområdet.** EU-kommissionen vill att EU-medborgare ska kunna ta med sig sina journaler över gränserna för lättare kunna få sjukvård i andra EU-länder. Vision tycker att det är bra att underlätta för rörlighet över gränserna men jobbar för att arbetstagarna ska ha inflytande över utvecklingen av journalsystemen eftersom det är ett viktigt arbetsverktyg.

**Tillbörlig aktsamhet för företag i fråga om hållbarhet (CSDD).** Vision var engagerade i den här frågan redan 2020 tillsammans med TCO och några andra organisationer. Målet är att företag ska ta större ansvar för hela värdekedjan och se till att underleverantörer uppfyller hållbarhetsmål både vad gäller miljö och respekten för mänskliga rättigheter.

**Plattformsarbetares anställningsvillkor.** Målet med direktivet är anständiga villkor för arbetare inom plattformsekonomin, eller den så kallade gig-ekonomin. Direktivet kan ställa till problem genom att definitionen av vem som räknas som arbetstagare lyfts upp till EU-nivå.

**Lönetransparens.** Förslaget till direktiv om åtgärder för transparens i lönesättningen har syftet att upprätthålla den i EU:s grundfördrag föreskrivna principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

Europeisk rättslig ram för minimilöner. Minimilönedirektivet antogs under 2022 och ska implementeras. Den svenska fackföreningsrörelsen har varit enig om att man i den svenska modellen vill se att arbetsmarknadens parter själva bestämmer över lönerna. Rörelsen har försökt lyfta fram kompromisser där lönenivåerna fortfarande sätts i kollektivavtal och individuella förhandlingar.



# Hjärtefråga: Fler engagerar sig i Vision

## Vision var först i Sverige med att införa klimatombud

Klimatombud är en ny facklig roll som ger utrymme att driva initiativ för miljön och klimatet på arbetsplatsen. Klimatombudsuppdraget lockar nya personer att engagera sig fackligt och ger etablerade förtroendevalda ett stärkt klimat- och miljöperspektiv. Under 2022 har en organisation byggts upp med kontaktpersoner på Visions center, nätverk nationellt och regionalt, nätverksträffar, föreläsningar och verktyg för påverkan. Antalet klimatombud växer för varje månad: vid årsskiftet 2022–2023 var 85 klimatombud engagerade i Vision.

## Alla förtroendevalda ska genomgå utbildningen En arbetsplats för alla inom sex månader efter påbörjat uppdrag

Utbildningen kräver inloggning, och statistik visar att av de personer som under 2022 registrerat sitt första förtroendeuppdrag har ungefär 15 procent genomgått utbildningen inom de första sex månaderna.

Genom enkäten som skickas till förtroendevalda under 2022 framgår det att nästan nio av tio ordförande har gått En arbetsplats för alla, och att drygt hälften av de övriga förtroendevalda har gjort det.

## Alla förtroendevalda ställer frågan om medlemskap

Allt fler – både förtroendevalda och andra medlemmar – använder Visionappen då de ska värva kollegorna till Vision. Det är ett enkelt sätt att värva med mobilen, som man ju alltid har med sig.

Många förtroendevalda använder ”Ny på jobbet-kittet” till att ställa frågan om medlemskap till potentiella. Det är en Vision-kasse med presentartiklar från Vision som är populär att dela ut samtidigt som frågan om medlemskap ställs.

Den som vill ställa frågan om medlemskap digitalt finner färdiga mallar för förtroendevalda på vision.se. Avdelningar och klubbar kan komplettera med information om vad som händer lokalt.

I enkäten för förtroendevalda som genomfördes i början av året framgick det att ungefär hälften av ordförandena uppger att de gör speciella insatser när det gäller rekrytering av nya medlemmar.





## Vision har ordnat tematräffar och digitala fikor

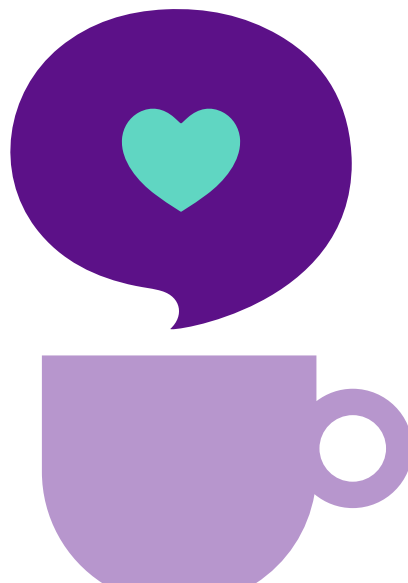
Under 2022 har Vision fortsatt att arbeta vidare med tematräffar. Tematräffar är ett arbets sätt för att öka medlemmars och förtroendevaldas inflytande. Under 2022 har medlemmar och förtroendevalda fått diskutera och skicka in tankar och idéer kring deras egen utveckling på jobbet. Synpunkterna från över 1 000 medlemmar har använts i Visions arbete med kompetensutveckling och omställning.

**Nio av tio förtroendevalda tycker att uppdraget är roligt och meningsfullt.**

Under 2022 har förbundsstyrelsen genomfört digitala Hur är läget-fikor för förtroendevalda. Totalt genomfördes 14 fikor under året. Fikorna har samlat ungefär 30 förtroendevalda vid varje tillfälle. De har spelats in och visats i gruppen för förtroendevalda på Facebook efteråt. Då har de haft cirka 500 visningar per tillfälle. Fikorna är ett tillfälle för att nätverka med andra förtroendevalda och prata om aktuella frågor.

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

Att Visions förtroendevalda har ett starkt engagemang och upplever sitt uppdrag som viktigt är ingen nyhet. I enkäten till förtroendevalda 2022 ställdes frågan utifrån målet. Ungefär nio av tio svarade att de tyckte uppdraget var roligt och meningsfullt. Ju mer specialiserade uppdragen är, desto bättre blir resultaten. När det gäller ordförandeuppdraget instämmer nästan samtliga i att uppdraget är roligt och meningsfullt.



### Vad var det viktigaste som hände i Vision under 2022?

**Sonia Koppen, ledamot i förbundsstyrelsen**

– Visions medlemsantal ökade för tolfte året i rad, vilket jag hoppas att alla förtroendevalda känner stolthet över. Vi har alla arbetat hårt för att uppnå detta mål. Den fackliga styrkan i form av medlemmar och förtroendevalda är avgörande för fackets relevans i framtiden. Jag tycker därför att beslutet vi tog på förbundsstyrelsen 2022 är otroligt viktigt: Vi ska till 2027 bli 160 000 medlemmar och 10 procent av dem ska vara förtroendevalda. Det är vår gemensamma kraft och modet att fokusera på frågan som kommer att ge resultat.



# Hjärtefråga: Vårt medlemskap är attraktivt och relevant

**Av Visions medlemmar är det 25 procent som har valt att lära sig mer om Vision och sina möjligheter på arbetet genom att delta i medlemsutbildningen Schyst arbetsliv (numera kallad Påverka ditt arbetsliv).**

Drygt 11 000 yrkesverksamma medlemmar har gått Visions e-utbildning för medlemmar, eller de medlemsutbildningar som arrangeras av avdelningar eller av utbildningsgruppen. Det motsvarar ungefär 8 procent av de yrkesverksamma medlemmarna.

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

Visions medlemmar har många kontakter med Vision. Medlemsundersökningen ger en bild av omfattningen. Av Visions medlemsenkät 2022 framgår det att ungefär hälften av samtliga medlemmar har kontakt med ett lokalt ombud, och nästan en tredjedel med sin styrelse. Två av tio uppger att de varit i kontakt med Vision Direkt.

## Vision är synliga för alla yrkesgrupper på varje arbetsplats där Vision har eller kan ha medlemmar

Kännedomen om Vision bland potentiella medlemmar är fortsatt hög. Ungefär nio av tio känner till Vision. Dock var det enbart hälften av de svarande i en undersökning bland potentiella medlemmar som uppgav att de känner till att Vision organiserar just deras yrkesgrupp. Undersökningen visar att kännedomen är hög bland befintliga medlemmar när det kommer till det som kallas för top of mind – det vill säga det första som någon tänker på när de hör till exempel ordet

fackförbund. Kännedomen är lägre bland potentiella medlemmar, vilket får anses som helt normalt.

Vision har ökat sin synlighet alltmer i regionrelaterade frågor. Låga löner för personal inom tand- och sjukvård var ett av de stora ämnen som lyftes i flertalet regioner. Andelen talespersoner ökar, vilket gör att Visions budskap sprids. Under året har också ett gediget analysarbete genomförts av hur Vision uppfattas i dag.

### Det som undersöktes var

- ▶ hur förbundet står sig gentemot konkurrenterna



## År 2022 var ett förbundsmötesår – vad tar du med dig som mest värdefullt från förbundsmötet?

Dalia Eid, 2:a vice ordförande i förbundsstyrelsen

– Varje år som vi ska ha ett förbundsmöte startas det processer som gör att vårt förbund utvecklas och håller sig relevant för våra medlemmar. Det pågår på alla nivåer, från förtroendevalda till anställd personal. Vår goda medlemsutveckling beror på att vi lyckades hålla oss nära medlemmarna och vara lyhörda för deras behov. På den internationella arenan är jag stolt över Visions vilja att ingå och försöka påverka internationellt. Ett starkt minne jag kommer bära med mig är när alla våra avdelningar och klubbar valde att donera till solidaritetsfonden för att stötta Ukrainas befolkning. Det som jag tar med mig från förbundsmötet 2022 är förtroendet att inleda vår största satsning någonsin för fler förtroendevalda.

- ▶ hur Vision uppfattas
- ▶ vad som bör förstärkas för att förbundet ska fortsätta vara attraktiva för medlemmar och potentiella medlemmar.

Engagerade referensgrupper bestående av förtroendevalda och medarbetare har utifrån analyserna tagit fram ledorden enkelt, nära, framåt som förtydligar hur Vision vill uppfattas.



## Vision deltar med tydligt lösningsfokus i samhällsdebatten lokalt och nationellt

Genom att lyfta medlemmarnas viktigaste frågor medialt visar Vision på aktualitet, och att Vision är ett förbund som agerar och strävar efter att påverka politiker och arbetsgivare.

En gemensam upphandling av inkomstförsäkringen har genomförts med flertalet av förbunden inom TCO. Varje förbund har sin individuella inkomstförsäkring och var fria att välja försäkringsgivare efter upphandlingen. Vision beslutade att behålla den tidigare försäkringsgivaren, Bliwa, men till en betydligt lägre kostnad än tidigare tack vare upphandlingen.

Vision söker forum och samarbeten för att vara en konstruktiv röst i hur medlemmarnas arbetsmiljö och villkor kan förbättras. Under 2022 har förbundet bidragit i flera statliga utredningars arbeten, bland annat gällande

- ▶ hur man kan förbättra vård och behandling till personer med skadligt bruk och beroende
- ▶ en ny äldreomsorgslag och stärkt medicinsk kompetens i kommuner
- ▶ ett förstärkt straffrättsligt skydd mot hot och våld för vissa samhällsnyttiga funktioner.

## Vision utgår alltid från sin värdegrund och att vi är en feministisk organisation

Vision har en tydlig värdegrund som bland annat utgår från tanken om allas lika värde. Det återspeglas både i det internationella arbetet och i det arbete som organisationen gör för att få arbetsgivare att förebygga att medlemmar diskrimineras.

Material, utbildningar och andra verktyg som tagits fram finns samlat på [www.vision.se](http://www.vision.se) detta för att förtroendevalda lätt ska kunna hitta sätt att arbeta med frågan om allas lika rättigheter och möjligheter på jobbet. Samlingsnamnet för arbetet är En arbetsplats för alla. Arbetet handlar om att alla medlemmar ska ha möjlighet att få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Vision har även tagit beslut om att vara en feministisk organisation, vilket är naturligt eftersom Vision länge har arbetat med jämställdhetsfrågor. Det handlar om bland annat jämställda löner och strukturella löneskillnader, jämställda pensioner, jämställd arbetsmiljö och frågan om sexuella trakasserier. Så fort det går att göra analyser på diskrimineringsgrunden kön, är Visions ambition att göra det.





## Hållbarhetsrapport

# Innehåll

Inledning	32
Förbundsordförande har ordet	34
Medlemsintervju: Klimatombudet Göran	35
Visions verksamhet och erbjudande	36
Vision och de globala målen	38
Personal	41
Sociala förhållanden	45
Mänskliga rättigheter	51
Motverkande av korruption	53
Miljö	55
Erfarenhet, kunskap och kommunikation	55
Material/inköp	56
Utsläpp av växthusgaser	57
Energi	63
Avfall	64
Sammanfattning	65
Revisorns yttrande	66



# Inledning

Vision är ett fackförbund som organiserar de som leder, utvecklar och administrerar välfärden. Våra 207 000 medlemmar och närmare 10 000 förtroendevalda är spridda över hela landet och arbetar i kommuner, regioner, kommunala bolag, privata företag eller kyrkan. Många är studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Vision är även Sveriges största fackförbund för chefer inom välfärden. Kansliets resurscenter ligger i Stockholm och på sju orter finns regionala center: Stockholm, Malmö, Linköping, Västerås, Göteborg, Sundsvall och Luleå.

Vid förbundsmötet 2020 sattes Visions nya inriktning "Vision – en kraft för framtiden". Från 2021 och fortsatt 2022 har Vision arbetat utifrån det övergripande målet fler medlemmar för ökad facklig styrka. Förbundsmötet enades också om tre hjärtefrågor:

## Förbundsmötet enades också om tre hjärtefrågor:

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

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

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

**Ett av Visions viktigaste uppdrag är att skapa förutsättningar för goda villkor och en schyst arbetsmiljö på medlemmarnas arbetsplatser.**

## Visions övergripande mål & hjärtefrågor Fler medlemmar för ökad facklig styrka

**Vi skapar bra villkor i ett förändrat arbetsliv**

**Därför har vi fokus på:**

- Lön, arbetsmiljö och omställning med ett hållbarhetsperspektiv (socialt, ekonomiskt & miljömässigt)
- Ledarskapets förutsättningar
- Arbetsglädje och lösningar

**Fler engagerar sig i Vision**

**Därför har vi fokus på:**

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

**Vårt medlemskap är attraktivt och relevant**

**Därför har vi fokus på:**

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





## Våra värderingar och principer

Vision ser hållbar utveckling som något som tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att möta sina behov. Vision har ett helhetsperspektiv som innefattar mänskliga, ekonomi och planet. Mänskliga och ekonomiska resurser måste användas väl avvägt och arbetslivet måste vara hållbart. Visions hållbarhetsperspektiv är brett och vägleds av målen i Agenda 2030.

Våra medlemmar representerar över 4 000 yrken, och många har akademisk examen. För att få till stånd ett hållbart samhälle krävs schysta arbetsvillkor. Det är själva kärnan i Visions arbete. Som Fair Union arbetar vi med social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet. Vi arbetar för schysta arbetsvillkor för alla, inte bara i Sverige utan i hela världen. Vi vill bidra till en hållbar värld och ställer därför höga krav på oss själva, våra samarbetspartner och intressenter. Organisationen bygger upp ett system för förbättring och redovisning inom alla hållbarhetsaspekter. I denna rapport berättar vi hur långt vi har kommit och vilka målsättningar vi har framåt. Vi redovisar områdena

- ▶ personal
- ▶ sociala förhållanden
- ▶ respekt för mänskliga rättigheter
- ▶ motverkande av korruption
- ▶ miljö.

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

**För att få till stånd ett hållbart samhälle krävs schysta arbetsvillkor. Det är själva kärnan i Visions arbete.**

## Så jobbar Vision

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

till löneökningar som leder till bättre prestationer och inte baseras på diskriminerande faktorer så som kön, religion och så vidare. Jämställdhetsarbetet kompletteras genom de förtroendevaldas roll att övervaka löneprocessen med hjälp av bland annat lönekartläggningar. Arbetet med en schyst arbetsmiljö sker på många plan. Exempelvis sker det genom inflytande över anställningsförhållanden i förhandlingar eller samverkan, genom arbetet med skyddsombud och skyddskommittéer samt genom kollektivavtal med arbetsgivare som berör olika aspekter av arbetsmiljön.

## Om rapporten

Vision omfattas av kraven för hållbarhetsrapportering enligt årsredovisningslagen, och hållbarhetsredovisningen 2022 utgör Visions lagstadgade hållbarhetsrapport. Den är avgränsad till att omfatta Visions verksamhet nationellt, det vill säga kansliorganisationen som är belägen på sju platser runt om i Sverige. I hela landet finns 600 Visionsavdelningar och klubbar. De är egna juridiska enheter och inkluderar därför inte i denna rapport.

Vi tillämnar i rapporten GRI Reporting Standards (globalreporting.org) inom de hållbarhetsfrågor som är viktigast för ett fackförbund, nämligen interna arbetsförhållanden och

jämställdhet. Sedan 2017 redovisas indikatorerna 401-1 samt 405-1 enligt GRI. År 2019 utökade vi antalet nyckeltal och redovisar sedan dess även 403-2, 404-3 samt 405-2. Ju fler nyckeltal som följer GRI Standards desto större blir jämförbarheten mellan olika organisationer, en idé vi ställer oss bakom. Ytterligare två nyckeltal – Visions klimatfotavtryck samt renhet i Visions placeringar, redovisas sedan 2018. Dessa nyckeltal följer i dagsläget dock inte krav enligt GRI Standards.

**Visions hållbarhetsperspektiv vägleds av målen i Agenda 2030.**



År 2022 var året då vi som första fackförbund i Sverige införde klimatombud, ett nytt uppdrag som på allvar möjliggör ett fackligt klimat-engagemang.

