

Sammanställning av utvecklingssamtal med styrelsen

Samtalen ägde rum under februari och mars 2006 och omfattar alla styrelsens ledamöter

Kvantitativ förklaring

Någon = en ledamot

Några = två till fyra ledamöter

Flera = fem till sju ledamöter

De flesta = åtta ledamöter

Alla = nio ledamöter

Arbetsklimatet i styrelsen

Alla anser att arbetsklimatet är mycket bra och att det kännetecknas av ömsesidig respekt inom gruppen. Gruppen fungerar mycket bra och ledamöterna kompletterar varandra i kunskap, erfarenheter och intresseområden. Någon beskriver det som att »alla länkar är starka». Man blir väl mottagen och det är högt i tak. Någon uttrycker att det kanske ibland är för högt i tak, att vi tar för mycket hänsyn och ryggar för konflikter. Någon uttrycker en tendens till könsmässig obalans i diskussionerna på våra möten, dvs att männen i styrelsen får större uppmärksamhet när de gör sina inlägg. Några styrelseledamöter uttrycker en konflikträdsla, eller att de mår dåligt av konflikter. Någon menar att det ibland finns en brist på förståelse för varandra i styrelsen som vi skulle kunna jobba med. För några styrelseledamöter tenderar engagemanget att svikta något efter januarimötet.

Arbetsfördelning och ansvar

Någon påpekar att ansvaret för våra möten inte enbart ligger på mötets ordföranden. Alla i styrelsen har ett gemensamt ansvar för att våra möten blir bra, att vi håller tiderna och att vi kommer till beslut i alla frågor. Några påpekar att det finns en skillnad bland ledamöterna på så sätt att några är mer reaktiva, medan andra tydligare driver olika frågor. De anser att det är rimligt att det finns en mångfald även i ledamöternas arbetsinsatser, men att det måste tydliggöras så att alla vet vad man kan förvänta sig av sina kollegor. Mångfald i arbetsinsats betyder dock inte mångfald i ansvar och ansvarstagande. Alla ledamöter har lika stort ansvar för att styrelsen som grupp lever upp till sina åtaganden. Det framkommer tydligt att ledamöterna prioriterar sina arbetsinsatser och begränsar sig och inte anser att alla kan vara lika insatta i alla frågor. Några uttrycker en oro för att arbetsbelastningen på ordföranden är för hög. De flesta verkar överens om att arbetsbelastningen är rimlig och att styrelsen har hittat en bra balans mellan att vara en arbetande styrelse och en strategisk styrelse.

Strategigrupperna

Alla styrelseledamöter är mycket positiva till strategigrupperna. Flera ledamöter anser att de fungerar mycket bra. Flera anser att strategigrupperna har inneburit ett lyft för det interna samarbetet och för mentorskapet inom styrelsen. Någon anser att kommunikationen

mellan strategigrupperna borde förbättras, medan flera anser att det inte behövs så länge underlagen håller god kvalitet och diskussionerna förbereds väl. De menar att det är viktigt att strategigrupperna fungerar som avlastning och inte formaliseras så att de ökar arbetsbördan på ledamöterna.

Strategigrupperna har valt lite olika arbetsformer och någon ledamot uttrycker ett önskemål om att ha korta möten med strategigruppen inför styrelsens möten.

Ledamöternas utveckling och utvecklingsmöjligheter

De allra flesta upplever sitt första styrelseår som »sökande» och lite osäkert. Det uppfattas som lätt att bli reaktiv det första året, då det är svårt att driva egna frågor innan man har full inblick i arbetet. Under andra året blir det lugnare och man ser sin egen och styrelsens roll tydligare.

Flera ledamöter anser att det finns gott om utrymme i styrelsen för att få använda sin kompetens och utvecklas inom de områden man är insatt i och intresserad av. Det finns också möjlighet att sätta sig in i nya arbetsområden och att driva sina frågor.

