|  |
| --- |
| Datum: Klicka här för att välja datum  **Klicka här för att lägga till namn. Ta bort denna text om du inte vill ha namn.** |

# En styrelse för alla

Text till Visions utbildningspodd inspelad våren 2020

*” När vi diskuterar saker ur olika synvinklar så då vet vi att våra åsikter är mer välgrundade. ska ju vara relevanta för alla våra medlemmar på arbetsplatsen och så som samhället ser ut idag, vi är ju så många jättemånga olika.”*

*” man får en sån ökad kunskap när man har mångfald i styrelsen, det blir en styrka i styrelsen att man representerar många olika delar av både arbetslivet och personer.”*

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.

Vad menar vi när vi pratar om en styrelse för alla? Varför är det viktigt och hur kan vi göra i praktiken? I det här avsnittet möter du Olof Ambjörn i ett samtal med Anette Eismar och Tommy Mäntynen

För innehållet står Marie-Louise Mattsson och Martina Korosec har varit ansvarig för tekniken.

Olof: Välkomna till Visions utbildningspodd som idag handlar om hur vi kan bidra till En styrelse för alla. Jag som kommer att moderera dagens samtal heter Olof Ambjörn och är strateg med ansvar för arbetet med en arbetsplats för alla. Jag jobbar på avdelningen Löner och Yrkesvillkor. Med mig här idag har jag två gäster som båda är avdelningsordföranden i Vision nämligen Anette Eismar och Tommy Mäntynen.

Anette, kan du presentera dig själv lite närmre?

Anette: Jag är ordförande i Visions kommunavdelning i Växjö sen drygt ett år tillbaka och jag är också HSO så jag jobbar mycket med arbetsmiljöfrågor.

Annars så har jag en grundtjänst som socialsekreterare där jag utreder familjehem för ensamkommande barn och ungdomar och har jobbat fackligt tidigare också inom Seko när jag jobbade i Flygvapnet och just jämställdhetsfrågor och mångfald är några av de frågor jag brinner för.

Olof: Tommy vem är du..?

Tommy: Tommy Mäntynen heter jag och är ordförande i region Stockholm som tidigare hette Stockholms läns landsting. Vi är en stor avdelning med ca 2400 medlemmar så i praktiken har vi en avdelningsstyrelse och sen under den har vi 4 olika sektioner. Avdelningen har i princip regionövergripande frågor men det är så att vi ger stöd till de fyra sektionerna, där det mer verksamhets- och medlemsnära stödet sker.

Olof: Och idag ska vi prata om en styrelse för alla, men ett ord som hela tiden kommer igen är det här med representativitet, vad är då det? Jo det handlar om att de styrelser vi har i förbundet är representativa utifrån de medlemmar som finns i avdelningen. Vi tycker till exempel att det är rimligt att Sveriges regering består av hälften kvinnor och hälften män, för att befolkningen ser ut så. Därför så tycker vi också att Vision har ju olika typer av medlemmar och de ska ju också vara representerade i den lokala styrelsen, till exempel utifrån etnicitet, kön, ålder etc. Och det är först när vi tar med alla medlemmars perspektiv som vi kan bli en styrelse för alla, men det där är ju inte så enkelt och hur ska det gå till? Det är det vi ska ägna lite tid åt i den här podden.

Men jag tänkte först börja med att fråga hur ni, eller varför, ni började engagera er fackligt?

Anette, vad, hur var det för dig där?

Anette: Ja, för mig började det inom försvaret för jag jobbade inom Flygvapnet och det var ju väldigt mansdominerat för det första. Styrelsen där blev väldigt glad över att de fick en tjej med i styrelsen och då var jag även under 30 så då fick de både någon som kunde vara ungdoms- och jämställdhetsansvarig. Och där började intresset när jag upptäckte att mycket var anpassat just efter män när det gällde verktyg och skor och allt som man skulle ha. Så att det fanns många frågor att jobba med inom just inom jämställdhet och utbildning där. Men sedan har det fortsatt utifrån ett intresse av just det här med allas lika värde och att man ska se människan och inte utsidan om man säger eller religion eller språk, etnicitet eller kön utan mer se människan och de kompetenser som finns där.

