

MOTION 9

Vem är vi till för? Ledarnas identitet

Inlämnad av: Paul Käll

Förening: Ledarna inom Privat Tjänstesektor

Bakgrund:

Ledarna-Sveriges Chefsorganisation, en facklig organisation enligt specialister och lägre chefer, en organisation för chefer enl högre chefer.

Redan där är det något som skär sig. Vi ställer upp på att Ledarna är en facklig organisation för chefer, men organisationen har ett problem som måste tas på allvar. Vart är Ledarna på väg?

Under en tid har vi från organisationens ledning fått höra "Vi satsar på högre chefer". Helt okey enl vårt sätt att se det. Ledarna är en chefsorganisation. Men tittar vi på hur verkligheten ser ut i klubbar, föreningar, valutskott, ja tom erfarenhet, kongressledamöter då hittar vi många som enl Ledarnas inriktning inte skulle passa in i organisationen. Ledningen håller sakta på att strypa i botten och öppna upp i toppen. Högre chefer behöver inte en facklig organisation, därför finns intresset bara för en organisation för chefer, en intresseorganisation.

Vi lever i förändringarnas värld och det går fort. De/Vi som varit chefer blir något annat i företagen/organisationerna när neddragningar, omorganisationer och andra förändringar på arbetsmarknaden sker. Tex projektansvariga, planerare med ansvar för....etc. Vi heter något annat än chef/ledare. Våra medlemmar idag är säljare, planerare, 1:a linjens chefer men också högre chefer som platschefer, personalchefer mm. Vi vet också av erfarenhet att det ser ut så på många arbetsplatser idag. Vi vet också att behoven ser olika ut bland våra medlemmar i olika positioner i företagen. Det vi oroas över i vår organisation, Ledarna, är att man bara koncentrerar sig på högre chefers behov. Mellan 20-30% av Ledarnas medlemmar har inte underställd personal! MEN har ansvar som företagets företrädare. De har fått löftet att få stanna kvar i Ledarna, men vad mer? Som sagt vi har olika behov i vår organisation, lägre chefer, specialister mfl kontra högre chefer.

Jag/vi tycker därför att ledarna ska:

Ledarna måste kunna göra som andra förbund, Unionen ex, ta hand om ALLA medlemmar och anpassa sig till ALLA medlemmars olika behov. Alternativet kan bara vara att utesluta vissa kategorier av medlemmar, om man vill satsa på bara en

grupp. Ledarna bör med andra ord vara tydliga i sin identitet och svara på vem vi är till för.

Jag/vi yrkar att kongressen beslutar:

att förbundsstyrelsen gör en utredning om medelsbehovet hos olika grupper av våra medlemmar. Från specialist till högre chef.

att förbundsstyrelsen, om det är inriktning/strategi, öppet talar om för medlemmarna att "Vi kommer i framtiden bara att satsa på högre chefer, inte specialister, planerare eller 1:a linjens chefer." MAO ge oss andra som inte är högre chefer klara besked så vi som har ansvar i företagen utan att vara högre chefer kan göra ett val till organisationer som vill satsa på oss

Föreningens svar:

Vi anser att det är upp till varje medlem att bedöma vad man får ut av sitt medlemskap och om man anser att man får den hjälp och service man betalar för. Vi upplever tvärt emot motionären inte att Ledarna endast koncentrerar sig på högre chefer. Vi vill också poängtera att föreningen för högre chefer (FFF) lades ner den 1 oktober 2013. Medlemmarna ur denna förening fördes över till våra övriga branschföreningar.

Vi håller med motionären om att Ledarna ska vara till för alla chefer och ledare. Vi ser också att begreppet ledare eller chef som yrkestitlar ser olika ut i olika företag, organisationer och branscher. Därför är inte titeln chef eller ledare alltid det som används men ändå är man ansvarig för verksamhet, företräder arbetsgivaren eller leder en funktion med eller utan underställda.

MOTION 9

Förbundsstyrelsens yttrande

Motionärerna ställer sig frågan vem Ledarna är till för och tycker att förbundet borde utreda medlemmarnas behov. Motionären frågar sig också om Ledarna verkligen vänder sig till chefer på alla nivåer.