# Förbunds- ordförande har ordet

## Vision möjliggör minskad klimatpåverkan på jobbet

Framtidens liv och arbetsliv ska vara hållbart. Jag är stolt över att vi är ett modigt förbund som går före, kommer med lösningar och använder vår fackliga kraft för att påverka. Sedan förbundsmötet 2020 är hållbarhet en prioriterad fråga för Vision och varje år tar vi viktiga steg för att utveckla arbetslivet i en mer hållbar riktning.

Vi är experter på social och ekonomisk omställning, på att man ska må bra på jobbet, ha goda villkor och möjlighet att lära om och lära nytt. Det är vårt kärnuppdrag och det kommer det fortsätta vara. Men klimatkrisen kräver att vi också tänker in klimat och miljö. Som femte största fackförbund ska vi inte bara se till att klimatomställningen blir trygg, utan vi ska driva på den, ta initiativ och komma med idéer till lösningar. Vi ska möjliggöra minskad klimatpåverkan på jobbet och säkra goda livs- och arbetsvillkor även för framtida generationer.

År 2022 var året då vi som första fackförbund i Sverige införde klimatombud, ett nytt uppdrag som på allvar möjliggör ett fackligt klimatengagemang och signalerar att vi vill vara del av den nödvändiga klimatomställningen. På arbetsplatser runt om i landet tas nu initiativ för att minska utsläpp: klimatombud krokas arm med hållbarhetsansvariga, får gehör för förslag om förmåncyklar och håller studie-cirklar. Klimatombudsuppdraget lockar nya personer att engagera sig fackligt och ger etablerade förtroendevalda ett stärkt klimat- och miljöperspektiv.

Min förhoppning är att detta är starten på en facklig klimatrörelse. Hållbar förändring sker när vi gör den tillsammans, när medarbetare får inflytande och när de som känner verksamheterna ges förutsättningar att bidra.

Samtidigt kräver klimatfrågan globala lösningar. Vi är med och påverkar på europeisk nivå i Europafacket och globalt i Världsfacket, som representerar mer än 200 miljoner arbetstagare i 163 länder. I november ledde jag TCO:s delegation vid Världsfackets kongress där klimatförändringarna och hur människors jobb och livsvillkor drabbas var högt på agendan. Budskapet från fackliga kollegor är att det är en ödesfråga för arbetstagare världen över och att det vi i facket behöver utstråla är: "Come join us – we are part of the solution. And you can be too."

I denna hållbarhetsrapport redovisas bland annat klimatpåverkan inom Visions kansli. Förra året släppte Vision ut 146 772 ton koldioxid inom transporter, resor, avfall, mat, el, fjärrvärme, it-utrustning och tryck av våra tidningar.

Vision fortsätter arbeta aktivt för att minska vår klimatpåverkan, globalt, internt i kansliet och genom smarta klimatinitiativ på arbetsplatserna. Allt hänger ihop.

Veronica Magnusson,  
förbundsordförande



# ”Titeln klimatombud ger tyngd åt viktiga frågor”

Text: Jenny Damberg, foto: Nina Söderström

**Göran Erlandsson är klimatombud för Vision i Rättviks kommun. Där har han och förbundet bland annat fått igenom förmånscyklar för kommunens anställda. Som teamledare för Dalarna peppar han regionens övriga klimatombud – en titel som ger tyngd åt frågor han brinner för.**

På Stiernhööksgymnasiet i Rättvik gör it-teknikern Göran Erlandsson det han kan för att bidra till en bättre miljö. En sådan sak är att återvinna alla bläckpatroner och toners, i stället för att kasta dem i brännbart.

– Jag tror att jag är ganska ensam om att återvinna bläckpatroner och toners. Men det är något jag ska driva på för nu, att även resten av kommunens verksamheter gör det. Då får det genast stor effekt.

Göran Erlandsson har arbetat på Stiernhööksgymnasiet sedan 1999, först som datalärare och sedan allt mer i en roll som tekniker. Han har länge varit medlem

i Vision. När han fick höra om den nya fackliga rollen klimatombud nappade han direkt.

– Jag har försökt ligga på för att öka hållbarheten på jobbet, men det är svårt. När jag såg att Vision skulle införa klimatombud kände jag att detta vill jag vara med på. En titel gör att man får lite mer att trycka på.

I april deltog Göran Erlandsson vid den första utbildningen för klimatombud, som arrangerades i Göteborg.

– Det var en kick att vara där och se att det finns fler som är inne på samma sak som man själv. Vi fick bra pepp och flera av oss har haft kontakt efteråt, i rollen som teamledare i våra respektive regioner. Vi träffas en gång i veckan via digitala möten där vi går igenom vad vi ska göra. Det är som ett gäng nya kompisar, även om man träffas digitalt.

Under 2022 var ett viktigt mål att rekrytera lokala klimatombud. I Dalarna är man nu uppe i tolv-tretton klimatombud. De flesta kommuner är representerade.

– Ju fler vi är desto lättare blir det att få till något större.

Det finns också ett intresse hos andra fackförbund att lära sig om klimatombud, berättar Göran Erlandsson.

– Vid våra digitala informationsträffar har även andra fackförbund deltagit som vill kopiera Visions upplägg. Det ser vi inte som konkurrens, utan som något positivt.

Göran Erlandsson har inte bara arbetat intensivt för att dra i gång verksamheten i Dalarna. Tillsammans med Susann Woxmark, Visions avdelningsordförande i Rättvik, förhandlade han under 2022 med arbetsgivaren om förmånscyklar för kommunens anställda. Beroende på cykelmodell är kostnaden 50 till 500 kronor i månaden enligt ett kontrakt som löper i tre år. Efter det kan man köpa ut cykeln eller lämna tillbaka den.

Att hyra cykel via arbetsgivaren är ekonomiskt fördelaktigt i jämförelse med att betala med skattade pengar. Cyklar kan beställas två gånger per år, vår och höst.



– I höstas var det strax över 80 personer som valde att hyra cykel så här. Vi tror på ännu fler i vår, det är lite mer sug efter cykling då.

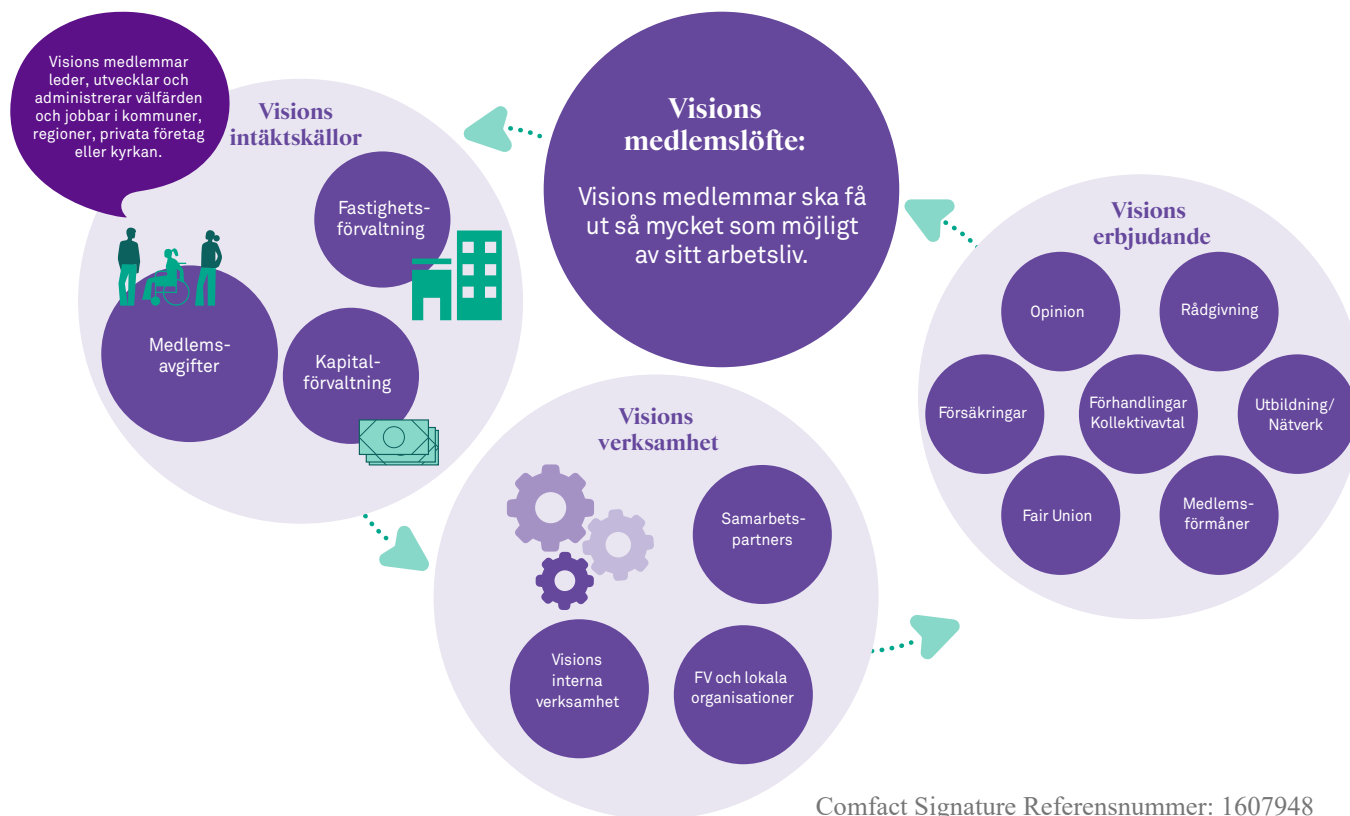
Göran Erlandsson har själv ingen förmåns-cykel. Behovet finns helt enkelt inte.

– Jag har 11 kilometer till jobbet, men sommartid cyklar jag gärna. Jag har redan tre cyklar hemma. Men jag är väldigt glad för att vi kunde göra detta. Kan vi få någon att cykla till jobbet i stället för att ta bilen har vi gjort en bra insats för klimatet.



# Visions verksamhet och erbjudande

**Visions medlemslöfte är att Visions medlemmar ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Hela verksamheten syftar till och strävar efter att uppfylla detta löfte för var och en av våra medlemmar. För att uppnå medlemslöftet har vi fyllt medlemskapet med flera olika tjänster, som i denna beskrivning benämns som produkter. I alla delar av vår verksamhet finns möjlighet till social, ekonomisk och miljömässig påverkan.**



## Visions verksamhet

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



## Visions erbjudande

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

### ► Förhandlingar och kollektivavtal

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

### ► Utbildning/Nätverk

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

### ► Försäkringar

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

### ► Opinion

I vårt opinionsbildande arbete beskriver vi medlemmarnas vardag. Vi lyfter villkor och förutsättningar. Vi formule-

rar relevant politik och hittar lösningar på problem som gör villkoren bättre. Våra medlemmar och deras arbetsvillkor står i fokus.

### ► Rådgivning

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

### ► Medlemsförmåner

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

### ► Fair Union

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



# Vision och de globala målen

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

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

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

Vårt klimat har alltid förändrats över tid, men de allvarliga konsekvenser av förändringarna som vi i dag ser världen över handlar om människans sätt att leva och organisera vår värld. Det finns inga jobb på en död planet, menar Världsfacket. Att fackföreningsrörelsen gör vad vi förmår för att stävja de temperaturökningar vi går mot är viktigt. Likaså att vi rustar medlemmarna för en förändrad arbetsmarknad. Vi på Vision ger våra medlemmar verktyg och stöd för att minska klimatpåverkan på sin arbetsplats, särskilt genom satsningen på klimatombud som sjuösettes 2022.

5 JÄMSTÄLLDHET



## Mål 5 - Jämställdhet

Ingen ska behöva ha sämre lön, arbetsmiljö eller utvecklingsmöjligheter på grund av sitt kön. Vision uppmärksammar och påverkar strukturella löneskillnader som finns på arbetsplatser runt om i landet, och verkar för jämställda villkor på arbetsplatsen, lokalt som globalt. Tillsammans med andra fackförbund i Sverige har Vision bland annat lyft frågan om hur menstruation påverkar möjligheterna att delta i utbildning och arbetsliv.

8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT



## Mål 8 - Anständiga arbetsvillkor och hållbar ekonomisk tillväxt

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

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

10 MINSKAD OJÄMLIKHET



## Mål 10 - Minskad ojämlikhet

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

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

12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION



## Mål 12 - Hållbara konsumtions- och produktionsmönster

Genom riktlinjer för inköp och investeringar vill Vision påverka arbetsvillkor och miljöpåverkan inom och utanför Sveriges gränser. Vision är miljödiplomerade enligt standarden Svensk miljöbas och stolta medlemmar i Fairtrade Sverige. Vi gör klimatsmarta val och försöker minska vårt klimatavtryck. Vi klimatkompenenser för de utsläpp vi ändå orsakar.

13 BEKÄMPA KLIMAT-FÖRÄNDRINGARNA



## Mål 13 - Bekämpa klimatförändringarna

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



## Intressenterna och Visions viktigaste hållbarhetsområden

Under 2019 genomförde Vision en fördjupad intressentdialog i syfte att ytterligare kartlägga vilka hållbarhetsfrågor som är mest betydande för våra intressenter. Dialogen genomfördes via en enkätundersökning som gick ut till våra viktigaste interna och externa intressenter. Enkäten innehöll hållbarhetsfrågor inom områdena social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet och utgick från Visions roll som fackförbund i Sverige, men även som global facklig aktör och som arbetsgivare. Som komplement till enkäten genomfördes en omvärldsanalys, en kartläggning av vilka frågor som andra relevanta fackliga organisationer har identifierat som betydelsefulla, samt workshoppar med Visions förbundsstyrelse och ledningsgrupp.

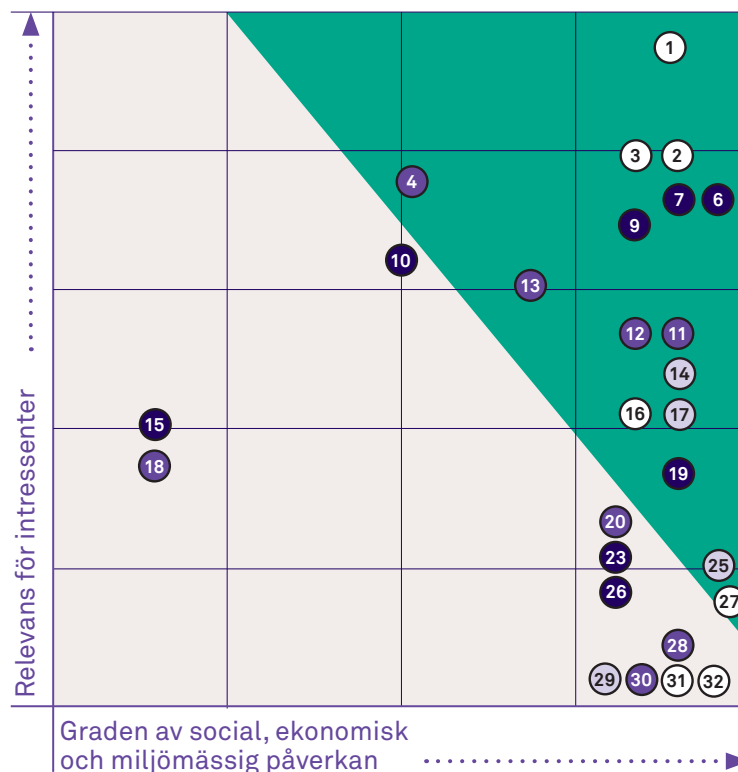
### Väsentlighetsanalys

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

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

- ▶ **Fairtrade.** Erbjuder olika medlemsaktiviteter inom inköp och upphandling och driver Fairtrade kommun och region.
- ▶ **Global utmaning.** Oberoende tankesmedja som bedriver analys- och policyarbete samt tillämpar och initierar forskning.

## Visions väsentlighetsmatris



▶ **Ethical Trading Initiative (ETI).** En flerpartsorganisation mellan näringslivet, facket, staten och civilsamhället med syfte att verka för hållbara leverantörskedjor. Visions medlemmar får 50 procent rabatt på utbildningar och andra aktiviteter som ETI arrangerar och som är kostnadsbelagda för ickemedlemmar.

### Sociala frågor

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

### Personalfrågor

14. Hälsa och säkerhet.
17. Inkludering och lika möjligheter.
25. Ledarskap och kompetensutveckling.
29. Dialog.

### Ekonomiskt ansvar och affärsetik

4. Ansvarsfulla inköp.
11. Anti-korruption.
12. Hållbara/ansvarsfulla investeringar.
13. Hållbar upphandling i regioner och kommuner.
18. Hållbar upphandling i internationella samarbeten.
20. Ekonomiska villkor.
28. Branschöverskridande samarbeten.
30. Ekonomisk hjälp till fackligt engagerade i världen.

### Miljöfrågor

6. Utsläpp till luft och klimatpåverkan.
7. Opinionsbildning via internationella samarbeten.
9. Branschgemensamma samarbeten.
19. Påverkan genom avtalsrörelse.
10. Material och avfall.
15. Energi och avfall.
23. Inköp av profilprodukter.
26. Stötta klimataktiviteter.



## Internationella utvecklingsprojekt som Vision stöttar

Under 2022 har Vision varit delaktiga i flera fackliga utvecklingsprojekt via Public Service International (PSI). PSI är världsfacket för offentliganställda och personer som arbetar med offentliga tjänster. I PSI ingår cirka 665 fackförbund från mer än 150 olika länder med totalt över 20 miljoner medlemmar. De projekt som Vision deltar i drivs av PSI:s regionkontor, det vill säga personal på plats som har lokalkännedom. Vision har under 2022 deltagit i utvecklingsprojekt tillsammans med fackförbund i Honduras, Paraguay och Egypten. Vision ingår även i mer "temabaserade" utvecklingsprojekt där fackförbund från flera olika länder ingår.