Tommy: För mig var det så från början att jag har alltid hållit på med olika typer av föreningar men hade varit medlem i facket ganska länge innan jag blev engagerad. Och där var det så att jag kunde se på arbetsplatsen att facket kunde göra skillnad. Blev lite nyfiken och där var det någon annan som ställde frågan och sa ”Häng med så får du se hur det är och lära dig lite mer och lite mer allt eftersom”. Och det var väldigt öppet så att i början behövde jag inte ta så mycket ansvar utan det var helt okej att vara med och bara lära sig. Och bli mer intresserad och ju mer jag lärde mig, ju mer intresserad blev jag. Men framför allt var det här att jag kunde se att facket verkligen kan göra skillnad. Och gör skillnad.

Olof: Precis. Det är ju väldigt bra, två intressanta anledningar; både det här med allas lika värde och att facket faktiskt gör skillnad på arbetsplatsen. Men vad tänker ni på när ni hör En styrelse för alla? Tommy?

Tommy: Jag vet att trots att jag försöker glömma bort att jag är en medelålders man, jag ska lyssna på alla, jag ska inte pracka på mina åsikter, men med jämna mellanrum får jag det bekräftat att omedvetet har jag förutfattade meningar. Och det ända sättet som vi verkligen kan bli bättre är att vi måste få olika typer av människor med oss och få de att bli hörda. Det måste vara unga som gamla, folk med olika bakgrund, olika etnicitet. Det är på det sättet vi kan få bättre verksamhet och berika. Vi måste lära oss av varandra. Och inte tro att, jag tro att jag vet men jag vet ur min egen synpunkt. Och det är därför det är jättenödvändigt att vi måste få de andra att vilja komma till tals och ge utrymme för dem.

Olof: Om du tänker på fördelar det kan ge, vad är det då för fördelar du ser framför dig?

Tommy: Alltså fördelar är att när vi diskuterar saker ur olika synvinklar så då vet vi att våra åsikter är mer välgrundade. Vi har verkligen vridit fram och tillbaks. Men vi ska ju vara relevanta för alla våra medlemmar på arbetsplatsen och så som samhället ser ut idag. Vi är ju så jättemånga olika. Region Stockholm är ju en väldigt väldigt stor organisation men även på små arbetsplatser så är det väldigt vanligt att det varierar mycket.

Ålder och utseende det är ju enkelt att se skillnaden men hur vi är innerst inne, hur vi är som person, våra värderingar, det syns ju inte alltid utanpå men det är inte mindre viktigt för det. Tvärtom. Oh för att vi ska få det att bli bra, bli bättre så måste vi få fram även nya idéer. Helt andra sätt att tänka. Det ända som är säkert är att samhället förändras, arbetslivet och yrket förändras och då fungerar det inte att det bara är vi som har varit med länge som syns och hörs.

Olof: Tack. Annette, vad tänker du på när du hör en styrelse för alla och det här med fördelar och så?

Anette: Jag tänker också mycket så som Tommy säger att just det här att man får ju en mycket bredare kompetens. För jag, jag kan ju mitt arbetsområde men jag märker ju när jag är ute som huvudskyddsombud och gör arbetsplatsbesök. Det är många förvaltningar och arbetsplatser på en kommun och jag kan ju min del, men jag kan ju inte de andras, och ju fler arbetsplatser och ju fler åldersgrupper, kön, tänkade så får vi ju en massa kompetens som jag kan ha nytta av. Hela det fackliga arbetet kan ha nytta av och fördelarna är att man kan fördela ansvaret på fler då så att det blir så stora möjligheter som möjligt att förbättra. Man får en så ökad kunskap när man har mångfald i styrelsen. Det blir en styrka i styrelsen att man representerar många olika delar av både arbetslivet och personer.

