

Text till podd Fackligt ledarskap

ca 28 min

Inledning

”Människor växer av mandat och inte arbetsuppgifter”

”Det är så otroligt viktigt att komma ihåg att ensam är inte stark utan tillsammans är vi som starkast”

Välkommen till Visions utbildningspodd. Visions utbildningspodd är en poddserie där vi diskuterar ämnen kopplade till Visions utbildningar. Vårt mål är att du som lyssnar ska få nya tankar, inspiration och känna engagemang.

Hur kan du som facklig ledare på din arbetsplats påverka och bidra till engagemang och förändring? Vad kan vi hitta för guldgrubbor i samarbetet med Harvard och utbildningen ledarskap, organisering och handling?

I det här avsnittet möter du Jonas Anundi i ett samtal med Cecilia Einarsdotter Larsson och Dalia Eid. För innehållet står Marie-Louise Mattsson och Martina Korosec har varit ansvarig för tekniken.

Jonas: Välkomna till Visions utbildningspodd som idag handlar om fackligt ledarskap. Jag som kommer moderera dagens samtal heter Jonas Anundi och arbetar till vardags som utbildningsansvarig på Vision och är också förtroendevald. Med mig här idag har jag två engagerade gäster och visionärer som på olika sätt har erfarenhet av ledarskap och inte minst det fackliga ledarskapet. Välkommen säger jag till Cecilia Einarsdotter Larsson och Dalia Eid. Ni kan väl presentera er själva lite grann?

Dalia: Då börjar jag. Jag heter Dalia Eid och bor och jobbar i Nyköping. Jag jobbar idag som HR specialist och ledarskapsstrateg. Och förutom det är jag förtroendevald i Vision jag har varit det de senaste 7 åren ungefär. Idag är jag andre vice ordförande och i lokalavdelningen så jobbar jag med styrelseutvecklingsfrågan.

Cecilia: Jag heter då Cecilia Einarsdotter Larsson och jag är förtroendevald inom Skellefteavdelningens styrelse som ledamot och utifrån det så har jag även facklig tid och jobbar på avdelningens expedition två dagar i veckan. När jag inte är där så arbetar jag som chef inom stöd och service som är en avdelning som ger stöd genom lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade.

Jonas: Det här samtalet ser jag verkligen fram emot. När jag träffade förtroendevalda så finns det särskilt en fråga som jag är nyfiken på. Vad var det som gjorde att ni tog steget till att bli förtroendevalda? Vad säger du Dalia?

Dalia: Jag blir så glad av frågan Jonas för precis som du så är jag alltid intresserad av vad är det som gör att man blir engagerad, vad är det som gör att man tar det där extra ansvaret ändå som det faktiskt innebär? Och för mig handlar det om, jag hade precis börjat arbeta som socialsekreterare och jag upplevde att vår arbetsmiljö och våra arbetsvillkor var jättetuffa. Och jag märkte också att fler kompetenta, superduktiga kvinnor blev sjukskrivna och det gjorde jätteont i mig. Och det var väl det som det här arbetsplatsombudet som var på min arbetsplats såg och erbjöd mig att få vara styrelselev. För jag hade ingen aning om vad fackligt arbete är. Jag visste liksom att man skulle gå med facket och det hade jag gjort. Men att man kan jobba fackligt, vara aktiv, vara engagerad, det hade jag ingen aning om och då erbjöd han mig en möjlighet att få vara styrelselev. Det innebar att jag fick vara med i olika sammanhang, få en insyn i vad det här fackliga arbetet var och jag är så himla glad för den möjligheten idag.

Jonas: Tack. Spännande berättelse. Hur gick det till när Cecilia blev förtroendevald?

Cecilia: Jag har ju alltid varit den här som dragits till de olika forumen där man kan påverka. Så vi hade redan en förtroendevald på min arbetsplats men jag har alltid varit sugen på att ta den här rollen så en dag så fick jag också den rollen. Och då blev jag också nyfiken på vår fackliga styrelse i Skellefteå och tänkte att där måste jag ju också sitta. Så jag kuppade in mig själv genom att nominera mig själv till styrelsen och hade då tur att få bli invald sen också. Så jag har själv tagit mig in den vägen.

