

Ett SV

Om dokumentet

Denna handling utgör en sammanställning och analys baserat på en under april 2020 riktad enkätundersökning om Ett SV.

Undersökningen är av kvalitativ karaktär med företrädesvis öppna frågeställningar. Informanter/respondenter tillika målgruppen har utgjorts av avdelningsordförande och avdelningschefer såväl som förbundsstyrelsen och förbundskansliets ledningsgrupp, alltså en kombination av förtroendevalda och anställda. Alla har uppmanats att svara, och en påminnelse har aviserats.

Totalt antal inkomna svar: 52

Första inkomna svar: 2020-04-06 17:24

Sista inkomna svaret: 2020-04-14 18:50

Samtliga inkomna svar är anonyma och kan inte härledas till någon person eller avdelning.

Syftet med undersökningen är att skapa ett nuläge kring vad som målgruppen definierar med Ett SV, upplevelsen av var SV som organisation befinner sig i dag och vad målgruppen anser ska prägla arbetet det kommande året/åren.

Målet är att undersökningen ska utgöra en grund för diskussion vid ledningskonferensen den 23 april.

Dokumentet har sammanställts av förbundschef Johan Fyrberg.

Bakgrund

Allt sedan omorganiseringen 2012 så har begreppet och arbetet med Ett SV fortgått. Målet att verka som en mer sammanhållen och effektiv organisation i termer av bättre kommunikationsvägar, bättre förutsättningar för samordning samt att förankra förbundsgemensamma beslut har varit den främsta drivkraften.

Omorganiseringen 2012 innebar konkret att SV implementerade förbundsstämmobeslutet om att gå från en treledsorganisation till dagens organisering med två led, alltså med en lokal struktur (avdelningar) och en nationell/förbundsstruktur. Den lokala delen innebar en omstrukturering från cirka 160 lokalavdelningar till cirka 30 avdelningar, och den regionala strukturen togs i princip bort.

Dagens organisering innebär inte en konsoliderad koncern med ett gemensamt organisationsnummer, utan att SV är en förening där avdelningarna utgör medlemmar i den nationella organisationen. I

förlängningen där de enskilda medlemmarna (avdelningar) utgör egna föreningar med enskilda organisationsnummer.

I praktiken liknar SV:s organisering en klassisk folkrörelse, som är decentraliserad vilket innebär regionala autonomier. Det är medlemmarna som via förbundsstämman beslutar i enlighet med vad som regleras i stadgar och som bland annat omfattar förbundets övergripande mål och inriktning, samtidigt som medlemmarna/avdelningarna äger sitt eget självbestämmande. I sammanhanget så kan det vara viktigt att påpeka att det är förbundet, den nationella nivån, som är mottagare, fördelar och är ansvarig för statsbidrag. Vidare i den sammanhållna strukturen att det är på den lokala nivån (avdelningar) som den faktiska verksamheten i huvudsak bedrivs.

Resultatet av omorganiseringen i relation till faktiska data pekar på att antalet unika deltagare har legat konstant, antalet studietimmar i studiecirkel och annan folkbildningsverksamhet har ökat i någon mån (källa SCB studieförbundsstatistik). Denna utgångspunkt bör beaktas i relation till den strategiska planen och de övergripande verksamhetsmålen (förbundsstämman, 2012).

Under perioden 2012-2020 så har den lokala nivån inflytande ökat, som ett exempel har den förändrade hanteringen av utvecklingsresursen verkat i den riktningen.

Undersökningens resultat

Undersökningen (enkäten) omfattar fyra frågor. Om begreppet Ett SV, om varför Ett SV är viktigt, hur långt vi har kommit samt vad som ska uppnås kommande år/åren.

1. Vad anser målgruppen definierar Ett SV? Frågan om begreppet/innebörd.

Resultatet av svaren kan förenklat delas upp i tre nivåer. En given/självklar, en strävansnivå och en nivå som pekar på olikheter. Sammanfattningsvis pekar svaren från målgruppen på att;

En samsyn kring det handlar om att dela gemensamma och samma;

- A) Värdegrund/värderingar
- B) Grafiska profil/logga/varumärke

Bör sträva efter;

- Gemensamma förhållningssätt, exempelvis kring kvalitetsarbete, men här svarar målgruppen också lite mer i kulturella termer, gemensam anda, att inte konkurrera, att ha samma agenda, upplevelsen av tillhörighet.
- Gemensam syn på samhällsuppdraget och i förlängningen agerande utåt/externt – kommunikation.

-
- Att deltagaren primärt men även cirkel(ledaren) har en liknande/samma upplevelse av bemötande/kompetens/tillhörighet helt oaktat var eller i vad deltagaren/ledaren har en relation med SV.
 - Gemensamma servicefunktioner, exempelvis HR/lön, redovisning och revision.
 - Ett internt lärande, att man avdelning - avdelning (region), avdelning - förbund utbyter erfarenheter, delar med sig, bjuder på material, projektplaner, best practise etc.