Olof: Och sen så brukar vi ju ofta prata om det här med Visions medlemslöfte och det handlar ju om att du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv. Och där brukar jag ofta lägga in det här att *alla* ska få ut så mycket som möjligt av sina arbetsliv och då behöver vi ju ta med, precis som ni säger, alla de perspektiv som finns från medlemmarna. Och då är det också viktigt att ha olika perspektiv i styrelsen så att man kan säkerställa att alla medlemmars intressen tas tillvara på ett bra sätt.

Om man tänker så här då. Vi vet ju att arbetet med allas lika rättigheter och värde, med inkludering och representativitet går ganska långsamt. Varför tror ni att många av oss upplever att det är svårt att skapa förändring och bryta mönster på arbetsplatser och hos oss själva? Vad säger du Anette? Var sitter det någonstans?

Anette: Ja, jag tänker att dels så förändrar man ju inte vanor över en natt. Förändring tar tid. Och sen så gäller det att man känner att man har någon med sig. Alltså på många ställen har vi kanske ett ombud och man har en rädsla för att bli utsatt om man vill driva igenom förändring. Man vet vad man har på arbetsplatsen men man vet inte hur det blir om man ska ifrågasätta eller vill förändra i stora mått. Det är något som måste ta tid och där vi också måste gå in och stötta så att man känner att man har människor bakom sig när man vill förändra på en arbetsplats.

Olof: Vad tänker du Tommy?

Tommy: Jag tror att samhället utvecklas och arbetet förändras hela tiden. Där tror jag att vi har nog varit lite dåliga att vara med och följa den utvecklingen när det gäller vårt eget sätt att arbeta.

Och där tror jag att vi kanske borde försöka, där ser jag en utmaning hur vi kan få igång de yngre människorna bli intresserade och engagerade och aktiva. Kunna locka dem till oss. Folk i dagens läge är ju medlemmar i föreningar som aldrig förr men sättet att engagera sig har förändrats väldigt mycket och är det så att vi ska kunna locka folk med olika åldrar, olika bakgrunder så kanske vi behöver försöka hitta enklare sätt hur de kan vara med och engagerade.

Olof: Så att man måste alltså titta lite grann på hur vi organiserar oss och det fackliga arbetet. Hur, om det är lätt att få tillträde och det är tungt när man väl är inne. Är det de sakerna ni eller du tänker på Tommy? Hur vi riggar det?

Tommy: När det kommer en person som är engagerad så vi måste låta personen vara engagerad i det hen är intresserad av. Och sedan att vi är öppna på det sättet att när det kommer en person med förslag om att arbeta på helt annat sätt så, med idéer som är jättemärkliga i våra öron att ta in det och tänka, är det verkligen en så galen idé eller finns där någonting som vi ska kunna tänka på? För som Annette sa så är det svårt. Små förändringar, det är så man ska göra det och så blir det större förändringar på sikt.

Anette: Jag tänker att som samhället är idag så märker vi också, åtminstone inom kommun, att det är väldigt hög arbetsbelastning hos många. Så även om vi har människor på olika plan, både unga och gamla som är intresserade, så får vi ofta svaret att ”Jag hinner inte engagera mig nu för jag har så mycket jobb, så mycket att göra på jobbet och där gäller det ju att vi också jobbar för ett hållbart arbetsliv. Att få både förståelse hos våra arbetsgivare och våra medarbetare att alla tjänar på att vi har en bra arbetsmiljö, det fackliga jobbet, och att de ser att de själva kan bidra till att få en bättre arbetsmiljö för sig själva.

Olof: Just det, det hänger ihop helt enkelt. För att det ska kunna gå att rekrytera så måste det vara en schyst arbetsmiljö.

