

Årsrapport 2024

- ▶ Verksamhetsberättelse
- ▶ Hållbarhetsrapport
- ▶ Årsredovisning



Innehåll

Verksamhetsberättelse 2024

Vi är Vision	3
Ordförande Veronica Magnusson :	4
2024: Vision tar ledartröjan för framtidens fackliga rörelse	4
Kongressen slog fast vår nya inriktning – Starkare tillsammans	5
Kollektivavtal för över 120 000 medlemmar i välfärden	5
Visions medlemmar blir lyssnade på	5
Satsning för ökad facklig styrka	6
Arbetet för skyddad titel tandsköterskor och medicinska sekreterare	6
Vi påverkar för friskare arbetsplatser	6
Klimatvecka och pendlarupprop	7
Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor	8
Öka i facklig styrka	9
Rekordmånga nya medlemmar i Vision	9
Största yrkesgrupperna	9
Vår satsning för ökad facklig styrka	10
Visionpotten gör idéerna möjliga	10
Ny metod för ökad facklig styrka ger resultat	11
Generation Vision – en satsning på ungas fackliga engagemang	11
Många studenter blir medlemmar i Vision	11
Förtroenderesan – vi är stolta över våra förtroendevalda	12
Vi lanserade vårt nya kommunikationskoncept – Vi finns nära	12
Hälsa är viktigt för våra medlemmar	13
Viktigt värvningsarbete hyllas	13
Värva kollega-kampanj som gav resultat	13
Vi har mycket på gång!	13
Våra hjärtefrågor	14
Kollektivavtal för över 120 000 medlemmar i välfärden	15
Stort genomslag för vårt förslag för en ny socialtjänstlag	15
Vision – en stark röst i debatten om den nya lagen	16
Vision synliggör kostnaderna för hyrpersonal och behov av satsningar på arbetsmiljön	16
Vi visar kostnaderna för stress i arbetslivet och hur det kan motverkas	17
Vi vill att medicinska sekreterare och tandsköterskor ska ha en skyddad yrkestitel	17
Tuff arbetsmiljö för tandsköterskor	17
Vi har hög synlighet i riksmidierna	18
Medlemstidningarna – en mycket uppskattad medlemsförmån	19
Pensionsturné år 2024 för anställda inom kommunal sektor	19

Stöd till våra medlemmar och förtroendevalda på vision.se	20
Många medlemmar tar kontakt med våra rådgivare	20
Sympatiåtgärder i Tesla-konflikten	20
Vi lanserade vår NPF-utbildning i arbetslivet	20
Kampanj för hållbar jobbpendling och pendlarupprop	21
Våra utbildningar uppskattas av många	21
Utbetalningar från vår solidaritetsfond	21

Hållbarhetsrapport 2024

Inledning	23
Förbundsordförande har ordet	25
Medlemsintervju: Klimatombudet Lisa	27
Visions verksamhet och erbjudande	28
Vision och de globala målen	30
Personal	33
Sociala förhållanden	36
Mänskliga rättigheter	42
Motverkande av korruption	44
Miljö	46
Energi	53
Avfall	54
Sammanfattning	55

Årsredovisning 2024

Förvaltningsberättelse	57
Resultaträkning	61
Balansräkning	62
Kassaflödesanalys	62
Eget kapital	63
Upplysningar till enskilda poster	64
Underskrifter	70



Vi är Vision

Vision är Sveriges tredje största fackförbund för tjänstemän och akademiker med över 218 000 medlemmar. Våra medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och arbetar inom kommuner, regioner, privata företag och kyrkan. Många av våra medlemmar är också studenter som siktar på en framtid inom välfärden.

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

Vision samlar tusentals yrken och skapar ett värdefullt nätverk. Vi har över 11 000 förtroendevalda som arbetar lokalt för våra medlemmar. På arbetsplatserna kan medlemmarna bilda avdelningar och klubbar som håller årsmöten och väljer egna styrelser.

Kongressen är vårt högsta beslutande organ och bestämmer inriktningen för vårt arbete och vilka frågor som är prioriterade de kommande åren. Förbundsstyrelsen leder och utvecklar verksamheten utifrån kongressens beslut.

Vi har ett kansli med anställd personal som arbetar nationellt på vårt resurscenter och våra sju regionala center. Kansliets personal genomför de beslut som fattas av kongressen och förbundsstyrelsen.

Vision är en feministisk och partipolitiskt obunden organisation som ingår i TCO – Tjänstemännens centralorganisation.





Ordförande
Veronica Magnusson:

2024: Vision tar ledartröjan för framtidens fackliga rörelse

2024 var ett år av fackliga framgångar – i en svår och orolig tid. Visions fackliga styrka och fantastiska förtroendevalda har varit avgörande för att nå resultat för medlemmarna.

Men jag vill börja med det som för mig är Vision: glädje och gemenskap. Under 2024 har det exploderat av lila aktiviteter runt om på arbetsplatser i hela landet. Visions förtroendevalda, vårt fackliga guld, har intresseförhandlat, pratat med medlemmar, samverkat med arbetsgivare, haft medlemskvällar, bjudit på fika och på alla sätt gett medlemmarna inflytande i sina arbetsliv. Medlemsresor till Liseberg, olika innovativa tävlingar – här måste Årets get i Ljusdal få ett särskilt omnämnande – biokvällar, jubileumskväll med fin middag och lyckat 20-talstema i Halmstad. Alla dessa fantastiska initiativ som skapar gemenskap, sammanhållning, som gör att vi faktiskt påverkar. Det gör mig allra stoltast som ordförande i vårt förbund.





Kongressen slog fast vår nya inriktning – Starkare tillsammans

Glädje och gemenskap präglade också Visions kongress i Västerås i oktober. Kongressen slog fast Visions inriktning för 2025 till 2028, Starkare tillsammans, och med det våra prioriterade hjärtefrågor och vårt förhållningssätt. Vi ska växa, bjuda med, samarbeta och påverka för att nå resultat i våra hjärtefrågor om ett mänskligt arbetsliv, ett utvecklade arbetsliv, delaktighet i innovation, en arbetsplats för alla och grönare framtid. Det var tydligt på kongressen att det vi jobbat för under så lång tid ger resultat; vi är ett förbund som gärna bidrar med lösningar som leder arbetslivet framåt. Utmaningarna i arbetslivet är många. Det finns ett stort jobb att göra och vi bidrar gärna – på vårt sätt.

Kollektivavtal för över 120 000 medlemmar i välfärden

Under 2024 tecknade Vision kollektivavtal med Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona för nära 120 000 medlemmar inom kommuner, regioner och kommunala och regionala bolag.

Avtalet innebär att medlemmarna får löneökningar enligt märket på arbetsmarknaden, det vill säga 3,3 procent under 2024. Löneökningen är individuell. Procentsatsen gäller för alla medlemmar utom chefer. För chefer är löneavtalet utan angivna nivåer.

Med avtalet säkrar vi löneökningstakten för Visions medlemmar i välfärden. En framgång är också att vi har fått arbetsgivarna att förpliktiga sig att jobba aktivt med lönestrukturen i välfärdsyrkena. Kvinnodominerade

yrkesgrupper måste få upp sina löner och komma i kapp övriga arbetsmarknaden, och det här är ett viktigt steg på vägen.

Avtalet innebär också överenskommelser om att parterna ska jobba tillsammans för friskare arbetsplatser och för att kartlägga och analysera medlemmarnas arbetstid utifrån förläggning, omfång och ersättningar.

Visions medlemmar blir lyssnade på

Vi har många förslag på hur arbetslivet kan bli bättre och vad som behövs. Jag är glad att under året ha fått framföra våra förslag och haft dialog med flera politiker från olika partier om vad Visions medlemmar behöver.

Visions kongress besöktes av Socialdemokraternas partiledare Magdalena Andersson och statsminister Ulf Kristersson. Flera ministrar i regeringen skickade också digitala hälsningar.

I över tio års tid har Vision varit pådrivande i vad som behövs i en ny socialtjänstlag. Visions medlemmar inom socialt arbete har länge efterfrågat att få arbeta mer med tidiga och förebyggande insatser. Vårt ihärdiga arbete har gett resultat. Den nya socialtjänstlagen som träder i kraft den 1 juli 2025 har ett starkt fokus på att socialtjänsten får ett stärkt förebyggande uppdrag.

En annan vinst under året var att regeringen inte valde att gå vidare med delarna i den så kallade angiverilagen som skulle haft stor negativ inverkan på Visions medlemmar. Tillsammans med andra fackförbund och ideella organisationer har Vision tydligt visat vilka konsekvenser lagen skulle få. Och politikerna lyssnade på oss.





Satsning för ökad facklig styrka

2024 var halvtid för Visions historiska satsning för ökad facklig styrka. Målet är att vi ska vara 160 000 yrkesverksamma medlemmar och 16 000 fackligt förtroendevalda till 2028. Med en hög facklig styrka blir vi starkare i dialog och förhandling med arbetsgivare lokalt och nationellt. Att så många som möjligt är med och dessutom har förtroendeuppdrag är nyckeln för att påverka arbetslivet till det bättre. Vi har kommit en bit på vägen men vi konstaterar att vi tyvärr inte befinner oss riktigt där vi vill vara – trots stora insatser.

Vi befinner oss i ett unikt läge, vid en unik tidpunkt – satsningen är ett fönster som är öppet under en begränsad tid. Det är nu vi har möjlighet att testa nytt och lägga extra resurser på det vi vet fungerar. Därför är det så viktigt att vi tar vara på tillfället och blir fler, och skapar den fackliga styrkan som ger en livskraftig folkrörelse. Som ordförande känner jag ett stort ansvar för att vi ska lyckas. Samtidigt känner jag mig stolt över att vi även under 2024 växte i medlemsantal och dessutom fortsatte öka i antal förtroendevalda.

Arbetet för skyddad titel tandsköterskor och medicinska sekreterare

Ytterligare ett resultat av att Vision påverkar är att vi nu ingår som experter i utredningen för behörighet och yrkesreglering inom hälso- och sjukvård och tandvård. Utredningen tittar närmare på hur framtidens sjukvård och vårdens kompetenser ska utvecklas, inklusive vilka titlar som eventuellt ska skyddas. Här driver Vision på för att såväl tandsköterska som medicinsk sekreterare ska bli skyddade yrkestitlar, som ett sätt att stärka yrkesprofessionernas status och kompetensförsörjning över tid.

Vi påverkar för friskare arbetsplatser

Visions medlemmar är kunniga, engagerade och trivs oftast bra på jobbet. Men arbetsbelastningen är på många håll för hög och arbetsmiljön pressad. Det behöver finnas en balans mellan krav, resurser och fler kollegor. En viktig fråga för oss är hur fler ska dels vilja söka sig till, dels jobba kvar inom välfärden. Tillsammans med Akademikerförbundet SSR, Kommunal, Sveriges Lärare och Vårdförbundet samarbetar vi inom Facken i välfärden. Tillsammans vill förbättra kompetensförsörjningen inom välfärden. År 2024 tog Facken i välfärden fram en rapport som



visar att 2023 stod kvinnor för fyra av fem av de pågående sjukfallen, vilket vittnar om en alarmerande arbetssituation för just kvinnor inom välfärden.

Vision fortsätter också att belysa vikten av bra förutsättningar, mandat och god arbetsmiljö för chefer. Det är en nyckel till friskare arbetsplatser. Det tuffa klimatet som på många håll råder för chefer är något som vi vet har effekt på hur även medarbetarna mår – där ökande slentrianmässiga utköp av chefer skapar en negativ spiral som vi har lyft och ifrågasatt.

Vi tog under 2024 också fram en rapport om hyrkostnaderna i kommuner och regioner. Vi ser att kommunernas kostnader för att hyra in tillfällig personal har ökat med 330 procent på tio år, till en kostnad på 3,2 miljarder enbart under 2022.

Välfärdens resurser ska användas klokt. Kloka arbetsgivare jobbar för friskare arbetsplatser, där man vill stanna, trivs bra och kan utvecklas. Vision vill se satsningar på arbetsmiljö, fler kollegor och attraktiva arbetsplatser.



Klimatvecka och pendlarupprop

Vision har under vintern drivit ett pendlarupprop för att kräva att våra politiker slutar ursäktas ökade klimatutsläpp med brist på folklig förankring, och i stället förbättrar våra förutsättningar för att ta oss till och från jobbet på ett hållbart sätt. Över 2 000 personer har skrivit under uppropet, och förtroendevalda la också förslag på arbetsplatserna. Transporter är fortfarande den största utsläppsboven i samhället, samtidigt finns det en stor vilja att ställa om och bidra till en minskad klimatpåverkan bland Visions medlemmar.

Jag kan fortsätta berätta om 2024 i all oändlighet, men stannar här med känslan av att vi i Vision fortsätter göra vårt bästa och har förutsättningar på plats för ett lyckosamt 2025. Tack för ert engagemang i Vision under 2024. Tillsammans gör vi så att Visions medlemmar får ut så mycket som möjligt ut av sina arbetsliv.

Veronica Magnusson
Förbundsordförande Vision



Visions förbundsstyrelse som valdes på kongressen 2024. Veronica Magnusson fick förnyat förtroende som ordförande.



Visions mål, medlemslöfte och hjärtefrågor

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

Under 2024 har vi arbetat med de hjärtefrågor som förbundsmötet fastställde 2020: vi skapar bra villkor i ett förändrat arbetsliv, fler engagerar sig i Vision och vårt medlemskap är attraktivt och relevant.

Visions kongress 2024 fattade beslut om den nya inriktningen Starkare tillsammans med följande nya hjärtefrågor ett mänskligt arbetsliv, ett utvecklade arbetsliv, delaktighet i innovation, en arbetsplats för alla och grönare framtid.

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





Öka i facklig styrka

Rekordmånga nya medlemmar i Vision

Vision växer för fjortonde året i rad. Den 31 december 2024 hade Vision totalt 217 967 medlemmar, inklusive studenter och pensionärer. Detta är en nettoökning med 5 537 medlemmar jämfört med året innan. Av medlemmarna är 147 132 yrkesverksamma, 28 811 studenter och 42 024 pensionärer.

Under 2024 valde 29 302 personer att bli medlemmar i Vision. Av dessa var 18 296 yrkesverksamma och 11 006 studenter. Totalt sett är det rekordmånga som valt att bli medlemmar i Vision under året, det största antalet hittills på 2000-talet.

Största yrkesgrupperna

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

De största enskilda orsakerna till att medlemmar lämnar Vision är att de byter verksamhetsområde och inte längre kan vara kvar i förbundet eller för att de går i pension.

Vad är det viktigaste som händer i Vision 2024?

Mariela Ferré Hofman, ledamot

– Visions första kongress, att se och uppleva Visions högst beslutande organ fatta viktiga beslut i demokratisk anda. All solidarisk kraft bland förtroendevalda som tar ansvar för varandra, för internationella frågor och såklart för våra fantastiska medlemmar runt om i hela landet.

En medlem är
i genomsnitt
med i Vision i

9 år
och 11 månader



Vår satsning för ökad facklig styrka

Med fler medlemmar, fler förtroendevalda och en ökad närvaro på våra medlemmars arbetsplatser tar Vision ansvar för och bidrar till att behålla den svenska modellens styrkor. År 2024 var det andra året av vår femåriga satsning för att stärka den fackliga styrkan. Målet är att ha 160 000 yrkesverksamma medlemmar och 16 000 förtroendevalda år 2027.

Inom satsningen har vi möjlighet att testa nya idéer och arbetssätt för att vi ska växa som förbund – något som redan gett resultat. Under året ökade Vision med 1 037 yrkesverksamma medlemmar och 848 förtroendevalda. Sedan satsningen inleddes har vi ökat med 2 895 yrkesverksamma medlemmar, vilket motsvarar en ökning på 2 procent, och vi är nu 147 132 yrkesverksamma medlemmar i Vision.

Under det första året bröt vi den negativa trenden vad gäller antalet förtroendevalda, och under 2024 har vi fortsatt att öka. Vi har blivit 848 fler förtroendevalda, och nu har 11 122 medlemmar ett förtroendeuppdrag, vilket innebär en ökning på 16,5 procent på två år.

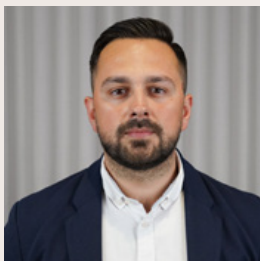
Satsningen genomförs tillsammans av förtroendevalda och anställda i kansliorganisationen. Här är några exempel på initiativ inom vår satsning för ökad facklig styrka som pågått under 2024.

Visionpotten gör idéerna möjliga

Under året infördes Visionpotten, som förtroendevalda i Vision kan söka pengar från för att anordna aktiviteter eller projekt som syftar till att öka antalet förtroendevalda och medlemmar. Pengarna ska användas till sådant

som är svårt att finansiera på annat sätt. Visionpotten ska stimulera till att det händer mer på arbetsplatserna och främja lärande inom förbundet genom att testa olika aktiviteter och satsningar. Vi hoppas också att fler förtroendevalda blir delaktiga och engagerade i vår satsning för ökad facklig styrka.

Intresset för att söka pengar från Visionpotten har varit stort. Exempel på finansierade aktiviteter är material och förtäring vid medlemsvärvande arbetsplatsbesök, kostnader för medlemsutbildningar där möjligheten att bli förtroendevald marknadsförs, samt kostnader för lokal eller föreläsare vid medlemsaktiviteter där även icke-medlemmar bjudits in med syftet att värva dem.



Vilken fråga tror du har engagerat många medlemmar under 2024?

Genc Beqiri, ledamot

– Jag är övertygad om att Visions satsning för ökad facklig styrka har engagerat många medlemmar. Från arbetet med metoden för ökad facklig styrka lokalt till referensgruppen på nationell nivå så har det funnits möjligheter till engagemang och påverkan. Jag tror även att Visionpotten har engagerat många klubbar och avdelningar till att det händer mer ute på våra arbetsplatser.



Vad var det viktigaste som hände inom Vision under 2024?

Jens Lagnestam, ledamot

– Det viktigaste som hände under 2024 var givetvis Visions kongress i oktober. Den visade bra hur en demokratisk organisation ska fungera och jag känner mig tacksam för förtroendet att vara en del av Visions förbundsstyrelse i fyra år till. Mycket annat viktigt hände också. Massor av möten med förtroendevalda och medlemmar där vi kan hjälpa varandra att stå starka i arbetet för den svenska modellen.