Ett projekt handlar om rättvis omställning och klimatförändringar där fack från olika länder i Afrika och i Sydamerika deltar. Ett annat projekt handlar om flykting- och migrantmottagande i Mellanöstern och Nordafrika. Ett kommunikationsprojekt som har fokuserat på coronapandemin och hur första linjens arbetstagare drabbats slutfördes under 2022. Vision är också delaktiga i projekt som syftar till att förbättra globalt fackligt arbete med HBTQ+ frågor och har inlett ett arbete tillsammans med fackförbund i Turkiet om facklig styrka genom inkludering av kvinnor och unga.

Under de senaste åren har projektens utformning fått justeras efter de förutsättningar som givits av pandemin. I länder där man har bra uppkoppling och en vana att arbeta digitalt har man kunnat erbjuda sina aktiviteter till fler målgrupper än planerat, medan andra som främst arbetar via uppsökande verksamhet har haft mycket svårt att genomföra det man planerat. I stort har dock våra samarbetsparter lyckats mycket bra i genomförandet av projekten, med tanke på förutsättningarna.

## Internationell facklig kamp mot klimatförändringar

Tillsammans med andra svenska förbund inom offentlig sektor är Vision medlem i globala och regionala fackliga organisationer som gemensamt har flera miljoner medlemmar världen över. En av dem är PSI, Public Service International, som bland annat arbetar för att påverka ILO och FN i frågor som rör arbetsvillkor för offentliganställda. Under de senaste åren har klimatförändringarna, eller klimatkaoset som PSI benämner det, uppmärksamats i högre grad som en facklig fråga även internationellt. PSI har lyft frågan till en av sina huvudfrågor då offentligt anställda dagligen kämpar mot klimatförändringarna och vet hur viktigt det är att vi agerar nu. Även vår regionala fackliga organisation European Public Service Union (EPSU) vet hur viktigt det är att vi gör gemensam sak av kampen mot klimatförändringarna.

En stor del i EPSU:s arbete är att bevaka och påverka frågor som rör arbetsvillkor i EU. I och med klimatets påverkan jobbar de även med frågan om grön omställning. Grön omställning handlar om hur arbetsmarknaden klarar av klimatomställningen där alla jobb, nya som gamla, ska vara klimatsmarta med anständiga villkor utan att arbetstagare eller fackliga organisationer lämnas utanför.

## Donationer via Visions solidaritetsfond under 2022

Visions solidaritetsfond fungerar som ett komplement till förbundets mer långsiktiga utvecklingssamarbete. Målsättningarna för solidaritetsfondens utbetalningar är:

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

**Under 2022 har lite mer än 1 miljon kronor kommit in till solidaritetsfonden i form av gåvor från fackklubbar, avdelningar, medlemmar och personal.**

Under 2022 har lite mer än 1 miljon kronor kommit in till solidaritetsfonden i form av gåvor från fackklubbar, avdelningar, medlemmar och personal. Den större delen av pengarna kom i samband med Visions insamling till fackligt arbete med anledning av kriget i Ukraina.

Under året har solidaritetsfonden fått gåvor om sammanlagt 1 033 000 kronor varav 729 000 kronor var örönmärkta till Ukraina. Vision har gjort utbetalningar om sammanlagt 794 000 kronor. Av dessa har 481 000 kr gått till Ukraina. Solidaritetsfonden har också stöttat arbete för fackliga rättigheter i Ecuador och för facklig styrka i Indien, Bangladesh, Pakistan, Nepal och Sri Lanka.





# Personal

## Riktlinjer

- ▶ HÖK-avtalet för kommuner och regioner
- ▶ Samverkansavtal
- ▶ Lönepolitik för Visions kansliorganisation
- ▶ Avtal gällande förtroendearbetstid
- ▶ Riktlinjer för förtroendearbetstid
- ▶ Handlingsplan mot hot och våld
- ▶ Rehabilitering och arbetsanpassning
- ▶ Riskbruk, skadligt bruk och beroende
- ▶ Riktlinjer för friskvård

## Beskrivning av hållbarhetsfrågan

Frågor som rör personal är av naturliga skäl de mest väsentliga hållbarhetsfrågorna för Vision. Frågorna är väsentliga för ledningen och medarbetarna inom den egna organisationen, för den verksamhet som bedrivs och för medlemmarna. För Vision är frågor som rör personal även viktiga i våra kontakter med externa intressenter – det är av stor vikt för oss att de parter som vi samarbetar med har rimliga förhållanden för sin personal. Att vi lever som vi lär har också betydelse för organisationer och personer som på något sätt berörs av Visions verksamhet. Totalt sysselsattes 269 personer, samtliga tjänstepersoner, på heltid i organisationen under 2022.

## Riktlinjer och efterlevnad

Vision har ett flertal riktlinjer som rör frågor kring personal och har också tecknat ett lokalt kollektivavtal med Unionen och Visions egen personalklubb, som reglerar de anställningsvillkor som gäller för samtliga Visions anställda. Kollektivavtalet är samma avtal som de flesta av Visions medlemmar omfattas av, det vill säga

HÖK-avtalet för kommuner och regioner. Genom detta kollektivavtal säkerställs också att medarbetarna kan företrädas av personalklubben eller av Unionen.

Ett flertal riktlinjer finns för personalens arbetsförhållanden. Samtliga riktlinjer följs upp av ledningsgruppen och vid behov av förändring genomförs samverkan eller förhandlingar med personalklubben. Oftast sker detta i den lokala samverkansgruppen där parterna är representerade. I kansliet genomförs en gång per år en omfattande medarbetarundersökning som följs upp på förbunds nivå och på respektive arbetsplats. I kansliet svarar medarbetarna även veckovis på en kortare undersökning som ger en mer löpande ögonblicksbild av exempelvis arbetsbelastning, stress och sömn. Dessa undersökningar går att följa veckovis på respektive arbetsplats och på förbunds nivå. Båda dessa medarbetarundersökningar ligger till grund för löpande förbättringar och HR genomför också dialoger med cheferna för att fånga upp avvikelser och ge stöd om det behövs.

Totalt sysselsattes  
269 personer, samtliga  
tjänstepersoner, på  
heltid i organisationen  
under 2022.





### **Resultat av riktlinjer med mera**

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

### **Risker**

Den risk som flest arbetsplatser påtalar är risken att arbeta för mycket, eftersom Vision har en oreglerad arbetstid som benämns förtroendearbetstid. Denna risk hanteras genom dialog mellan chefen och medarbetaren – dels i utvecklings- och lönesamtal, dels löpande vid behov. Övriga risker som uppkommer på arbetsplatser hanteras inom respektive arbetsplats systematiska arbetsmiljöarbete.

### **Möjligheter**

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

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



## Nyckeltal

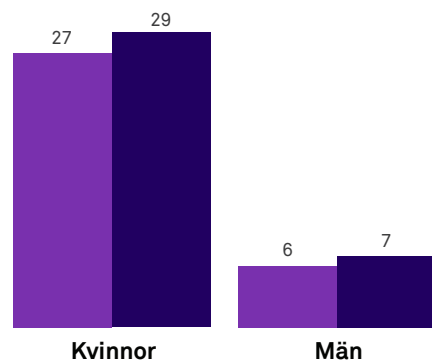
### Nyanställning och personalomsättning (GRI 401-1)

Personalomsättningen på Vision har sjunkit de senaste åren. År 2022 ökade förvisso personalomsättningen från 9,2 procent år 2021 till 11,6 procent, men på längre sikt är trenden tydlig. År 2018 var personalomsättningen exempelvis 16,8 procent.

År 2022 nyanställdes 33 personer. År 2021 var motsvarande siffra 37. År 2022 avslutades 36 anställningar, och år 2021 avslutades 26 stycken.

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

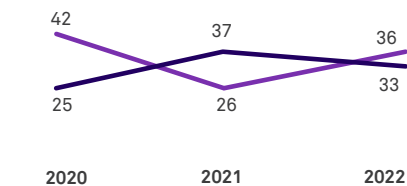
## Nya och avslutade anställningar 2022



● Nyanställningar ● Avslut

### Utveckling över tid

Totalt antal



● Nyanställningar ● Avslutade anställningar

**Pandemin har 2022 påverkat våra sjukskrivningstal både på kort sikt och när det gäller långtids-sjukskrivningar.**

## Sjukfrånvaro per ålderskategori

	Total sjukfrånvaro /Ord. arbetstid %	Långtidssjukfrånvaro /Total sjukfrånvaro %
<b>Ålderskategori: 29 år eller yngre</b>	*	*
Kvinnor	*	*
Män	*	*
<b>Ålderskategori: 30-49 år</b>	5,44	42,70
Kvinnor	6,91	43,85
Män	2,56	36,62
<b>Ålderskategori: 50 år eller äldre</b>	5,39	37,20
Kvinnor	5,81	42,65
Män	4,57	23,69
<b>Totalt</b>		
<b>Kvinnor</b>	<b>6,48</b>	<b>43,55</b>
<b>Män</b>	<b>3,47</b>	<b>28,33</b>
<b>Samtliga anställda</b>	<b>5,46</b>	<b>40,30</b>

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



## Framtidens arbetsplats – ett internt förändringsarbete

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

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

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

Efter renovering och ombyggnation var målsättningen att fastigheten (Polacken 30) skulle uppfylla kriterierna för Very good i miljöklassifi-

eringen Breeam Bespoke. Detta har inneburit att byggprojekteringen och utförandet hela tiden har säkrats mot kriterierna. Det slutliga beskedet om godkänd klassificering fick Vision under februari månad 2023.

Utöver de krav som specificeras genom Breeam ska Visions hållbarhetsmål arbetas in så att projektet bidrar till uppfyllelse av de övergripande målen i Visions miljöpolicy och miljöhandlingsplan.

För ombyggnationen och renoveringen av förbundshuset har ett totalentreprenörsavtal tecknats. I avtalet framgår att Visions krav på kollektivavtal gäller i två led hos samtliga underentreprenörer. Eventuella avsteg ska redovisas och hanteras av styrgruppen för byggprojektet Polacken 30. Detta har följts upp löpande och inga avsteg har gjorts av totalentreprenören.

Projektet Framtidens arbetsplats har haft som mål att 75 procent av den lösa inredningen på Visions kontor ska vara återbrukad. Det innebär att möblerna på våra framtida kontor är befintliga, omarbetade eller köpta på andrahandsmarknaden. Med två regionala center kvar att genomföra så ligger kansliet på ca 75 procent återbrukad inredning.





# Sociala förhållanden

## Riktlinjer

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

## Beskrivning av hållbarhetsfrågan

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

## Aktiva åtgärder från Vision som arbetsgivare

Alla arbetsgivare måste arbeta med så kallade aktiva åtgärder. Det innebär att kontinuerligt arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering och jobba för allas lika rättigheter och möjligheter. Det räcker inte med ett policydokument – arbetet ska vara en ständigt pågående process. Arbetsgivarens

främjande och förebyggande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter ska omfatta de sju diskrimineringsgrunderna:

- ▶ kön
- ▶ könsidentitet eller könsuttryck
- ▶ etnisk tillhörighet
- ▶ religion eller annan trosuppfattning
- ▶ funktionsnedsättning
- ▶ sexuell läggning
- ▶ ålder.

Under 2022 har kansliorganisationen genomfört ett flertal aktiviteter för att uppmärksamma arbetet med aktiva åtgärder och för att öka kompetensen i organisationen kring diskriminering och vad vi kan göra för att motverka diskriminering.





## Aktiva åtgärder – en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Samtliga enheter har under året uppmärksammat och haft dialog kring aktiva åtgärder, kränkande särbehandling och diskriminering samt hot och våld på arbetsplatsen. Det har de gjort med en särskild satsning på ett kansligemensamt årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet och tillhörande presentationsmaterial och underlag för samtal på arbetsplatsträffar. Detta sker årligen. Under 2022 har det tagits fram kansligemensamt dialogmaterial för verksamheterna som används vid arbetsplatsträffar.

## Introduktion av nyanställda

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

## Kompetenshöjning för våra chefer

Under 2022 har vi fortsatt arbetet med att utveckla rekryteringsprocessen av nya medarbetare med målsättningen att den ska bli så fördomsfri som möjligt. Under året har därför ett pilottest genomförts i en partsgemensam arbetsgrupp tillsammans med chefer. Det gick ut på att testa och utvärdera att använda AI genom så kallade robotintervjuer, för att kunna göra ett första urval av kandidater till olika lediga tjänster. Totalt fyra pilottester har genomförts och i samband med dem har också berörda rekryterande chefer fått en genomgång av syftet med att använda AI-intervjuer. Både chefer och AI-intervjuade kandidater har fått ge sina synpunkter på användarupplevelsen och huruvida det har bidragit till en mer fördomsfri rekrytering. Utvärderingen av pilottestgenomförandet blir klar under 2023.

## Kompetenshöjning för medarbetare

Samtliga medarbetare har genom särskild information på intranätet och i Teams erbjudits möjligheten att delta i Visions digitala seminarier kring de olika diskrimineringsgrunderna. HR har också i en särskild föreläsningsserie fokuserat på ökad kunskap om och förståelse för psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Detta har skett i ett samarbete med företagshälsovården.

## Hjärt- och lungräddning samt brandskydd

Under 2022 har en kansligemensam utbildningsinsats genomförts för att utbilda samtliga medarbetare i hjärt- och lungräddning samt i brandskydd och utrymning. Utbildningarna är obligatoriska och sker både inom ramen för e-lärande och i form av fysiska träffar med lärarledda kurser och praktiska övningar. Denna insats är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet för en trygg och säker arbetsplats.

## Riktlinjer och efterlevnad

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

Samtliga nyanställda genomgår en obligatorisk introduktion som start på det nya uppdraget i organisationen.





## Resultat av riktlinjer och kartläggningar

Vision gör mindre veckovisa och större årliga medarbetarundersökningar som följs upp på såväl förbunds nivå som på respektive arbetsplats. I dessa undersökningar följs både fysiska och psykosociala arbetsmiljöfrågor upp. Även stöd från chefer och kollegor är faktorer som mäts kontinuerligt i dessa undersökningar. Under 2022 har det också genomförts en digital skydds rond kring upplevelsen av det digitala stödet. Årets utvecklingssamtal har kompletterats med en självskattningsmatrix gällande upplevelsen av kunskaper om och trygghet i den digitala arbetsmiljön.

Vision har inte någon särskild riktlinje som reglerar i vilken mån personalutbildning ska genomföras, men inom ramen för chefernas och medarbetarnas ansvar att ständigt utveckla verksamheten och utföra sina arbetsuppgifter, sker en individuellt anpassad utveckling av medarbetare och chefer. Planeringen av detta sker främst i utvecklingssamtalen men också under resten av året, då behov av insatser uppkommer av olika skäl. Vissa kompetensutvecklande insatser som berör hela grupper, till exempel ombudsmän, sker på gemensam nationell nivå och planeras av personalfunktionen tillsammans med berörda medarbetare och funktioner. Vision genomför även lönekartläggning varje år i en partsgemensam grupp. Gruppen påtalar vilka personalgrupper som Vision måste prioritera för att få gruppen mer jämställd vid kommande rekryteringar.

I arbetet med lönekartläggning har Vision inte upptäckt några osakliga löneskillnader de senaste åren.

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





## Ledarskap

I samband med projektet Framtidens arbetsplats har det kartlagts hur medarbetarna ser på ledarskapet inom Vision. Det har genererat olika insatser och under 2022 har ett stort fokus fortsatt varit ledarskap, arbetssätt och kultur. Under året fattades ett beslut att inom hela kansliet samlas kring ett tillitsbaserat ledarskap med hög psykologisk trygghet som utgångspunkt. Ett flertal så kallade chefsforum har använts för att öka kännsdomen om och ge möjlighet för cheferna att utveckla och byta erfarenheter kring det tillitsbaserade ledarskapet. I 2022 års medarbetarundersökning följdes upplevelsen av tillitsbaserat ledarskap och psykologisk trygghet upp för första gången. Resultatet visade på en hög psykologisk trygghet och ett tillitsbaserat ledarskap i kansliet överlag. Där det förekommer lokal variation kommer HR i samarbete med chef och medarbetare att arbeta för en positiv utveckling under 2023.

## Risker

Det finns risk att Vision inte klarar av att öka mångfalden i önskad utsträckning eller att medarbetare känner sig utsatta för kränkande särbehandling. Genom det pågående arbetet med aktiva åtgärder kommer Vision att än mer systematiskt kunna arbeta med och utveckla dessa områden. Under 2022 har Visions riktlinjer för att rekrytera nya medarbetare fortsatt utvecklats för löpande implementering.

En annan risk är att tjänstepersoner eller förtroendevalda för Vision inte lever enligt våra värderingar och uttrycker eller beter sig rasistiskt, sexistiskt eller på annat sätt olämpligt.

## Möjligheter

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



**Under 2022 har  
Visions riktlinjer  
för att rekrytera nya  
medarbetare fortsatt  
utvecklats.**





## Nyckeltal

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

Det är en utmaning att föreslå en förbundsstyrelse där alla perspektiv kring yrke, mångfald, geografi, ålder och kön är tillvaratagna. Val av förbundsstyrelse sker vart fjärde år och sedan 2018 har förbundsstyrelsens sammansättning avseende kön inte förändrats nämnvärt – sju kvinnor och fem män under 2018 och 2019 och åtta kvinnor och fyra män under 2020 och 2021. År 2022 är könsfördelningen sju kvinnor och fem män. Det finns ingen i förbundsstyrelsen som är under 30 år gammal.