*Pausmusik. Du lyssnar på Visions utbildningspodd om en styrelse för alla. Olof Ambjörn har ett samtal med Anette Eismar och Tommy Mäntynen.*

Bra, säg några ord hur det ser ut i styrelsen idag hos er? Tommy, om vi börjar med dig. Vad, hur ser det ut hos dig?

Tommy: Jag tycker själv, så klart att vi har en bra styrelse men ändå är det så att vi har väldigt hög medelålder. Vi känner oss inte gamla men när vi tittar på vad det står på pappret och åldern så är det så att vi saknar de yngre människorna helt och hållet. Jag tror att den yngsta personen i vår styrelse är runt 40. Samtidigt som vi har jättemånga anställda som är drygt 20 år gamla. Och det är en jättestor utmaning. Det sker förändringar hela tider, folk byter arbete, är i olika fas i livet så kanske försök att låta bli att se hur det ser ut i dag och istället det är ju överhuvudtaget, de fackliga uppdragen är tillfälliga uppdrag. Att vara i styrelsen är ingen tjänst utan ett tillfälligt uppdrag, några år i styrelsen och sen fokuserar man mer helhjärtat på arbetet. Men summa summarum i dagens läge är vi ganska homogena.

Anette: I vår styrelse har vi kommit ganska långt vad det gäller sammansättningen. Vi är 11 personer i styrelsen men har fått in, vi har två yngre ledamöter som är med afrikansk bakgrund, en med libanesisk bakgrund och en med arabisk bakgrund. Vi har inte så många män, det är om man definierar sig som man, tre män och åtta kvinnor just nu, så vi skulle vilja ha kanske lite jämnare fördelning där. Men vi har många kvinnor inom våra yrkesgrupper också. Åldersmässigt är det ungefär hälften yngre och hälften äldre så vi tycker att vi representerar just nu väldigt många arbetsplatser i kommunen efter det senaste årsmötet vilket var ett medvetet jobb. Så just nu känns det som att utmaningen för oss ligger i att engagera alla dessa till att få, alltså bli delaktiga. Så att man använder den kompetens som vi fått in efter senaste årsmötet. Men annars känns det faktiskt just nu som att vi har kommit väldigt långt i den biten.

Olof: Om man fortsätter på det spåret, alltså vad är utmaningen, för att ja, det är ju oerhört positivt och ger ett bra resultat om man har olika perspektiv och kommer från olika håll men vad är liksom utmaningarna att få ihop en sån grupp eller styrelse så att det ska liksom bli så effektivt och produktivt som möjligt?

Anette: För mig tänker jag ofta på att som ordförande. Jag är den enda som jobbar heltid fackligt och så har vi en verksamhetskoordinator som jobbar 80%. Och det är väldigt lätt man tar på sig så mycket. Jag måste tänka på att det inte är jag som ska göra allt. Det är inte jag som ska göra jobbet, jag ska mer göra det övergripande. Jag måste tänka mer på att jag engagerar styrelsen, att jag ser deras kompetenser ,att jag kan stötta dem i att få en möjlighet att jobba fackligt från arbetsgivarhåll. Och få loss tid att engagera sig i det man är intresserad av. Och att vi också nu måste lära känna den här styrelsen, för det är alltid en fråga om att skapa tid så att man hinner ha styrelsemöten. Hinner utforska vad folk är intresserade av att jobba med. Om de har några områden som de vill ta särskilt ansvar för så att man, ja får kompetenta fackliga ombud som känner att de är delaktiga. Det är väldigt lätt att man gör jobbet själv för att det går fortast. Men att tänka att det inte är jag som behöver göra jobbet utan jag har en styrelse med kompetens som vi ska använda på bästa sätt.

Olof: Du sa någonting i början om att det är viktigt att kunna hålla fokus på individen och inte så mycket var den kommer ifrån eller hur den ser ut eller vilken ålder den har. Är det svårt tycker du liksom i den verkliga världen eller hur funkar det?

