

# **Distriktsledningsundersökning**

**Stockholms Scoutdistrikt**

Av: Magnus Nordlinder

1	Bakgrund .....	4
2	Arbetet .....	4
3	Styrelsesammansättning.....	4
3.1	Årliga Avvikelser.....	4
4	DS-möten .....	5
4.1	Deltagande per år .....	5
4.2	Deltagande över året .....	6
4.3	Närvaro per sektion .....	7
4.3.1	Analys.....	10
4.4	Ytterligare närvaro av adjungerade .....	11
4.5	Analys.....	13
5	Nuvarande organisation.....	13
6	Framtida arbetsformer .....	14
6.1	En styrelse utan representativ funktion .....	14
6.1.1	Åsikt från enkäten: För många i DS, för få i sektionerna .....	15
6.1.2	Argument: Att projektleda är inte samma som att visionera och strategera.....	15
6.1.3	Argument: Gruppsykologisk forskning.....	15
6.2	Större sektioner med bibehållen representativ styrelseledamot.....	16
6.2.1	Argument: Sakta förändring.....	16
6.2.2	Argument: Avlastning för ledamöter .....	16
7	Förslag och funderingar .....	16
7.1	Rekommendationer för nästa distriktsledning .....	16
7.1.1	Sektionernas ansvar och arbete.....	16
7.1.2	Styrelsens ansvar och arbete .....	17
7.1.3	Rekrytering till distriktsarbete .....	17

7.2 Personliga funderingar..... 18

# 1 Bakgrund

Vid Distriktsstämman 2010 framkom en motion av Tobias Landén med titeln "Styrelsens storlek". Motionären argumenterar att med en stor styrelse medför minskad närvaro, samt att en förvirring finns om vilken roll suppleanterna i styrelsen har. Motionären framhäver att en reducering i styrelsestorlek är ett steg i rätt riktning.

Distriktsstämman beslutade att avslå den omedelbara reduceringen av distriktsstyrelsens storlek, men att man däremot skulle utreda och återkomma.

Beslutet från distriktsstämman 2010 lyder:

"- Att avslå motionen i sin helhet.

- Att stämman uppdrar åt styrelsen och valberedningen att tillsammans utreda alternativa arbetsformer för styrelsen och sektionerna samt återkomma med en rapport till distriktsstämman 2011".

## 2 Arbetet

- En utredning över närvaro på DS-möten sedan 2006
- En enkät har skickats ut till dem som satt i styrelsen 2006-2011, med frågor angående närvaro, organisation, och om styrelsen känns för stor eller för liten.
- Slutligen har jag tagit fram två organisationsalternativ.

## 3 Styrelsesammansättning

Grundsammansättningen av styrelsen har under perioden bestått av:

- en ordförande
- en vice ordförande
- en ekonomiansvarig
- en personalansvarig
- 2 till sektionen Utveckling
- 2 till sektionen Vässarö
- 2 till sektionen Program
- 2 till sektionen Utbildning
- 2 representanter från Utmanarscouterna.

Detta ger en styrelse på 14 personer.

### 3.1 Årliga Avvikelser

2006 valdes ingen personalansvarig, samt endast en valdes till sektionen Utveckling. Invalda 2006 blev då 12 personer.

2007 valdes ingen till sektionen Program. Invalda 2007 blev då 12 personer.

2008 valdes samtliga ovan beskrivna poster in, invalda blev då 14 personer.

2009 valdes samtliga ovan beskrivna poster in, invalda blev då 14 personer.

2010 valdes en extra vice ordförande, samt en extra till sektionen Vässarö. Invalda blev då 16 personer.

2011 valdes en extra vice ordförande, samt en extra till sektionen Vässarö, samt 2 ytterligare Utmanarscouter. Invalda blev då 18 personer.

## 4 DS-möten

Distriktsstyrelsen har träffats på möte i stort varje månad under perioden 2006-2011. Nedan presenteras närvarandestatistik för de olika åren och funktionerna.

### 4.1 Deltagande per år

Som underlag har använts mötesprotokoll tillgängliga via distriktets hemsida.

Tillgängliga protokoll som har använts för statistiken är för år

2006: 6 protokoll, börjar i maj och löper året ut

2007: 11 protokoll

2008: 9 protokoll

2009: 10 protokoll

2010: 11 protokoll (DS har även haft 2 ytterligare möten där deltagandeunderlag saknas)

2011: 5 protokoll, börjar i januari och löper till maj

Genom att summera antal invalda och multiplicera med antal möten, beskrivs närvarostatistik nedan per år.

2006: 43 / 72 (59,72%)

2007: 89 / 132 (67,42%)

2008: 99 / 126 (78,57%)

2009: 86 / 140 (61,43%)

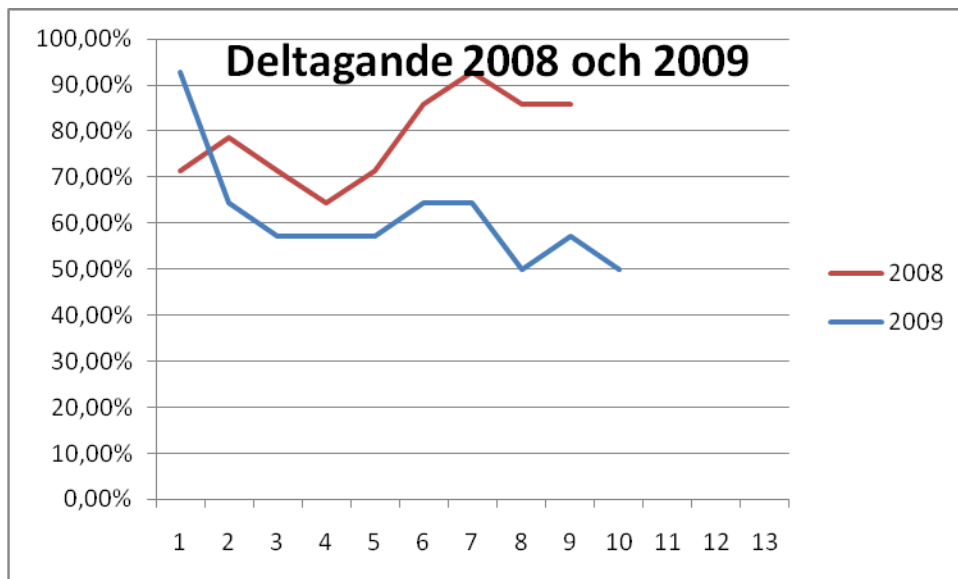
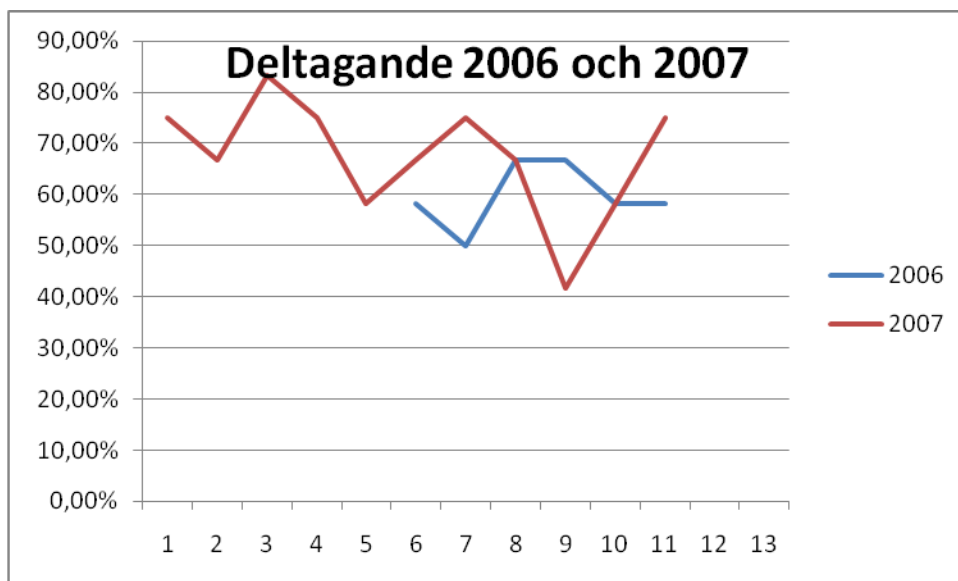
2010: 97 / 176 (55,11%)

