

Motion 1

Till årsmöte i HRF Stockholm år 2020

Motion angående begränsning för HRF styrelse att teckna avtal eller fatta beslut som uppgår till mer än 100.000 kr inkl. moms.

En kort bakgrund är att styrelsen har fattat ett beslut och tecknat ett 5-årigt avtal med White Guide (WG) som kostar föreningen 125.000 kr/år dvs totala kostnaden för att ha ingå ett avtal med WG kostar föreningen totalt **625.000 kr**.

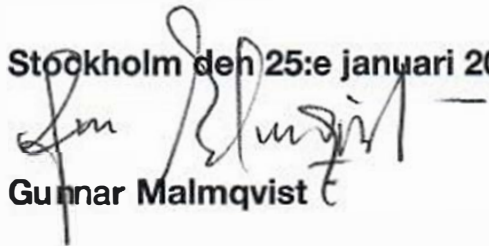
Jag har (och många med mig) under tre år inte känt till att HRF Stockholm har ett samarbetsavtal med WG med så mycket pengar. Med tanke på att föreningen har gått med förlust i flera år så bör man vara mycket försiktig att spendera pengar på sådant som inte ger föreningen något nämnvärt tillbaka i form av bättre ljudmiljö på restauranger. Endast en gång (har jag fel?) där en restaurang har prisats för bra ljudmiljö.

Jag har studerat White Guides hemsida men inte någonstans kan jag finna HRF med logga. Är det någon annan som vet bättre? Jag har också studerat deras app för mobil. I Danmark finns fyra partners, i Sveriges caféer finns två partners - **Arla och KRAV** (HRF finns inte med), i Sveriges restauranter finns sex partners - **hitta.se, iZettle, KRAV, Stockholm Gas, Visit Sweden och här finns HRF med**. När man tittar på de partners som är med så inser man att det är stora företag som medverkar och de har dessutom gott om pengar men det har inte den lilla föreningen HRF Stockholm.

Därför yrkar jag att stämman beslutar

- att styrelsen inte får teckna avtal eller besluta om något som kostar mer än 100.000 kr inkl. moms (gäller även fleråriga beslut/avtal). Beslut över 100.000 kr inkl moms skall tas på höstmöte, årsstämma eller extra medlemsmöte/stämmomöte.

Stockholm den 25:e januari 2020



Gunnar Malmqvist

xw

Styrelsens yttrande över förslag/motion nr. 1 från Gunnar Malmqvist

Motionären vill begränsa styrelsens rätt att teckna avtal, och ställer samtidigt frågor om avtalet med White Guide (WG).

Styrelsen vill därför börja med att redogöra för bakgrunden till detta avtal.
Vi vill samtidigt beklaga att informationen om WG har varit sparsam under året.

Samarbetet med WG kom till som ett resultat av en satsning på ljudmiljö i restauranger. För att nå ut till en bred krets beslöts ta kontakt med externa aktörer. Priset lanserades i oktober 2017 med pressmeddelande, konferens på Kulturhuset där medlemmar, allmänheten, Visita, WG och restaurangfolk deltog liksom föreställning av teater Hipp-Happ, och med medierapportering i branschtidning. Styrelsens ordförande berättade också om priset i ett inslag i Sveriges radio P1. Avtalet med WG tecknades av dåvarande styrelse i november samma år, och ska vara ett årligt pris med början 2018. Första årets vinnare av ljudmiljöpriset blev Taverna Brillo.

Gala sker utanför Stockholm vartannat år, varför prisutdelningen 2019 inte kunde ske enligt förväntningarna. Styrelsen har fryst all betalning och samarbete med White Guide tills det att kompensation och ny plan finns med styrelsens godkännande. Styrelsen avser att låta frågan om detta är tillräckligt utredas under 2020 av inrättad ekonomidelegation.

Motionärens förslag om begränsning av rätt att teckna avtal är sympatiskt men vore inte praktiskt genomförbart. Det står i stadgarna att styrelsen ska vara stämmans beslutande organ mellan årsmöten. Föreningen har en omfattande ekonomi och hanterar månadsvis och veckovis bl.a. avtal med leverantörer av tjänster och produkter.

Det finns idag en arbetsordning som fastställer högsta attestbelopp för verksamhetsansvarig i den löpande verksamheten. Belopp högre än 10 000 kronor skall föredras och godkännas/delegeras av styrelsen.

Det är inte praktiskt möjligt att vänta in beslut på årsmöte/medlemsmöte/extra årsmöte för att godkänna ett ekonomiskt avtal för situationer som överstiger 80 000 + moms.

En sådan ordning skulle betyda att projekt, rekrytering av extra personal/vikarier, andra service-tjänster eller liknande skulle kräva ett årsmöte/medlemsmöte/extra årsmöte (se också svar på motion nr 2). Även om så vore möjligt skulle det leda till bristande förutsebarhet och fördröjning även i viktiga beslut. Detta då regelverket för att kalla till ett sådant möte, av goda skäl, är omgärdade med vissa krav.

