

Årsrapport 2023

- ▶ Verksamhetsberättelse
- ▶ Hållbarhetsrapport
- ▶ Årsredovisning


VISION



Innehåll

Verksamhetsberättelse 2023		Hållbarhetsrapport 2023	20
Vi är Vision	3	Inledning	22
Ordförande Veronica Magnusson om 2023	4	Förbundsordförande har ordet	24
Rekordmånga nya medlemmar och förtroendevalda	5	Medlemsintervju: Klimatombudet Lisa	25
Klimatombud gör oss till ett förbund i framkant	5	Visions verksamhet och erbjudande	26
Visions internationella engagemang	5	Vision och de globala målen	28
Visions medlemmar mobiliserar	5	Personal	31
Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor	6	Sociala förhållanden	34
Mål: Öka i facklig styrka	7	Mänskliga rättigheter	40
Rekordmånga nya medlemmar i Vision	7	Motverkande av korruption	42
Hjärtefråga: Fler engagerar sig i Vision	9	Miljö	44
Satsningen på ökad facklig styrka	9	Energi	52
Så här jobbar vi med vår satsning	9	Avfall	53
Hjärtefråga: Villkor i ett förändrat arbetsliv	13	Sammanfattning	54
Vision som facklig part	13		
Medlemskap i PTK och fokus på trygghetsavtalet	13	Årsredovisning 2023	55
Vision driver på för en tillgänglig och attraktiv socialtjänst	14	Förvaltningsberättelse	56
Vision vill se höjd status för medicinska sekreterare och tandsköterskor	14	Resultaträkning	60
Vision stödjer och utvecklar det lokala arbetsmiljöarbetet	14	Balansräkning	60
Genom Vision bidrar du till välfärdens klimatomställning	14	Kassaflödesanalys	61
Förbundsstyrelsen påverkar i beslut på EU-nivå	14	Eget kapital	62
Vi deltog på Public Services International (PSI) kongress	15	Upplysningar till enskilda poster	63
Utbetalningar från vår solidaritetsfond	15	Underskrifter	69
Påverkansarbete i Almedalen	15		
Hjärtefråga: Vårt medlemskap är attraktivt och relevant	17		
Lyckad turné om pension	17		
Enklare för arbetsgivare att komma i kontakt med Vision	18		
Omställning från löneavdrag till autogiro	18		
Vårt medlemslöfte	19		
Ny aktivitets- och lärportal för våra förtroendevalda	19		
Vi bygger nytt digitalt hus	19		
Engagemanget på sociala medier	20		
Vi slår rekord i medial synlighet	20		
Visions kapital och fastigheter	20		



Vi är Vision

Vision är Sveriges tredje största fackförbund för tjänstemän och akademiker och har drygt 212 000 medlemmar. Våra 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 har en värdegrund och en framtidsidé som driver oss framåt i vårt fackliga arbete. Du hittar en beskrivning av vår värdegrund på vision.se. Vision samlar tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vi har över 10 000 förtroendevalda som bedriver lokalt fackligt arbete tillsammans och för förbundets medlemmar. Lokalt på arbetsplatsen kan våra medlemmar bilda avdelningar och klubbar. Varje klubb eller avdelning håller årsmöte varje år och väljer en egen styrelse.

Kongressen är, jämte förbundsråd, Visions högsta beslutande organ. Vid kongressen bestäms inriktningen för vårt arbete och de frågor som ska prioriteras under kommande kongressperiod. Vid kongressen väljs också Visions förbundsstyrelse som leder och utvecklar verksamheten utifrån de beslut som tas av kongress respektive förbundsråd.

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, vilket innebär att vi arbetar för mänskliga och fackliga rättigheter. Vision ingår i TCO – Tjänstemännens centralorganisation.





Ordförande
Veronica Magnusson:

Facklig styrka och engagemang kännetecknar 2023

Som förbund ömsar vi just nu skinn. Vi växer ur vår gamla kostym och bygger formen för framtidens fackliga engagemang och styrka. Vi märker att vi är efterfrågade av, och intressanta för, externa parter i en mycket högre omfattning än vi har upplevt tidigare. Vi har tyngd när vi uttalar oss, tack vare pondusen som våra – numera – 212 000 medlemmar ger.

Vårt uppdrag är att skapa bättre villkor på arbetsplatserna, med förbättrade möjligheter att göra ett bra jobb, där vi verkar för högre löner, bättre pension och kompetensutveckling. Men också att man ska må bra på arbetsplatsen; det ska vara roligt att gå till jobbet.

Socialchefsrapporten för 2023 är ett exempel på en rejäl succé, som fortfarande omnämns och skapar debatt. Rapporten har gett oss stora möjligheter att nå ut med vår politik, kopplat till våra medlemmars arbetsförhållanden. Det är också så vi vill jobba, genom att vara relevanta och aktuella och genom att påverka för våra medlemmars bästa. Det visar också hur kansliets goda arbete kan skapa förutsättningar för påverkan på arbetsplatsen.





Rekordmånga nya medlemmar och förtroendevalda

När 2023 var slut kunde vi konstatera ett rekordhøgt inflöde av nya medlemmar i Vision – över 27 000 medlemmar valde att teckna ett medlemskap under 2023. Det markerar det största medlemsinflödet under 2000-talet, vilket innebär att den fackliga styrkan i Vision nu är uppe i 212 000 medlemmar. Samtidigt ökade andelen förtroendevalda med nästan 8 procent till 10 300. Tack vare vår satsning på att öka i facklig styrka, med den uttalade ambitionen att öka såväl förtroendevalda som medlemmar, jobbar hela organisationen målmedvetet framåt – och det ger effekt. Ett särskilt tack till alla våra förtroendevalda som gör att vi kan vara enkla, nära och framåt ute på arbetsplatserna. Vision syns och märks. Siffrorna på nya medlemmar är kvittot på det arbete som vi gör tillsammans – det skapar förtroende för Vision och lockar fler att bli medlemmar. Extra roligt är det att var fjärde ny medlem under 2023 är under 30 år. Som ett stort feministiskt fackförbund lyckas vi med att vara relevanta och erbjuda både inflytande och trygghet – för såväl yngre som äldre medlemmar.

Klimatombud gör oss till ett förbund i framkant

Klimatfrågan påverkar många av våra medlemmar, som antingen jobbar med klimatanpassning på olika sätt ute i kommunerna eller som tvärtom får hantera konsekvenserna av klimatförändringarna – vid exempelvis översvämningar eller ihållande höga temperaturer och torra under sommaren. På Vision ser vi att välfärden tyvärr ofta utelämnas i debatterna om klimatomställningen. Där har vi har en mycket större roll att spela genom att bidra till nettonollutsläpp på arbetsplatserna och i verksamheterna.

Våra över 100 klimatombud runt om i Sverige bedriver just nu ett pionjärbete, där de bryter ny mark för att påverka och hitta lösningar. Under 2023 inspirerades fler fackförbund att haka på och inrätta den fackliga rollen klimatombud. Ju fler klimatombud vi får inom den fackliga rörelsen, desto bättre. Välfärden är en sektor att räkna med, som kan uppnå stor påverkan i klimatarbetet, men då gäller det att många händer och hjärnor finns för att hugga i.

Visions internationella engagemang

Som medlem i Vision bidrar du också till vårt internationella arbete, som blir än viktigare med den osäkra omvärld som vi befinner oss i. Tillsammans med Public Services International jobbar vi med en rad utvecklingsprojekt för att stärka lokala fack ute i världen, med syfte att öka samarbetet och tillsammans bygga facklig styrka. Under 2023 var vi på plats i bland annat Colombia, där Vision har ett klimatprojekt och där vi tillsammans med facken i Colombia – och andra länder – jobbar med hur fack inom offentlig sektor kan bidra till en hållbar klimatomställning. Vi är också på plats i Bryssel för att bidra med reflektioner från Visions medlemmar och tillsammans med andra europeiska fackliga kollegor påverka de gemensamma frågor som är uppe på agendan, som exempelvis klimatomställning, jämställdhet och schysta villkor för arbetstagare i Europa, på politisk nivå och inom den sociala dialogen.

Under PSI:s kongress i Genève i oktober, där fack från hela världen deltog, fick vi höra om de utmaningar som fackligt engagerade möter världen över. Surrealistiska vittnesmål som påverkade oss alla väldigt starkt. Vision anordnade också ett fullsatt klimatseminarium där olika möjligheter och lösningar lyftes. En global kris kräver också global organisering.

Visions medlemmar mobiliserar

Våra två stora medlemsgrupper medicinska sekreterare och tandsköterskor la in en extra växel under 2023 och har gjort ett stort jobb med att mobilisera kollegor och media i arbetet med att driva på för skyddade yrkestitlar, för att uppvärdera yrkena och säkra både lön och kompetens.

Under året har Vision vid ett flertal tillfällen träffat beslutsfattare och skickat skrivelser, för att lyfta och påverka frågan om skyddade yrkestitlar. En välkommen delseger kom strax efter jul där Vision bjöds in att nominera en expert som ska ingå i behörighetsutredningen, en utredning som ska titta på just vilka reglerade specialistkompetenser som behövs för att säkra kompetensen inom vården i framtiden. Tillsammans rör vi oss framåt! Under året har jag haft glädjen att få besöka många avdelningar och klubbar, från norr till söder. Det är det allra roligaste jag får göra i min roll, och jag blir alltid så stolt. Jag märker hur uppskattat Vision har varit ute på de arbetsplatser jag fick äran att besöka under 2023. Det är tack vare det hårda, men också konstruktiva, arbete som våra förtroendevalda gör för våra medlemmar. Vi märker att arbetsgivarna uppskattar dialogen med Vision, där vår utgångspunkt är att vara konstruktiva och framåtdrivna för att på bästa sätt lösa problem på arbetsplatsen. Nu siktar vi framåt mot nya höjder under 2024!

Veronica Magnusson
Förbundsordförande Vision

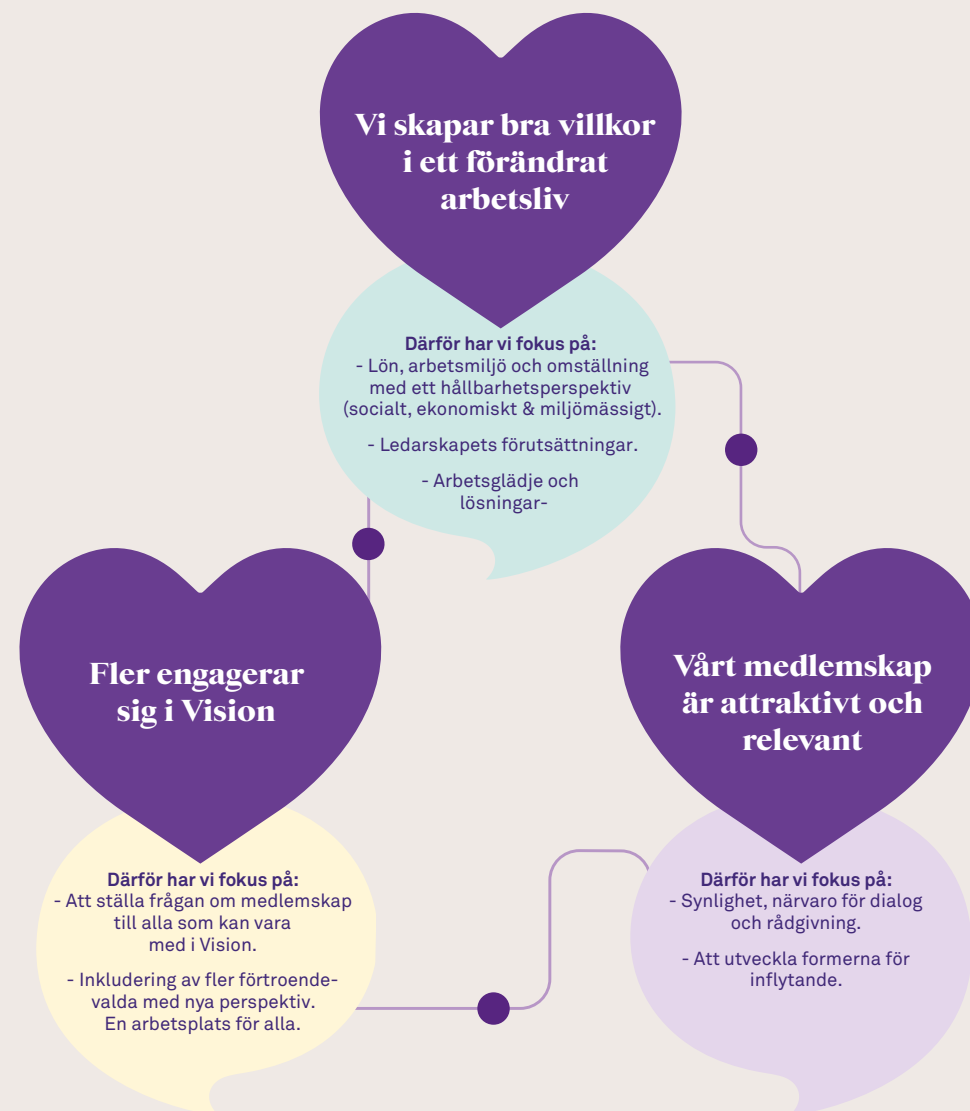


Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor

Visions övergripande mål är fler medlemmar för ökad facklig styrka. Tillsammans med våra tre hjärtefrågor är det grunden för vår verksamhet. Med utgångspunkt i det övergripande målet och hjärtefrågorna jobbar vi på alla nivåer för att göra arbetslivet bättre för våra medlemmar.

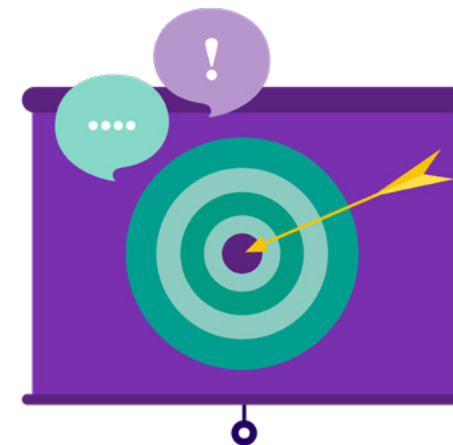
Övergripande mål och hjärtefrågor fastställdes av förbundsmötet 2020 och gäller till Visions kongress 2024.

Visions övergripande mål & hjärtefrågor Fler medlemmar för ökad facklig styrka





Mål: Öka i facklig styrka



Rekordmånga nya medlemmar i Vision

Vision växer för trettonde året i rad. Den sista december 2023 hade Vision totalt 212 430 medlemmar inklusive studenter och pensionärer. Det är en nettoökning med 5 064 medlemmar jämfört med året innan. Av medlemmarna är 146 097 yrkesverksamma, 24 236 är studenter och 42 097 är pensionärer.

Under 2023 valde 27 569 personer att bli medlemmar i Vision. Av dessa var 18 539 yrkesverksamma och 9 030 studenter. Totalt är det rekordmånga som under året valt att bli medlemmar i Vision, det största antalet hittills på 2000-talet.

Största yrkesgrupperna

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

Den största enskilda orsaken till att medlemmar lämnar Vision är att de byter verksamhetsområde och inte längre kan vara kvar i förbundet.

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.





Hjärtefråga: Fler engagerar sig i Vision

Satsningen på ökad facklig styrka Hur började det?

På förbundsmötet 2022 fattades beslut om en historisk storsatsning och ett program för att öka antalet medlemmar och förtroendevalda inom Vision. Vision ska finnas nära medlemmarna, vara handlingskraftigt 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 år 2027. Beslutet innebär 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 pågår under 2023–2027 och ska slutredovisas på kongressen 2028.

Viktigt att alla är med och bidrar till våra mål

För att nå målen är det viktigt att alla delar av Vision, kansliorganisationen såväl som förtroendevalda och medlemmar, är med och bidrar. Inom programmet arbetar vi med några övergripande principer, som att förstärka det som redan fungerar samtidigt som vi vågar att testa nya saker. Vi målgruppsanpassar till stor del våra arbetssätt, satsar på befintliga förtroendevalda och tillsätter extra resurser där det behövs.

Vilken fråga tror du har engagerat många medlemmar under 2023?

Genc Beqiri, ledamot i förbundsstyrelsen

– Vår satsning på att öka i facklig styrka. Jag ser hur många kommuner har växlat upp och börjar komma ganska långt i sitt arbete med att använda den nya metoden för ökad facklig styrka. Vissa kommuner har tagit höjd för ett ökat antal ombud och står redo med fler utbildningsplatser, men jag ser även små kommuner som får stöd från sitt center och att den fackliga glöden tänds. Jag är stolt över engagemanget som finns i alla grupper, kopplat till satsningen. Vi kommer att göra det här, tillsammans.





Resultat under 2023

Under 2023 har Vision ökat med 1 862 yrkesverksamma medlemmar och med 730 förtroendevalda. Det är första gången på många år som antalet förtroendevalda ökar. Programmet för ökad facklig styrka som startade i januari 2023 har tydligt bidragit både till medlemsökningen och till ökningen av antalet förtroendevalda, både genom operativt arbete och genom utveckling av nya arbetssätt och system.

