

Granskning av RFSL Sjuhärad 2025

Granskning genomförd av Linda Vismer juni-aug 2025

Om granskningen

Uppdraget

Under våren 2025 blev jag kontaktad av RFSL-förbundet för att göra en extern granskning med utgångspunkt i ett antal visselblåsarärenden som inkommit gällande lokalavdelningen RFSL Sjuhärad.

Syftet är att hitta strukturella och organisatoriska brister och risker, samt komma med förslag på åtgärder som säkerställer att liknande situationer inte uppstår igen.

Granskningen utgår från RFSL:s visselblåsarpolicy där det framgår att

Rapporten ska innehålla generella beskrivningar av de missförhållanden som befaras ha skett eller föreligger, såvida inte det riskerar att röja identiteten på visselblåsare som önskar vara anonym eller personer som inte har agerat olämpligt.

Utredande part ska sträva efter att i så hög grad som möjligt utreda missförhållandet opartiskt, men samtidigt sträva efter att agera ombud för visslaren.

Utredningen avslutas med förslag på åtgärder.

Det som redogörs för här gäller framför allt året 2024 samt fram till efter årsmötet 2025 men tar även hänsyn till tidigare händelser.

Visselblåsningarnas innehåll

Kort sammanfattat innehåller visselblåsningarna en rad uppgifter och upplevelser som är mer eller mindre problematiska. Det rör frågor om arbetsmiljö, uppsägningar och arbetsrelaterade konflikter som både utspelade sig för över 10 år sedan och de senaste åren. Visselblåsningarna handlar också om centrala personers makt i RFSL Sjuhärads styrelse och hur de lett avdelningens arbete, hur beslut fattats, jäv och tveksamheter kring ekonomiska transaktioner. Visselblåsningen innehåller även kritik mot genomförandet av årsmötet 2025 samt förbundets frånvaro av agerande.

Granskarens relation till RFSL

För transparensens skull vill jag redogöra för mina relationer till RFSL. Jag delar sedan många år RFSL:s värderingar och har deltagit i ett antal Pridefestivaler. Jag känner till några personer på förbunds nivå men umgås inte privat. Jag är vän med en partner till en ledamot i förbundsstyrelsen. Om det uppdragats jäv under granskningen hade det

hanterats genom dokumenterad metod, dubbelgranskning av slutsatser och möjlighet till partsinsyn/sakgranskning. Alla namn lokalt som förekommit i samband med granskningen har varit helt nya för mig. Jag har med andra ord inga lojaliteter mot någon person som ingår i granskningen utan min lojalitet ligger i att ge RFSL som organisation och det syfte RFSL samlas kring bästa möjliga förutsättningar att bedriva sin verksamhet både lokalt och nationellt.

Processen

Totalt sett består visselblåsningarna av 44 sidor redogörelser från olika personer. Jag har gått igenom allt som inkommit, relevanta styrelse- och föreningsdokument och policys samt intervjuat totalt tio personer. Fyra som är eller varit med i en avdelningsstyrelse i RFSL Sjuhärad, två personer som är eller varit anställda av RFSL Sjuhärad och fyra personer som är anställda eller arvoderas på förbunds nivå.

Samtliga jag haft kontakt med har varit tillmötesgående och snabbt svarat på frågor och skickat in kompletterande underlag. Totalt har över 60 olika underlag skickats in efter begäran.

Granskningens underlag är omfattande och för att materialet ska vara hanterbart har urval av underlag och informanter gjorts. Informanter har valts utifrån en bedömning om vilka som har fakta och erfarenhet som kan bekräfta, fördjupa, nyansera eller dementera uppgifter som visselblåsningarna innehåller. Flera röster, upplevelser och perspektiv har lyssnats in kring de delar som rör de mest allvarliga och väsentliga uppgifterna i visselblåsningarna. Samtliga intervjuer har dokumenterats i skrift, totalt 48 sidor.

Jag har en god övergripande bild om vad som hänt. Det finns olika uppfattningar och tolkningar av olika situationer. Utredningen syftar till att identifiera brister i arbetsmiljö och föreningskultur samt föreslå åtgärder.

