

Motion 13

Profilfråga och intern organisationskultur

Inlämnad av:

Ledarna inom Offentlig sektor

Förening:

Ledarna inom Offentlig sektor

Bakgrund:

Hösten 2017 har inneburit en historisk vändpunkt, där kvinnor över hela arbetsmarknaden har delat vittnesmål om en arbetsmiljö innehållande trakasserier och förtryck. Parallellt sedan mars 2016 har föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) förtydligat arbetsgivarens ansvar att förebygga kränkande särbehandling inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Dessa två händelser innebär både ett ökat ansvar och en möjlighet i rollen som chef. En möjlighet att tillvarata kraften i ett kommande förändringsarbete inom ramen för arbetsplatsens arbetsmiljö, men också en förväntan från medarbetarna att chefen tar ansvar och leder ett förändringsarbete som syftar till en förbättrad och mer inkluderande arbetsmiljö, fri från trakasserier och förtryck. Detta är ett område som nu har aktualiserats och som är direkt relevant för varje chef. Ledarna bör därför agera med en samlad röst i samhällsdebatten och stötta medlemmarna att på ett tryggt och framgångsrikt sätt svara upp till medarbetarnas krav på förändring gällande arbetsmiljön.

Detta aktualiserar också vikten av en intern diskussion kring förbundets organisationskultur, inkluderat värderingar och normer. Att lyfta upp dessa frågor inom organisationen handlar delvis om att synliggöra begränsande praktiker och maktstrukturer inom organisationen, men också om att diskutera värderingar och normer för att skapa förutsättningar för en mer demokratisk och mångfacetterad rörelse.

Jag/vi yrkar att kongressen beslutar:

- att förbundet under år 2018 - 2020 har "inkluderande, social arbetsmiljö" som profilfråga, vilket ska genomsyra förbundets opinionsbildning, kursutbud och stöd till medlemmar.

- att uppdra åt förbundsstyrelsen att utarbeta ett förslag till åtgärder för att lyfta frågor om den interna organisationskulturen, inkluderat normer, maktstruktur och jämlikt inflytande samt att presentera en konkret arbetsplan för implementering i samband med kongressen år 2020.

Motionssvar

Motion 13

Profilfråga och intern organisationskultur

Förbundsstyrelsens yttrande:

Motionären adresserar en viktig fråga. Ledarnas förhållningssätt är att chefer har ett stort ansvar för arbetsmiljön och kulturen på arbetsplatsen. I den pågående debatten om sexuella trakasserier och maktmissbruk på jobbet har vi framhållit att det är rätt att ställa krav på ett bra ledarskap och på att chefer tar sitt ansvar. Men vi har också pekat på att chefernas arbete för en inkluderande social arbetsmiljö förutsätter rätt förutsättningar och tydliga mandat.

Hösten 2017 satte fingret på att mycket återstår innan alla har en trygg och inkluderande arbetsmiljö.

Ledarna jobbar förutom med opinionsbildning, även med verktyg och checklistor som stöd till den enskilde chefens arbetsmiljöarbete. Ledarna erbjuder också utbildningar och seminarier på området. Utöver det har flera föreningar genomfört aktiviteter kring ämnet. Huvudspåret för oss som facklig organisation är dock att arbetsgivaren måste säkerställa att cheferna har förutsättning att arbeta i enlighet med lagens intentioner.

Det är viktigt att arbetet för inkluderande arbetsplatser fortsätter och att Ledarna håller fast i arbetet för att ge chefen rätt förutsättningar och rätt mandat för att jobba med jämställdhet och mångfald med alla organisationens verktyg och på olika sätt och arenor.

Motionären föreslår även att ett arbete ska göras kring den interna organisationskulturen. Ledarna är en organisation som består av flera olika delar och det är inte helt tydligt vad motionen avser med begreppet "internt".

Ledarnas kansli är en arbetsplats med ca 130 anställda. Tillsammans med de som arbetar i Ledarnas hel- och delägda bolag uppgår antalet medarbetare som på ett eller annat sätt kan sägas arbeta för Ledarna till ca 200 personer. Ansvariga för arbetsmiljön är respektive bolags VD, samt VD för Ledarnas kansli. Arbetet för dessa delar av Ledarna följer samma regelverk som för resten av Sveriges arbetsplatser och varje styrelse är ansvarig för att följa upp att det sköts. Rapporteringen sker regelbundet varje tertiäl, enligt de kriterier som styrelsen ställt upp. I samband med #metoo uppropan hade Ledarnas förbundsstyrelse en fördjupad diskussion så att vi kan känna oss trygga med att de värderingar som präglar Ledarnas utåtriktade arbete också tillämpas internt.

Ledarnas kansli leds av VD, som i sin tur tillsätts och styrs av den kongressvalda förbundsstyrelsen, inte genom direkta beslut av kongressen. Även Ledarnas bolag leds av en VD som styrs av respektive bolagsstyrelse.

Vad gäller Ledarnas demokratiska organisation, branschföreningar och en kongressvald styrelse, så är Ledarna tämligen unika i det att föreningarna är helt självständiga juridiska enheter och fritt förfogar över sitt inre liv inom ramarna för de gemensamt beslutade föreningsstadgarna. Frågor kring makt och inflytande regleras genom förbundets och föreningarnas stadgar, och syftet är att säkerställa inflytande för den enskilde medlemmen och transparenta beslutsvägar. Att utveckla våra stadgar så att de upplevs som relevanta och moderna är ett ständigt pågående arbete där förbundsstyrelsen och branschföreningarna behöver ta ett gemensamt ansvar.

För att stärka Ledarnas profil eftersträvar vi alla ett gemensamt uppträdande. Ledarnas värderingar kring mångfald och inkludering fastställs av kongressen i det förbundspolitiska programmet. Detta beslut förpliktigar såväl styrelse som branschföreningar att arbeta i samma riktning och att leva upp till det vi lovat våra medlemmar, såväl i vårt interna som i vårt externa arbete. Branschföreningarna har olika förutsättningar, och styrelsen föreslår därför att ett expertstöd kostnadsfritt ställs till förfogande för de föreningar som själva ser ett behov av att göra en genomlysning av sin interna organisationskultur i den anda motionären pekar på.

Genom motionen görs vi uppmärksamma på att vårt beteende och förhållningssätt utåt självklart måste motsvaras av en stabil och transparent verklighet i vår egen organisation. Sedan flera år tillbaka präglas arbetet på Ledarna av ett inkluderande ledarskap och frågan om att motverka trakasserier och osund maktkultur är ständigt närvarande i allt vi gör, inåt såväl som utåt.

Styrelsen menar att vi genom att satsa på ett alltför stort internt arbete inåt i förbundet riskerar att dra resurser från vår viktigaste uppgift, att ge Sveriges chefer råd och stöd och genom vår opinionsbildning och förhandlingsverksamhet påverka arbetsgivaren till att ge cheferna bra förutsättningar att ta sitt ansvar. Styrelsen anser att fokus bör ligga på att stödja medlemmarna i deras chefsuppdrag. Det är så vi gör skillnad för Sveriges chefer och bidrar till ett inkluderande arbetsliv.

Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla första att-satsen i motion 13

att anse andra att-satsen i motion 13 besvarad.