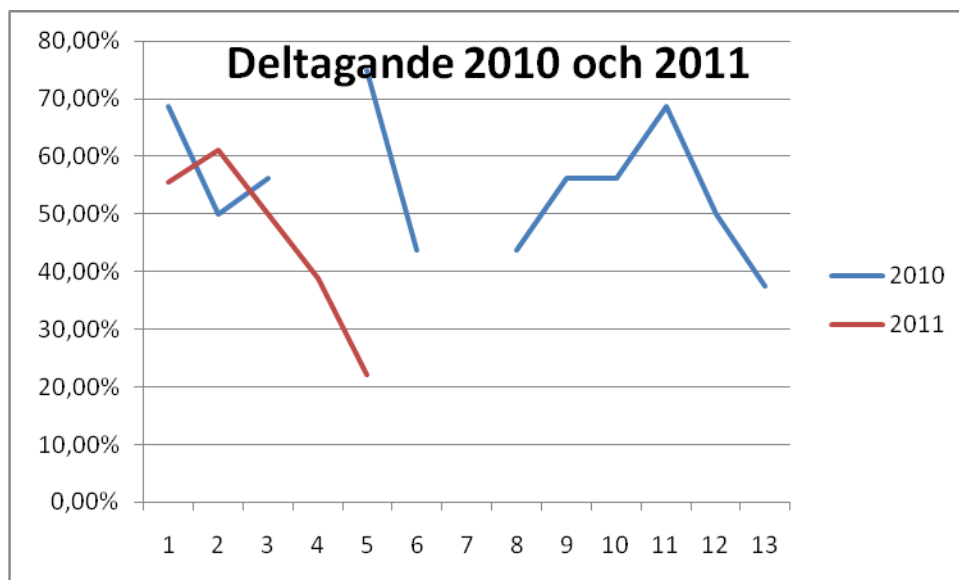
2011: 41 / 190 (45,56%)

## 4.2 Deltagande över året

I nedan grafer presenteras mötesdeltagande i procent per år och möte. För läsbarhetens och tydlighetens skull har jag redovisat två år i taget.

Vid möte 4 och 7 för 2010 saknas underlag för mötesdeltagande, varför 0 har införts.