Så här jobbar vi med vår satsning

Programmet är indelat i sex områden med olika fokus. De består av olika arbetsteam eller utvecklingsprojekt. Programmet leds av en programledare, och varje programområde leds av en eller flera programområdesansvariga. Till många av arbetsteamerna och projekten finns referensgrupper med förtroendevalda, och för helheten i programmet samarbetar programledningen med en programövergripande referensgrupp med förtroendevalda.

Ökad organisering

I programområdet arbetar kansliet och förtroendevalda tillsammans med att värva medlemmar och rekrytera förtroendevalda på arbetsplatser där det redan finns förtroendevalda, vanligen i avdelningar eller klubbar. Under 2023 har en metod för att öka den fackliga styrkan lokalt i avdelningar och klubbar utvecklats



och testats i cirka 50 olika avdelningar och klubbar med mycket bra resultat. Utifrån erfarenheterna av testet fattades beslut om att under åren 2024–2025 använda metoden brett i Vision, och samtliga drygt 500 avdelningar och klubbar kommer att erbjudas möjligheten att använda metoden med stöd från kansliet. En extra satsning har genomförts på de största avdelningarna i Vision som har erbjudits möjligheten att anställa en förtroendevald på halvtid för att på sin avdelning arbeta med medlemsvärning och rekrytering av förtroendevalda. Sex avdelningar är nu i gång med denna satsning.

Uppstart organisering

Programområdet fokuserar på att rekrytera förtroendevalda och värva medlemmar på arbetsplatser där det i dagsläget inte finns förtroendevalda. Arbetet som startade i maj 2023 består av uppsökande verksamhet och besök på arbetsplatser

och har gett mycket bra resultat. Genom 260 arbetsplatsbesök har 210 nya förtroendevalda rekryterats och 48 medlemmar värvats. Några av framgångsfaktorerna har varit att skapa bra förutsättningar inför arbetsplatsbesöket genom samtal med chefen på arbetsplatsen, stort fokus på arbetsuppgiften och att försöka rekrytera två ombud på varje arbetsplats så att flera kan dela på uppgiften, vilket skapar trygghet och minskar sårbarheten.

Uppdrag och utbildning

Tre projekt har varit i fokus för programområdet under 2023: Onboarding för nya förtroendevalda, Justering av förtroendeuppdragen i Vision samt Pilotverkstäder, där förtroendevalda arbetar med att utveckla bland annat nya arbetssätt och strukturer för att bli fler medlemmar och förtroendevalda.

I projektet Onboarding för nya förtroendevalda arbetar vi med att förbättra introduktionen av nya förtroendevalda i Vision. Kontinuerliga automatiska mejlutskick med den information som nya förtroendevalda behöver skickas ut under deras första tid i förtroendeuppdraget. Hittills har onboarding för nya Vision-ombud och skyddsombud lanserats, och i början av 2024 tillkommer onboarding för huvudskyddsombud, ordföranden, kassörer, styrelseledamöter och valutskott.

För att bland annat skapa bättre tydlighet i vad förtroendeuppdragen innebär

och göra det enklare att rekrytera nya förtroendevalda pågår ett projekt som innebär justering av uppdragsbeskrivningarna. Projektet startade under 2023 och kommer att fortlöpa under hela 2024. I maj 2023 genomfördes en idéverkstad där cirka 80 förtroendevalda under två dagar arbetade med frågeställningen "Vad kommer att fånga medlemmarnas engagemang framåt?". Det resulterade i sex team, där förtroendevalda inom olika ämnesområden arbetar med att utveckla bland annat arbetssätt eller strukturer för att bli fler medlemmar och förtroendevalda. Ämnesområdena är hur vi kan rekrytera fler unga, mentorskap, utbildningsvägar och validering av kompetens, AI, nätverk samt hur det kan bli enklare att engagera sig fackligt.





Rekrytering nya medlemmar

Under 2023 har två projekt som syftar till att rekrytera fler medlemmar genomförts. Ett av projekten handlar om att utveckla nya formulär för medlemsansökan på vision.se som även kommer att möjliggöra e-signering och tecknande av autogiro. Det huvudsakliga målet med projektet är att effektivt och snabbt värva fler medlemmar. Det andra projektet handlar om att stärka varumärket Vision och utveckla nya erbjudanden. Syftet är att öka relevansen och attraktiviteten så att fler väljer Vision som fackförbund.

Digitalt stöd till förtroendevalda

Det digitala stödet till förtroendevalda blir alltmer efterfrågat. För att tydligt identifiera vilka behov som förtroendevalda har genomfördes under 2023 en undersökning som nu vägleder organisationen till de områden där utvecklingen av det digitala stödet är viktigast. Inledningsvis har programområdet därför startat ett projekt som syftar till att förbättra förtroendevaldas mejl- och dokumenthantering.

Kommunikation

Programområdet stöttar övriga programområden i deras kommunikation och driver också programmets kommunikation med förtroendevalda, medlemmar och internt i kansliet. Under 2023 har en undersökning genomförts för att identifiera förtroendevaldas upplevelse av Visions kommunikation, och resultatet av undersökningen ligger nu till grund för kommunikationen med dem. Vidare har en kommunikationsstrategi för programmet arbetats fram som syftar till att bidra till ökat antal medlemmar och förtroendevalda genom att väcka och behålla engagemang, underlätta för dem som vill engagera sig och öka statusen på uppdraget som förtroendevald.



Vad är det viktigaste som hände i Vision 2023?

Larsa Josefsson, 1:a vice ordförande i förbundsstyrelsen
– För mig var den viktigaste händelsen 2023 att vi fortsatte resan efter vårt förbundsmöte 2022 där flera stora och modiga beslut togs. Framst tänker jag på satsningen på nya förtroendevalda och medlemmar under en femårsperiod. En viktig satsning för att ge våra medlemmar större inflytande och påverkan samt för framtida fackliga segrar.



Intervju med förtroendevald Josefine Båge Jallow

”Vi vill sänka trösklarna för unga för fackligt engagemang”

Vision Generation är en av sex grupper som jobbar vidare efter Idéverkstaden och är en del av programområdet Uppdrag och utbildning, i vår satsning för ökad facklig styrka. Josefine Båge Jallow, förtroendevald i Lund, är en del i gruppen Generation Vision som vill att Vision bättre ska kunna attrahera personer under 35 år.

Varför behöver vi bli fler unga?

– Vi måste förbli ett starkt fackförbund över tid. När vi bygger facklig styrka över tid så är generationsfrågan helt central i det arbetet. Samtidigt så vill vi vara ett aktuellt fackförbund redan idag och för

att vara representativa så är det viktigt att vi blir fler unga förtroendevalda, berättar Josefine

Hur arbetar ni med frågan?

– Vi kan inte vara en arbetsplats för alla om inte alla får vara med och göra sin röst hörd på riktigt. Så vi jobbar med att hitta praktiska vägar in för unga och att sänka trösklarna för fackligt engagemang. Vi vill bidra till att identifiera och implementera metoder som klubbar och avdelningar kan använda för att attrahera unga på bästa sätt, säger Josefine.

– Vi måste föra över det fackliga minnet över generationer och fackliga roller ska inte kännas för svåra för unga att uppnå. Så det handlar både om att nå ut till målgruppen unga och att samtidigt våga prata om maktstrukturer som kan utgöra hinder. Och där tror vi i Generation Vision på relationsskapande arbetsmetoder



som kan användas lokalt, forum för dialog, arbetsgrupper och referensgrupper för att få unga att engagera sig fackligt, fortsätter Josefine.

Vad har ni i Generation Vision planerat framåt?

– Unga i sig är ingen homogen grupp, så under 2024 planerar vi att bjuda in unga till en Idéverkstad där vi tillsammans kan träffas och informera, nätverka, ha dialog och lyssna in. För att även om man är medlem så kan steget att bli förtroendevald upplevas vara stort, så vi måste

göra det där steget lite mindre och även utbilda mer i den svenska modellen. Vi har förhoppningar om att Idéverkstaden kommer bli revolutionerande!

– I planeringsarbetet utmanar vi oss själva, tänker om och tänker nytt, bollar idéer och vi hoppas att det ska bli riktigt roliga och inspirerande dagar. Vi hoppas också att vi kommer få en större förståelse för vilka frågor som engagerar unga så att vi som fackförbund kan vara snabba på bollen och vara relevanta för alla medlemmar, avslutar Josefine.



Vilka frågor som Vision drivit under året är du mest stolt över?

Mariela Ferré Hofman, ledamot i förbundsstyrelsen – Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, NPF, i arbetslivet. Att arbeta för en arbetsplats för alla och synliggöra fördelar med att vara olika. Alla medlemmar ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv, och det gör vi genom att mötas och ge plats och acceptera varandras olikheter.



Hjärtefråga: Villkor i ett förändrat arbetsliv

Vision som facklig part

Året har präglats av några stora frågor. Ett nytt pensionsavtal har börjat gälla, vi har gått med i PTK, vi har förberett för en avtalsrörelse och vi har behövt se över regler kring dygnsvilan. Under året tecknade vi tolv tidsbegränsade branschavtal och vi genomförde en översyn av ett tillsvidareavtal.

Facken inom välfärden bryter ny mark

Tillsammans i Facken i välfärden bryter vi också ny mark för fackligt samarbete. Under året har vi förstärkt positionen som en röst och påverkanspart genom olika utrednings- och opinionsbildningsinsatser.

Medlemskap i PTK och fokus på trygghetsavtalet

2023 blev Vision medlem i förhandlings- och samverkansrådet PTK. Organisationen förhandlar bland annat pensions-, försäkrings- och omställningsavtal inom privat sektor. Med ett medlemskap i PTK kommer möjligheter till inflytande. Under året har vi bemannat arbetsgrupper för pensioner och försäkringar, arbetsrätt och kommunikation. Flera av de förhandlingar som PTK har genomfört de senaste åren har fått betydelse för hela arbetsmarknaden. Genom medlemskapet har Vision nya möjligheter till inflytande över villkoren för medlemmar i privat sektor såväl som för utvecklingen av arbetsmarknaden. Organisationen har även ett omfattande utbildningsutbud riktat mot medlemmar och förtroendevalda i privat sektor.



Vision driver på för en tillgänglig och attraktiv socialtjänst

Vision har under året fortsatt att verka för goda förutsättningar inom socialtjänsten. Inte minst genom tät dialog med Socialdepartementet inför den kommande nya socialtjänstlagen och de stora förändringar som kommer att ske med syfte att göra socialtjänsten mer tillgänglig och förebyggande. Vision har även framgångsrikt genom årets socialchefsrapport satt fokus på socialtjänstens ekonomiska förutsättningar och de befintliga svårigheterna att rekrytera och behålla medarbetare.

Vision vill se höjd status för medicinska sekreterare och tandsköterskor

För att säkra kvalitet och kompetens inom hälso- och sjukvården och tandvården driver Vision frågan att yrkestitlarna medicinsk sekreterare och tandsköterska ska vara skyddade. Regeringen har under hösten tillsatt en utredning om behörighet och yrkesreglering inom hälso- och sjukvård samt tandvård, och Vision kommer till utredningen att synliggöra dessa yrkesgruppers specifika kvalifikationer och motivera varför titlarna ska skyddas för att säkra kvaliteten och kompetensen.

Vision stödjer och utvecklar det lokala arbetsmiljöarbetet

Som ett led i arbetsmiljöarbetet har Vision under året tillgängliggjort stöd till ombud, avdelningar och klubbar för att genomföra lokala arbetsmiljöundersökningar. Genom att synliggöra specifika arbetsmiljöproblem på respektive arbetsplats kan rätt åtgärder tas fram i samverkan mellan fack och arbetsgivare.

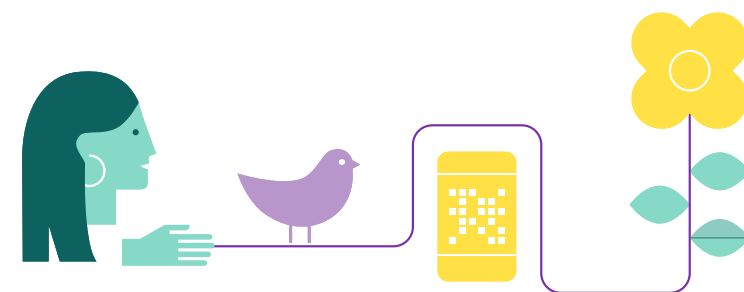
Genom Vision bidrar du till välfärdens klimatomställning

Vision har under året fortsatt att ge stöd till och utveckla rollen som klimatombud som vi som första fackliga organisation i Sverige införde. Välfärden har en nyckelroll att spela i klimatomställningen, och alla ska ges möjlighet att minska sin klimatpåverkan i arbetslivet.

Förbundsstyrelsen påverkar i beslut på EU-nivå och samverkar med fackförbund

I mars var förbundsstyrelsen på besök i Europaparlamentet och träffade EU-politikerna Abir Al-Sahlani och Carina Ohlsson samt flera av Visions europeiska fackliga organisationer. Förbundsstyrelsen träffade även Unison, som är våra brittiska kollegor. EU är en viktig politisk

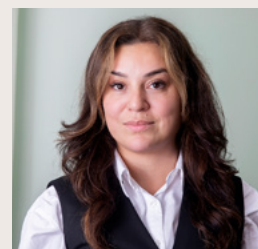
arena som påverkar våra medlemmar mycket. Lagar och regler som styr arbetsplatser i Sverige har ofta sitt ursprung på EU-nivå. Det kan till exempel handla om att du har rätt till tillräcklig dygnsvila och veckovila. Eller att din visstidsanställda kollega efter två år har rätt till tillsvidareanställning, så var det inte förr. Vision arbetar tillsammans med TCO för ett EU som värnar fri rörlighet, trygga jobb, nationella partsmodeller och samverkan mellan arbetsmarknadens parter. Genom att påverka på EU-nivå i våra frågor skapar vi nöjda medlemmar och får fler att vilja vara medlemmar i Vision, ett fackförbund som gör skillnad.



Vad är du mest stolt över under 2023?

Max Tegman, ledamot i förbundsstyrelsen

– Omvärlden brinner, det är fortsatt krig i Ukraina, Sverige sökte medlemskap i Nato och civilbefolkningen i Gaza genomlider helvetets alla kval. SKR:s trend- och omvärldsanalys målar upp en mycket mörk och dystopisk framtid där ”tyckonomin” breder ut sig, samtidigt som den svenska modellen hotas, både av inhemska och multinationella företag. Då är Visions ställningstagande för att försvara och stärka demokratin, både nationellt och internationellt, något som jag tycker är väldigt viktigt.



Vilken fråga tror du har engagerat många medlemmar under 2023?

Dalia Eid, 2:a vice ordförande i förbundsstyrelsen

– Våra medlemmar leder och utvecklar välfärden dagligen. De är stolta över sitt yrkesval och vill göra ett gott arbete med goda villkor. Därför har vi sett ett starkt engagemang inom socialt arbete, inom regionen bland tandsköterskor och medicinska sekreterare, men vi har även upplevt ett starkt engagemang för internationell solidaritet.



Vi deltog på Public Services International (PSI) kongress

Vision deltog på offentliganställdas världskongress och lyfte vikten av facket som demokratibärare och att vi behöver gå i bräschen för en rättvis, solidarisk och jämställd omställning. Vi genomförde ett mycket lyckat seminarium om klimatombud på kon-

gressen. Många av våra medlemmar tycker att vårt internationella arbete är viktigt, vi är del av en rörelse med 200 miljoner medlemmar globalt. Det innebär att fackföreningsrörelsen är den största sociala folkrörelsen i världen, och tillsammans arbetar vi för fackliga rättigheter, demokrati och hållbar utveckling.



Vad är det viktigaste som händer i Vision 2023?

Katarina Holmquist, ledamot i förbundsstyrelsen

– Att vi genom satsningen på att öka i facklig styrka äntligen kunde vända en negativ trend och bli fler förtroendevalda. Vilket engagemang som finns ute i hela landet! Det märks vilken skillnad vi gör när vi kraftsamlar tillsammans. Områdeskonferenserna andades styrka och kraft i frågorna, med så många stolta förtroendevalda på plats som berättade hur just de jobbar med satsningen.



Utbetalningar från vår solidaritetsfond

Visions solidaritetsfond erbjuder stöd till fackförbund, fackligt aktiva och deras familjer som har stött på utmaningar till följd av sitt fackliga engagemang. Fondens syfte är att komplettera Visions andra mer långsiktiga internationella insatser. Genom åren har Solidaritetsfonden bidragit med stöd till fackförbund och fackligt aktiva runt om i världen.