Jonas: Kul att höra om ert engagemang där. Vi pratar ju ganska ofta om facket. Och då tänker ju många av oss Vision men så finns det ju faktiskt också andra fackförbund ute på arbetsplatserna.

Dalia: Va! Finns det?

Jonas: Ja, de säger det. Men det jag tänker på är det att bland alla fackförbund som finns - vad var det som gjorde att ni valde Vision?

Cecilia: Jag tänker så här. Jag var medlem i flera fack när jag studerade. Och sedan när jag skulle ut i arbetslivet så tänkte jag att nej nu får jag väl faktiskt ta och bestämma mig för ett fackförbund. Och för mig är det väldigt viktigt vad jag faktiskt är med i så jag valde att undersöka vilken typ av värdegrund, vilka mål man drevs mot och ja, vilka frågor som engagerade de olika fackförbunden. Och för mig blev det väldigt naturligt att välja Vision. Dels för att de då har ett fokus på ledarskap men också för den otroligt fina och tydliga värdegrunden som de både står för och lever upp till.

Jonas: Dalia vad är det bästa med Vision? Varför blev det just Vision?

Dalia: Jag tror vi valde varandra. Jag fick frågan av en förtroendevald som såg engagemang i mig och som såg att jag sökte förändring. Ju mer han berättade om Vision,

ju mer rätt kändes det. I slutändan, det som övertygade mig, förutom att vi är en Fair Union och att vi också arbetar internationellt och värdegrunden som Cecilia just nämnde, så var det just det här att om vi tittar på en arbetsplats, nu utgår jag från en kommun då det är där jag verkar, så kan alla vara med i Vision och driva bättre förutsättningar och villkor. Det är då man når en verklig förändring. För mig skulle det kännas jättekonstigt att bara driva förändring för en viss yrkesroll. Så det var det som gjorde att jag valde att fortsätta att vara aktiv i Vision.

Jonas: Och det är ju en av Visions stora styrkor, att vi är ett öppet och inkluderande förbund. Att vi tänker att alla, oavsett vad vi jobbar med, så kan vi ha en gemenskap på arbetsplatsen. Och Vision organiserar också chefsmedlemmar. Ni är båda chefer och har erfarenhet av det fackliga arbetet. Vad skulle ni säga är den största vinsten att även chefer är medlemmar i Vision?

Dalia: Jonas, jag vill bara säga att jag jobbar som ledarskapsstrateg så jag jobbar väldigt nära cheferna i kommunen och det tycker jag är ganska spännande, dels som fackligt förtroendevald men också som HR-specialist och ledarskapsstrateg där det handlar väldigt mycket om att utveckla förutsättningarna för chefer. Jag tycker det är viktigt för det spiller ner till medlemmar och medarbetare. Och cheferna tror jag uppskattar att de har en part de kan lita på när det blåser och är tufft. Så tror jag att de ser oss fackliga förtroendevalda också som stöd. För vi vill vara lösningsfokuserade. Vi vill nå samma mål och det är alltid något speciellt när man som facklig ledare, t ex i en förhandling eller i en annan situation, ställer frågan till chefen ”Hur har du det? Hur är dina förutsättningar?” Det är någonting i deras blick då som utstrålar glädje kan jag se och att vi också är måna om deras arbetsmiljö.

Cecilia: Där tänker jag precis som du Dalia att det har varit så när jag har jobbat som chef att jag har känt det att Vision är liksom inte vi och de utan ett Vision tillsammans som vill det bästa för alla. För jag tänker att alla chefer vill deras medarbetare bästa och att man verkligen vill driva utvecklingen åt rätt håll. Men att då behöver man ju känna att vi gör det här tillsammans och att det inte är, precis som jag sa från början, vi och de.

Dalia: Nämen verkligen, och så också det här att så många chefer har den här rädslan att göra fel. Kan jag göra det här? Hur ska jag göra den här förändringen? Då känns det också bra att veta, i och med att vi också organiserar medlemmar, att använd våra forum, om det finns samverkansavtal eller genom APT och medarbetarsamtal.