Ser vi till organisationens samtliga anställda ligger andelen kvinnor relativt konstant. År 2018 och 2019 var den 67 procent, år 2020 var den 66 procent och 2021 och 2022 var den 68 procent. När det gäller könsfördelning ser vi ett behov av att anställa fler män, framför allt i de administrativa rollerna.

Andelen anställda som är under 30 år var år 2022 4,5 procent, vilket är en minskning från 2021 då det var 5,5 procent och även en minskning från 6 procent år 2020. Andelen anställda i ålderskategorin 30–50 år var 50,5 procent under 2022 (53 procent år 2021). Andelen anställda över 50 år var 2022 45 procent (41,5 procent år 2021).

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

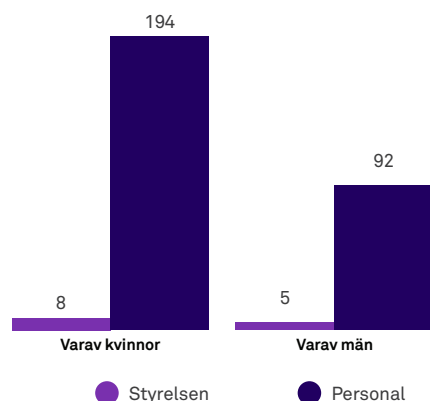
Ett utvecklingssamtal är ett strukturerat årligen återkommande samtal mellan medarbetare och chef, som omfattar alla anställda. Utvecklingssamtalet är framåtsyftande med fokus på framtid och utveckling. Samtalet ska handla om vad som ska utföras för att uppnå verksamhetens krav och behov samt individens utveckling. Under samtalet fastställs individuella mål och en plan för varje medarbetare. Det innebär att

verksamhetsplaneringen vid detta samtal bryts ned på en individuell nivå.

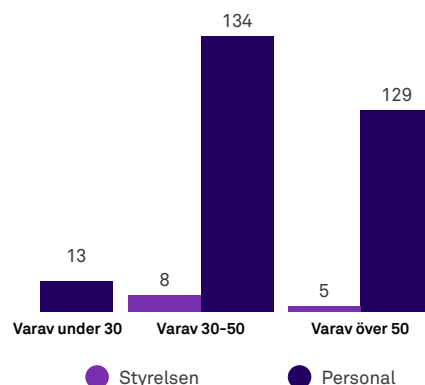
Lönesamtalet har fokus på det som har varit, till skillnad från utvecklingssamtalet som har fokus på framtid och utveckling. För att det inte ska komma som en överraskning för medarbetaren vad den nya lönen grundar sig på är det viktigt att chefen tydligt har beskrivit hur medarbetarens lön är kopplad till mål och prestation. Ett bra samtal ger medarbetaren förutsättningar att förstå hur hen själv kan påverka sin lön.

Inför löneprocessen utvärderar arbetsgivaren och personalklubb gemensamt hur väl förra årets löneprocess utföll. Efter avslutad löneprocess skickas en partsgemensam enkät ut för att fånga upp förbättringsområden inför nästa års löneöversyn.

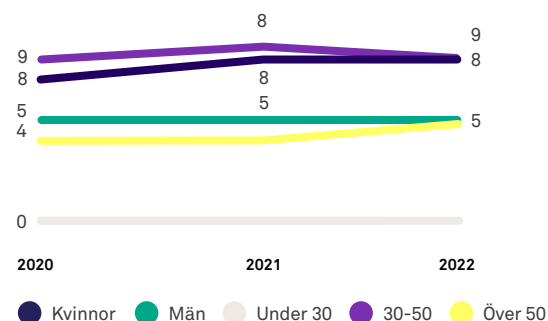
### Könsfördelning styrelse och personal



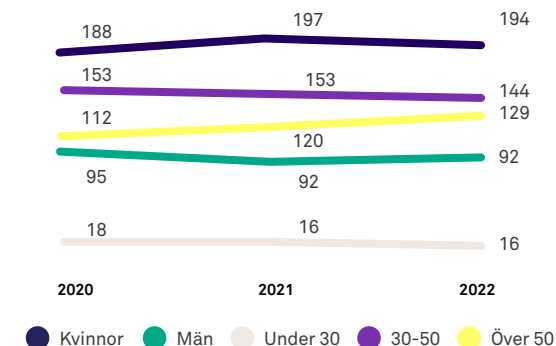
### Åldersfördelning



### Styrelsens sammansättning 2020-2022



### Personalens sammansättning 2020-2022





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

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

I lönekartläggningen 2021, som färdigställdes i januari 2022, identifierades inga osakliga löneskillnader. Lönekartläggningen för 2022 kommer färdigställas i februari 2023.

**Enligt vår värdegrund är det helt uteslutet att det skulle få förekomma osakliga löneskillnader i kansliorganisationen på grund av kön.**





# Mänskliga rättigheter

## Riktlinjer

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

## Beskrivning av hållbarhetsfrågan

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

## Riktlinjer och efterlevnad

När Vision upphandlar varor och tjänster ska det enligt vår inköpspolicy göras

på ett affärsmässigt, objektiva, effektivt och etiskt sätt. För att Vision ska anlita ett företag som leverantör av varor och tjänster krävs att det uppfyller vissa krav, samt i möjligaste mån även ställer motsvarande krav på sina underleverantörer. Kraven är bland annat att leverantörerna ska ha

- ▶ tecknat kollektivavtal
- ▶ registrering och F-skattsedel
- ▶ en miljöpolicy
- ▶ ett aktivt miljöarbete.

Vision kräver även att leverantörerna uppfyller de krav som ställs på löne- och anställningsvillkor som allmänt gäller för arbete i branschen på den ort där arbetet ska utföras. Utländska leverantörer ska vid eventuell upphandling respektera de grundläggande mänskliga, fackliga rättigheterna, så

**Visions placeringspolicy för investeringar i finansiella instrument innehåller sociala, miljömässiga och etiska kriterier.**

som de beskrivs i ILO-konventionerna och i relevanta fall även EU:s och EES regler. För att kontrollera att policyn följs använder Vision sig av en blankett där leverantörer får intyga att de följer Visions riktlinjer. Kontrollen görs vid en första kontakt med leverantören vid första beställning eller leverans.

Visions placeringspolicy för investeringar i finansiella instrument innehåller sociala, miljömässiga och etiska kriterier. Vision avstår helt från att investera i företag med följande typer av verksamhet: vapen och krigsmateriel, pornografi, tobaksprodukter, alkoholhaltiga drycker, fossila bränslen och cannabis.

Vid investeringar tar Vision också hänsyn till mänskliga rättigheter, anställdas arbetsvillkor och rättig-

## Fackliga rättigheter är mänskliga rättigheter

Fackliga rättigheter är mänskliga rättigheter.

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

Var och en har utan diskriminering rätt till lika lön för lika arbete.

Var och en som arbetar har rätt till en rättvis och tillfredsställande ersättning som ger honom eller henne och hans eller hennes familj en människovärdig tillvaro och som vid behov kan kompletteras med andra medel för socialt skydd.

Var och en har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att värna sina intressen.

Artikel 23 FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna



heter, miljö och klimat samt affärsetik. För att följa upp efterlevnaden av de etiska kriterierna gör en extern part en screening av portföljen en gång per år. Samma genomlysningprocess sker även proaktivt de gånger som Vision överväger nyinvesteringar.

### Resultat av riktlinjer

I och med de tydliga riktlinjerna i placeringspolicyn skapas hög medvetenhet i organisationen kring vad som gäller vid investeringssituationer. Vision för en löpande dialog kring hållbarhetsfrågor med förvaltarna av Visions finansiella placeringar. Vision kan konstatera att hållbarhetsfrågor de senaste åren varit i fokus även för förvaltarna. Placeringspolicyn godkänns årligen av förbundsstyrelsen.

### Risker

Det finns risk att leverantörer inte följer Visions riktlinjer, och exempelvis inte har kollektivavtal för sina anställda. Skulle det upptäckas är det Visions ansvar att kräva att leverantören vidtar åtgärder. Om leverantören inte följer kraven ska Vision byta leverantör. Ytterligare en risk är att anställda på Vision inte känner till policyn, samt att vi brister i uppföljning-

en. Risken att inom vissa branscher inte hitta leverantörer med tillräckligt god kvalitet hanteras genom att Vision uppmantrar och vägleder leverantörer som vill skaffa kollektivavtal. Denna process behöver förtydligas inom Vision.

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

### Möjligheter

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

**Vision genomför årligen en screening av sitt innehav via ISS Ethix.**

att utöka kraven på leverantörer så att de gäller även underleverantörer.

### Nyckeltal

Vision genomför årligen en screening av sitt innehav via ISS Ethix. Den andel av Visions totala värdepappersinnehav som enligt ISS Ethix inte lever upp till Visions kriterier för hållbarhet och ansvar i kapitalförvaltningen bedömdes 2022 uppgå till 1,19 procent. Detta är en ökning jämfört med föregående årsrapport (0,46 procent). Den största bidragande faktorn står att finna i fonden Öhman Etisk Index USA, som går från att bidra med 0,07 procent till portföljens samlade ifrågasatta värde till att nu bidra med 0,63 procent. En dialog har förts i konstruktiv anda. Målsättningen är att kapitalinnehavet helt ska leva upp till Visions kriterier för hållbarhet och ansvar. Eftersom del av kapitalet placeras i fonder har vi dock inte full påverkan på detta. De avvikelser som hittas hanteras löpande, antingen via dialog enligt exempel ovan, eller via avyttring av innehav som inte bedöms leva upp till kraven.



# Motverkande av korruption

## Riktlinjer

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

## Beskrivning av hållbarhetsfrågan

Frågor kopplade till antikorruption är väsentliga för Vision, både inom den egna verksamheten och ute på medlemmarnas arbetsplatser. Vision är ständigt medvetna om frågan och arbetar för att motverka alla former av korruption. Vi har dock begränsade möjligheter att inhämta data i frågan utanför den egna verksamheten. För att minimera risken för korruption är det särskilt viktigt att vara uppmärksam på vissa områden inom den egna verksamheten. De områdena är alla former av inköpsverksamhet, rekryteringar samt uthyrning av lägenheter.



## Riktlinjer och efterlevnad

Vision har flertalet riktlinjer och policyer som används i arbetet mot korruption. De olika riktlinjerna har en tydlig beslutsordning, beskriven i en delegations- och attestordning som uppdateras vid behov.

## Riktlinjer för inköp och upphandling av varor och tjänster

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

**För att Visions fastighetsbestånd inte ska utnyttjas oetiskt genom exempelvis oreglerade andrahandsuthyrningar finns upparbetade system för uppföljning.**

Åtagande för Vision av större betydelse, eller med lång bindningstid, beslutas av förbundsstyrelsen. Med avtal avses här både muntliga och skriftliga avtal. Riktlinjer för upphandling gäller vid inköp av varor eller tjänster för 250 000 kronor eller mer. Vid ringa inköp bör reglerna iakttagas med förnuft utifrån ett praktiskt perspektiv.

En utmaning för organisationen är uppföljning och kontroll av ingångna avtal. Behov finns av att införa bättre och mer systematiska rutiner både när det gäller att följa upp krav och att registrera rätt. Under 2022 har ett arbete med att ta fram ny policy för inköp och upphandling där också checklistor och jävsblankett tagits fram. Även ett nytt systemstöd för avtal har införts.

## Riktlinjer för uthyrning av lägenheter i Visions fastigheter

Vision äger ett antal hyresfastigheter i centrala Stockholm där några lägenheter används som övernattningslägenheter åt personal, och övriga lediga lägenheter går



till Stockholms stads bostadsförmedling för uthyrning. I riktlinjerna klargörs att anställda som flyttar till Stockholm på grund av arbetet och som är i behov av en lägenhet har möjlighet att få hyra en lägenhet av Vision i två år. Under den tiden förväntas den anställda skaffa eget boende i Stockholm.

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

### **Resultat av riktlinjer**

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

### **Risker**

Risker vid upphandling och inköp är jäv och ekonomiskt intresse mellan den som förhandlar och skriver avtal. Det finns också en risk att medlemmarnas pengar – Visions kapital – inte behandlas på ett ansvarsfullt sätt. Med riktlinjer och policyer för inköp samt en delegationsordning arbetar Vision för att riskerna ska minimeras.

Bostadsbristen i Stockholm är välkänd. För att Visions fastighetsbestånd inte ska utnyttjas oetiskt genom exempelvis oreglerade andrahandsuthyrningar finns utarbetade system för uppföljning. Ytterligare en risk som vi har i åtanke är vem som bor i våra fastigheter och hur fastigheterna sköts.

### **Nyckeltal**

Vision har begränsade möjligheter att inhämta data i frågan om antikorrupktion utanför den egna verksamheten. Den egna verksamhetens konsekvenser i frågan antikorrupktion bedöms vara begränsade.





# Miljö

## Riktlinjer

- ▶ Riktlinjer för inköp och upphandling av varor och tjänster
- ▶ Blankett "Visions krav på leverantörer"
- ▶ Riktlinjer för resor, möten och boende
- ▶ Schyst matbord på konferenser och utbildningar
- ▶ Miljöutredning
- ▶ Miljöpolicy
- ▶ Miljöhandlingsplan samt resultat
- ▶ Visions klimatfotavtryck
- ▶ Ny hållbar fastighetsstrategi
- ▶ Revisionsplan miljörevisioner

## Beskrivning av hållbarhetsfrågan

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

och viktig inom förvaltning av Visions fastighetsinnehav som utgör en del av Visions kapitalförvaltning. Miljöfrågorna bedöms dock inte ha lika stor påverkan på Visions möjlighet att bedriva medlemsarbetet som exempelvis sociala förhållanden.

Redan 2008 genomförde Vision en miljöutredning, som uppdateras årligen. Syftet med utredningen är att avgöra inom vilka miljöområden Vision har störst påverkan, och var det är prioriterat att utforma miljömål. Visions främsta miljöpåverkan finns inom fem områden:

- ▶ erfarenhet
- ▶ kunskap och kommunikation
- ▶ leverantörer och inköp
- ▶ energiförbrukning
- ▶ resor och transporter
- ▶ avfall.

Samtliga områden redovisas här.

I vår miljödiplomering ingår från och med år 2018 att alla avvikelser från gällande riktlinjer inom miljöområdet ska följas upp och rapporteras in av den ansvariga chefen.

## Erfarenhet, kunskap och kommunikation

Visions viktigaste påverkan i klimat- och miljöfrågor finns enligt vår miljöutredning inom *erfarenhet, kunskap och kommunikation*, och vi lägger allt mer fokus på vår viktiga roll som påverkansaktör. Under 2022 har påverkansarbetet framför allt handlat om vikten av inflytande

I december 2022 var 85 klimatombud engagerade i Vision.



på jobbet och arbetsplatsens roll i klimatomställningen genom det nya uppdraget klimatombud. Vision är det första fackförbundet i Sverige som inför klimatombud och det har uppmärksammats genom pressmeddelanden och debattartiklar undertecknade av klimatombud. Lanseringen i juni samlade politiker, fackförbund, intresseorganisationer och arbetsgivarorganisationer. Under året har nätverk för klimatombud etablerats och verktyg och stödmaterial tagits fram, bland annat en guide för minskad klimatpåverkan på jobbet. I oktober anordnade vi en medlemsföreläsning om hur klimatförändringarna drabbar medlemmarnas arbetsplatser och det planeras för fler föreläsningar på samma tema. I december 2022 var 85 klimatombud engagerade i Vision.



Vision har fortsatt att uppmärksamma upphandlares villkor och offentlig upphandling som ett viktigt styrmedel för ökad social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Vision tog tillsammans med fackförbundet ST och Fairtrade fram rapporten *Så kan den offentliga upphandlingen bli mer hållbar*, baserad på enkätsvar från tjänstepersoner som arbetar med upphandling och inköp i stat, region eller kommun. Rapporten följdes av ett webinarium, ett pressmeddelande och lokala debattartiklar undertecknade av förtroendevalda i hela landet. Vi har även fortsatt att lyfta koldioxidbudget som ett viktigt verktyg för medlemmar i kommuner och regioner att minska klimatpåverkan, bland annat genom att vara samarbetspartner till en koldioxidbudgetkonferens riktad till tjänstepersoner som jobbar med hållbarhet i kommuner och regioner.

Vision påverkar även globalt. Förbundsordförande Veronica Magnusson var delegationsledare för TCO på Världsfacket's femte kongress i november och tog initiativ till ett seminarium om klimatarbete på arbetsplatsen där fackliga kollegor från Sydafrika, Indien, Norge och Danmark delade erfarenheter i ett panelsamtal. Andre vice ordförande Dalia Eid medverkade i ett sideevent om rättvis omställning till FN:s klimatmöte COP27.

Vision har under året ingått i fackliga klimatnätverk med andra fackförbund, Global utmaning och Naturskyddsföreningen.

### **Material och inköp Riktlinjer och efterlevnad**

I Visions blankett med krav på leverantörer, liksom i riktlinjer för inköp och upphandling av varor och tjänster, ingår kravet att leverantören ska ha en miljöpolicy och ett aktivt miljöarbete. Blanketten har uppdaterats med frågor om utsläpp av växthusgaser för att få kännedom om och kunna utveckla vårt arbete för minskad klimatpåverkan. Ekonomienheten hanterar registrering av underskrivna blanketter så att det går att följa i systemet vilka leverantörer som har skrivit under. Den/de personer som har tecknat avtal med respektive leverantör ansvarar för att policyn efterlevs. Under 2022 har ett arbete med att ta fram ny policy för inköp och upphandling där också checklistor och jävsblankett tagits fram. Även ett nytt systemstöd för avtal har införts.