Ny metod för ökad facklig styrka ger resultat

Arbetet med metoden för ökad facklig styrka ger stora effekter ute i våra avdelningar och klubbar – det finns klubbar där vi ökat i medlemsantal upp till 25 procent. Metoden går ut på att sätta upp mål för klubben eller avdelningen genom att kartlägga potentialen i organisationen och därefter planera in aktiviteter som hjälper till att nå målen för att öka i facklig styrka.

Detta är ett arbetssätt som engagerar förtroendevalda på ett sätt som vi inte har sett tidigare. Allra bäst resultat får vi i de styrelser där alla i styrelsen arbetar tillsammans för att nå de mål de har satt upp. För första gången på länge ser vi att antalet förtroendevalda ökar. Vi får fler ombud, fler som engagerar sig i styrelser samt medlemmar som tycker att arbetsmiljöfrågorna är viktiga och tar på sig ett uppdrag som skyddsombud. Allt arbete i metoden görs tillsammans av förtroendevalda och anställda i Vision.

Generation Vision – en satsning på ungas fackliga engagemang

I april 2024 arrangerade vi ett fackligt ”boot camp” med övernattnings på kursgården Bergendal i Stockholm. Deltog gjorde Vision-medlemmar från hela landet som ännu inte fyllt 35 år. Över 600 ansökningar ramlade in till de 100 platser som fanns. Dagarna hade fokus på ungas rättigheter, utveckling och möjlighet till inflytande, och syftet var att öka kunskapen om facket och att fler unga ska välja att engagera sig fackligt som förtroendevalda i Vision.

Generation Vision blev en riktig succé och liknande events planeras äga rum under 2025. Flera andra fackförbund både i Sverige och Norge har inspirerats av vårt koncept.



Många studenter blir medlemmar i Vision

Under 2024 har vår studentverksamhet nått nya höjder med ett imponerande rekryteringsrekord. Målet var att rekrytera 9 000 nya studentmedlemmar, vilket vi överträffade med råge genom att välkomna hela 11 006 nya medlemmar till Vision. Av dessa var 828 studenter på yrkeshögskolor.

Vår framgång bygger på en kombination av nationell närvaro på sociala medier och i poddar, där vi når vår målgrupp, samt lokal närvaro genom att ha studentinformatörer direkt på campus. Studentinformatörernas engagemang och insatser spelar en nyckelroll för vår framgång.



Vilken fråga tror du har engagerat många medlemmar under 2024?

Emma Bernhult, ledamot i förbundsstyrelsen

– Vision har ett starkt engagemang inom socialt arbete där vi runt om i landet samlat kraft runt frågan om anmälningsplikt och när vi påverkar tillsammans så får det gehör och politiken fick ändra sitt förslag. Vi har blivit flera förtroendevalda och de förtroendevalda bidrar starkt till att engagera flera medlemmar och att lyfta Visions frågor. Via vår satsning på ökad facklig styrka har unga chefer träffats och utvecklats genom att utbyta idéer och tankar.



Förtroenderesan – vi är stolta över våra förtroendevalda

Förtroenderesan är en unik kampanjsatsning där vi under året har riktat strålkastaren på förbundets viktigaste resurs: de förtroendevalda. Avsikten med Förtroenderesan är att på ett lustfyllt och engagerande sätt väcka intresse och höja viljan hos medlemmar att bli förtroendevalda, samtidigt som vi ökar stoltheten och statusen för de som redan idag är förtroendevalda. I filmerna intervjuas förtroendevalda i olika delar av Sverige och filmerna finns både på våra sociala medier och vision.se.

Vi lanserade vårt nya kommunikationskoncept – Vi finns nära

Kommunikationskonceptet Vi finns nära syftar till att öka kännedomen om Vision och möjliggöra långsiktig rekrytering för att stärka vår fackliga position. Konceptet är grundat i att vara enkelt, nära och framåt.

Under 2024 har vi synts i sociala medier, Play-tjänster på TV, köpta artiklar på nyhets sajter, hörts i poddsamarbeten och i radio. Kampanjerna under konceptet har fått bra genomslag. Till exempel hade den köpta artikeln på aftonbladet.se under hösten en genomsnittlig lästid på över 1 minut, vilket är fantastiskt! Kampanjerna har också levererat utmärkt på målsättningarna kring räckvidd och kännedom.

Tre röster från Förtroenderesan under 2024



– Jag pratar inte om att värva medlemmar, utan om att bjuda in fler människor till gemenskapen i Vision. För det är vad det handlar om – vi är en gemenskap där vi hjälper varandra. Ju fler vi är, desto starkare blir vi.

Isabella Olsson, ordförande och huvudskyddsombud, Svenljunga



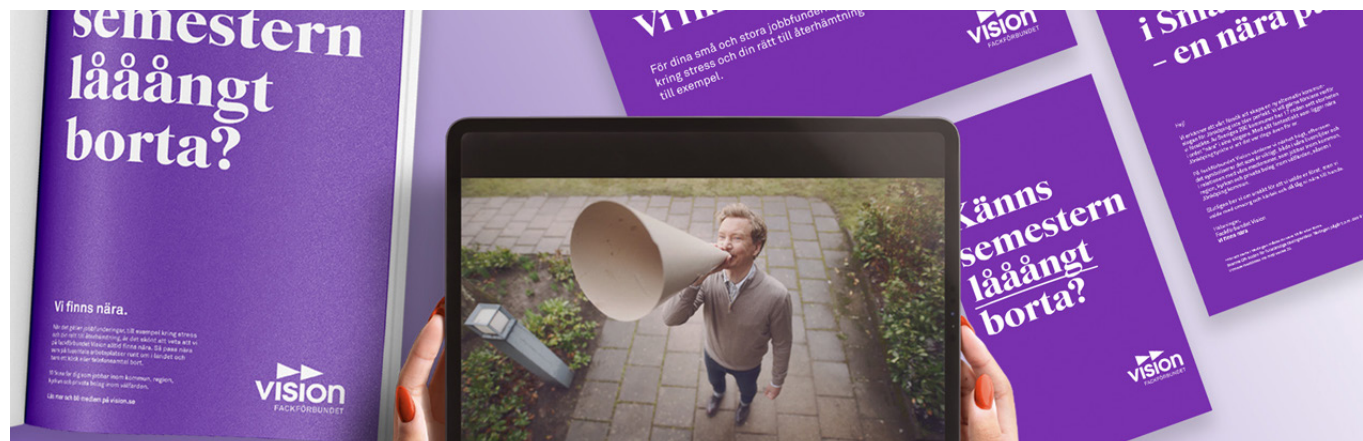
– Facketts arbete handlar ju om att påverka så att vi har en bra arbetsmiljö och klimatet har jättestor påverkan på vår arbetsmiljö. Det ska ju också funka att jobba i en förändrad värld.

Lisa Häggstam, klimatombud, Visby



– Det känns fantastiskt att kunna hjälpa kollegor och finnas som stöd. Som förtroendevald blir man modig, rustad och en lite mer kompetent medarbetare.

Ernesto Garzón, förtroendevald, Stockholm





Hälsa är viktigt för våra medlemmar

En medlemsundersökning under hösten 2024 visade att hälsa är en viktig fråga för våra medlemmar, och att de gärna vill att det ska ingå som ett medlemserbjudande. Därför startade vi 2024 en satsning på hälsoföreläsningar för att både visa nyttan med medlemskap och stärka Visions varumärke, så att fler anställda inom Visions organisationsområde väljer Vision som fackförbund.

Under året genomförde vi flera digitala föreläsningar, bland annat Sjukt stressad med psykologen och författaren Anna Bennich, som handlade om att hantera stress och balans i vardagen. Intresset var stort, och totalt anmälde sig 4 712 personer.

Viktigt värvningsarbete hyllas

I mars hyllade vi de avdelningar och klubbar som lyckats bäst i vårt viktiga värvningsarbete, och därmed bidragit till ökad facklig styrka. Eventet genomfördes i ett hybridformat med både fysiska träffar på lokala center och en digital sändning som kopplade samman över 1 200 deltagare från hela landet. Under prisutdelningen uppmärksammades de mest framstående insatserna, vilket både stärkte engagemanget och uppmuntrade till fortsatt utveckling och framgång.

Värva kollega-kampanj som gav resultat

Värva kollega-kampanjen är en av våra viktigaste satsningar för att värva nya medlem-

mar. Vi vet att många nya medlemmar väljer samma fackförbund som sina kollegor, och att de som värvas genom denna kampanj ofta blir långvariga medlemmar. Under oktober och november la vi extra fokus på kampanjen. Alla medlemmar som värvade minst en kollega under dessa månader var med i en automatisk utlottning av bland annat hotellweekends. Kampanjen resulterade i 631 nya medlemmar, vilket är en ökning med mer än 50 procent.



Vi har mycket på gång!

Inom vår satsning för ökad facklig styrka har vi under året sett över uppdrag och ansvar för våra förtroendevalda, förbättrat vår onboardingprocess för förtroendevalda och flitigt besökt arbetsplatser som inte har avdelning, klubb eller ombud.



Vad är du mest stolt över inom vår satsning för ökad facklig styrka under 2024?

Karin Ottosson, kanslichef

– Jag är stolt över att förtroendevalda och medarbetarna i kansliorganisationen har ett mycket bra och ökat samarbete. Att hela organisationen har fokus på gemensamma mål och stödjer varandra, att förtroendevalda känner att kansliet är ett stöd i deras uppdrag är grundläggande för att vi ska fortsätta vara och även öka vår fackliga styrka. Jag är också väldigt stolt över att vi tillsammans mejslar ut olika smarta arbetssätt för att både lägga tid på rätt och bra saker, pengar som används rätt – sett till att vi får synliga resultat. Exempel är onboarding för förtroendevalda, digitala verktyg som tas fram, automatiseringar som görs.

– Men mest stolt är jag över alla medarbetare och chefer i kansliorganisationen som är engagerade, modiga och har ett driv utan dess like.



Våra hjärtefrågor

Under 2024 har vi arbetat utifrån våra hjärtefrågor som beslutades 2020: vi skapar bra villkor i ett förändrat arbetsliv, fler engagerar sig i Vision och vårt medlemskap är attraktivt och relevant.

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.



Kollektivavtal för över 120 000 medlemmar i välfärden

Under 2024 hade vi en avtalsrörelse där vi tecknade nya ettåriga avtal med Sveriges Kommuner och Regioner samt Sobona. Dessa avtal reglerar löneprocessen och anställningsvillkoren för cirka 126 000 medlemmar.

Inom det största avtalsområdet, HÖK/AB, säkrades löneökningarna för 2024 med en lägsta nivå på 3,3 procent, samtidigt som individuell prestationsbaserad lönesättning fortsatte. För chefer tecknades avtalet utan en specifik nivå. Många av de utmaningar som identifierades i löneprocessen beslutade parterna att hantera i arbetsgrupper för att utveckla löneavtalet och lönebildningen. Särskilt fokus lades på att analysera lönenivåerna för kvinnodominerade yrkesgrupper ur ett jämställdhetsperspektiv inför lönerevisionen.

Avtalsförhandlingarna resulterade också i större gemensamma arbeten med motparterna inom områden som friskfaktorer, kompetensförsörjning inom välfärden och en översyn av arbetstidsreglerna. Översynen av arbetstidsreglerna är nödvändig för att på sikt kunna införa nya bestämmelser kring arbetstidens omfattning och förläggning, som är viktiga frågor för Vision.

Stort genomslag för vårt förslag för en ny socialtjänstlag

Vision har många medlemmar inom socialt arbete, såsom biståndsbedömare, socialsekreterare, socialpedagoger, chefer, kuratorer och fältassistenter. Under många år har vi arbetat både lokalt och nationellt för att förbättra förutsättningarna inom socialt arbete, eftersom våra medlemmar har rapporterat om en alltmer pressad arbetsbörda och sämre möjligheter att använda sin kompetens och följa lagstiftningen fullt ut.

Vår förbundsordförande Veronica Magnusson deltog på presskonferensen då socialtjänstminister Camilla Waltersson Grönvall presenterade den nya socialtjänstlagen i juni 2024.



Vi har lagt stort fokus på att påverka regeringens utredning om en ny socialtjänstlag som pågick mellan 2017 och 2020. Det gjorde vi genom bred medlems-

mobilisering med förslag på förbättringar som Visions representant i utredningens expertgrupp tog med direkt in i arbetet. Huvudfokus har varit att få tydligare krav på socialtjänstens förebyggande arbete, eftersom det ofta prioriteras ner vid nedskärningar, samt att socialtjänsten ska kunna ge vissa insatser på ett enklare sätt än idag.

Dessa frågor har vi drivit tillsammans med Akademikerförbundet SSR, Sveriges Kommuner och Regioner och Föreningen Sveriges Socialchefer i dialoger med socialministern vid flera tillfällen.



Vad är det viktigaste som hände i Vision 2024?

Nora Stensvik, ledamot

– 2024 var ett av de viktigaste åren, då kongressen fattade beslut som kommer påverka oss mycket framöver. Ett exempel är att vi tog viktiga steg för att stärka socialtjänsten och höja statusen för yrken som medicinska sekreterare och tandsköterskor.

– Som ny ledamot i förbundsstyrelsen känns det spännande att vara med och driva Vision framåt mot framtidens utmaningar!



Vision – en stark röst i debatten om den nya lagen

Vision har varit en stark röst i debatten och skapat opinion om vikten av ett lagkrav om förebyggande arbete inom socialtjänsten. Vi har också uppmärksammat problem med hög personalomsättning och vad som behövs för att socialtjänsten ska bli mer attraktiv att arbeta i. Ett exempel är ett samtal i SR Studio i oktober 2024, där förbundsordförande Veronica Magnusson och Viktoria Rydén,

socialsekreterare och ordförande i Vision Göteborg, diskuterade personalflykten från socialtjänsten med socialtjänstminister Camilla Waltersson Grönvall. En ny socialtjänstlag med förebyggande arbetssätt lyftes som en av de viktigaste åtgärderna för att få socialsekreterare att stanna kvar i yrket.

Sommaren 2024 kom regeringens proposition som till stora delar innehöll våra förslag och som vi hoppas kommer att

leda till en mer tillgänglig, förebyggande och jämställd socialtjänst, där medarbetare kan använda och utveckla sin kompetens mer och ha en mer hållbar arbetssituation. Den nya socialtjänstlagen beräknas träda i kraft den 1 juli 2025 och ett stort omställningsarbete pågår i landets kommuner som Vision deltar i såväl lokalt som nationellt. Främsta fokus nu är en tillräcklig finansiering och stöd för socialtjänstens omställning till det delvis förändrade uppdraget.

Vision synliggör kostnaderna för hyrpersonal och behov av satsningar på arbetsmiljön

Regionernas användning av hyrpersonal och dess konsekvenser har varit i fokus under en längre tid, men kommunernas användning har inte varit lika uppmärksam. Detta ändrades när Visions rapport *Är det värt priset? om kostnader för hyrpersonal inom kommunerna* släpptes

i april 2024. Rapporten visar att kommunernas kostnader för att hyra in tillfällig personal har ökat med 330 procent på tio år och att nästan alla kommuner gör det på grund av personalbrist i vissa yrken. Trots en total kostnad på 3,2 miljarder kronor under 2022 är det få kommuner som aktivt arbetar för att minska beroendet av inhyrd personal.

Vi menar att för att vända trenden med dyra lösningar som inhyrd personal behövs satsningar som gör kommuner och regioner mer attraktiva som arbetsgivare. Det innebär att behålla, utveckla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Det handlar bland annat om att skapa en hållbar arbetsmiljö, tydliggöra karriärvägar och satsa på kompetensutveckling – frågor som vi fortfarande driver både nationellt och lokalt gentemot politiker och arbetsgivare.



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

Frida Jakobsson, ledamot

– Att Vision konsekvent och starkt stått upp emot angiverilagen är en av de främsta. Jag är också stolt över att vi gjort det tillsammans med andra fackförbund och organisationer. Det är ett gott och tydligt exempel på att vi är starkare tillsammans och att vi gör skillnad!



Vi visar kostnaderna för stress i arbetslivet och hur det kan motverkas

Den stressrelaterade ohälsan ökar, och det gör även sjukskrivningarna kopplade till detta. Det är en jämställdhetsfråga eftersom kvinnor i den kvinnodominerade välfärdssektorn är mest drabbade. Vision visar detta i rapporten Miljarder skäl att förbättra arbetsmiljön, som vi har tagit fram tillsammans med Facken i välfärden (FIV), ett samarbete mellan Vision, Kommunal, Akademikerförbundet SSR, Vårdförbundet och Sveriges lärare.

Rapporten visar att sjukskrivningarna i kommuner och regioner kostade över 50 miljarder kronor under 2023. Det motsvarar ungefär hela Stockholms stads eller Region Skånes samlade budget. Dessa pengar kan i stället användas till åtgärder för att skapa friska arbetsplatser och medarbetare.

Därför driver vi på för att välfärden ska ha en långsiktigt hållbar finansiering. Alla arbetsplatser ska arbeta aktivt med forskningsbaserade friskfaktorer för att stärka de organisatoriska förutsättningarna. Vi vill också att regeringen inför sanktionsavgifter för arbetsgivare som bryter mot föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Vi vill att medicinska sekreterare och tandsköterskor ska ha en skyddad yrkestitel

För att säkra kvalitet och kompetens inom hälso- och sjukvården och tandvården driver Vision frågan

om skyddad yrkestitel för medicinska sekreterare och tandsköterskor. En skyddad titel skulle leda till både ökad patientsäkerhet och höjd status för dessa yrkesgrupper.

Under året deltog Vision som expert i utredningen om behörighet och yrkesreglering inom hälso- och sjukvård samt tandvård. Utredningen kommer att göra en bedömning av om medicinska sekreterare och tandsköterskor bör ha en skyddad yrkestitel eller inte. Utredningen kommer att presenteras den 30 maj 2025.

Tuff arbetsmiljö för tandsköterskor

Vision har under året tagit fram en rapport om tandsköterskors arbetsmiljö: Tandsköterskors arbetsmiljö – höga krav och låg kontroll. Den visar att tandsköterskor är den yrkesgrupp som har mest spänd arbetssituation med höga krav och låg kontroll av alla Visions yrkesgrupper. För att göra arbetet mer attraktivt föreslår Vision att tandsköterskor ges större inflytande över sin arbetstid och hur jobbet ska utföras samt högre lön.





Vi har hög synlighet i riksmidierna

Vision har under året haft en stabil närvaro i medierna med en hög synlighet i framför allt riksmidierna. Antalet artiklar och inslag minskade något jämfört med år 2023 (1 671 år 2024 jämfört med 2 127 år 2023). Samtidigt ökade antalet möjliga lästillfällen, från 153 miljoner (2023) till 172 miljoner under 2024. Detta beror på en ökad synlighet i riksmidierna, och inte minst i etermedia. Vi har även sett en ökning av ledarskribenter som lyfter Visions rapporter i sina texter.