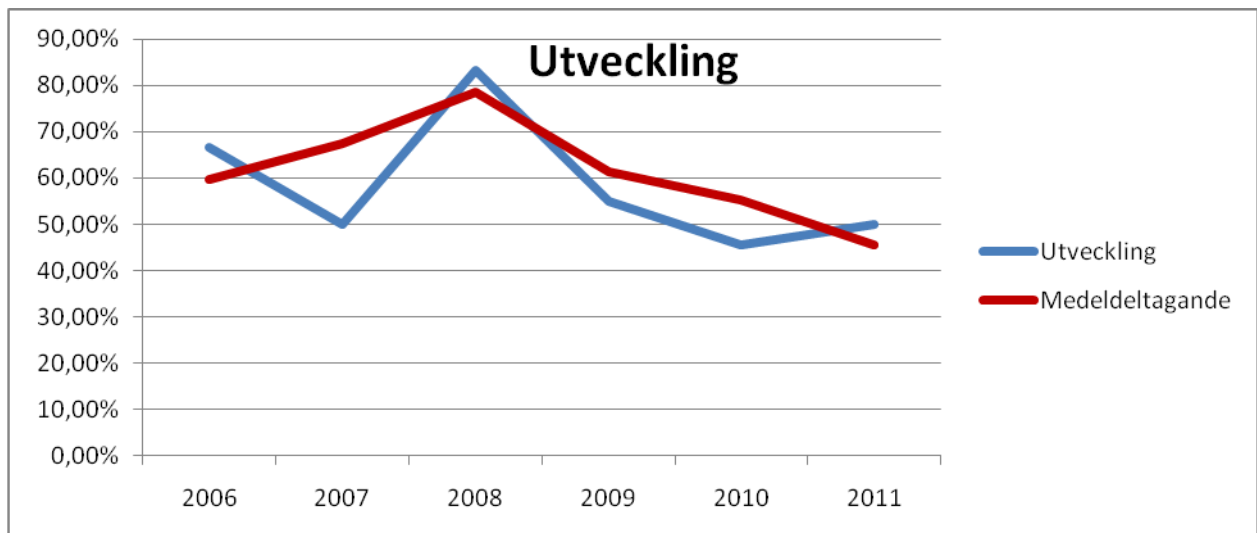
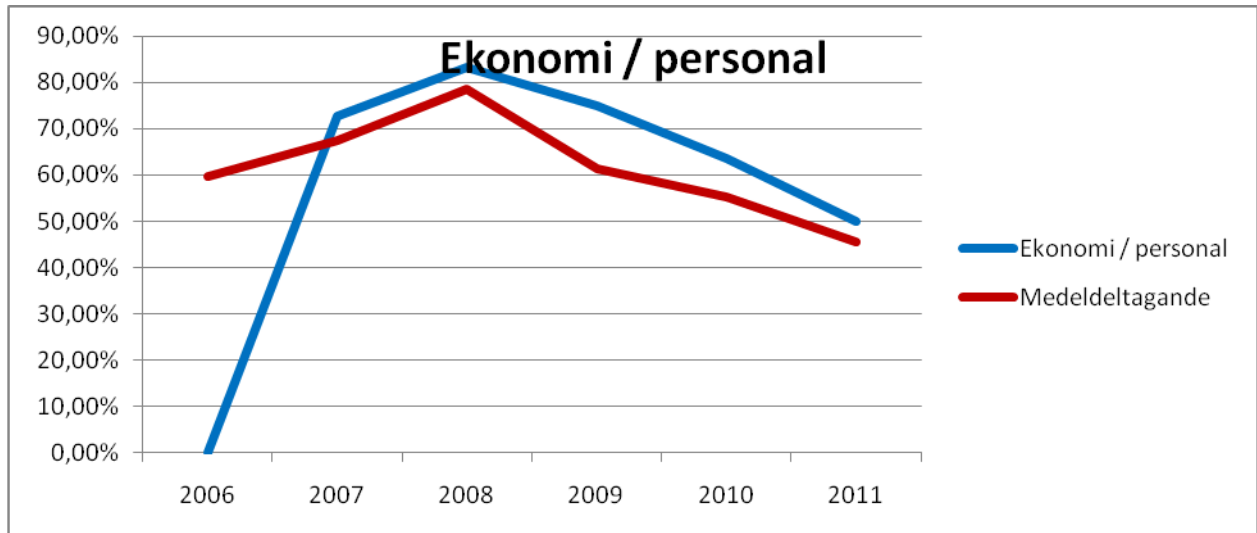
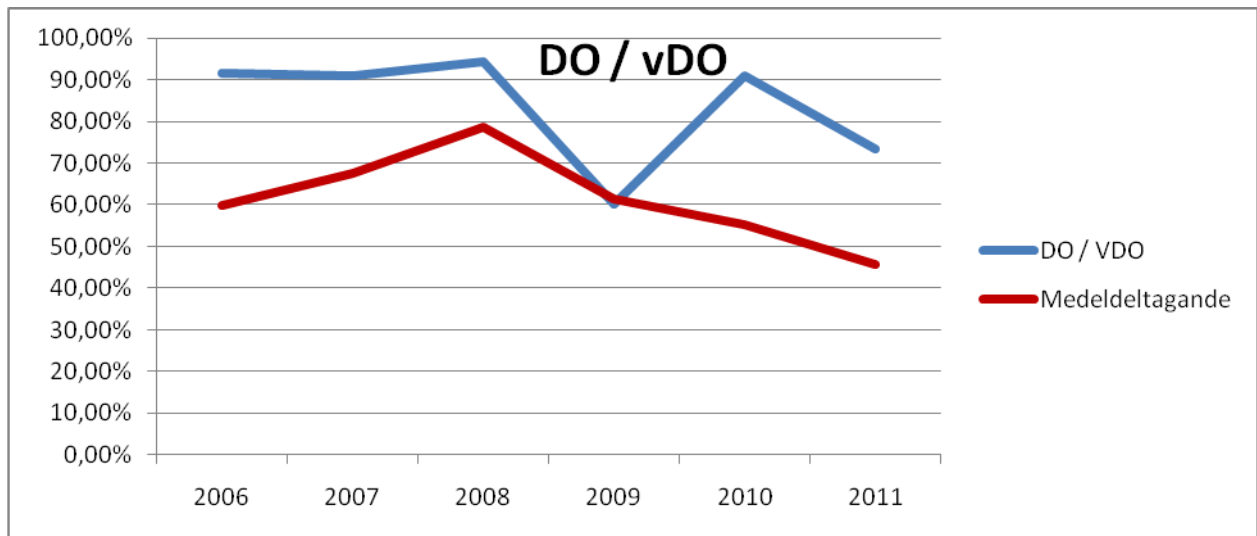


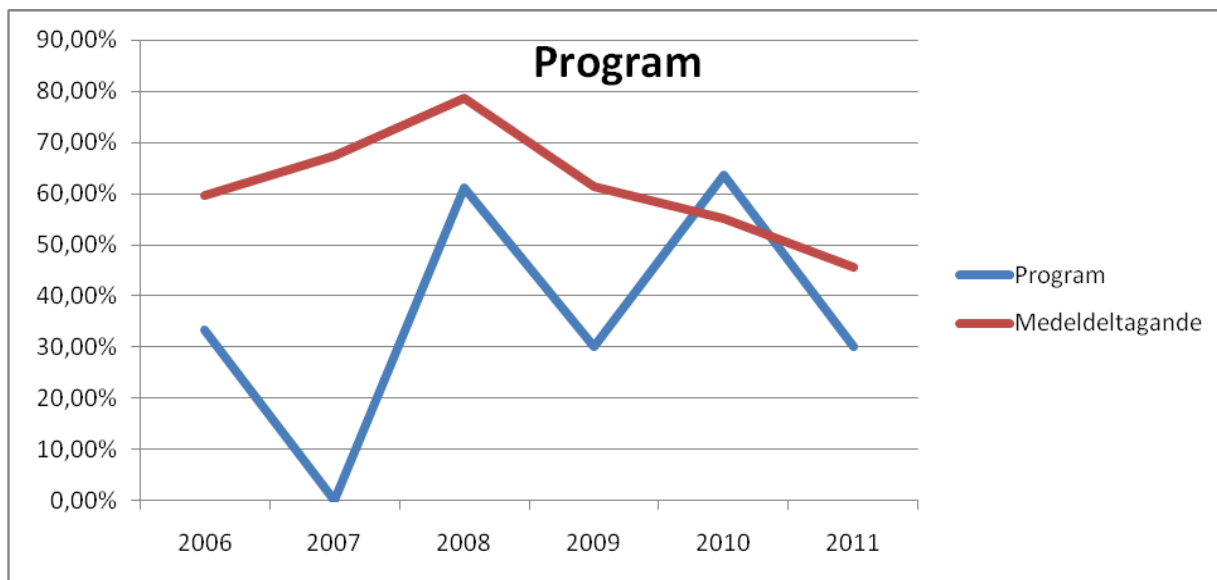
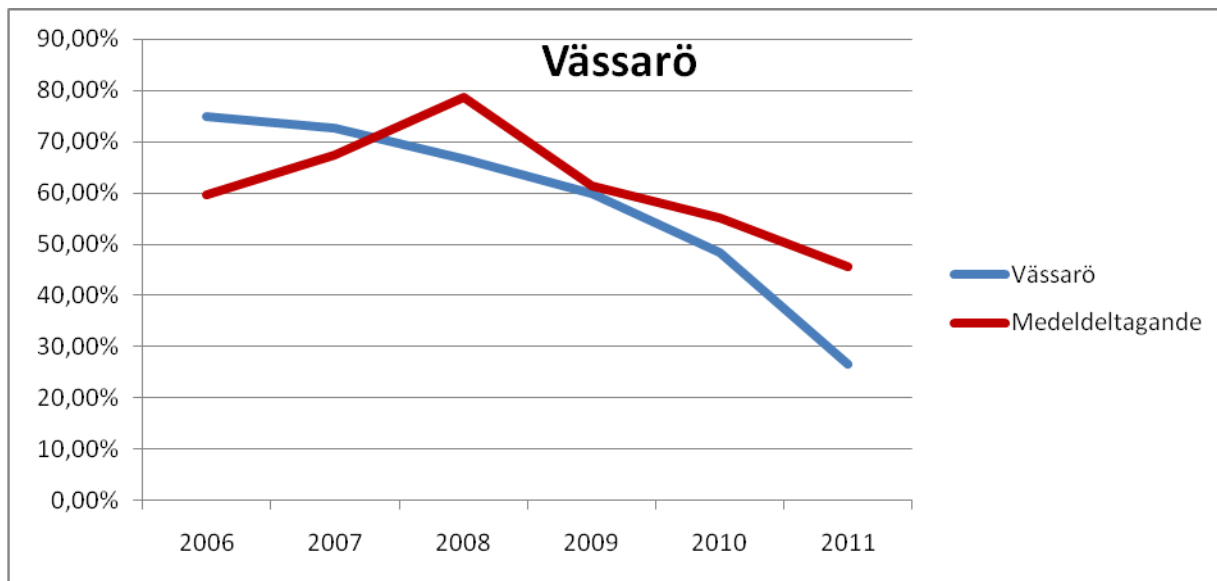
### 4.3 Deltagande per sektion