Under 2022 anlätades totalt 919 leverantörer, för allt från ett enstaka inköp till upphandlade leverantörer. Av 919 leverantörer uppger 198 att de uppfyller kraven. Det motsvarar 21,5 procent, vilket är i nivå med 2021 då andelen uppgick till 22 procent. En stor del av

de leverantörer som inte har svarat på blanketten rör inköp till lägre belopp. Bland leverantörer med inköpt belopp över 5 000 kronor uppfyller 27 procent kraven.

Uppföljningen av krav på leverantörerna är brådskande för organisationen att arbeta vidare med för att säkerställa att policyn efterlevs. Vid inköp och upphandling ska Vision välja produkter och tjänster som tar miljömässig, social och etisk hänsyn. I första hand ska Fairtrade-märkta produkter köpas in, i andra hand ska de ha en tredjeparts-miljömärkning och följa Visions miljöpolicy. Alla medarbetare som köper in produkter ansvarar för att de är miljömärkta enligt Visions krav. Ingen systematisk uppföljning av inköspolicyns miljödelar sker. Generellt jobbar Vision förebyggande med denna fråga, det vill säga att hålla policyn för inköp och upphandling känd inom kansliet.

I introduktionen av nya medarbetare ingår bland annat att en genomgång av Visions policy och riktlinjer inom olika områden. Om någon i organisationen uppmärksammar att produkter som inte uppfyller kraven köps in ska detta påtalas och åtgärdas inför kommande inköp. Den enhet som köper in varan eller tjänsten ansvarar för att upphandling sker i enlighet med riktlinjerna.



**Under 2022  
anlätades totalt 919  
leverantörer, för allt  
från ett enstaka inköp  
till upphandlande av  
leverantörer.**





## Resultat av riktlinjer

Vision anlitar troligtvis i större utsträckning än tidigare leverantörer som uppfyller Visions krav och vi köper till stor del in miljömärkta produkter. Att vi upphandlar vid större inköp innebär troligtvis också att vi får bättre kvalitet på våra inköp av produkter och tjänster. Bättre uppföljning behövs för att med säkerhet se resultat av riktlinjerna. Den nya policyn för inköp och upphandling, som kommer antas 2023, kommer tillsammans med checklistor samt jävsblankett att bidra till att vi kommer att få bättre kontroll avseende våra inköp och upphandlingar framöver.

## Risker

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

## Möjligheter

Vision kan påverka leverantörer i Sverige att skaffa kollektivavtal och skapa bättre villkor för sina anställda. Vi har möjlighet att bli ännu bättre genom att skapa ett

bättre uppföljningssystem av de leverantörer som har skrivit under vår blankett. Blanketten skulle även behöva kompletteras med information om vad som sker om kraven inte följs, och en systematisk uppföljning.

## Utsläpp av växthusgaser

Vision har en rese- och hotellpolicy och arbetar aktivt med att kartlägga nya områden där vi kan minska klimatpåverkan. Vi mäter våra utsläpp och klimatkomponenter till 100 procent för de utsläpp vi inte lyckas undvika.

## Riktlinjer och efterlevnad

I september 2020 antog förbundsstyrelsen den nya policyn Riktlinjer för resor, möten och boende. Pandemin har gjort att det dröjt innan policyn börjat tillämpas i praktiken. År 2020 och 2021 ställde vi om till digitala aktiviteter och resandet minskade. Under 2022 ökade resandet något men vi är inte tillbaka på samma nivå som innan pandemin, vilket kan vara en följd av att vi behållit digitala arbetsätt och fortsatt med digitala aktiviteter. Riktlinjerna gäller för medlemmar, förtroendevalda och anställda.

Tanken bakom de nya riktlinjerna är att medarbetarna alltid ska göra en bedömning av om det möte eller den aktivitet som planeras ska ske genom resa eller på ett mer klimatsmart sätt. Även konferenser, utbildningar och andra aktiviteter som utförs av Vision omfattas av denna rutin. För att minska behovet av tjänsteresor för mötesdeltagare gör mötesansvarig en bedömning om mötet kan genomföras som någon form av distansmöte. Detta för att

minska resor men även utifrån den respekt som vi har för varandras tid på jobbet och livspusslet därutöver.

Resor ska endast göras om det följer av uppdraget och om alternativ till resan (till exempel videosamtal, videokonferens eller telefon) inte är möjliga. De resor vi gör ska skapa rätt förutsättningar för verksamheten och ge en bra balans mellan arbete och fritid. I policyn finns val av färdmedel definierade för resor mellan olika städer såväl som lokalresor.

Tåg är förstahandsalternativ när anställda och förtroendevalda inom Vision reser inom Sverige. Flyg är endast aktuellt mellan vissa flygplatser och om resan är längre än 500 kilometer. Alla anställda som regelbundet kör bil i tjänsten går en utbildning i miljömedveten körning, så kallad eco-driving, för att minimera onödiga utsläpp. I de fall avvikelser behöver göras från resepolicyn ska detta alltid överenskommas med ansvarig chef eller motsvarande.

**Under 2022 ökade resandet något men vi är inte tillbaka på samma nivå som innan pandemin.**

**Vi mäter våra utsläpp och klimatkompen- serar för de utsläpp vi inte lyckas undvika.**



## Uppdaterad policy för Schyst matbord

Vår policy för vilken mat som serveras när vi träffas på konferenser och utbildningar har uppdaterats i och med ett beslut på förbundsmötet 2022. Syftet med policyn Schyst matbord är att underlätta för de som hanterar inbjudningar och beställningar där Vision ska bjuda på mat och samtidigt försöka nå så liten klimatpåverkan som möjligt. Uppdateringen av policyn innebär att när Vision bjuder på mat så finns två alternativ: vegetarisk kost och icke-vegetarisk kost. I den utsträckning fler väljer icke-vegetarisk kost (kött, fågel och fisk) innebär det ökad miljö- och klimatpåverkan.

### Policyn innebär även att

- ▶ bordsvatten som serveras ska vara kranvatten, aldrig flaskvatten
- ▶ Fairtrade-märkt kaffe och te ska efterfrågas
- ▶ ekologisk frukt ska efterfrågas.

## Visions klimatfotavtryck

Som ett led i att minska Visions klimatpåverkan mäter vi våra utsläpp, samtidigt som vi vidtar åtgärder för att minska dem. Vi har sedan 2009 mätt och klimatkompenserat för utsläppen orsakade av tjänsteresor med flyg. I det förändringsarbete som vi kallar Framtidens arbetsplats har vi haft ett integrerat miljötank i allt som har gjorts. Under senare år har vi mätt allt fler verksamhetsområden, för att få ökad kontroll och kunna arbeta strategiskt med utsläppsminskningar.

För att fortsätta arbeta aktivt och långsiktigt med att minska Visions klimatpåverkan har en plan för utsläppsminskande åtgärder tagits fram av miljösamordnare. Arbetet med planen fortsätter under 2023.

## Ny hållbar fastighetsstrategi

Under 2022 har ett omfattande arbete genomförts där Visions förvaltare samt fastighetsansvarig gått igenom status på förbundets fastigheter. Förbundsstyrelsen har därefter beslutat om ett omfattande fastighetsprogram som inkluderar planer på underhåll och energieffektiviserande åtgärder. Vision ska som fastighetsägare arbeta för att vara hållbara och klimatsmarta samt alltid leva upp till de myndighetskrav som ställs på oss. Förvaltningen ska vara hållbar, professionell och effektiv. En långsiktig ambition är att hela fastighetsbeståndet ska miljöcertifieras. Ett steg i denna målsättning är att fastigheterna förvaltas genom förvaltningsplaner baserade på ett livscykelperspektiv.

**En långsiktig ambition är att hela fastighetsbeståndet ska miljöcertifieras.**





## Minskat avtryck från tidningarna

Under året har Visions tidningsredaktion gjort insatser för att minska tidningarnas klimatavtryck. Några av dem har gett effekt direkt, andra väntas ge effekt kommande år. Insatserna görs enligt den klimatstrategi som redaktionen tog fram 2021 och som innehåller åtgärder för att minska klimatavtrycket både för de fysiska papperstidningarna och i tidningarnas digitala kanaler. En undersökning bland tidningarnas läsare visar att en tredjedel kan tänka sig att läsa tidningen digitalt och en anledning till det är klimatet. Produktion och distribution av tidningarna står för 65,5 procent av Visions totala växthusgasutsläpp.

### År 2022 har Visions tidningsredaktion:

- ▶ byggt om medlemssystemet och Mina sidor för att göra det möjligt att välja digital prenumeration
- ▶ lanserat regelbunden utgivning av digitala nyhetsbrev, som är motorn i den digitala distributionen
- ▶ minskat utgivningen av Tidningen Visions papperstidning från åtta till sex nummer samt åtta till sex yrkeseditioner.

### Papperstidningarna har sedan tidigare följande märkningar:

- ▶ Svanenmärkt svenskt papper
- ▶ klimatneutral brevdistribution
- ▶ tryckeri med miljöcertifikat.

Förändringarna 2022 har gjort att tidningarnas klimatavtryck 2022 beräknas ha minskat med 25 procent.

Kommande år fortsätter arbetet med att minska tidningarnas klimatavtryck, bland annat genom att uppmuntra de medlemmar som uppgett att de kan tänka sig att läsa tidningen digitalt att välja det alternativet. Genom att

designa om båda tidningarna och se över bland annat format, omfång och papper i papperstidningen samt prestanda, kod, bildformat och typsnitt i webbtidningarna räknar vi med att minska klimatavtrycket för både pappersutgåvan och den digitala utgåvan.

**Tidningarnas  
klimatavtryck  
beräknas ha minskat  
med 25 procent  
år 2022.**

### Risker

En risk är att ny personal och medlemmar inte informeras om våra riktlinjer, vilket i så fall riskerar att bidra till att de inte följs. Vi behöver aktivt jobba med engagemang för dessa frågor så att alla ser sitt eget ansvar och att de prioriteras av alla i förbundet.

### Möjligheter

Genom att mäta fler av våra utsläpp och bryta ner dem i olika delar av verksamheten kan vi lättare visualisera vilka förändringar som behöver göras. Kombinerat med en plan för utsläppsminskningar tar arbetet en tydligare riktning. Vi kan som påverkansaktör ytterligare lyfta vikten av ett brett hållbarhetsarbete och fackföreningsrörelsens viktiga roll i samhällsomställningen. Där kan våra medlemmar och förtroendevalda spela en viktig roll.





## Digitala möten ger mindre klimatpåverkan

Under 2019 började Vision arbeta allt mer med digitala möten. Detta arbete fortsatte under 2020 och 2021, påskyndat av coronapandemin. Under 2022 hade de flesta restriktioner släppt, men Vision fortsatte att ha flera möten digitalt. Visions nationella årsmöte genomförs sedan 2019 digitalt varje år. År 2022 var sista året för Visions nationella årsmöte. Framöver kommer i stället fysiska kongresser och förbundsråd att genomföras vart fjärde år.

Årsmötet 2022 samlade 226 ombud. Ombuden kunde ses och diskutera viktiga demokratifrågor och fatta beslut för framtiden med mycket liten klimatpåverkan. Under 2022 hölls Visions förbundsmöte fysiskt i Solna och genom att följa Vision resepolicy, äta vegetariska måltider och undvika att städa hotellrummen varje dag arbetade vi för en låg klimatpåverkan under mötet.

Lokalt har klubbar, avdelningar och sektioner i stor utsträckning använt digitala mötesverktyg, till exempel Teams, Zoom och VoteIT, för att hålla lokala årsmöten, höstmöten och medlemmöten. Under året har flera klubbar

och avdelningar börjat ha fysiska möten, men flera fortsätter även efter pandemin att ha digitala möten. Vanan att använda olika typer av digitala verktyg har fortsatt att öka under 2022.

**Vi kan som påverkansaktör lyfta vikten av ett brett hållbarhetsarbete och fackföreningsrörelsens viktiga roll i samhällsomställningen.**

**Vi har fortsatt att använda digitala arbetssätt och genomfört färre fysiska aktiviteter jämfört med åren innan pandemin.**



## Vision

Klimatkompenserar härmed för 772 ton CO<sub>2</sub>e för utsläpp som härrör från verksamhetens uppmätta utsläpp 2022. Det sker genom effektiva spisar i det Fairtrade-certifierade projektet Cookstoves for coffee farmers (OCFCU) i Etiopien. Spisarna minskar efterfrågan på ved och leder till klimatnytta eftersom det minskar avskogning. Projektet bidrar även till bättre hälsa för familjerna och framförallt kvinnor och barn, eftersom rökgaser minskar vid matlagning inomhus.

Certifikat: ZM212482

[www.zeromission.se](http://www.zeromission.se)



## Klimatkompensation

I den allmänna samhällsdebatten förekommer kritik av klimatkompensation. Vissa kritiker menar att fokus borde ligga på att minska klimatpåverkan i stort, inte på att kompensera. Röster har också ifrågasatt om avgifterna för kompensation verkligen hamnar rätt. För Vision är det viktigt att vi gör rätt för oss och kompenserar vår klimatpåverkan. Vi stärker organisationen genom uppföljningar, policyer och annat som gör att vår påverkan på klimatet minskar och därmed också vår klimatkompensation. Vi vill lägga medlemspengarna på fackligt arbete och inte på klimatkompensation. Därför arbetar vi för att på olika sätt minska vår klimatpåverkan.

Vision klimatkompenserar genom konsultföretaget U&W och deras initiativ ZeroMission.

Med start 2019 kompenserar Vision sitt klimatfotavtryck genom Fairtrade-märkta utsläppskrediter. En viktig anledning för oss är att organisationen som köpare av dessa krediter förbinder sig att göra minskningar av sina egna utsläpp. Projekten efterlever också Fairtrades kriterier kring lokalt ägandeskap över projekt och krediter, kapacitetsbyggande samt transparens och prissättning.

**FAIRTRADE**  
**CARBON CREDITS™**

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



**Gold Standard**



## Nyckeltal

Visions klimatpåverkan har beräknats av klimatkonsultföretaget Zero Mission inom områdena energiförbrukning, fjärrvärme, resor (med tåg, flyg samt bil och våra mobila center), påverkan av mat, utskrifter, avfall, tryck av våra tidningar samt IT. Visions totala koldioxidutsläpp under 2022 beräknas till 772 ton koldioxid. Det är 112 ton mer än 2021, då utsläppen beräknades till 660 ton koldioxid.

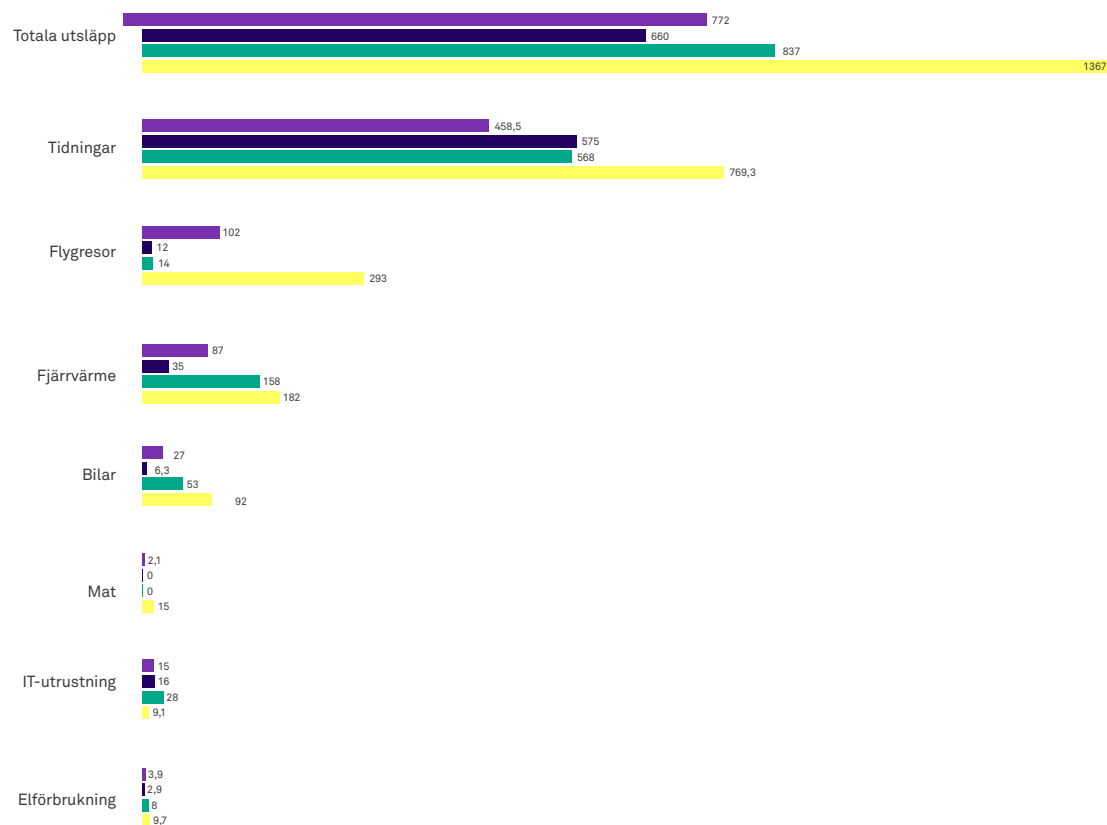
Utmärkande är tidningarnas minskade klimatavtryck med 25 procent från föregående år. Det är resultatet av ett strategiskt arbete med bland annat digitalisering. Eftersom tidningarna står för en stor del av Visions totala utsläpp har detta stor effekt på förbundets klimatpåverkan.

Efter pandemin har utsläppen från transporter och resor ökat kraftigt, men är fortfarande på en lägre nivå jämfört med innan pandemin.