Förslaget kräver också att medlemmarna kan engageras i tillräcklig omfattning för att beslut ska bli representativa för dem, utöver val till styrelse vid årsstämman. Styrelsen noterar att det finns andra former av inflytande i den ekonomiska hanteringen som till fördel bör provas före ett förslag i denna riktning. Såsom rådsorgan och utskott vilka med fördel kan ha representation av medlemmar.

Styrelsen föreslår därför till årsmötet

att **avslå** förslag/motion nr. 1 från Gunnar Malmqvist.

Motion 2

Till årsmöte i HRF Stockholm år 2020

Under höstmötet beslutades att 2.5 personer skulle vara anställda på kansliet. Vi konstaterar att det under längre tid saknas personal vilket medför både en sämre arbetsmiljö och minskad service för medlemmarna. Föreningen har potential att nå ut till fler hörselskadade i de fina nya lokalerna på Södermalm.

Därför borde vi rekrytera fler medlemmar. Frågan om medlemsrekrytering lyftes under årsmötet 2019 men vi har ännu inte sett något resultat. I de olika klubbarna är många långt över pensionsåldern och det behövs förnying för att kunna fortsätta bedriva en bra verksamhet.

Styrelsen som fattar de flesta besluten känns ofta för långt bort från verksamheten. Vi skulle behöva mer av öppenhet om vem som beslutar vad med vilka medel (ersättningar). Detta skulle ge en bättre förståelse för varandras roller och hur vi kan hjälpas åt att lösa olika problem såsom vid underbemanning.

Därför yrkar jag att stämman beslutar:

- att HRF Stockholm aktivt ska verka för att rekrytera fler nya medlemmar
- att styrelsens planering för nyanställda, arvode, rollfördelning och ansvar tydligare specificeras i budgeten som beslutas på höstmötet.
- att beslut om dels nyanställning av personal, och dels uppföljning om avvikelser om detta, skall tas på höstmöte, årsstämma eller extra medlemsmöte/stämmomöte.

Stockholm den 25:e januari 2020


Gunnar Malmqvist

Styrelsens yttrande över förslag/motion nr. 2 från Gunnar Malmqvist

Det ingår i våra stadgar att vi ska verka för att rekrytera nya medlemmar och det gör vi också konstant. En förening behöver självklart tillskott av nya medlemmar för att kunna vara en aktiv, levande och lockande förening.

Styrelsen och framförallt kansliet har haft detta med sig i planering av verksamheten under de senaste åren. För detta har också medel avsatts för medlemsrekrytering när ekonomiskt utrymme har funnits. Exempel på aktiviteter som genomförts, under såväl det gångna året som tidigare, finns i verksamhetsberättelserna. Under det senaste året har föreningen vidtagit en rad åtgärder för att locka till sig fler medlemmar; flyttat till Södermalm, omorganiserat verksamheten, haft utökade öppettider, satsat på nya aktiviteter, haft ett utökat intressepolitiskt arbete, bedrivit pilotprojekt inom ämnet nyanlända med hörselskador, m.m.

Vår nyinrättade ekonomidelegation har också i uppdrag att utvärdera hur vi får en kostnadseffektiv organisation, dvs. hur vi får största möjliga förenings-”payback” för pengarna. Hur får vi en så bra organisation som möjligt för de medel som föreningen har att förvalta? Vi tror att det är en viktig nyckel för att nå framåt.

Ska vi satsa på bra öppettider och ett bemannat kansli? Eller bör vi satsa med information riktat ut till fler utanför organisationen? Vi tror på en balans.

Styrelsen föreslår därför till årsmötet

att anse första att-satsen i förslag/motion nr. 2 från Gunnar Malmqvist **besvarad**.

Styrelsens ambition är att vara så tydlig som möjligt när det gäller föreningens ekonomi. Enligt förslaget till ny organisation som fortfarande är gällande, ingår 2,5 tjänster. Därutöver en projektanställd person som inte omfattades av omorganisation. Styrelsen har tagit hjälp av en organisationskonsult för att utreda hur man bäst verkar för att nå planen under 2020. Styrelsen tar till sig synpunkterna i motionen och kommer att eftersträva att vara tydligare i framtida budgetar, särskilt med avseende planering för personalkostnader. Ansvars- och rollfördelning, inklusive attestordning, regleras redan idag i beslutad arbetsordning. Styrelsen har på sitt möte den 27 januari beslutat att inrätta en ekonomidelegation, vilken ska lägga sina förslag på korrigeringar i verksamheten till höstmötet 2020.

Styrelsen föreslår därför till årsmötet

att anse andra att-satsen i förslag/motion nr. 2 från Gunnar Malmqvist **besvarad**.

I stadgarna § 4.1 framgår att "Årsmötet är föreningens högsta beslutande organ." I stadgarna § 5.1 framgår att "Föreningsstyrelsen är mellan årsmötena högsta beslutande organ och ansvarar för det primärkommunala intressepolitiska arbetet."

Styrelsen fastställer också en arbetsordning. Övergripande personalfrågor är styrelsens ansvar, utifrån beslutad budget och av stämman fattade beslut. Under 2019 genomfördes en flytt och en omorganisation. Då den verksamhetsansvarige valde att lämna sin plats i organisationen i samband med flytt kunde omorganisationen inte genomföras enligt plan.