Cecilia: Ja, jag tänker också att det fackliga liksom blir ett stöd i processen, inte bara talar om vad man gör för fel. Och det tänker jag att Vision står för väldigt tydligt. Vi är inte ute för att hitta fel, vi är ute för att hjälpa till att förbättra.

Dalia: Absolut.

Jonas: Vision ser ju att det finns olika ledarskapsstilar. Från det här traditionella eller konventionella ledarskapet till framtidens självledarskap. Och Vision har en tonalitet av att sätta medlemmen i centrum eftersom vi tror på individens kraft och förmåga och

kanske är det just därför som vi pratar väldigt mycket om det coachande ledarskapet. Vad har ni för erfarenheter av det coachande ledarskapet och hur tillämpar ni det i det fackliga arbetet? Dalia?

Dalia: Som förtroendevald i Vision har vi väldigt mycket mandat att driva frågor lokalt, vi får ha ganska omfattande förhandlingar, vi kan t o m ha rätten att teckna lokala kollektivavtal. Jämför man t ex med andra fackförbund, inga namn nämnda, så får de knappast det. Det tycker jag är ett sätt att från förbundets håll visa ” Vi tror på er, vi stöttar er” och det är lite så vår organisation är uppbyggd. Lär dig efter hand. När jag klev in som styrelselev, true story, jag visste knappt vad en dagordning var till att succesivt utvecklas tillsammans med ombudsmän som coachade och stöttade mig att våga göra och driva frågor lokalt. Jag tänker att just det coachande ledarskapet nog har gjort att jag växt så mycket som jag gjort på den här korta tiden. Vad säger du Cecilia?

Cecilia: Jag tänker väl att jag, både i min chefsroll inom stöd och service men också genom det fackliga, har gått genom en utveckling. Inte minst genom att jag framför allt gått ledare i Vision och också LOA på Harvard. Så är det så att jag känner att jag har gått från en utveckling där jag har tagit mycket beslut och haft en kontrollerande funktion kanske även om jag har trott på individen så har jag börjat gå mer och mer på det här. Det är min personal som har kunskapen och det är våra medlemmar som ska driva det de vill. Och där jag ser min roll på ett helt annat sätt. Som den där coachande peppande mentorn som kan våga pusha dem att ta steget.

Dalia: Nämen precis, och jag tänker om jag skulle utgå ifrån hur jag själv utövar det coachande samtalet så är det precis så som du säger Cecilia. Att det handlar om att tro på medarbetare eller medlem. Det handlar också om att våga släppa taget om kontroll och som du var inne på vad Harvard, eller Loa, har lärt mig att människor växer av mandat och inte arbetsuppgifter

Jonas: Jag tänker på de olika typerna av ledarskap finns det någonting som är väldigt typiskt just för det fackliga ledarskapet? Där det fackliga ledarskapet skiljer sig från t ex idrottsrörelsen som ofta är populär att jämföra ledarskap med. Vad är det som är det centrala i just det fackliga ledarskapet?

Dalia: Jag skulle säga att som facklig ledare är du nog expert på att vara lösningsfokuserad, vilket problem eller individärende som du möter så finns det en förväntan på dig som facklig ledare att försöka lösa det på bästa sätt. Det tänker jag är en skillnad, så finns det såklart många. Vad tänker du Cecilia?

Cecilia: Jag tycker det är svårt att titta på skillnaderna. Jag har lättare att se likheterna. För mig är det ju att jobba i team. Alla spelar är lika viktiga oavsett vilken bakgrund man har, bara man har samma mål och visions så jobbar man åt samma håll. Så jag har väldigt svårt att se skillnaderna utan snarare likheterna. Men jag tänker att det är viktigt att hela tiden grunda i vad medlemmarna vill och vilken riktning vi ska.

Dalia: Ja, så är det ju. Som facklig ledare driver alltid någon annans agenda och för oss är det ju medlemmarnas.

_____ pausmusik _____

Jonas: Sen så vet jag att ni båda två har gått en spännande utbildning. LOA kallas den. Vad är det? Vill ni berätta mer om utbildningen?