Flygresor står för 14 procent av Visions totala klimatavtryck. Under 2022 ökade utsläppen från flyg med 727 procent, men i jämförelse med normlåret 2019 har utsläppen minskat med 65 procent. 47 procent av resorna motsvarade korta flygresor, det vill säga resor där en enkelresa motsvarar mindre än 785 km (ungefär sträckan mellan Stockholm och Hamburg). Bilresor står för 4 procent av Visions totala klimatavtryck. Utsläpp från bilresor ökade under 2022 med 172 procent i körsträckor, men ligger precis som flygresorna på en betydligt lägre nivå, jämfört med 2019.

## Visions klimatpåverkan

Ton CO<sub>2</sub>e



Kopieringspapper | tåg | buss  
Hemarbete | vattenförbrukning  
| avfall till förbränning:  
alla enskilda poster under 0,8 ton CO<sub>2</sub>e

● 2022 ● 2021 ● 2020 ● 2019

Från och med 2022 särredovisas koldioxidutsläpp för Visions tidningar som tidigare redovisats i kategorin Papper och tryckt material.

Vid mätning av tidningarnas utsläpp 2022 upptäcktes att fel vikt rapporterats in för tidningarna. Tidigare år har vi rapporterat en högre vikt än vad som varit fallet, vilket innebär högre utsläpp. Justering av

vikten till det lägre 2022 visar att Visions klimatpåverkan är betydligt mindre än tidigare redovisat.

Tidningarnas utsläpp har även justerats med korrekt vikt för åren 2019, 2020 och 2021 för att möjliggöra en jämförelse över tid. Det innebär att statistiken i denna hållbarhetsrapport skiljer sig från tidigare hållbarhetsrapporter.



# Energi

## Riktlinjer och efterlevnad

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

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

Förbundshuset var inflyttningsklart 2021 efter en större ombyggnation där fastigheten uppgraderades för att leva upp till miljöcertifieringsstandarden BREEAM-SE 2017, nivå Very Good. Certifieringen ställer krav på att byggnaden utformas för att minimera energibehovet i driftskedet.

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

Energikartläggningen har resulterat i ett antal energibesparande åtgärder för tre

av fastigheterna som påbörjades 2022. Fullt genomförda innebär åtgärderna en energibesparing på cirka 50 procent. Under 2022 togs ett investerings- och underhållsprogram fram för övriga fastigheter där energibesparingsåtgärder och åtgärdsprogram ligger högt på agendan, För en av bostadsfastigheterna planeras ett stambyte att påbörjas under 2023, tillsammans med översyn av avfallshantering och ventilation.

Utöver detta äger Vision 24 semesterstugor och lägenheter för uthyrning. Vår fastighetsavdelning arbetar för att minska vår elförbrukning i samtliga fastigheter. Exempelvis sänker vi värmen i de stugor som Vision förvaltar när de inte används och arbetar med energieffektivisering i alla fastigheter. Energiförbrukningen för samtliga fastigheter följs upp månadsvis.

Efter en elupphandling 2021 har samtliga av Visions elabonnemang 100 procent grön el från vattenkraft.

## Resultat av riktlinjer

Den totala energiförbrukningen vid Visions center ökade under 2022 jämfört med 2019 men är betydligt lägre än åren dessförinnan, enligt statistik framtagen av klimatkonsultföretaget Zero Mission. En

möjlig förklaring till den ökade energiförbrukningen är återgången till att arbeta från kontoren efter pandemin. En annan är att det föregående år saknades uppgifter för Visions kansli på Kungsgatan vilket gör ökningen större. Annars tyder minskningen över tid på att riktlinjer och åtgärder gett resultat.

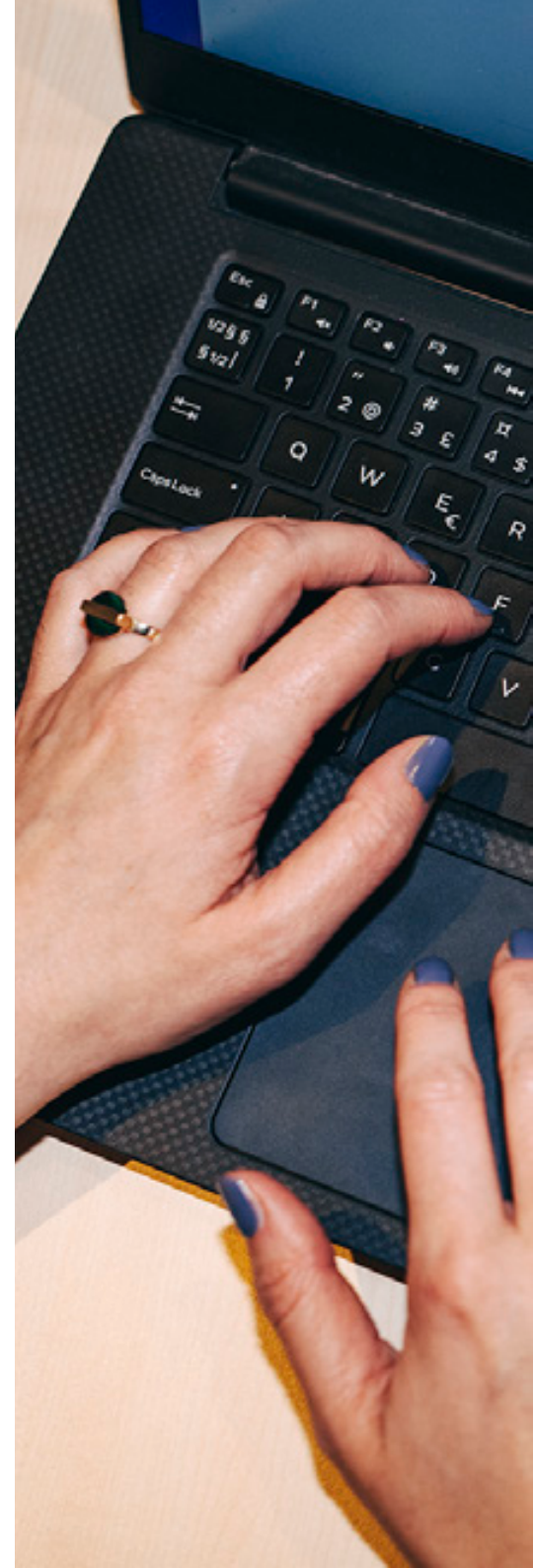
Förbrukningen av fjärrvärme, som står för 11 procent av Visions totala klimatavtryck, ökade något under 2022 men har minskat med 52 procent sedan 2019.

## Risker

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

## Möjligheter

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





# Avfall

## Riktlinjer och efterlevnad

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

För de fastigheter Vision äger ser förutsättningarna också olika ut. Driften av upphämtning av sopor ligger utlagd på entreprenad där transporten sker med liten dieselbil – Visions inköspolicy gäller. Källsorteringen vid stugorna följer de regler som gäller i respektive område.

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

## Resultat av riktlinjer

Sedan Vision aktivt började arbeta med avfallshantering har vi blivit bättre på

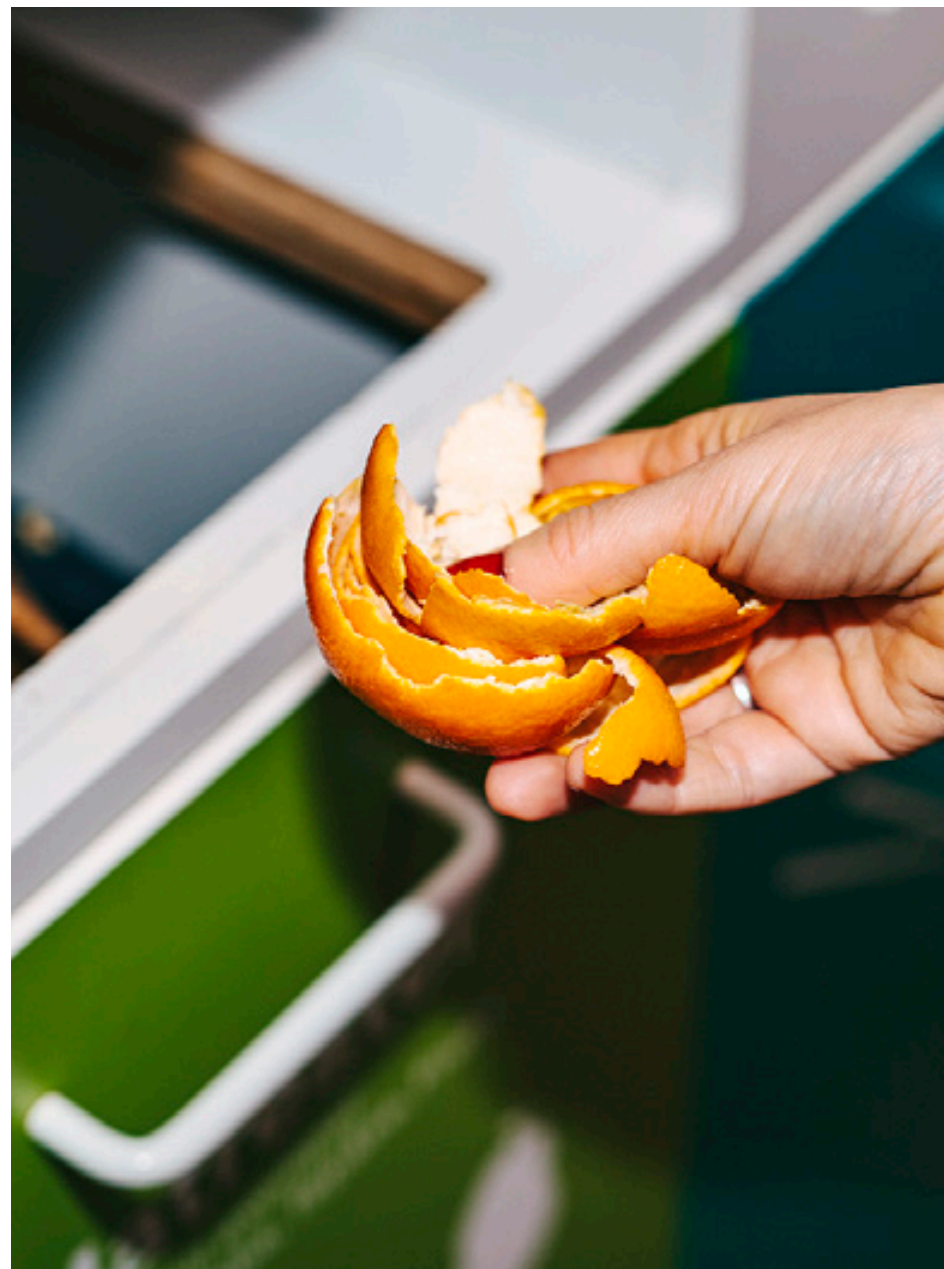
att sortera. Vi har också blivit en bättre kravställare gentemot våra hyresvärdar, gällande att de ska tillhandahålla ett sorteringsystem som motsvarar våra förväntningar. Det bidrar även till att andra hyresgäster i fastigheterna får möjlighet till en bättre sortering.

## Risker

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

## Möjligheter

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







# Sammanfattning

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

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



### Systematiskt arbete ger resultat

Det här är vår sjätte hållbarhetsrapport. Det systematiska hållbarhetsarbetet inom organisationen ger resultat. Den andel av vårt totala värdepappersinnehav som inte lever upp till våra kriterier för hållbarhet och ansvar i kapitalförvaltningen fortsätter att minska. Under 2022 har Vision fokuserat på inflytande i klimatomställningen genom det nya uppdraget klimatombud, men även fortsatt att lyfta vikten av hållbar offentlig upphandling och att kommuner och regioner inför en koldioxidbudget. Detta är två områden i medlemmarnas arbetsvardag med stor potential att påverka social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet.

### Klimatombud – ett nytt fackligt uppdrag inom Vision

Ett nytt fackligt uppdrag kallat klimatombud har tagits fram och lanserats. Här visar Vision att vi ligger i framkant och menar allvar med vårt fackliga klimatarbete. Klimatombuden förväntas ta tillvara och kanalisera medlemmars idéer och engagemang, samt sprida sina kunskaper till intresserade medlemmar.

Under 2022 har en organisation byggts upp med

- ▶ kontaktpersoner på Visions center
- ▶ nätverk nationellt och regionalt
- ▶ nätverksträffar
- ▶ föreläsningar
- ▶ verktyg för påverkan.

### Vi bidrar till framtiden

Vision och hela fackföreningsrörelsen har en viktig roll att spela för att uppnå målen inom Agenda 2030 – världens gemensamma handlingsplan för hållbar utveckling. Sett till arbetsmarknaden hänger den digitala omställningen och hållbarhetsfrågorna tätt ihop. Även den nödvändiga klimatomställningen kommer att påverka arbetsmarknaden och kräva nytänkande i vår roll som fackförbund. Vision ska vara en kraft för framtiden – vi ska komma med svar och idéer till lösningar på den kontinuerliga kompetensförsörjningsutmaningen och utmaningar som följer av omställning.

Vi ska också ta oss an framtida arbetsmiljöutmaningar.





# Årsredovisning för Vision

Org nr. 802001-8019

## 2022

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



# Förvaltningsberättelse

Styrelsen för Vision org nr 802001-8019, med säte i Stockholms kommun, Stockholms län, får härmed avge följande årsredovisning för år 2022. Belopp anges i tkr om inte annat anges. Belopp inom parentes avser föregående år.

## Allmänt om verksamheten och medlemsutvecklingen

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

Vision genomförde förbundsmötet under hösten 2022. Beslut togs om att genomföra en stor satsning för att öka antal förtroendevalda och antal medlemmar, beslut togs också om att ändra modellen för hur medlemsavgiften sätts, från tidigare procentsatsberäkning, till en trappa med avgifter i kronor. Förbundsmötet beslutade att tydliggöra högsta beslutande organ och att i stället för att ha förbundsmöte vartannat år införa kongresser vart fjärde år samt att ha förbundsråd mellan kongresserna. Fokus för 2022 har varit att fortsatt

arbeta med att få fler att engagera sig i Vision, skapa bra villkor för våra medlemmar i ett förändrat arbetsliv och ha ett attraktivt och relevant erbjudande om medlemskap.

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

Visions lokala organisation, 271 (272) avdelningar och 259 (283) klubbar, är egna juridiska personer och den lokala organisationens resultat och ställning är inte inkluderade i årsredovisningen. Avdelningarna och klubbarna har under

året haft medlemsintäkter om ca 58,8 (59,0) Mkr vilka har använts till facklig verksamhet.

Vision växer för tolfte året i rad. Under 2022 valde över 25 428 personer att bli medlemmar i Vision. Av dessa var 17 150 yrkesverksamma och 8 278 studenter. Totalt antal medlemmar i Vision var vid utgången av året 207 359 st jämfört med 203 724 st år 2021 vilket innebär en ökning om 3 635 medlemmar.

Under 2022 var nettoökningen av yrkesverksamma medlemmar 779 st och antalet yrkesverksamma medlemmar uppgick vid årsskiftet till 144 116 st. Vid årsskiftet uppgick antalet studentmedlemmar till 20 929 st vilket är en ökning med 2 291 st. Antalet pensionsmedlemmar har ökat med 565 medlemmar och var vid årsskiftet 42 314 st.

## Likabehandling och jämställdhet

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

## Miljö

Visions kansliorganisation är ett miljödiplomerat fackförbund enligt standarden Svensk miljöbas. Varje år genomgår förbundet en revision för att få diplomaten förnyat. Visions främsta miljöpåverkan är inom områdena energi, transporter, inköp och avfall och inom dessa områden arbetar Vision aktivt för att minska sin miljöpåverkan.

## Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor under 2022

Visions mål är att vara starka på arbetsmarknaden och genom den styrkan åstadkomma resultat för medlemmarna. Med utgångspunkt i hjärtefrågorna jobbar Vision på alla nivåer för att göra arbetslivet bättre för sina medlemmar. Allt för att du som är medlem ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.

På Visions förbundsmöte i september 2020 beslutades om Visions tre hjärtefrågor, som också under 2022 präglade arbetet:

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

## 2022 års arbete i Vision

Visions ändamål enligt stadgarna är att Vision ska tillvarata och främja medlemmarnas ekonomiska, fackliga, sociala och yrkesmässiga intressen. Målet är



att vara starka på arbetsmarknaden och genom den styrkan åstadkomma resultat för medlemmarna. Nedan finns några exempel på aktiviteter som bidragit till att Vision flyttat fram positionerna under 2022. Mer information finns också i verksamhetsberättelsen.

### **Påverkansarbete/hjärtefrågor**

Vision har under tolv år i rad växt i medlemsantal, vilket innebär att vi också växer i styrka, både lokalt på arbetsplatserna och nationellt. Under 2022 har Vision genomfört flera kampanjer med fokus på att lyfta fram medlemserbjudanden samt kännedom om vilka Vision är. Under året har kansliet förbättrat och effektiviserat den digitala marknadsföringen ytterligare med än större fokus på att öka konverteringsgraden och få in fler nya medlemmar. Ett arbete som har pågått under 2022 är att utveckla appen för medlemmar och förtroendevalda.

### **Medlemsservice**

Under 2022 hade Vision Direkt 75 000 kontakter. Drygt 51 000 var telefonsamtal, 20 000 mejl och 2500 chattar via app. Vision Direkt svarade även för rådgivning i Chef Direkt och till våra förtroendevalda, liksom för svar på många inlägg på Visions facebook-sidor. Vi hade nästan 40 000 frågor som besvarades i Frågor och svar på hemsidan. Under året blev 1 900 personer medlemmar i Vision efter kontakter med Vision Direkt.

Utbildningsgruppen har genomfört 128 kurstillfällen med 1687 aktiva deltagare. Utbildningen "Nya Ledare i Vision" startade under våren och den vänder sig till aktiva medlemmar och förtroendevalda som har ambitionen att utveckla sitt ledarskap och bli en lokal facklig förebild. Det har också lanserats fyra nya e-utbildningar för medlemmar och förtroendevalda.