De frågor där Vision varit mest synliga handlar om den nya socialtjänstlagen och villkoren i socialtjänsten, arbetsmiljön inom välfärden samt löner och avtal.

En framgångsfaktor är att andelen talespersoner – det vill säga personer som medverkar i medierapporteringen – legat stabilt på i genomsnitt 51 procent av den totala mediepubliceringen över året. Att Visions förtroendevalda medverkar i artiklar och inslag innebär att våra budskap får en större tyngd och spridning samtidigt som rapporteringen fördjupas. Det bidrar också till att Visions förtroendevalda, genom att vara tillgängliga för medierna, skapar ännu fler relationer med journalister. Detta ökar antalet medieförfrågningar och leder till fler publiceringar, vilket i sin tur ökar möjligheterna att påverka politiken och allmänheten till Visions medlemmars fördel.



Vad är du mest stolt över under 2024?

Thomas Witting, ledamot

– Vision har gjort mycket bra under året. Bland annat har vi en satsning i att öka i facklig styrka med fler medlemmar och fler förtroendevalda. Vi driver opinionsbildning för att stärka medvetenheten om socialtjänstens viktiga arbete. Men om jag bara får lyfta fram en fråga som jag är särskilt stolt över så blir det att vi var så tydliga och dedikerade i vårt motstånd mot den så kallade angiverilagen. Där vi, tillsammans med andra, såg till att regeringen backade och förslaget om angivningsplikt reducerades till att enbart omfatta vissa myndigheter.

En annan framgångsfaktor är att Visions rapporter är relevanta och lever längre över tid. Det gäller inte minst rapporterna om socialt arbete där vi under åren uppmärksammat situationen inom socialtjänsten utifrån olika perspektiv, såsom arbetsmiljö, hot och våld och desinformation. Under året har vi sett att medierna i hög grad fortsätter att referera till Visions tidigare Socialchefsrapporter liksom till vår undersökning om hot och våld, Har du familj? (2021) samt rapporten om desinformation, Ryktet går (2023).

En tredje viktig faktor för Visions påverkansarbete är samarbetet inom Facken i Valfärden. Facken i Valfärden består av sex fackförbund: Akademikerförbundet SSR, Kommunal, Sveriges Lärare, Vision och Vårdförbundet. Under året har Facken i Valfärden drivit gemensamma frågor i medierna och träffat politiker och andra makthavare. En stor seger är att vi lyckades påverka regeringens och samarbetspartiernas idé om en så kallad angiverilag. De starka protesterna från bland andra Facken i Valfärden ledde till att regeringens utredare i slutet av året lade fram ett förslag som var mycket mindre omfattande än den ursprungliga idén.

Vilken fråga tror du har engagerat många medlemmar under 2024?

Anton Ehrlin, ledamot i förbundsstyrelsen

– Under 2024 så har den brinnande frågan kring angiverilagen verkligen engagerat våra medlemmar och förtroendevalda. En sådan ödesmättad fråga kring vad som utkrävs av en i sin yrkesroll har skapat mycket känslor och engagemang runt om i landet. Utöver det så är den ständiga frågan kring balans mellan arbetsliv och privatliv alltid aktuell i en alltmer uppkopplad och digitaliserad värld.





Medlemstidningarna – en mycket uppskattad medlemsförmån

Nästan nio av tio medlemmar i Vision läser Tidningen Vision och Chefen i fokus, visar Visions medlemsundersökning som genomfördes 2024. Det gör tidningarna till de mest uppskattade medlemsförmånerna. Med aktuell journalistik som speglar läsarnas arbetsvardag inspirerar tidningarna inte bara till läsning, utan även till engagemang. Förtroendevalda berättar att de har tagit initiativ till förbättringar på sina arbetsplatser efter att ha läst artiklar. Nya medlemmar har gått med i Vision efter att ha läst tidningarna på webben.

Allt fler föredrar nu våra digitala utgåvor, vilket ligger i linje med den strategi för ökad digitalisering och minskat klimatavtryck som redaktionen lanserade

9 av 10
medlemmar i Vision
läser Tidningen Vision
och Chefen i fokus

(Visions medlemsundersökning som genomfördes 2024)

2021. Webbtidningarna har haft ett starkt uppsving – över två miljoner artiklar har lästs under året. Nyhetsbrevet går bra och har dubblat utgivningstakten. Samtidigt har antalet prenumeranter på papperstidningarna minskat, något som vi jobbat aktivt för. Bakom kulisserna har redaktionen även arbetat intensivt för att ta nästa steg i digitaliseringen, med flera nyheter planerade för 2025.

Populära ämnen under året har varit lön, pension, arbetstid, distansarbete och stress, tillsammans med den yrkesbevakning som riktar sig till olika yrkesgrupper och chefer.

Pensionsturné år 2024 för anställda inom kommunal sektor

På grund av de stora förändringarna inom tjänstepensionsavtalet, utbetalningsregler och den allmänna



pensionen, har behovet av information till våra medlemmar ökat markant. Precis som året innan genomförde vi en pensionsturné runt om i Sverige tillsammans med representanter från bland annat Pensionsmyndigheten, KPA och Folksam.

Totalt deltog över 800 personer, inklusive icke-medlemmar. Utvärderingarna visar genomgående mycket höga betyg för både innehåll och föreläsare. Många deltagare uttryckte även på plats att de önskar denna typ av arrangemang varje år, med tanke på den stora medlemsnyttan.



Stöd till våra medlemmar och förtroendevalda på vision.se

Frågor och svar för medlemmar är en medlemsförmån på vision.se där våra medlemmar hittar svar på allt som rör deras jobb, såsom lön, arbetsmiljö och rättigheter. Syftet är att medlemmarna snabbt och enkelt ska kunna få svar på sina frågor om jobbet, just när de behöver det. Vi erbjuder över 400 frågor och svar om rättigheter på jobbet i Frågor och svar för medlemmar. Under 2024 var de mest populära frågorna de som handlade om det nya avtalet inom kommun och region, vilken uppsägningstid man har från sitt jobb och lön (till exempel om man har rätt att få veta sina kollegors löner och om man har rätt till en löneökning varje år).

Frågor och svar för förtroendevalda är ett stöd på vision.se där våra förtroendevalda hittar svar på sådant som rör deras uppdrag. Det handlar både om frågor och svar om rättigheter på jobbet utifrån ett förtroendevald-perspektiv och praktiskt stöd i exempelvis styrelsearbete och förhandlingar. Syftet är att de förtroendevalda snabbt och enkelt ska kunna få det stöd de behöver i sitt uppdrag, just när de behöver det. Under 2024 var det

mest populära innehållet sådant som handlade om stöd i förhandlingar (till exempel hur man som förtroendevald kan jobba med arbetsbrist, om man behöver fullmakt för att få förhandla och mallar för att begära överläggning och lokal tvisteförhandling).

Många medlemmar tar kontakt med våra rådgivare

- ▶ Lön, anställning, arbetsmiljö och medlemskap – det är de vanligaste kategorierna av frågor som Visions fackliga rådgivare på Vision Direkt har hanterat under 2024.
- ▶ Antalet samtal från våra förtroendevalda ökar och vi går nu längre i coachningen än vad vi tidigare gjort.
- ▶ 72 500 – så många kontakter hade våra medlemmar och förtroendevalda med Visions rådgivare under 2024.
- ▶ Av dem var 50 700 telefonsamtal, 20 000 mejl och 1 650 chattar via Vision-appen.

Sympatiåtgärder i Tesla-konflikten

I september varslade Vision om blockad av vissa arbetsuppgifter som utförs på kommunala energibolag anslutna till Sobona. Blockaden, som trädde i kraft den 10 oktober 2024, är en sympatiåtgärd med IF Metall i konflikten med Tesla och omfattar tekniker, beredare, montörer och projektörer anställda i medlemsföretag inom Sobona.

Med denna sympatiåtgärd vill vi visa vårt stöd för partsmodellen och kollektivavtalen, som är en garant för fredsplikt och god ordning på arbetsmarknaden i samverkan mellan fack och arbetsgivare.

Vi lanserade vår NPF-utbildning i arbetslivet

Kunskapen om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) som adhd och autism är låg i arbetslivet, och många anställda med NPF får inga eller för få anpassningar för att bli sitt bästa jag på jobbet. Under 2024 lanserade vi en digital utbildning, NPF på jobbet, som riktar sig till både chefer, kollegor och fackligt förtroendevalda. Med vår nya utbildning vill vi öka kunskapen om NPF på jobbet, eftersom det finns mycket att vinna på det för alla.



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

Camilla Berlin, ledamot

– Jag tycker att vår satsning på ökad facklig styrka under 2024 är något som vi inom Vision ska vara fantastiskt stolta över. Det känns i hela förbundet, från kansliet till klubbar och avdelningar att något händer. Det rekryteras medlemmar och ombud utifrån vår numera välkända metod och ordnas aktiviteter för medlemmar och presumtiva medlemmar. Nya digitala verktyg och möjligheter arbetas fram. Det som var ett förbunds-mötesbeslut för några år sedan, att vi ska öka i facklig styrka – har planterats, grott och växer till fantastiska resultat ute i landet. Nu fortsätter vi med samma inspiration och engagemang under hela nästa år.

Vision ökade med
848
förtroendevalda
under 2024



Kampanj för hållbar jobbpendling och pendlarupprop

Under en klimatvecka i november 2024 satte Vision fokus på medlemmarnas möjligheter att resa hållbart i tjänsten och till och från arbetet. Bakgrunden var klimatombudens intresse för att driva initiativ för hållbar jobbpendling. Transporter står för stora klimatutsläpp, och regeringen har spenderat många miljarder kronor på att sänka bränslepriser samtidigt som busslinjer har dragits in, pendlingssträckor lagts ned och biljettpriserna i kollektivtrafiken har ökat. Kommuner och regioner har haft en svår ekonomisk situation som lett till både nedskärningar i välfärden och lokal omställning.

Vi bjöd in till dialog om politikens ansvar, arbetsgivare som möjliggörare och hur man kan påverka på jobbet genom till exempel intresseförhandling om förmånscyklar eller pendling på arbetstid. Vi tog dessutom initiativ till ett pendlarupprop, en namninsamling för att visa politiker att det finns stöd för satsningar på hållbar jobbpendling: kollektivtrafik, järnväg och infrastruktur som möjliggör hållbart

resande. Över 2 000 personer skrev under uppropet, som lämnas över till ansvariga politiker efter årsskiftet. Klimatombud och medlemmar deltog i kampanjen genom att bland annat dela uppropet i sociala medier och med kollegor på arbetsplatsen.

I samband med klimatveckan bjöd Vision även in till ett öppet lunchwebbinarium: Bränsleuppror eller pendlarupprop? Så möjliggör vi en hållbar jobbpendling för fler. Vi lyssnade till Mattias Goldmann från 2030-sekretariatet, expert på hållbara transporter, samt till förbundsordförande Veronica Magnusson och Johanna Lindell, projektledare för hållbar mobilitet i Region Sörmland och klimatombud i Vision.

Våra utbildningar uppskattas av många

- Totalt 1 562 deltagare har gått en lärarledd utbildning hos oss under 2024.
- Totalt 4 074 personer har påbörjat eller avslutat en eller flera av våra e-utbildningar.

- Av deltagarna uppger 91,6 procent att de är nöjda med genomgången utbildning och 83,3 procent uppger att utbildningen stärkt deras vilja att bidra till ökad facklig styrka.

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.

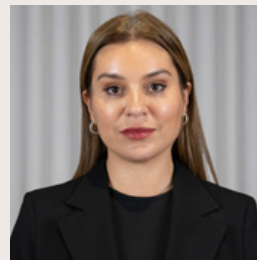
- Utbetalning till Ukraina (från öronmärkta insättningar) 84 705 kronor.
- Utbetalning till PSI (Public Services International) 75 000 kronor.



Vad är du mest stolt över 2024?

Sonia Koppen, 2:e vice ordförande i förbundsstyrelsen

– Jag är stolt över att Vision har ett stort fokus på att hitta olika samarbeten och tror på styrkan i att driva frågor tillsammans. Två exempel på detta är hur vi tillsammans med andra fackförbund och civilsamhället mobiliserade för att stoppa angiverilagen och även vårt samarbete med Facken i välfärden. I det samarbetet arbetar vi för att tillsammans med andra fackförbund lyfta utmaningarna inom välfärden i syfte att gemensamt påverka arbetsgivare och våra nationella politiker.



Vad är det viktigaste som hände i Vision 2024?

Dalia Eid, 1:a vice ordförande i förbundsstyrelsen

– En av de bästa sakerna som hände under 2024 för Vision är att vi fattade beslut om den strategiska inriktningen Starkare tillsammans med alla motioner som antogs på kongressen tillsammans med ombud från hela landet. Inriktningen kommer leda oss till ett starkare fackförbund som driver förändring för våra medlemmars arbetsliv.



Hållbarhetsrapport

Innehåll

Inledning	23
Förbundsordförande har ordet	25
Medlemsintervju: Klimatombudet Johanna	27
Visions verksamhet och erbjudande	28
Vision och de globala målen	30
Personal	33
Sociala förhållanden	36
Mänskliga rättigheter	42
Motverkande av korruption	44
Miljö	46
Energi	53
Avfall	54
Sammanfattning	55



Inledning

Vision är ett fackförbund som organiserar dem som leder, utvecklar och administrerar välfärden. Våra 218 000 medlemmar och 11 000 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.

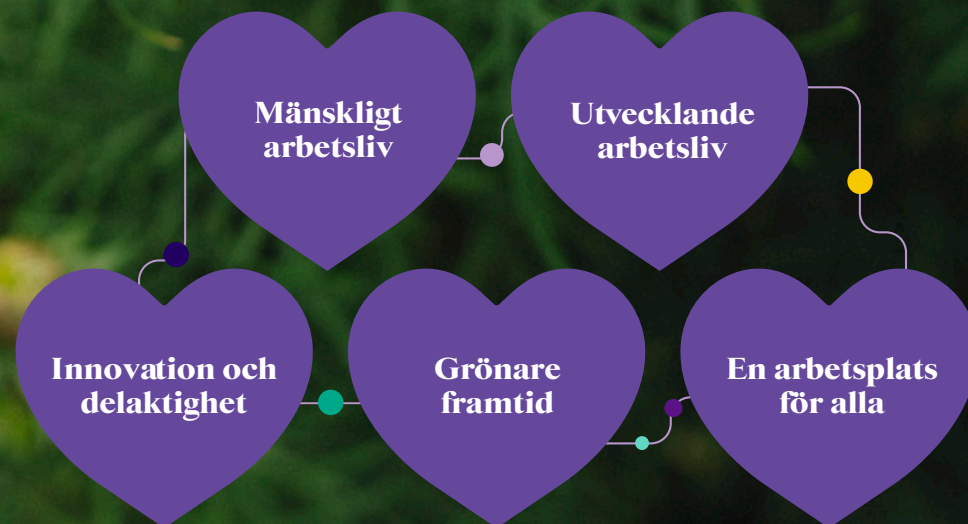
I oktober 2024 beslutade Visions kongress att anta den nya inriktningen ”Starkare tillsammans”. Inriktningen bygger vidare på det övergripande målet fler medlemmar för ökad facklig styrka. Med inriktningen som utgångspunkt jobbar vi på alla nivåer för att göra arbetslivet bättre för Visions medlemmar.

Vårt övergripande mål: Fler medlemmar för ökad facklig styrka

Det är helt avgörande för vår möjlighet att påverka villkoren för Visions medlemmar att vi är så många som möjligt. Ju fler medlemmar som är med i Vision på arbetsplatserna, desto större möjligheter har förtroendevalda att skapa engagemang, genomföra aktiviteter och påverka villkoren. Allt detta gäller givetvis även i ett nationellt perspektiv. Vision blir lyssnade på när vi har styrkan av att representera många medlemmar. Organisationsgraden är något som vi gemensamt med de andra facken har ett ansvar för och den övergripande fackliga styrkan spelar stor roll vår del i att utveckla den svenska partsmodellen.

Kongressen enades om fem hjärtefrågor:

- Ett mänskligt arbetsliv
- Ett utvecklande arbetsliv
- Innovation och delaktighet
- En grönare framtid
- En arbetsplats för alla





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

**Ett hållbart
samhälle kräver
schysta arbetsvillkor.
Det är själva kärnan
i Visions arbete.**

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

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 föräldraledighet 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 föräldraledighet 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. Jämställdhetsarbetet 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 2024 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 cirka 600 avdelningar och klubbar. De är egna juridiska enheter och inkluderas därför inte i denna rapport.

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

jämställdhet. Vi redovisar i enlighet med GRI Standards inom 5 indikatorer (401–1, 403–2, 404–3, 405–1 samt 405–2). Ju fler nyckeltal som följer GRI Standards desto större blir jämförbarheten mellan olika organisationer, en idé vi ställer oss bakom.

Vi redovisar också två ytterligare nyckeltal – vårt klimatfotavtryck samt renhet i våra placeringar. De följer i dagsläget dock inte krav enligt GRI Standard.



**Förbundsordförande
har ordet**

”En grönare framtid att längta till”

Politiska styren vacklar när det kommer till klimatfrågan. Vision står stadigt förankrad i vårt uppdrag att skapa en bättre framtid för medlemmarna och driver därför på för en rättvis och grön omställning och genom att dra vårt strå till stacken. Klimatledarskap i alla dess former behövs på alla nivåer. Vårt ingångsvärde är att klimatomställningen leder till förbättringar för Visions 218 000 medlemmar.

Visions medlemmar – såsom upphandlare, avfallsingenjörer, energirådgivare, miljösamordnare, hållbarhetsstrateger, trafikplanerare och chefer – är nyckelspelare som ute i kommuner och regioner förebygger climateffekterna. Som tar hand om konsekvenserna när de blir märkbara i form av bränder och översvämningar.

Under 2024 har Vision varit drivande i att ta fram progressiv klimatpolitik med vår centralorganisation TCO, som samlar 1,2 miljoner medlemmar i över 12 fackförbund. De 50 politiska förslagen i TCO:s klimatpolitiska program ”Ett handslag

för klimatet” har en tydlig facklig ingång med fokus på våra arbetsplatser, facklig klimatrörelse, inflytande och delaktighet. En viktig aktör i klimatomställningen som har förbisetts från politikens håll är välfärdens – kommuners och regioners – roll i klimatomställningen, som här tydligt lyfts fram.