Utbetalningar Solidaritetsfonden 2023	Belopp
Ukraina (från öronmärkta insättningar)	- 267 306,24
Jordbävningdrabbade Turkiet/Syrien	- 50 207,45
Projekt Kenya	- 75 000,00
Utbetalningar totalt 2023	- 392 513,69

Påverkansarbete i Almedalen

Under veckan i Almedalen lyfte vi våra medlemmars frågor med politik, näringsliv, offentlig sektor och civilsamhället: Hur välfärden kan ha en mer aktiv roll i klimatomställningen, 30-timmars arbetsvecka, kompetensförsörjningen, vad vi måste göra åt den utsatta arbetsmiljön inom socialtjänsten, att regeringen måste kunna bättra när det gäller besked om ekonomi till kommunerna. Genom att påverka i våra frågor skapar vi nöjda medlemmar.



Pride lokalt och nationellt

Under året genomfördes flera Prideparader och events runt om i landet där frågan om en arbetsplats för alla lyftes. Under våren satsade vi på en upptrappning inför Stockholm Pride med utbildning i *En arbetsplats för alla* och ökad kunskap och förståelse kring dragpersoners situation i samhället. Sommaren avslutades med ett lyckat deltagande i Stockholm Pride Park och med en parad där vi slog rekord i antal deltagare.





Hjärtefråga: Vårt medlemskap är attraktivt och relevant

Lyckad turné om pension

Från och med den 1 januari 2023 började AKAP-KR att gälla, ett pensionsavtal som berör de allra flesta inom offentlig sektor. Vision har varit med och förhandlat fram en förstärkt premie på 1,5 procentenhet. Den förmånsbestämda pensionen kommer att fasas ut, och därmed finns övergångsregler på plats. För de som berördes av det förmånsbestämda pensionsavtalet fanns också möjlighet att byta till det nya. En omfattande informationsinsats har därför genomförts.

Förutom stora förändringar inom kommunal tjänstepension så sker också förändringar i den allmänna pensionen, framför allt kommande åldershöjningar är något som medlemmarna har frågor om.

Med anledning av att år 2023 är ett historiskt pensionsår så har också efterfrågan på information ökat. Därför genomförde vi vid åtta tillfällen under hösten 2023 informationskvällar runt om i landet. Förutom de kommunala tjänstepensionsplanerna informerade vi också om Svenska kyrkans TPA 18 samt ITP-planerna för privatanställda. I de större städerna blev det snabbt fullbokat. Förutom Visions pensions-expert medverkade även experter från Min Pension och Pensionsmyndigheten. Cirka 800 deltagare närvarade, och intresset har överträffat de förväntningar som fanns vid planeringsstadiet.



Vad är det viktigaste som händer i Vision 2023?

Kim Jutterström, ledamot i förbundsstyrelsen

– Att vi tillsammans har påbörjat och skapat resultat av det beslut vi tog på förbundsmötet 2022 om att satsa på att öka i facklig styrka. Vi ser att vi är på väg åt rätt håll och att vi kan nå våra mål om vi arbetar tillsammans. Vi har en lila tråd genom hela förbundet, där både förtroendevalda och anställda i kansliorganisationen arbetar mot samma mål. Jag är stolt över det engagemang jag ser och hör när jag möter förtroendevalda, medlemmar och anställda.



Vilka frågor som Vision drivit under året är du mest stolt över?

Anton Ehrlin, ledamot i förbundsstyrelsen

– Satsningen på att öka antalet förtroendevalda och medlemmar. Det är när vi förtroendevalda är närvarande på arbetsplatsen som vi ökar i facklig styrka och kan skapa bättre villkor i ett föränderligt arbetsliv. Jag är väldigt stolt över allt arbete som våra förtroendevalda gör ute på arbetsplatserna i vårt avlånga land.



Enklare för arbetsgivare att komma i kontakt med Vision

Vi har förenklat och skapat ett enda kontaktformulär på webben för arbetsgivare, vilket innebär att de inte behöver ta reda på vilket center som de ska kontakta.

Det nya arbetssättet med en gemensam webbsida bidrar till enhetlighet och en än mer rättssäker hantering. I förlängningen ger det här ett mer likvärdigt stöd till våra medlemmar och förtroendevalda.

Omställning från löneavdrag till autogiro

Under 2023 avslutade Nordea sitt avtal om löneavdrag, och Vision genomförde ett projekt för att stötta medlemmar i övergången till nya betalsätt. Vid årets slut var autogiro för första gången det vanligaste betalsättet. Antal medlemmar som betalar via autogiro har mer än tredubblats sedan augusti 2023. Av de cirka 30 000 medlemmar som hade löneavdrag via Nordea var det i december endast 12 procent som hade kvar den funktionen.

Vid slutet av året var autogiro för första gången det vanligaste betalsättet



Vilka frågor som Vision drivit under året är du mest stolt över?

Sonia Koppen, ledamot i förbundsstyrelsen

– Visions avtalsgrupp för kommuner och regioner har arbetat med ett nytt centralt löneavtal under en stor del av 2023, och jag är stolt över vad vi har åstadkommit. Under resans gång har vi lyssnat in medlemmar och förtroendevalda. Samtalen har varit många och diskussionerna bra. Efter analys av hur vi ska tänka och agera i takt med en snabbt föränderlig omvärld har vi arbetat fram Visions yrkanden till avtalet som nu kommer att förhandlas fram under våren 2024. Det är en ära att få leda arbetet i avtalsgruppen!



Vårt medlemslöfte: Du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv

Ny aktivitets- och lärportal för våra förtroendevalda

Under hösten lanserade Vision andra steget i införandet den nya aktivitets- och lärportalen. Förutsättningarna är nu på plats för att publicera alla utbildningar och aktiviteter som kansliet anordnar. Utbildning och lärande är centrala delar i den fackliga verksamheten, och med den här portalen får vi möjlighet att erbjuda mer till fler samt att vi ska uppfattas som moderna, tillgängliga och relevanta.

Vi bygger nytt ”digitalt hus” för våra förtroendevalda och medlemmar

Vision bygger ett så kallat ”digitalt hus” som omfattar vår externa webbplats och alla kringliggande system. Den nya lösningen innebär ett automatiserat och personifierat yrkestilltal för våra medlemmar och förtroendevalda. Redan 2021 påbörjade vi förberedelserna för detta stora digitaliseringsprojekt, men det var först 2023 som bygget startade.

Medlemmar och förtroendevalda ska kunna logga in och få det stöd, de verktyg och den kommunikation som de behöver, när de behöver det.

Målet med nya vision.se är fler medlemmar och bättre stöd till förtroendevalda

Att rekrytera fler medlemmar och att få fler medlemmar att bli förtroendevalda är självklart ett viktigt mål för vårt nya digitala hus. Att ge förtroendevalda ett pedagogiskt och överskådligt digitalt stöd är en annan central målsättning för projektet.

Ny teknik ger oss en plattform med bättre prestanda, användarvänlighet och ökad säkerhet. Vårt nya digitala hus kommer också att kunna dra nytta av AI på ett helt annat sätt än vad vi gjort tidigare.

Bygget av vårt digitala hus beräknas vara klart och kunna överlämnas till förvaltningen för vidareutveckling i slutet av 2024.



Vad är det viktigaste som händer i Vision 2023?

Jens Lagnestam, ledamot i förbundsstyrelsen

– Alla områdeskonferenser som samlade engagerade förtroendevalda över hela landet. Med den inspiration som finns och glädjen i att få träffas kommer vi med råge att nå målet med satsningen för fler medlemmar och förtroendevalda.



Engagemanget på sociala medier har ökat med 160 procent

Sociala medier är fortsatt viktiga för Vision, eftersom vi vill finnas där våra medlemmar och potentiella medlemmar finns. Här finns möjlighet för oss att stärka vårt varumärke, föra dialog, skapa engagemang och rekrytera nya medlemmar.

Under 2023 har vi jobbat aktivt för att ta hand om det enorma engagemang vi får in i våra sociala kanaler. Engagemanget har under året ökat med ungefär 160 procent. Under 2023 fick vi in cirka 26 000 kommentarer och meddelanden i våra sociala kanaler, att jämföra med närmare 10 000 under föregående år. Vi har också växlat upp vår satsning på digital värvning av medlemmar, och i den satsningen är sociala kanaler viktiga.

Vi slår rekord i medial synlighet lokalt och nationellt!

Under 2023 slog Vision rekord genom att medverka i fler artiklar än någonsin tidigare. Vi deltog med talespersoner och omnämndes i 2 127 artiklar. Siffran för 2022 var 1 971.

Vision deltog i högre grad på nyhetsplats i riksmedia och i lokala medier. Dessutom ökade antalet förtroendevalda som uttalade sig. Några av de sakfrågor som vi fick stor synlighet inom 2023 är bland annat socialchefsrapporten, rapport om medicinska sekreterarna, kortrapport om tandsköterskornas arbetsmiljö och mående samt Visions reaktioner på regeringens skärpta åtgärder mot desinformation.

Socialchefsrapporten fick stor spridning genom att vi deltog i SVT:s morgonstudio samt i deras nyhetssändningar, kombinerat med lokal bearbetning, debattartik-

lar och pressmeddelanden. Att vi lyckas såväl nationellt som lokalt ger bred och stark räckvidd.

Även de lokala siffrorna för våra center har skjutit i höjden under 2023, och i samtliga områden har antalet artiklar ökat. Sammantaget deltog Visions center i 1 300 artiklar under 2023, motsvarande siffra under 2022 var 900.

Förbundsordförande Veronica Magnusson deltog år 2023 i närmare 450 artiklar, jämfört med föregående år med drygt 300 artiklar.

Visions kapital och fastigheter

Under året har fortsatt arbete med utvecklingen av vårt fastighetsbestånd pågått i enlighet med det investerings- och underhållsprogram som beslutats av förbundsstyrelsen. Projektering av tre fastigheter pågår, och förväntad byggstart är sannolikt under år 2024. Vi fokuserar fortsatt på att få ett långsiktigt hållbart fastighetsbestånd och strävar mot att bli certifierade enligt miljöcertifieringen Breeam (Building Research Establishment Environmental Assessment Method/Breeam).



**Engagemanget
i sociala medier
ökade ungefär med
160% under 2023**



Vad är du mest stolt över under 2023?

Emma Bernhult, ledamot i förbundsstyrelsen

– Enkelt, nära och framåt är ord som speglar Vision. Vi har skapat rubriker runt om i landet av förtroendevalda som vill påverka och göra arbetsplatser bättre för våra medlemmar. Vi har skapat rubriker nationellt för att vi vill påverka innan politiker fattar avgörande beslut. Tillsammans har vi tagit plats, och vi syns både lokalt och nationellt. Jag är stolt över att få möjlighet att lära mig nya saker via förtroendevalda som bidrar med sin kompetens på "hur är läget-fikorna" och i olika möten. Sist men inte minst så har vi snart en ny chefsstrategi på plats.



Hållbarhetsrapport

Innehåll

Inledning	22
Förbundsordförande har ordet	24
Medlemsintervju: Klimatombudet Lisa	25
Visions verksamhet och erbjudande	26
Vision och de globala målen	28
Personal	31
Sociala förhållanden	34
Mänskliga rättigheter	40
Motverkande av korruption	42
Miljö	44
Energi	52
Avfall	53
Sammanfattning	54



Inledning

Vision är ett fackförbund som organiserar dem som leder, utvecklar och administrerar välfärden. Våra 212 000 medlemmar och drygt 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. Därutöver finns regionala center på sju orter: Stockholm, Malmö, Linköping, Västerås, Göteborg, Sundsvall och Luleå.

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

Förbundsmötet enades också om tre hjärtefrågor:

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

Med utgångspunkt i dessa 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. Vi har ett helhetsperspektiv som innefattar människa, 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 våra 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 föräldradledighet eller längre semester. Villkoren förhandlas fram i lokala och centrala kollektivavtal och omfattar dem som är anställda hos arbetsgivare som berörs av avtalen. Villkoren ger till exempel större möjligheter till ett mer jämställt uttag av föräldradledigheten 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 som kön, religion och så vidare. Jämställhetsarbetet kompletteras genom de förtroendevaldas möjlighet att övervaka löneprocessen med hjälp av bland annat lönekartläggningar. Arbetet med en schyst arbetsmiljö sker på många plan. Exempelvis genom inflytande över anställningsförhållanden i förhandlingar eller samverkan, genom arbetet med skyddsombud och skyddskommittéer samt genom kollektivavtal som berör olika aspekter av arbetsmiljön.

Om rapporten

Vision omfattas av kraven för hållbarhetsrapportering enligt årsredovisningslagen, och hållbarhetsredovisningen 2023 utgör vår lagstadgade hållbarhetsrapport. Den är avgränsad till att omfatta vår verksamhet nationellt, det vill säga kansliorganisationen som är belägen på sju platser runt om i Sverige. I hela landet har Vision 600 avdelningar och klubbar. De är egna juridiska enheter och inkluderas 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 – vårt klimatfotavtryck samt renhet i våra placeringar – redovisas sedan 2018. De följer i dagsläget dock inte krav enligt GRI Standards.

Visions hållbarhetsperspektiv vägleds av målen i Agenda 2030.



Förbundsordförande har ordet



”Jag är extra stolt över att Vision är ett modigt förbund som under året har påmint om välfärdens viktiga roll i klimatomställningen, i såväl Sverige som i sammanhang på EU-nivå.”

Hållbarhetsarbetet börjar med dig och mig. Ett hållbart liv och arbetsliv går hand i hand, såväl socialt som ekonomiskt. Sedan förbundsmötet 2020 är hållbarhet en prioriterad fråga för Vision, och vi tar hela tiden viktiga steg för att utveckla arbetslivet i en mer hållbar riktning. Det omfattar även klimatfrågan.

Som femte största fackförbund, med 212 000 medlemmar, är Vision en stor påverkansaktör. Det är en roll och uppgift som medför ett stort ansvar och stora möjligheter som vi tar på allvar. Därför fattade förbundsstyrelsen förra året ett beslut om att Visions klimatpåverkan ska minskas med 90 procent till 2035. Vår uttalade ambition är att minska vårt eget klimatavtryck på kansliet, men också möjliggöra för våra medlemmar att minska sina klimatavtryck lokalt ute på arbetsplatserna.

Under 2023 kunde vi se hur klimatfrågan tyvärr tappade i fart i debatten och att välfärden ofta glöms bort som en viktig aktör i klimatomställningen i förhållande till näringslivet. Jag är därför extra stolt över att Vision är ett modigt förbund som under året har påmint om välfärdens viktiga roll i klimatomställningen, i såväl Sverige som i sammanhang på internationell nivå. Vi gjorde det under regeringens nationella klimatomställningsmöte i juni, vi har gjort det i möte med klimatminister Romina Pourmokhtari samt under Public Services Internationals kongress i Genève där fackförbund från hela världen deltog. Där arrangerade Vision tillsammans med det brittiska facket Unison ett klimatseminarium om klimatom-

bud, ”green reps”, som lockade enormt många deltagare. Den internationella fackliga rörelsen är med på tåget och ser att klimatfrågan i högsta grad redan berör, eller kommer att påverka, våra arbetsliv.

Jag är också stolt över våra klimatombud som under 2023 har växt till att bli 120 stycken runt om i Sverige och som sätter ribban när andra fackförbund nu väljer att följa efter. Våra klimatombud genomförde under året särskilda insatser med fokus på hållbara transporter – i, till och från arbetet – i och med att transporter står för en tredjedel av Sveriges klimatutsläpp.

Under året som gick har jag haft förmånen att tillsammans med andra fackligt engagerade gå utbildningen Fackligt ledarskap för en rättvis omställning, med fokus på hur fackförbund kan förstå den egna rollen i klimatomställningen och möjligheterna att bli ännu mer framåtlutade i sitt klimatarbete.

I vår hållbarhetsrapport redovisas kansliets klimatpåverkan. Under 2023 släppte Vision ut 950 ton koldioxidkvivalenter inom transporter, resor, avfall, mat, el, fjärrvärme, it-utrustning och tryck av våra tidningar. Vi fortsätter att arbeta aktivt för att minska vår klimatpåverkan, globalt, internt i kansliet och genom smarta klimatinitiativ på arbetsplatserna. Många bäckar små gör stor skillnad.

Veronica Magnusson, förbundsordförande



”Klimatombud är ett jättebra sätt att lyfta frågor kring klimat i arbetslivet”

Text: Jenny Damberg, foto: Johanna Jansson

Med ett djupt engagemang för hållbarhetsfrågor fångaderollen som klimatombud omedelbart Lisa Häggstams intresse. Som klimatombud har hon bland annat verkat för mindre svinn och mer cykling på sin arbetsplats Region Gotland.

– Jag tycker att klimatombud är ett genialt drag av Vision. Både för att få fler att engagera sig fackligt och för att visa att man är ett fackförbund som tar de här frågorna på allvar. Facket har en viktig roll i att lyfta de här frågorna och hur de kan påverka vårt arbetsliv framöver, säger Lisa Häggstam.

Att klimatfrågan kan vara en väg till starkare fackligt engagemang är hon själv ett exempel på. Som anställd vid Region Gotland i Visby var hon medlem i Vision, men inte aktiv.