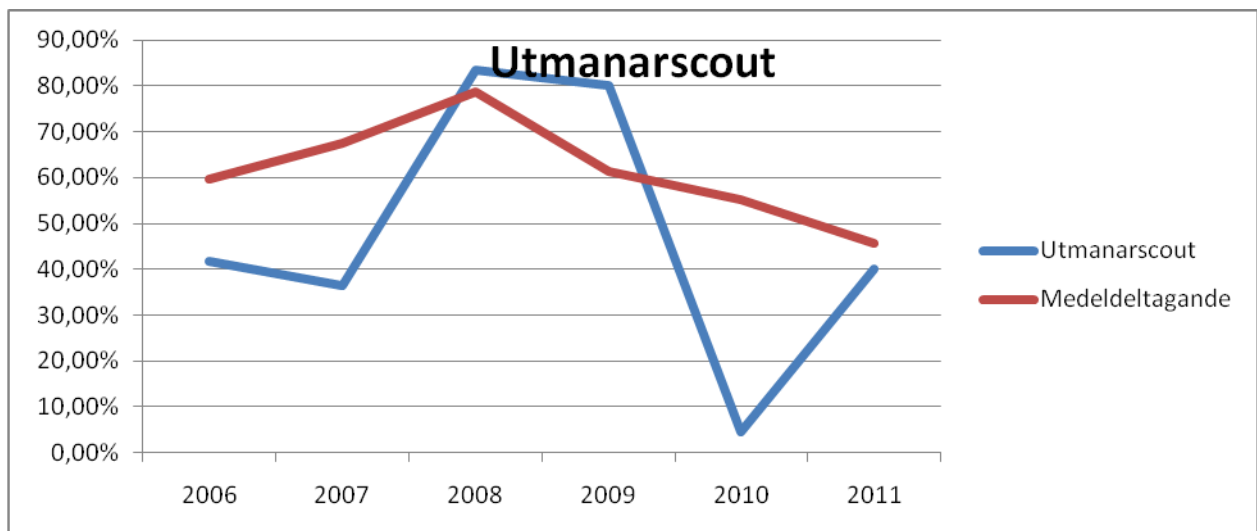
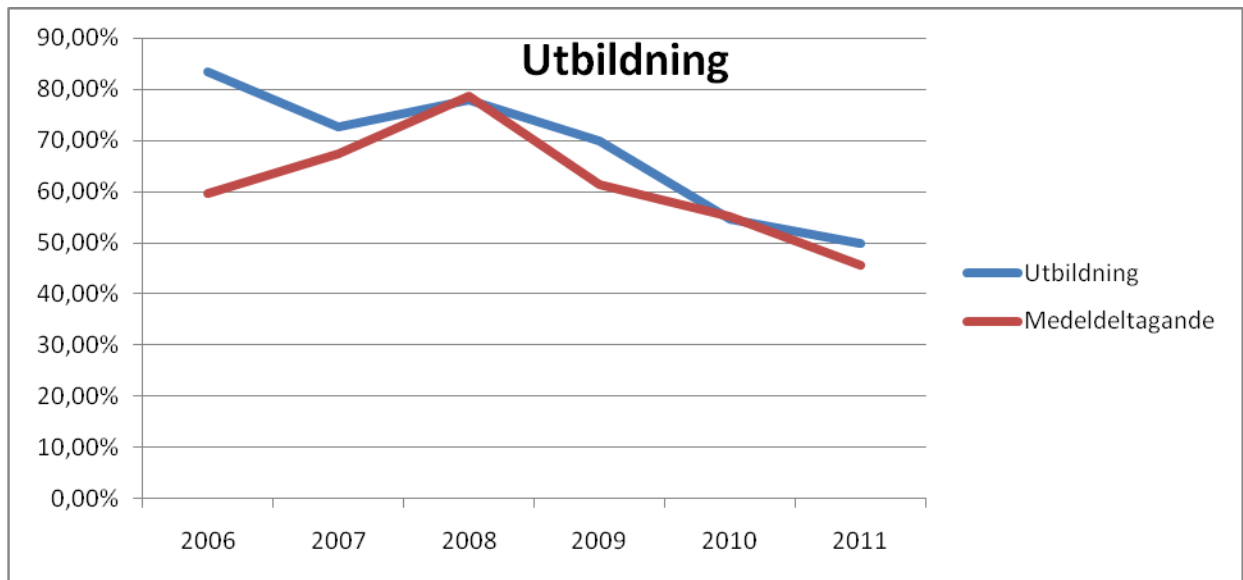
Nedan presenteras närvaro per sektion, jämfört med ett snittdeltagande för hela styrelsen under respektive år. Jag har valt att presentera Do och vDO som en sektion, och Ekonomi och Personalfunktionerna som en annan sektion.