Under Visions lyckade kongress i oktober 2024 beslutade våra medlemmar att anta en ny hjärtefråga för Vision; En grönare framtid. Vi vill med detta ta vara på det engagemang och de initiativ som främjar hållbarhet på alla nivåer. Så skapas handlingskraftiga och hälsosamma arbetsplatser. Visions klimatombud, som har ökat till att bli närmare 140, håller här fanan fortsatt högt som pionjärer och visar vägen för resten av den fackliga klimatrörelsen.

Det är därför extra glädjande att under 2024 ha fått se fler fackförbund få upp ögonen för klimatfrågan, som ser att en planet som mår bra även är en nyckelfaktor och förutsättning för framtidens arbetsliv där man mår bra. Jag fick den hedrande uppgiften att föreläsa om Visions klimatarbete för andra fackförbund som vill öka sitt klimatengagemang, under utbildningen

Fackligt ledarskap för en rättvis omställning. Som alltid behöver vi kratta framför vår egen port i första hand och leva som vi lär. 2023 tog vi i förbundsstyrelsen det modiga beslutet att Visions klimatpåverkan ska minskas med 90 procent till 2035. Här ser vi framsteg framför allt genom arbete med att digitalisera vår medlemstidning, att vi åker mindre bil och har digitaliserat våra arbetsätt i högre utsträckning.

Avslutningsvis: I november hade vi en klimatvecka där våra klimatombud mobiliserade på sina arbetsplatser med fokus på att transportera sig hållbart i tjänsten såväl som till och från arbetet. Mer än 2 000 personer skrev samtidigt under Visions pendlarupprop för hållbar jobbpendling som både ser förutsättningarna i glesbygd och gör hållbara resealternativ möjliga och prisvärda.

Nu är det extra viktigt att vi är modiga i att hålla i och hålla ut – och framför allt gör det vi kan. Steg för steg skapar vi via arbetsplatserna en grönare framtid att längta till.



Veronica Magnusson
Förbundsordförande Vision





”Klimatfrågan är en facklig fråga”

Text: Jenny Damberg, foto: Region Sörmland

Hållbar utveckling är både arbete och fritid för Johanna Lindell. Som projektledare inom Region Sörmland jobbar hon för att främja hållbart resande, bland annat genom bättre kollektivtrafik. Som nybliven medlem i Vision axlade hon snabbt rollen som klimatombud.

Tid, ekonomi och bekvämlighet. Det är topp tre för pendlaren, berättar Johanna Lindell, projektledare inom hållbar mobilitet, Region Sörmland. Men utvecklingen går åt motsatt håll. Biljettpriserna i lokaltrafiken har ökat dubbelt så mycket som bensinpriset under 2000-talet. Och trots att nästan en av tre svenskar jobbar inom 15 minuters cykelavstånd från hemmet – cykelpendlar bara en av tio.

– En av de saker vi tittar på i Region Sörmland, i samverkan med kommunerna här, är förutsättningarna för kombinationsresor. Om man cyklar till hållplatsen, kan man ta med cykeln på



bussen? säger Johanna Lindell. Eller, skulle även cyklar kunna ingå i kollektivtrafiken? Det gör de i Oslo.

– Oslo är en stor inspiration. Utöver tåg, buss och andra gemensamma transportmedel finns där delningscyklar som man kan ta del av via samma app eller biljett. Det är enkelt och smidigt, säger Johanna Lindell.

Valet av yrkesbana grundar sig i ett starkt engagemang i hållbarhetsfrågor. Det gjorde även att Johanna Lindell genast fick upp ögonen för klimatombudsrollen, när hon som ny i arbetslivet gick med i Vision. 2024 deltog hon i Generation Vision, en träff för nya medlemmar under 35 år.

– För mig som var helt ny var det ett jättebra sätt att få en bild av hur man kan engagera sig genom facket. Jag var extra intresserad av att höra om klimatombudsrollen, som jag läst om i förväg. Klimatet är en facklig fråga, det är direkt kopplat till arbetstagar rättigheter och förutsättningar för ett gott arbetsliv framåt. Facket har möjliggjort stora förändringar förr, så jag tror de har en betydande roll för att möjliggöra de förändringar som behövs för klimatet även nu.

Utöver rollen som klimatombud inom Vision är Johanna Lindell också miljöombud på sin arbetsplats, Hållbar regional utveckling Region Sörmland. – Där trycker jag på att vi ska bli bättre på arbetsplatsen. Det är en styrka att

kunna använda fackets verktyg med intresseförhandlingar och att ha en gemenskap där man bollar tankar och idéer.

I november 2024 medverkade Johanna Lindell i Visions webinarium ”Bränsleuppror eller pendlarupprop?” om en hållbar jobbpendling för fler. Seminariet utgjorde starten för en kampanjvecka om hållbara transporter som även inkluderade en digital namnsamling som i skrivande stund renderat över 2 000 underskrifter.

– Seminariet fick stor spridning, även utanför Vision. Det är flera som sagt att de uppskattade det och att det kändes hoppfullt att facket ger sig in i klimatfrågan.

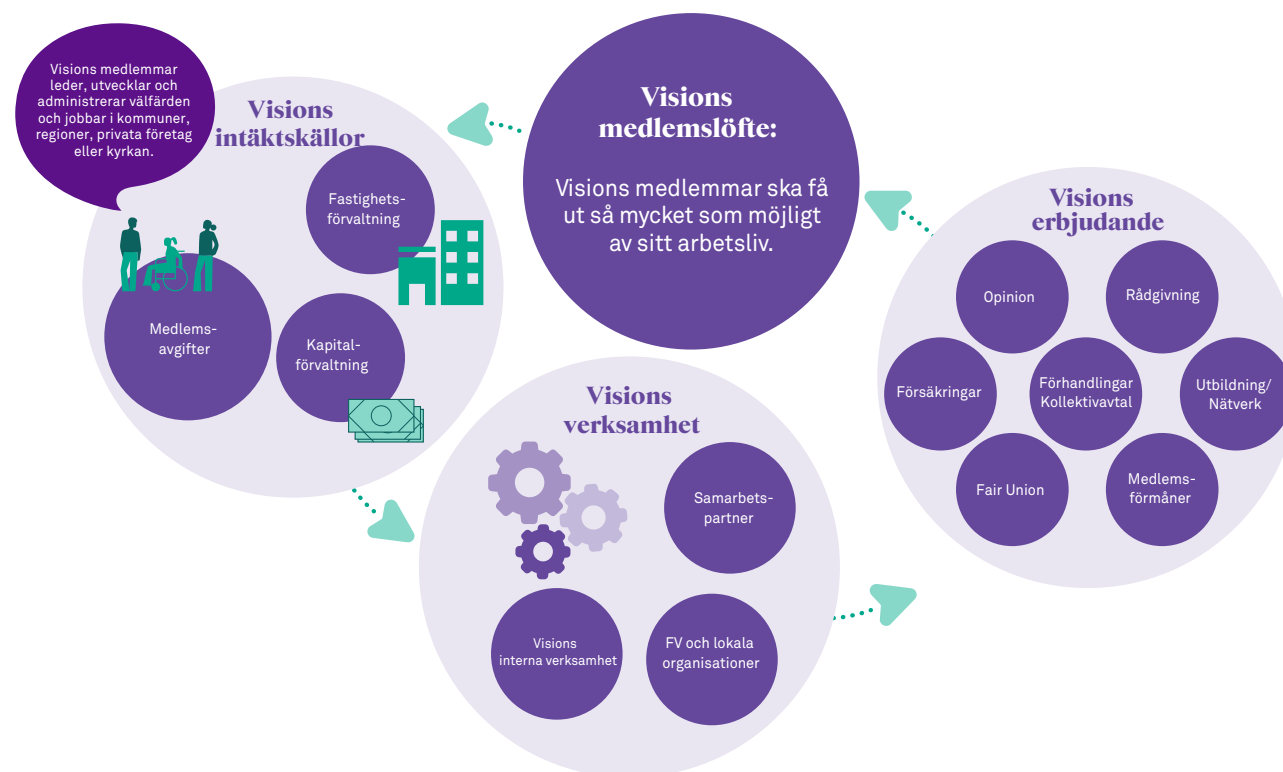
Pendlaruppropet visade också på styrkan i att vara del av en gemensam rörelse, konstaterar Johanna Lindell.

– Det var väldigt enkelt att sprida materialet, jag skickade det vidare till alla mina kollegor. Det gjorde att man fick lite extra verktyg och extra mandat att trycka på frågan på arbetsplatsen.



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.



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 300 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 lokalt på medlemmarnas arbetsplatser, 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 hotell, bolån, böcker, träningskort 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. 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.

Visions ordförande Veronica Magnusson var en av ledamöterna i delegationen för Agenda 2030, vars uppdrag var att stödja och stimulera Sveriges genomförande av Agenda 2030 i nära samverkan med andra aktörer i samhället. Visions medlemmar fick då möjlighet att via Veronica ge inspel till kommissionens arbete.

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. Sedan 2020 finns ett partsgemensamt arbete utifrån agendan inskrivet i kollektivavtalen. I våra avtalsförhandlingar driver vi på för att medlemmarna ska få större inflytande på arbetsplatserna när det gäller att minska klimatpåverkan.



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 kollektiv avtal vid upphandlingar vill Vision arbeta för bra villkor.

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



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 klimatfootavtryck. Vi klimatkompenserar för de utsläpp vi ändå orsakar.



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 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 2025.

2024 antog kongressen fem nya hjärtefrågor varav en är "Grönare framtid".

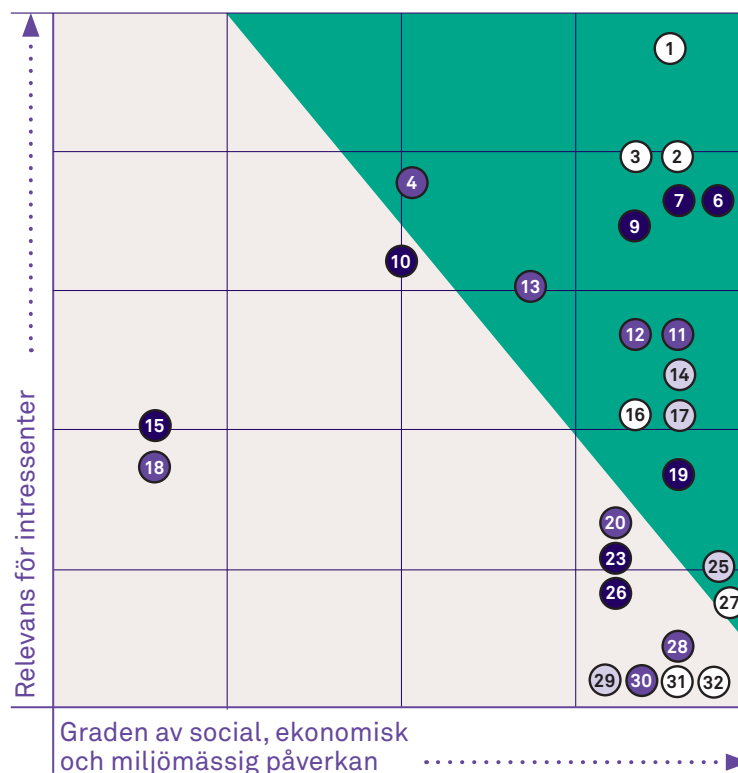
Hjärtefrågan innebär ett ökat fokus på Visions roll som påverkansaktör i klimatomställningen. Det vill säga att vi driver på för att minska klimatpåverkan på våra medlemmars arbetsplatser. Samt att vi påverkar för att omställningen genomförs på ett sätt som säkrar goda villkor för våra medlemmar.

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 till höger 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:

Visions väsentlighetsmatris



Fairtrade

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

Ethical Trading Initiative (ETI)

är en medlemsorganisation för företag, fackföreningar, civilsamhälle och offentlig sektor som arbetar för mänskliga rättigheter och hållbara affärsmetoder i globala leverantörsled.

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 2024 har Vision varit delaktig i flera Sida-finansierade projekt genom den svenska fackliga gemensamma organisationen för internationellt utvecklingssamarbete Union to Union. För Visions del så genomförs projekten 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. Vision har under 2024 stöttat fem projekt med fackförbund i Latinamerika, Asien och Afrika inom en rad olika områden.

Ett projekt handlar om rättvis omställning och klimatförändringar där fack från olika länder i Afrika och i Sydamerika deltar. Ett annat projekt handlar om flykting- och migrantmottagande i Mellanöstern och Nordafrika. Ett tredje har stöttat organisering av kvinnor inom hälsosektorn i Indien, Nepal och Filippinerna.

För fackförbunden i Mellanöstern och Nordafrika har det senaste året präglats av försämringar vad gäller fackförbunds förutsättningar i stort samt Israels krig i Gaza. I stort har dock våra samarbetspartner lyckats bra i genomförandet av projekten, med tanke på förutsättningarna.

Internationell facklig kamp mot klimatförändringar

Under de senaste åren har klimatförändringarna, eller klimatkaoset som PSI benämner det, i högre grad upp-

märksammats 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 bevakna 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 2024

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 2024 har lite mer än 113 000 kronor kommit in till Solidaritetsfonden i form av gåvor från fackklubbar, avdelningar, medlemmar och personal. Vision har gjort utbetalningar om sammanlagt 159 700 kronor. Av dessa har 84 700 kronor gått till Ukraina och 75 000 kronor till PSI:s solidaritetsfond för Gaza.





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.

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.

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 företräddas av personalklubben lokalt eller av Unionen centralt.





Resultat av riktlinjer

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

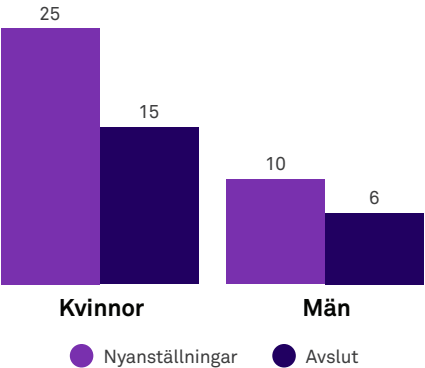
Nyanställning och personalomsättning (GRI 401–1)

Personalomsättningen på Vision har ökat det senaste året. 2024 var personalomsättningen 9,4 procent vilket är lite högre än föregående år då den var 8,3 procent.

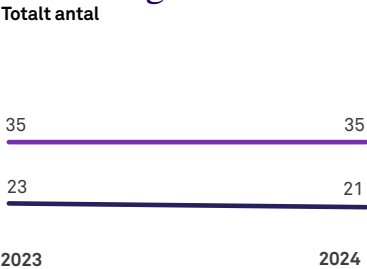
År 2024 nyanställdes 35 personer. År 2023 var motsvarande siffra 35.
År 2024 avslutades 21 anställningar. År 2023 var motsvarande siffra 23.

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 2024



Utveckling över tid



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 på grund av 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 kompetensbaserad rekrytering

Social hållbarhet i Vision

Visions grunduppdrag ligger i att förbättra arbetsvillkoren för våra medlemmar, och därför är det avgörande att vi hanterar sociala frågor på ett ansvarsfullt sätt inom den egna organisationen. Vårt arbete ska spegla de värderingar vi står för och aktivt bidra till en inkluderande och jämlik arbetsmiljö.

Aktiva åtgärder från Vision som arbetsgivare

Som arbetsgivare har vi en skyldighet att arbeta med aktiva åtgärder, vilket innebär ett kontinuerligt och systematiskt arbete för att främja likabehandling och motverka diskriminering.

Det handlar inte bara om att ha riktlinjer på plats, utan om en pågående process där vi skapar en arbetsmiljö som aktivt främjar allas lika rättigheter och möjligheter. Vårt arbete omfattar de sju diskrimineringsgrunderna:

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

Under 2024 har vi fortsatt detta arbete genom att i den kansligemensamma introduktionen för nya medarbetare lyfta fram våra aktiva åtgärder och vårt engagemang för att vara en arbetsplats för alla. Vi har dessutom lagt extra fokus på värderingen Inkludering, vilket har skapat utrymme för dialog och reflektion kring diskrimineringsgrunderna och hur vi alla kan bidra till en än mer inkluderande arbetsmiljö.





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 arbetsplats-träffar.

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 2024 har vi satsat på att stärka våra chefers kompetens inom förändringsledning och att leda digital transformation. I en tid där teknikutvecklingen går snabbt och kraven på anpassningsförmåga ökar, har det varit en prioritet att ge våra chefer rätt verktyg och kunskaper för att navigera i förändring. Samtliga chefer har genomgått en obligatorisk grundutbildning i att använda AI på ett säkert och ansvarsfullt sätt, anpassat efter både verksamhetens behov och den egna yrkesrollen. Utbildningen har syftat till att ge en förståelse för AI:s möjligheter och begränsningar samt hur tekniken kan användas för att effektivisera och utveckla arbetet på ett hållbart sätt.

Utöver detta har vi erbjudit enstaka chefer vidareutbildning i hållbart ledarskap och teamutveckling. Dessa insatser har haft fokus på att stärka samarbetet inom kansliet, främja en inkluderande arbetsmiljö och skapa förutsättningar för långsiktig

utveckling. Sammantaget har årets kompetenshöjande insatser bidragit till att rusta våra chefer för framtidens utmaningar och möjligheter, med målet att leda verksamheten på ett hållbart, inkluderande och innovativt sätt.

Kompetenshöjning för medarbetare

Under 2024 har vi fortsatt att satsa på kompetensutveckling för våra medarbetare, med fokus på digitalisering, säkerhet och introduktion för nyanställda.

Alla nyanställda har genomgått en obligatorisk introduktionsutbildning där de fått en grundläggande förståelse för vår verksamhet, våra värderingar och vårt arbetssätt. För att stärka den digitala kompetensen har vi också erbjudit utbildningar i Microsoft 365, vilket har gett medarbetarna bättre kunskap om hur de kan arbeta mer effektivt och samarbetsinriktat med de digitala verktygen. Utöver detta har nyanställda genomgått obligatorisk miljöutbildning.

Vi har även genomfört en grundkurs i AI, där medarbetarna fått en inblick i hur AI kan användas på ett säkert och ansvarsfullt sätt inom ramen för deras arbetsuppgifter. Vissa medarbetare har även genomgått utbildning i hjärt-lungräddning (HLR) i enlighet med vår plan för att säkerställa att alla regelbundet får träning i HLR, utrymning och brandskydd.

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.