Under hösten lanserade också Vision en ny aktivitets- och lärportal (ALP). Portalen kommer att fungera som ett nav där medlemmar, förtroendevalda och medarbetare lätt ska kunna hitta och navigera bland Visions alla aktiviteter och utbildningar.

### **Medlemskommunikation**

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

Vision fortsätter också att utöka och intensifiera arbetet med närvaro i sociala medier, eftersom det är där våra medlemmar och potentiella medlemmar

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

### **Internationellt arbete**

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

### **Framtidens arbetsplats**

I maj 2017 fattade styrelsen beslut om att påbörja ett förändringsarbete som involverar hela kansliet. Vision ska vara en flexibel arbetsplats och en attraktiv arbetsgivare för dem som i framtiden vill arbeta hos oss. Framtidens arbetsplats ska stötta verksamhetens behov och ge bra förutsättningar för att Vision ska nå sina mål. Vi utvecklar därför våra arbetsätt, vårt ledarskap, våra kontorsmiljöer och IT-stöd. Beslutet om Framtidens arbetsplats grundades i Visions ansvar som fastighetsägare, där förbundshuset var i behov av en omfattande renovering. Återflytten skedde under andra kvartalet 2021. Visions center genomgår samma förändringsarbete, och kvar är Luleå och Västerås som byggs om under 2023. Se även Visions verksamhetsberättelse för ytterligare information.

### **Hållbarhetsrapport**

I enlighet med ÅRL 6 kap 11§ har Vision valt att upprätta den lagstadgade hållbarhetsrapporten som en från årsredovisningen avskild rapport. Hållbarhetsrapporten har överlämnats till revisorn samtidigt som årsredovisningen. Hållbarhetsrapporten finns tillgänglig på Visions hemsida under rubriken "Om Vision – Visions verksamhetsberättelser och årsredovisningar".

### **Förväntningar avseende den framtida utvecklingen**

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

### **Finansiella instrument**

Exponering och risker i kapitalförvaltningen begränsas genom de regler som förbundsstyrelsen fastställt i Visions placeringspolicy. De mest väsentliga riskerna presenteras i not 14. Visions policy för miljö-, sociala och etiska hänsyn vid investeringar utgörs av sociala, miljömässiga och etiska kriterier. Investeringar i verksamheter inom vapen och krigsmateriel, pornografi, tobaks-



produkter, alkoholhaltiga drycker och fossila bränslen utsluts t ex i dessa kriterier. Vid investeringarna tar Vision också hänsyn till mänskliga rättigheter, anställdas arbetsvillkor och rättigheter, miljö och klimat samt affärsetik. För att följa upp att de etiska kriterierna genomför en extern part en screening av portföljen en gång per år. Utfallet av den årliga screeningen visar att 98,81% av portföljen lever upp till Visions kriterier för hållbarhet och ansvar. Året innan var motsvarande andel 99,54%

### Ekonomi

Medlemsavgifterna ökade med 1 480 tkr till totalt 415 829 tkr (414 350 tkr).

Verksamhetens kostnader redovisas i en kostnadsslagsindelad resultaträkning med uppdelning på kostnader för rörelsefastigheter, externa kostnader, personalkostnader och avskrivningar. Under not 4 återfinns en specifikation över verksamhetens kostnader.

Under 2022 har verksamhetens kostnader ökat jämfört med föregående år. Verksamhetens kostnader ökade främst pga en varumärkeskampanj om 15 mkr. Samtidigt minskade kostnaderna för framtidens arbetsplats jämfört med föregående år då största delarna av projektet är färdigt. Kostnader för rörelsefastigheter ökade då samtliga fastigheter varit i bruk under hela 2022 medan framtidens

arbetsplats som pågick under 2021 innebär att kostnaderna i vissa fall var lägre än normalt. Kostnaderna för parlamentarism ökade på grund av att förbundsmöte genomfördes under 2022 i jämförelse med det digitala årsmötet 2021.

Vision är fortsatt finansiellt starka. Enligt förbundsmötesbeslut sker ingen avsättning till konfliktfonden och kapitalavkastningen används enligt beslut också delvis till facklig verksamhet. Uttag från värdepappersportföljen till den fackliga verksamheten har därför skett men i betydligt mindre omfattning jämfört med 2021, se not 11.

### Väsentliga händelser under året

En förändrad avgiftsmodell har samverkats med avdelningar och klubbar under delar av 2021 och stora delar av 2022. Beslut om ny avgiftsmodell togs på förbundsmötet, liksom beslut om att genomföra en stor satsning för att öka antal förtroendevalda och antal medlemmar framåt. Förbundsmötet genomfördes utanför Stockholm i september 2022. En större varumärkeskampanj genomfördes under 2022.

### Inkomstförsäkring

För att kunna hantera konjunktursvängningar eller annat som kan påverka skadeersättningar finns en buffertfond hos försäkringsbolaget som bör uppgå till minst 6 månaders premier. Denna

försäkringsbuffert redovisas inte som en tillgång, utan alla betalda försäkringspremier kostnadsförs löpande. Buffertfonden var 12,5 (18,9) Mkr vid årets slut. Ingen extra premieinbetalning har skett under året men däremot skedde en utbetalning under första halvåret om 6 mkr.

### Flerårsöversikt, tkr

	2022	2021	2020	2019	2018
Intäkter	430 971	425 549	410 759	396 675	386 314
Årets resultat	-10 920	23 514	-18 817	108 902	20 231
Eget kapital	1 836 562	1 847 483	1 823 968	1 842 785	1 733 882
Antal yrkesverksamma medlemmar	144 116	143 338	143 088	139 602	138 468
Soliditet	74%	73%	74%	79%	78%

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

### Förslag till vinstdisposition

Enligt upprättad årsredovisning uppgår förbundets egna kapital till 1 836 562 tkr varav 1 585 550 tkr avser ändamålsbestämda medel.

Årets balanserade medel uppgår till 251 011 669 kr och årets resultat uppgår till -10 919 960 kr.

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

### Styrelsen föreslår förbundsmötet besluta att:

10 919 960 kr – överförs till överskotts-/budgetfond avseende 2022 års vinstmedel  
261 931 628 kr balanseras i ny räkning  
**251 011 668 kr**



## Resultaträkning

Belopp i tkr	Not	2022	2021
<b>Verksamhetens intäkter</b>	2		
Medlemsavgifter		415 829	414 350
Hysesintäkter från rörelsefastigheter	3	11 059	6 390
Övriga intäkter och externa bidrag		3 783	4 809
Summa verksamhetens intäkter		<b>430 671</b>	<b>425 549</b>
<b>Verksamhetens kostnader</b>	4		
Kostnader från rörelsefastigheter	3	-13 662	-19 149
Externa kostnader		-237 231	-228 821
Personalkostnader	5	-238 741	-240 662
Avskrivningar immateriella anläggningstillg.	6	-442	-4 175
Avskrivningar byggnader som är rörelsefastigheter	7	-12 308	-2 792
Avskrivningar inventarier	8	-2 794	-2 504
Övriga rörelsekostnader	10	-3	-2
Summa verksamhetens kostnader		<b>-505 182</b>	<b>-498 105</b>
<b>Resultat från den löpande verksamheten</b>		<b>-74 511</b>	<b>-72 556</b>
<b>Resultat från förbundets kapitalplaceringar</b>			
Resultat från fastighetsförvaltningen			
Hysesintäkter från näringsfastigheter		61 285	52 624
Fastighetskostnader från näringsfastigheter		-18 947	-37 014
Avskrivningar byggnader som är näringsfastigheter	7	-3 061	-9 475
Fastighetsförvaltningens resultat		39 276	6 137
Resultat från finansiella poster			
Värdepappersförvaltning	11	8 201	181 361
Ränta Visions pensionsstiftelse		-604	-73 332
<b>Summa resultat från förbundets kapitalplaceringar</b>		<b>46 873</b>	<b>114 166</b>
<b>Resultat före bokslutsdispositioner</b>		<b>-27 638</b>	<b>41 610</b>
<b>Bokslutsdispositioner</b>			
Förändring av periodiseringsfond	12	28 600	11 000
<b>Resultat före skatt</b>		<b>962</b>	<b>52 610</b>
Skatt	13	-11 882	-29 095
<b>ÅRETS RESULTAT</b>		<b>-10 920</b>	<b>23 514</b>

## Balansräkning

Belopp i tkr	Not	22/12/31	21/12/31
<b>TILLGÅNGAR</b>			
<b>Anläggningstillgångar</b>			
<b>Immateriella anläggningstillgångar</b>			
Balanserade utgifter verksamhetssystem	6	0	442
Summa immateriella anläggningstillgångar		0	442
<b>Materiella anläggningstillgångar</b>			
Byggnader och mark	7	499 660	468 918
Inventarier	8	8 348	11 041
Pågående projekt	9	6 592	1 017
Summa materiella anläggningstillgångar		514 600	480 976
<b>Finansiella anläggningstillgångar</b>			
Långfristiga värdepappersinnehav	14	2 037 372	2 079 695
Summa finansiella anläggningstillgångar		2 037 372	2 079 695
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		<b>2 551 972</b>	<b>2 561 114</b>
<b>Omsättningstillgångar</b>			
<b>Kortfristiga fordringar</b>			
Fordran medlemsavgifter		15 352	15 589
Kundfordringar		1 502	1 833
Skattefordran		31 549	14 958
Övriga fordringar	15	707	3 021
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	16	12 832	10 938
Summa kortfristiga fordringar		61 942	46 340
<b>Kortfristiga placeringar</b>	17	<b>17 056</b>	<b>36 446</b>
<b>Kassa och bank</b>		<b>112 433</b>	<b>161 821</b>
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		<b>191 431</b>	<b>244 606</b>
<b>SUMMA TILLGÅNGAR</b>		<b>2 743 403</b>	<b>2 805 720</b>



## Balansräkning forts.

Belopp i tkr	Not	22/12/31	21/12/31
<b>Eget kapital</b>			
<b>Ändamålsbestämt kapital</b>			
Konfliktfond		1 073 229	1 073 229
Ändamålsbestämda medel		512 321	488 807
Summa ändamålsbestämt kapital		1 585 550	1 562 036
<b>Övrigt eget kapital</b>			
	18		
Balanserat överskott		261 932	261 932
Årets resultat		-10 920	23 514
Summa övrigt eget kapital		251 012	285 446
<b>Summa eget kapital</b>		<b>1 836 562</b>	<b>1 847 483</b>
<b>Obeskattade reserver</b>			
Periodiseringsfonder	19	204 200	232 800
<b>Avsättningar</b>			
Uppskjuten skatteskuld	13	24 811	18 838
<b>Långfristiga skulder</b>			
Lån Nordea	20	215 000	215 000
Skuld till Visions pensionsstiftelse	21	362 029	393 321
Summa långfristiga skulder		577 029	608 321
<b>Kortfristiga skulder</b>			
Leverantörsskulder		50 286	44 461
Övriga skulder	22	7 771	15 523
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	23	42 746	38 296
Summa kortfristiga skulder		100 801	98 278
<b>SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>		<b>2 743 403</b>	<b>2 805 720</b>

## Kassaflödesanalys

	Not	2022	2021
<b>Verksamheten</b>			
Resultat från den löpande verksamheten och fastighetsförvaltningen		-35 235	-66 419
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet			
Avskrivningar		18 605	18 945
Realisationsresultat		0	745
		-16 630	-46 729
Erhållna utdelningar		30 955	36 589
Erlagd ränta		-4 595	-77 166
Betald inkomstskatt		-22 501	-14 254
<b>Kassaflöde från verksamheten före förändringar av rörelsekapital</b>		<b>-12 771</b>	<b>-101 560</b>
<b>Kassaflöde från förändring i rörelsekapital</b>			
Förvärv materiella anläggningstillgångar		-51 686	-95 289
Förändring kortfristiga fordringar		15 518	11 648
Förändring kortfristiga placeringar		19 390	-8 370
Förändring kortfristiga skulder		2 523	9 990
<b>Förändring rörelsekapital</b>		<b>-14 257</b>	<b>-82 021</b>
<b>Kassaflöde från löpande verksamheten</b>		<b>-27 027</b>	<b>-183 580</b>
<b>Investeringsverksamheten</b>			
Förvärv materiella anläggningstillgångar		-101	-10 755
Investering i finansiella tillgångar		-754 839	-364 713
Avyttring finansiella tillgångar		763 870	566 913
<b>Kassaflöde från investeringsverksamheten</b>		<b>8 931</b>	<b>191 445</b>
<b>Finansieringsverksamheten</b>			
Nyupptagna lån		0	55 346
Amortering av lån		-31 292	0
<b>Kassaflöde från finansieringsverksamheten</b>		<b>-31 292</b>	<b>55 346</b>
<b>Årets kassaflöde</b>		<b>-49 388</b>	<b>63 211</b>
Likvida medel vid årets början		161 821	98 611
<b>Likvida medel vid årets slut</b>		<b>112 433</b>	<b>161 821</b>





## Eget kapital

	Konfliktfond	Ändamåls- best. medel	Balanserat överskott	Årets resultat
Ingående balans	1 073 229	488 807	261 932	23 514
Omföring föregående års resultat	-	23 514	-	-23 514
Årets resultat	-	-	-	-10 920
<b>Utgående balans</b>	<b>1 073 229</b>	<b>512 321</b>	<b>261 932</b>	<b>-10 920</b>

## Ändamålsbestämda medel för framtida projekt och kostnader

	2022-12-31	2021-12-31
Omställningsfond	21 408	21 408
Överskotts-/ budget-/ dispositionsfond	490 913	467 400
<b>Summa</b>	<b>512 321</b>	<b>488 808</b>

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



# Noter

## Upplysningar till enskilda poster

### Not 1 Tilläggsupplysningar

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

#### Allmänna redovisningsprinciper

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

#### Intäkter

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

#### ► Medlemsavgifter

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

#### ► Hyresintäkter

Hyresintäkter redovisas linjärt över hyresavtalets löptid.

#### ► Annonss- och prenumerationsintäkter

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

#### Anläggningstillgångar

Materiella och immateriella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade

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

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

#### Finansiella tillgångar och likvida placeringar

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

#### Finansiella instrument

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

#### Inkomstskatter

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

justeringar avseende tidigare års aktuella skatt. Vision är skyldig att betala skatt på näringsverksamhet, kapital- och fastighetsinkomst samt kapitalvinst. Uppskjuten skatt redovisas till aktuell skattesats avseende skillnaden mellan bokfört värde och skattemässigt värde på förbundets ägda fastigheter.

#### Leasing

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

#### Ersättning till anställda efter avslutad anställning

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

Det totala åtagandet uppgår 2022-12-31 till 478 863 tkr (485 185 tkr) och är fullt ut tryggt i Visions Pensionsstiftelse.

#### Bedömningar och uppskattningar

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



## Not 2 Verksamhetens intäkter

### Medlemsavgifter

Medlemsavgiften till Vision uppgick under året till i genomsnitt 229,96 kr per månad (229,13). Avgiften var 1% av månadslönen, dock högst 237 kr (237 kr). För medlemmar i klubbar och allmänna klubbar är förbundsavgiften 1,16% respektive 1,21%. Den högre avgiften utöver 1%, 0,16% respektive 0,21%, motsvarar medel för verksamhet som lokalavdelningar bekostar själva, men som för klubbar och allmänna klubbar bekostas av Visions regionala center.