Information visas först i tabellform, och nedan grafiskt uppdelad per sektion.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
DO / VDO	91,67%	90,91%	94,44%	60,00%	90,91%	73,33%
Ekonomi / personal	0,00%	72,73%	83,33%	75,00%	63,64%	50,00%
Utveckling	66,67%	50,00%	83,33%	55,00%	45,45%	50,00%
Vässarö	75,00%	72,73%	66,67%	60,00%	48,48%	26,67%
Program	33,33%	0,00%	61,11%	30,00%	63,64%	30,00%
Utbildning	83,33%	72,73%	77,78%	70,00%	54,55%	50,00%
Utmanarscout	41,67%	36,36%	83,33%	80,00%	4,55%	40,00%
Medeldeltagande	59,72%	67,42%	78,57%	61,43%	55,11%	45,56%







### 4.3.1 Analys

Över snittet av medeldeltagande ligger ordförandena samt ekonomi och personalfunktionen.

Även Utbildning visar en tendens att ligga över snittet, och Utveckling ligger strax under snittet, men båda sektionerna tenderar att följa medeldeltagandet.

Vässarö har sedan 2007 haft ett minskande deltagande, och ligger under snittet.

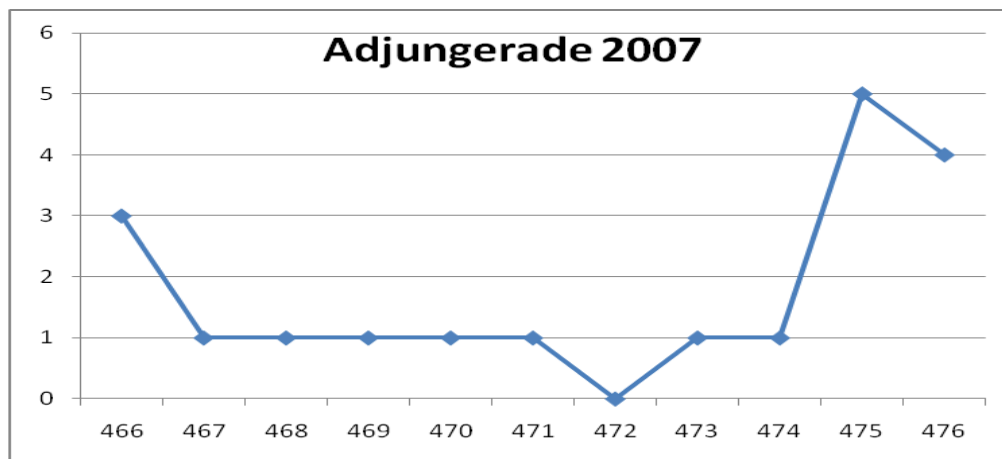
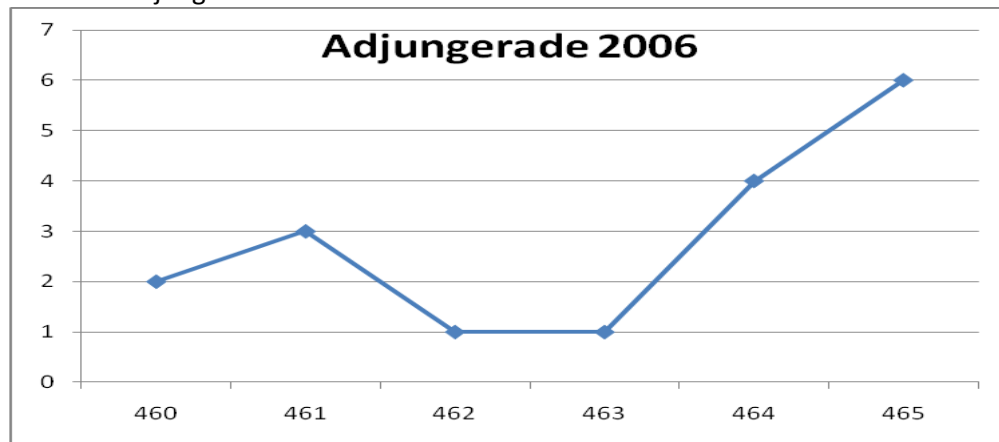
Ett mycket ojämnt deltagande syns från Program, samt Utmanarscouterna.