Resultat av riktlinjer och kartläggningar

För att kontinuerligt utveckla arbetsmiljön och stärka organisationen genomför Vision både mindre, veckovisa undersökningar och större, årliga medarbetarundersökningar. Dessa följs upp både på förbunds nivå och inom respektive arbetsgrupp. Undersökningarna täcker såväl fysiska som psykosociala arbetsmiljöfaktorer, och mäter även upplevelsen av stöd från chefer och kollegor. Under 2024 genomfördes också enligt rutin en digital skyddsrond med fokus på upplevelsen av det digitala stödet. Resultatet visade på en minskad digital stress jämfört med 2023 men att det finns områden som är viktiga att fortsätta utveckla och förtydliga för att vi på bästa sätt ska använda tekniken som det stöd som den är ämnad för. Vid behov har extra utbildningsinsatser satts in för att ytterligare minska digital stress. Årets utvecklingssamtal har kompletterats med en självskattningsmatris där medarbetarna fått bedöma sin kunskap om och trygghet i den digitala arbetsmiljön.

Även om det inte finns en specifik riktlinje för personalutbildning, sker kompetensutveckling löpande som en del av det gemensamma ansvaret för verksamhetens utveckling. Individuella behov kartläggs framför allt under utvecklingssamtalen, men insatser genomförs också vid behov under året. Vissa utbildningar, exempelvis för ombudsmän, organiseras på nationell nivå och planeras av personalfunktionen i samverkan med berörda medarbetare och funktioner. Vision genomför årligen en lönekartläggning i en partsgemensam grupp, där prioriterade personalgrupper identifieras för att säkerställa en mer jämställd lönestruktur vid framtida rekryteringar. De senaste åren har inga osakliga löneskillnader identifierats. Som en del av introduktionen för nyanställda ingår en intern utbildning i jämställdhet och mångfald, vilket är en viktig del i Visions arbete för en inkluderande arbetsplats.





Långsiktig kompetensförsörjning för kansliet

Under 2024 har vi, i ett partsgemensamt arbete och med starkt engagemang från både chefer och medarbetare, kartlagt kompetensbehoven för de kommande fem åren. Arbetet har utgått från förbundets uppdrag och kansliets roll, med målet att säkerställa att vi har rätt kompetens för att möta framtidens utmaningar och möjligheter.

Detta har resulterat i en beslutad kompetensförsörjningsplan med en tillhörande strategi för hur vi på bästa sätt kan rusta kansliet. Planen omfattar både att stärka befintliga kompetenser och att vid behov ställa om för att möta nya krav. Genom att arbeta strategiskt med kompetensutveckling och planering säkerställer vi att kansliet fortsätter att vara en stark och relevant resurs, samtidigt som vi har en hållbar ekonomi i fokus.

Ledarskap

Under 2024 har vi ytterligare stärkt det tillitsbaserade ledarskapet genom att integrera förändringsledning som en central del. Våra chefer har genomgått utbildningar och fått stöd i att omsätta ledarskapet i praktiken på ett sätt som både gynnar arbetsmiljön och bidrar till goda resultat. Fokus har legat på att skapa en arbetskultur där medarbetare känner sig trygga, delaktiga och motiverade att bidra till verksamhetens utveckling.

Parallellt har vi fortsatt vårt systematiska arbete med värderingarna genom det vi kallar kulturbygge. Under året har vi genomfört både inspireran-

de seminarier och föreläsningar, samt reflekterande kulturträffar där chefer och medarbetare tillsammans utforskat hur våra värderingar omsätts i det dagliga arbetet. Dessa insatser har stärkt den gemensamma förståelsen för vår kultur och hur vi tillsammans bygger en hållbar och inkluderande arbetsplats.

Risker

Identifierade risker och förebyggande arbete

En central risk vi alltid behöver arbeta förebyggande med är att ingen ska utsättas för diskriminering och att vi aktivt främjar en inkluderande och trygg arbetsmiljö. Det finns en risk att Vision inte når den önskade mångfalden i organisationen eller att medarbetare upplever kränkande särbehandling. För att motverka detta fortsätter vi att arbeta systematiskt med aktiva åtgärder och att utveckla våra rekryteringsriktlinjer, så att vi både attraherar och behåller en bred kompetens och erfarenhetsbas i kansliet.

Genom det arbete vi gjort inom ramen för kompetensförsörjningsplanen har vi identifierat ett behov av att öka variationen i kansliets sammansättning, bland annat genom att rekrytera fler män, sänka medelåldern och generellt stärka mångfalden för att bättre spegla den verklighet och de medlemmar vi företräder. Med detta i åtanke har vi tagit aktiva beslut i rekryteringsprocesser för att välkomna fler sökande med olika bakgrunder, erfarenheter och perspektiv.

En annan risk är att tjänstepersoner eller förtroendevalda inte agerar i enlighet med Visions värderingar, vilket kan leda till olämpliga uttalanden eller beteenden, såsom rasism, sexism eller andra former av oacceptabelt agerande.

**Under 2024
har Vision stärkt det
tillitsbaserade ledarskapet
genom att utbilda chefer
och stötta dem att
omsätta ledarskapet
i praktiken.**

de. Därför är det avgörande att vi fortsätter att integrera våra värderingar i både ledarskap och dagligt arbete, samt att vi erbjuder kontinuerlig utbildning och tydliga rutiner för att hantera eventuella avvikelser.

Utöver detta ser vi att den snabba teknikutvecklingen, särskilt inom digitalisering och AI, innebär nya risker kopplade till både kompetensförsörjning och etiska överväganden. För att möta dessa utmaningar satsar vi på utbildning och vägledning så att alla medarbetare och chefer har rätt kunskap för att använda digitala verktyg på ett tryggt och ansvarsfullt sätt.

Möjligheter

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



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 det senaste valet skedde under 2024. Den nyvalda styrelsens sammansättning avseende kön är 8 kvinnor och 4 män vilket är en liten förändring från avgående styrelse som hade 7 kvinnor och 5 män. En ledamot i styrelsen är yngre än 30 år.

Ser vi till organisationens samtliga anställda ligger andelen kvinnor relativt konstant och 2024 var den andelen 68,6 procent (69,2 procent - 2023). När det gäller könsfördelning ser vi ett behov av att anställa fler män, framför allt i de administrativa rollerna.

- ▶ 2024 var andelen anställda under 30 år 4,4 procent (4,3 procent 2023)
- ▶ 2024 var andelen anställda 30–49 år 47,9 procent (47,6 procent 2023)
- ▶ 2024 var andelen anställda över 50 år 47,7 procent (48,1 procent 2023)

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

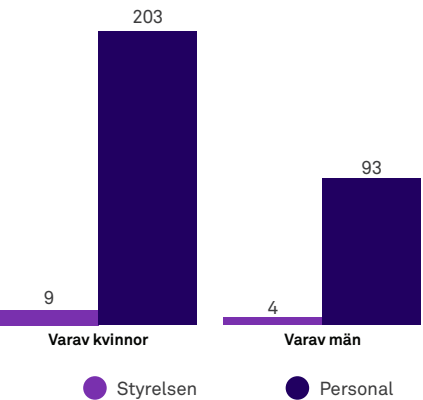
Ett utvecklingssamtal är ett strukturerat årligen återkommande samtal mellan medarbetare och chef, som omfattar alla anställda. Utvecklingssamtalet är framtidsytande med fokus på framtid och utveckling. Samtalet ska handla om vad som ska utföras för att uppnå verksamhetens krav och behov samt individens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

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

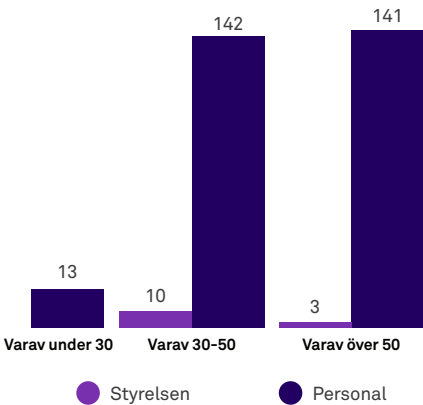
Lönesamtalet har fokus på det som har varit, till skillnad från utvecklingssamtalet som har fokus på framtid och utveckling. För att det inte ska komma som en överraskning för medarbetaren vad den nya lönen grundar sig på är det viktigt att chefen tydligt har beskrivit hur medarbetarens lön är kopplad 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.

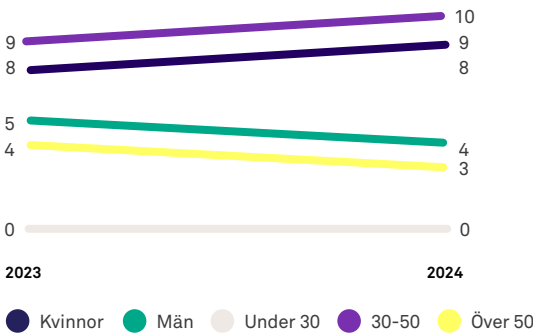
Könsfördelning styrelse och personal



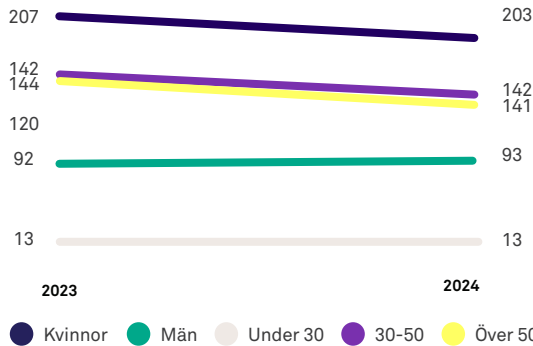
Åldersfördelning



Styrelsens sammansättning 2023-2024



Personalens sammansättning 2023-2024





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

Under 2024 genomförde vi lönekartläggningen för 2023, och arbetet med 2024 års lönekartläggning kommer att slutföras under första kvartalet 2025. Även i år ser vi inga indikationer på osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Lönekartläggningen är en del av vårt systematiska arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen och syftar till att identifiera, åtgärda och förebygga osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor.

För Vision är det en självklarhet att lönesättningen ska vara rättvis och fri från diskriminering. Enligt vår värdegrund är osakliga löneskillnader oacceptabla, och om kartläggningen skulle påvisa några sådana skillnader vidtar vi åtgärder omgående.

Vårt lönekartlägningsarbete är en viktig del av vårt långsiktiga jämställdhetsarbete och bidrar till att säkerställa att vår kansliorganisation fortsätter att vara en arbetsplats där alla behandlas likvärdigt, oavsett kön.

**För Vision är
det en självklarhet
att lönesättningen ska
vara rättvis och fri
från diskriminering.**





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 interna inköpspolicy göras på ett affärsmässigt, objektivt, 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 och för att i relevanta fall kontrollera att policyn följs använder Vision en

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

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 tas också hänsyn till mänskliga rättigheter, anställdas arbetsvillkor och rättigheter, miljö och klimat samt affärsetik. För att följa upp efterlevnaden av de etiska kriterierna gör en extern part en screening av portföljen en gång per år. Samma genomlysningsskär sker även proaktivt de gånger som vi överväger nyinvesteringar.



Fackliga rättigheter är mänskliga rättigheter

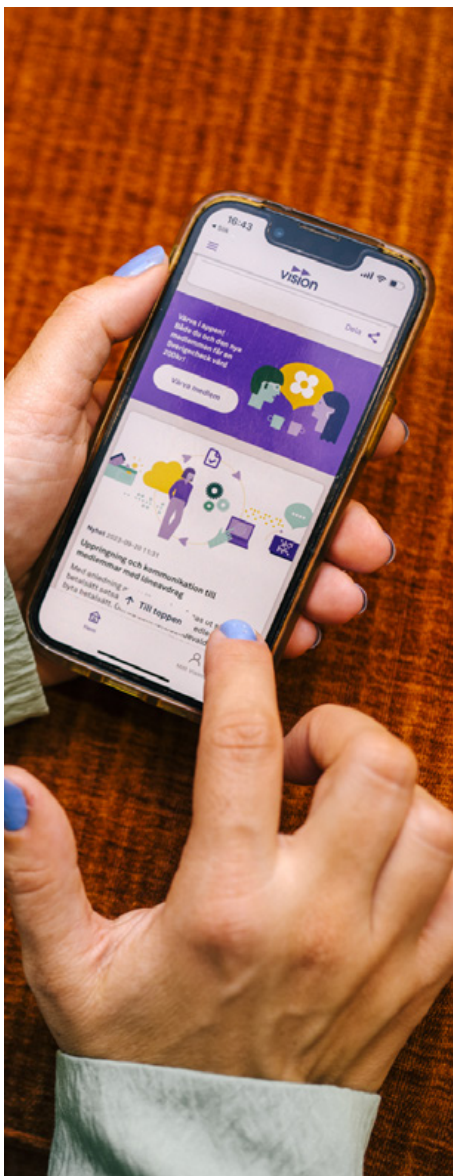
Var och en har rätt till arbete, fritt val av sysselsättning, rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden samt till skydd mot arbetslöshet.

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



Resultat av riktlinjer

I och med de tydliga riktlinjerna i placeringspolicyn 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. Placeringspolicyn godkänns årligen av förbundsstyrelsen.

Risker

Det finns risk att leverantörer inte följer Visions riktlinjer och exempelvis inte har kollektivavtal för sina anställda. Skulle det upptäckas är det 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 upp fyller 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

Vision genomför årligen en screening av vårt innehav via ISS ESG Ethix. Andelen av det totala värdepappersinnehavet som enligt ISS Ethix inte lever upp till våra kriterier för hållbarhet och ansvar i kapitalförvaltningen, bedöms för år 2024 uppgå till 2,34 procent. Detta är en ökning med 0,78 procent jämfört med föregående år. Två innehav (Amazon och Alphabet) står tillsammans för 2,18 procent (0,92 procent respektive 1,26 procent) för det ifrågasatta värdet. Vid dialog med förvaltarna konstateras att Amazon och Alphabet

är involverade i kontroverser relaterat till konkurrensbegränsande affärsmetoder som riskerar att bryta mot Princip 10 i UN Global Impact.

Förvaltarna Vision varit i kontakt med håller extra bevakning på dessa innehav men menar att rödflaggningsen kan ha varit något förhastad då rättsprocessen inte är avslutad och domslut saknas. Man följer dock utvecklingen noga och gör fördjupade analyser fram tills man har en klarare bild.

Vision för en löpande dialog med sina förvaltare. Målsättningen är att kapitalinnehavet ska leva upp till Visions kriterier för hållbarhet och ansvar. En stor del av kapitalet placeras i fonder vilket delvis begränsar påverkan på detta. De avvikelser som hittas hanteras löpande, via dialog enligt exempel ovan eller via avyttring då innehavet säljs. (Exempelvis Tesla utgick ur flera fonders innehav år 2023 då Vision tillsammans med flera förbund och ideella aktörer i dialog med förvaltare kunde göra en förändring i fondernas sammansättning.)



Motverkande av korruption

Riktlinjer

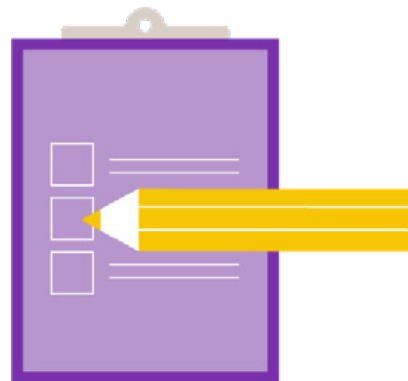
- Riktlinjer för inköp och upphandling av varor och tjänster
- Riktlinjer för uthyrning av lägenheter i Visions fastigheter
- Visions placeringspolicy
- Delegations- och attestordning

Beskrivning av hållbarhetsfrågan

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

Riktlinjer och efterlevnad

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



Riktlinjer för inköp och upphandling av varor och tjänster

När Vision upphandlar varor och tjänster ska det ske på ett affärsmässigt, objektivt, effektivt och etiskt sätt. Rätt kvalitet snarare än högsta kvalitet är viktigast. Inköp och upphandling ska präglas av ett totalkostnadstänk. Som huvudregel bör minst två eller tre offerter inhämtas, och kraven på anbudet ska vara utformade så att utvärderingen av anbudet tydligt gör klart vilken som är förmånligast ur totalkostnadssynpunkt. Varken jävsförhållande eller ekonomiskt intresse får finnas mellan den som genomför inköpet eller upphandlingen, eller sluter eller tecknar avtal för Vision och den leverantör som säljer varan eller tjänsten. Avtalsslutande görs i enlighet med delegations- och attestförordningen. 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 iakttas 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 checklistor 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 ett fåtal lägenheter används som övernattningslägenheter åt personal. När vakanser uppstår i beståndet överlämnas dessa 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 under maximalt 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 medlemarnas 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 otillåten andrahandsuthyrning finns upparbetade system för kontinuerlig 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 antikorrupcion 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 2024

hade 31 procent (jämfört med 31 procent året innan) skickat in blanketten. Målsättningen är att majoriteten av Visions leverantörer skickar in "Visions krav på leverantörer".

Visselblåsning

Vision har en visselblåsartjänst som hanteras av TCO i en TCO-gemensam visselblåsarfunktion. Under 2024 inkom fem ärenden rörande Vision. Målet är att inga visselblåsningar ska inkomma över huvud taget, samt att antalet ärenden som ändå görs i visselblåsar-tjänsten 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.

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





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
- Hållbar fastighetsstrategi
- Revisionsplan miljörevisioner

Beskrivning av hållbarhetsfrågan

2009 blev Vision Sveriges första miljödiplomerade fackförbund, och vi utmanar ständigt oss själva att minska vår miljö- och klimatpåverkan.

Sedan 2023 arbetar vi mot ett gemensamt klimatmål som innebär att vi ska minska kansliets koldioxidutsläpp med 90 procent fram till 2035, jämfört med 2019. Vi bedriver ett systematiskt och aktivt internt miljöarbete som årligen revideras enligt standarden Svensk Miljöbas. 2024 genomfördes en tredjepartsrevision vid Centret i Luleå.

Miljöfrågorna är en profilfråga för oss. Vision har gått före när det gäller att koppla ihop klimatfrågan med fackliga frågor, inte minst genom införandet av klimatombud.

Miljöfrågorna är viktiga inom förvaltningen av vårt fastighetsinnehav som utgör en del av vår kapitalförvaltning. Vision är också en påverkansaktör som driver på för att förbättra medlemmarnas villkor på jobbet. Medlemmarna påverkas av klimatomställningen på sina arbetsplatser och behöver få inflytande så att deras villkor blir så bra som möjligt.

