



Återkoppling av tidigare kongressbeslut

Förbundsstyrelsens senaste mandatperiod maj 2018 – maj 2020 har gestaltat sig något annorlunda än vad som kunde förutses efter kongressen 2018. I början av 2019 entledigade styrelsen dåvarande VD. Under februari månad granskades Ledarna i media. En granskning som ledde till en förtroendekris där Ledarna tappade nära 2000 medlemmar. Styrelsen och kansliet har det senaste året arbetat målmedvetet och metodiskt med att återupprätta förtroendet för Ledarna. Det arbetet kommer ha stor betydelse för Ledarna framgent och det har också inneburit att några få uppdrag som beslutades på kongressen inte fullt ut är färdigt till 2020 då annat har behövt prioriteras. Styrelsen kommer att slutföra dessa uppdrag som kongressen ålagt förbundsstyrelsen men under något längre tidsplan än från början beslutat.

Här följer en beskrivning över vilken status besluten från kongressen 2018 har.

Motion 1 - Certifiering av företrädare och förtroendevalda

Beslut

Att alla förtroendevalda i klubbstyrelse, avdelningsstyrelse och föreningsstyrelse som inte är anmälda som företrädare ska ges möjligheten att genomföra Ledarnas företrädcertifiering.

Att certifieringen inte ger ett förhandlingsmandat utan enbart ger ett stöd och en förståelse för hur Ledarna bedriver förhandling och kunskap om branschavtal och lagar.

Status

Klar.

Det har skapats en anpassad version av företrädcertifieringen som erbjuds de förtroendevalda som inte är företrädare via föreningarnas hemsidor.

Motion 2 - Offentliggörande av policydokument

Beslut

Att en transparens kring de policys som finns inom Ledarna utarbetas. Hur detta bör göras är genom att dessa policys finns tillgängliga på hemsidan.

Status

Klar.

Förbundsstyrelsen har sedan kongressen 2018 arbetat med att strukturera och revidera Ledarnas policyer. Policyerna publiceras löpande i takt med att styrelsen beslutar eller reviderar dem. Publicering sker på ledarna.se bakom medlemsinloggning.

<https://www.ledarna.se/om-ledarna/ledarnas-demokratiska-organisation/ledarnas-policyer/>

Motion 3 - Ålder ska inte vara ett hinder – ålder ska vara en möjlighet

Beslut

Att ändra valinstruktionen så att ingen med anledning av sin ålder blir diskriminerad och ställs utanför och inte aktivt kan delta Ledarnas olika demokratiska processer.

Att Ledarna gör en genomlysning av rådande instruktioner, stadgar och policys som finns i organisationen och säkerställer att diskriminering på grund av ålder ej förekommer. Genomlysningen bör presenteras senast på kongressen 2020.

Status

Klar.

Ledarnas instruktion till valutskottet uppdateras i maj 2020 i och med beslut om att den nya versionen tas av kongressen. Ledarna genomlyser regelbundet policys, stadgar och instruktioner. Ledarnas vision och metoder för det interna mångfaldsarbetet säkerställer att vi inte diskriminerar på grund av ålder utan tvärtom skapar förutsättningar för en arbetsplats som är attraktiv och tillgänglig för alla.

Motion 6 - Ledarnas profilering

Beslut

Att förbundet tar fram riktlinjer för profilering där det tydligt framgår när Ledarnas logga ska användas och hur Ledarnas logga ska användas.

Status

Klar.

Ledarna har samlat alla riktlinjer kring Ledarnas grafiska identitet och tonalitet i ett webbverktyg som kan nås internt och externt. Där finns även Ledarnas logotyp att tillgå i olika format samt en instruktion för hur den används på rätt sätt.

<https://www.kommunicera.ledarna.se/start>

Motion 7 - Förtydligande av medlemskap för studerande

Beslut

Att kansliorganisationen ges i uppdrag att ta fram förslag på hur Ledarna kan möta dessa behov (tydligare studerandemedlemskap) och samtidigt ta tillvara de möjligheter det ger utan att påverka Ledarnas chefsfokus och återkomma med förslag till kongressen 2020.