– Miljö- och klimatfrågor är något jag har ett närapå livslångt engagemang i, där jag har engagerat mig i olika civilsamhällesorganisationer. Mitt fackliga



engagemang har dock sträckt sig till att betala medlemsavgiften. Men när jag såg detta kontaktade jag genast klubben. ”Du får jättegärna bli vårt klimatombud”, svarade de.

Rollen är ny, och de första åren har till stor del handlat om att formulera uppdraget. I den processen tycker Lisa Häggstam att hon har stort utbyte av det nätverk som finns för Visions klimatombud. På ett lokalt plan har hennes

mål varit att värva minst ett klimatombud till på arbetsplatsen, ett mål som nu är uppfyllt.

– Nu är vi två klimatombud här på Region Gotland, och det känns jättebra. Det gör det lättare att nå ut och förhoppningsvis engagera fler.

Som klimatombud har Lisa Häggstam bidragit till att arbetsplatsen medverkar i Cykelfrämjandets projekt Cykelvänligast som främjar cykling till och från jobbet.

– Det har varit ett bra sätt att skapa en dialog mellan medarbetare, arbetsgivare och fastighetsägare. Bland annat har vi lyft vikten av att göra det enklare att använda vår cykelpool. Nu finns det ett helt nytt digitalt bokningssystem som gör det enklare att välja cykeln i tjänsten. En annan sak vi vill lobba för är en resepolicy som säger att vi ska gå eller ta cykel för resor under tre kilometer.

Lisa Häggstam vill också minska antalet engångsmuggar på kontoret.

– Varje gång man beställer fika får man engångsmuggar. Det är onödigt. Alla här

har tillgång till porslinsmuggar och kök. Vi lämnar inte arbetsplatsen, så det är inte ens take away-kaffe.

– Det här är inte frågor som gör all skillnad. Men man får ta små steg – och fira sina delsegrar.

Sedan hösten 2023 arbetar Lisa Häggstam, som tidigare varit verksam som kommunikatör, också professionellt med hållbarhetsfrågor. Som utvecklingsledare inom hållbarhet i Region Gotland ska hon bidra till att ta fram ett nytt hållbarhetsprogram.

Uppdraget som klimatombud släpper hon dock inte.

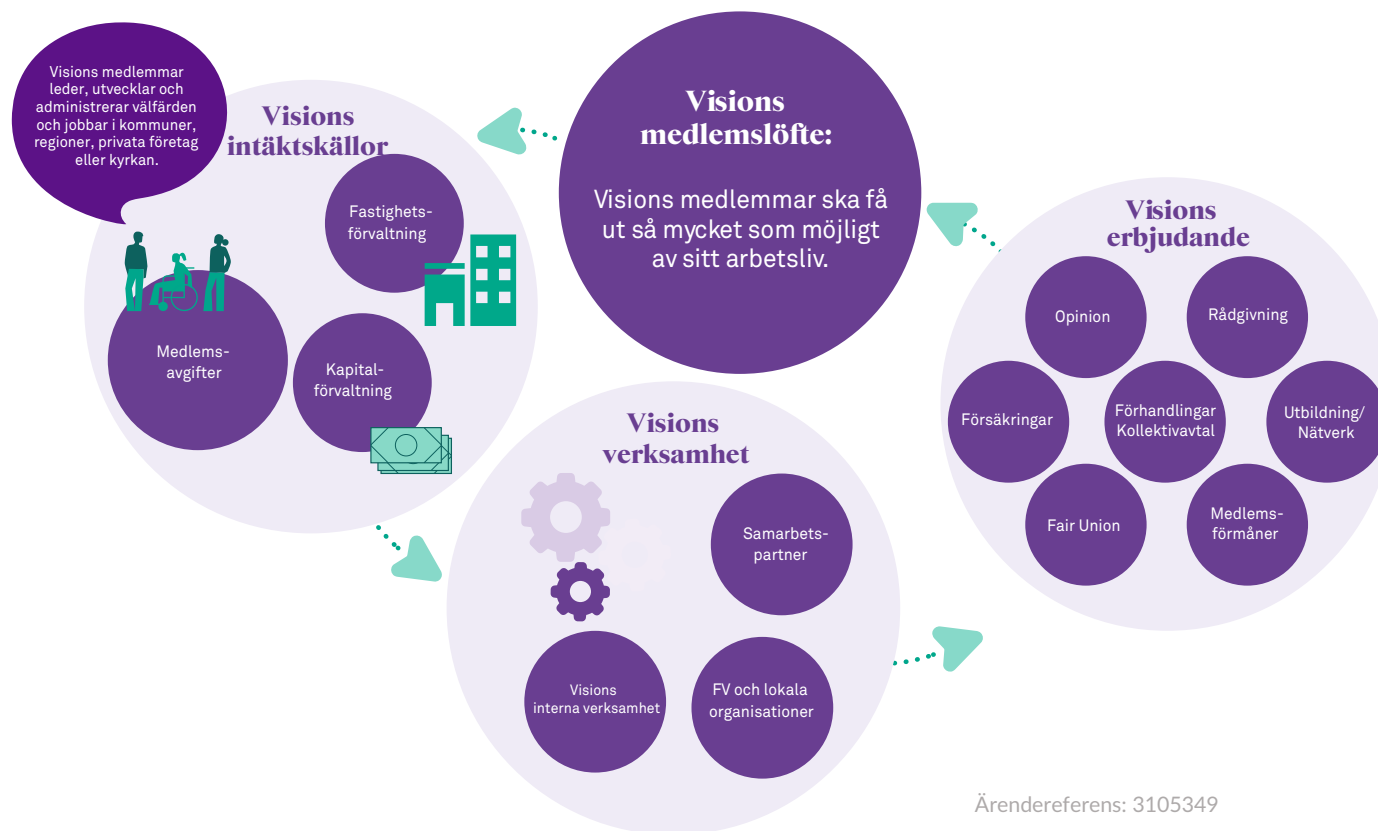
– Jag vill att vi ska bli fler. Klimatombud är ett jättebra sätt att lyfta frågor kring klimat och miljö i arbetslivet och att ge dem driv och tryck, oavsett vilken profession man har.



Visions verksamhet och erbjudande

Visions medlemslöfte är att våra 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 löftet har vi fyllt medlemskapet med flera olika tjänster, som i denna beskrivning benämns som Visions erbjudande. I alla delar av vår verksamhet finns möjlighet till social, ekonomisk och miljömässig påverkan.

Det finns inga jobb på en död planet, menar Världsfacket.



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 tillsammans med de förtroendevalda. Värdeskapandet för medlemmarna sker inte bara av kansliet, utan framför allt i den stora lokala organisationen som består av cirka 600 avdelningar och klubbar, spridda över hela landet. Våra lokala organisationer är ständigt delaktiga i att skapa och lyfta fram vårt erbjudande nära våra medlemmar. 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 i Sverige och internationellt i bland annat 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 i syfte att

påverka och förändra. Vi lyfter villkor och förutsättningar. Vi formulerar relevant politik och hittar lösningar på problem som gör villkoren bättre. Våra medlemmar och deras arbetsvillkor står i fokus.

► Rådgivning

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

► 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 du 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 – där mycket av agendans innehåll ska genomföras.

Visions ordförande Veronica Magnusson var en av ledamöterna i delegationen för Agenda 2030, och våra medlemmar fick då möjlighet att via henne ge inspel till kommissionens arbete. 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 där vi ingår, 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 sjutton 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 arbetsplatserna, särskilt genom satsningen på klimatombud som sjuösettes 2022.



Mål 5 - Jämställdhet

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



Mål 8 - Anständiga arbetsvillkor och hållbar ekonomisk tillväxt

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

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



Mål 10 - Minskad ojämlikhet

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

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



Mål 12 - Hållbara konsumtions- och produktionsmönster

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



Mål 13 - Bekämpa klimatförändringarna

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



Intressenterna och Visions viktigaste hållbarhetsområden

Vision har kartlagt vilka hållbarhetsfrågor som är mest betydande för våra intressenter. Undersökningen gjordes i form av en enkät till våra viktigaste interna och externa intressenter och innehöll frågor inom områdena social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Enkäten utgick från Visions roll som fackförbund i Sverige, men även som global facklig aktör och som arbetsgivare. Intressentdialogen genomfördes 2019 och en ny planeras att genomföras under 2024.

Som komplement till enkäten genomfördes en omvärldsanalys, en kartläggning av vilka frågor som andra relevanta fackliga organisationer har identifierat som betydelsefulla samt workshoppar med vår 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 våra 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:

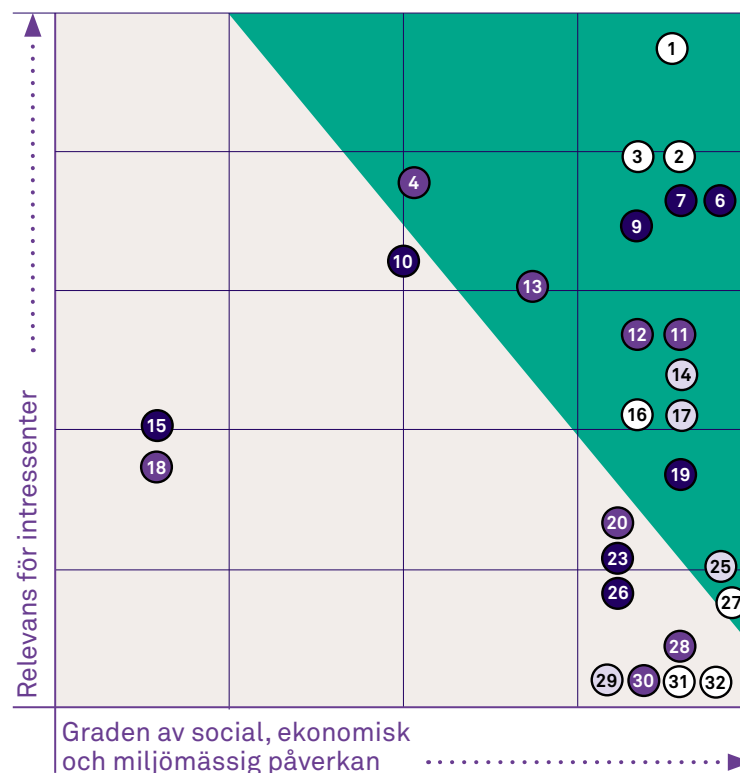
► Fairtrade

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

► Ethical Trading Initiative (ETI)

En flerpartsorganisation mellan näringslivet, facket, staten och civilsamhället med syfte att verka

Visions väsentlighetsmatris



för hållbara leverantörskedjor. Visions medlemmar får 50 procents 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.



Stöd till internationella utvecklingsprojekt

Under 2023 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 vi deltar i drivs av PSI:s regionkontor, det vill säga personal på plats som har lokalkännedom. Vi har under 2023 deltagit i utvecklingsprojekt tillsammans med fackförbund i Honduras, Paraguay och Egypten. Vi ingår även i mer ”temabaserade” utvecklingsprojekt tillsammans med fackförbund från flera olika länder.

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. Vi 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, i högre grad uppmärksammats som en facklig fråga även internationellt. PSI har lyft frågan till en av sina huvudfrågor eftersom offentligt anställda dagligen kämpar mot klimatförändringarna och vet hur viktigt det är att vi agerar nu.

En stor del i vår regionala fackliga organisation European Public Service Unions (EPSU) 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 och utan att arbetstagare eller fackliga organisationer lämnas utanför.

Donationer via Visions solidaritetsfond under 2023

Visions solidaritetsfond fungerar som ett komplement till förbundets mer långsiktiga utvecklingssamarbete. Målsättningarna för fondens 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 2023 har lite mer än 207 000 kronor kommit in till Solidaritetsfonden i form av gåvor från fackklubbar, avdelningar, medlemmar och personal.

Under 2023 har lite mer än 207 000 kronor kommit in till Solidaritetsfonden i form av gåvor från fackklubbar, avdelningar, medlemmar och personal.

Vision har gjort utbetalningar om sammanlagt 392 000 kronor. Av dessa har 50 000 kronor gått till jordbävningssdrabbade i Turkiet, 267 000 kronor till Ukraina och 75 000 kronor för att stärka fackligt arbete i Kenya.



Personal

Riktlinjer

- ▶ Centralt och lokalt kollektivavtal – Arbetsgivaralliansen, Ideella och Idéburna organisationer
- ▶ Samverkansavtal
- ▶ Lönepolitik för Visions kansliorganisation
- ▶ Personalhandbok på intranät med riktlinjer och all information kring anställningen
- ▶ Handlingsplan mot hot och våld
- ▶ Rehabilitering och arbetsanpassning
- ▶ Riskbruk, skadligt bruk och beroende

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. Frågor som rör personal är 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 281 personer, samtliga tjänstepersoner, på heltid i organisationen under 2023.

Riktlinjer och efterlevnad

Vision är ansluten till Arbetsgivaralliansen och omfattas därmed av det centrala kollektivavtalet för ideella och idéburna organisationer. Vi har också ett flertal riktlinjer som rör frågor kring personal samt ett lokalt kollektivavtal med

Unionens personalklubb på Vision, som reglerar de anställningsvillkor som gäller för samtliga Visions

anställda. Genom detta kollektivavtal säkerställs att medarbetarna kan företrädas av personalklubben lokalt eller av Unionen.

Ett flertal riktlinjer finns för personalens arbetsförhållanden. Samtliga riktlinjer följs upp av hr-avdelningen, och vid behov av förändring genomförs samverkan eller förhandlingar med personalklubben. Därefter fastställs de nya riktlinjerna av ledningsgruppen. Oftast sker detta i den lokala samverkansgruppen där parterna är representerade. På kansliet genomförs en gång per år en omfattande medarbetarundersökning som följs upp på förbunds nivå och på respektive arbetsplats. På 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-avdelningen genomför också dialoger med cheferna för att fånga upp avvikelser och ge stöd om det behövs.





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 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 bättre 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

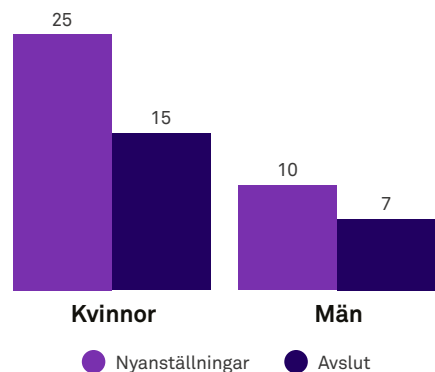
Nyanställning och personalomsättning (GRI 401-1)

Personalomsättningen på Vision har sjunkit de senaste åren. 2023 var personalomsättningen 8,3 procent. År 2022 ökade den förvisso 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 2023 nyanställdes 35 personer. År 2022 nyanställdes 33 personer. År 2021 var motsvarande siffra 37. År 2023 avslutades 23 anställningar. År 2022 avslutades 36 anställningar, och år 2021 avslutades 26 stycken.

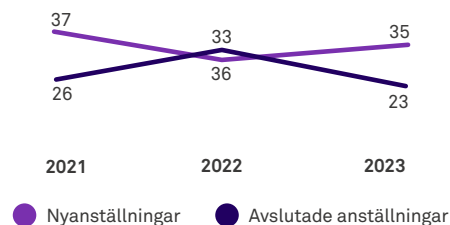
I personalomsättning ingår viss intern rörlighet, exempelvis när anställd personal har rört sig mellan olika projekt som är lokaliserade i olika regioner, vilket ger en högre siffra. Nationellt är omsättningen störst i Stockholm, vilket beror på marknads- och konkurrensläget. Vi vet, via de avslutssamtal som hr-avdelningen 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 2023



Utveckling över tid

Totalt antal



Sjukfrånvaro per ålderskategori

	Total sjukfrånvaro /Ord. arbetstid %	Långtidssjukfrånvaro /Total sjukfrånvaro %
Ålderskategori: 29 år eller yngre	11,61	88,34
Kvinnor	*	*
Män	*	*
Ålderskategori: 30-49 år	4,53	71,60
Kvinnor	6,07	76,17
Män	1,49	34,68
Ålderskategori: 50 år eller äldre	3,42	31,40
Kvinnor	3,59	44,25
Män	3,06	0,00
Totalt		
Kvinnor	5,15	66,86
Män	2,28	11,04
Samtliga anställda	4,21	57,00

* 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.



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 diskrimineringsgrundarna:

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

Under 2023 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 sådan.





Aktiva åtgärder – en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Samtliga enheter på kansliet uppmärksammar årligen och har dialog kring aktiva åtgärder, kränkande särbehandling och diskriminering samt hot och våld på arbetsplatsen. Med utgångspunkt i ett kansligemensamt årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet med tillhörande presentationsmaterial finns gemensamma underlag för dialog på arbetsplatsträffar.

Introduktion av nyanställda

Samtliga nyanställda genomgår en obligatorisk och gemensam 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 nyanställda medarbetare har med sig från start.