Vision har tre miljösamordnare som leder kansliets miljöarbete tillsammans med övriga funktioner. Ledningsgruppen är involverad i arbetet och under 2024 genomfördes en workshop för att höja kunskapen och stärka ledningsgruppens ansvar för det interna miljöarbetet. En ansvarig kontaktperson för miljöarbetet finns på varje center och inom funktioner som ledning och stab, serviceenheten och hr. En grundläggande miljöutbildning ingår för alla anställda.

I april 2024 lanserades ett nytt, enklare system för att hantera avvikelser från gällande lagar och riktlinjer inom miljöområdet. Vid utgången av 2024 hade 13 avvikelser rapporterats och övervägande del av dessa var positiva avvikelser. Avvikelserna rapporteras och hanteras av ledningsgruppen.

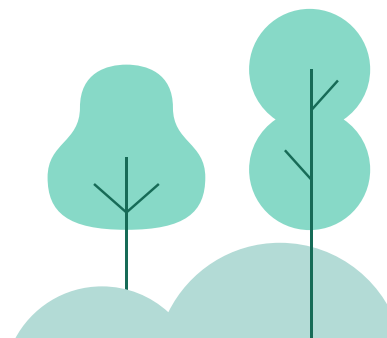
Varje år genomförs en miljöutredning för att identifiera inom vilka områden Vision har störst påverkan och var det är prioriterat att utforma miljömål. Utredningens resultat i en miljöhandlingsplan med åtgärder som följs upp och förbättras.

Vår främsta miljöpåverkan finns inom fem områden:

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

Erfarenhet, kunskap och kommunikation

Visions viktigaste påverkan i klimat- och miljöfrågor finns enligt vår miljöutredning inom erfarenhet, kunskap och kommunikation, och vi lägger alltmer fokus på vår viktiga roll som påverkansaktör. 2024 års fokus har fortsatt varit på vikten av inflytande på jobbet och det arbetsplatsnära påverkansarbetet genom rollen klimatombud som Vision var först i Sverige med att införa. Pionjärbetet med klimatombud följs och uppmärksammas av andra fackförbund och klimat- och miljöorganisationer.





Grönare framtid

Vid Visions kongress fattades beslut om en ny inriktning och en ny hjärtefråga – grönare framtid. Vision vill vara med och forma en framtid att längta till. Med vår fackliga kraft kan vi bidra till en klimatomställning som är rättvis, stärker välfärden och leder till förbättringar för Visions medlemmar.

Kampanj för hållbar jobbpendling

Under en klimatvecka i november satte Vision fokus på medlemmars förutsättningar att transportera sig hållbart i tjänst och till och från arbetet. Vision bjöd in till dialog om politikens ansvar och arbetsgivares roll, samt initierade en namninsamling för att påverka för hållbar jobbpendling.

Handslag för klimatet

Vision har tillsammans med andra medlemsförbund inom centralorganisationen TCO, arbetat fram ett klimatpolitiskt handlingsprogram med nya fackliga ställningstaganden. Programmet innehåller närmre 50 ställningstaganden som förtydligar fackets roll och vägen till en rättvis klimatomställning. TCO har bland annat tagit initiativ till samtal med arbetsmarknadens parter för att åstadkomma ett partsgemensamt politiskt påverkansarbete, ett handslag för klimatet.

Välfärdens del i klimatomställningen

Vision prioriterar att driva frågor som påverkar medlemmars arbetsliv till det bättre och samtidigt minskar klimatpåverkan. Vi lyfter villkoren och förutsättningar för nyckelgrupper i kommuners, regioners och bolags klimatarbete, såsom upphandlare, avfallsingenjörer, miljösamordnare och chefer. Prioriterat är även att lyfta vikten av välfärdens finansiering, medarbetares inflytande i arbetsplatsens klimatomställning och möjligheter till kompetensutveckling.

Material och inköp Riktlinjer och efterlevnad

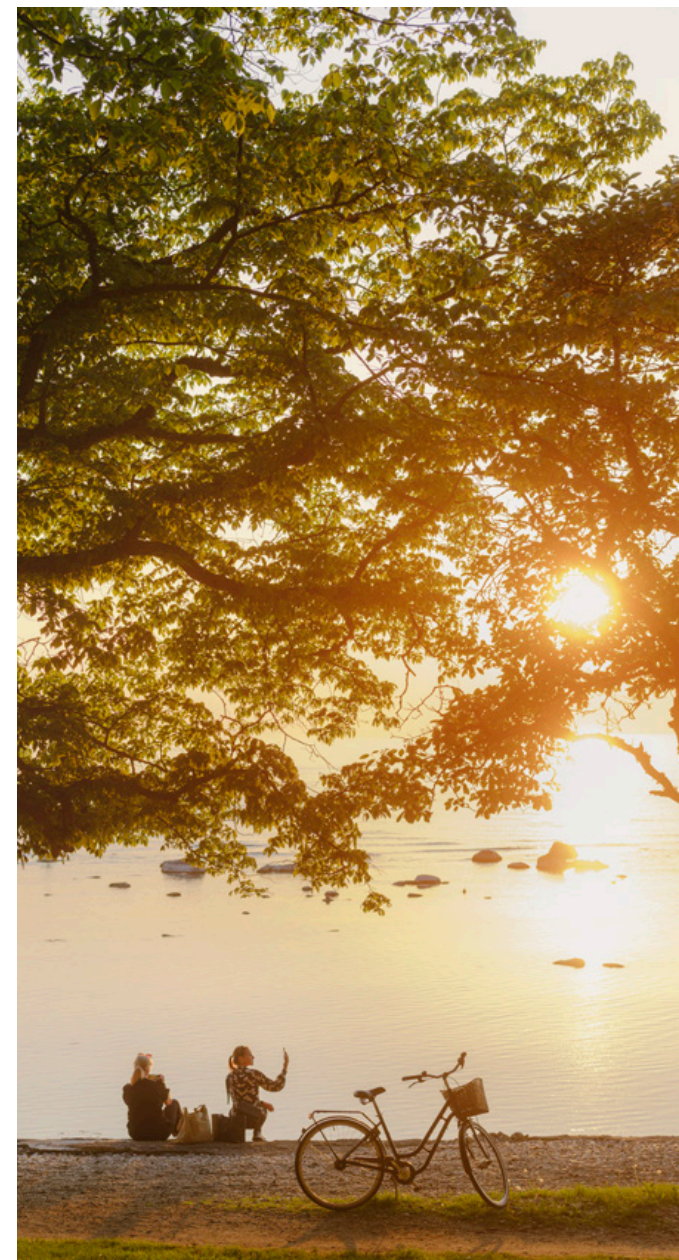
I Visions blankett med krav på leverantörer, liksom i riktlinjer för inköp och upphandling av varor och tjänster, ingår kravet att leverantören ska ha en miljöpolicy och ett aktivt miljöarbete. Blanketten har uppdaterats med frågor om utsläpp av växthusgaser. Ekonomienheten hanterar registrering av underskrivna 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 2024 anlitades totalt 973 leverantörer, för allt från ett enstaka inköp till upphandlade leverantörer. Av 973 leverantörer uppgår 235 att

de uppfyller kraven. 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, vilket är samma andel som förra året.

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 inköbspolicyns miljödelar sker. Generellt jobbar vi förebyggande med denna fråga, det vill säga att hålla policyn för inköp och upphandling känd inom kansliet.





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 un-

der 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

Policyn Riktlinjer för resor, möten och boende gäller för medlemmar, förtroendevalda och anställda och innebär att medarbetare alltid ska bedöma om ett planerat möte eller en aktivitet ska ske genom resa eller på ett mer klimatsmart sätt. Vi har utvecklat våra digitala arbetssätt och fortsatt att erbjuda och genomföra digitala aktiviteter, konferenser och utbildningar.

Våra riktlinjer säger att resor endast ska göras om det följer av uppdraget och om alternativ till resan 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 resepolicyn ska detta alltid överenskommas med ansvarig chef eller motsvarande.

2024 påbörjades ett arbete med att ställa om bilresor som anställda gör privat och i tjänsten till mer miljövänliga alternativ. Systemet med behovsbilar fasas ut och ersättningsmodeller görs om för att styra mot mer miljövänliga alternativ. Arbetet fortsätter under 2025.

Visions övergripande mål, att växa och öka i facklig styrka, innebar att förbundets anställda ökar närvaron på medlemmarnas arbetsplatser. Det skulle kunna innebära mer resande, men samtidigt har ny teknik med framför allt digitala förhandlingar gjort att resandet i viss mån minskat vid den typen av arbete. Genom att planera besöken är också de flesta, i alla fall större arbetsplatserna, möjliga att nå med kommunala färdvägar och förutsätter inte resa med egen bil.

Vi mäter våra utsläpp och klimatkompenserar för de utsläpp vi inte lyckas undvika.

Under 2024 minskade antalet bilresor tack vare nya arbetssätt.



Schyst matbord

Policyn Schyst matbord syftar till att underlätta för alla som hanterar inbjudningar och beställningar där Vision ska bjuda på mat och samtidigt försöka nå en så liten klimatpåverkan som möjligt. När Vision bjuder på mat vid utbildningar och konferenser 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 2023 att Vision till år 2035 ska uppnå den vetenskapsbaserade måldefinitionen av nettollutsläpp 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. Under 2024 har vi mätt allt fler verksamhetsområden vilket leder till en mer representativ bild av Visions utsläpp. För att vi systematiskt ska kunna arbeta mot målen påbörjade miljösamordnarna under året arbetet med att ta fram en klimathandlingsplan med utsläppsminskande åtgärder. Planen kommer att utvecklas under 2025.

Hållbar fastighetsstrategi

Enligt Visions fastighetsprogram ska förbundet arbeta för att vara en hållbar och klimatsmart fastighetsägare 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. Ytterligare renoveringsarbeten i kontorsfastigheter påbörjades 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 steg för steg minska klimatavtrycket både för papperstidningarna och i tidningarnas digitala kanaler.

År 2024 har Visions tidningsredaktion:

- Informerat medlemmarna om möjligheten att välja enbart digital prenumeration och etablerat ett flöde där allt fler väljer digitalt. Tempot i digitaliseringen går enligt prognos.
- Gjort yrkesbevakningen, där vissa medlemsgrupper får extra bevakning av relevanta yrkesfrågor, enbart digital och avslutat editioneringen i papperstidningen.
- Re-designat tidningarna i papper, webb och nyhetsbrev i syfte att från 2025 ytterligare minska klimatavtrycket.

Papperstidningarna har sedan tidigare följande märkningar:

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

Förändringarna 2024 har gjort att tidningarnas klimatavtryck beräknas ha minskat med 43 procent jämfört med 2023. Avtrycket 2024 var 24 procent av basåret 2019.

Risker

I takt med att AI utvecklas kan det digitala klimatavtrycket komma att gå upp på grund av ökad elförbrukning.

Möjligheter

Under 2025 räknar redaktionen med att klimatavtrycket från papperstidningarna ska minska ytterligare tack vare att tidningarna har gjorts om. Papperet har bytts ut mot ett med lägre klimatavtryck, format och antal sidor har valts för minimalt papperssvinn. Fortsatt digitalisering av läsningen där allt fler medlemmar väljer att läsa enbart digitalt är ytterligare en möjlighet.



**Tidningarnas
klimatavtryck
minskade 2024 med
43 procent jämfört
med året innan.**



Vision

Köper härmed 643 ton CO₂e för utsläpp som härrör från verksamhetens uppmätta utsläpp 2024.
Det sker genom effektiva spisar i det Fairtrade-certifierade projektet Cookstoves for Coffee Farmers

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: ZM213054

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.

Sedan 2019 kompenserar vi vårt klimatfotavtryck genom Fairtrademärkta utsläppskrediter. En viktig anledning 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 2024 beräknas till 643 ton koldioxid-idekvivalenter, CO₂e. Det är en minskning jämfört med 2023 då utsläppen beräknades till 950 ton CO₂e.

Fortsatt minskade utsläpp från tidningar

Utmärkande för 2024 är tidningarnas minskade klimatavtryck med 43 procent jämfört med föregående år. Det är resultatet av ett strategiskt arbete med bland annat digitalisering och en re-design av papperstidningen med ett mer miljövänligt papper. Eftersom tidningarna står för en stor del av Visions totala utsläpp har detta stor effekt på förbundets klimatpåverkan.

Flygresor kvar på samma nivå

Flygresor stod under året för 30 procent av Visions totala klimatavtryck och är den näst största utsläppsposten. 2024 innebar flygresandet utsläpp på 191 ton CO₂e. Det är samma nivå som år 2023. I jämförelse med 2019 har utsläppen från flygresor minskat med 35 procent. 76 procent av resorna motsvarade korta flygresor, det vill säga resor där en enkelresa motsvarar

mindre än 785 kilometer (ungefär sträckan mellan Stockholm och Hamburg).

Minskat bilåkande

Bilresor står för 5 procent av Visions totala klimatavtryck. Utsläpp från bilresor minskade under 2024 på grund av färre körda mil, från 61 ton CO₂e till 33 ton.

Minskade utsläpp från el

Även utsläpp från elförbrukningen minskade under 2024. Anledningen är att vi i årets mätning tagit hänsyn till förnybar el i nästan samtliga kontor samt i de övriga fastigheter som Vision äger. Vi ser också en utsläppsminskning gällande fjärrvärme. Detta beror på att emissionsfaktorerna har minskat. Emissionsfaktorerna varierar från år till år beroende på vilket bränsle som används till fjärrvärmerna.

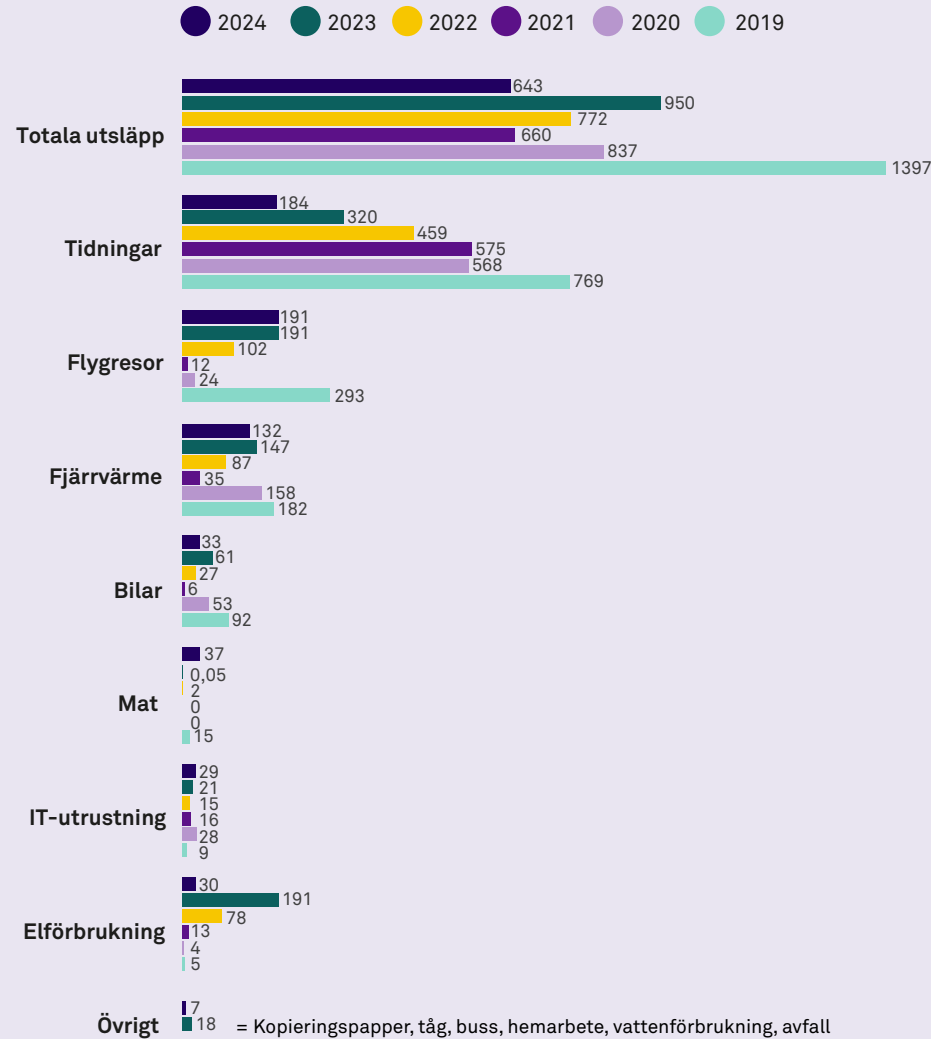
Ökade utsläpp från måltider och it-utrustning

När det gäller utsläpp från mat och it-utrustning ser vi en ökning jämfört med tidigare år. Ökningen från måltider beror på en större mängd data.

Trots minskade inköp av telefoner under året ökade utsläppen från it-utrustning. Detta beror på uppdaterade emissionsfaktorer och ger en mer representativ bild av vad utsläppen för telefoner, datorer och skärmar faktiskt innebär.

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 lever 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.

En energikartläggning av fastigheterna har resulterat i ett antal energibesparande åtgärder för tre av fastigheterna. Dessa är påbörjade och fullt genomförda innebär åtgärderna en energibesparing på cirka 50 procent.

2022 antog togs ett investerings- och underhållsprogram fram för ytterligare en bostadsfastighet och två kontorsfast-

igheter 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.

I två av Visions kontorsfastigheter genomförs omfattande renoveringar med nya energibesparande system för värme, kyla och ventilation. Efter genomförd upphandling under 2024, startades ombyggnation i en av fastigheterna under året, i den andra kommer byggstart att ske under 2025.

Enligt beslut i förbundsstyrelsen avyttrades samtliga fritidsfastigheter (Tärnaby, Klövsjö, Gesunda samt Öland) under året.