Dalia: Loa är liksom, det var ett tidigt skede när jag var ny som förtroendevald och jag såg att fler och fler mådde sämre och flera tyckte som jag att det får inte gå till så där och det fanns en uppgivenhet, en apatisk känsla bland alla runt omkring mig. Så jag satt hemma en kväll och var väldigt nere och uppgiven. Tänkte hur har människor orkat driva större förändringar? Och jag är en sådan där person som alltid har sett upp till eller läst mer om t ex medborgarrättsrörelsen, Malcom X och liksom verkligen sett upp till ledare som lyckats vända på social orättvisa på något sätt. Vad har de gemensamt egentligen? Jo, det har gått på Harvard. Jag vet inte, det var någon tic jag fick den kvällen så jag loggade in på Harvard's hemsida och ganska snabbt hittade jag Marshall Ganz sida. Professor Marshall Ganz och läste hans historia där han hoppade av college för att gå med i medborgarrättsrörelsen och vara med och kämpa för allas lika värde och valde senare att dokumentera det och berätta om sina erfarenheter kring det. Han var även mannen bakom Obamas presidentkampanj och hade även facklig bakgrund, så jag blev helt såld. Där var det liksom ”Lär dig att engagera, lär dig att hitta verktygen att leda utifrån värderingar” som gjorde att jag inte kunde inte lämna sidan, jag var helt fast. Jag satte mig ner samma kväll och skrev in ansökan. Leadership, organizing and change är en fantastisk utbildning där du både lär dig det coachande förhållningssättet men du lär dig också hur viktig din egen berättelse, narrativ, i ditt ledarskap spelar roll. Du får också med dig konkreta verktyg hur du skapar rörelse. För när människor går ihop det är då vi ser riktig förändring. Och jag tycker att det är ganska självklart i de senaste världshändelserna som har hänt. Om vi tar sådana som gick ihop i Polen mot abortlagarna, vi har sett womens march, vi har sett hela valrörelsen i USA idag där Kamala Harris till slut står i sitt tal och berättar om sin uppväxt och värderingarna som tagit henne dit hon är idag. Jag kan säga hur mycket som helst om LOA

Jonas: Häftiga och konkreta exempel tänker jag. Cecilia, vad tog du med dig från utbildningen?

Cecilia: Ja, det är verkligen som Dalia säger. Det är en fantastisk utbildning. Bara drivet och engagemanget hos Marshall, det smittar ju av sig på oss alla. Och man får en annan förståelse för vad det är som driver människor. Hur man kan få den här samhörigheten som blir en styrka. Hur man kan kartlägga var ligger makten? Hur kan jag påverka makten? Vad har jag för makt? Det ger en så otroligt många insikter.

Jonas: Jag tänker att det i alla förtroendeuppdrag i Vision så finns det en form av ledarskap. Vi är ju valda av medlemmarna för att företräda de och som förtroendevald tänker jag att vi månar om medlemmarna och vi behöver också veta hur deras situation ser ut. Men en del i ledarskapet som jag tänker är väldigt viktig att ta med sig är ju att ha grundläggande kunskaper om sig själv och sen också att veta vad den organisation som vi verkar i har för värdegrund. Och vision har ju en utbildning som heter Ideologi och ledarskap. Den berör ju alla de här frågorna och där finns det ju mycket tid för reflektion. Och i den här utbildningen så finns det en övning där deltagarna skapar framtidens löpsedlar i tidningarna och vad Vision har gjort. Och där brukar det bli väldigt bra samtal, väldigt många kreativa idéer. Och jag tänker vad skulle ni vilja se är Visions viktigaste framtida steg? Vad är den kanske absolut viktigaste frågan på arbetsmarknaden om fem år?

Cecilia: Jag känner absolut att jag vill att det ska vara mer jämställt i praktiken och inte bara i teorin. Det skulle jag vilja att det var en självklarhet.

Dalia: Jag tänker att dels så har vi faktiska avtal som känns lite framkant i avtalsrörelsen nu där vi fått med att även parterna ska jobba utifrån agenda 2030 och grön omställning, och det är ganska banbrytande. Om fem år så hoppas jag att vi tar mer steg i kompetensutveckling för alla så det hoppas jag är på löpsedlarna om fem år "Vision lyckades förhandla kompetensutveckling för alla medlemmar". För vi behöver bli mycket bättre på det idag om vi ska lyckas hålla oss anställningsbara.

