



Återkoppling av övriga kongressbeslut

Här följer en beskrivning över vilken status tidigare kongressbeslut har.

Från kongressen 2020

Motion 3

Stärk rekryteringen av nya medlemmar genom samarbete med branschföreningarna

Beslut

- att Ledarna får i uppdrag att fram till kongressen 2022 förbättra rekryteringsprocessen så att medlemmen kommer till den branschförening som bäst motsvarar medlemmens intressen
- att Ledarnas rekryteringsarbete utvärderas och rapporteras till kongressen 2022

Status: **Klar.**

Rekryteringsprocessen säkerställer idag att medlemmen landar i "rätt" förening i och med att samtliga medlemmar kontaktas efter ansökan om inträde angående bland annat detta. En genomlysning av medlemsbasen ger vid handen att i cirka 87 procent av medlemmarna bedöms ligga i korrekt branschförening utifrån den organisation medlemmen arbetar på. Dock kan en chef inom vård och omsorg ändå för egen del vilja tillhöra exempelvis Ledarna inom idéburen sektor, vilket även fortsättningsvis är såväl möjligt som rimligt. Ledarnas kansli verkar dock för att hjälpa medlemmen in i den förening som är rimligt ur ett branshperspektiv.

Det finns en inbyggd problematik som är kopplad till att branschföreningarna har olika avgifter, vilket har en påverkan på medlemmens val av förening.

Genomförda aktiviteter:

- Argumentation och kommunikation vid säljtillfällen med potentiella medlemmar har förstärkts med argument kopplat till branschföreningstillhörighet och en tydlig uppmaning att besöka branschföreningssidorna på ledarna.se
- On-boardingprocessen för medlemmar har kompletterats med information om aktuell branschförening.

- I ansökningsläget har rullisten där man väljer förening sedan en tid tillbaka uppdaterats för att vägleda medlemmen rätt. Denna ses över och justeras med jämna mellanrum.
- Under 2022 kommer vi att personalisera medlemsnytt på så sätt att det kommer att finnas en branschdel. Därigenom påminns medlemmen om sitt branschmedlemskap och kan själv justera om hen bedömer att hen ligger fel.

Kansliet fokuserar på att rekrytera brett så att vi når chefer på alla nivåer i alla branscher. Marknads- och säljplaneringen utgår från att vi ska spegla arbetsmarknaden för chefer avseende bransch, kön, region etc. Även budskapen anpassas för att vara relevanta för Sveriges chefer generellt oavsett bransch. I arbetet prioriteras dock att nå bäst framgång på totalen på ett kostnadseffektivt sätt för att uppnå de tillväxtmål som finns för Ledarna.

Övriga aktiviteter:

Årliga möten med branschföreningarna planeras från och med 2022 och gör att sälj- och marknadsfunktionerna inom kansliet fångar upp branschföreningarnas kunskap om var tillväxtpotentialen finns och hur nya medlemmar kan attraheras till Ledarna.

Motion 4

Stärk rekryteringen av medlemmar genom att nyttja potentialen i branschernas "chefsstudenter".

Beslut

- att Ledarna får i uppdrag att fram till kongressen 2022 kartlägga alla utbildningar som utbildar chefer för alla branscher i Sverige
- att Ledarna får i uppdrag att öka sitt fokus på att rekrytera och omvandla "chefsstudenter" till fullvärdiga medlemmar med redovisning av resultatet på kongressen 2022

Status: **Klar.**

Motionen lyfter en mycket angelägen fråga om hur Ledarna ska bli än mer attraktiva och bättre lyckas rekrytera unga chefer. Detta är ett prioriterat arbete för kansliet. Studerandemedlemskap och aktiviteter gentemot personer som går en utbildning som leder till chefspositioner har diskuterats länge och en rad försök att rekrytera medlemmar som finns i utbildningssituationer har genomförts.

Det finns utbildningsarrangörer inom ett fåtal branscher som erbjuder utbildningar som direkt leder till ledande befattningar. Dessa studenter är potentiella medlemmar kopplade till exempelvis Kost & Näring, Byggcheferna och Sveriges Skogstjänstemannaförening.

Tidigare rekryterade studentmedlemmar har visat sig ha en mycket låg konverteringsgrad, under fem procent; det vill säga att knappt var tjugonde studerandemedlem blir fullvärdig medlem efter studerandemedlemstiden. Detta trots aktiviteter (uppsökande verksamhet per telefon) för att få medlemmen att fortsätta som fullvärdig medlem.

