

Konkreta åtgärdsförslag från må bra- utredningen.

Följande frågeställningar avses besvaras:

1. Finns det någon form av mobbing i Sveroks organisation?
2. Råder ett onödigt hårt diskussionsklimat i organisationen?
3. Mår någon människa dåligt av att engagera sig i förbundet?
4. Hur kan man (om problemet finns) åtgärda de tre ovanstående punkterna?

Denna åtgärdsplan bygger på C/D-uppsatsen:

”När jag tittar ut i rymden ser jag inte vintergatan för alla stjärnor”

– om struktur, kultur och konflikter i en ideell organisation

1. Då mobbing beskrivs så här: *”Mobbing är det när en eller fler personer utsätter någon för negativa handlingar upprepade gånger och under viss tid. En negativ handling är det när någon tillfogar en annan person skada eller obehag. Sådana handlingar kan utföras verbalt, vid fysisk kontakt, genom att skada någons personliga egendom eller indirekt genom utfrysning och isolering”*. (Dan Olweus Svensk psykolog) går det inte att styrka att mobbing förekommer i Sverok. Det har i undersökningen framkommit konflikter vilka lett till verbala attacker, men inte att dessa skulle ha varit systematiska och riktade mot en individ.

2. Utredningen fastslog att det förekommer konfliktbeteenden inom organisationen i form av nedvärderande retorik på forumet samt att diskussionsklimatet emellanåt kan vara hårt mellan olika grupperingar. Forumet är till för medlemmar med avsikt att låta individers åsikter bli hörda. Intervjuerna pekade på att diskussionsklimatet på forumet stundtals är hårt där nervärderande retorik förekommer. Istället för att vara ett öppet forum med fria diskussioner riskerar detta fenomen sannolikt att istället leda till ett slutet forum då individer ”skräms” bort. I de olika konflikter som uppstått i Sverok, stora som små, var ofta orsaken grupperingar som tävlar mot varandra. Då dessa konflikter sannolikt inte bearbetats på ett tidigt stadium

alternativt inte alls, har grupperingarna utvecklat ett konfliktbeteende som tenderar att reproduceras och bli legitima handlingar i organisationen. Med hänsyn till detta råder det ett onödigt hårt diskussionsklimat i organisationen.

3. Det har framkommit i intervjuerna att det finns medlemmar inom organisationen som troligtvis mår dåligt av att engagera sig i förbundet på grund av ”skitsnack” och olösta konflikter. Medlemmar riskerar att ta illa vid sig av det relativt öppna ”skitsnacket” som förekommer. Det förefaller att gränsöverskridningar i olika interaktionssammanhang mellan individer/grupper är vanliga. En trolig orsak är att handlingar görs legitima då medlemmar ibland inte skiljer på vardagssituationer och tävlingar. De för med sig sin tävlingsinstinkt, ”sitt plottande och intrigerande”, i vardagssituationerna och får då svårt att se vart gränser för acceptabelt beteende går. Beteendet kan leda till samarbetssvårigheter vilket kan få förödande konsekvenser för ett förbund som bygger på styrelsearbete och ideellt engagemang. Trots att de flesta intervjupersonerna känner krav på sig finns det inga indikationer på att på det får dem att må dåligt. De flesta känner tidsmässiga krav men att menar att kraven till störst del kommer från dem själva. De brinner för det de gör och så gott som alla skulle lägga ner ännu mer tid på sitt styrelsearbete om möjligheten fanns.

4. Åtgärder

- ✓ Ta tag i konflikter i ett tidigt skede
- ✓ Formulera handlingsplan för konflikthantering
- ✓ Förändra stämningen på forumet genom att förhindra nedvärderande retorik
- ✓ Skapa kriterier för belöningar och sanktioner
- ✓ Förtydliga mål, värderingar och verksamhetsidé oavsett verksamhetsgren
- ✓ Fler utbildningar för styrelsemedlemmar
- ✓ Tydliggör uppgifter/roller i distrikten
- ✓ Socialisera in nya medlemmar i Sverok som helhet
- ✓ Uppmuntra/uppskatta varandra
- ✓ Klargör att förtroendevald är att vara en förebild för andra medlemmar
- ✓ Ta tag i konflikter i ett tidigt skede

När det uppkommer irritation eller konflikter bör dessa tas itu med så fort som möjligt för att förhindra att de får oskäligt stora proportioner. Genom att inte bearbeta dem i ett tidigt skede riskerar ett konfliktbeteende uppstå som genomsyrar hela organisationen och dessa lämnar spår efter sig som kan få medlemmar att må dåligt. För detta krävs ett öppet diskussionsklimat där medlemmarna kan uttrycka sina känslor över diverse situationer. Men lika viktigt är att diskussionsklimatet är strukturerat för att förhindra att diskussioner övergår i personliga påhopp. Ett förslag är att i dessa situationer låta en oberoende part vara samtalsledare.

√ Formulera handlingsplan för konflikthantering

Vid konfliktsituationer bör en hanteringsplan finnas till hands för att underlätta processen för alla inblandade parter. Då konflikter ofta medför känslan att bli tvungen att välja sida blir det svårt förbli objektiv. Där kan ett handlingsdokument vara bra till hands vid ledandet av konfliktsituationer. Denna skulle kunna utformas av såväl en expert på området eller en arbetsgrupp i organisationen.