Möjliga diskrepanser;

- Det blir i undersökningen också tydligt att det finns olika syn och upplevelser - å ena sidan finns det svar som indikerar att det handlar om att inte agera olika;

”Att vi ser oss som en organisation och inte enskilda avdelningar som gör lite olika”

”Samma strategiska planer framåt med prioriterade målgrupper”

”Att vi arbetar tillsammans mot ett gemensamt mål, något större än ett geografiskt område eller en regional avdelning.”

”För mig innebär Ett SV att vi ser till SV i stort framför att fokusera på bara vår egen avdelning.”

”Vi behöver göra en del saker tillsammans fast det inte alltid gynnar just min avdelning, utan är för det allmänna bästa för SV.”

- Å andra sidan framkommer flera svar som argumenterar för olikheten;

“MEN vi är självständiga juridiska enheter och ska också kunna vara olika beroende på geografi/kultur, storlek och lokala behov”

“Vi behöver vara lyhörda för att det av olika anledningar kan se olika ut”

”Att vi med våra olikheter i varje avdelning har en tydlig identitet i just det.

“Att vi är en stor gemensam organisation som tillsammans blir starka då vi är olika”

“Vi är olika avdelningar med geografiska och andra skillnader men vi har ett gemensamt mål”

2. Vad anser målgruppen om varför Ett SV. Vad ska uppnås och vad är viktigt?

Vad avser denna fråga så svarar målgruppen relativt samstämmigt vilket kan sammanfattas i följande områden/punkter;

Agera för att uppnå effekt i externa målgrupper;

-
- Stärka varumärket och marknadsföringen – nå deltagaren/ledaren
 - Stärka relationen till bidragsgivare - optimera bidragsgivningen

Agera för att uppnå effekt internt;

- Genomgående att bli starkare – tillsammans
- Resursutnyttjande – lite oklart vad det handlar om, men flera svar pekar på att dela erfarenheter
- Nödvändigt för att nå uppsatta mål, lite av en överlevnadsfaktor.
- Upplevelsen och känslan av tillhörighet

3. Vad anser målgruppen om nuläget. Hur lång har vi kommit?

Sammanställning av svar enligt tabell där 1=inte alls långt och 6=mycket långt.

1=1,8%
2=3,6%
3=34,5%
4=52,7%
5=7,3%
6=0%

Gällande hur målgruppen motiverar sina svar så framkommer en tvådelad bild.

Den ena bilden indikerar en upplevelse (delvis en känsla), från 2012 och framåt, om att viljan och agerandet för att bli Ett SV faktiskt har stärkts. Målgruppen svarar att;

- Varumärke/grafisk profil och IT-system utvecklats för det gemensamma
- Tillskapande av gemensamma mötesplatser, fysiska såväl som digitala
- Att omorganisationen 2012 varit både nödvändig och en förutsättning för gemensamma satsningar
- Att organisationen sedan 2012 kommit mer samman och att direkta motsättningar och konflikter i princip inte alls förekommer

Den andra bilden indikerar att det finns oklarheter, en önskan om något mer än "bara" en känsla/upplevelse av Ett SV, att enskilda områden behöver brytas ned/förtydligas. Målgruppen svarar;

Å ena sidan

- Oförmåga att böttna i gemensamma förhållningssätt, exempelvis vad avser arbetstidsmått.
- Otydligt ledarskap och en önskan om tydligare styrning

Å andra sidan

-
- Önskan om att förbundskansliet ska vara stödjande och inte ledande.
 - En fortsatt önskan om regionalt självstyre/självbestämmande, värnande om den decentraliserade organistsonen.

4. *Framåtriktat, frågan om målgruppens viljeinriktning kommande år (1 år) respektive fem (5 år)*

På kort sikt kan målgruppens svar sammanfattas i följande:

Svaren från målgruppen pekar sammantaget primärt på en rad operativa möjliga åtgärder när det gäller viljeinriktningen på kort sikt;

- Vikten av att inom och mellan olika delar i SV dela best practise. I förlängningen att hitta former för det så att exempelvis projektplaner/ansökningar kan delas
- Värna om och fortsatt arbeta för de gemensamma värderingarna/värdegrunden
- Klargöra roller/funktioner mellan avdelningars och förbundskansliets uppdrag
- Säkerställa gemensamma servicefunktioner, primärt HR lön och redovisning (RC)
- Säkerställa en gemensam HR-policy/personalpolitik
- Säkerställa att gemensamma beslut i praktiken efterlevs när det gäller varumärke och grafisk profil (kommunikationsplattformar och kommunikationspraktiker)
- Verka för ett ändamålsenligt IT-stöd och förutsättningar vad avser digitalisering
- Utveckla och värna om arbetsmiljön och attraktiviteten som medarbetare vid förbundskansliet
- Fortsatt säkerställa och värna om mötesplatser och kompetensutveckling både för förtroendevalda och anställda.