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

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

### Medlemsavgifter

	2022	2021
Förbundsavgift 1	378 124	376 963
Förbundsavgift 2 och 3	17 102	16 947
Medlemsavgift Inkomstförsäkring	20 604	20 439
Lokala medlemsavgifter Visions avdelningar och klubbar	58 761	59 017
	474 591	473 367
Transfererat till lokala organisationen	-58 761	-59 017
<b>Summa medlemsavgifter</b>	<b>415 829</b>	<b>414 350</b>

### Framtida avtalade leasingintäkter (hyresintäkter)

Kommersiella kontrakt	Antal kontrakt	Kontraktsvärde
Förfaller till betalning inom ett år	27	45 279
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	21	60 462
Summa lokaler	48	105 741
Bostäder	207	19 537
Garage och P-platser	43	1 704
Summa bostäder, garage och P-platser	250	21 241
<b>Summa</b>	<b>298</b>	<b>126 982</b>

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

### Övriga intäkter och externa bidrag

	2022	2021
Annonser och prenumerationer	678	707
Sålda tjänster	657	1 170
RSO-bidrag	563	1 105
Övriga intäkter	1 883	1 826
<b>Summa</b>	<b>3 783</b>	<b>4 809</b>

## Not 3 Hyresintäkter och kostnader från rörelsefastigheter

	2022	2021
<b>Hyresintäkter från rörelsefastigheter</b>		
Hyresintäkter från extern uthyrning i förbundshuset	9 548	4 931
Hyresintäkter från fritidsfastigheter	1 510	1 460
Summa intäkter från rörelsefastigheter	11 059	6 390

### Kostnader från rörelsefastigheter

Kostnader för drift och underhåll av förbundshuset	-11 941	-17 682
Kostnader för drift och underhåll av fritidsfastigheter	-1 722	-1 467
Summa kostnader från rörelsefastigheter	-13 662	-19 149

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

## Not 4 Verksamhetens kostnader

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

Verksamhetens kostnader	2022	2021
<b>Kostnader planeringsområden</b>		
Fler medlemmar för facklig styrka	3 602	1 323
Aktiva i dig omstäl/arb.miljö	4 022	3 213
Ökad anställningsbarhet	786	907
Strukturella löneskillnader	1 093	193
Chefers förutsättningar	2 212	2 956
Intresseförhandlingar	1 841	765
Minskad klimatpåverkan	1 752	1 904
Frågan om medlemskap	12 184	14 107
Engagera och inkludera fler	549	143
Meningsfullt uppdrag	4 564	7 434
Synlighet för yrkesgrupper	36 321	23 631
Deltagande i samhällsdebatten	2 677	2 422
Utgår alltid från värdegrunden	3 780	1 065
Summa	75 381	60 061
<b>Resurskostnader</b>		
Personalkostnader	241 588	237 480
Expeditionskostnader	88 009	82 852
Framtidens arbetsplats	4 867	21 728
Summa	334 466	342 061

Not 4 forts. ►



### Övriga verksamhetskostnader

Parlamentarism	16 032	5 196
Avgifter till organisationer och internationell verksamhet	23 206	22 264
Premier inkomstförsäkring	15 141	28 541
Tidningsverksamheten	12 300	12 994
Övriga verksamhetskostnader	1 870	1 214
<b>Summa</b>	<b>68 550</b>	<b>70 210</b>

Kostnader från rörelsefastigheter inkl avskrivningar och utrangeringar	25 970	21 941
Personal- och expeditionskostnader hänförliga till kapital- och fastighetsförvaltningen	815	3 832

**Summa verksamhetens kostnader 505 182 498 105**

### Arvode och andra ersättningar till revisorer

	2022	2021
<b>Ernst &amp; Young AB</b>		
Revisionsuppdraget	1 294	1 450
Annan revisionsverksamhet	475	221
Totalt Ernst & Young AB	1 769	1 671

Förtroendevalda revisorer	57	55
---------------------------	----	----

### Operationella leasingavtal

	2022	2021
Kostnadsförda leasingavgifter avseende operationella leasingavtal	5 477	4 628

Nominella värdet av framtida minmileaseavgifter fördelar sig enligt följande		
Förfaller till betalning inom ett år	4 948	4 770
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	3 006	5 561

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

### Not 5 Personalkostnader

	2022	2021
<b>Medelantal anställda</b>		
Anställda	269	266
Varav män	33%	33%
<b>Visions styrelse</b>		
Styrelse och förbundsordförande	12	12
Varav män	38%	33%

	2022	2021
<b>Löner, andra ersättningar och sociala kostnader</b>		
Styrelse och förbundsordförande	2 903	2 796
Övriga anställda	146 244	146 177
<b>Summa</b>	<b>149 147</b>	<b>148 973</b>

Sociala kostnader (varav pensionskostnader)	71 994 (24 443)	75 953 (28 084)
---	-----------------	-----------------

Nuvarande förbundsordförande erhåller en lön om 109 000 kr per månad samt pension enligt ITP-planen med pensionsålder 65 år. Till vice ordföranden utgår ett årsarvode om 1,4 inkomstbasbelopp (99 400) kr per år och till övriga styrelseledamöter 0,8 inkomstbasbelopp (56 800 kr per år). Kanslichef erhåller en lön om 104 500 kr i månaden samt pension enligt ITP-planen.

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

### Not 6 Balanserade utgifter verksamhetssystem

	2022	2021
<b>Accumulerat anskaffningsvärde</b>		
Vid årets början	40 811	40 811
Accumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	40 811	40 811
<b>Accumulerade avskrivningar</b>		
Vid årets början	-40 368	-36 193
Årets avskrivning	-442	-4 175
Accumulerade avskrivningar vid årets slut	-40 810	-40 368
<b>Bokfört värde</b>	<b>0</b>	<b>442</b>

Balanserade utgifter avser medlemssystem och togs i bruk i maj 2016 och avskrivningarna påbörjades vid brukstagandet.

### Not 7 Byggnader och mark

	22/12/31	21/12/31
<b>Accumulerat anskaffningsvärde</b>		
Vid årets början	542 222	226 792
Aktiverat under året	46 111	315 430
Utrangerat	0	0
Avyttrat	0	0
Accumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	588 334	542 222
<b>Accumulerade avskrivningar</b>		
Vid årets början	-73 305	-61 038
Årets avskrivning	-15 370	-12 267
Utrangerat	0	0
Avyttrat	0	0
Accumulerade avskrivningar vid årets slut	-88 675	-73 305
<b>Bokfört värde</b>	<b>499 660</b>	<b>468 918</b>
<b>Varav mark</b>	<b>13 603</b>	<b>13 603</b>

Not 7 forts. ►



## Not 7 Byggnader och mark forts.

Fastighet	Bokfört restvärde	Anskaffn. värde	Taxeringsvärde	Marknadsvärde
Sandhamnsplan 1, New York 7	8 646	15 170	138 658	193 000
Wittstocksgatan 17, Tamburmajoren 11	9 150	11 738	109 680	166 000
Jungfrugatan 10, Sjöhästen 5	4 983	9 276	62 753	105 000
Tegeluddsvägen 32, New York 6	13 177	21 776	144 408	203 000
Öregrundsgatan 4, Oporto 2	9 153	17 164	146 829	195 000
Gyllenstiernsgatan, 10 Infanteristen 1	5 080	7 309	149 400	210 000
Grev Turegatan 10, Skvalberget 16	7 756	15 133	129 000	190 000
Malmskillnadsgatan 54, Polacken 30	426 606	464 432	369 000	1 080 000
Djurgårdsslätten 86, Spetsbergen 14	9 219	11 862	45 781	75 000
Tärnaby, 4 fritidshus Laxnäs 1:101	398	1 076	1 948	2 597
Gesunda, 6 fritidshus Häradsarvet 212:16	1 377	4 767	3 259	4 345
Öland, 6 fritidshus Hörninge 9:73,74,78, 79,84,85	480	3 534	6 617	8 823
Klövsjö, 2 fritidshus Klövsjö 6:328 - 6:329	3 636	5 098	2 870	3 827
<b>Summa</b>	<b>499 660</b>	<b>588 334</b>	<b>1 310 203</b>	<b>2 436 592</b>

Uppgivet bedömt marknadsvärde avser värdering per den 31 december 2022 och har erhållits från extern värderingsfirma. Motsvarande värde för fritidshusen är beräknat utifrån ett antagande att taxeringsvärdet är ca 75 procent av marknadsvärdet. Uppskjuten skatt om 20,6 procent, vid en försäljning av samtliga fastigheter, kan beräknas till ca 399 008 tkr (439 565 tkr). Taxerat värde på marken uppgår till 753 082 (580 375) tkr. Fastigheterna är fullvärdeförsäkrade.

## Not 8 Inventarier

	22/12/31	21/12/31
Accumulerat anskaffningsvärde		
Vid årets början	49 767	40 463
Nyanskaffningar	101	10 755
Utrangeringar	0	-1 451
Accumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	49 868	49 767
Accumulerade avskrivningar enligt plan		
Vid årets början	-38 726	-36 928
Årets avskrivning	-2 794	-2 504
Utrangeringar	0	706
Accumulerade avskrivningar vid årets slut	-41 520	-38 726
<b>Bokfört värde</b>	<b>8 348</b>	<b>11 041</b>

## Not 9 Pågående projekt

	22/12/31	21/12/31
Ingående anskaffningsvärde	1 017	221 158
Uppparbetat under året	5 575	95 289
Omklassificering	0	-315 430
Utgående anskaffningsvärde	6 592	1 017
<b>Bokfört värde</b>	<b>6 592</b>	<b>1 017</b>

## Not 10 Övriga rörelsekostnader

	2022	2021
Förlust avyttring inventarier	0	2
	<b>0</b>	<b>2</b>

## Not 11 Värdepappersförvaltning

	2022	2021
<b>Finansiella intäkter</b>		
Fondrabatt	14 528	11 574
Övriga ränteintäkter	505	0
Utdelningar	30 450	36 589
	45 483	48 163
<b>Finansiella kostnader</b>		
Förvaltningskostnader	-898	-827
Övriga räntekostnader	-3 094	-3 007
Nedskrivningar	-2 522	-1 440
	-6 514	-5 274
<b>Reavinster/reaoförluster</b>		
Kapitalvinster värdepapper	3 838	142 586
Kapitalförluster värdepapper	-34 606	-4 114
	-30 769	138 471
<b>Summa värdepappersförvaltning</b>	<b>8 201</b>	<b>181 361</b>

## Not 12 Förändring av periodiseringsfond

	2022	2021
Periodiseringsfond, årets avsättning	-6 400	-33 000
Periodiseringsfond, årets återföring	35 000	44 000
<b>Summa</b>	<b>28 600</b>	<b>11 000</b>

## Not 13 Skatt

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

	2022	2021
Aktuell skatt för året	6 346	22 937
Aktuell skatt hänförlig till tidigare år	-436	-473
Uppskjuten skatt för året	5 973	6 630
<b>Redovisad skatt</b>	<b>11 882</b>	<b>29 095</b>

### Avstämning av effektiv skattesats

	2022	2021
Redovisat resultat före skatt i skattepliktiga verksamhetsdelar		
Fastighetsförvaltning inkl internhyra	16 283	16 682
Värdepappersförvaltning	9 967	111 543
Annonsförsäljning och övrig skpl. försäljning	1 127	1 548
Bokslutsdispositioner	28 600	11 000
<b>Totalt</b>	<b>55 977</b>	<b>140 773</b>
Skatt på redovisat resultat enligt gällande skattesats 20,6% (20,6%)	11 531	28 999

### Skatteeffekt av:

	2022	2021
Övriga poster fastighetsförvaltning	-5 262	-12 194
Värdepappersförvaltning	2 030	1 681
Ej avdragsgill räntekostnad	0	3 657
Avdrag för kvarstående negativt räntenetto	-2 626	0
Schablonränta på periodiseringsfonder	240	251
Aktuell skatt hänförlig till tidigare år	-436	-473
Uppskjuten skatt för året	5 973	6 630
Effekt av ändrad skattesats	433	544

<b>Redovisad skatt</b>	<b>11 882</b>	<b>29 095</b>
------------------------	---------------	---------------

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



## Not 14 Andra långfristiga värdepappersinnehav

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

### Risk för värdenedgång

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

### Likviditetsrisk

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

### Kreditrisk

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

Värdepapper	22/12/31		21/12/31	
	Bokfört värde	Marknadsvärde	Bokfört värde	Marknadsvärde
Aktiefonder	698 746	1 258 408	649 832	1 495 211
Blandfonder	132 418	150 347	133 795	165 338
Räntefonder	764 716	751 148	794 358	802 435
Aktier	441 492	588 721	501 710	843 863
Räntebärande värdepapper	-	-	-	-
<b>Summa</b>	<b>2 037 372</b>	<b>2 748 624</b>	<b>2 079 695</b>	<b>3 306 847</b>

Per den 31 december 2022 överstiger marknadsvärdet det bokförda värdet med 711 251 tkr (1 225 152 tkr). Vid en försäljning av samtliga långfristiga värdepappersinnehav uppkommer en uppskjuten skatt (20,6%) om 146 518 tkr (252 381 tkr).

Övriga andelar	Andel	Eget kapital	Varav årets resultat	Bokfört värde	Nominellt värde
Bergendal Meetings ekonomisk förening Organisationsnummer 714800-1899 med säte i Sollentuna, Stockholms län	16,3%	78 816	9 252	1 545	3 396
Futurion AB Organisationsnummer 556008-4967 med säte i Stockholms kommun, Stockholms län	10,1%	36 140	-12 458	0	5

Det bokförda värdet redovisas som långfristiga värdepappersinnehav och ingår i posten aktier i specifikationen över värdepapper ovan. Futurion har under året tilldelats ett aktieägartillskott om 1 145 tkr, vilket skrivits ned i sin helhet.

## Not 14 forts.

	22/12/31	21/12/31
Ingående anskaffningsvärde	2 079 695	2 144 864
Årets inköp	754 839	364 713
Årets avyttring	-794 639	-428 442
Nedskrivningar	-2 522	-1 440
Utgående anskaffningsvärde	2 037 372	2 079 695
<b>Bokfört värde</b>	<b>2 037 372</b>	<b>2 079 695</b>

## Not 15 Övriga fordringar

	22/12/31	21/12/31
Fordringar studiestiftelser	87	69
Saldo skattekonto	0	1 919
Fordran för likvid av sålda värdepapper	0	0
Övriga fordringar	620	1 033
<b>Summa</b>	<b>707</b>	<b>3 021</b>

## Not 16 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	22/12/31	21/12/31
Förutbetalda kostnader avseende licenser	2 404	6 511
Förutbetalda kostnader avseende hyror	6 743	1 709
Övriga förutbetalda kostnader	3 685	2 718
<b>Summa</b>	<b>12 832</b>	<b>10 938</b>

## Not 17 Kortfristiga placeringar

	22/12/31	21/12/31
Fordringar Diskretionär förvaltning	15 539	32 216
Övriga kortfristiga placeringar	1 517	4 229
<b>Summa</b>	<b>17 056</b>	<b>36 446</b>



## Not 18 Förslag till vinstdisposition

Enligt upprättad årsredovisning uppgår förbundets egna kapital till 1 836 562 tkr varav 1 585 550 tkr avser ändamålsbestämda medel.

Årets balanserade medel uppgår till 261 931 628 kr. Årets resultat uppgår till -10 919 960 kr. Enligt förbundsmötets beslut 2020 görs ingen avsättning till konfliktfonden för år 2021–2022.

### Styrelsen föreslår förbundsmötet besluta att:

-10 919 960 kr överförs till överskotts-/budgetfond avseende 2022 års vinstmedel

261 931 628 kr balanseras i ny räkning

**251 011 668 kr**

## Not 19 Obeskattade resever

	22/12/31	21/12/31
<b>Periodiseringsfonder</b>		
- Avsatt vid taxering 2017	0	35 000
- Avsatt vid taxering 2018	69 800	69 800
- Avsatt vid taxering 2019	42 000	42 000
- Avsatt vid taxering 2020	35 000	35 000
- Avsatt vid taxering 2021	18 000	18 000
- Avsatt vid taxering 2022	33 000	33 000
- Avsatt vid taxering 2023	6 400	0
<b>Summa</b>	<b>204 200</b>	<b>232 800</b>

## Not 20 Checkräkningskredit & lån

	22/12/31	21/12/31
Nordea 3975 82 02294 (företagslån)	0	15 000
Nordea 3975 82 59415 (företagslån)	0	200 000
Nordea 3975 82 77804 (företagslån)	215 000	0
<b>Summa</b>	<b>215 000</b>	<b>215 000</b>

## Not 21 Skuld till Visions pensionsstiftelse

	22/12/31	21/12/31
Visions pensionsstiftelse	362 029	393 321

Enligt gällande skuldebrev saknar skulden förfallodatum.

### Ställda säkerheter för övriga skulder

	Marknadsvärde	Uttagna pantbrev
<b>Fastighetsinteckningar</b>		
Polacken 30	1 080 000	376 250
Sjöhästen 5	105 000	25 125
New York 7	193 000	39 750
New York 6	203 000	44 250
Oporto 2	195 000	45 000
Tamburmajoren 11	166 000	830
Infanteristen 1	210 000	3 690
Skvalberget 16	190 000	4 900
Spetsbergen 14	75 000	15 000
<b>Summa</b>	<b>2 417 000</b>	<b>554 795</b>

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

## Not 22 Övriga skulder

	22/12/31	21/12/31
Personalens preliminärskatt	3 935	3 814
Mervärdesskatt	-7 382	1 567
Förskott bank ej erhållna medlemsavgifter	7 200	7 200
Övriga skulder	4 017	2 942
<b>Summa</b>	<b>7 771</b>	<b>15 523</b>

## Not 23 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	22/12/31	21/12/31
LO/TCO Rättsskydd	26	0
Förutbetalda hyresintäkter	7 657	4 811
Semesterlöneskuld	8 906	11 219
Sociala avgifter	6 953	7 551
Särskild löneskatt	4 739	5 961
Upplupna fastighetsrelaterade kostnader	7 509	5 959
Övriga upplupna kostnader	6 957	2 795
<b>Summa</b>	<b>42 746</b>	<b>38 296</b>



## Not 24 Händelser efter bokslutsdagen

Inga händelser av väsentlig karaktär har inträffat efter bokslutsdagen.

## Stockholm den dag som framgår av våra elektroniska underskrifter

**Veronica Magnusson**

Förbundsordförande

**Lars-Åke Josefsson**

1:e vice förbundsordförande

**Dalia Eid**

2:e vice förbundsordförande

**Kim Jutterström**

**Max Tegman**

**Sonia Koppen**

**Emma Bernhult**

**Katarina Holmqvist**

**Mariela Ferré Hofman**

**Anton Ehrlin**

**Genc Beqiri**

**Jens Lagnestam**

**Malin Örtegren**

Personalklubbens representant

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

**Ernst & Young AB**

**Jenny Göthberg**

Auktoriserad revisor

**Monika Göl**

Förtroendevald revisor

**Thomas Lund**

Förtroendevald revisor



# Detta dokument har undertecknats digitalt

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

**FILNAMN**

Årsrapport Vision 2022.pdf

**ÄRENDET SKAPADES AV**

Carolina Frisk

**ÄRENDEREFERENS**

1607948

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

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

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

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

# Detta dokument har undertecknats digitalt

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

**FILNAMN**

Årsrapport Vision 2022.pdf

**ÄRENDET SKAPADES AV**

Carolina Frisk

**ÄRENDEREFERENS**

1607948

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

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

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

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

# Detta dokument har undertecknats digitalt

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

**FILNAMN**

Årsrapport Vision 2022.pdf

**ÄRENDET SKAPADES AV**

Carolina Frisk

**ÄRENDEREFERENS**

1607948

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

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

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

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

# Detta dokument har undertecknats digitalt

---

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

**FILNAMN**

Årsrapport Vision 2022.pdf

**ÄRENDET SKAPADES AV**

Carolina Frisk

**ÄRENDEREFERENS**

1607948

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

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

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

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