

Rapport till Fullmäktige

Information till läsare

Rapportörerna lägger ingen värdering i informationen som tagits fram och är inte en personlig åsikt, utan är endast förmedlare av information som inkommit ur ett så sammanfattat format som möjligt. Den information som innefattas i denna rapport är det som rapportörerna anser omfattas av det delegerade beslutet. Ingen annan information kan läggas till om naturen av det som berättats av de enskilda personerna, vilket bör respekteras.

Bakgrund till rapporten

På Medicinska Föreningens konstituerande sammanträde i Fullmäktige (2021/22:1, 20 november) tillsattes en grupp som skulle undersöka information som framfördes under valpunkt om Föreningens ordförande, tillika en av kandidaterna till ordförande 2022. På sittande sammanträde beskrevs av en del personer att kandidaten i fråga inte följt beslutsordning, skapat osäkerhet och konflikt samt särbehandlat medlemmar baserat på könstillhörighet. Fullmäktige beslutade därför att ajournera samtliga ej avklarade valpunkter till ett extrainsatt sammanträde, samt att tillsätta ovan nämnda arbetsgrupp att undersöka dessa påståenden. En arbetsgrupp bestående av sakrevisorer Leif Karlsson och Puck Norell, Inspektör Carl Johan Sundberg och talman Jens Andersson hade ett samtal den 21 november för att prata om vägen framåt. Det beslutades vid samtalet att kontakta Avonova (KI:s upphandlade företagshälsovård) för organisationsstöd, samt att sakrevisorer sonderar med personer på kåren som kan tänkas ge insikt i hur följande situation uppkommit.

Tidsperiod

Sedan det första samtalet med arbetsgruppen (21 november) har sakrevisorerna haft muntliga konversationer med personer (se materialinsamling) för att få en klarare bild av situationen. I tidigt skede förstog man att det skulle ta mer än en vecka, vilket var tidsperioden det konstituerande sammanträdet i Fullmäktige blev ajournerat med. Sakrevisorerna skickade därför ett mejl till alla i Fullmäktige med en lägesrapport och att man önskade att ajournera valpunkter presidiet, sekreterare och Styrelse ytterligare en vecka. Följande rapport täcker således två veckor av intensivt arbete för att få en så tydlig bild av förfarandet.

Syftet

Syftet med denna rapport var således att samla information från olika delar av organisationen hur man ser på det som framförts i samband med Fullmäktigemötet och huruvida det finns grund för påståenden om trakasserier eller olämpligt beteende, men även hur situationen uppkommit och i framtiden ska kunna förebyggas. Sakrevisorerna undersökte följande:

- Kandidaten i sin professionella roll (beslutsordning, arbetsklimat, samarbete)
- Potentiella särbehandlande beteenden från kandidaten
- Organisatoriska/systematiska svagheter och risker inom organisationen som kan förstärka konflikter

Genom att undersöka de organisatoriska bristerna var även ett syfte att komma med förslag på lösningar som kan hjälpa organisationen att snabbt identifiera och lösa liknande situationer i framtiden.

Om de som tagit fram rapporten

Leif Karlsson och Puck Norell är sakrevisorer för 2021, ett arbete som innefattar att under verksamhetsåret tillse att Föreningens stadgar och andra styrande dokument efterföljs. Värt att nämna är att båda är ledamöter i Förvaltningsutskottet, ett utskott som arbetar nära med presidiet och Styrelsen. Leif Karlsson är Föreningens standardförare 2021, och Puck Norell är suppleant i Kårhusstiftelsen 2020/2022.

Materialinsamling

Huvudmaterial i denna rapport är samtal som förts med kåraktiva från olika grupperingar inom Föreningen. Konsultation har även inhämtats i form av samtal med kontaktperson på Avonova, som hjälpt med utformning av rapport och hur informationen ska samlas och presenteras.

Totalt omfattar rapporten muntlig kommunikation från 24 personer. Dessa personer kommer från olika delar av Föreningens organisation. För att upprätthålla anonymitet kommer dessa personer eller grupperingar inte att nämnas. Se arbetets begränsningar nedan.

Arbetets begränsningar

Det är viktigt att understryka att arbetet har sina tydliga begränsningar. Då informationsinsamlingen är anonym är det omöjligt för kandidaten att direkt svara på påståenden som tagits upp framför Fullmäktige. Rapportförfattarna kan heller varken styrka eller dementera händelser och information, då det endast finns muntlig information. Under arbetets genomförande har det utgått från att komplexa samband föreligger, vilket medför att det är svårt att klargöra orsakssamband, och den objektiva sanningen är svår eller omöjlig att finna. Skuld eller slutsatser av kartläggningens utfall kommer inte fastslås, utan det åligger Fullmäktige att dra slutsatser och lägga värderingar i rapporten.