Kompetenshöjning för våra chefer

Under 2023 har vi fortsatt arbetet med att utveckla rekryteringsprocessen av nya medarbetare med målsättningen att den ska bli så fördomsfri som möjligt. Under året har pilottestet som genomfördes under 2022 med att använda AI i rekryteringsprocessen permanentats och vidareutvecklats. Vi använder nu AI i digitala intervjuer i urvalsprocessen för att kunna göra ett första fördomsfritt urval av kandidater till olika lediga tjänster. Fler av kansliets rekryterande chefer har fått en genomgång av syftet med att använda AI-intervjuer. Vi har under 2023 också infört AI för automatiserad referenstagning. Båda dessa insatser uppfattas av både chefer och kandidater som mer fördomsfria och mer effektiva jämfört med tidigare rutiner.

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-avdelningen har också i en särskild föreläsningsserie i samarbete med företagshälsovården fokuserat på ökad kunskap om och förståelse för klimakteriet och hormonella förändringar som på olika sätt kan påverka både människors mående och arbetsplatsen i stort. Utöver denna insats har också medarbetare och chefer erbjudits att delta i seminarier kring neuropsykiatriska diagnoser på arbetsplatsen.

Hjärt- och lungräddning samt brandskydd

Under 2023 har en kansligemensam utbildningsinsats slutförts 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.





Ledarskap

Under 2023 har vi fortsatt att stärka det tillitsbaserade ledarskapet och vår psykologiska trygghet genom att fortsätta att dela kunskap inom dessa områden och stötta de chefer som behövt lite extra hjälp med detta. Under hösten har vi startat något som vi kallar för Kulturbygget, där vi på olika sätt jobbar för att stärka kansliets värderingar, mod, tillit, inkludering och hur vi gör varandra bättre. I Kulturbygget fokuserar vi varje kvartal lite extra på en värdering och skapar olika arenor för samtal om den aktuella värderingen och hur den påverkar vårt dagliga jobb. Vi träffas och pratar om detta dels i våra arbetsgrupper, dels i mindre kulturgrupper där man får träffa kollegor som jobbar med andra saker och på andra håll inom Vision. Hr-avdelningen fortsätter att träffa alla chefer på chefsforum varje månad, där de fortsätter att rusta dem inför de olika delarna i vårt årshjul, Kulturbygget och annat som är aktuellt och finns behov av att föra dialog om eller dela kunskaper om.

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 vi att än mer systematiskt kunna arbeta med och utveckla dessa områden. Under 2023 har våra riktlinjer för att rekrytera nya medarbetare fortsatt att utvecklas 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 2023 har
Visions riktlinjer
för att rekrytera nya
medarbetare fortsatt
att utvecklas.**



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 och 2023 är könsfördelningen sju kvinnor och fem män. Ingen i förbundsstyrelsen är yngre än 30 år.

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, åren 2021 och 2022 var den 68 procent och 2023 var den 69,2 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 4,3 procent 2023, år 2022 var den 4,5 procent, vilket är en minskning från 2021 då den var 5,5 procent.

Andelen anställda i ålderskategorin 30–49 år 2023 var 47,6 procent och andelen anställda över 50 år 48,1 procent. Andelen anställda över 50 år var 45 procent år 2022 (41,5 procent år 2021).

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

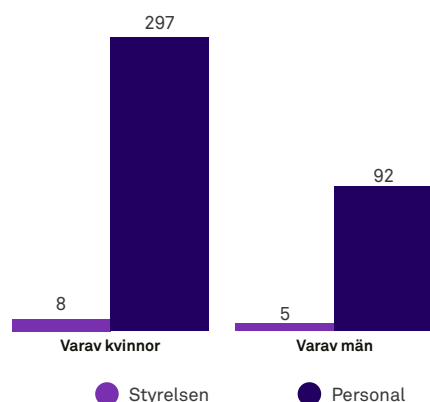
Ett utvecklingssamtal är ett strukturerat årligen återkommande samtal mellan medarbetare och chef, som omfattar alla anställda. Utvecklingssamtalet är framåtsyftande med fokus på framtid och utveckling. Samtalet ska handla om vad som ska utföras för att uppnå verksamhetens krav och behov samt individens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

och en plan för varje medarbetare. Det innebär att verksamhetsplaneringen vid detta samtal bryts ner på en individuell nivå.

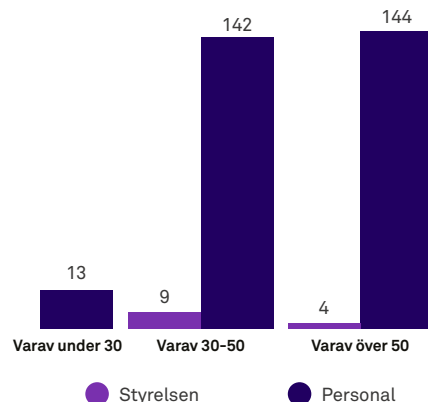
Lönesamtalet har fokus på det som har varit, till skillnad från utvecklingssamtalet som har fokus på framtid och utveckling. För att det inte ska komma som en överraskning för medarbetaren vad den nya lönen grundar sig på är det viktigt att chefen tydligt har beskrivit hur medarbetarens lön är kopplad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

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

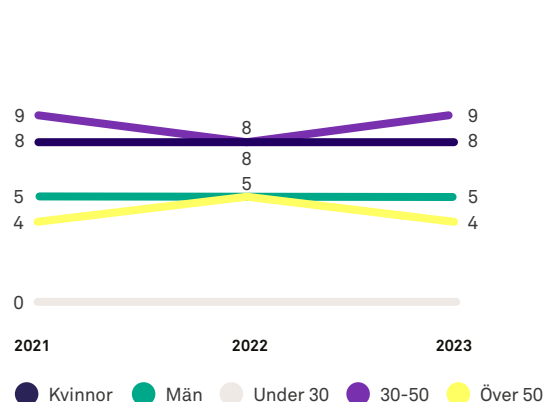
Könsfördelning styrelse och personal



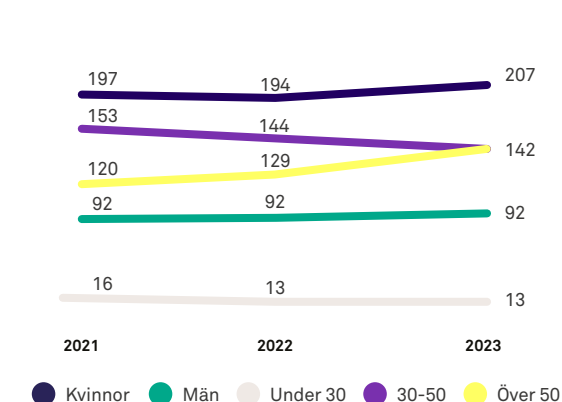
Åldersfördelning



Styrelsens sammansättning 2021-2023



Personalens sammansättning 2020-2023





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 åtgärda vi det så snart vi kan.

I lönekartläggningen 2022, som färdigställdes i februari 2023, identifierades inga osakliga löneskillnader. Lönekartläggningen för 2023 kommer att färdigställas i februari 2024.

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 vår verksamhet och värdegrund. Vi har riktlinjer som används i arbetet för mänskliga rättigheter, men har begränsade möjligheter att mäta frågor om mänskliga rättigheter utanför den egna organisationen. Det är viktigt för oss att lyfta mänskliga rättigheter i hållbarhetsrapporteringen, eftersom rätten till arbete och ett mänskligt arbetsliv är kärnan i den verksamhet vi driver för våra medlemmar. Samtidigt har vi begränsad kontroll över data som avser medlemmarnas arbetsförhållanden.

Riktlinjer och efterlevnad

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

och etiskt sätt. För att vi 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 och fackliga rättigheterna så som de beskrivs i ILO-konventionerna

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

och i relevanta fall även EU:s och EES regler. För att kontrollera att policyn följs använder vi oss 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. Vi 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 vi också hänsyn till mänskliga rättigheter, anställdas arbetsvillkor och rättigheter, miljö och klimat samt affärsetik. För att följa upp

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



efterlevnaden av de etiska kriterierna gör en extern part en screening av portföljen en gång per år. Samma genomlysningsprocess sker även proaktivt de gånger som vi överväger nyinvesteringar.

Resultat av riktlinjer

I och med de tydliga riktlinjerna i placeringspolicyen skapas hög medvetenhet i organisationen om vad som gäller vid investeringssituationer. Vi för en löpande dialog kring hållbarhetsfrågor med förvaltarna av Visions finansiella placeringar. Vi kan konstatera att hållbarhetsfrågor de senaste åren har varit i fokus även för förvaltarna. Placeringspolicyen 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 vårt ansvar att kräva att leverantören vidtar åtgärder. Om leverantören inte följer kraven ska vi byta leverantör. Ytterligare en risk är att anställda på Vision inte känner till policyn samt att vi brister i uppföljningen. Det finns också risk för att inom vissa branscher inte hitta leverantörer med tillräckligt god kvalitet. Det hanterar vi genom att uppmuntra och vägleda 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 vi investerar i bolag som inte uppfyller vårt 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 för inköp och kräver in blanketten från leverantörer kan vi öka andra företags medvetenhet om hållbarhetsfrågor. Vi kan på så sätt också påverka deras arbete att bli mer hållbart och bidra till att företagets anställda får schysta arbetsvillkor. Det finns möjlighet att utöka kraven på leverantörer så att de gäller även underleverantörer.

Nyckeltal

Vi genomför årligen en screening av vårt innehav via ISS Ethix. Den andel av vårt totala värdepappersinnehav som enligt ISS Ethix inte lever upp till våra kriterier för hållbarhet och ansvar i kapitalförvaltningen bedöms för år 2023 uppgå till 1,56 procent. Detta är en minskning med 0,37 procent jämfört med föregående årsrapport. Under året har Lannebo Teknik tillkommit. Fonden innehåller bland annat Amazon.com, Inc som bidrar med 0,41 procent till det samlade värdet

i ovan. Fonden Didner & Gerge Global innehåller fortfarande en del av Brookfield Corporation och står för 0,31 procent av den totala portföljen. Fonden Öhman Etisk Index USA, som går från att bidra med 0,63 procent till portföljens samlade ifrågasatta värde till att nu bidra med 0,71 procent, varav del består av innehav i Tesla. Mot bakgrund av Teslas vägran att skriva kollektivavtal stod kansliet i begrepp att avyttra innehavet under oktober månad. Efter uppvaktning av förvaltaren från såväl Vision som andra stora ägare i fonden valde dock förvaltaren att helt avyttra Tesla ur fonden. Vision kvarstår således som ägare i fonden. Detta blev ett tydligt exempel på att vi genom att vara en aktiv ägare tillsammans med andra kunde påverka i en för oss önskad riktning. Målsättningen är att kapitalinnehavet helt ska levas upp till Visions kriterier för hållbarhet och ansvar. Eftersom en stor del av kapitalet placeras i fonder har vi dock inte full påverkan på detta. Därför är en mer rimlig målbild att den så kallade renhetsgraden ska vara inom intervallet 97-100 procent. De avvikelser som hittas hanteras löpande, antingen via dialog enligt exempel ovan eller via avyttring av innehav som inte bedöms levas upp till kraven. Avyttringen av Teslainnehavet skedde efter screeningen och påverkar renhetsgraden positivt i portföljen till en total om 1,32 (1,56) procent.



Motverkande av korrupktion

Riktlinjer

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

Beskrivning av hållbarhetsfrågan

Frågor kopplade till antikorrupktion är väsentliga för Vision, både inom den egna verksamheten och ute på medlemmarnas arbetsplatser. Vi är ständigt medvetna om frågan och arbetar för att motverka alla former av korrupktion. Vi har dock begränsade möjligheter att inhämta data utanför den egna verksamheten. För att minimera risken för korrupktion 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 korrupktion. 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 anbuden 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 utarbetade 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 2023 antogs en ny policy för inköp och upphandling där även check-listor och jävsblankett ingår. Nytt systemstöd för avtal infördes 2022.

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 vi 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 antikorruption utanför den egna verksamheten. Vi eftersträvar att våra leverantörer uppfyller kraven som vi har på anlitade leverantörer. Därför följer vi årligen upp andelen inköp från leverantörer med högre årsomsättning än 5 000 kronor, under 2023 hade 31 procent (jämfört med 27 procent året innan) skickat in blanketten ”Visions krav på leverantörer”.

Visselblåsning

Vision har en visselblåsartjänst som hanteras av TCO i en TCO-gemensam visselblåsarfunktion. Under 2023 inkom fem ärenden rörande Vision. Inget ärende faller dock inom lagens tillämpningsområde och innebär därför inga behov av åtgärder inom verksamheten. Målet är att inga visselblåsningar ska inkomma över huvud taget, samt att antalet ärenden som ändå görs i visselblåsartjänsten ska minska kommande år. Ytterligare ett mål är att när ärenden kommer in ska inget av dem leda till att det påvisas felaktigheter och att det behöver vidtas åtgärder med anledning av visselblåsningen.





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 vi Sveriges första miljödiplomerade fackförbund, och vi utmanar ständigt oss själva att minska vår miljö- och klimatpåverkan. 2023 fattade Visions förbundsstyrelse beslut om att minska kansliets koldioxidutsläpp med 90 procent fram till 2035, jämfört med 2019 års nivå.

Vi bedriver ett aktivt och långtgående internt miljöarbete som årligen revideras enligt standarden Svensk Miljöbas. År 2023 tillsattes en ny organisation med tre miljösamordnare som leder kansliets miljöarbete tillsammans med övriga funktioner. En ansvarig kontaktperson finns på varje center och inom funktioner som ledning

och stab, serviceenheten och hr. En grundläggande miljöutbildning ingår för alla anställda.

Vision är en organisation med relativt begränsad miljöpåverkan, och frågorna värderades lägre än övriga områden i väsentlighetsanalysen. Samtidigt är miljöfrågorna en profilfråga för oss och viktiga inom förvaltningen av vårt fastighetsinnehav som utgör en del av vår kapitalförvaltning. Miljöfrågorna bedöms dock inte ha lika stor påverkan på vår möjlighet att ge stöd och service till medlemmar som exempelvis sociala förhållanden. Sedan 2008 genomförs en årlig miljöutredning. Syftet är att avgöra inom vilka miljöområden Vision har störst påverkan och var det är prioriterat att utforma miljömål. Vår 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

I december 2023 var 120 klimatombud engagerade i Vision.



och kommunikation, och vi lägger alltmer fokus på vår viktiga roll som påverkansaktör. Under 2023 har påverkansarbetet framför allt handlat om vikten av inflytande på jobbet genom den nya rollen klimatombud som vi är först i Sverige med att ha infört. Andra frågor som vi drivit gentemot politik och arbetsgivare under året är välfärdens roll i klimatomställningen, vikten av hållbarhetskrav i offentlig upphandling och upphandlares och andra medlemsgruppers förutsättningar att ställa om verksamhet och arbetsuppgifter. Möjligheten till kompetensutveckling, välfärdens finansiering och hållbart arbetsliv har även lyfts fram som viktiga delar. Några nedslag från året visar att vårt arbete har fått genomslag och att klimatfrågan blivit en alltmer självklar facklig



fråga. Pionjärbudet med klimatombud följs och uppmärksammas av andra fackförbund och klimat- och miljöorganisationer.

Visions förbundsordförande Veronica Magnusson utsågs i mars till en av Sveriges 52 främsta klimatkvinnor av föreningen Klimatklubben. Veronica och förbundets stabschef har gått en utbildning i ledarskap för en rättvis klimatomställning där 20 fackförbund är representerade, inklusive alla tre centralorganisationerna LO, TCO och Saco. Ledarskapsutbildningen är den första i sitt slag, och en del av forskningsprogrammet Fairtrans, och hålls av forskare vid Stockholm Resilience Center vid Stockholms universitet. Vision bjöds in att delta vid regeringens nationella klimatmöte i juni och träffade klimat- och miljöministern i oktober där vi lyfte välfärdens viktiga del i klimatomställningen, vikten av medarbetarinflytande samt kunde lämna över förslag från Visions klimatombud.

I Almedalen arrangerade vi seminariet "En död planet ger inga jobb – hur kan välfärden delta i klimatomställningen?" för att belysa medlemmarnas nyckelroller för lokal omställning i kommuner och regioner samt vikten av medarbetarinflytande i en rättvis omställning med klimatombud som exempel. I samtalet deltog bland andra

Visions förbundsordförande, Sveriges Kommuner och Regioners ordförande och Naturskyddsföreningens generalsekreterare. I samband med Världsfacket för offentliganställdas (PSI) kongress hösten 2023 genomförde vi ett seminarium om klimatombud tillsammans med det brittiska facket Unison. Därmed spreds kunskap om initiativet utanför Sveriges gränser. I oktober hölls det första mötet i TCO:s klimatråd som samlar representanter, tjänstepersoner och förtroendevalda från samtliga medlemsförbund i TCO. Klimatrådet ska arbeta fram en gemensam strategi för hållbar omställning.

I december överlämnade Vision våra avtalskrav till arbetsgivarparterna SKR och Sobona inför det avtal som ska tecknas 2024. Utöver reallöneökningar och förbättrade villkor kräver vi större inflytande för medlemmarna när det gäller att minska arbetsplatsens klimatpåverkan.