Styrelsen valde därför att under hösten 2019 *bromsa rekrytering* tills det att *rätt rekrytering kunde genomföras*. En organisationskonsult, med uppdrag att bistå styrelsen i arbetet med att fullfölja plan, har tagits in. Styrelsen förväntar sig att så småningom kunna återgå till gällande plan i budgeten; att ha 2,5 tjänster på föreningens kansli. Avvikelser, i den meningen att vi frångått plan, har således inte inträffat. Däremot har det tagit längre tid än förväntat att genomföra planen, på grund av oförutsedda händelser.

Styrelsen kan delegera ansvar till kansliet att verkställa vissa frågor. Men ansvaret för personal är till syvende och sist alltid styrelsens. Styrelsen är också i formell mening arbetsgivare, och omfattas därmed av gällande regler avseende arbetsmiljöansvar och skyldigheter.

Således är styrelsen t.ex. enligt lag förhindrad att prata om skäl för ledighet, hälsostatus eller frågor av känslig karaktär rörande individ som den fått kännedom om inom ramen för sin roll som arbetsgivare. Denna reglering är till skydd för enskilda arbetstagare, vars intressen måste vägas mot medlemmarnas befogade intresse av insyn i planeringen.

Brott mot tystnadsplikt är förenat med sanktionsansvar i enlighet med brottsbalken och kan leda till fängelse. En arbetsgivare bör ha en planering kring arbetsmiljöarbete, rekryteringsbehov och eventuella stödbehov som även tar hänsyn till det som enligt lag räknas som känsliga uppgifter om enskild.

Att styrelsen, såsom arbetsgivare, ska frånhända sig ansvaret för personalfrågor till medlemmar låter sig därför svårligen göras.

Styrelsen har under året fört ingående diskussioner om föreningens bästa, viktat mot personalens situation och behov. Så gäller t.ex. vid tjänstledighet, tillsättning av vikarie för samma person samt utlysning av ny verksamhetsansvarig.

I alla dessa beslut ligger fakta som rör omständigheter vilka omfattas av styrelsens (arbetsrättsliga) sekretess. Det är således varken praktiskt eller lämpligt att godkänna (kortare) vikariat, godkänna eller avsluta visstidsanställningar eller projektanställningar på ett årsmöte/medlemsmöte/extra årsmöte.

Styrelsen föreslår därför till årsmötet

att **avslå** tredje att-satsen i förslag/motion nr. 2 från Gunnar Malmqvist.

Yttrandet fastställs vid styrelsemöte den 10 februari 2020

Styrelsen för Hörskadades förening i Stockholm

Motion 3

Till årsmöte i HRF Stockholm år 2020

Motion angående krav för att verka som styrelseledamot/suppleant för HRF styrelse. Ingen skatteskuld, betalningsanmärkning eller ha näringsförbud.

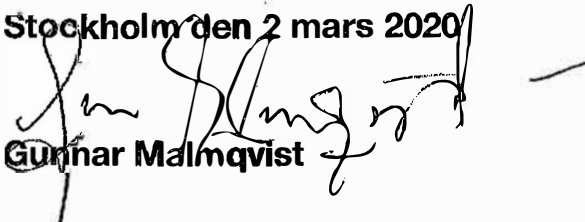
En kort bakgrund är att vissa myndigheter kräver, ex vid ansökan om lönebidrag, att ingen i styrelsen får ha betalningsanmärkningar, skatteskulder eller att näringsförbud föreligger.

Det borde vara naturligt just för att vi medlemmar ska ha förtroende för styrelsens arbete och framför allt skötsel av ekonomin på ett oklanderligt sätt.

Därför yrkar jag att stämman beslutar

- att det inte får förekomma skatteskuld, betalningsanmärkning eller näringsförbud hos styrelseledamöter/suppleanter. Kontroll av ledamöter görs varje år. Ledamot/suppleant som inte kan uppfylla kraven kan inte väljas in i styrelsen. Om kraven inträffar under mandattiden så måste vederbörande avgå från styrelsen

Stockholm den 2 mars 2020


Gunnar Malmqvist

Styrelsens yttrande på Motion 3 av Gunnar Malmqvist

Motionären yrkar att stämman beslutar:

- Att det inte får förekomma skatteskuld, betalningsanmärkning eller näringsförbud hos styrelseledamöter/suppleanter. Kontroll av ledamöter görs varje år. Ledamot/suppleant som inte kan uppfylla kraven kan inte väljas in i styrelsen. Om kraven inträffar under mandattiden så måste vederbörande avgå från styrelsen.

Styrelsen konstaterar att en styrelseledamot, förutom med årsstämman förtroende, ska verka i enlighet med föreningens stadgar, d.v.s. HRF:s medlemsstadgar. Ledamot i styrelse är ekonomiskt och juridiskt ansvarig för verksamheten och ska sörja för verksamheten på medlemmarnas uppdrag. Styrelsen konstaterar att det saknas stöd i stadgarna för förening att på förhand begränsa vilka personer som ska kunna vara valbara till styrelsen. Det är medlemmarna på årsmötet som avgör vem som ska väljas som ledamot eller ersättare.

