

Kommentar till Sakrevisionens rapport till Fullmäktige

[English below]

Sakrevisionen har, på uppdrag av Fullmäktige, utrett anklagelser riktade gentemot mig avseende utövandet av min professionella roll, huruvida jag i min roll som ordförande utövat otillbörlig särbehandling, samt strukturella brister inom organisationen som kan skapa konflikt. Jag har inte haft möjlighet att komma till tals inför fullmäktige, och tycker det är viktigt att fullmäktige får en så sann och heltäckande bild som möjligt. I någon mening är denna rapport en möjlighet för fullmäktige att öppet, frankt och genuint belysa de problem som föreningen haft under många år.

Styrelsen, med mig som ordförande, har under 2021 drivit ett målmedvetet och stundtals envist förändringsarbete. Det strategiska målet är att kanalisera medlemmars engagemang till föreningens två kärnuppgifter: att bedriva studentpåverkan gentemot KI och att skapa meningsfulla aktiviteter för våra medlemmar. Dessförinnan, och i viss mån även idag, har föreningen varit beroende av att enskilda studenter gör egna, enorma, uppoffringar för föreningens förvaltning och administration. Följderna av detta missbruk av studentengagemang har varit kraftigt negativa för såväl föreningen, som för enskilda studenter. Den psykosociala arbetsmiljö som uppstått i detta arbetsklimat har inneburit risk för utmattningsdepression och återkommande konflikt.

Den psykosociala arbetsmiljön har, under lång tid, varit på en oacceptabel nivå. Jag är skyldig till att ha förvärrat den situationen, åtminstone inledningsvis av 2021. I likhet med mina företrädare så klev jag in i uppdraget som personalchef utan adekvat erfarenhet och kompetens. Vi är inte proffspolitiker eller bolagshajar, utan hälso- och sjukvårdsstudenter. Personalen har under flera års tid lyft problematiken med att chefer byts varje år, samt att föreningens administrativa ledning saknar grundläggande kvalifikationer för sitt ansvar. Vi som varit personalchefer har i år försökt att adressera problem som funnits i organisationen länge, samt i personalgruppen, men inledningsvis på felaktiga och missvisande grunder. Den kontinuerliga uppföljning av den psykosociala arbetsmiljön som införts under året visade på såväl strukturella och historiska brister, men även på ett stort behov för oss som chefer att arbeta annorlunda. Som en direkt följd av medarbetarundersökningen i slutet av vårterminen påbörjades arbetet med att få in en professionell, erfaren och varaktig arbetsledning för personalgruppen. Vi har också genomfört ett omfattande arbete med att öka personalens delaktighet i beslutsfattande, att öka inflytandet över det egna arbetet, att involvera personalen i formulerandet av gemensamma målsättningar och att stärka sammanhållningen mellan studentorganisationen och personalgruppen. Personalen gavs även i uppdrag att inom sig utse ett arbetsmiljöombud, som vi arbetat tätt med för att följa upp arbetsmiljön på kansliet. De uppföljande undersökningar vi gjort i november visar att situationen blivit markant bättre för föreningens anställda, men mycket finns kvar att göra, särskilt avseende förutsättningar att genomföra sitt arbete och arbetsbelastning. Allt detta har tagit tid, har stundtals varit svårt och krävande, men idag är vi ett sammansvetsat team med en gemensam vision.