Vi har under året verkat för att stärka klimatombuden i deras roller genom fortsatt nätverksbyggande, föreläsningar och utbildningstillfällen. Stödmaterial har tagits fram för att påverka för hållbara transporter och jobbspending, till exempel billigare kollektivtrafikkort och förmånsbicyklar, och i november la klimatombud med

styrelser i 15 avdelningar och klubbar fram förslag för att minska klimatpåverkan från transporter. Transporter står för en tredjedel av Sveriges totala klimatutsläpp, och de lokala initiativen uppmärksammades nationellt.

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. Ekonomieheten hanterar registrering av underskrivna blanketter så att det går att följa i systemet vilka leverantörer som har skrivit under. Den som har tecknat avtal med respektive leverantör ansvarar för att policyn efterlevs. Under 2023 antogs en ny policy för inköp och upphandling där även checklistor och jävsblankett ingår. Ett nytt systemstöd för avtal infördes under 2022.

Under 2023 anlätades totalt 967 leverantörer, för allt från ett enstaka inköp till upphandlade leverantörer. Av 967 leverantörer uppger 244 att de uppfyller kraven. Det motsvarar 25,2 procent, vilket är en förbättring jämfört med 2022 då andelen uppgick till 21,5 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 31 procent kraven.

För att säkerställa att policyn efterlevs är det viktigt för oss att arbeta vidare med uppföljningen av krav på leverantörerna. Vid inköp och upphandling ska vi välja produkter och tjänster som tar miljömässig, social och etisk hänsyn. I första hand ska Fairtrademärkta produkter köpas in, i andra hand ska de ha en tredjepartsmiljömärkning och följa Visions miljöpolicy. Alla medarbetare som köper in produkter ansvarar för att de är miljömärkta enligt våra krav. Ingen systematisk uppföljning av inköpspolicyens miljödelar sker. Generellt jobbar vi förebyggande med denna fråga, det vill säga att hålla policyn för inköp och upphandling känd inom kansliet.

**Under 2023
anlätades totalt 967
leverantörer, för allt
från ett enstaka inköp
till upphandlande av
leverantörer.**



Resultat av riktlinjer

Troligtvis anlitar vi i större utsträckning än tidigare leverantörer som uppfyller våra 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 antogs 2023, bidrar tillsammans med checklistor samt jävsblankett till att vi har bättre kontroll på våra inköp och upphandlingar.

Risker

En risk är att leverantörer fyller i Visions kravblankett men inte följer kraven. Det finns också en viss risk i kravställandet eftersom 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 som inte följer policyn därför sker. 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 blir 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 därutöver behöver vi göra 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 klimatkompenserar 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 gjorde att det dröjde innan policyn började tillämpas i praktiken. År 2020 och 2021 ställde vi om till digitala aktiviteter och resandet minskade. Under 2022 och 2023 ökade resandet något igen, men vi är inte tillbaka på samma nivå som före pandemin, vilket kan vara en följd av att vi behållit digitala arbetssätt och fortsatt med digitala aktiviteter. Riktlinjerna gäller för medlemmar, förtroendevalda och anställda.

Tanken bakom de nya riktlinjerna är att medarbetarna alltid ska bedöma om ett planerat möte eller en aktivitet 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 dels för att minska antalet resor, dels 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 återkommande kör bil i tjänsten ska regelbundet erbjudas en utbildning i miljömedveten körning, så kallad eco-driving, för att minimera onödiga utsläpp. I de fall avvikelser behöver göras från resepolicy ska detta alltid överenskommas med ansvarig chef eller motsvarande.

Under de kommande åren kommer Visions anställda att resa mer för att öka närvaron på medlemmarnas arbetsplatser. Arbetsplatsbesöken är en del av en femårig satsning på ökad facklig styrka genom fler medlemmar och fler fackligt aktiva. Av effektivitetsskäl går alla arbetsplatser inte att nå med allmänna kommunikationsmedel. Tid och god planering kommer att vara nödvändigt för att välja hållbara färdmedel – där det är möjligt – och hålla nere utsläppen.

Under 2023 ökade resandet något men vi är inte tillbaka på samma nivå som innan pandemin.

Vi mäter våra utsläpp och klimatkompenserar 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 dem som hanterar inbjudningar och beställningar där Vision ska bjuda på mat och samtidigt försöka nå en så liten klimatpåverkan som möjligt. Uppdateringen av policyn innebär att när Vision bjuder på mat 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
- ▶ Fairtrademärkt kaffe och te ska efterfrågas
- ▶ ekologisk frukt ska efterfrågas.

Visions klimatfotavtryck

Klimatförändringarna påverkar medlemmarnas framtida livs- och arbetsvillkor. Genom att minska klimatpåverkan och ta ansvar för våra koldioxidutsläpp bidrar vi till en hållbar framtid och målet om bra villkor i ett förändrat arbetsliv. Förbundsstyrelsen beslutade under våren 2023 att Vision till år 2035 ska uppnå den vetenskapsbaserade måldefinitionen av nettonollutsläpp och nå en absolut minskning av koldioxidutsläpp med 90 procent jämfört med 2019. Stora utsläppsområden ska prioriteras.

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. Under senare år har vi mätt allt fler verksamhetsområden, för att få ökad kontroll och

kunna arbeta strategiskt med utsläppsminskningar. För att vi systematiskt ska kunna arbeta mot målen tar miljösamordnarna fram en plan med utsläppsminskande åtgärder. Planen påbörjades under 2023 och kommer att utvecklas under 2024.

Ny hållbar fastighetsstrategi

Under 2022 har ett omfattande arbete genomförts där Visions förvaltare samt fastighetsansvarig gått igenom status på våra 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 i enlighet med Breeam, vilket redan gjorts med fastigheten på Kungsgatan 28. Renoveringsarbetena i de kontorsfastigheter som omfattas påbörjas under 2024, däremot är renoveringarna i de bostadshus som omfattas av fastighetsprogrammet försenat.

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 cirka en tredjedel av Visions totala växthusgasutsläpp.

År 2023 har Visions tidningsredaktion:

- ▶ Informerat medlemmarna om möjligheten att välja enbart digital prenumeration och etablerat ett flöde där allt fler väljer enbart digitalt.
- ▶ Gjort alla prenumerationer för studentmedlemmar enbart digitala.
- ▶ Tagit fram nya system för rapporter för uppföljning, analys och optimering av insatser för digital förflyttning samt för prognoser framåt.

Papperstidningarna har sedan tidigare följande märkningar:

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

Förändringarna 2023 har gjort att tidningarnas klimatavtryck beräknas ha minskat med 30 procent jämfört med 2022 och med 58 procent jämfört med basår 2019.

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 30 procent år 2023.

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 de prioriteras av alla i förbundet och att alla ser sitt eget ansvar.

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.





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.

Digitala möten ger mindre klimatpåverkan

Under 2019 började Vision arbeta alltmer med digitala möten. Detta arbete fortsatte under 2020 och 2021, påskyndat av coronapandemin. Under 2022–2023 fortsatte vi att arbeta med digitala möten, och enligt vår resepolicy ska våra medarbetare alltid göra en bedömning om det möte eller den aktivitet som planeras ska ske genom resa eller på ett mer klimatsmart sätt. I definitionen av möten omfattas även konferenser, utbildningar och andra aktiviteter som utförs av Vision.

Lokalt har klubbar, avdelningar och sektioner använt digitala mötesverktyg, till exempel Teams, Zoom och Voteit, för att hålla nätverksmöten, seminarier, lokala årsmöten, höstmöten och medlemsmöten. Vanan att använda olika typer av digitala verktyg är i lokala klubbar och avdelningar mycket högre än före pandemin. Det förekommer också digitala samarbeten mellan klubbar och avdelningar där de tillsammans kan ta in en föreläsare som hade varit för kostsamt för en enskild avdelning. Genom att samarbeta digitalt kan våra medlemmar få kompetensutveckling med en mycket liten klimatpåverkan.



zero mission



Vision

Klimatkompenserar härmed för 639 ton CO₂e för utsläpp som härrör från verksamhetens uppmätta utsläpp 2023. Det sker genom effektiva spisar i det Fairtrade-certifierade projektet Cookstoves for Coffee Farmers (OCFCU)

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: ZM212803

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 Zero Mission.

Med start 2019 kompenserar vi vårt klimatfotavtryck genom Fairtrademärkta 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, påverkan av mat, utskrifter, avfall, tryck av våra tidningar samt it.) Vårt totala utsläpp under 2023 beräknas till 950 ton koldioxidekvivalenter. Det är 178 ton mer än 2022, då utsläppen beräknades till 772 ton koldioxidekvivalenter. Samtidigt är utsläppen på betydligt lägre nivåer jämfört med år 2019. Utmärkande för 2023 är tidningarnas minskade klimatavtryck med 30 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 före pandemin.

Flygresor står för 20 procent av Visions totala klimatavtryck. Under 2023 ökade utsläppen från flyg med 46 procent

jämfört med året innan. Dels handlar det om ett ökat resande, dels har emissionsfaktorerna ökat. Emissionsfaktorerna kan förklaras som ett mått på utsläpp per passagerare. Emissionsfaktorerna ökade under pandemin, vilket leder till ett högre utsläpp per passagerare. I jämförelse med normalåret 2019 har utsläppen från flygresor dock minskat med 35 procent. 81 procent av resorna motsvarade korta flygresor, det vill säga resor där en enkelresa motsvarar mindre än 785 kilometer (ungefär sträckan mellan Stockholm och Hamburg).

Bilresor står för 6,4 procent av Visions totala klimatavtryck. Utsläpp från bilresor ökade under 2023 med 123 procent i körsträckor, men ligger precis som flygresorna på en betydligt lägre nivå jämfört med 2019. Utsläpp från elförbrukningen har ökat kraftigt under 2023. En orsak är att vi under året inkluderat fler av Visions fastigheter i beräkningarna. Elförbrukningen är en uppskattning som görs utifrån fastigheternas yta och därmed blir utsläppet betydligt högre än föregående år.

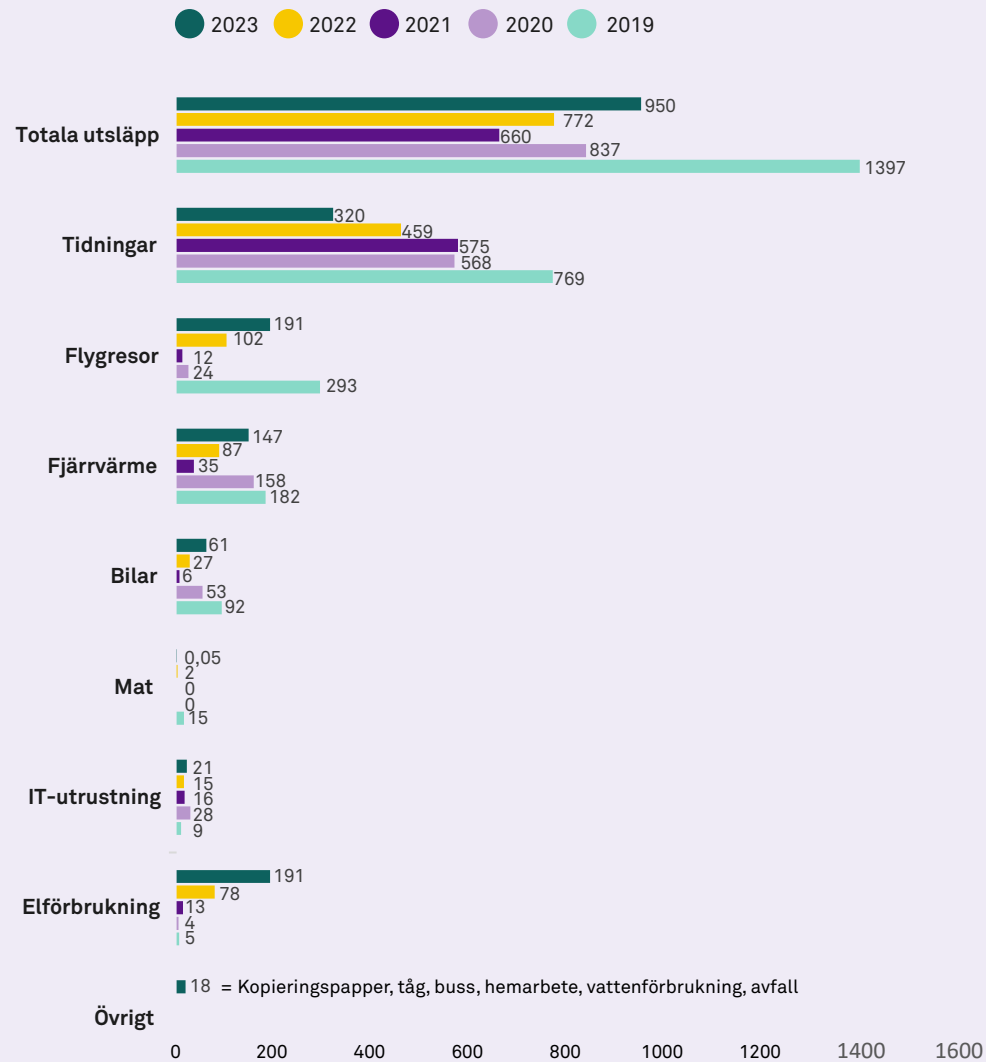
Från och med 2022 särredovisas koldioxidutsläpp för Visions tidningar som tidigare redovisats i kategorin Papper och tryckt material.

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

Visions klimatpåverkan

Ton CO₂e



Beräkningarna är gjorda utifrån metoden marknadsbaserade utsläpp.



Energi

Riktlinjer och efterlevnad

I 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 vi äger. De regionala centren i Malmö, Göteborg, Linköping, Västerås, Sundsvall och Luleå sitter i förhyrda 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. Eneraikartläggningen har resulterat i ett antal energibesparande åtgärder för tre av fastigheterna och påbörjades 2022. Fullt genomförda innebär åtgärderna en energibesparing på cirka 50 procent.

Under 2022 togs ett investerings- och underhållsprogram fram för ytterligare en bostadsfastighet och två kontorsfastigheter där energibesparingsåtgärder och miljöcertifiering ligger högt på agendan. För bostadsfastigheten planeras, förutom stambyte, även energi- och miljöåtgärder i form av återvinning ventilation, solceller, energieffektiva vitvaror med mera.

Två av Visions kontorsfastigheter planeras att genomgå omfattande renovering med nya energibesparande system för värme, kyla och ventilation. Åtgärderna håller på att upphandlas och beräknas påbörjas under första halvåret 2024.

Utöver ovan nämnda fastigheter äger Vision 24 semesterstugor och lägenheter för uthyrning. Efter beslut i förbundsstyrelsen under året så avyttras dessa fastigheter under 2023 och 2024. I skrivande stund kvarstår fastigheterna på Öland att avyttra. Efter en upphandling 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. Värmeförbrukningen minskade med 6 procent 2023 jämfört med 2022 (klimatjusterat).

Risker

Fastigheter och deras tekniska system kräver regelbunden tillsyn och kontroll för att i tid upptäcka fel och brister som kan ha negativ inverkan på miljö och människa. Vi ronderar kontinuerligt fastigheterna och deras tekniska system, och energiförbrukningen följs upp månadsvis för att på så sätt upptäcka eventuella avvikelser. Om inte arbetet ständigt följs upp kan fastigheterna 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 el-, värme-, och vattenförbrukning. Det är av största vikt att vi följer teknikutvecklingen och är öppna för att testa nya energisparåtgärder. 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. Vi 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 årligen upp via miljöenkäten samt via internrevisioner.

För de fastigheter vi äger ser förutsättningarna också olika ut. Driften av upphämtning av sopor ligger utlagd på entreprenad där transporten sker med liten dieselbil – Visions inköppolicy gäller.

På våra sex center runt om i landet sköts avfallshandlingen av fastighetsvärden. Möjligheten till sortering varierar stort. Miljökontaktpersonerna på centren arbetar för att påverka våra fastighetsägare att bli ännu bättre på att erbjuda sortering.

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

sorteringssystem 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 delar 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 för avfallsmängden skulle vara om personalen i större utsträckning går ut och äter lunch i stället för att köpa med sig mat och äta på kontoret eller tar med sig mat hemifrån i egna kärl. Detta skulle bidra till färre 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 2020 antogs Visions nya inriktning som tydligt pekar på vikten av att integrera social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet i kärnverksamheten.

Nollnettoutsläpp 2035

2023 fattade Visions förbundsstyrelse beslut om att minska kansliets koldioxidutsläpp med 90 procent till 2035, jämfört med 2019 års nivå. Utsläppsminskningen, som berör både kansliorganisationens verksamheter och de fastigheter som förbundet äger, tydliggör riktningen och målet för kansliets hållbarhetsarbete framöver. Det förstärker Vision som en fair union – ett förbund som tar ansvar för sitt klimatavtryck – och kommer förhoppningsvis att inspirera andra att ta efter.

Systematiskt arbete ger resultat

Det här är Visions sjunde hållbarhetsrapport. I rapporten redogör vi för hur vårt systematiska hållbarhetsarbete genomsyrar organisationen och ger resultat.