Som person som arbetar med en rapport som denna befinner man sig i en känslig position och kan bli måltavla för förtal, vilket är något som undviks genom att upprätthålla både anonymitet samt generella termer. Det är inte en rapport som ska användas i en rättslig process, vilket Fullmäktige bör förstå.

Generell uppfattning

Bilden som målas upp av organisationen är delad. Genom samtal med personer definierade under materialinsamling ovan har det uppgetts att maktpositionen ska ha använts till gagn för den enskilda individen i situationer med kvinnor och för individens vänner. Även olämpliga konversationer och kommentarer kring personer uppges ha förekommit baserat på deras kön. Beslutsprocessen har inte alltid ansetts vara tydlig och kan i vissa fall ha gått för snabbt fram vilket kan ha lett till konflikter.

I andra samtal framgår det att Föreningens beslutsvägar inte alltid är tydliga för föreningens medlemmar, och att kandidaten enligt en del av personerna som pratats med får oförtjänt kritik då andra personer än kandidaten sitter på de beslutsfattande positionerna i fråga. En del av personer som pratats med uppfattar inte några brister hos kandidaten. Vissa uppger att kandidaten beteende blivit bättre under året, och påvisar professionellt ledarskap och öppenhet för förbättring och ödmjukhet inför detta och har bland dessa ett starkt stöd.

Vissa personer som rapportörerna pratat med anser att de tagit upp problematiken på olika nivåer, men att det inte har lett till något. Vissa personer uppger att de inte tagit upp det då de inte vill skapa konflikt eller inte orkar. Andra personer har inte behövt ta upp något då de tycker att det fungerat bra.

Fullmäktige

Tyvärr uppkom det även under de två veckorna som rapporten tagits fram att personer i Fullmäktige försökt dra in personal i den studentpolitiska diskussionen, samt att mötesklimatet på det första konstituerande sammanträdet var otroligt dåligt. Kandidater behandlades inte med respekt och många lyfte hur dåligt de hade blivit behandlade efter sammanträdet.

Detta tyder på att det finns stora underliggande problem i hela Föreningens organisation där brist på respekt och viljan att mötas leder till stora problem.

Organisationens väg framåt

Det finns ett genomgående problem i att aktiva medlemmar som befinner sig i jobbiga situationer inom Föreningen inte har ett sätt att lyfta när de blir felaktigt behandlade vilket utmynnat i konflikter genom åren. Utan att bekräfta eller dementera det pågående ärendet bör det påpekas att, något som även framkommer av samtalen, det inte existerar en instans att vända sig till när man anser att personer i den operativa ledningen beter sig undermåligt eller kränkande. Att det nu är en tillfällig arbetsgrupp för detta ärende understryker behovet av en sådan instans.

Föreningen måste hitta ett sätt att hantera så kallade "visselblåsare", och ha ett mer strukturerat sätt att följa upp den psykosociala miljön för att identifiera situationer som kan eskalera på ett tidigt stadium. Utifrån diskussion med organisationsstöd och aktiva inom Föreningen anser rapportörerna att följande punkter nedan kan implementeras, då det i dagens läge inte existerar.

Uppföljning psykosociala miljön

I dagens läge följs inte den psykosociala miljön upp bland ideellt engagerade kårmedlemmar. Här behöver åtgärder sättas in, exempelvis skulle en ekvivalent till den medarbetarenkät som skickas ut till anställda och presenteras inför Förvaltningsutskottet kunna tas fram för den psykosociala miljön för de som ideellt engagerar sig inom Föreningen. Enkäten skulle kunna administreras och arbetas fram med Likabehandlingsnämnden, som dels har Förvaltningsutskottet att rapportera till när det gäller förbättringar i den fysiska miljön, och Disciplinnämnden när det gäller större disciplinära åtgärder. Vid problematik som lyfts kring person som är del av dessa två utskott skulle det kunna gå vidare till Inspektor som tillsammans med andra relevanta personer ger stöd i konflikten. Likabehandlingsnämnden kan ta en mer aktiv roll i att förebygga och medla i konflikter gärna tillsammans med Styrelsen.