Styrelsens samarbete mellan möten (forumet)

Några understryker att vi måste räkna med förberedelsetiden i den totala arbetstiden. Någon anser att det är för ambitiöst att förvänta sig förberedande diskussioner i forumet – även om underlagen kommer i tid – och tycker att forumet ska begränsas till fördjupning, enklare frågor, per capsulam-beslut etc. De flesta är dock överens om att forumet är en viktig del i styrelsens arbete mellan möten, men att det också utgör ett problem eftersom det inte fungerar tillfredsställande. Det är framför allt två aspekter som lyfts fram. Alla påpekar att den tekniska lösningen är svår att jobba med – så svår att den förhindrar konstruktivt samarbete. De flesta anser att ledamöternas engagemang i forumet är så varierande att det blir svårt att få den respons man behöver i vissa frågor. Vissa frågor glöms helt bort efter att de har lyfts i forumet.

Styrelsens möten

De flesta anser att våra mötesformer fungerar bra. Man uppfattar att alla styrelsens ledamöter deltar i – i stort sett – alla diskussioner och ledamöterna visar stor respekt för varandras åsikter. Någon uttrycker en önskan att vi oftare och när det fungerar med ämnet ska blanda in alternativa mötesformer.

Flera anser att vi har förbättrat dagordningarna och att vi ska fortsätta sträva efter färre småpunkter. Hela styrelsen anser att vi fattar välinformerade beslut efter grundlig diskussion. Ingen anser att vi går till beslut för tidigt. Flera uttrycker att de stora skillnaderna i ledamöternas förberedelser är ett problem, som ibland leder till att styrelsen »börjar från början» när en diskussion inleds vid ett möte – även när det har funnits bra underlag att ta del av och tänka igenom. En ledamot belyser det problemet så här: »Det borde vara så att vi ställer frågor utifrån underlagen, inte att vi frågar vad som står i dem.»

Det framkommer många synpunkter på underlagen – både positiva och negativa. De flesta anser att underlagen i huvudsak håller god kvalitet och är lätta att sätta sig in i, men det förekommer undantag, och det ställer till problem. Någon påpekar att underlag producerade av styrelsen i stort sett alltid följer arbetsordningens riktlinjer, medan underlag från sekretariatet och uppdragsgrupperna oftare inte följer de ramarna. De flesta understryker att vi måste komma till rätta med problemen kring för sena underlag och att beslutet om två veckor måste respekteras av alla. Det är en viktig demokratifråga. En ledamot anser att det räcker att underlagen kommer en vecka innan mötet.

Några anser att utlokaliserade möten är bra, några anser inte att de utlokaliserade mötena ger den dialog med medlemmarna som vi vill ha. De flesta anser att vårt system med roterande vice mötesordföranden är mycket bra.

Styrelsens styrmedel – handlingsplan, budget och strategier

Alla anser att styrelsens förhållande till handlingsplanen är tydlig. Några anser att strategierna har varit för »färdiga» när styrelsen har kommit in i processen och att man därmed inte riktigt känner att man äger dem efter beslut. Det hade varit bra om vi kom in tidigare i processen och gav tydligare direktiv inför sekretariatets arbete med att ta fram strategierna. Några anser att vi lyckas i våra ambitioner att vara en tydlig styrelse, framför allt beträffande prioriteringar, aktivism och mångfald.

Flera anser att styrelsens budgetdiskussioner är för tekniska och att underlagen är svåra att ta till sig. Flera anser att det är problematiskt att budgetförslaget är alltför färdigt när det kommer till styrelsen och att styrelsen därmed har alltför begränsade möjligheter att påverka budgeten och förverkliga sina prioriteringar.

Styrelsens beslut och uppföljning

De flesta anser att styrelsen är strategisk i sina beslut, men inte i uppföljningen av dem. Det saknas flera moment i målstyrningsprocessen. Någon menar dock att vi inte är så dåliga på uppföljning även om det kanske kan vara svårt att se cykeln och formen för detta. Flera upplever att det finns en spänning mellan styrelsen och sekretariatet som troligen bottnar i en otålighet inom styrelsen och att vi ännu inte har hittat en bra form för rapportering och uppföljning kopplat till våra styrmedel. Flera upplever inte att sekretariatets arbete tillräckligt tydligt går att koppla till styrelsens beslut samt sektionens mål och strategier. Några uttrycker att vi måste jobba för att uppnå bästa tänkbara utbyte mellan styrelse och sekretariat.