Anette: Ibland är det svårt och det är ju utifrån att utseende till exempel är det första människor ser. Och jag vet ju t ex att vår verksamhetskoordinator Linda, som ändå är född och uppvuxen i Sverige, men har libanesisk bakgrund och har slöja. Ibland så säger folk rakt ut t ex ”Åh herregu, pratar du småländska! Jag satt och förväntade mig att du skulle bryta på svenska”. Så folk har ju fördomar med sig och där gäller det ju att vi som norm använder även de som har kompetens i etnicitet och kulturella. Hur vi kan göra det på bästa sett att se människan, att skapa att inte bara se det man ser utanpå.

Vi valde t ex att skicka en av våra nya unga ledamöter som var ganska ny i styrelsen, han fick vara den som åkt till på förbundsmötet, alltså det stora, med en mentor bara för att han var intresserad och ville. Så det behöver inte vara ordförande som åker utan man engagerar den som har intresse och litar på att de gör sitt bästa och vill engagera sig.

Olof: En annan väldigt viktig del av arbete är ju valutskotten. Alltså hur skulle ni vilja säga att ett valutskott skulle kunna bidra till en styrelse för alla? Tommy, hur har du tänkt här?

Tommy: Dels, jag hoppas jag har fel men jag tror att det fortfarande är så, det finns verksamheter där man inte riktig har förstått valberedningens betydelse och hur viktigt det uppdraget verkligen är. Jag kommer ihåg för länge sedan så var det så att när folk kom till årsmötet så frågade man runt ”Är det någon som kan tänka sig vara med?” och som jag sa jag hoppas verkligen att det inte så längre för de har en så enorm, enorm viktig funktion.

Och dels är det för de valberedningar där tycker jag att de måste få, dels möjlighet att lära sig så att de också kan få se bredare perspektiv om det nu är så att de inte har den kompetensen sedan tidigare, och dels att de får uppskattning i samband med och de får förklara och folk lyssnar på dem när valberedningen har lagt ner jättemycket arbete och lägger fram sitt förslag. Så att man får möjlighet, så att de får möjlighet att förklara varför de tänker så som de tänker med sitt förslag.

Samtidigt som det är så att vi andra i styrelsen måste hjälpa dem också och lyfta upp, och få andra medlemmar att lyfta upp, att när det finns folk på arbetsplatser som har idéer och tankar och driv så att de lyfts fram. Så att det inte är valberedningen ensam som måste göra allt jobb att hitta de olika medlemmarna som har olika åldrar, olika bakgrund och som även kommer från olika verksamheter, så att det inte bara är en och samma yrkeskategori som väljs in i styrelsen.

Och där är det sedan också så att styrelsen måste vara lyhörd och måste kunna träffa valberedningen när det fungerar för dem i deras arbete och yrke så att det inte förväntas att valberedningen kommer kl 14 på eftermiddagen om de måste vara på jobbet då.

Olof: Vad säger du Annette om valutskottens roll? De har ju på ett sett mycket ansvar utifrån hur de jobbar och hur de föreslår och så vidare, hur tänker du?

Anette: Emellanåt har vi haft lite svårt att få folk som vill vara med i valutskottet men i år lyckades vi så nu har vi fyra stycken. Och jag tänker att under delar av året är det ju mest det här att de har tentaklerna ute så att säga. Hör de någon som har fackligt engagemang så noterar man det namnet eller säger att har de inte tid nu så tar vi kontakt längre fram för att välja in nya ledamöter eller nya förtroendevalda. Men samtidigt så gör ju vi från styrelsen likadant. Och vi som jobbar som fackliga ombud att vi försöker göra mycket arbetsplatsbesök och hittar man någon som man märker har ett engagemang så försöker vi lägga de namnen på minnet och även att vi tipsar då valutskottet att ”fråga runt här”. Och vi tipsar också valutskotten vilka arbetsplatser vi känner att vi inte har någon kompetens eller representation inom och som vi behöver få in, så att man kanske letar lite extra på de ställarna.