Jonas: Finns det någon ledarförebild som ni tänker har inspirerat er i ert ledarskap?

Cecilia: Jag är en sådan där som gärna plockar gobitarna från alla jag träffar så jag har jättesvårt att säga att det här är den personen som jag verkligen ser upp till. Jag väljer att se det bästa hos alla och hur kan jag använda mig av det i mitt ledarskap. Så jag har så många som jag ser upp till.

Dalia: Jag kan bara hålla med, men om jag ska se en röd tråd genom alla ledarskapsförebilder så är det just de som lägger ner sin tid och energi på att vilja göra det bättre för andra.

Jonas: Jag tänker, vi har pratat en hel del om Vision som fackförbund. Vi har talat om ledarskap både i stort men vi har också kommit in på de där guldklimparna, de bra exemplen. Och där fastnade jag väldigt mycket för det du Cecilia sa att faktiskt plocka det goda. Alltså olika goda exempel och lära sig av dem. Men sen så tror jag också att ledarskap handlar om att vara äkta. Jag burkar säga att vi är i förtroendebranschen. Det är jättetydligt med en idéburen, facklig organisation, att vi behöver ha medlemmarnas förtroende, både som organisation men också som individer, som förtroendevalda. I framtidens ledarskap finns det några särskilda kompetenser som ni tycker är viktiga att lyfta fram?

Cecilia: Jag tänker på några olika saker som jag tycker är viktiga att ha med sig. Och bland annat så känner jag, det som jag också Dalia pratade om och som jag lärde mig på

LOA. Det här med att hitta grunden med varför jag gör det jag gör. Vad som driver mig som ledare. Det är jätteviktigt för att kunna gå tillbaka dit och hämta kraft när man stöter på motgångar. Sen tänker jag också att det är så otroligt viktigt att komma ihåg att ensam är stark utan tillsammans är vi som starkast. Det tänker jag verkligen är två delar som jag behöver ha med mig hela mitt liv.

Dalia: Om man tittar på framtiden, det går ju så fort nu och vi har fått ställa om. Inte minst i den här pandemin har vi sett hur snabbt vi behöver fatta beslut, hur snabbt vi behöver ändra i våra egna organisationer. Och som jag tror att offentlig sektor nog aldrig varit med om på riktigt. Utan vi har varit ganska fasta i våra hierarkiska organisationer och hur beslut tas och vem som tar beslut. Så i framtidens ledarskap så vill jag att vi får med oss ännu mer av det värderingsdrivna ledarskapet, en empatisk ledare ser vi också är väldigt viktigt. Att kunna vara ledare där du möter, ser människor och får människor att snabbt kunna ställa om och kunna hitta nya mål tror jag kommer att vara väldigt viktigt.

Jonas: Och avslutningsvis, vad är era tre bästa tips för att bli en bra facklig ledare?

Cecilias 3 tips:

1. Hitta det du brinner för och vad som är anledningen till att du brinner för det så att du kan samla kraft från det.
2. Att komma ihåg att alltid grunda i och lyssna till medlemmarna så att man inte springer ifrån dem i sitt fackliga driv.
3. Sedan det viktigaste av allt att se varandras styrkor och att jobba tillsammans mot de mål man vill uppnå.

Jonas: Dalia?

Dalias 3 tips:

Lite på samma tema Cecilia som dig.

1. Glöm inte var du kommer ifrån, vad den erfarenheterna har gett dig och utnyttja det.
2. Var nyfiken - på människor, på organisationer, hålla sig nyfiken och söka ny kunskap ständigt.
3. Det är så fantastiskt hur man kan skapa relationer som facklig ledare. Du möter så många olika människor, du möter folk som är engagerade som dig, du möter medlemmar. Och att skapa relationer är jätteviktigt.

Jonas: Tack för ett väldigt inspirerande samtal där ni har givit mig många saker som jag vill reflektera vidare kring.

Cecilia: Tack själv Jonas, det var jättetrevligt att få prata med dig och Dalia.

Dalia: Tack Cecilia och Jonas.