

**Centralstyrelsens svar på Ruth Marthaförening, Malax Mittemellan Marthaförening,
Närpesnejdens Marthaförening motion
Årsmöte i Vasa 4.5.2024/Finlands svenska Marthaförbund**

**Öppenhet och transparens kring interna avtalsförändringar
i samband med omställningsprocess**

Motionärernas motivering:

Ruth Marthaförening, Malax Mittemellan Marthaförening och Närpesnejdens Marthaförening har framställt en svarsbegäran i form av en motion. Motionen är inte en motion i den bemärkelsen att det skulle föreslås åtgärder, utan den kan uppfattas som en begäran om förklaring och information beträffande ändrade arbetsavtalsvillkor för förbundets personal och förfarandet i samband med förhandlingarna.

Föreningarna vill se

- en lätt och öppen förklaring till avtalsförändringar
- att centralstyrelsen berättar hur man beaktat jämlikhetspolicyn
- hur man enligt arbetsskyddslagen 2 kap 13 § tar personalens fysiska och psykiska hälsa i beaktande
- en öppen motivering till varför man inte vill ha lockande arbetsplatsförmåner i form av förkortad arbetstid.

Centralstyrelsens svar:

Centralstyrelsen, senare CS, vill understryka att organisationsförändringar inom förbundet har att göra med omvärldens signaler och behovet av att vara proaktiv och handlingskraftig. Förbundets verksamhet bygger i hög grad på den kunniga, erfarna och engagerade personal som förbundet genom åren haft förmånen att ha i sin tjänst. Några i personalen har valt att lämna förbundet efter att avtalsförändringarna fastslogs, vilket CS beklagar djupt.

Motionärerna vill veta hur CS resonerat och agerat i samband med den interna processen men i sig finns det i motionen inga direkta åtgärdsförslag som berör verksamheten. CS vill ändå besvara motionen för att skapa klarhet i den mediala storm som skapat diskussion och ett utmanande läge för förbundet internt. Genom hela processen som berör de förändringar som gjorts har en personalrepresentant deltagit och avtalsförhandlingarna har skett enligt § 7:3 i arbetsavtalslagen. Personalens representant har fått detaljerad information under förhandlingarna för att kunna ta tillvara personalens intressen.

Marthaförbundet har två roller: vi är en medlemsorganisation som står på ideella grunder men fungerar även här i rollen som rådgivningsorganisation och i och med det arbetsgivare. Vid information om ekonomi och anställningsfrågor måste alltid transparens och sekretess vägas mot varandra. Det är inte till alla delar möjligt att utanför de beslutande organen i detalj redogöra för ekonomiska utsikter, risker och beslutsalternativ. Omständigheter som berör enskilda anställdas arbetsvillkor skyddas av sekretess. Detta måste arbetsgivaren ovillkorligt iaktta. En omorganisering är naturlig för alla organisationer med jämna mellanrum och att inte bereda en organisation för framtiden är varken i tiden eller något som svarar på förutsättningar för en bättre värld.

Marthaförbundets ekonomi grundar sig i avgörande grad på bidrag från offentliga och privata källor. I bidragsprövningen jämföras förbundet därför med ett stort antal organisationer inom tredje sektorn. Bidragsgivarna granskar sökandens verksamhet och lägger vikt vid verksamhetens syfte och inriktning samt dess betydelse för de målgrupper som bidragsgivaren bedömer vara i behov av förbundets verksamhet. Det gäller alltså att konstant övertyga bidragsbeviljarna om förbundets betydelse och om att verksamheten är motiverad och betydelsefull. Samtidigt stiger krassa ekonomiska faktorer in i bilden. Organisationen måste kunna visa att den fungerar på ett ekonomiskt effektivt sätt. Personalens arbetsvillkor ska vara så goda som möjligt, men i konkurrensen om bidragen är det sällan möjligt att ge personalen förmåner som är gynnsammare än vad som förekommer i motsvarande andra organisationer. En sådan förmån är till exempel kortare arbetstid och längre ledigheter.

CS utgår ifrån att förbundet är en ansvarsfull arbetsgivare och därmed anpassar ekonomin i tid. Samtidigt har CS velat se så få negativa följdverkningar som möjligt för personal och verksamhet. Inga tjänster har avslutats pga omorganiseringen.

Avtalsförhandlingarna har grundat sig på behovet att ställa ekonomin på en grund som på längre sikt är hållbar och som motiverar bidragsgivarna.

I arbetsskyddslagen 2 kap 13 § står det: vid planering och dimensionering av arbetet skall arbetstagarnas fysiska och psykiska förutsättningar beaktas för att de olägenheter eller risker som belastningen i arbetet medför för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa skall kunna undvikas eller minskas.

CS utgår ifrån att stödja personalens hälsa och välmående på bästa sätt. Förutom den lagstadgade företagshälsovården som Marthaförbundet självfallet erbjuder de anställda har de anställda rätt till utvidgade sjukvårdstjänster. Personalens hälsa och välmående diskuteras även månadsvis i Marthaförbundets arbetarskydd. Ordförande och verksamhetsledare har fört enskilda samtal med personalen för att hålla upp en dialog och lyssna in arbetstagarens enskilda behov.

Marthaförbundet anser att alla anställda har behandlats jämlikt och ingen anställd har gynnats på någon annans bekostnad. Omställningsförändringarna har gällt alla anställda på samma sätt. CS beaktar jämlikhetspolicyn också genom att följa kollektivavtal.