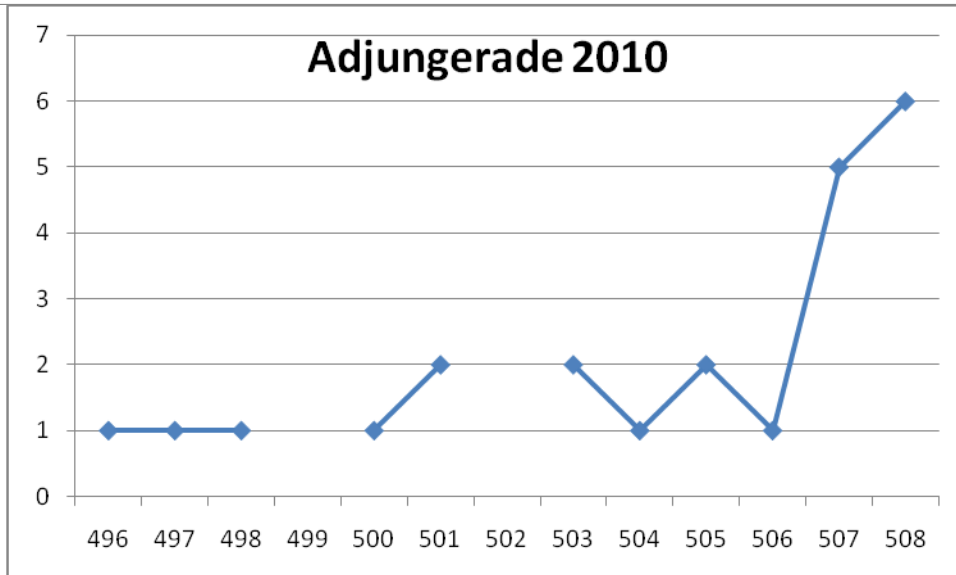
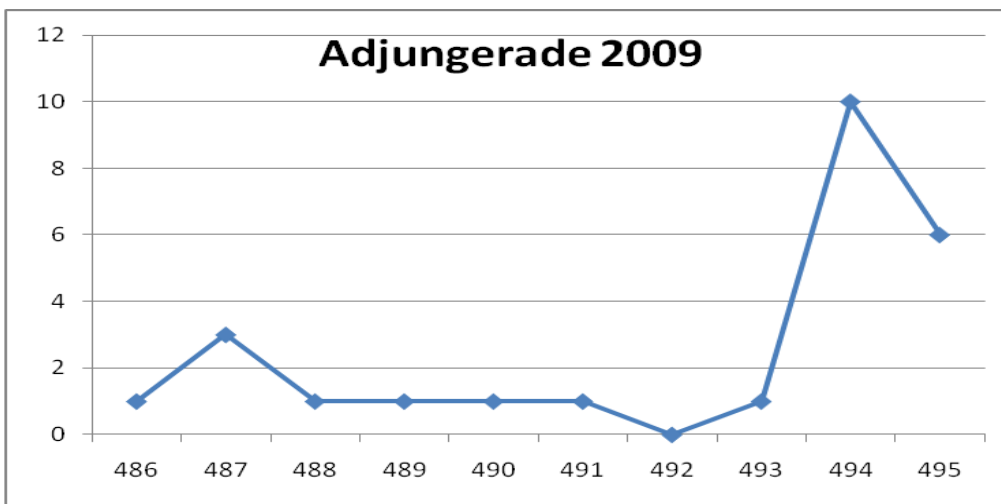
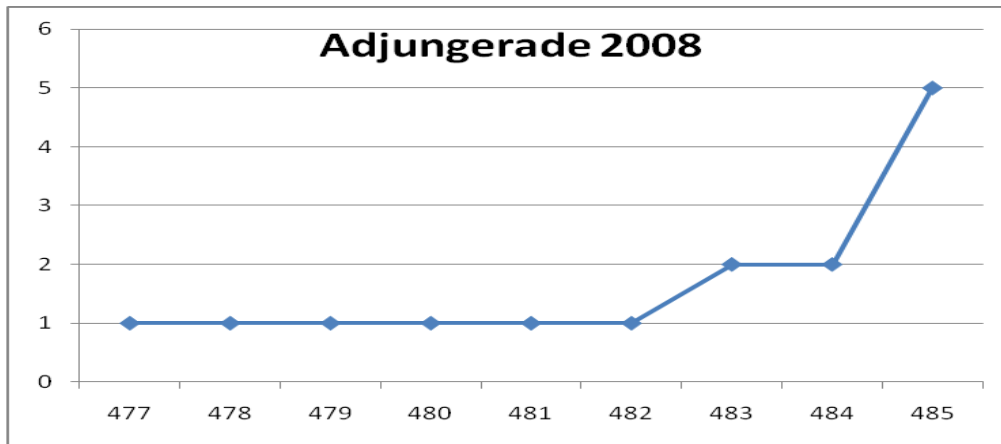
## 4.4 Ytterligare närvaro av adjungerade

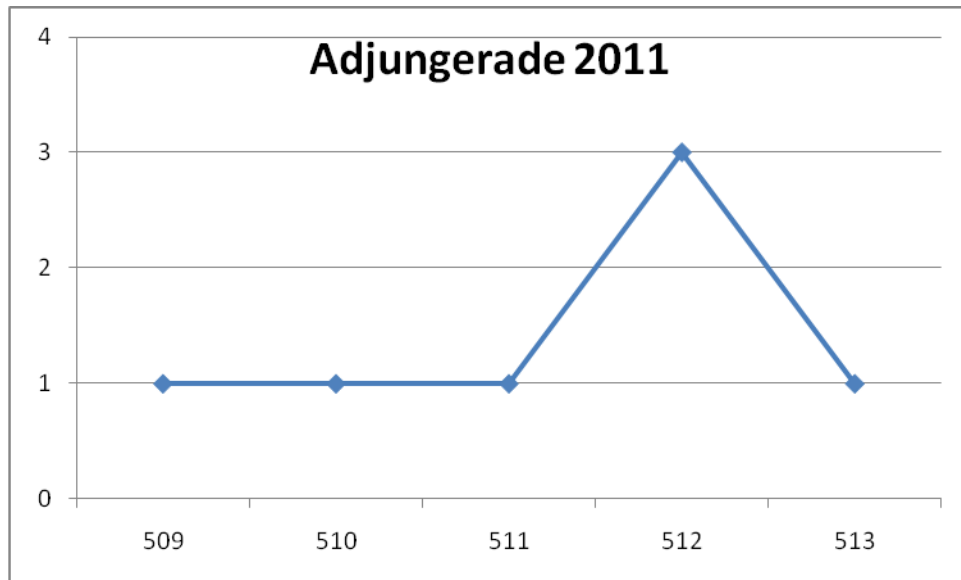
Styrelsen väljer ibland att adjungera personer till sina styrelsemöten. Detta är personer som kan ha funktioner, uppdrag eller tankar som styrelsen vill diskutera. Vanligt är att en person från scoutdistriktets kansli sitter med på styrelsemötet, ibland fungerandes som sekreterare.

Antalet adjungerade är som flest efter distriktsstämman men innan början på nya året, när nyinvalda styrelsemedlemmar är välkomna att sitta med på nuvarande styrelses möten.

Nedan visas antalet adjungerade över åren.







## 4.5 Analys

Tämligen ovetenskapligt visas att styrelsedeltagandet har minskat de senaste fyra åren. Detta kan bero på det ökade antalet av styrelsemedlemmar, som dock inte dyker upp på mötet och därmed bidrar till en sämre statistik.

Man kan dock inte sträva efter, eller ens kräva, 100 % deltagande från samtliga ledamöter. Ett frånfall kan vara såväl giltigt som planerat, en styrelseledamot kan t.ex. redan till valberedningen ha begränsat sina möjligheter för deltagande.

Det jag personligen anser att man kan kräva, är en pågående dialog styrelsen mellan. När en ny styrelse eller sektion tillträder sitt arbete måste en diskussion hållas om hur mycket tid man personligen kan lägga på det ideella engagemanget. Likväl behöver diskussionen innehålla hur mycket kunskap eller kunnande den rekryterade har, samt vilket sorts stöd personen behöver.

Med adjungerade uppstår ibland en märklig situation på ett styrelsemöte, där det kan vara många närvarande på mötet, men få av de faktiskt är invalda.