Den som väljs som ledamot i HRF Stockholms styrelse ska å andra sidan av medlemmarna kunna förväntas sköta ekonomin på ett oklanderligt sätt. Styrelsen förordar därför också att valberedningen i sitt uppdrag också tar ställning till om det kan finnas något i den nominerades ekonomiska bakgrund som kan innebära hinder för möjligheten att agera som ledamot fullt ut, som just skatteskulder, betalningsanmärkningar eller näringsförbud. Det ger alla inblandade bättre förutsättningar om så många frågetecken som möjligt reds ut innan en person blir valbar. Desto svårare att säga hur denna process ska se ut blir det för det fall att medlemmarna på årsmötet nominerar någon utan att ev. frågetecken har retts ut.

Den som har näringsförbud eller är dömd för ekonomisk brottslighet kan svårtligen vara i en styrelse i en ideell förening som Hörselskadades förening i Stockholm. Däremot är det inte lika självklart att en betalningsanmärkning på grund av en obetald faktura ska innebära att man inte ska få vara engagerad i HRF. Att ha en betalningsanmärkning eller en skatteskuld bakåt i tiden kan inte per automatik vara diskvalificerande (och är inte heller det hos våra bidragsgivare) för uppdrag. En styrelse där en person har ett "bagage" i form av t.ex. en anmärkning kräver samtidigt mer av en styrelse i form av medvetenhet om vad det innebär och att styrelsen agerar korrekt därefter.

Årliga kontroller kan uppfattas som integritetskränkande och förolämpande. Styrelsen anser inte att det är en lämplig väg att gå eller i sammanhanget proportionerligt. Däremot vore det bra med rutiner och underlag att luta sig mot i frågor som dessa, för att veta vad som krävs och förväntas.

Styrelsen har med anledning av frågorna i förslaget/motionen varit i kontakt med våra egna handläggare på Arbetsförmedlingen (AF) om vad som gäller för lönebidrag. AF har låtit meddela att de gör en prövning inför varje beslut om lönebidrag och att de även har granskat om verksamheten, styrelsen och enskilda styrelseledamöter uppfyller kraven de ställer. De har konstaterat att föreningen uppfyller det som förväntas och utan problem erhåller lönebidrag.

Styrelsen föreslår årsmötet att avslå motionärens att-sats.

Styrelsen yrkar istället att stämman ska besluta:

att föreningens ekonomidelegation ges i uppdrag att ta fram ett underlag och en policy kring dessa frågor till sin rapportering till höstmötet 2020.

Detta yttrande är fastställt på styrelsemöte 2020-03-10.

Styrelsen för Hörselskadades förening i Stockholm

Motion till HRF-Stockholms årsmöte 19 mars 2020 avseende

Hörselveckan 2020

Jag har under flera år varit aktivt ute och speciellt under hörselveckan varit ute på stan för att informera om HRF och därtill även försökt få ny medlemmar. Oftast på platser där det rör sig mycket människor men som också är på väg någon stans lite skyndsamt som t.ex. nära tunnelbanestationer. Det är i realiteten inte så många vi når på detta sätt. Ett lite bättre sätt har varit besök på t.ex. bibliotek där folk ofta inte har lika bråttom som vid exempelvis tunnelbanan.

För att nå ut bättre till en betydligt större grupp i alla åldrar utgör exempelvis reklam / informationsskyltar om hörsel på allmänna kommunikationsmedel. Syftet är att ge ökad insikt och förståelse om vad hörselnedsättning innebär och vad som påverkar taluppfattbarhet, men även vad bristen på ljudvila innebär, se exempel på text längre ner. Genom ökad kunskap om hörsel och föreningen tror jag detta även är ett effektivare sätt att få nya medlemmar, om inte annat en ökad förståelse och respekt våra problem för oss med nedsatt hörsel.

Argumentet mot detta är kostnaden för föreningen – om vi betalar ex SL för detta.

Jag yrkar därför på att årsmötet beslutar:

Att ge kanslitet / styrelsen i uppdrag att via sina olika kanaler försöka få beslutsfattare inom SL/kommun/region utan kostnad för föreningen sätta upp affischer om hörseln under och omkring hörselveckan.

Segeltorp 2/3-2020

Gunnar Rosengren

Text exempel

Jag är en av ca en miljon svenskar (ca 100.000 i Stockholm) som hör sämre på grund av ålder, medfödd skada, sjukdom eller skada

Vi har bland annat **problem med**

* När någon som **pratar fort** (vanligt bland unga och stressade). Vi hinner inte med att uppfatta och förstå vad som sägs och blir lättare trötta på att lyssna på den som pratar fort.

* **Den som talar inte är vänd mot oss.** Läppavläsning är en viktig hjälp / komplement för oss med hörselnedsättning

***Bullrig miljö** som gör det svårare att urskilja tal, t.ex. på fester, restauranger eller när vi tittar på tv-program med bakgrundsmusik. Även om talaren sitter intill oss kan det vara svårt för oss att höra. Vi behöver lugna miljöer med bra akustik för att höra bra.

* **Ljudtrötta.** Vi blir fortare trötta av mycket ljud, som är ett problem i skolmiljö

Frågor om hörsel?