Ordförandens roll

De flesta uttrycker sig positivt om styrelsens ordförande och anser att hon leder arbetet bra. Någon uttrycker att det är lite otydligt om man kan förvänta sig att ordföranden leder diskussionerna i forumet på samma sätt som vid styrelsens möten. Några anser att ordföranden har en rak och tydlig ledarstil och att hon har stor del i att gruppen fungerar bra. En

ledamot anser att ordföranden är lite elak ibland, men att det är mycket bättre än tvärtom. Några uttrycker en oro över att vi kanske ställer för stora krav på ordförande.

Är vi en bra styrelse för svenska Amnesty?

De allra flesta är överens om att vi är en bra styrelse för svenska Amnesty, kanske inte den alla bästa tänkbara, men bra. Vi är i huvudsak en strategisk styrelse. Några uttrycker dock lite pessimism och menar att det ibland känns tveksamt om det vi diskuterar och beslutar får någon reell inverkan på verksamheten. Å andra sidan uttrycker flera stark optimism. Någon menar att vi är ganska kritiska som styrelse och att vi bör bli bättre på att glädjas åt våra framgångar.

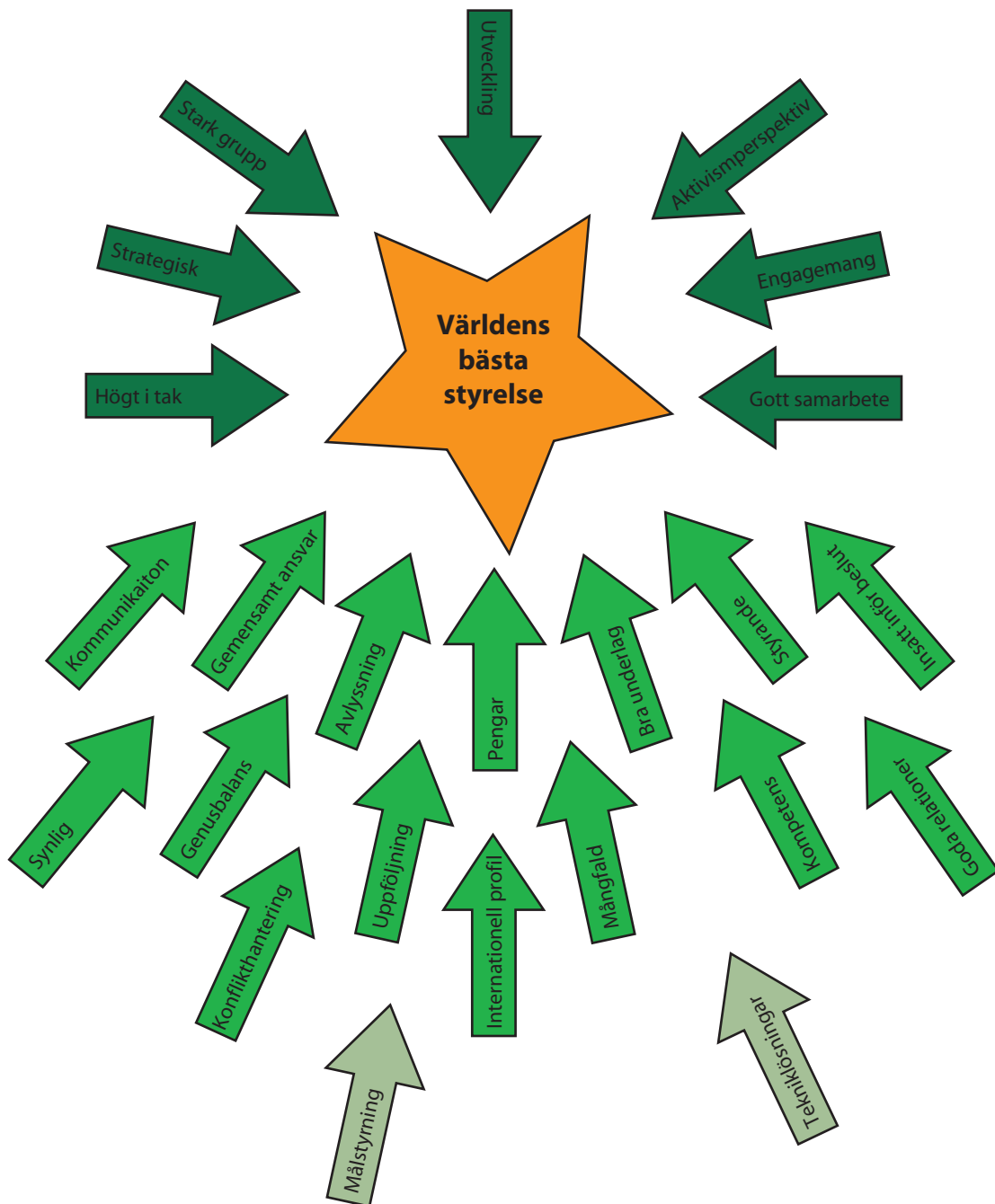
Några anser att vi har gjort ett bra jobb med att synliggöra styrelsen som sektionens ledare och att vi har stärkt vår roll internationellt. Flera anser att vi har kommit en bra bit på vägen när det gäller att stärka aktivismen och bana väg för större mångfald. Någon uttrycker att vi måste hitta nya vägar att förbättra kommunikationen med rörelsen. Ytterligare någon beklagar att vi verkar se distrikten som en börda. De uttrycker tveksamheter kring huruvida distriktsmöten och organisationsdialogen är de bästa vägarna till en blomstrande dialog mellan styrelsen och sektionens medlemmar.