Innehållet i rapporten och bilagan täcker inte varenda påstående, tveksamhet eller frågeställning som visselblåsarna delgivit. I rapporten och bilagan finns det mest väsentliga berört. Detta dels för att uppgifter från visselblåsare behöver hanteras konfidentiellt och för att rapporten ska bli användbar för framtiden och inte för omfattande i varje detalj.

Jag har en god uppfattning om helheten och det är den sammanvägda bilden jag sammanfattat i denna rapport. Till rapporten finns en mer detaljerad beskrivning av vad som framkommit i granskningen vilket samlats i en bilaga som delats med uppdragsgivaren, alltså RFSL-förbundet. Bilagan är inte offentlig, för att skydda uppgiftslämnare och berörda personers integritet.

Övergripande slutsatser

Det är flera personers agerande eller icke agerande som försatt RFSL Sjuhärad i den situation de befinner sig i. Flera har betett sig olämpligt och oschysst och flera grundläggande delar i god föreningsdemokrati saknas.

Utredningen bedömer effekter och risker oavsett intention. Även om ageranden har medfört negativ påverkan på arbetsmiljö och förtroende har det inte varit avsiktligt att skapa negativa konsekvenser. Med det sagt, flera personers agerande har skadat avdelningens verksamhet, engagemang och förtroende.

Utredningen konstaterar att

- Det har funnits brister i föreningens interndemokrati. Dokumentation saknas gällande styrelsebeslut, däribland beslut om arvoden.
- Det har inhandlats varor och tjänster från företag där enskilda ledamöter eller anställda haft intressekonflikter. Dokumentation om inköp och hur man säkerställer att jäv inte föreligger saknas. Det har inte framkommit något som pekar på att det förekommit någon ekonomisk brottslighet eller oegentligheter. Visselblåsare insinuerar att det finns saker att dölja vilket granskningen inte hittat fog för.
- De flesta, mest väsentliga, beslut och verkställanden som genomförts har skett med styrelsens insyn och vetskap, åtminstone fram till början av hösten 2024. Samtidigt finns en maktkoncentration i styrelsen som försvårat de konflikter som funnits under 2024.
- Uppsägningsprocessen hösten 2024 följde kraven enligt MBL och genomfördes formellt korrekt.
- Arbetsmiljön på kansliet har inte varit tillräckligt god. Det har funnits brister i hur arbetet organiserades. Dokumentation saknas i vissa avseenden.
- Det har funnits orealistiska förväntningar från medarbetare på medarbetarinflytande.
- Flera samverkande brister har skapat förutsättningar för felaktigheter vad gäller arbetsmiljö. Ansvar för arbetsmiljö och styrning ligger i första hand på arbetsgivarsidan och styrelsen.
- Inom övriga konfliktområden har alla parter ett ansvar att försöka lösa konflikter på ett konstruktivt sätt. Granskningen visar att ingen part har tagit det ansvaret på ett tillfredsställande sätt. Förbundet har ett ansvar att ge stöd i konfliktlösningen. Det stöd som har givits har inte varit tillräckligt.
- Visselblåsningar som gäller uppsägningar och arbetsmiljö 2013–2018 visar att det som skett under de senaste åren inte är enskilda händelser utan att det funnits problem i avdelningen under en längre tid.

- Årsmötet genomfördes i enlighet med stadgarna. Att ställa de två förslagen till styrelse mot varandra som helhet var inte i linje med beslutad arbetsordning och borde ha noterats till protokollet. Det är granskningens enda anmärkning på årsmötet.

Granskningens förslag på åtgärder

Detta är granskningens förslag på åtgärder utifrån det som presenterats i denna rapport. Det är förslag för RFSL-förbundet och RFSL Sjuhärad att begrunda och besluta hur de vill agera utifrån. Allt är skrivit med en ambition om att förebygga att liknande situationer uppstår igen i RFSL Sjuhärad eller i andra avdelningar samt förslag på insatser att vidta för att hantera det som varit. Både RFSL Förbundet och styrelsen i Sjuhärad behöver ta fram en plan för hur de kommer hantera respektive åtgärd senast 31 december 2025.