Gratis oberoende rådgivning om
 Ring **Hörsellinjen** 0771 – 888 000

Hörselskadades Förening i Stockholm

Klubbverksamhet, t.ex. Mahjong, Konst

Vi arbetar bl.a. med

-information om hörsel och hjälpmedel

-att förbättra ljudmiljön i offentliga lokaler, skolor mm

- att påverka politiska beslut för bra hörselhjälpmedel och hörselservice

Styrelsens yttrande över förslag/motion "Hörselveckan 2020" från Gunnar Rosengren

I verksamhetsplanen för 2020 framgår att

"Föreningen vill också på medlemmarnas initiativ ta fram mer lättillgänglig information att dela ut för bra slinghantering och information om hörselskador vilket vi tror leder till bättre slinghantering och att fler värnar om sin hörsel."

Detta är inlagt i verksamhetsplanen med anledning av Gunnar Rosengren och Ulrika Vogheras inlägg om detta på höstmötet 2019.

Styrelsen tycker att det är bra om en enklare informationsfolder kring hörsel riktat till stockholmare tas fram och kan delas ut vid våra olika satsningar. Vi tillstyrker att det görs även i medlemsvärvande syfte.

Inför hörselveckan 2020 finns planer på en större informationssatsning i en galleria i staden. Det finns inga hinder för att kansliet även kontaktar SL och andra aktörer för att säkerställa att information och kampanj vid hörselveckan även når ut till hela Stockholm.

Styrelsen föreslår årsmötet

att anta motionen.

Detta yttrande fastställt vid styrelsemöte 2020-03-10.

Styrelsen för Hörselskadades förening i Stockholm

Motion till HRF–Stockholms årsmöte 19 mars 2020 avseende Organisation och personaltillsättning

Under det senaste halvåret, sedan flytten till Malmgårdvägen, har en stor del av kansliets personal försvunnit genom uppsägningen eller egna uppsägningar. Ur min synvinkel, som aktiv volontär och tidigare styrelseledamot, är detta väldigt uppseendeväckande och ställt mig frågande hur föreningen fungerat senaste tiden. Nedan beskriver jag vad uppfattat i dialog med berörda och annan information och som ligger som en bakgrund till min yrkande nedan.

Av styrelsens protokoll lär det knappast att utläsa några beslut mm som präglat händelseutveckling på kansliet det senaste halvåret bl.a. gällande personalen och organisation.

Av fem personer är endast ännu så länge en kvar, vår omtyckta kommunikatör, men är tjänstledig sedan slutet av 2019. Vår vaktmästare och kontorist blev uppsagda i samband med inflyttningen och kontorschefer sa upp sig ungefär samtidigt.

Föreningen har också haft en projektanställda verksamhetsutvecklare V som under våren 2019 ägnat mycket tid åt ombyggnaden av och flytten till de nya lokalerna, men även lyckats få en stora belopp till föreningen genom ansökningar hos olika fonder.

När kanslichefen slutade erbjöds V tjänsten, bl.a. mot en bakgrund av att han har tidigare tjänstgjort som tf kanslichef när den ordinarie kanslichefen var pappaledig. Han avböjde vid denna tidpunkt detta erbjudande men accepterade att vara tf kanslichef med styrelsens uppdrag att söka efter en ny kanslichef att ta vid.

Under början av detta år framtogs V plötsligt uppdraget som tf kanslichef utan direkt förklaring, med bl.a. hänvisning till sekretess. Kort efter ett extramöte därefter med klubbarna/medlemmarna (som blev ganska turbulent) blev V uppsagd från sin tjänst som verksamhetsutvecklare och fick lämna kansliet dagarna därefter.

Idag betraktas sällan ett styrelseuppdrag i en förening som ett hedersuppdrag från medlemmars sida, men är ändå ett förtroendeuppdrag med krav på att företräda medlemmarna intressen. Som medlemmar måste vi vara tacksamma för det arbete som läggs ner av engagerade styrelsemedlemmar som ofta har svårt att få medlemmar att engagera sig i föreningsarbetet. Av bl.a. den senare anledningen är det viktigt att styrelsen involverar andra utanför styrelsen vid diskussion om organisation och vid tillsättning av ny medarbetare vid kansliet. Samråd med medlemsrepresentanter och berörd personal är en viktig del för ett framtida gott resultat och förtroende mellan samtliga inblandade parter.

Jag yrkar därför på att årsmötet beslutar:

1 Att styrelsen vid diskussion gällande organisation skall samråda med representanter från de olika klubbarna eller vid års- / medlemsmöte, samt inhämta personals synpunkter före beslut

2 Att vid nyrekrytering av personal skall styrelsens kandidat få träffa representanter från de olika klubbarna samt sina ev blivande arbetskamrater innan beslut fattas.

3 Att tydliga arbets-/befattningsbeskrivningar finns för anställd personal

4 Att inte anställa en kanslichef med personalansvar (för övriga 1,5 -2 anställda) utan endast en kansli- och verksamhetssamordnare.

I uppgiften bl.a ingår verksamhetsutveckling och att söka medel från olika fonder. Ekonomisk befogenheter och begränsning som tidigare kanslichef.