Både styrelsen och förvaltningsutskottet har varit djupt delaktiga i arbetet kring den psykosociala arbetsmiljön och de organisatoriska förändringar som framarbetats under året. Vi som personalchefer har löpande informerat både styrelsen och förvaltningsutskottet, både i medgång och i motång. Samtliga beslut som fattats rörande personalfrågor har fattats enhälligt. Större organisatoriska förändringar, främst inrättandet av tjänsten Verkställande Direktör, har föregåtts av diskussion i både styrelse och förvaltningsutskott. Idén som sådan har diskuterats under flera års tid, och personalen har upprepade gånger lämnat in formella önskemål om inrättandet av tjänsten. Den enda kritik som kommit från sakrevisionen avseende beslutsordning var i samband med att styrelsen gav förvaltningsutskottet i uppdrag att utreda om det är möjligt att avskaffa kontanthantering. Den kritiken löstes genom dialog med sakrevisionen, i syfte att vinna samsyn. I de samtal jag haft så finns det ingen enhetlig uppfattning kring hur beslutsprocesserna skett: vissa tycker det gått för fort, andra menar att det går för långsamt. Det är alltid en svår balans mellan organisationens behov av förankring, och verklighetens behov av agerande.

Fullmäktige äger rätt att diskutera valfrågor utan att kandidater närvarar, varför jag inte deltog i den delen av sammanträdet. Av det som framkommit till mig i efterhand, så har diskussionen urartat fullständigt och genomförts på ett extremt respektlöst sätt gentemot *alla* berörda parter. Det är oacceptabelt. Jag tror att våra problem är strukturella, och kulturella. Sedan mitt första möte med fullmäktige hösten 2019 tycker jag mig ha sett



en slags inbyggd *kulturell elakhet* i Medicinska Föreningen; kort sagt så pratar vi för mycket om varandra, och för lite med varandra. Pandemin har inte gjort den saken bättre. Jag tror vi vill samma sak, men har glömt bort hur vi på ett respektfullt sätt kan diskutera motsättningar som kan finnas i sakfrågor. Oavsett om vi förrättar personval eller möts i vardagen, så bör möten i föreningen vara en grund för vänskap, inte fientlighet. Därför blir jag också ledsen och bestört över hur jag kan ha tolkats i vissa samtal och diskussioner. Jag brinner för *alla* studenters och alla MF:s olika organs rätt till möjligheter och välmående. Jag har jobbat hårt och energiskt för att göra engagemang i föreningen mer hållbart och värdefullt. Oavsett hur nästa år ser ut, så vill jag sträcka ut en hand till de som skapat sig en negativ uppfattning om min person, och erbjuda min vänskap. Till vardags kommer vi stöta och blöta vår frustration *i sak*, men också bygga varaktiga vänskapliga relationer *i person*. Vi kommer aldrig att bli överens om allt, men att ha olika uppfattningar i sak får inte underminera den grundläggande respekten vi bör ha för varandra.

De organisatoriska utmaningarna vi har att tackla nästa år är att skapa en hållbar Medicinska Föreningen. Hållbar i avseendet att vi behöver skapa förutsättningar för Föreningen att existera över lång tid, vilket kräver en strukturell och ekonomisk översyn. Vi behöver också se över hur vi kan göra föreningen hållbar för oss som verkar i den, hur vi belastar engagerade medlemmar med arbete, vilken arbetsmiljö vi skapar för våra anställda och hur vi behandlar varandra till vardags. Engagemang i studentkåren ska vara meningsfullt, värdefullt och givande. Jag vill så gärna att vi når dit.

Alexander Klaréus

Föreningens Ordförande

Commentary on the report from the Lay Auditors to the Council

On behalf of the union Council, the Internal Auditor has investigated allegations made against me concerning the exercise of my professional role, whether in my role as President I exercised unfair discrimination, as well as structural weaknesses within the organization which could lead to conflict. I have not had the opportunity to address the Council, and feel it is important that the Council gets as true and complete a picture as possible. In a sense, this report is an opportunity for the Council to openly, frankly and genuinely highlight the problems that the Association has faced over many years.

The Board, chaired by me, has driven a determined and at times stubborn drive for change in 2021. The strategic goal is to channel members' engagement into the association's two core missions: conducting student advocacy towards KI and creating meaningful activities for our members. Previously, and to some extent even today, the association has depended on individual students making their own, enormous, sacrifices for the management and administration of the association. The consequence of this misuse of student engagement has been highly negative for both the association, and for individual students. The psychosocial work environment that has resulted from this work environment has created a risk for exhaustion depression and recurring conflict.