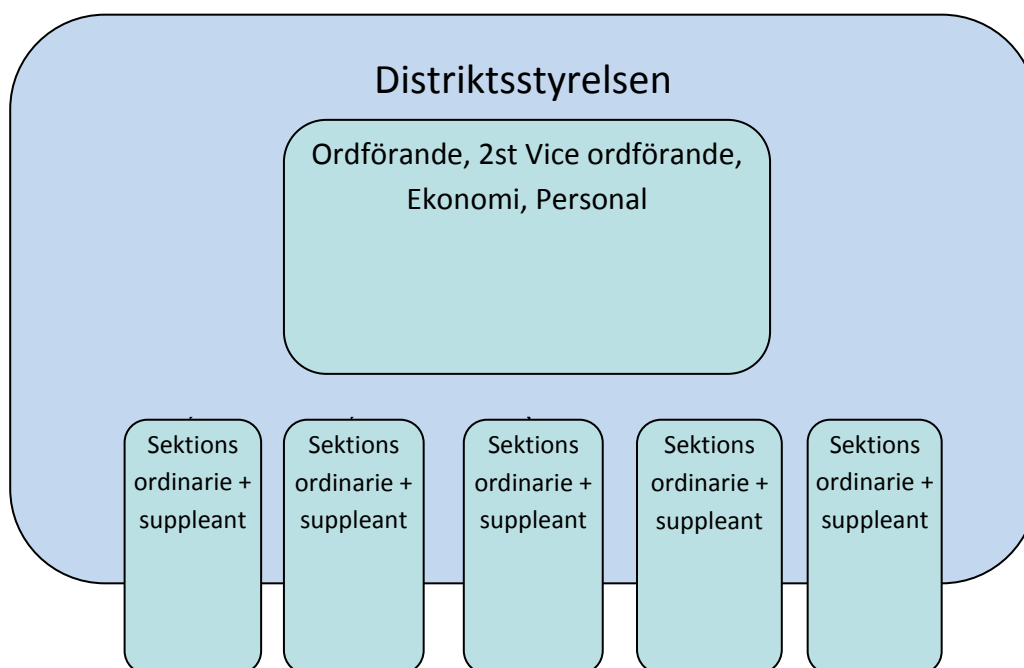
Adjungering kan dock vara ett bra sätt för styrelsen att ta del av tankar och projektinformation från nyckelpersoner. I princip är alltid kanslichefen eller annan personalrepresentant adjungerad till mötena, dels för att stödja i praktiska ting kring möten, men även för att representera personalen och vidarebefordra information.

## 5 Nuvarande organisation

Nuvarande distriktsstyrelse är baserat på ett representivt deltagande från / till de olika sektionerna. De olika sektionerna är:

- Arrangemang
- Utbildning
- Utmanarscouternas arbetsutskott
- Utveckling
- Vässarö

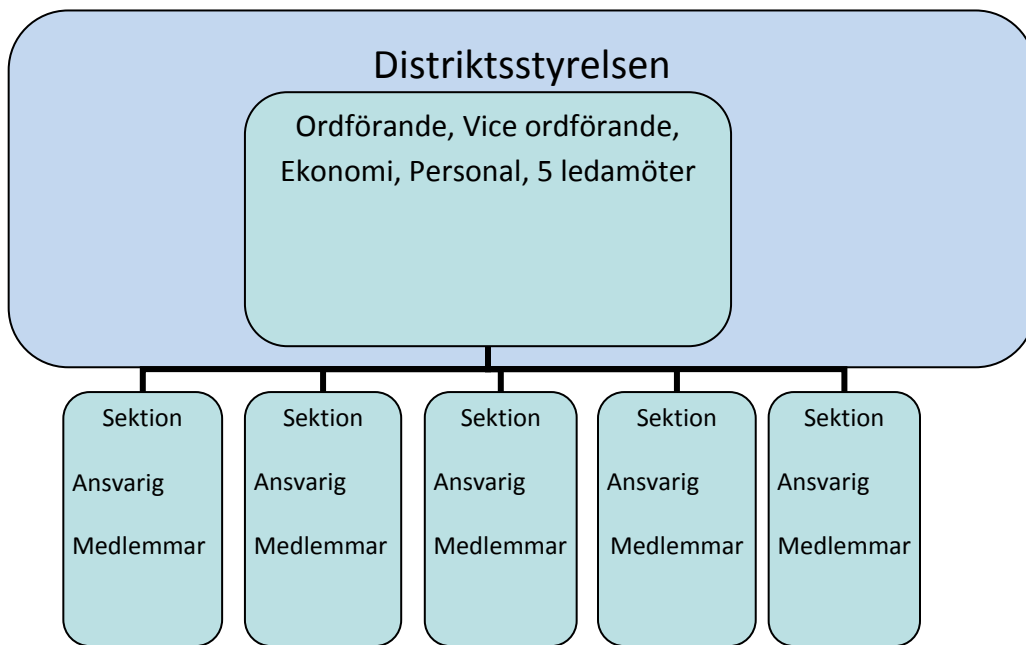
I DS sitter en ordinarie samt en suppleant från varje sektion. Ledamoten förväntas ta en central roll i sin sektion, samt representera sektionen i DS.



## 6 Framtida arbetsformer

### 6.1 En styrelse utan representativ funktion

Nuvarande organisation ställer höga krav på vilka sorts personer som valberedningen rekryteras. En ledamot förväntas inte bara utveckla ett strategiskt tänkande i form av distriktsstyrelsefrågor, utan även en projektledningsroll i form av den centrala position i sektionen, där mycket av distriktets verksamhet pågår.



### 6.1.1 Åsikt från enkäten: För många i DS, för få i sektionerna

En majoritet av dom som svarat på enkäten tycker att det är för många i Distriktsstyrelsen. Detta gör att det inte skapas en vi-känsla, man lär inte känna de andra i styrelsen, och därmed är det lättare att tänka att man inte behöver närvara för att man inte tror att man bidrar.

Ett antal svar påpekar även att det är för få engagerade i sektionerna.

Svaren pekar alltså på att resurserna bör till större del ligga i sektionerna, inte i själva styrelsen.

Ett enkätsvar anser dock att styrelsens storlek är lagom idag.

### 6.1.2 Argument: Att projektleda är inte samma som att visionera och strategera

Det kan krävas olika sorts personer, och personer kan ha olika stort intresse av, att projektleda ett arrangemang, att rekrytera, att visionera och strategera, eller att arbeta med ekonomi och budgetfrågor. Även om man bör kunna lite av allt, så är det troligare att en person tackar ja till en ideell roll med tydligt definierat uppdrag, ett uppdrag som i största möjliga mån passar personen.

### 6.1.3 Argument: Gruppsykologisk forskning

Gruppsykologisk forskning visar att ideella grupper, där man kan ha kontakt med samtliga individer i gruppen, är cirka 8-10 personer. Om det finns fler än så i gruppen tappas kontakter mellan de olika individerna.

I min tanke ska en styrelse kunna diskutera och visionera med högt i tak. Då krävs att man får möjlighet att lära känna de andra i gruppen.

Detta faktum speglas även i en av distriktsledamöterna åsikt: "... när styrelsen är stor, känner man sig mindre viktig som individ", samt en annan som säger "Jag känner knappt någon i styrelsen."