√ Förändra stämningen på forumet genom att förhindra nedvärderande retorik

För att skapa en bättre stämning på diskussionsforumen krävs tydligare regler för vad som får och inte får förekomma. Ett förslag är att inför en funktion där medlemmar har möjlighet att enkelt anmäla inlägg som uppfattas kränkande eller stötande. Dessa skall då genast tas bort från forumet. Det bör även vara möjligt att varna eller stänga av personer som missbrukat forumet.

√ Skapa kriterier för belöningar och sanktioner.

Medlemmar måste veta vad som är acceptabelt beteende, så att inte gränser överskrids. Detta görs enklast genom att skapa kriterier/normer som exempelvis förslaget om ett mer reglerat forum. Belöningar behöver inte vara fysiska utan bör i denna organisation bestå av visad uppskattning.

√ Förtydliga mål, värderingar och verksamhetsidé oavsett verksamhetsgren

Då organisationen uppfattas sakna en gemensam "vi-känsla" (se uppsatsen för tydligare information) innebär det att olika distrikt riskerar upprätta olika mål och värderingar. En grundförutsättning för förbättrad "vi-känsla" är att tydliggöra för hela förbundets medlemmar vad Sverok är och vad de står för. Förslagsvis genomförs detta genom ett kompendium som på pedagogiskt sätt tydliggör förbundets gemensamma mål, värderingar och verksamhetsidé. Dessa bör skickas till samtliga förningar där även information om distrikten framkommer.

Att lyfta fram verksamhetsidén kan fungera som ett sätt att visa medlemmarna varför de är med i organisationen vilket gör att de kan identifiera sig som en "Sverokare". Denna verksamhetsidé skulle kunna återfinnas på allt tryckt material för att internalisera medlemmarna i vad Sverok står för.

Så här ser Rädda barnens verksamhetsidé ut:

Rädda Barnen kämpar för barns rättigheter. Vi väcker opinion och stöder barn i utsatta situationer - i Sverige och i världen.



En kort och koncist formulering som sammanfattar vad dess medlemmar står för och som enkelt fastnar i minnet.

√ Fler utbildningar för styrelsemedlemmar

Det framkom i underökningen att flertalet efterfrågade fler utbildningar för styrelsemedlemmar främst inom det administrativa området samt för att öka helhetssynen för organisationen. Detta skulle exempelvis kunna minska problemen med bidragsansökningar.

√ Tydliggör uppgifter/roller i distrikten.

Det är viktigt att olika roller eller positioner är välformulerade för individerna som skall arbeta inom dessa. Det bör framgå vilka förväntningar som ställs på dem då det framkommit i intervjuerna att detta kan vara oklart. Dessutom efterfrågas en mer rutinartad kontakt mellan förbundsstyrelsen och distrikten, dessa skall vara oberoende av personliga kontakter. Vad gäller att underlätta för distriktens verksamhet hänvisar vi till ”distriktsutredningen” utförd av Jon Nilsson 2005-2006 som utförligare beskriver distriktens problem.

√ Socialisera in nya medlemmar i Sverok som helhet

De märks att organisationen är mån om sina mänskliga resurser genom exempelvis de ”kick-offar” som inleder de nya styrelserna. På så sätt socialiseras nya medlemmar in i gruppen som underlättar framtida arbete. Dock är det möjligt att dessa inte får en överblick i organisationen som helhet vilket är väldigt viktigt för organisationens ”vilkänsla”. Här skulle utbildning i helhetssyn samt kompendiet med mål, värderingar och verksamhetsidé underlätta för att ge en helhetssyn i organisationen och inte bara gälla den närmaste omgivningen.

√ Uppmuntra/uppskatta varandra

Då organisationen bygger på ideellt engagemang är det av yttersta vikt att hela tiden motivera och engagera de aktiva medlemmarna. Det är uppenbart att Sverok är medvetna om att uppskattning är en nödvändig process som ständigt måste beaktas. Det är dock så med processer, de prioriteras lätt bort för mer akuta problem. Att frekvent uppmuntra och uppskatta varandras insatser kan även öka viljan till delaktighet och motverka inaktivitet.

√ Klargör att förtroendevald är att vara en förebild för andra medlemmar.

I uppsatsen framgick att ”skitsnack”, ”rävspel”, ”korridorprat” och ”konspirationsmöten” är vanliga former av beteenden i organisationen. Dessa upplevs både som roliga och som jobbiga. Det är viktigt att personer i förtroendevalda positioner betar sig på ett professionellt sätt då de är förebilder för förbundets övriga medlemmar. En förtroendevald



representerar exempelvis ett distrikt och har ett ansvar att bete sig i enlighet med de handlingsplaner som finns och som Sverok står för. Många uppskattar dessa ”lekar” men det är viktigt att vara medveten om de falluckor som beteendena riskera medföra så som utanförskap och ett vi - och dom perspektiv. Det handlar inte om att stoppa beteendet utan om att gör sig medveten om dess risker.

För mer information om bakgrunden till dessa åtgärder återfinns i CD-uppsatsen, <http://epubl.ltu.se/>.

*Må bra utredningen genom Malin Forsman, Linda Wikström och Anna Nilsson
Kontakt: malfor-3@student.ltu.se, wiklin-3@student.ltu.se, annniv-3@studemt.ltu.se*