Status

Pågående.

Ibland är vägen till att bli chef lång och kan ta många år efter avslutade studier. För alla är målet inte ens att bli chef. I vissa branscher är vägen till chefskap dock tydligare och kortare, t ex inom vissa utbildningar inom kost & näring, byggbranschen och skogsnäringen.

Föreningarna inom dessa branscher rekryterar idag studerandemedlemmar och när studierna är avslutade arbetar kansliet med att konvertera studerandemedlemmar till fullbetalande s k aktiva medlemmar. Antalet studerandemedlemmar har ökat varje år sedan 2015.

Ledarna har de senaste åren moderniserat sina it-system och därigenom skapat nya möjligheter inom flera områden, däribland kommunikation till medlem. I inledningen av 2020 började Ledarna att arbeta med ett digitalt system som skapar förutsättningar att få en bättre överblick över medlemskommunikationen. Systemet underlättar dessutom arbetet med att göra olika versioner av ett och samma utskick. Detta ger oss nu möjlighet att börja göra målgruppsanpassad kommunikation. Under 2020 räknar vi med att inleda arbetet med specialutformade utskick i liten skala, för att under 2021 öka på antalet.

Framöver kommer även dessa metoder användas för att konvertera studerandemedlemmar till aktiva medlemmar och tydliggöra studerandemedlemskapet.

Motion 9 - Föreningstjänster

Beslut

Att tillsätta en utredning om effektiv finansiering av Ledarnas och föreningarnas totala verksamhet.

Att utredningen genomförs tillsammans med såväl föreningsrepresentanter som förbundsstyrelserepresentanter.

Att utredningen redovisar sina förslag på kongressen 2020.

Status

Pågående.

Arbetet har utförts genom en inledande arbetsgrupp bestående av föreningar och kanslipersonal. Den arbetsgruppen tillsatte en extern utredare, Rådhusgruppen, med uppdrag att kartlägga avgifts- och finansieringsfrågan. Därefter tog förbundsstyrelsen frågan vidare in i en intern arbetsgrupp. Styrelsen konstaterade i det läget:

- att man ville föra en bred diskussion.
- att man bedömer att det för närvarande inte finns förutsättningar att diskutera en lösning med en gemensam föreningsavgift.
- att man vill föra diskussionen via förbundsråden i november 2019 och mars 2020 och därefter till kongressen.

Styrelsen slog även fast en målbild för Ledarnas demokrati i form av fyra punkter:

- Ett starkt Ledarna!
- Ett starkt chefsfokus!
- Ett starkt branschfokus!
- En väl fungerande demokrati!

Styrelsens arbetsgrupp förberedde sedan en bred diskussion i förbundsstyrelsen som har lett fram till det förslag från styrelsen som nu ligger på kongressens bord – "Effektivare samarbete och verksamhet".

Motion 10 - Förbättrad process kring bildande av nya föreningar inom Ledarna

Beslut

Att nybildandet av föreningar görs i samverkan med berörda föreningar.

Att bifalla att-sats tre (nya föreningen består av en interimsstyrelse baserad på nya ledamöter och representanter från "gamla föreningen" tills kongress tar formellt beslut), med innebörden att kongressen godkänner enligt nuvarande stadgar och att den första ordinarie föreningsstämman ägt rum.

Status

Klar.

En rutin för bildande av nya föreningar som inbegriper kongressens beslut har tagits fram och kommer att tillämpas vid bildandet av nya föreningar.

Motion 11 - Ledarnas värderingar

Beslut

Att förbundet tydliggöra våra värderingar och vad Ledarna står för.

Status

Klar.

Utifrån Ledarnas förbundspolitiska program, Ledarskapets värde, har vi tydliggjort våra värderingar och vad Ledarna står för. Kopplat till varje sakområden finns, utöver bakgrund och fakta, en förklaring om varför det är en viktig chefsfråga samt vad vi vill och vad vi gör. Materialet återfinns på ledarna.se.