## **6.2 Större sektioner med bibehållen representativ styrelseledamot**

Ett annat mer försiktigt alternativ är att behålla samma storlek på styrelse, med ordinarie samt suppleant i sektionerna, men öka antalet personer i sektionerna, utan att dessa sitter i styrelsen. Det krävs dock en ytterligare insats av ordinarie och suppleanten i de olika sektionerna, både att rekrytera fler personer till deras respektive sektion, men även att konkretisera mål och vad som ska göras.

### **6.2.1 Argument: Sakta förändring**

Förändring kan vara bra i små steg, där organisationen sakta smyger över. Steget att rekrytera fler kräver inte lika stor insats jämfört med förra styrelseförslaget (punkt 6.1), men en av de två åsikterna kan anses tillgodosedda. Inte den första för minskad styrelse, som i detta förslag inte förändras, men den andra där man vill ha fler i sektionerna

### **6.2.2 Argument: Avlastning för ledamöter**

När väl rekryteringen av fler i sektionerna är gjorda, kan ordinarie och suppleanten, som även sitter i ds, då arbeta med större grad av samverkansfrågor mellan sektion och DS, och inte så mycket med verksamheten i sig.

## **7 Förslag och funderingar**

### **7.1 Rekommendationer för nästa distriktsledning**

- Att på DST 2012 besluta om en styrelse enligt punkt 6.1 ovan. I styrelsen väljs DO, vDo, Ekonomi, Personal, samt 6 andra ledamöter. Två av dessa ledamöter skall vara Utmanarscouter.
- Att styrelsen inte överstiger 10 personer.
- Att ovanstående styrelse inte förväntas ha en central roll i sektioner.
- Att ovanstående styrelse ges mandat att rekrytera ansvariga till varje sektion, (förutom Utmanarscouterna), som i sin tur får möjlighet och uppmuntras att rekrytera det antal personer som krävs för verksamheten i respektive sektion.

#### **7.1.1 Sektionernas ansvar och arbete**

Sektionernas ansvar är att planera och genomföra den verksamhet som finns i Stockholms Scoutdistrikt. Verksamheten kan dels vara den som finns beskriven i verksamhetsplanen som distriktsstämman beslutar om, men även den verksamhet som kan beskrivas som praxis, samt egna initiativ. Sektionerna har ett ansvar att arbeta med budget och resultatuppföljning, samt att informera distriktsstyrelsen om det fortlöpande arbetet.

En eller två sektionsansvariga ska finnas, vars uppgift utöver att leda sektionen, är att tillse tillräcklig kommunikation med styrelsen och med de andra sektionerna, samt att rekrytera medlemmar till sektionens arbete.

Olika sektioner kan behöva arbeta på olika sätt. Vässarö-sektionen arbetar troligtvis med långsiktig planering, strategi och Vässarös såväl infrastruktur som mjuka frågor. Till sin hjälp har Vässarö-sektionen anställda (t.ex. ö-chef, tillsynsman, intendent), men även de olika arbetsgrupperna under Vässarö-sektionen som t.ex. arbetar med att rekrytera utländska gäster, transportbåtarna, traktorer, program, och infrastruktur.

En annan sektion, t.ex. Program, arbetar mer med olika projektgrupper med olika mål att planera och genomföra ett arrangemang, t.ex. kurs eller distriktstävling.

Gemensamt är vikten av att arbeta efter tydliga gemensamt uppsatta mål, med projektledare eller kursledare som genomför programet, med stöd från sektionen.

### **7.1.2 Styrelsens ansvar och arbete**

Styrelsens ansvar är att tillse att den organisation finns som behövs för att driva distriktets verksamhet, såväl i nutid som den visionära och strategiska riktningen i framtid.

Styrelsen beslutar om vilka sektioner som ska finnas, övergripande mål och verksamhetsramar för dessa, samt beslutar om vilka som är "sektionsansvariga".

Styrelsen har även en uppgift att identifiera behov av stöttning i sektioner och distriktsverksamheten, samt hjälpa sektionerna se möjligheter till synergi.

Styrelsen skall även tillse att kommunikationen med och mellan sektionerna fungerar och ger utrymme för frågor, stöttning och funderingar.

Styrelsen ska även besluta och informera hur kanslitjänster och de anställdas tid kan brukas av distriktets verksamhet och dess sektioner.

### **7.1.3 Rekrytering till distriktsarbete**

Man kan identifiera tre olika funktioner i rekryteringsarbetet.

Den första är den funktionen som letar kandidater. För distriktsstyrelsen är detta formellt valberedningen. Även samtliga scoutkårer har en mycket viktig uppgift att se kandidater till alla

olika roller inom distriktet. Till ansvariga för de olika sektionerna bör styrelsen, tillsammans med kårer hitta dessa personer, naturligtvis med en fråga till valberedningen om de känner till kandidater. Till sektionerna bör sektionsansvariga tillse att dessa roller hittas och tillsätts.

Den andra funktionen är att "besluta" vilka som innehar vilka poster.

T.ex. beslutar distriktsstämman om vilka som ska sitta i distriktsstyrelsen.

DS i sin tur bör ge beslut om vilka som ska vara sektionsansvariga, och de sektionsansvariga beslutar om vilka som arbetar som medlemmar i sektionen.

Den tredje funktionen är att tillse att den nyrekryterade får tillräckligt med information, dialog om förväntningar, och vilka mål den ska arbeta med.

För sektionsansvariga är detta styrelsens ansvar, och för sektionsmedlemmar är det de sektionsansvarigas ansvar.

## 7.2 Personliga funderingar

- I scouting finns många personer med ett stort engagemang. Ibland kan engagemanget ta överhanden och personens engagemang eller tid sprids ut på de olika åtaganden. Scouting som organisation får inte vara rädda att ge feedback till våra engagerade. Återkopplingen måste kunna vara av såväl positiv, "du gör ett bra jobb"-karaktär, men även att hjälpa personen se när denne tar på sig för mycket uppdrag, eller inte är delaktig i gruppen enligt förväntningarna. Vi måste alla bli bättre på att se varandras arbete, och ge återkoppling på detta.
- En stor del av DS uppgift är kontakt och stöd till kårer. Detta stöd kan i vissa fall vara stort och i andra fall litet, i några fall fungerar kontakten dåligt. Distriktet bör fundera om ett särskilt kårstödsteam sätts ihop, som kan fokusera på kontakten mot kårer och skapa kontaktytor mellan kårerna. Negativt med en sådan separat grupp som sköter kårkontakt är att den direkta dialogen mot styrelsen inte finns, men samtidigt så kan det positiva vägas upp i form av ökat engagemang från "kårstödsgruppen".
- Stockholm är ett stort distrikt. Vi kan göra mycket tillsammans, men ofta är det få som gör mycket.