För att ovanstående ska kunna verkställas så är det en förutsättning om ett gemensamt och delat ansvar. Förbundet (kansliet) kan skapa förutsättningar för men avdelningar måste ta ett ansvar och aktivt bidra i konkret handling och i tillämpbara praktiker.

På lite längre sikt, fem år, pekar svaren från målgruppen ut områden/utgångspunkter av mer strategisk karaktär:

- SV:s interna konsolidering, dels genom att avdelningar går samman/hittar nya samarbetsformer, möjligen också att SV konsoliderats i ett och samma organisationsnummer
- Tydliggjort förbundskansliets uppdrag rent generellt, men också specifikt kring stöd och servicenivån samt vad avser digitalisering

- En utvecklad organisationskultur, med mindre av “min” och “mitt”
- Samtidigt som det för flera delfrågor finns svar som indikerar ett direkt motstånd i termer av att göra mer av lika, mot konsolidering och stärkt värnande om det regionalt unika och vikten av att få göra olika;

“Inga. Kundanpassning är en megatrend som vinner över enhetlighet. Vi måste akta oss för DDR vägen. Besökte föt ett år sedan ett fint DDR museum som visade att alla skulel bo i lika höghus, samma plan i lägenheterna, samma möbler och samma bil Trabant. Tänk så tokigt vi tycker att det var. Människor är olika. Vi vill nå fler och då måste i möta olika.”

Analys

Sammantaget så pekar denna undersökning på att omorganiseringen 2012 också haft en effekt när det gäller organisationskulturen. Det som framkommer är mer av en samsyn kring mål och visioner och mindre av konflikter och direkta motsättningar.

Under de senare åren, baserat på svaren i undersökningen, så har också SV ytterligare verkat för att komma samman som organisation. Det finns en stor enighet om att det gemensamma varumärkesarbetet, den grafiska profilen och arbetet med den gemensamma värdegrunden varit särskilt uppskattat/bidragande. Det som också nämns är vikten av återkommande/regelbundna mötesplatser och kompetensutvecklingsinsatser för både förtroendevalda och anställda.

Samtidigt så visar undersökningen på att det finns mer att önska. Det handlar om att ytterligare konkretisera och förtydliga i praktiker vad som menas och hur ett SV ska tolkas och tillämpas. Mer av enlighet gällande regelverk, kvalitetsarbete, HR/personalpolitik men också rena hygienfaktorer som att säkerställa att beslut efterlevs, såsom att ”rätt” logga och system används. Vad som särskilt framkommer är en osäkerhet kring förbundskansliets roll och funktion. Det finns också röster som önskar att förbundet nationellt ges en högre grad av styrningsmandat mer av en ledande roll, där informanterna/respondenterna också förstår att det delvis kan komma att påverka avdelningars/regioners autonomi. Man argumenterar föra att detta är en nödvändig åtgärd för att nå uppställda verksamhetsmål.

På samma sätt som att det finns mer att önska om Ett SV, så framkommer det i undersökningen också ett tydligt motstånd. På olika sätt uttrycks det att SV går i fel riktning i termer av upplevelsen av ökande centralisering, och därmed minskat regionalt självbestämmande. I linje med detta ligger det att förbundskansliet bör vara stödande och inte ledande.

Nu är ju hela undersökningen uppbyggd på ett internt perspektiv, den handlar ju om SV och upplevelser av SV som organisation. Men att notera är att informanter/respondenter i liten uträkning resonerar i relation till omvärlden, exempelvis staten eller andra studieförbund. Upplevelsen om styrning utgår från förbundskansliet, snarare än att FBR eller staten går mot ökad kvalitetssäkring respektive riktande satsningar. Konsolidering av

organisationen utgår internt baserat på SV:s befintliga strukturer snarare än att man exempelvis ser framför sig ett samgående med ett annat studieförbund.

Framtida vägval/frågor att belysa

Baserat på denna undersökning så kan ett urval av vägval/frågeställningar läggas som grund för diskussionen om den framtida strategiska inriktningen kring Ett SV.

- Har effekten av omorganiseringen sedan 2012 och arbetet med Ett SV bidragit till utvecklingen av starkare avdelningar?
- Om ja, på ovanstående fråga. Är det detta som förklarar diskrepansen i synen på om förbundet i allmänhet men också om förbundskansliet antingen ska vara stödjande eller både och stödjande och ledande.
- Varför har omorganiseringen och arbetet med Ett SV inte eller i mindre utsträckning bidragit till de övergripande verksamhetsmålen?
- Bör SV framåtriktat gemensamt ta ytterligare steg för konsolidering, exempelvis samgående/samarbete mellan avdelningar?
- Hur förhåller vi oss som Ett SV om de framtida statsanslagen till folkbildningen blir mer av riktade satsningar, det vill säga med ökade krav på styrning och samordning nationellt?