Anonyma rapporteringsformulär

Anonyma och icke-anonyma rapporteringsformulär skulle även kunna finnas tillgängliga genom hela året, förslagsvis liknande de som finns för SO/DO på hemsidan, som även administreras av Likabehandlingsnämnden.

Personalstöd

Vi vill även lyfta behovet av att ha en fungerande psykosocial miljö för de anställda, som har lätt att påverkas och dras in i studentpolitiska agendor och diskussioner. Vi vill att Medicinska Föreningen ska vara en trygg arbetsplats, vilket underlättas genom att ge personal stöd och struktur. Vi skulle vilja se att Fullmäktige ser till att det finns budgeterat organisationsstöd för personalen när det gäller teambuilding i och med anställningen av en ytterligare anställd - Verkställande Direktör. Även möjlighet till diskussion med yrkesprofessionella skulle vara värdefullt på en arbetsplats där ruljansen på anställda är relativt högt.

Även om vi inte är en del i beslutandet av verksamhetsplanen för nästa år vill vi slutligen att dessa rekommendationer följer med till nästa års Styrelse och ber de ta fram funktionella, professionella och trygga åtgärder gärna i tätt samarbete med Likabehandlingsnämnden. Vi vill varmt även rekommendera att medel, exempelvis från Styrelsens särskilda verksamhetsstöd, används för att anlita professionell konsult hjälp i arbetet.

Leif Karlsson och Puck Norell
Rapportörer

Carl Johan Sundberg, Jens Andersson, Leif Karlsson och Puck Norell
Arbetsgrupp

Report to the Council

Information to the readers

The rapporteurs do not place any value on the information produced and do not present a personal opinion, but are only mediators of information received in as concise a format as possible. The information contained in this report is that which the rapporteurs consider to be covered by the delegated decision. No other information can be added about the nature of what is told by the individuals, which should be respected.

Background to the report

At Medicinska Föreningen's constituent meeting of the Union Council (2021/22: 1, November 20), a working group was appointed to examine information presented during the election point about the Union President, also one of the candidates for President 2022. At the meeting in question, some people described that the candidate in question did not follow the decision-making process, created uncertainty and conflict and treated members differently based on gender. The Union Council therefore decided to adjourn all unresolved election points to an extra ordinary meeting, and to appoint the above-mentioned working group to investigate these allegations. A working group consisting of operations auditors Leif Karlsson and Puck Norell, Inspector Carl Johan Sundberg and Speaker Jens Andersson had a conversation on 21 November to talk about the way forward. During the conversation, it was decided to contact Avonova (KI's Occupational Health Services) for organizational support, and that the operations auditors probate with people in the union who may provide insight into how the following situation arose.

Time period

Since the first conversation with the working group (November 21), the operations auditors have had oral conversations with people (see material collection) to get a clearer picture of the situation. At an early stage, it was understood that it would take more than a week, which was the time period with which the constituent meeting of the Union Council was adjourned. The operations auditors therefore sent an email to everyone in the Union Council with a progress report and that they wished to postpone the election points to the presidium, secretary and board for another week. The following report thus covers two weeks of intensive work to get such a clear picture of the procedure.

The purpose

The purpose of this report was to gather information from different parts of the organization on how to look at what was presented in connection with the Union Council meeting and whether there is a basis for allegations of harassment or inappropriate behavior, but also how the situation arose and can be prevented in the future. The auditors examined the following:

- The candidate in their professional role (decision-making process, work climate, collaboration)
- Potential discriminatory behaviors from the candidate
- Organizational / systematic weaknesses and risks within the organization that can exacerbate conflicts

By examining the organizational shortcomings, one purpose was also to come up with suggestions for solutions that can help the organization to quickly identify and solve similar situations in the future.

About those who produced the report

Leif Karlsson and Puck Norell are operations auditors for 2021, a work that includes ensuring that the Union's bylaws and other governing documents are complied with during the operational year. It is worth

mentioning that both are members of the Administration Committee, a committee that works closely with the Presidium and the Board. Leif Karlsson is the Union's Standards bearer in 2021, and Puck Norell is a substitute member in Kårhusstiftelsen 2020/2022.

Material collection

The main material in this report is conversations conducted with union members from various groups within the Union. Consultation has also been obtained in the form of conversations with the contact person at Avonova, who helped with the design of the report and how the information should be collected and presented.

In total, the report includes oral communication from 24 people. These people come from different parts of the Union's organization. In order to maintain anonymity, these persons or groups will not be mentioned. See work restrictions below.