Någon uttrycker att det verkar finnas en osäkerhet inom styrelsen om svenska Amnesty behöver en lyssnande och inkännande styrelse eller en som tydligare styr sektionens utveckling i en viss riktning och att det är något vi borde ta tydligare ställning till.

Förslag på åtgärder med anledning av utvecklingssamtalen:

- Styrelsen bör ha med en diskussion/utbildning kring konflikter och konstruktiv konflikt-hantering i planeringen av styrelsens junimöte.
- Styrelsen bör upprätta en strategilista som är lätt tillgänglig på interna hemsidan – listan skall länka till stadgar, handlingsplan, antagna strategier och strategiskt viktiga beslut.
- Styrelsen bör i samarbete med GS inleda arbete med att utarbeta nya former för rapportering och uppföljning av HP, strategier och beslut.
- Inför framtagandet av framtida strategier bör arbetet börja med en diskussion i styrelsen och beslut om direktiv för arbetet.
- Styrelsen bör delegera till vice mötesordförande att inför varje styrelsemöte föreslå vilka punkter på dagordningen som bör genomföras med alternativa mötesformer
- Varje styrelseledamot äger sina egna frågor i forumet och har ett ansvar för att sammanfatta diskussionerna. Först därefter inleder ordföranden en beslutsprocess – om det är påkallat.

- Budgetarbetet bör, i ännu större utsträckning än idag, handla om verksamhet i stället för siffror. Underlagen bör därför förändras och det är kanske först i oktober som styrelsen behöver ta del av ett "sifferunderlag", men då tydligt kompletterat av en beskrivande verksamhetsplan.
- Styrelsen bör ges mer utrymme för visionära diskussioner vid sina möten.
- Om styrelsen ska fortsätta med utlokaliserade möten bör de annonseras så mycket som möjligt i förväg, genom interna hemsidan, grupstrycket, gruppsekreterarlistan etc.



Förhoppningar för framtiden

- Aktivismen lever av sig själv och minst en procent av medlemmarna är på något sätt aktiva i sektionen
- Minst en procent av befolkningen är medlemmar i sektionen
- Svenska sektionen har en starkare strategisk roll internationellt
- Svenska sektionen har stark ekonomi och möjlighet att bidra till internationella projekt
- Styrelsen är bra på att belysa och hantera konflikter – både internt och i sektionen
- Sektionen har bidragit till en nordisk »globalisering», dvs ett starkare nordiskt samarbete
- Svenska sektionen har utmärkta redskap för målstyrning och uppföljning