Den andel av vårt totala värdepappersinnehav som inte lever upp till våra kriterier för hållbarhet och ansvar i kapitalförvaltningen fortsätter att minska.

Tidningsredaktionens arbete med att digitalisera medlemstidningarna gör att allt fler väljer att ta del av fackliga nyheter digitalt.

Under året har en ny organisation sätts upp med tre miljösamordnare för att hålla ihop kansliets arbete och förbättra systematiken i det interna miljöarbetet. Ett exempel handlar om att ta fram ett uppdaterat system för avvikelshantering när det gäller efterlevnad av kansliets miljöhandlingsplan och riktlinjer. Behovet av en förbättrad systematik uppmärksammades vid miljörevisionen 2023. Ett nytt formulär och en ny rutin kommer att lanseras under 2024.

Fler engagerar sig som klimatombud i Vision

Det fackliga uppdraget klimatombud blir alltmer etablerat, och vi har i dag omkring 120 klimatombud runt om i landet. Samtidigt sprider sig initiativet, och i december 2023 införde fackförbundet DIK, som första Saco-förbund, klimatombud.

I samband med Världsfacket för offentliganställdas kongress hösten 2023 genomförde vi ett seminarium om klimatombud tillsammans med det brittiska facket Unison. Därmed spreds kunskap om initiativet utanför Sveriges gränser.

Med klimatombud 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.

Opinionsbildning är ett viktigt verktyg för att sätta press på arbetsgivare och lyfta frågan i debatten. Under året har flera klimatombud synts i branschmedier i samband med att man lagt fram förslag till arbetsgivare om hållbara transporter. Initiativet har också uppmärksammats genom nyhets- och debattartiklar i lokala medier.

Under året har organisationen fortsatt att utvecklas genom:

- ▶ 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

Organisationsnummer 802001-8019

2023

Förvaltningsberättelse	56
Resultaträkning	60
Balansräkning	60
Kassaflödesanalys	61
Eget kapital	62
Upplysningar till enskilda poster	63
Underskrifter	69



Förvaltningsberättelse

Styrelsen för Vision org. nr. 802001-8019, med säte i Stockholms kommun, Stockholms län, får härmed avge följande årsredovisning för år 2023. 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 beslutade på förbundsmötet hösten 2022 att genomföra en stor satsning för att öka antal förtroendevalda och antal medlemmar, samt beslutade att ändra modellen för hur medlemsavgiften sätts, från tidigare procentsatsberäkning, till en trappa med avgifter i kronor. Avgiftsmodellen ändrades per 1 april 2023. Satsningen har successivt byggts upp under 2023 med fokus på att öka antalet medlemmar och antalet förtroendevalda. Kongress sker år 2024.

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, 256 (271) avdelningar och 255 (259) 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 57,8 (58,8) Mkr vilka har använts till facklig verksamhet. (I antal avdelningar fg år 271 st ingick studentavdelningar 14 st samt 1 pensionärsavdelning. Dessa är inte egna juridiska enheter och är därför inte med i 2023 års värde).

Vision växer för trettonde året i rad.

Under 2023 valde 27 569 personer att bli medlemmar i Vision. Av dessa var 18 539 yrkesverksamma och 9 030 studenter. Totalt antal medlemmar i Vision var vid utgången av året 212 430 st jämfört med 207 359 st år 2022 vilket innebär en ökning om 5 071 medlemmar.

Under 2023 var nettoökningen av yrkesverksamma medlemmar 1 981 st och antalet yrkesverksamma medlemmar uppgick vid årsskiftet till 146 097 st. Vid årsskiftet uppgick antalet studentmedlemmar till 24 236 st vilket är en ökning med 3 307 st. Antalet pensionärsmedlemmar har minskat med 217 medlemmar och var vid årsskiftet 42 097 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 miljö-diplomerat fackförbund enligt standar-

den 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 2023

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 2023 präglade arbetet:

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

2023 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 2023. Mer information finns också i verksamhetsberättelsen.

Under 2023 fattade förbundsstyrelsen beslut om att bygga ett digitalt hus med automatiserat och personifierat yrkestilltal för våra medlemmar och förtroendevalda. De ska kunna logga in och får det stöd, verktyg och kommunikation de behöver, när de behöver det. Att rekrytera fler medlemmar och att få fler medlemmar att bli förtroendevalda är självklart ett viktigt mål för Visions nya digitala hus. Under hösten 2023 började vi kravställa gentemot vår leverantör Consid. Bygget beräknas vara klart och kunna överlämnas till förvaltning för vidareutveckling i slutet av 2024.

Medlemsservice

Under 2023 hade Vision Direkt 68 000 kontakter. Drygt 48 000 var telefonsamtal, 17 000 mejl och 2000 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 80 000 frågor som besvarades i Frågor och svar på hemsidan. Under året blev 1 900 personer medlemmar i Vision efter kontakter med Vision Direkt.

Utbildningsenheten genomförde 124

lärarledda kurstillfällen för sammanlagt 1739 deltagare. Totalt 5314 personer har påbörjat eller avslutat en eller flera av våra e-utbildningar. Av deltagarna uppger 90,9 procent att de är nöjda med genomgången utbildning och 80,7 procent uppger att utbildningen stärkt deras vilja att bidra till ökad facklig styrka.

Under hösten lanserade Vision andra steget i införandet den nya aktivitets- och lärportalen (ALP). Förutsättningarna är nu på plats för att publicera alla utbildningar och aktiviteter som kansliet anordnar. Utbildning och lärande är centrala delar i den fackliga verksamheten och med den här portalen får vi möjlighet att erbjuda mer till fler samt uppfattas som moderna, tillgängliga och relevanta.

Förbundsmötet 2022 tog flera beslut som Utbildningsenheten arbetat med att verkställa. Förbundsmötet tog bland annat beslut om att Vision ska erbjuda en lärarledd utbildning för kassörer och under senhösten genomfördes det första utbildningstillfället. Utbildningen är uppdelad på två dagar med eget arbete emellan dagarna. Ett annat beslut var att Utbildningsenheten skulle ta fram en fördjupad arbetsmiljöutbildning för erfarna skyddsombud. I slutet av 2023 genomfördes pilotversionen av utbildningen, som är en fortsättning av grundutbildningen för skyddsombud.

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 Västerås som byggs om under 2024. 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 i Årsrapporten på Visions hemsida under rubriken "Om Vision – Värdegrund och verksamhet – Årsrapporter"

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 fortsatt



ningsvis 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 och behandlas löpande i placeringsrådet där delar av styrelsen ingår. De mest väsentliga riskerna presenteras i not 13.

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, tobaksprodukter, alkoholhaltiga drycker och fossila bränslen utesluts 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 genomförs av extern part en screening av portföljen en gång per år. Utfallet av den årliga screeningen visar att 98,68% av portföljen lever upp till Visions kriterier för hållbarhet och ansvar. Året innan var motsvarande andel 98,81%

Ekonomi

Medlemsavgifterna minskade med 2 682 tkr till totalt 413 147 tkr (415 829 tkr). Anledningen till minskningen är att premien för inkomstförsäkringen sänktes 1 jan 2023 från 14 kr till 12 kr för yrkesverksamma medlemmar med lön över 27 500.

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. Programmet för fler medlemmar och fler förtroendevalda som förbundsmötet beslutade om i en särskild satsning om 300 miljoner kr, har per sista december 2023 kostat 14,4 mkr.

Verksamhetens kostnader ökar jämfört med föregående år, främst på grund av att satsningen med fler medlemmar och fler förtroendevalda startat upp samt att verksamheten haft kostnader för att få medlemmar att byta från löneavdrag till autogiro/efaktura. Personalkostnaderna och övriga kostnader ökar då inflationen varit på en hög nivå och löneuppräkningsar varit större jämfört med tidigare år.

Framtidens arbetsplats har fortsatt då ombyggnationen av centret i Luleå är färdigställt och centret i Västerås påbörjats. Kostnader för rörelsefastigheter ökade då samtliga fastigheter varit i bruk under hela 2023. Kostnaderna för parlamentarism är lägre under 2023 då det inte varit något förbundsmöte/kongress under året.

Vision står 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 skett, se not 10.

Väsentliga händelser under året

Programmet ökad facklig styrka vars mål är fler medlemmar och fler förtroendevalda har startat upp under 2023. Ett annat projekt som pågått under delar av 2023 är att få medlemmar att gå från löneavdrag till autogiro/efaktura då bankerna från 2024 inte stödjer funktionen med löneavdrag. Digitala huset som syftar till att förnya och förbättra webbplats och funktionalitet för mina sidor har påbörjats under året. Beslut togs under hösten 2023 att avveckla verksamheten kring fritidshusen och avyttringar har delvis genomförts.

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. På grund av fler arbetslösa och ett högre utnyttjande av inkomstförsäkringen har kostnaden för förbundet för premien höjts. Denna kostnadsökning har förbundsstyrelsen beslutat att inte föra över på medlemmar, utan ska bekostas via separat kapital.



Flerårsöversikt, tkr

	2023	2022	2021	2020	2019
Intäkter	438 559	430 971	425 549	410 759	396 675
Årets resultat	-299	-10 920	23 514	-18 817	108 902
Eget kapital	1 836 262	1 836 562	1 847 483	1 823 968	1 842 785
Antal yrkesverksamma medlemmar	146 097	144 116	143 338	143 088	139 602
Soliditet	73%	74%	73%	74%	79%

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 1 836 262 tkr varav 1 585 550 tkr avser ändamålsbestämda medel.

Årets balanserade medel uppgår till 250 715 190 kr. Föregående års resultat uppgår till -10 919 960 kr och årets resultat uppgår till -299 478 kr.

Enligt förbundsmötets beslut 2022 görs ingen avsättning till konfliktfonden för åren 2023–2024.

Styrelsen föreslår kongressen besluta att:

- 299 478 kr – överförs till överskotts-/budgetfond avseende 2023 års vinstmedel
- 10 919 960 kr – överförs till överskotts-/budgetfond avseende 2022 års vinstmedel
- 261 931 628 kr – balanseras i ny räkning
- 250 712 190 kr**



Resultaträkning

Belopp i tkr	Not	2023	2022
Verksamhetens intäkter	2		
Medlemsavgifter		413 147	415 829
Hysesintäkter från rörelsefastigheter	3	18 436	11 059
Övriga intäkter och externa bidrag		6 975	3 783
Summa verksamhetens intäkter		438 559	430 671
Verksamhetens kostnader	4		
Kostnader från rörelsefastigheter	3	-16 479	-13 662
Externa kostnader		-235 948	-237 231
Personalkostnader	5	-262 059	-238 741
Avskrivningar immateriella anläggningstillg.	6	0	-442
Avskrivningar byggnader som är rörelsefastigheter	7	-13 495	-12 308
Avskrivningar inventarier	8	-2 723	-2 794
Övriga rörelsekostnader		-21	-3
Summa verksamhetens kostnader		-531 025	-505 182
Resultat från den löpande verksamheten		-92 466	-74 511
Resultat från förbundets kapitalplaceringar			
Resultat från fastighetsförvaltningen			
Hysesintäkter från näringsfastigheter		61 126	61 285
Fastighetskostnader från näringsfastigheter		-24 656	-18 947
Avskrivningar byggnader som är näringsfastigheter	7	-2 977	-3 061
Fastighetsförvaltningens resultat		33 494	39 276
Resultat från finansiella poster			
Värdepappersförvaltning	10	97 858	10 789
Erhållen ränta		3 955	505
Erlagd ränta Visions pensionsstiftelse		-47 841	-604
Övrig erlagd ränta		-9 562	-3 094
Summa resultat från förbundets kapitalplaceringar		77 903	46 873
Resultat före bokslutsdispositioner		-14 563	-27 638
Bokslutsdispositioner			
Förändring av periodiseringsfond	11	38 800	28 600
Resultat före skatt		24 237	962
Skatt	12	-24 536	-11 882
ÅRETS RESULTAT		-299	-10 920

Balansräkning

Belopp i tkr	Not	23/12/31	22/12/31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter verksamhetssystem	6	0	0
Summa immateriella anläggningstillgångar		0	0
Materiella anläggningstillgångar			
Byggnader och mark	7	486 693	499 660
Inventarier	8	6 845	8 348
Pågående projekt	9	11 606	6 592
Summa materiella anläggningstillgångar		505 144	514 600
Finansiella anläggningstillgångar			
Långfristiga värdepappersinnehav	13	2 018 282	2 037 372
Summa finansiella anläggningstillgångar		2 018 282	2 037 372
Summa anläggningstillgångar		2 523 426	2 551 972
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Fordran medlemsavgifter		18 383	15 352
Kundfordringar		1 428	1 502
Skattefordran		9 791	31 549
Övriga fordringar	14	899	707
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	15	14 661	12 832
Summa kortfristiga fordringar		45 161	61 942
Kortfristiga placeringar	16	24 542	17 056
Kassa och bank		119 222	112 433
Summa omsättningstillgångar		188 925	191 431
SUMMA TILLGÅNGAR		2 712 351	2 743 403



Balansräkning forts.

Belopp i tkr	Not	23/12/31	22/12/31
Eget kapital			
Ändamålsbestämt kapital			
Konfliktfond		1 073 229	1 073 229
Ändamålsbestämda medel		512 321	512 321
Summa ändamålsbestämt kapital		1 585 550	1 585 550
Övrigt eget kapital			
	17		
Balanserat överskott		261 932	261 932
Föregående års resultat		-10 920	0
Årets resultat		-299	-10 920
Summa övrigt eget kapital		250 712	251 012
Summa eget kapital		1 836 262	1 836 562
Obeskattade reserver			
Periodiseringsfonder	18	165 400	204 200
Avsättningar			
Uppskjuten skatteskuld	12	27 442	24 811
Långfristiga skulder			
Lån Nordea	19	215 000	215 000
Skuld till Visions pensionsstiftelse	20	378 159	362 029
Summa långfristiga skulder		593 159	577 029
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		31 732	50 286
Övriga skulder	21	11 813	7 771
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	22	46 544	42 746
Summa kortfristiga skulder		90 088	100 801
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		2 712 351	2 743 403

Kassaflödesanalys

	Not	2023	2022
Verksamheten			
Resultat från den löpande verksamheten och fastighetsförvaltningen		-58 973	-35 235
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet			
Avskrivningar		19 495	18 605
Realisationsresultat		0	0
		-39 478	-16 630
Erhållna utdelningar		30 379	30 955
Erhållen ränta		3 955	0
Erlagd ränta		-58 207	-4 595
Betald inkomstskatt		-145	-22 501
Kassaflöde från verksamheten före förändringar av rörelsekapital		-63 496	-12 771
Kassaflöde från förändring i rörelsekapital			
Förvärv materiella anläggningstillgångar		-9 204	-51 686
Sålda materiella anläggningstillgångar		386	0
Förändring kortfristiga fordringar		4 835	15 518
Förändring kortfristiga placeringar		-7 486	19 390
Förändring kortfristiga skulder		-10 714	2 523
Förändring rörelsekapital		-22 183	-14 257
Kassaflöde från löpande verksamheten		-85 678	-27 027
Investeringsverksamheten			
Förvärv materiella anläggningstillgångar		-1 220	-101
Investering i finansiella tillgångar		-409 869	-754 839
Avyttring finansiella tillgångar		487 427	763 870
Kassaflöde från investeringsverksamheten		76 338	8 931
Finansieringsverksamheten			
Nyupptagna lån		16 129	0
Amortering av lån		0	-31 292
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		16 129	-31 292
Årets kassaflöde		6 789	-49 388
Likvida medel vid årets början		112 433	161 821
Likvida medel vid årets slut		119 222	112 433



Eget kapital

	Konfliktfond	Ändamåls- best. medel	Balanserat överskott	Föregående års resultat	Årets resultat
Ingående balans	1 073 229	512 321	261 932	-	-10 920
Omföring föregående års resultat	-	-	-	-10 920	10 920
Årets resultat	-	-	-	-	-299
Utgående balans	1 073 229	512 321	261 932	-10 920	-299

Ändamålsbestämda medel för framtida projekt och kostnader

	2023-12-31	2022-12-31
Omställningsfond	21 408	21 408
Överskotts-/ budget-/ dispositionsfond	490 913	490 913
Summa	512 321	512 321

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



Noter

Upplysningar till enskilda poster

Not 1 Tilläggsupplysningar

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

Allmänna redovisningsprinciper

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

Intäkter

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

► Medlemsavgifter

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

► Hyresintäkter

Hyresintäkter redovisas linjärt över hyresavtalets löptid.

► Annonss- och prenumerationsintäkter

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

Anläggningstillgångar

Materiella och immateriella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade

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

► Balanserade utvecklingsutgifter 5 år

Byggnader:

► Stomme	50–150 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 2023-12-31 till 433 932 tkr (478 863 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 231,27 kr per månad (229,96). Avgiften uppgår till högst 240 kr (237 kr). I förhöjd avgift betalar allmänna klubbar i snitt 46,64 extra utöver förbundsavgiften som avdelningsmedlemmar betalar. För klubbmedlemmar är det 37,17 i snitt.