Motion 12 - Rimliga villkor antal underställda medarbetare

Beslut

Att Ledarna tar fram ett handlingsprogram för chefer inom offentlig verksamhet som kan användas av lokala företrädare i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Att programmet tas fram gemensamt av Ledarnas kansli och Ledarna inom vård o omsorg färdigställs senast 2018-12-31.

Status

Klar.

Ledarna bedriver ett aktivt påverkansarbete kring chefers villkor och förutsättningar och inte minst vad gäller frågan om antal underställda medarbetare. Frågan har lyfts i debattartiklar, i rapporten "Lönlöst att ta ansvar", i kontakter med politiker och statliga utredare samt i avtalsrörelsen.

Vad gäller stödet till lokala företrädare har Ledarna, i samråd med Ledarna inom Vård och Omsorg som skrev motionen, konstaterat att det under denna kongressperiod saknats resurser såväl från Ledarnas som föreningens sida att utforma ett särskilt handlingsprogram kring denna fråga.

Ledarna har istället, även det i samråd med Ledarna inom Vård och Omsorg, prioriterat det generella arbetet med hållbara chefer och chefers arbetsmiljö. På ledarna.se finns, under fliken *Stöd i chefsrollen*, ett avsnitt kring arbetsmiljö. Det finns flera guider samt en checklista för levande arbetsmiljöarbete som kan fungera som stöd för den lokala företrädaren. Styrelsens uppfattning är att motionens intentioner därmed är uppfyllda.

Motion 13 - Profilmå fråga och intern organisationskultur

Beslut:

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

Status:

Klar.

Området ligger som ett raster över allt som levereras i Ledarnas kursutbud. Exempel på kurser där detta behandlas är: Arbetsmiljö – chefens ansvar, Interkulturellt ledarskap, Hur du skapar högpresterande team, Chefen som mötesledare.

På ledarna.se finns olika typer av stöd till medlemmarna, bland annat checklistor, information och länkar till aktuella regelverk samt en särskild fördjupning kring härskartekniker, motstrategier och bekräftelsestrategier. På webben finns även olika opinionsrapporter, artiklar och bloggar som berör ämnet.

Motion 14 - Ledarnas fortsatta engagemang för #metoo

Beslut

Att Ledarna ska fortsätta sitt engagemang för #metoo.

Att kongressen ställer sig bakom att förbundet ska ha en gemensam nollvision mot sexuella trakasserier i arbetslivet.

Att Ledarna ser till att det finns bra verktyg för medlemmarna att använda i arbetet med att förebygga och hantera sexuella trakasserier på arbetsmarknaden.

Status

Klar.

Ledarna fortsätter att ha en närvaro i frågor som handlar om sexuella trakasserier, trakasserier och diskriminering. På ledarna.se finns bland annat checklistor, information och stöd samt länkar till aktuella regelverk. Vi lyfter Prevents webbverktyg för att undersöka risker för och förhindra sexuella trakasserier på arbetsplatsen. På ledarna.se erbjuder vi även Chefakademiens webbkurs "Sexuella trakasserier – chefens ansvar". I oktober 2019, två år efter Metoo, lyfte vi frågan igen i sociala medier genom att dela Ledarnas podd "I spåren efter #metoo - Så jobbar du förebyggande och långsiktigt som chef", om chefens ansvar att förebygga och hantera sexuella trakasserier. Frågan har löpande hög prioritet.

Motion 17 - Värdediskriminering med utgångspunkt inom både lön och arbetsvillkor

Beslut

Att det tas fram en handlingsplan med särskilda åtgärder för att utjämna lönegapet och gapet i chefsvillkor mellan mans- och kvinnodominerade branscher/sektorer.

Att de särskilda åtgärderna som skrivs i handlingsplanen genomförs.

Att resultatet av de genomförda särskilda åtgärderna från handlingsplanen redovisas vid Ledarnas kongress 2020.

Att värdediskriminering motverkas genom att bilda opinion.

Status

Pågående.