Styrelsens yttrande över förslag/motion "Organisation och personaltillsättning" av Gunnar Rosengren

Under 2019 genomfördes en flytt och en omorganisation. Flytten genomfördes i samråd med medlemmarna och diskuterades med medlemmarna på årsmötet 2019, då även en "flyttgrupp" inrättades för att medlemmarnas intressen skulle kunna tillvaratas vid flytten. På årsmötet diskuterades även att en rad förändringar inom kansliet kommer att bli nödvändiga så även vad gäller personalen. Omorganisationen har också diskuterats med klubbrepresentanter per klubbmöte april/maj 2019. Initiativet till omorganisation togs av de anställda som utsåg Erik Hall till arbetsplatsombud i frågan.

Såväl arbetsplatsombud, dåvarande kanslichef och arbetsmiljöombud har varit delaktiga i styrelsens förslag till ny organisation. I förslaget till ny organisation ingår därför flexiblere öppettider, en mer kostnadseffektiv verksamhet, och en önskan att anställda skulle ha en mer självständig förmåga att verka för föreningens sociala uppdrag. Från arbetsplatsombudet har också arbetsmiljörisker lyfts rörande den tidigare organisationen samt att verksamheten inte var ekonomisk försvarbar med den befintliga bemanning och arbetsbeskrivningar.

Styrelsen har beaktat dessa synpunkter och försökt att hitta vägar för att lösa organisationens utmaningar. Information om dessa utmaningar delgavs vid årsmötet 2019. Under mars och april månad 2019 sökte styrelsen olika vägar framåt.

Styrelsen hade omfattande kontakter med verksamhetsansvarig, inklusive facklig förhandling kring arbetstid, samt andra anställda för att se om alla anställda kunde få behålla sina roller mot nya arbetsbeskrivningar. Kansliet har fått möjlighet att bistå med förslag.

Trots dessa ansatser kom såväl styrelse som ansvariga för verksamheten fram till att det de facto förelåg arbetsbrist för två anställda inom föreningen. Detta hade kunnat ske i samråd med föreningens medlemmar, men det hade varit förenat med vissa etiska svårigheter.

Det ankom på styrelsen att ta det mycket tuffa beslutet att genomföra en omorganisation som innebär att arbetsbrist föreligger. Det är en process som vi inte ville behöva genomföra, men som ansågs nödvändig, utifrån det uppdrag styrelsen innehar. En liten tröst har varit att en av de anställda som berördes av arbetsbrist nått pensionsålder och således inte drabbades fullt så hårt av denna process. Omorganisationen genomfördes fram till sommaren 2019.

När denna var genomförd meddelade dåvarande verksamhetsansvarig att han ville lämna organisationen. Detta var ett hårt slag för såväl styrelse som organisation, särskilt då det just genomförts en smärtsam omorganisation. Förhandlingar om villkoren för avslut drog ut på tiden och dessvärre påverkade förhandlingarna arbetsmiljön. Vid ett skede kallade föreningens arbetsplatsombud till krismöte och krävde att verksamhetsansvarig skulle gå/sluta omgående.

Verksamhetsutvecklaren fick ett tillfälligt förordnande som verksamhetsansvarig, utöver sin ordinarie tjänst som verksamhetsutvecklare, enligt överenskommelse från och med den 1 september 2019. Som framgår av styrelseprotokoll var det inte fråga om en anställning utan ett förordnande som skulle avslutas när en ny verksamhetsansvarig rekryterats. Först erbjöds den anställde tjänsten som verksamhetsansvarig, men detta tackade den anställde nej till.

Styrelsen har haft ambitionen att anställa såväl verksamhetsansvarig och medlemsansvarig omgående. På inrådan av de anställda skulle medlemsansvarig rekryteras först, då det innebar en bättre ekonomisk situation och arbetsmiljömässig vinning att avvakta med tjänsten som ansvarig.

Tyvärr drog rekryteringen av denna ut på tiden och avbröts slutligen helt. Styrelsen anlidade i december 2019 en organisationskonsult för att få hjälp att nå fram till omorganisationens mål om 2,5 anställda och en verksamhet och arbetsmiljö i balans.

Vår kommunikatör ansökte om, och beviljades, tjänstledigt för våren 2020 på grund av skäl som inte är hänförliga till arbetsmiljön på kansliet eller kopplat till omorganisationen. Tjänstledigheten löper från mitten på januari till april 2020. Vi ser fram emot att hon ska komma åter.

Kansliet har fram till kommunikatörens återgång i arbetet en vikarie, vilket har varit klart sedan december 2019 och personen var också den person som kansliet önskade som vikarie. På kansliet är också Andreas Lindblom anställd på 50 % och även han är en god tillgång i föreningen.

I januari 2020 avslutades förordnandet av Erik Hall som verksamhetsansvarig och en ny person, Lasse Åsberg togs in för att åtgärda en del brister. Erik Hall, som haft anställning som verksamhetsutvecklare, meddelade då att han ville avsluta sin anställning i förtid då han saknade motivation att fullfölja sitt uppdrag. Styrelsen har beviljat ansökan. I mars meddelade kommunikatörens vikarie likaledes att hon av hälsoskäl ville bli löst från sin tjänst. Även detta har beviljats av styrelsen.