The psychosocial working environment has, for a long time, been at an unacceptable level. I am guilty of exacerbating that situation, at least initially in 2021. Like my predecessors, I stepped into the job of staff manager without adequate experience and skills. We are not professional politicians or corporate sharks, we are health care-students. For several years, the staff has raised the problem of the annual change of managers and that the administrative leadership lack qualifications for their responsibilities. This year, we, as staff managers, have tried to address problems that have existed in the organization, as well as in the staff team, for a long time, but initially on wrong and misleading grounds. The continuous monitoring of the psychosocial working environment introduced during the year, revealed both structural and historical shortcomings, but also a strong need for us as managers to work differently. As a direct result of the staff survey at the end of the spring semester, work started on bringing in a professional, experienced and permanent supervisor for the staff team. We have also carried out extensive work to increase staff involvement in decision-making, to increase influence over their own work, to involve staff in the formulation of common goals and to strengthen the cohesion between the student organization and the staff. Staff were also given the task of appointing working environment-ombudsperson, with whom we have worked closely to monitor the working environment within the organization. The follow-up surveys we carried out in November show that the situation for the Association's staff has improved markedly, but much remains to be done, particularly with regard to the conditions for carrying out their work and their workload. All this has taken time, has been difficult and demanding at times, but today we are a united team with a common dream.

Both the Board and the Management Committee have been deeply involved in the work on the psychosocial working environment and the organizational changes that have been developed during the year. As HR managers, we have kept both the Board and the Administration Committee informed continually, both in good times and bad. All decisions taken on personnel matters have been made unanimously. Major organizational changes, in particular the creation of the post of Chief Executive Officer (VD), have been preceded by discussions in both the Board and the Administrative Committee. The idea as such has been discussed for several years, and staff have repeatedly made formal requests for the creation of the post. The only criticism of the decision-making procedure made by the lay-audit was when the Board instructed the Management Committee to examine the possibility of abolishing cash management. That criticism was resolved through dialog with the lay-auditors. In the conversations I have had, there is no consensus on how the decision-making process has been carried out: some think it has been too fast, others think it has been too slow. It is always a difficult balance between the organization's need for anchoring, and the reality's need for action.

The Council has the right to discuss electoral issues without candidates being present, which is why I did not attend that part of the meeting. From what has been brought to my attention afterwards, the discussion was completely degenerated and conducted in an extremely disrespectful manner towards *all* parties concerned. This is unacceptable. I believe that our problems are structural, and cultural. Since my first meeting with the Council in 2019, I think I have seen a kind of built-in *cultural meanness* in Medicinska Föreningen; in short, we talk too much about each other, and too little with each other. The pandemic hasn't made things any better. I think we want the same thing, but have forgotten how to respectfully discuss disagreements that may exist on substantive issues. Whether we are conducting personal elections or meeting in everyday life, meetings in the Association should be a basis for friendship, not hostility. That is why I am also saddened and dismayed by the way I may have

been interpreted in some conversations and discussions. I am passionate about the rights of *all* students and all the different organs of the MF to opportunities and well-being. I have worked hard and energetically to make involvement in the Association more sustainable and valuable. Regardless of what the next year looks like, I want to reach out to those who have created a negative perception of my person, and offer my friendship. On a day-to-day basis, we will bump and grind our frustrations in substance, but also build lasting friendly relationships in person. We will never agree on everything, but having different opinions on issues should not undermine the basic respect we should have for each other.

The organizational challenges we have to tackle next year are to create a sustainable Medical Association. Sustainable in the sense that we need to create the conditions for the Association to exist over the long term, which requires a structural and financial review. We also need to look at how we can make the Association sustainable for those of us who work in it, how we burden committed members with work, the working environment we create for our staff and how we treat each other on a day-to-day basis. Involvement in the Students' Union should be meaningful, valuable, and rewarding. I passionately want us to get there.

Alexander Klaréus

President of the association