Motionärerna avsåg att Ledarna skulle ta fram en handlingsplan för påverkansarbete och opinionsbildning kring värdediskriminering. I rapporten "Lönlöst att ta ansvar?" som publicerades under våren 2019 lyfte Ledarna fram de skillnader vad gäller lön och andra förutsättningar som finns mellan chefer i kvinnodominerade områden i förhållande till de i mansdominerade områden. Utifrån denna rapport har Ledarna haft ett seminarium och genomfört annan opinionsbildning. Frågan finns med även i Ledarnas opinionsplan. I april 2020 planeras rapporten "Lönlöst att få det att fungera" att presenteras. Resultaten baseras på den senaste löneenkäten och temat förekomsten av s.k. illegitima arbetsuppgifter, dvs arbetsuppgifter som inte ligger inom ramen för chefsuppdraget, och hur detta skiljer sig mellan mans- respektive kvinnodominerade arbetsområden. Under hösten 2020 planerar Ledarna att presentera den andra delrapporten från forskningsprojektet som drivs tillsammans med Institutet för Social Forskning (SOFI). Temat för rapporten är den ojämställda arbetsmarknaden och varför fler män än kvinnor är chefer.

Ledarna har också fortsatt att verka för att fler ska anamma vår lönemodell enligt Ledaravtalet. En grundbult i modellen är att lön och andra villkor ska utgå från prestation, vilket också leder till en ökad jämställdhet.

Värdediskriminering och åtgärder för att motverka detta är ett svårt och komplicerat område. Förbundsstyrelsen avser att fortsätta diskutera frågan under 2020 i syfte att fortsätta Ledarnas påverkansarbete.

Motion 18 - Forskning och utveckling som en möjlighet att ytterligare stärka Ledarna

Beslut:

Att kongressen ger förbundsstyrelsen i uppdrag att utreda möjligheten till organiserat och formaliserat samarbete med högskola/universitet samt behovet och möjlighet att finansiera doktorandtjänst/er vid ett möjligt framtida samarbete högskola/universitet.

Att kongressen ger förbundsstyrelsen i uppdrag att utreda möjligheten att initiera forskningsprojekt i Ledarskap tillsammans med lämpliga branschföreningar.

Status

Pågående.

Under senare år driver Ledarna ett forskningsprojekt tillsammans med Institutet för social forskning (SOFI) vid Stockholms universitet, syftet är att få bättre kunskap om rekryteringsprocesser och förståelse för varför det är fler män än kvinnor på chefspositioner. Den första rapporten "Nio nyanser av chefen" presenterades 2019.

Tidigare har Ledarna även medverkat i forsknings- och utvecklingsprojektet Hållbara chefer. Projektet initierades av Ledarna och finansierades av BliwaStiftelsen. Syftet var att undersöka vilka organisatoriska faktorer som har samband med chefers egen hållbarhet över tid. Ledarna lät forskare vid Lunds universitet följa upp deltagande chefer i denna studie vilket resulterade i rapporten "Chef i nöd och lust", som publicerades 2019. Ledarnas arrangerade även ett seminarium kring ämnet där Robert Holmberg, forskare och prefekt vid Institutionen för psykologi på Lunds universitet, medverkade.

Ledarnas nya enhet Samhälle & Utredning (tidigare Samhällspolitiska enheten) har som en uttalad del av sitt uppdrag att initiera och sprida forskning samt att på olika sätt samverka med akademien. Enheten utreder löpande möjligheterna till ytterligare samarbeten med högskolor och universitet, inom ramen för enhetens befintliga resurser. Enheten har även gjort en kartläggning av institutioner som arbetar med ledarskapsforskning.

Motion 20 - Tryckt informationsmaterial

Beslut

Att alla förtroendevalda i respektive föreningsstyrelse ska kunna beställa tryckt informationsmaterial från web-shopen utan kostnad.

Status

Klar.

I Ledarnas webbshop finns nu en möjlighet för förtroendevalda att beställa tryckt informationsmaterial. Där finns bland annat följande material att beställa kostnadsfritt: Ledarnas syn på lön, Utveckla ditt lönesamtal, Utveckla ditt utvecklingssamtal samt säljmaterial i form av broschyr om Ledarna och affischer.