Styrelsen är medveten om att det har varit ett jobbigt år för alla inblandade. Styrelsen har jobbat nära kansliet sedan sommaren med veckovisa möten och avstämningar med anställda för att följa upp arbetsmiljön liksom genomfört medarbetarsamtal. Insikt om arbetsmiljön och känsliga uppgifter om person kan inte utan svårigheter spridas till en större krets som t.ex. medlemmar.

Klubbmedlemmar är som alla andra medlemmar välkomna att kandidera till styrelsen. Det finns också en potential att förbättra kontakterna mellan styrelse och klubbar, se nedan.

Styrelsen föreslår årsmötet att besvara motionen enligt följande:

Yrkande 1: Att styrelsen vid diskussion gällande organisation skall samråda med representanter från de olika klubbarna eller vid års-/medlemsmöte, samt inhämta personals synpunkter före beslut.

Svar: Personal har haft stort inflytande på organisationsutvecklingen under året. Såväl kommunikatör, verksamhetsansvarig och verksamhetsutvecklare har deltagit under styrelsemöten under året. Flertalet möten om organisation och arbetsmiljö har genomförts och kansliets synpunkter har inte bara beaktats utan i flera fall varit avgörande. Det är inte möjligt att låta personal ha större inflytande än så. I yttrande över en tidigare motion har styrelsen öppnat för att utveckla ett bättre samarbete med klubbrepresentanter med klubbarna för att diskutera viktiga frågor och för ett mer naturligt utbyte. Hittills har representationen skett via verksamhetsansvarig, vilket visat sig vara otillräckligt.

En svårighet är att de flesta i (den avgående) styrelsen inklusive ordföranden, är yrkesverksamma. Därmed kan de inte alltid delta på dagtid då klubbarna normalt har sina aktiviteter.

Yrkande 2: Att vid nyrekrytering av personal skall styrelsens kandidat få träffa representanter från de olika klubbarna samt sina ev. blivande arbetskamrater innan beslut fattas.

Svar: Bifalles delvis. Vid rekrytering ska kansliet vara delaktig i rekryteringsprocessen och träffa kandidater till nya positioner. Det är en fördel om kandidaterna även kan träffa klubbansvariga för godkännande om det kan göras på ett sätt som är bekvämt för alla inblandade t.ex. vid en aktivitet eller dylikt.

Yrkande 3: Att tydliga arbets-/befattningsbeskrivningar finns för anställd personal.

Svar: Bifalles, då detta redan är något vi bör eftersträva och kan utveckla.

Yttrande 4: Att inte anställa en kanslichef med personalansvar (för övriga 1,5 -2 anställda) utan endast en kansli- och verksamhetssamordnare. I uppgiften bl.a ingår verksamhetutveckling och att söka medel från olika fonder. Ekonomisk befogenheter och begränsning som tidigare kanslichef.

Svar: Avslås. I förslaget till nyorganisation som fastställdes 2019 framgår att kansliet ska ha 2,5 tjänster, varav en verksamhetsansvarig med visst personalansvar.

Detta då vi funnit att det är omöjligt för en styrelse som inte har daglig kontakt med de anställda att uppfylla krav från våra olika bidragsgivare och gällande rätt. I början av 10-talet var föreningens kansli utan chef/ansvarig. Den modellen fungerade inte bra, och efter en organisationsutveckling med hjälp av konsult, tillsattes en verksamhetschef i slutet av 2012.

Det är inte vår avsikt att anställa någon som ger föreningen sämre förutsättningar utan bättre. Vem som anställs bör nästkommande styrelse ansvara för, i samarbete med organisationskonsult, personal och klubbrepresentanter ifall ovan nämnda att-sats beviljas.

Styrelsen har aktivt valt att avstå från att rekrytera någon permanent verksamhetsansvarig i dagsläget istället för tf. verksamhetsansvarig, då vi anser att det vore att föregå årsmötet och medlemmarnas möjlighet till inflytande över denna process i det att de väljer styrelse.

Detta yttrande är fastställt vid styrelsemöte 2020-03-10.

Styrelsen för Hörselskadades förening i Stockholm

Motion till HRF-Stockholms årsmöte 19 mars 2020 avseende

Styrelseprotokoll och protokoll/anteckningar från medlemsmöten

Bakgrund:

Genom en transparens mellan styrelse och medlemmar i styrelsens arbete ges både insyn och tillfälle för medlemmar att inspireras i deltagande i föreningens arbete och utveckling.

Väl författade protokoll/mötesanteckningar utgör även grunden för att föreningens revisorer utan hinder kunna följa upp att styrelsens arbete sker på för medlemmarna önskvärt sätt.

För styrelsemedlemmar eller medlemmar som inte kunnat närvara vid ett möte är information om vad som behandlats beskrivet, och lite mer än med ett par ord, många gånger viktig för att i ett senare skede kunna ta ställning i olika frågor eller ett framtida engagemang.