Med utgångspunkt från genomförd kartläggning av utbildningsarrangörer samt insikter och analyser ur ett marknadsförings- och försäljningsperspektiv (som bygger på tidigare erfarenheter) är den samlade bedömningen därför att rekrytering och marknadsföring direkt riktad mot studenter blir ineffektiv och insatsen stor i proportion till förväntat utfall. Vi ser begränsade möjligheter till digital kommunikation med aktuell målgrupp och systematisk uppsökande verksamhet bedöms inte vara försvarbar ur ett ekonomiskt perspektiv.

Slutsatsen är att andra marknadsförings- och säljaktiviteter på ett mer kostnadseffektivt sätt tar Ledarna mot de övergripande målen när det gäller tillväxt. Det finns en klar och tydlig bild av att vi behöver förnygra medlemstocken, vilket ligger till grund för kansliets övergripande marknadsförings- och försäljningsplaner framöver.

Det är viktigt att Ledarna använder de centrala kansliresurserna till detta arbete, som kommer samtliga branschföreningar till gagn. Kansliet kan dock erbjuda stöd i form av rådgivning / bedömning av potential för olika typer av rekryteringsaktiviteter samt i utformning av säljstödande material till de branschföreningar som väljer att genomföra rekryteringsaktiviteter via utbildningsarrangörer eller genom uppsökande verksamhet. Detta har exempelvis gjorts för Kost & Näring.

Genomförda aktiviteter:

- Marknadsmässig analys och bedömning av studentrekrytering som metod för tillväxt, utförd av marknads- och försäljningsenheterna inom Ledarnas kansli med ovan beskriven slutsats.
- Kartläggning av utbildningsarrangörer som utbildar chefer i olika branscher utförd av Samhälle & Utredning inom Ledarnas kansli. Sammanställningen visar i korthet att:

Via den statistiska analysen är det mycket svårt att tydligt identifiera utbildningar som ger förutsättningar för en chefsposition i nära anslutning till genomförande. Det närmsta man kan komma är att genomföra en baklängesanalys, d.v.s. om du vill bli chef inom en viss bransch är det bra att läsa en eftergymnasial utbildning med relevant inriktning. Det tycks många unga chefer ha gjort. Då framför allt inom branscher som har en generellt hög utbildningsnivå. För branscher som har en generellt lägre utbildningsnivå (bygg, hotell- och restaurang, handel etc.) är andelen chefer med eftergymnasial och relevant utbildning betydligt lägre.

Via den kvalitativa analysen är det enklare att mer tydligt peka på utbildningar som kan skapa förutsättningar för en chefsposition i nära anslutning till genomförande. Dessa är utbildningar som tydligt fokuserar på organisationslära, ledarskap etcetera tillsammans med en inriktning mot en viss bransch. Sådana utbildningar finns framför allt på universitets- och högskolenivå, men kan även identifieras på YH-nivå inom branscher med lägre utbildningsnivå.

Sammantaget är resultatet av motionen att kansliet, utöver ett generellt fokus på målgruppen unga chefer i rekryteringsaktiviteterna framöver, erbjuder stöd till branschföreningar som vill närma sig utbildningsarrangörer inom aktuell bransch.

Motion 12

Inför förordnande för vd

Beslut

att (vd-) instruktionen kontinuerligt ska uppdateras och vara tillgänglig för medlemmarna.

Status: **Klar.**

Arbetsordningen för vd har publicerats på ledarna.se och kommer att hållas uppdaterad.

Motion 15

Förtroendeuppdrag i Ledarna är inte en tillsvidareanställning

Beslut

att när förtroendevald väljs in i förbundsstyrelsen ska man inte skriva avtal som innebär att man, när man avslutar sitt förtroendeuppdrag har en möjlighet att gå över till en kanslianställning på Ledarna.

Status: **Klar**

Förbundsstyrelsen kommer inte att skriva avtal som innebär att man, när man avslutar sitt förtroendeuppdrag har en möjlighet att gå över till en kanslianställning på Ledarna.

Motion 19

Instiftande av ersättningsutskott

Beslut

- att att-satserna 1, 2 och 3 hänskjuts till den stadgeöversyn som kommer att göras inför kongressen 2022, med avsikt att skriva in detta i stadgarna:
- att det i stadgarna införs ett krav på ett rådgivande ersättningsutskott
 - att ersättningsutskottet väljs vid varje kongress då förbundsstyrelse väljs
 - att ersättningsutskottets uppgift är att omvärldsbevaka och komma med rådgivande rekommendationer om nivån på ersättningar för förbundsordförande och vd:s lön.

Status: **Pågår**

Förbundsstyrelsen lägger till kongressen 2022 fram ett förslag på reviderade stadgar som omhändertar beslutet om instiftande av ersättningsutskott.