Medlemsavgiften för inkomstförsäkring vid arbetslöshet är 12 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. Premie för inkomstförsäkring betalas endast av de medlemmar som har en inkomst över 27 500 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

	2023	2022
Förbundsavgift 1	381 690	378 124
Förbundsavgift 2 och 3	17 178	17 102
Medlemsavgift Inkomstförsäkring	14 278	20 604
Lokala medlemsavgifter Visions avdelningar och klubbar	57 835	58 761
	470 982	474 591
Transfererat till lokala organisationen	-57 835	-58 761
Summa medlemsavgifter	413 147	415 829

Framtida avtalade leasingintäkter (hyresintäkter)

Kommersiella kontrakt	Antal kontrakt	Kontraktsvärde
Förfaller till betalning inom ett år	7	2 433
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	20	132 814
Summa lokaler	27	135 247
Bostäder	209	20 589
Garage och P-platser	47	1 376
Summa bostäder, garage och P-platser	256	21 965
Summa	283	157 212

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

	2023	2022
Annonser och prenumerationer	696	678
Sålda tjänster	1 308	657
RSO-bidrag	743	563
Elstöd	465	0
Övriga intäkter *	3 762	1 883
Summa	6 975	3 783

* I övriga intäkter ingår avyttring av fritidshus om 1 914 tkr år 2023

Not 3 Hyresintäkter och kostnader från rörelsefastigheter

	2023	2022
Hyresintäkter från rörelsefastigheter		
Hyresintäkter från extern uthyrning i förbundshuset	17 099	9 548
Hyresintäkter från fritidsfastigheter	1 337	1 510
Summa intäkter från rörelsefastigheter	18 436	11 059
Kostnader från rörelsefastigheter		
Kostnader för drift och underhåll av förbundshuset	-14 688	-11 941
Kostnader för drift och underhåll av fritidsfastigheter	-1 719	-1 722
Summa kostnader från rörelsefastigheter	-16 479	-13 662

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	2023	2022
Kostnader planeringsområden		
Övrigt	-252	-180
Villkor	6 075	4 984
Nya medlemmar	32 432	21 897
Stöd FV	16 514	14 567
Synlighet	6 659	24 035
Påverkan	2 800	3 769
Stöd medlemmar	2 936	6 309
Summa	67 163	75 381
Resurskostnader		
Personalkostnader	255 416	241 588
Expeditionskostnader	94 942	88 009
Framtidens arbetsplats	6 011	4 867
Summa	356 369	334 466
Övriga verksamhetskostnader		
Parlamentarism	7 692	16 032
Avgifter till organisationer och internationell verksamhet	24 563	23 206
Premier inkomstförsäkring	15 017	15 141
Tidningsverksamheten	12 119	12 300
Övriga verksamhetskostnader	2 501	1 870
Summa	61 891	68 550
Kostnader från rörelsefastigheter inkl avskrivningar och utrangeringar	30 274	25 970
Personal och expeditionskostnader hänförliga till programmet ökad facklig styrka	14 401	0
Personal- och expeditionskostnader hänförliga till kapital- och fastighetsförvaltningen	928	815
Summa verksamhetens kostnader	531 026	505 182

Not 4 forts. ►



Not 4 Verksamhetens kostnader forts.

Arvode och andra ersättningar till revisorer

	2023	2022
Ernst & Young AB		
Revisionsuppdraget	1 466	1 294
Annan revisionsverksamhet	301	475
Totalt Ernst & Young AB	1 767	1 769

Förtroendevalda revisorer	59	57
---------------------------	----	----

Operationella leasingavtal

	2023	2022
Kostnadsförda leasingavgifter avseende operationella leasingavtal	5 663	5 477

Nominella värdet av framtida minmileaseavgifter fördelar sig enligt följande

Förfaller till betalning inom ett år	3 648	4 948
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	1 953	3 006

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 som löper ut under 2024.

Not 5 Personalkostnader

	2023	2022
Medelantal anställda		
Anställda	281	269
Varav män	32%	33%

Visions styrelse

Styrelse och förbundsordförande	12	12
Varav män	38%	38%

	2023	2022
--	------	------

Löner, andra ersättningar och sociala kostnader

Styrelse och förbundsordförande	3 088	2 903
Övriga anställda	163 783	146 244
Summa	166 871	149 147

Sociala kostnader (varav pensionskostnader)	78 287 (24 788)	71 994 (24 443)
---	-----------------	-----------------

Nuvarande förbundsordförande erhåller en lön om 112 800 kr per månad samt pension enligt ITP-planen med pensionsålder 65 år. Till vice ordföranden utgår ett årsarvode om 1,4 inkomstbasbelopp (104 020) kr per år och till övriga styrelseledamöter 0,8 inkomstbasbelopp (59 440) kr per år. Kanslichef erhåller en lön om 108 000 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

	2023	2022
Accumulerat anskaffningsvärde		
Vid årets början	40 811	40 811
Accumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	40 811	40 811
Accumulerade avskrivningar		
Vid årets början	-40 811	-40 368
Årets avskrivning	0	-443
Accumulerade avskrivningar vid årets slut	-40 811	-40 811
Bokfört värde	0	0

Not 7 Byggnader och mark

	23/12/31	22/12/31
Accumulerat anskaffningsvärde		
Vid årets början	588 334	542 222
Aktiverat under året	4 190	46 111
Utrangerat	0	0
Avyttrat	-1 076	0
Accumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	591 448	588 334
Accumulerade avskrivningar		
Vid årets början	-88 675	-73 305
Årets avskrivning	-16 772	-15 370
Utrangerat	0	0
Avyttrat	690	0
Accumulerade avskrivningar vid årets slut	-104 757	-88 675
Bokfört värde	486 693	499 660
Varav mark	13 454	13 603

Not 7 forts. ►



Not 7 Byggnader och mark forts.

Fastighet	Bokfört restvärde	Anskaffn. värde	Taxeringsvärde	Marknadsvärde
Sandhamnsplan 1, New York 7	8 631	15 417	138 658	170 000
Wittstocksgatan 17, Tamburmajoren 11	8 830	11 835	109 680	144 000
Jungfrugatan 10, Sjöhästen 5	4 408	9 276	62 753	105 000
Tegeluddsvägen 32, New York 6	13 003	22 057	144 408	185 000
Öregrundsgatan 4, Oporto 2	9 210	17 469	146 829	176 000
Gyllenstiernsgatan, 10 Infanteristen 1	5 407	7 799	149 400	185 000
Grev Turegatan 10, Skvalberget 16	7 131	15 133	129 000	216 000
Malmskillnadsgatan 54, Polacken 30	414 781	466 150	645 000	920 000
Djurgårdsslätten 86, Spetsbergen 14	10 039	12 915	45 781	68 000
Gesunda, 6 fritidshus Häradsarvet 212:16	1 300	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	3 472	5 098	2 870	3 827
Summa	486 693	591 448	1 584 255	2 185 995

Uppgivet bedömt marknadsvärde avser värdering per den 31 december 2023 och har erhållits från extern värderingsfirma. Motsvarande värde för fritidshuset 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 350 591 tkr (399 008 tkr). Taxerat värde på marken uppgår till 752 174 (753 082) tkr. Fastigheterna är fullvärdeförsäkrade.

Not 8 Inventarier

	23/12/31	22/12/31
Akkumulerat anskaffningsvärde		
Vid årets början	49 868	49 767
Nyanskaffningar	1 220	101
Utrangeringar	-18 899	0
Försäljningar	219	0
Akkumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	31 970	49 868
Akkumulerade avskrivningar enligt plan		
Vid årets början	-41 520	-38 726
Årets avskrivning	-2 723	-2 794
Utrangeringar	18 899	0
Försäljningar	219	0
Akkumulerade avskrivningar vid årets slut	-25 125	-41 520
Bokfört värde	6 845	8 348

Not 9 Pågående projekt

	23/12/31	22/12/31
Ingående anskaffningsvärde	6 592	1 017
Uppparbetat under året	5 014	5 575
Omklassificering	0	0
Utgående anskaffningsvärde	11 606	6 592
Bokfört värde	11 606	6 592

Not 10 Värdepappersförvaltning

	2023	2022
Finansiella intäkter		
Fondrabatt	9 813	14 528
Utdelningar	30 378	30 450
	40 192	44 978
Finansiella kostnader		
Förvaltningskostnader	-804	-898
Nedskrivningar	-1 145	-2 522
	-1 949	-3 420
Reavinster/reaoförluster		
Kapitalvinster värdepapper	61 405	3 838
Kapitalförluster värdepapper	-1 791	-34 606
	59 613	-30 769
Summa värdepappersförvaltning	97 858	10 789

Not 11 Förändring av periodiseringsfond

	2023	2022
Periodiseringsfond, årets avsättning	-31 000	-6 400
Periodiseringsfond, årets återföring	69 800	35 000
Summa	38 800	28 600

Not 12 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 särskild löneskatt, skatten redovisas som personalkostnad. Vision redovisar uppskjuten skatt på skillnaden mellan skattemässigt och bokfört värde på byggnader.

	2023	2022
Aktuell skatt för året	21 766	6 346
Aktuell skatt hänförlig till tidigare år	138	-436
Uppskjuten skatt för året *	2 631	5 973
Redovisad skatt	24 536	11 882

Avstämning av effektiv skattesats

	2023	2022
Redovisat resultat före skatt i skattepliktiga verksamhetsdelar		
Fastighetsförvaltning inkl internhyra	14 827	16 283
Värdepappersförvaltning	50 257	9 967
Annonsförsäljning och övrig skpl. försäljning	1 986	1 127
Bokslutsdispositioner	38 800	28 600
Totalt	105 870	55 977

Skatt på redovisat resultat enligt gällande skattesats 20,6% (20,6%)	21 809	11 531
--	--------	--------

Skatteeffekt av:

Övriga poster fastighetsförvaltning	-1 116	-5 262
Värdepappersförvaltning	-4 102	2 030
Ej avdragsgill räntekostnad	3 497	0
Avdrag för kvarstående negativt räntenetto	0	-2 626
Schablonränta på periodiseringsfonder	816	240
Aktuell skatt hänförlig till tidigare år	138	-436
Uppskjuten skatt för året	2 631	5 973
Effekt av ändrad skattesats	863	433

Redovisad skatt	24 536	11 882
------------------------	---------------	---------------

* Förändringen av redovisad upplupen skatt består av två delar. Dels har skillnaden mellan skattemässigt och bokfört värde på byggnader ökat med 3 836 tkr (5 973 tkr), dels finns en upplupen skattefordran på beloppet -1 205 tkr (0 tkr) avseende försäljning av fastighet där kontraktsdatum är 2023 men tillträde sker under 2024.



Not 13 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	23/12/31		22/12/31	
	Bokfört värde	Marknadsvärde	Bokfört värde	Marknadsvärde
Aktiefonder	685 465	1 359 558	698 746	1 258 408
Blandfonder	132 418	159 033	132 418	150 347
Räntefonder	765 415	787 053	764 716	751 148
Aktier	434 984	701 958	441 492	588 721
Räntebärande värdepapper	-	-	-	-
Summa	2 018 282	3 007 603	2 037 372	2 748 624

Per den 31 december 2023 överstiger marknadsvärdet det bokförda värdet med 989 321 tkr (711 251 tkr). Vid en försäljning av samtliga långfristiga värdepappersinnehav uppkommer en uppskjuten skatt (20,6%) om 203 800 tkr (146 518 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%	78 474	5 659	1 545	3 396
Futurion AB Organisationsnummer 556008-4967 med säte i Stockholms kommun, Stockholms län	10,1%	29 794	-13 025	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 13 forts.

	23/12/31	22/12/31
Ingående anskaffningsvärde	2 037 372	2 079 695
Årets inköp	409 869	754 839
Årets avyttring	-427 814	-794 639
Nedskrivningar	-1 145	-2 522
Utgående anskaffningsvärde	2 018 282	2 037 372
Bokfört värde	2 018 282	2 037 372

Not 14 Övriga fordringar

	23/12/31	22/12/31
Fordringar studiestiftelser	210	87
Saldo skattekonto	0	0
Fordran för likvid av sålda värdepapper	0	0
Övriga fordringar	689	620
Summa	899	707

Not 15 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	23/12/31	22/12/31
Förutbetalda kostnader avseende licenser	3 390	2 404
Förutbetalda kostnader avseende hyror	8 286	6 743
Övriga förutbetalda kostnader	2 985	3 685
Summa	14 661	12 832

Not 16 Kortfristiga placeringar

	23/12/31	22/12/31
Fordringar Diskretionär förvaltning	22 654	15 539
Övriga kortfristiga placeringar	1 888	1 517
Summa	24 542	17 056



Not 17 Förslag till vinstdisposition

Enligt upprättad årsredovisning uppgår förbundets egna kapital till 1 836 262 tkr varav 1 585 550 tkr avser ändamålsbestämda medel.

Årets balanserade medel uppgår till 250 715 190 kr. Föregående års resultat uppgår till -10 919 960 och årets resultat uppgår till -299 478 kr. Enligt förbundsmötets beslut 2022 görs ingen avsättning till konfliktfonden för år 2023–2024.

Styrelsen föreslår förbundsmötet besluta att:

-299 478 kr	överförs till överskotts-/budget-fondavseende 2023 års vinstmedel
-10 919 960 kr	överförs till överskotts-/budget-fondavseende 2022 års vinstmedel
261 931 628 kr	balanseras i ny räkning
250 712 190 kr	

Not 18 Obeskattade reserver

	23/12/31	22/12/31
Periodiseringsfonder		
- Avsatt vid taxering 2018	0	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	6 400
- Avsatt vid taxering 2024	31 000	0
Summa	165 400	204 200

Not 19 Checkräkningskredit & lån

	23/12/31	22/12/31
Nordea 3975 82 77804 (företagslån)	0	215 000
Stadshypotek Handelsbanken 12-369799-1 (företagslån)	215 000	0
Summa	215 000	215 000

Not 20 Skuld till Visions pensionsstiftelse

	23/12/31	22/12/31
Visions pensionsstiftelse	378 159	362 029

Enligt gällande skuldebrev saknar skulden förfallodatum.

Ställda säkerheter för övriga skulder

	Marknadsvärde	Uttagna pantbrev
Fastighetsinteckningar		
Polacken 30	920 000	403 750
Sjöhästen 5	105 000	25 125
New York 7	170 000	39 750
New York 6	185 000	44 250
Oporto 2	176 000	45 000
Tamburmajoren 11	144 000	830
Infanteristen 1	185 000	3 690
Skvalberget 16	216 000	4 900
Spetsbergen 14	68 000	15 000

Summa 2 169 000 582 295

De pantbrev som lämnats i fastigheterna är de enda uttagna fastighetsinteckningar som lämnats i pant till annan, varav 354 795 tkr (354 795 tkr) är ställda mot Vision Pensionsstiftelse. Se även not 7 avseende uppgivet marknadsvärde.

Not 21 Övriga skulder

	23/12/31	22/12/31
Personalens preliminärskatt	4 294	3 935
Mervärdesskatt	1 183	-7 382
Förskott bank ej erhållna medlemsavgifter	0	7 200
Övriga skulder	6 336	4 017

Summa 11 813 7 771

Not 22 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	23/12/31	22/12/31
LO/TCO Rättsskydd	76	26
Förutbetalda hyresintäkter	6 194	7 657
Semesterlöneskuld	8 861	8 906
Sociala avgifter	7 559	6 953
Särskild löneskatt	4 666	4 739
Upplupna fastighetsrelaterade kostnader	8 972	7 509
Övriga upplupna kostnader	10 216	6 957
Summa	46 544	42 746



Not 23 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 är ett elektroniskt undertecknat dokument

Underskrifterna i detta dokument uppfyller kraven för Avancerad Elektronisk Underskrift enligt definitionen i eIDAS (EU:s förordning 910/2014).

Äktheten kan kontrolleras i alla tjänster som kan validera underskrifter som godkänts av Myndigheten för digital förvaltning (DIGG). Använd till exempel valideringstjänsten [Signport](#). För validering med Adobe Acrobat Reader, [läs mer här](#).

Notera, om dokumentet skrivs ut på papper följer de elektroniska underskrifterna inte med och kan därför inte valideras.

Följande personer har genom sin elektroniska underskrift godkänt innehållet i detta dokument samt försäkrat att angivna uppgifter är korrekta.

Detta är ett elektroniskt undertecknat dokument

Underskrifterna i detta dokument uppfyller kraven för Avancerad Elektronisk Underskrift enligt definitionen i eIDAS (EU:s förordning 910/2014).

Äktheten kan kontrolleras i alla tjänster som kan validera underskrifter som godkänts av Myndigheten för digital förvaltning (DIGG). Använd till exempel valideringstjänsten [Signport](#). För validering med Adobe Acrobat Reader, [läs mer här](#).

Notera, om dokumentet skrivs ut på papper följer de elektroniska underskrifterna inte med och kan därför inte valideras.

Följande personer har genom sin elektroniska underskrift godkänt innehållet i detta dokument samt försäkrat att angivna uppgifter är korrekta.