Olof: Jag tänkte på en fråga som kanske har med det där att leva som man lär att göra. Jag tänker att vi som facklig organisation, både nationellt och lokalt, vill ligga på arbetsgivarna att tänka på en arbetsplats för alla. Att man ska kunna vara den man är på jobbet och så vidare. Men hur viktigt är det, kanske lite ledande fråga, att också en styrelse leder på samma sätt att utifrån en styrelse för alla? Alltså att man har det tänket med sig även i det fackliga arbetet lokalt eller nationellt även när man väl går in i den dialogen med arbetsgivaren om en arbetsplats för alla. Hur tänker ni om det?

Tommy: Tyvärr så måste jag erkänna att när jag tittat på diskrimineringslagen och de aktiva åtgärderna, att de sakerna som vi kräver från arbetsgivaren, där har jag tänkt att, med handen på hjärtat, gör vi på det här sättet inom vår egen organisation? Inom vår egna avdelning? Och där har jag tänkt att nja.

Anette: Jag tror att hur man än gör så är man aldrig fullärd. Det finns nog många områden där man kan förbättra sig själv. Även om man tror att man är öppen och inkluderande och allting så märker man att alla har vi fördomar på nått eller annat sätt. Och det är något man får jobba med hela tiden så vi kan nog bli bättre från båda håll. Mina söner påminner mig ibland om när vi sitter och diskuterar fackliga frågor, men mamma lever du så där själv? Gör du så? Och så kommer jag på mig själv att det gör jag kanske inte. Så man kan förbättra sig, men det är väl mänskligt också. Men det är bra att ha med sig tanken, att man gör det.

Olof: Det låter ju väldigt klokt det som ni båda säger. Det är bra med lite självreflektion och att vi faktiskt är ju bara människor och att vi gör så gott vi kan och det är viktigt att vi funderar över hur vi kan göra ännu bättre då.

Bra, då skulle jag vilja avsluta lite med om ni kunde dela med er av era tre bästa tips.

Tommy: Ja, alltså för att vi ska få till en arbetsplats för alla, för att vi ska uppfattas som relevanta och intressanta så då måste medlemmarna få reda på att vi finns. Vad vi gör. Och att vi inte bara är där när det blir problem på arbetsplatsen. Arbetsplatsbesök, information till medlemmarna.

Och göra det enkelt att vara med. Inte så att man behöver ta på sig ett fackligt uppdrag som tar jättemycket tid utan tillåt vara med i den omfattning som folk har intresse och tid.

Anette: Jag håller med Tommy jättemycket om just det där att vi måste synas. Genom att vara synliga, arbetsplatsbesök, vara ute. Visar den lila färgen ganska mycket gör vi också. Vi sprider lite fika och lite godis och allting så att man ser att vi finns.

Att man också visar på, till sina fackligt förtroendevalda, att de är värdefulla. Vi bjuder in ibland vi har fruktostträffar, bara träffas och diskuterar hur är det just nu på era arbetsplatser. Att de känner att de har stödet, att de betyder något, har sommaravslutning och julavslutning där man uppmuntrar lite extra.

Även att visa till arbetsgivaren en vilja till samarbete. För vi märker att det gäller att jobba för att vi ska samverka med arbetsgivaren om bra förhållanden och gör vi det så får vi också lite tillbaka att de förstår att våra fackliga ombud gör ett bra jobb. Att de är viktiga. Så att vi kan få tid så att de kan jobba med sitt fackliga arbete också.

Olof: Då vill jag avslutningsvis tacka er två Tommy och Anette för att ni har deltagit med era kloka idéer och tankar kring det här ämnet En styrelse för alla. Och så vill jag också tacka alla er som har lyssnat.

Tipsar också om att ni kan gå in på *vision.se/foralla* och läsa mer om det som rör en arbetsplats för alla och hitta verktyg och liknande.

Tack så mycket för idag och hej!