Motion 20

Tydligare branschfokus i kommunikation från Ledarna

Beslut

- att man vid utskick av medlemsnytt lägger till en branschdel

Status: **Klar.**

Medlemsnytt kan kompletteras med en branschdel i och med att kansliet under 2022 kommer att ha ett nytt system på plats som möjliggör säkra urval för utskicken och mallar som stöder målgruppsanpassat innehåll.

Detta bygger dock på att branschföreningarna inkommer med underlag i god tid innan varje utskick. En process för detta kommer att upprättas under våren 2022, med ambitionen att under hösten kunna påbörja utskick som innehåller en branschdel. Ledarnas kansliorganisation ansvarar för att tonalitetsanpassa inskickade texter till utskicket.

Genomförda aktiviteter

- Upphandling av justerat system
- Förberedelse av utskicksmallar

Övriga aktiviteter:

- Implementation av justerat system (pågår)
- Process och tidsplan för materialinlämning till kansliet (våren 2022)

Motion 21

Styrelsearbete över klubbgränser

Beslut

att utreda möjligheten att hjälpa varandra inom klubbarna trots olika organisationsnummer, då vi verkar inom samma bransch och har samma frågor att arbeta med men saknar styrelser som kan utföra arbeten på de lokala arbetsplatserna

Status: **Klar.**

Ett omfattande arbete har gjorts på kansliet för att hantera de beslut som togs av förbundsstyrelsen 2017 rörande företrädare. Följande fyra grundprinciper har ansetts gälla för företrädare:

- a) Endast den som är certifierad kan få förhandlingsmandat att företräda Ledarna
- b) Företrädaren kan endast företräda de som valt hen
- c) Regelbundna val ska hållas (vart annat år)
- d) Företrädaren ska vara anställd i det organisationsnummer där hen företräder medlemmar.

Det visade sig sedan under arbetet att det finns ca 35 klubbar som företräder medlemmar på mer än ett organisationsnummer. Dessa bör få behålla sina klubbar och ha fortsatt rätt att företräda medlemmar även på andra arbetsplatser än den egna. Motion 21 från kongressen 2020 pekade på samma fråga.

Grundprincipen att företrädaren ska vara anställd i det organisationsnummer där hen företräder medlemmar ska fortfarande gälla, men det är förbundsstyrelsens uppfattning att det ska finnas möjlighet att lämna mandat från kansliet att företrädamedlemmar i flera organisationsnummer. Därför har följande rutin inrättats:

För det fall någon vill företräda medlemmar i flera organisationsnummer så kan ett sådant mandat lämnas från kansliet med stöd av § 5 mom 4, Ledarnas stadgar. En förutsättning för att lämna ett sådant mandat är dels att företrädaren är demokratiskt vald av medlemmar i varje organisationsnummer, dels att företrädaren är medveten om att Ledarna inte betalar för tid som behövs för ett sådant uppdrag – företrädarens arbetsgivare måste alltså ställa sig bakom den tid och betalning som behövs. Förhandlingsmandat lämnas av Ledarnas förhandlingschef.

Från kongressen 2018

Demokratiutveckling

Beslut

att uppdra till förbundsstyrelsen att starta ett demokratiutvecklingsprojekt

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).

Status: **Pågår.**

Styrelsen arbetar kontinuerligt med punkt a. Ändamålsenliga föreningar. Sedan förra kongressen har Ledarna inom staten bildats och hade vid årsskiftet 2268 medlemmar. Styrelsen har även fattat beslut att bilda en förening inom IT/Telekomsektorn. Båda besluten ska godkännas av kongressen 2022. En genomlysning av tjänstesektorn har också gjorts.

När det gäller demokratiska metoder och utveckling av förtroendemannauppdragen har arbetet framför allt genomförts i tre spår. För det första skickades 2021 en enkät till förtroendevalda för att kartlägga drivkrafter och trösklar/hinder i förtroendeuppdraget. För det andra gjordes en statistisk sammanställning/utredning av vilka Ledarnas förtroendevalda är. Utredningen tittade bland annat på ålder, bostadsort, utbildning och befattningsnivå. För det tredje startades ett Aspirantuppdrag. Inom ramen för uppdraget arbetar sexton engagerade medlemmar med såväl sin egen utveckling som utveckling av Ledarnas demokrati med inriktning på fem olika områden: Jämlikhet, Ålder, Etnisk representation, Ledarnas arbete inom offentlig sektor samt Former för inflytande och påverkan. Aspirantuppdraget går i mål under 2022, med bland annat redovisningar på Ledarnas kongress.