Limitations of the work

It is important to emphasize that the work has its clear limitations. As the collection of information is anonymous, it is impossible for the candidate to directly respond to statements made before the Union Council. The authors of the report can neither confirm nor deny events and information, as there is only oral information. During the execution of the work, it has been assumed that complex connections exist, which means that it is difficult to clarify causal connections, and the objective truth is difficult or impossible to find. Guilt or conclusions from the outcome of the survey will not be determined, but it is the Union Council's responsibility to draw conclusions and add values to the report.

As a person who works with a report like this, you are in a sensitive position and can become a target for libel, which is something that is avoided by maintaining both anonymity and general terms. It is not a report to be used in a legal process, which the Union Council should understand.

General perception

The image painted by the organization is divided. Through conversations with people defined under material collection above, people have told that the position of power may have been used for the benefit of the individual in situations with women and the individual's friends. Inappropriate conversations and comments about people may have occurred based on their gender. The decision-making process has not always been considered clear and in some cases may have proceeded too quickly, which may have led to conflicts.

However, in other conversations people claim that the Union's decision-making paths are not always clear to the Union's members, and that the candidate, according to some of the people interviewed, receives undeserved criticism as other people than the candidate are in the decision-making position in question. Some of the people interviewed do not perceive any shortcomings in the candidate. Some believe that the candidate's behavior improved during the year, and demonstrate professional leadership and openness to improvement and humility in the face of this, and have strong support among them.

Some people the reporters spoke to believe that they have raised the issue at different levels, but that it has not led to anything. Some people claim that they have not raised their issue as they do not want to create conflict or do not have the strength. Other people have not had to bring anything up as they think it has worked well.

The Union Council

Unfortunately, it also occurred during the two weeks in which the report was produced that people in the Union Council tried to involve staff in student politics, and that the meeting climate at the first constituent meeting was incredibly bad. Candidates were not treated with respect and many highlighted how badly they had been treated after the meeting.

This indicates that there are major underlying problems in the entire Union's organization where lack of respect and willingness to meet leads to major problems.

The organization's way forward

There is a consistent problem in that active members who are in difficult situations within the Union do not have a way to lift when they are treated incorrectly, which has resulted in conflicts over the years. Without confirming or denying facts in the ongoing case, it should be pointed out that something that also emerged from the conversations is that there is no Union body to turn to when persons in the operational management behave substandardly or insultingly. The fact that there is now a temporary working group for this case underlines the need for such a body.

The Union must find a way to deal with so-called "whistleblowers", and have a more structured way of following up the psychosocial environment in order to identify situations that may escalate at an early stage. Based on discussion with organizational support and active members within the Union, the rapporteurs believe that the following points below can be implemented, as it does not currently exist.

Follow-up psychosocial environment

In the current situation, the psychosocial environment is not followed up among union members. Measures need to be put in place here, for example, an equivalent to the employee survey that is sent out to employees and presented to the Administration Committee could be developed for the psychosocial environment for those who voluntarily engage within the Union. The questionnaire could be administered and worked on through the Equal Treatment Commission, which has the Administration Committee to report to in terms of improvements in the physical environment, and the Disciplinary Commission in terms of major disciplinary measures. In the event of problems that arise regarding a person who is part of these two committees, it could go to the Inspector, who together with other relevant persons provides support in the conflict. The Equal Treatment Commission can take a more active role in preventing and mediating in conflicts, preferably together with the Board.

Anonymous reporting forms

Anonymous and non-anonymous reporting forms could also be available throughout the year, similar to those available for SO / DO on the website, which is also administered by the Equal Treatment Commission.

Staff support

We also want to highlight the need to have a functioning psychosocial environment for the employees, who are easily influenced and drawn into student politics, agendas and discussions. We want the Medical Union to be a safe workplace, which is facilitated by giving staff support and structure. We would like to see the Council ensure that there is budgeted organizational support for the staff in terms of team building during the employment of an additional employee - the CEO. The opportunity for discussion with professionals would also be valuable in a workplace where the turnover of employees is relatively high.

Although we are not part of the decision on the operational plan for next year, we finally want these recommendations to be forwarded to the next year's Board and ask them to develop functional, professional and safe measures, preferably in close cooperation with the Equal Treatment Commission. We would also like to warmly recommend that funds, for example from the Board's operational support, be used to hire professional consulting assistance in the work.

Leif Karlsson and Puck Norell
Rapporteurs

Carl Johan Sundberg, Jens Andersson, Leif Karlsson and Puck Norell
Working group