Motion 21 - Skiftformstillägg

Beslut

Att FS ger i uppdrag att de förhandlingsdelegationer som förhandlar med teknikarbetsgivarna verkar för att skiftgående Ledare får skiftformstillägg inskrivet i Teknikavtalet.

Status

Medskick till aktuella förhandlingsdelegationer i avtalsrörelsen våren 2020.

Motion 23 - Vikten av rekryteringssamarbete mellan föreningarna och förbundet

Beslut

Att Ledarna ska formulera skarpa mål och strategier för tillväxt i respektive bransch.
Att Ledarna ska arbeta i nära samarbete med branschföreningarna för att nå full potential i rekryteringsarbetet.

Status

Pågående.

Kongressbeslutet kräver en genomgripande strategisk diskussion i förbundsstyrelsen. Beslutet kräver tid och resurser både från kansli och föreningarna. Under 2019 har Ledarna inte kunnat prioritera arbetet med denna motion på grund av granskningen i media och det medlemstapp den innebär vilket beskrivs i inledningen av detta dokument.

Under hösten 2020 kommer förbundsstyrelsen att föra en strategisk diskussion om utvecklingen av Ledarnas tillväxt. Ett viktigt led i den diskussionen är de avväganden som väcks i motionen och kongressens beslut.

Motion 24 - Digitala möten – en möjlighet i Ledarnas demokratiska process

Beslut

Att möten inom ramen för Ledarnas demokratiska processer och Ledarnas branschföreningar alltid väger för och nackdelar med att använda fysiska respektive att använda digitala möten.

Att det finns teknik att använda i Ledarnas konferensrum placerade på ledarnas förbundskansli som uppmuntrar att användas vid de fall där någon ej kan delta fysiskt men digitalt.

Status

Pågående.

Förbundsstyrelsen reviderade 2019 Ledarnas riktlinjer för möten och resor, där anges det att Ledarna vid varje mötestillfälle ska undersöka möjligheterna till resfria möten. Vidare står det att Ledarnas anställda, medlemmar och företrädare ska välja rätt möte vid varje enskilt tillfälle. Om en resa krävs för att delta i ett möte ska mötesdeltagaren välja rätt resa vid varje enskilt tillfälle. Alla anställda, medlemmar och företrädare ska medverka till och känna ansvar för att Ledarnas möten och resor sker så tids-, kostnads- och miljömässigt effektivt som möjligt.

I Ledarnas lokaler finns det möjligheter för såväl förtroendevalda, företrädare och anställda att anordna videokonferenser vilket innebär att det är möjligt även för personer som inte fysiskt kan närvara att delta i mötet.

Arbete med att uppdatera tekniken har inletts, ett nytt ljud- och mikrofonsystem, Star Leaf har installerats som innebär större möjligheter att ha resfria möten.

Ledarna har även påbörjat ett arbete med syfte att möjliggöra för föreningarna att genomföra sina stämmor digitalt.

Demokratiutveckling

Beslut

Att uppdra till förbundsstyrelsen att starta ett demokratiutvecklingsprojekt:

Med **medlemsnyttan i fokus** vill styrelsen genomföra ett demokratiutvecklingsprojekt. I dialog och genom samarbete mellan branschföreningarna och förbundsstyrelsen vill styrelsen förutsättningslöst utforska hur Ledarna skulle kunna **utveckla den demokratiska organisationen**.