Resultat av riktlinjer

Under 2024 har vi lyckats samla in dokumentation som visar att Visions el är förnybar. Detta gör att vi i vår klimatberäkning kunnat ta hänsyn till att förnybar el används på alla kontor och fastigheternas fastighetsel, förutom vid centret i Göteborg. (Bristande dokumentation gör att vi inte kan ta hänsyn till att förnybar el används). Detta gör att utsläppen från vår elförbrukning räknas som lägre jämfört med 2023. Vi ser även en minskning

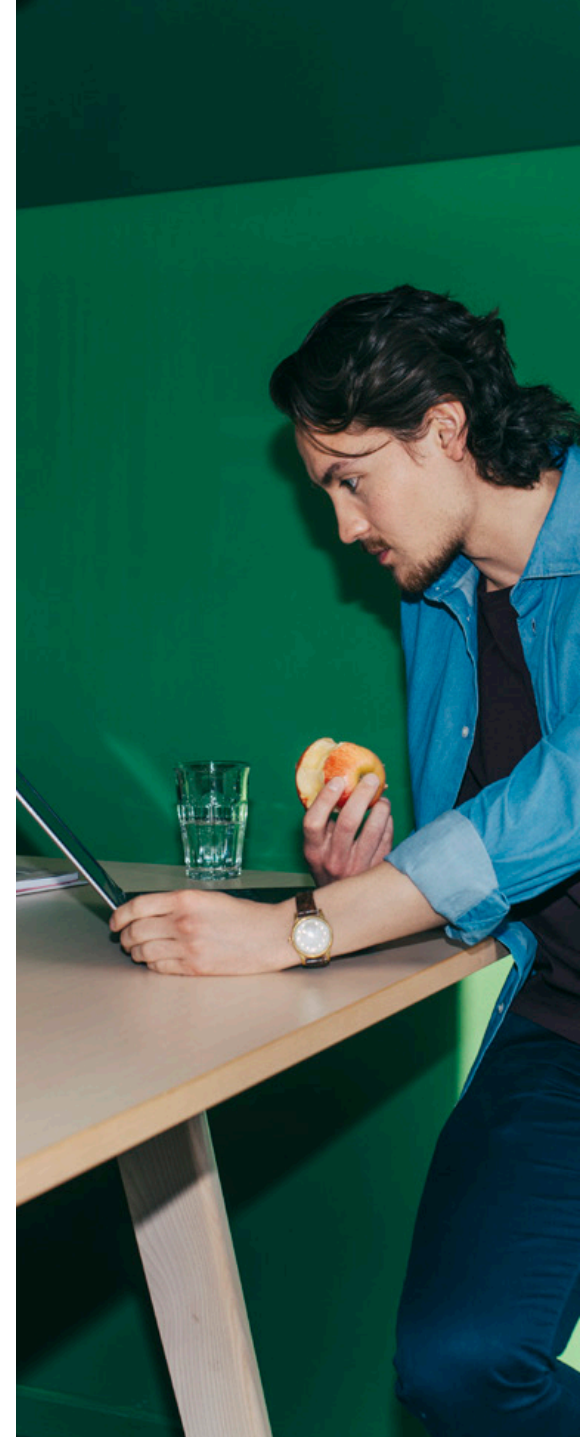
av utsläppen från vår fjärrvärmeanvändning, trots att energianvändningen har ökat. Detta beror på att emissionsfaktorer har minskat. Emissionsfaktorer för fjärrvärme varierar från år till år beroende på vilket bränsle som används till fjärrvärmerna.

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 energisparsätt. 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 och 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 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 inköspolicy gäller.

På våra sex center runt om i landet sköts avfallshanteringen av fastighetsvärden. Möjligheten till sortering varierar stort.

Resultat av riktlinjer

Sedan Vision aktivt började arbeta med avfallshandling 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 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

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.





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 kongressen 2024 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.

Systematiskt arbete ger resultat

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

Andelen av Visions kapital som lever upp till satta kriterier för hållbarhet i kapitalförvaltningen är fortsatt högt, om än något försämrat jämfört med föregående år. Förbundet arbetar systematiskt med att följa upp respektive fonders hållbarhetsresultat och att ha en aktiv dialog med förvaltare för att löpande säkra förbättrade utfall. Vi mäter klimatavtryck från allt fler områden vilket ger oss

en mer representativ bild av våra samlade utsläpp. Under 2024 ser vi en tydlig minskning jämfört med året innan, bland annat tack vare förändrade arbetssätt och ökad digitalisering. Det innebär att vi tar ytterligare steg framåt mot att uppnå våra klimatmål.

Några exempel:

- Tidningsredaktionens arbete med att digitalisera medlemstidningarna leder till att allt fler väljer att ta del av fackliga nyheter digitalt.
- Förändrade arbetssätt och möjligheter att förhandla digitalt leder till minskad bilkörning och lägre utsläpp.
- Allt fler medlemmar väljer att få sina fakturor via Kivra, autogiro och e-faktura, vilket minskar vår pappersförbrukning.

Under året har kansliets tre miljösamordnare utvecklat arbetet med att hålla ihop kansliets arbete och förbättra systematiken i det interna miljöarbetet. Ett system har införts för att enklare utveckla avvikelshantering när det gäller efterlevnad av kansliets miljöhandlingsplan och riktlinjer. Miljösamordnarna har påbörjat arbetet med att ta fram en tydligare handlingsplan för minskad klimatpåverkan. Utöver detta jobbar miljösamordnarna med att inspirera och påminna om bra saker som medarbetare och chefer kan tänka på i vardagen för att minska sin

klimatpåverkan.

Fler engagerar sig som klimatombud i Vision

Det fackliga uppdraget klimatombud blir alltmer etablerat, och vi har i dag omkring 135 klimatombud runt om i landet. Samtidigt sprider sig initiativet och fler fackförbund inför rollen eller liknande för att engagera medlemmar för en rättvis klimatomställning. 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 politiker och arbetsgivare och lyfta frågan i debatten. Under året har Vision fortsatt att driva frågan om hållbar jobbbending genom synlighet på arbetsplatserna och spridning av ett pendlarupprop i sociala medier och på arbetsplatser.



Årsredovisning för Vision

Organisationsnummer 802001-8019

2024

Förvaltningsberättelse	57
Resultaträkning	61
Balansräkning	61
Kassaflödesanalys	62
Eget kapital	63
Upplysningar till enskilda poster	64
Underskrifter	70



Förvaltningsberättelse

Styrelsen för Vision org nr 802001-8019, med säte i Stockholms kommun, Stockholms län, får härmed avge följande årsredovisning för år 2024. 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.

Kongress skedde år 2024 där den nya inriktningen Starkare tillsammans beslutades. Vision beslutade på förbundsmötet hösten 2022 att genomföra en satsning för att öka antal förtroendevalda och antal medlemmar. Satsningen startade upp under hösten 2023 och har fortsatt med ökad intensitet under 2024. Aktiviteter som Generation Vision, utveckling av anpassade metoder som avdelningar och klubbar kan arbeta med för sin rekrytering samt ett stort antal samarbeten mellan förtroendevalda, anställda på kansliet och andra fackliga organisationer har tagits fram för att

hitta nya sätt att attrahera och behålla medlemmar samt få fler att engagera sig som förtroendevalda.

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, 252 (256) avdelningar och 253 (255) klubbar, är egna juridiska personer och den lokala organisationens resultat och ställning är inte inkluderade i årsredovisningen. Avdelningarna och klubbarna har under året haft medlemsintäkter om ca 58,1 (57,8) Mkr vilka har använts till facklig verksamhet.

Vision växer för fjortonde året i rad. Under 2024 valde 25 973 personer att bli medlemmar i Vision. Av dessa var 16 115 yrkesverksamma och 9 858 studenter. Totalt antal medlemmar i Vision var vid utgången av året 217 967 st jämfört med 212 430 st år 2023 vilket innebär en ökning om 5 537 medlemmar.

Under 2024 var nettoökningen av yrkesverksamma medlemmar 1 035 st och antalet yrkesverksamma medlemmar uppgick vid årsskiftet till 147 132 st. Vid årsskiftet uppgick antalet studentmedlemmar till 28 811 st vilket är en ökning med 4 575 st. Antalet pensionärsmedlemmar har minskat med 73 medlemmar och var vid årsskiftet 42 024 st.

Likabehandling och jämställdhet

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

Miljö

Visions kansliorganisation är ett miljödiplomerat fackförbund enligt standarden Svensk miljöbas. Varje år genomgår förbundet en extern revision och genomför minst en internrevision 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. Se hållbarhetsrapporten för vidare detaljer.

2024 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 2024. 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 få 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 under 2025.

Medlemsservice

Under 2024 hanterade Vision Direkt ca 72 500 kontakter varav 50 700 var telefonsamtal, 20 000 mejl och 1 650 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. De vanligaste ämnen som hanterades av våra rådgivare under 2024 inkluderar lön, anställning, arbetsmiljö och medlemskap. Vision Direkt arbetar även aktivt med att utveckla strategier för att behålla fler medlemmar. Under året blev 1 987 personer medlemmar i Vision efter kontakter med Vision Direkt.

Utbildningsenheten genomförde 137 lärarledda kurstillfällen för sammanlagt 1 562 deltagare. Totalt 4 074 personer har påbörjat eller avslutat en eller flera av våra e-utbildningar. Av deltagarna uppger 91,6 procent att de är nöjda med genomgången utbildning och 83,3 procent uppger att utbildningen stärkt deras vilja att bidra till ökad facklig styrka.

Vi har kompletterat utbildningsutbudet med Arbetsrätten Grund som e-lärande. Förtroendevalda som vill gå Arbets-

rätten Grund kan nu välja att göra det i fysisk form, lärarledd på distans eller som e-lärande kompletterat med efterföljande webbseminarium.

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.

Internationellt arbete

Vision arbetar aktivt med att stärka fackliga rättigheter över hela världen, både genom att driva långsiktiga internationella utvecklingsprojekt för fackförbund för offentliganställda runt om i världen och genom att ekonomiskt stötta akuta insatser till fackligt aktiva genom vår Solidaritetsfond. För närvarande är Vision delaktig i och stöttar fem utvecklingssamarbetsprojekt tillsammans med vår globala fackliga federation PSI. Mer information om det finns i Visions verksamhetsberättelse.

Framtidens arbetsplats

I maj 2017 fattade styrelsen beslut om förändringsarbetet framtidens arbetsplats. 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 arbetssätt, 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 samtliga center har genomgått samma förändringsarbete, sist ut var Västerås som byggdes om under 2024.

Hållbarhetsrapport

I enlighet med ÄRL 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 fortsättningsvis ska växa i antal medlemmar och i facklig styrka. Tillsammans ska medlemmarna inom Vision hitta de bästa lösningarna och sätta tonen för framtidens arbetsliv.

Finansiella instrument

Exponering och risker i kapitalförvaltningen begränsas genom de regler som förbundsstyrelsen fastställt i Visions placeringspolicy 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 genomför en extern part en screening av portföljen en gång per år. Utfallet av den årliga screeningen visar att 97,66% av portföljen lever upp till Visions kriterier för hållbarhet och ansvar. Året innan var motsvarande andel 98,68%.



Ekonomi

Medlemsavgifterna ökade med 7 155 tkr till totalt 420 302 tkr (413 147 tkr). Fler yrkesverksamma medlemmar bidrar, samt att fler medlemmar har en lön som innebär att man betalar den högsta avgiftsnivån (240 kr/medlem och månad). Fler medlemmar betalar också för inkomstförsäkring jämfört fg år.

Verksamhetens kostnader redovisas i en kostnadsslagsindeldad 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 kongressen beslutade om år 2022 i en särskild satsning om 300 miljoner kr, har per sista december 2024 använt 78,9 miljoner kr (varav 14,4 miljoner kr år 2023).

Verksamhetens kostnader ökar jämfört med föregående år, främst på grund av att satsningen för fler medlemmar och fler förtroendevalda tagit full fart under 2024. Personalkostnaderna och övriga kostnader har fortsatt öka då inflationen varit på en relativt fortsatt hög nivå. Framtidens arbetsplats mest intensiva fas är nu till ända, samtliga center är nu ombyggda och Västerås center var sist ut och färdigställdes under 2024. Kostnader för rörelsefastigheter ökade,

fjärrvärme, drift och andra förvaltningskostnader ökar. Kostnaderna för parlamentarism är högre under 2024 på grund av kongress och tillhörande förmöten.

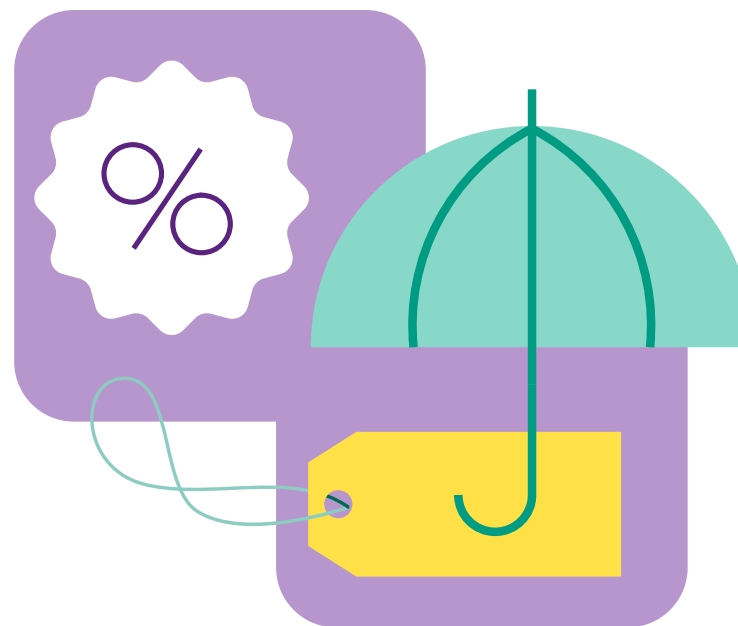
Vision står fortsatt finansiellt starkt. Enligt kongressbeslut sker ingen avsättning till konfliktfonden och kapitalavkastningen används enligt beslut också delvis till facklig verksamhet. Uttag från värdepappersportföljen till den fackliga verksamheten har skett, se not 10.

Väsentliga händelser under året

Vår satsning på ökad facklig styrka med mål att bli fler medlemmar och fler förtroendevalda har fortsatt under 2024. Vi har lanserat ett nytt kommunikationskoncept, "vi finns nära", som syftar till att öka kännedomen om Vision och möjliggöra långsiktig rekrytering för att stärka vår fackliga position. Konceptet är grundat i att vara enkelt, nära och framåt. Vi har även lanserat Förtroenderesan som syftar till att på ett lustfyllt och engagerande sätt väcka intresse och höja viljan hos medlemmar att bli förtroendevalda och samtidigt öka stoltheten och statusen för de som redan idag är förtroendevalda. Samtliga fritidshus är nu avyttrade och andra förmåner som fler kan ta del av har tagits fram.

Inkomstförsäkring

För att kunna hantera konjunktursvängningar eller annat som kan påverka ska-deersättningar 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 sparad kapital.





Flerårsöversikt, tkr

	2024	2023	2022	2021	2020
Intäkter *	524 726	438 559	430 671	425 549	410 759
Årets resultat	21 536	-299	-10 920	23 514	-18 817
Eget kapital	1 857 798	1 836 262	1 836 562	1 847 483	1 823 968
Antal yrkesverksamma medlemmar	147 132	146 097	144 116	143 338	143 088
Soliditet	74%	73%	74%	73%	74%

* Fastigheternas omsättning ingår inte för år 2023–2020.

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 1 857 798 tkr varav 1 573 565 tkr avser ändamålsbestämda medel.

Årets balanserade medel uppgår till 284 232 959 kr och årets resultat uppgår till 21 536 020 kr.

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

Styrelsen föreslår kongressen besluta att:

21 536 020 kr – överförs till överskotts-/budgetfond avseende 2024 års vinstmedel

262 696 939 kr – balanseras i ny räkning

284 232 959 kr



Resultaträkning

Belopp i tkr	Not	24/12/31	23/12/31
Verksamhetens intäkter	2		
Medlemsavgifter		420 302	413 147
Hysesintäkter från fastigheter	3	80 375	79 563
Övriga intäkter och externa bidrag		24 049	6 975
Summa verksamhetens intäkter		524 726	499 685
Verksamhetens kostnader	4		
Kostnader från fastigheter	3	-41 287	-41 135
Externa kostnader		-287 497	-235 948
Personalkostnader	5	-288 094	-262 059
Avskrivningar byggnader	7	-17 512	-16 772
Avskrivningar inventarier	8	-2 751	-2 723
Övriga rörelsekostnader		-74	-21
Summa verksamhetens kostnader		-637 215	-558 658
Resultat från den löpande verksamheten		-112 489	-58 973
Resultat från förbundets kapitalplaceringar			
Värdepappersförvaltning	10	247 389	97 858
Erhållen ränta		5 104	3 955
Erlagd ränta Visions pensionsstiftelse		-43 702	-47 841
Övrig erlagd ränta		-10 079	-9 562
Summa resultat från förbundets kapitalplaceringar		198 712	44 410
Resultat före bokslutsdispositioner		86 223	-14 563
Bokslutsdispositioner			
Förändring av periodiseringsfond	11	-18 000	38 800
Resultat före skatt		68 223	24 237
Skatt	12	-46 687	-24 536
ÅRETS RESULTAT		21 536	-299

Balansräkning

Belopp i tkr	Not	24/12/31	23/12/31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter verksamhetssystem	6	0	0
Summa immateriella anläggningstillgångar		0	0
Materiella anläggningstillgångar			
Byggnader och mark	7	467 315	486 693
Inventarier	8	4 865	6 845
Pågående projekt	9	27 362	11 606
Summa materiella anläggningstillgångar		499 542	505 144
Finansiella anläggningstillgångar			
Långfristiga värdepappersinnehav	13	2 069 849	2 018 282
Summa finansiella anläggningstillgångar		2 069 849	2 018 282
Summa anläggningstillgångar		2 569 391	2 523 426
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Fordran medlemsavgifter		2 267	18 383
Kundfordringar		707	1 428
Skattefordran		0	9 791
Övriga fordringar	14	667	899
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	15	15 505	14 661
Summa kortfristiga fordringar		19 146	45 161
Kortfristiga placeringar	16	3 920	24 542
Kassa och bank		151 833	119 222
Summa omsättningstillgångar		174 899	188 925
SUMMA TILLGÅNGAR		2 744 290	2 712 351



Balansräkning forts.