Under det senaste året har styrelsens protokoll mer eller mindre saknat information kring organisationsförändring, uppsägningar mm som därför inte funnits tillgängliga för föreningens revisorer och därför hindrat en utgörlig granskning av styrelsens arbete. Men även protokoll från ex höstmötet har varit väldigt magert på information från mötet.

Jag yrkar därför på att årsmötet beslutar:

1 Att protokoll från styrelsemöten och medlemsmöten inte bara skall ta upp beslut utan även återspegla vad som behandlats, önskemål och förslag vid medlemsmöten. Vid beslut som innebär ekonomiska åtaganden såsom exempelvis samarbetsavtal, anlitande av konsulter och projekt skall kostnaden angivas. Protokollen skall betraktas som öppna, men där särskild känslig information tas upp läggs i en bilaga endast tillgänglig för styrelsen och föreningens revisorer.

2 Att samtliga öppna delar av styrelseprotokoll och från medlemsmöten skall finnas tillgängliga via medlemsidorna.

3 Att samtliga årsmöteshandlingar skall finnas tillgängliga via medlemsidorna senast 2 veckor innan årsmöte samt de medlemmar som inte använder datorer skall kunna få dessa per post eller hämta ut dem på kansliet.

Segeltorp 2/3-2020

Gunnar Rosengren

Styrelsens yttrande över förslag/motion "Styrelseprotokoll och protokoll/anteckningar från medlemsmöten" av Gunnar Rosengren

Både tidigare och nu gällande arbetsordning lyder "Föreningens kansli är sekretariat för årsmöte och föreningsstyrelsen."

Därefter följer förtydligandet att "Verksamhetsansvarig ansvarar för protokollföring vid styrelsemöten. Verksamhetsansvarig ansvarar även för säkerställandet av rutiner för justering av protokoll samt att revisorer får tillgång till protokoll i god tid."

Tyvärr har rutinerna för protokollföring inte fungerat helt tillfredställande under året. Det har funnits olika skäl för det. Som skäl kan anges att det varit omfattande styrelsemöten, många möten samt att verksamhetsansvarig lejt ut uppgiften på annan utan erfarenhet och då förberett protokoll istället för att skriva protokoll. Så till exempel vid höstmötet.

Även vid styrelsemöten är det verksamhetsansvarig som ansvarar för protokoll. Vi tar till oss av kritiken att protokollen ska vara mer utförliga och kommer uppdra åt sekretariatet att vara mer utförligt i hur man skriver protokollet och endast godkända protokoll som tillfyllest redovisar vad mötet behandlat. Det går även att bli bättre på att bifoga offerter, inkomna frågor och dylikt som ligger till grund för beslut och inte bara beslutet som sådant. Så som till exempel gjorts ifråga om kostnader för inhyrd organisationskonsult, där det finns en arbetsbeskrivning och offert bifogat i aktuellt protokoll. Om ytterligare otydligheter finns tar vi tacksamt emot synpunkter och uppdrar åt kansliet att åtgärda eventuella brister.

En ny rutin att vid klubbmöten gå genom styrelseprotokoll kan med fördel upprättats.

Samtliga styrelsemötesprotokoll och bilagor finns tillgängliga på kansliet samt skickas till revisorer efter möte. Medlem som vill ta del av protokoll är välkomna att göra det. Sekretessbelagd information sparas separat. Styrelsen har jämfört med hur övriga organisationer inom och utanför HRF hanterar protokollens tillgänglighet och har funnit att den nuvarande ordningen är den vedertagna, rekommenderade och mest lämpliga. Detta även mot bakgrund av GDPR.

Årsmöteshandlingar har tidigare år funnits tillgängliga på hemsidan två veckor innan årsmöte. Däremot saknas oftast revisionsberättelsen, som är svår att få i tid då bokslut, granskning, verksamhetsberättelse och revisorernas schema ska matchas. Det som också publiceras senare än två veckor innan årsmötet är svar på motioner, vilket beror på att motioner och förslag enligt föreningens stadgar får skickas in senast två veckor innan årsmöte. Det är alltså inte möjligt att säkerställa att svar på alla motioner finns tillgängliga innan alla motioner har kommit in och styrelsen kunnat behandla dessa. Det skulle vara möjligt om förslagsfristen tidigare lades, vilket styrelsen dock inte uppfattar att motionären efterfrågar.

Det är att föredra att även revisionsberättelsen ska finnas tillgänglig två veckor innan årsmötet, men ibland är det praktiskt svårt att genomföra. Vi eftersträvar att den ska finnas tillgänglig så fort som möjligt och att alla medlemmar har nödvändig information. Föreningen har 2020 skickat ut nödvändig information (kallelse till årsmöte) till medlemmarna per post. Att skicka även årsmöteshandlingarna per post skulle kosta föreningen för mycket för att vara försvarbart. Av detta skäl anser vi att Språkröret är en bra kanal.

Det är även möjligt för den medlem som så önskar att besöka eller kontakta kansliet för att få önskat underlag skickat eller utskrivet. Så har gjorts i ett flertal fall.

Styrelsen föreslår årsmötet

att med ovan anse motionen i sin helhet besvarad.

Yttrandet fastställt vid styrelsemöte 2020-03-10.

Styrelsen för Hörselskadades förening i Stockholm