1. Utgångspunkten att styrelsen ska sträva efter en ändamålsenlig föreningsstruktur, som gällt sedan 2010, är bra och fungerar fortfarande. Men hur bygger vi utifrån den utgångspunkten **ett starkt Ledarna**? Det är bra när många olika röster i samhället talar om ledarskap och när föreningarna skapar identifikation för den enskilde medlemmen, men Ledarna skulle i många fall kunna få ännu större framgång om vi samtidigt även kunde fokusera hela organisationen i ett tydligt varumärke och skapa en enad kraft. Hur organiserar vi oss bäst för att åstadkomma bägge dessa saker?
2. En viktig sak att diskutera i detta sammanhang är hur vi på bästa och **mest effektiva sätt använder Ledarnas resurser**. Och då ska man inte undvika frågan om vilken del av organisationen som har makten över dessa resurser i olika lägen och situationer.
3. Ytterligare en fråga att diskutera är frågeställningen från den första dialogundan efter kongressen 2014: hur ser vi på **branschföreningarnas roll och uppdrag samt Ledarnas/styrelsens roll och uppdrag**? Vad kan föreningarna kräva av Ledarna och vad kan Ledarna kräva av föreningarna? Här behöver vi även diskutera formerna för arbetet. Kan olika styrelser jobba på olika sätt? Eget arbete i styrelsen eller så kallade uppdragsstyrelser som beställer arbetet från Ledarna? Att köpa tjänster externt eller från Ledarna, spelar det någon roll? Och spelar det någon roll om föreningarna gör på olika sätt?
4. Vi behöver även titta på hur inställningen bland **Ledarnas förtroendevalda** har utvecklats över tid. Vilka förväntningar finns idag? Hur ser man på sin roll? Vad vill man med sitt uppdrag och vilka är drivkrafterna?
5. En kartläggning av **alternativa demokratiska metoder** behöver också ske. Hur breddar vi basen för demokratin? Genom fokusgrupper? Genom teknikanvändning? Hur ser användandet av e-demokrati ut i Sverige idag? Kan vi lära oss något av det? Hur jobbar andra organisationer?

Status

Arbetet har utförts genom en inledande arbetsgrupp bestående av föreningar och kanslipersonal. Den arbetsgruppen tillsatte en extern utredare, Rådhusgruppen, med uppdrag att kartlägga avgifts- och finansieringsfrågan. Därefter tog förbundsstyrelsen frågan vidare in i en intern arbetsgrupp. Styrelsen konstaterade i det läget:

- att man ville föra en bred diskussion.
- att man bedömer att det för närvarande inte finns förutsättningar att diskutera en lösning med en gemensam föreningsavgift.
- att man vill föra diskussionen via förbundsråden i november 2019 och mars 2020 och därefter till kongressen.

Styrelsen slog även fast en målbild för Ledarnas demokrati i form av fyra punkter:

- *Ett starkt Ledarna!*
- *Ett starkt chefsfokus!*
- *Ett starkt branschfokus!*
- *En väl fungerande demokrati!*

Styrelsens arbetsgrupp förberedde sedan en bred diskussion i förbundsstyrelsen som har lett fram till det förslag från styrelsen som nu ligger på kongressens bord.

Det som kvarstår av beslutet från kongressen 2018 att arbeta med är:

- a. Fortsatt löpande arbete med "ändamålsenliga föreningar".
*Styrelsen har ända sedan kongressen 2010 i uppdrag att verka för ändamålsenliga föreningar. Avsikten med detta har varit att skapa en så relevant föreningsstruktur som möjligt för Ledarnas medlemmar. Medlemmen ska känna att branschföreningarna innebär ett mervärde och **en identifikation med medlemmens egen situation**. För att åstadkomma detta behöver Ledarnas föreningsstruktur i varje givet läge **spegla den svenska arbetsmarknaden** så långt det är möjligt. Detta ansvar vilar ytterst på Ledarnas styrelse, där också mandatet att initiera förändringar och utveckling ligger. Men det ligger även på respektive branschförening att löpande utvärdera sin verksamhet och vid behov föreslå förändringar.*
- b. Alternativa demokratiska metoder och instrument.
- c. Utvecklingen av förtroendemannauppdragen (drivkrafter, former, förutsättningar, utveckling över tiden).

Dessa delar rapporteras till kongressen 2022.

Återkoppling av kongressbeslut från 2016

Facklig informationslagring/ Dokumentlagring

Beslut

att Ledarna ser över möjligheten att för dom som har behovet att lagra facklig information inom en molntjänst som tillhandahålls av Ledarna.

Status

Föreningar och klubbar erbjuds fr o m våren 2020 ett konto på molntjänsten AdminControl.