När Ledarna bildades 1905 var det den första organisationen i Sverige som bildades av chefer för chefer. Och så är det fortfarande. Ledarna är den enda fackliga organisationen på svensk marknad som arbetar bara för chefer. Det gör att organisationen alltid kan vara lojal med chefers behov och ha chefers behov i fokus i allt vi gör.

Nu ser allt fler fackliga organisationer chefer som en intressant grupp. Då är det faktum att Ledarna bara har en målgrupp en av de viktigaste konkurrensfaktorerna. Det underlättar i allt från rekrytering till arbetet med att tillhandahålla service och tjänster. Att vårt fokus haft effekt kan vi se bland annat i de varumärkesmätningar som genomförs. I den senaste mätningen särskiljer sig Ledarna i faktorn unikitet. Både medlemmar och icke medlemmar anser att Ledarna skiljer sig från konkurrenterna genom sina tjänster och produkter eller genom sin image.

Ledarna har under 2000-talet haft en god förmåga att attrahera nya medlemmar. Sedan millennieskiftet är det bara ett år då organisationen inte haft en positiv nettotillväxt. Det året var 2007 och medlemstappet uppstod, precis som för alla fackliga organisationer, på grund av förändringarna runt a-kassan.

Ser vi på utvecklingen de senaste fyra åren, det vill säga tiden 2010-2013, ser den ut på följande sätt. Ledarna har vuxit med 12 500 medlemmar till 91 164 vid utgången av 2013. Det motsvarar en genomsnittlig årlig tillväxt på 3,8 procent. Andelen kvinnor har under samma tid vuxit från 22,7 procent till 26,2 procent. Flertalet av de nya medlemmarna har antingen en eftergymnasial eller akademisk utbildning. Det gör att vi nu har lika stor andel medlemmar med gymnasieutbildning som medlemmar med högre utbildning. Sju av tio nya medlemmar bor i något av de tre storstadslänen. Det innebär en ytterligare koncentration av medlemmar till dessa områden.

Under samma tid har medlemskåren också förskjutits när det gäller chefsuppdrag. En analys baserat på titel visar att det är främst gruppen med ordet chef i titel som ökat. De utgör vid slutet av 2013 cirka 55 procent av medlemmarna. Näst största grupp är medlemmar som titlar som innehåller ord som ledare, ansvarig eller liknande. De utgör drygt 30 procent av medlemmarna. Läger vi till detta titlar som innehåller VD, direktör eller liknande så kommer vi fram till att andelen chefer i organisation är cirka 90 procent. Övriga grupper har som andel av alla medlemmar minskat mellan 2010 och 2013. Den största gruppen utgörs av ingenjörer, tekniker, förvaltare och liknande. De är i dag drygt 5 procent av medlemmarna.

En mångfasetterad medlemskår har många olika behov och önskemål när det gäller tjänster och service. För att förstå och utvärdera leveranserna till våra medlemmar används ett antal olika metoder. Våra egna chefsbarometrar och liknande interna undersökningar utgör en gemensam källa för att förstå dagens chefsutmaningar. I samband med större utvecklingsprojekt genomförs också mer riktade analyser. Exempel på detta är två undersökningar tillsammans med företaget Transformor Design. I den senaste av dessa har ett antal av våra medlemmar djupintervjuats för

att förstå behov och önskemål rörande leveranser och då speciellt i digitala kanaler. Det har gett organisationen bättre förståelse i hur vi kan förbättra tillgängligheten för våra medlemmar. Inför vidareutvecklingen av Ide och Framtid har en värderingsenkät genomförts där alla medlemmar haft möjligheten att ge sin syn på de frågor som Ledarna i dag driver. Organisationen omvärldsbevakar också löpande och analyserar trender och förändringar som kan ligga till grund för den utveckling som sker i organisationen. Även utvärderingar, uppföljningar och analys av medlemmarnas användning och uppfattning av levererade tjänster ligger till grund för att vidareutveckla verksamheten.

Styrelsen vill understryka att det inte finns, och aldrig har funnits, någon ambition att satsa bara på vissa kategorier av chefer. Tvärtom menar styrelsen att det är just det som är den viktigaste poängen med Ledarna – vi vänder oss till alla chefer på alla nivåer. Men inga andra.

Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen beslutar

att anse motionen besvarad.