

2017-01-03

Till Styrelsen för Genealogiska föreningen

Under de senaste åren har jag mottagit skrivelser riktade till Styrelsen för Genealogiska föreningen, avseende överträdelser i arbetsrätts- och arbetsmiljöfrågor mot den anställda personalen. Jag vill inledningsvis betona att styrelseordföranden har huvudansvaret för arbetsmiljön oavsett om frågorna har delegerats till annan styrelsemedlem.

Genealogiska föreningen (GF) har två anställda, varav en med lönebidrag som har arbetat hos GF över 23 år och en med deltidsanställning i 11 år (50 %). Dessutom finns en person som arbetar ideellt utan kostnad för GF. De båda första har GF som arbetsgivare. Arbetsmiljölagstiftningen gäller därmed för dessa två. Arbetsmiljölagstiftningen torde även vara tillämplig för den tredje, som arbetar ideellt.

Enligt 1 kap. 1 § Arbetsmiljölagen (1977:1160) är ändamålet med lagen att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Lagen gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning (1 kap. 2 §).

Enligt 13 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö ska arbetsgivaren klargöra att kränkande särbehandling, i detta fall mobbing, inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Mobbing av arbetstagare är inte tillåten. Det är den enskilde arbetstagarens egen upplevelse som utgör grund för om mobbing har skett. Arbetsgivarens skyldighet är att stävja kränkande särbehandling oavsett om det är arbetsgivarens representanter eller andra arbetstagare som utför den. Arbetsgivaren GF har hittills inte uppfyllt denna skyldighet. Bland annat måste varningar från arbetsledningens sida som saknar stöd i arbetsrättslagstiftningen och hot riktade mot personalen genast upphöra.

En vag arbetsledning och informationsbrister har lett till osäkerhet och missförstånd hos personalen vilket bland annat har medfört att arbetsuppgifter hamnat mellan stolarna. Vid beredning av styrelsebeslut har personalen inte beretts tillfälle att informeras och lämna sina synpunkter innan beslut tas. Styrelseprotokollen delges inte heller personalen, som kutym är inom förenings- och organisationsvärlden. Bland annat detta har medfört att personalen inte kunnat utföra arbetsuppgifter som de varit ålagda. I kommande styrelseprotokoll måste därför antecknas i vilka ärenden styrelsen före beslut har berett personalen möjlighet till samråd. Synpunkter från personalen ska infogas i eller bifogas protokollet. Det är även ur arbetsmiljösynpunkt viktigt att styrelseprotokoll tillställs eller på annat sätt görs tillgängliga även för medlemmarna i GF, och inte som nu hemlighålls för dessa.

Jag vill påminna om att inom GF är årsmötet det högsta beslutade organet. Styrelsen leder verksamheten mellan årsmötena. Styrelsens arbetsutskott bereder ärenden till styrelsen utan att ha egen beslutanderätt. Föreningens ordförande har huvudansvaret för att det interna arbetet på kansliet fungerar på ett positivt sätt för alla parter.

Jag kommer fortsättningsvis att följa arbetet i GF:s styrelse och arbetsutskott och iakttä stämningläget på kansliet. Positiva förändringar, som bland annat innefattar en godtagbar arbetsmiljö för personalen, måste komma till stånd.

Hendry Andersson
Revisorssuppleant

UKTKAST 2