Belopp i tkr	Not	24/12/31	23/12/31
Eget kapital			
Ändamålsbestämt kapital			
Konfliktfond		1 073 229	1 073 229
Ändamålsbestämda medel		500 336	512 321
Summa ändamålsbestämt kapital		1 573 565	1 585 550
Övrigt eget kapital			
	17		
Balanserat överskott		262 697	261 932
Föregående års resultat		0	-10 920
Årets resultat		21 536	-299
Summa övrigt eget kapital		284 233	250 712
Summa eget kapital		1 857 798	1 836 262
Obeskattade reserver			
Periodiseringsfonder	18	183 400	165 400
Avsättningar			
Uppskjuten skatteskuld	12	30 931	27 442
Långfristiga skulder			
Lån Handelsbanken	19	215 000	215 000
Skuld till Visions pensionsstiftelse	20	364 213	378 159
Summa långfristiga skulder		579 213	593 159
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		33 229	31 732
Skatteskulder		2 787	0
Övriga skulder	21	6 194	11 813
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	22	50 738	46 544
Summa kortfristiga skulder		92 948	90 088
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		2 744 290	2 712 351

Kassaflödesanalys

	Not	2024	2023
Verksamheten			
Resultat från den löpande verksamheten			
och fastighetsförvaltningen		-112 489	-58 973
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet			
Av- och nedskrivningar		21 408	20 640
Realisationsresultat		-214 207	-59 614
		-305 288	-97 947
Erhållen ränta		252 493	101 813
Erlagd ränta		-53 781	-57 403
Betald inkomstskatt		-30 621	-146
Kassaflöde från verksamheten före förändringar av rörelsekapital		-137 197	-53 683
Kassaflöde från förändring i rörelsekapital			
Förändring kortfristiga fordringar		10 951	-4 978
Förändring kortfristiga placeringar		25 894	-7 486
Förändring kortfristiga skulder		73	-10 713
Förändring rörelsekapital		36 918	-23 177
Kassaflöde från löpande verksamheten		-100 279	-76 860
Investeringsverksamheten			
Förvärv materiella anläggningstillgångar		-19 895	-10 424
Förvärv av finansiella anläggningstillgångar		-259 223	-409 869
Försäljning av värdepapper		425 953	487 813
Kassaflöde från investeringsverksamheten		146 835	67 520
Finansieringsverksamheten			
Nyupptagna lån		9 418	16 129
Amortering av lån		-23 363	0
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-13 945	16 129
Årets kassaflöde		32 611	6 789
Likvida medel vid årets början		119 222	112 433
Likvida medel vid årets slut		151 833	119 222



Eget kapital

	Konfliktfond	Ändamåls- best. medel	Balanserat överskott	Föregående års reslutat	Årets resultat
Ingående balans	1 073 229	512 321	261 932	-10 920	-299
Nyttjande av omställningsfond	-	-765	765	-	-
Omföring föregående års resultat	-	-299	-	-	299
Omföring tidigare års resultat	-	-10 920	-	10 920	-
Årets resultat	-	-	-	-	21 536
Utgående balans	1 073 229	500 336	262 697	-	21 536

Ändamålsbestämda medel för
framtida projekt och kostnader

	2024-12-31	2023-12-31
Omställningsfond	20 643	21 408
Överskotts-/ budget-/ dispositionsfond	479 693	490 913
Summa	500 336	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 jus-

teringar 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 2024-12-31 till 368 049 tkr (433 932 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 232,17 kr per månad (231,27). Avgiften uppgår till högst 240 kr (240 kr). I förhöjd avgift betalar allmänna klubbar i snitt 46,90 extra utöver förbundsavgiften som avdelningsmedlemmar betalar. För klubbmedlemmar är det 37,27 i snitt.

Medlemsavgiften för inkomstförsäkring vid arbetslöshet är 12 kr per månad (12 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	2024	2023
Förbundsavgift 1	387 325	381 690
Förbundsavgift 2 och 3	17 246	17 178
Medlemsavgift Inkomstförsäkring	15 731	14 278
Lokala medlemsavgifter Visions avdelningar och klubbar	58 129	57 835
	478 431	470 982
Transfererat till lokala organisationen	-58 129	-57 835
Summa medlemsavgifter	420 302	413 147
Framtida avtalade leasingintäkter (hyresintäkter)		
Kommersiella kontrakt	Antal kontrakt	Kontraktsvärde
Förfaller till betalning inom ett år	10	2 741
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	17	116 163
Summa lokaler	27	118 904
Bostäder	206	5 279
Garage och P-platser	25	584
Summa bostäder, garage och P-platser	231	5 863
Summa	258	124 767

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. Övan redovisas ett års kontraktsvärde för dessa avtal.

Övriga intäkter och externa bidrag	2024	2023
Annonser och prenumerationer	551	696
Sålda tjänster	357	1 308
RSO-bidrag	1 536	743
Elstöd	0	465
Övriga intäkter *	21 605	3 762
Summa	24 049	6 975

* I övriga intäkter ingår avyttring av fritidshus om 16 560 tkr år 2024

Not 3 Hyresintäkter och kostnader från rörelsefastigheter

	2024	2023
Hyresintäkter		
Hyresintäkter från rörelsefastigheter	23 547	17 099
Hyresintäkter från näringsverksamheter	56 820	61 127
Hyresintäkter från fritidsfastigheter	8	1 337
Summa intäkter från rörelsefastigheter	80 375	79 563

Kostnader från rörelsefastigheter		
Kostnader för drift och underhåll av rörelsefastigheter	-16 653	-14 688
Kostnader för drift och underhåll av näringsfastigheter	-23 635	-24 656
Kostnader för drift och underhåll av fritidsfastigheter	-999	-1 791
Summa kostnader från rörelsefastigheter	-41 287	-41 135

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	2024	2023
Kostnader planeringsområden		
Övrigt *	-1 204	-252
Villkor	6 025	6 075
Nya medlemmar	38 695	32 432
Stöd FV	17 798	16 514
Synlighet	3 839	6 659
Påverkan	2 526	2 800
Stöd medlemmar	2 449	2 936
Summa	70 128	67 163

* I posten övrigt ingår bl.a intäkter från RSO

Resurskostnader		
Personalkostnader	267 112	255 416
Expeditionskostnader	95 217	94 942
Framtidens arbetsplats	2 010	6 011
Summa	364 339	356 369

Övriga verksamhetskostnader		
Parlamentarism	17 356	7 692
Avgifter till organisationer och internationell verksamhet	24 626	24 563
Premier inkomstförsäkring	23 841	15 017
Tidningsverksamheten	10 309	12 119
Övriga verksamhetskostnader	2 376	2 501
Summa	78 508	61 891

Kostnader från rörelsefastigheter inkl avskrivningar och utrangeringar	58 800	30 274
Kostnader hänförliga till programmet ökad facklig styrka	64 512	14 401
Personal- och expeditionskostnader hänförliga till kapital- och fastighetsförvaltningen	928	928

Summa verksamhetens kostnader	637 215	531 026
--------------------------------------	----------------	----------------

Not 4 forts. ►



Not 4 Verksamhetens kostnader forts.

Arvode och andra ersättningar till revisorer	2024	2023
Ernst & Young AB		
Revisionsuppdraget	1319	1 466
Annan revisionsverksamhet	163	301
Totalt Ernst & Young AB	1 482	1 767
Förtroendevalda revisorer	61	59
Operationella leasingavtal	2024	2023
Kostnadsförda leasingavgifter avseende operationella leasingavtal	4 763	5 663
Nominella värdet av framtida minmileaseavgifter fördelar sig enligt följande:		
Förfaller till betalning inom ett år	4 400	3 648
Förfaller till betalning senare än ett år men inom 5 år	11 376	1 953
Kostnaderna för leasingavgifter avser i huvudsak IT-utrustning. Flertalet avtal har förnyats under 2024 och löper ut 2027.		

Not 5 Personalkostnader

	2024	2023
Medelantal anställda		
Anställda	296	281
Varav män	31%	32%
Visions styrelse		
Styrelse och förbundsordförande	12	12
Varav män	33%	38%
	2024	2023
Löner, andra ersättningar och sociala kostnader		
Styrelse och förbundsordförande	3 176	3 088
Övriga anställda	179 904	163 783
Summa	183 080	166 871
Sociala kostnader (varav pensionskostnader)	88 202 (28 014)	78 287 (24 788)

Styrelse och förbundsordförande
Nuvarande förbundsordförande erhåller en lön om 117 000 kr per månad samt pension enligt ITP-planen med pensionsålder 65 år. Till vice ordföranden utgår ett årsarvode om 1,4 inkomstbasbelopp (106 680) kr per år och till övriga styrelseledamöter 0,8 inkomstbasbelopp (60 960 kr per år). Kanslichef erhåller en lön om 112 000 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

	2024	2023
Ackumulerat anskaffningsvärde		
Vid årets början	40 811	40 811
Ackumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	40 811	40 811
Ackumulerade avskrivningar		
Vid årets början	-40 811	-40 811
Årets avskrivning	0	0
Ackumulerade avskrivningar vid årets slut	-40 811	-40 811
Bokfört värde	0	0

Not 7 Byggnader och mark

	24/12/31	23/12/31
Ackumulerat anskaffningsvärde		
Vid årets början	591 448	588 334
Aktiverat under året	3 368	4 190
Utrangerat	0	0
Avyttrat	-13 398	-1 076
Ackumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	581 418	591 448
Ackumulerade avskrivningar		
Vid årets början	-104 757	-88 675
Årets avskrivning	-17 512	-16 772
Utrangerat	0	0
Avyttrat	8 166	690
Ackumulerade avskrivningar vid årets slut	-114 103	-104 757
Bokfört värde	467 315	486 693
Varav mark	12 511	13 454

Not 7 forts. ►



Not 7 Byggnader och mark forts.

Fastighet	Bokfört restvärde	Anskaffn. värde	Taxerings- värde	Marknads- värde
Sandhamnsplan 1, New York 7	8 737	15 816	138 658	155 000
Wittstocksgatan 17, Tamburmajoren 11	8 773	12 217	109 680	160 000
Jungfrugatan 10, Sjöhästen 5	3 832	9 276	62 753	111 000
Tegeluddsvägen 32, New York 6	12 944	22 489	144 408	169 000
Öregrundsgatan 4, Oporto 2	9 300	17 841	146 829	173 000
Gyllenstiernsgatan, 10 Infanteristen 1	5 215	7 799	149 400	207 000
Grev Turegatan 10, Skvalberget 16	6 507	15 133	129 000	233 000
Malmskillnadsgatan 54, Polacken 30	401 104	466 150	543 000	1 000 000
Djurgårdsslätten 86, Spetsbergen 14	10 024	13 190	45 781	89 000
Summa	466 436	579 911	1 469 509	2 297 000

Uppgivet bedömt marknadsvärde avser värdering per den 31 december 2024 och har erhållits från extern värderingsfirma. Uppskjuten skatt om 20,6 procent, vid en försäljning av samtliga fastigheter, kan beräknas till ca 377 096 tkr (350 591 tkr). Taxerat värde på marken uppgår till 748 905 (752 174) tkr. Fastigheterna är fullvärdeförsäkrade.

Not 8 Inventarier

	24/12/31	23/12/31
Ackumulerat anskaffningsvärde		
Vid årets början	31 970	49 868
Nyanskaffningar	771	1 220
Utrangeringar	0	-18 899
Försäljningar	-216	-219
Ackumulerat anskaffningsvärde vid årets slut	32 525	31 970
Ackumulerade avskrivningar enligt plan		
Vid årets början	-25 125	-41 520
Årets avskrivning	-2 751	-2 723
Utrangeringar	0	18 899
Försäljningar	216	219
Ackumulerade avskrivningar vid årets slut	-27 660	-25 125
Bokfört värde	4 865	6 845

Not 9 Pågående projekt

	24/12/31	23/12/31
Ingående anskaffningsvärde	11 606	6 592
Upparbetat under året	19 124	5 014
Omklassificering; aktivering under året	-3 368	0
Utgående anskaffningsvärde	27 362	11 606
Bokfört värde	27 362	11 606

Not 10 Värdepappersförvaltning

	2024	2023
Finansiella intäkter		
Fondrabatt	12 505	9 813
Utdelningar	22 779	30 378
	35 284	40 192
Finansiella kostnader		
Förvaltningskostnader	-957	-804
Nedskrivningar	-1 145	-1 145
	-2 102	-1 949
Reavinster/reaföruster		
Kapitalvinster värdepapper	220 950	61 405
Kapitalföruster värdepapper	-6 743	-1 791
	214 207	59 613
Summa värdepappersförvaltning	274 389	97 858

Not 11 Förändring av periodiseringsfond

	2024	2023
Periodiseringsfond, årets avsättning	-60 000	-31 000
Periodiseringsfond, årets återföring	42 000	69 800
Summa	-18 000	38 800

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 s k särskild löneskatt, skatten redovisas som personalkostnad. Vision redovisar uppskjuten skatt på skillnaden mellan skattemässigt och bokfört värde på byggnader.

	2024	2023
Aktuell skatt för året	40 682	21 766
Aktuell skatt hänförlig till tidigare år	2 516	138
Uppskjuten skatt för året *	3 489	2 631
Redovisad skatt	46 687	24 536

Avstämning av effektiv skattesats

Redovisat resultat före skatt i skattepliktiga verksamhetsdelar		
Fastighetsförvaltning inkl internhyra	30 972	14 827
Värdepappersförvaltning	204 673	50 257
Annonsförsäljning och övrig skpl. försäljning	938	1 986
Bokslutsdispositioner	-18 000	38 800
Totalt	218 583	105 870
Skatt på redovisat resultat enligt gällande skattesats 20,6% (20,6%)	45 028	21 809

Skatteeffekt av:

Övriga poster fastighetsförvaltning	-1 747	-1 116
Värdepappersförvaltning	1 698	-4 102
Ej avdragsgill räntekostnad	0	3 497
Avdrag för kvarstående negativt räntenetto	-5 709	0
Schablonränta på periodiseringsfonder	893	816
Aktuell skatt hänförlig till tidigare år	2 516	138
Uppskjuten skatt för året	3 489	2 631
Effekt av ändrad skattesats	519	863

Redovisad skatt	46 687	24 536
------------------------	---------------	---------------

* Förändringen av redovisad upplupen skatt består av två delar. Dels har skillnaden mellan skattemässigt och bokfört värde på byggnader ökat med 2 284 tkr (3 836 tkr), dels vändning av upplupen skattefordran på beloppet 1 205 tkr (-1 205 tkr) avseende försäljning av fastighet där kontraktsdatum var 2023 men tillträde skedde 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	24/12/31		23/12/31	
	Bokfört värde	Marknadsvärde	Bokfört värde	Marknadsvärde
Aktiefonder	768 111	1 477 696	685 465	1 359 558
Blandfonder	132 418	165 057	132 418	159 033
Räntefonder	755 878	803 746	765 415	787 053
Aktier	413 442	736 327	434 984	701 958
Räntebärande värdepapper	-	-	-	-
Summa	2 069 849	3 182 826	2 018 282	3 007 603

Per den 31 december 2024 överstiger marknadsvärdet det bokförda värdet med 1 112 977 tkr (989 321 tkr). Vid en försäljning av samtliga långfristiga värdepappersinnehav uppkommer en uppskjuten skatt (20,6%) om 229 273 tkr (203 800 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%	81 009	8 534	1 545	3 396
Futurion AB Organisationsnummer 556008-4967 med säte i Stockholms kommun, Stockholms län	10,1%	24 447	-12 018	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.

	24/12/31	23/12/31
Ingående anskaffningsvärde	2 018 282	2 037 372
Årets inköp	259 223	409 869
Årets avyttring	-206 511	-427 814
Nedskrivningar	-1 145	-1 145
Utgående anskaffningsvärde	2 069 849	2 018 282
Bokfört värde	2 069 849	2 018 282

Not 14 Övriga fordringar

	24/12/31	23/12/31
Fordringar studiestiftelser	0	210
Saldo skattekonto	14	0
Övriga fordringar	653	689
Summa	667	899

Not 15 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	24/12/31	23/12/31
Förutbetalda kostnader avseende licenser	4 031	3 390
Förutbetalda kostnader avseende hyror	8 410	8 286
Övriga förutbetalda kostnader	3 064	2 985
Summa	15 505	14 661

Not 16 Kortfristiga placeringar

	24/12/31	23/12/31
Fordringar Diskretionär förvaltning	411	22 654
Övriga kortfristiga placeringar	3 509	1 888
Summa	3 920	24 542



Not 17 Förslag till vinstdisposition

Enligt upprättad årsredovisning uppgår förbundets egna kapital till 1 857 798 tkr varav 1 573 565 tkr avser ändamålsbestämda medel.

Årets balanserade medel uppgår till 284 232 959 kr. Årets resultat uppgår till 21 536 020 kr. Enligt förbundsmötets beslut 2022 görs ingen avsättning till konfliktfonden för år 2023–2024.

Styrelsen föreslår kongressen besluta att:

21 536 020 kr överförs till överskotts-/budgetfond
 avseende 2024 års vinstmedel

262 696 939 kr balanseras i ny räkning

284 232 959 kr

Not 18 Obeskattade reserver

	24/12/31	23/12/31
Periodiseringsfonder		
- Avsatt vid taxering 2019	0	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	31 000
- Avsatt vid taxering 2025	60 000	0
Summa	183 400	165 400

Not 19 Checkräkningskredit & lån

	24/12/31	23/12/31
Stadshypotek Handelsbanken 12-369799-1 (företagslån)	215 000	215 000
Summa	215 000	215 000

Not 20 Skuld till Visions pensionsstiftelse

	24/12/31	23/12/31
Visions pensionsstiftelse	364 213	378 159

Enligt gällande skuldebrev saknar skulden förfallodatum.

Ställda säkerheter för övriga skulder	Marknadsvärde	Uttagna pantbrev
Fastighetsinteckningar		
Polacken 30	1 000 000	403 750
Sjöhästen 5	111 000	25 125
New York 7	155 000	39 750
New York 6	169 000	44 250
Oporto 2	173 000	45 000
Tamburmajoren 11	160 000	830
Infanteristen 1	207 000	3 690
Skvalberget 16	233 000	4 900
Spetsbergen 14	89 000	15 000

Summa	2 297 000	582 295
--------------	------------------	----------------

De pantbrev som lämnats i fastigheterna är de enda uttagna fast-
ighetsinteckningar 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

	24/12/31	23/12/31
Personalens preliminärskatt	4 726	4 294
Mervärdesskatt	275	1 183
Övriga skulder	1 193	6 336
Summa	6 194	11 813

Not 22 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	24/12/31	23/12/31
LO/TCO Rättsskydd	23	76
Förutbetalda hyresintäkter	5 507	6 194
Förutbetalda intäkter	39	0
Semesterlöneskuld	9 117	8 861
Sociala avgifter	8 127	7 559
Särskild löneskatt	5 402	4 666
Upplupna fastighetsrelaterade kostnader	16 843	8 972
Övriga upplupna kostnader	5 680	10 216
Summa	50 738	46 544



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

Dalia Eid
1:e vice förbundsordförande

Sonia Koppen
2:e vice förbundsordförande

Frida Jakobsson

Camilla Berlin

Thomas Witting

Emma Bernhult

Mariela Ferré Hofman

Nora Stensvik

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

Ove Jansson
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.