RFSL Förbundet

Förslag på åtgärder för RFSL förbundet

- Att erbjuda stöd och utbildning som säkerställer att alla avdelningsstyrelser har den kompetens som krävs för att vara arbetsgivare. Om inte det kan säkerställas, se över om arbetsgivaransvaret bör vara nationellt.
- Att se över hur stödstrukturerna ser ut. T.ex. vem och vilken roll som ger stöd i ledarskapsfrågor, styrelsearbete, HR/arbetsgivarfrågor för att den med rätt roll och rätt kompetens stödjer olika situationer.
- Att samtliga avdelningar som har anställda eller arvoderade upprättar en ändamålsenlig delegations- och arbetsordning för att få ekonomiskt stöd från förbundet.
- Att noga följa RFSL Sjuhärad och stötta deras utveckling samt ta nödvändiga beslut om tillfredställande förändringar inte sker.
- Att överväga att erbjuda medlande trepartssamtal till de som vill lägga de här konflikterna bakom sig och fokusera energi framåt för verksamhetens bästa.

RFSL Sjuhärad

Förslag på åtgärder för RFSL Sjuhärad

Föreningskultur

- Att styrelsen säkerställer att det görs insatser för att RFSL Sjuhärad ska skapa en god föreningskultur där makt och inflytande sprids till flera och där engagemang uppmuntras.

Styrelsearbete

- Att styrelsen arbetar upp tydliga rutiner för hur regelbundna möten ska kunna genomföras med protokoll som skrivs anpassade efter den situation som avdelningen befinner sig i.
- Att styrelsen gör maktutjämnande insatser och sprider ansvar och befogenheter till många i styrelsen.
- Att styrelsen tar fram styrdokument och dokumenterade rutiner för hur styrelsen ska arbeta och hur delegationen inom avdelningen ser ut. Ett extra fokus bör finnas kring arvoden, upphandling och inköp så att det är transparent för styrelsen och jäv eller egen vinning undviks. T.ex. genom policy om när inköp av varor och tjänster ska konkurrensutsättas, dokumenterad jävshantering och hantera attest på ett ändamålsenligt sätt.
- Den arbetsordning och delegationsordning som beslutades om i november 2024 är en bra start men bör funktionsdelas. T.ex. genom delad firmateckning, roterande mötesordförande, extern ekonomifunktion, kvartalsvis internkontroll.
- Att köpa in bokföring och ekonomihantering externt för att dels minska sårbarheten och beroende till en person, att på så sätt möjliggöra för fler att vara intresserade av och lämpade att vara kassör i avdelningen samt fördela makt och insyn i den dagliga ekonomihanteringen.
- Att styrelsen fattar beslut om att retroaktivt fastställa arvoden som betalats ut där tillfredsställande att-satser saknas alternativt besluta om återbetalningsplan.

Arbetsmiljö och arbetsledning

- Att styrelsen säkerställer att det finns förutsättningar för en god arbetsmiljö på kansliet genom ett fastställt årshjul med medarbetarsamtal, lönesamtal, medarbetarundersökningar och identifiera behov av kompetensutveckling.
- Att den med chefsansvar, styrelsen över verksamhetschef och verksamhetschef över medarbetare arbetar upp och formaliserar rutiner för hur arbetsmiljörelaterade frågor och konflikter dokumenteras och hanteras löpande.

Årsmötet

- Att styrelsen gör insatser för att nästa årsmöte har en mer inkluderande stämning och trevlig ton.
- Att det i verksamhetsberättelser framöver framgår hur många styrelsemöten som genomförts, vilka personer som utgjort styrelsen under mandatperioden, vilka som varit anställda samt vilka som varit arvoderade och dess omfattning under mandatperioden.

Förebyggande framåt

- Att styrelsen går igenom samtliga förslag på åtgärder och gör en konkret plan för vad som ska vara åtgärdat till 31 december 2025 och delar den med förbundet. Till årsmötet 2026 bör en rapport lämnas om vilka åtgärder styrelsen vidtagit, vad som är kvar att åtgärda och var man gör en annan bedömning.
- Att samtliga, visselblåsare, anställda, förtroendevalda och andra medlemmar slutar att spä på den här konflikten i traditionella och sociala medier utan i stället löser konflikter och för samtal mellan berörda parter.