

UTREDNINGSRAPPORT: ÖVERLAPPANDE MANDATPERIODER

1. Sammanfattning

Omfattningen och upplägget för förbundsstyrelsens mandatperioder har diskuterats inom Unga Forskare sedan 2013. Som resultat av detta beslutade Riksstämman 2014 att byta från ettåriga till tvååriga mandatperioder. Alternativet att ha överlappande tvååriga mandatperioder undersöktes aldrig utförligt och Riksstämman 2019 gav därför Förbundsstyrelsen 2020 i uppdrag att göra detta.

Förbundsstyrelsen har under 2020 utrett detta grundligt genom att gå igenom de tidigare utredningar som gjorts på området. Samt genom att diskutera ämnet både internt och med utvalda externa personer som på olika sätt har eller har haft insikt i hur Unga Forskares förbundsstyrelse arbetar. Utifrån dessa samtal gjordes en ny analys av både tvååriga och överlappande mandatperioder.

Utifrån de resultat som utredningen kom fram till anser vi att ett byte till överlappande mandatperioder troligtvis skulle hjälpa kontinuiteten i styrelsens arbete, men att det också skulle medföra att man tappar de stora fördelarna med att ha tvååriga mandatperioder. Därför rekommenderar vi att inte införa överlappande mandatperioder i Unga Forskare.

2. Bakgrund

Mandatperioder för förbundsstyrelsen har sedan 2013 varit ett väl diskuterat ämne i Unga Forskare. Att byta från ettåriga till tvååriga mandatperioder beslutades av Riksstämman 2014. Verksamhetsåren 2016–2017 satt Unga Forskares första tvååriga förbundsstyrelse och på Riksstämman 2016 tillsattes en grupp som skulle utvärdera resultatet av bytet och lämna en rapport till Riksstämman 2018. De rekommenderade att fortsätta med tvååriga men även att utvärdera överlappande mandatperioder. Vilket tillsammans med en motion till Riksstämman 2019 är grunden till denna utredning.

2.1. Bytet från ettåriga till tvååriga mandatperioder

2013 la dåvarande förbundsstyrelse en proposition till Riksstämman där det föreslogs att förbundsstyrelsen skulle gå från ettåriga till tvååriga mandatperioder. Propositionen avslogs och Riksstämman uppdrog förbundsstyrelsen 2014 att titta mer på frågan. Förbundsstyrelsen 2014 utredde frågan vidare och lämnade till Riksstämman 2014 en rapport med rekommendationen att införa tvååriga mandatperioder i förbundet. Följande problemformuleringar lades fram i rapporten som dåvarande problem i styrelsens arbete som man trodde ett byte från ettåriga till tvååriga mandatperioder skulle kunna lösa:

- Styrelsen hinner inte komma igång ordentligt innan det är dags att avsluta mandatperioden
- Bristfällig kontinuitet i styrelsearbetet över åren, svårt att etablera ett långsiktigt ledarskap

- Det finns idag en outtalad förväntan på att man ska sitta i åtminstone två år

Förslaget att byta till tvååriga mandatperioder röstades igenom med tillägget att:

"tillsätta en grupp som utvärderar styrelsearbetet. Denna grups medlemmar ska representera olika delar av förbundet. Meningen är att utvärderingen ska ge ett bredare underlag och ligga till grund för framtida beslut gällande mandatperioder. Gruppens medlemmar kan ändras under utredningstiden. Gruppen ger en första avstämning på riksstämman 2017 och tar sedan fram en rekommendation 2018."

2.2. Utredningsgruppen för tvååriga mandatperioder

På Riksstämman 2015 valdes Unga Forskares första förbundsstyrelse på en tvåårig mandatperiod och skulle sitta verksamhetsåren 2016–2017. På Riksstämman 2016 tillsattes sedan en utredningsgrupp för tvååriga mandatperioder med en representant från kansliet, Paula Langöe, en från medlemmarna, Linda-Maria Badéa och en från verksamheterna, Max Vinger.

Gruppen jobbade under 2017 och 2018 med att utvärdera resultaten från övergången till tvååriga mandatperioder genom intervjuer med olika delar av Unga Forskare: kansliet, en verksamhetsgrupp, två medlemsföreningar och den första tvååriga styrelsen.

Rapporten som utredningsgruppen lämnade 2018 såg en positiv utveckling av framförallt första punkten i de problem som utredningen från 2014 lyft. De som satt i den nya styrelsen på två år upplevde att de kunde jobba mer långsiktigt. Även den tredje punkten löstes så till vida att det nu fanns en uttalad snarare än outtalad förväntan att man ska sitta i åtminstone två år. På den andra punkten konstaterade man att bytet hade en positiv effekt på kontinuiteten under mandatperioden, men att kontinuiteten riskerade att bli mycket sämre mellan varje styrelse. Med anledning till detta lyftes överlappande mandatperioder som ett alternativ för att minska denna risk för tappad kontinuitet. Slutsatsen som gruppen lämnade till Riksstämman 2018 var att

"Utifrån vår utredning rekommenderar vi Unga Forskare att fortsätta med tvååriga mandatperioder. Vi rekommenderar också förbundsstyrelsen att överväga alternativet att välja halva styrelsen varje år, istället för hela vartannat."

2.3 Överlappande mandatperioder

Förbundsstyrelsen 2019 tog med sig denna rekommendation och började under året diskutera överlappande mandatperioder. På grund av att man inte upplevde att frågan undersökts grundligt nog valde man att inte lägga någon rapport eller proposition till Riksstämman 2019 angående detta. Till Riksstämman 2019 inkom det dock en motion som yrkade på att

"ge förbundsstyrelsen i uppdrag till riksstämman 2020 att utvärdera förslaget att välja halva styrelsen varje år och även ta fram en rekommendation."

Detta förslag låg i linje med Förbundsstyrelsens plan och bifölls av Riksstämman, och ligger som grund för det utförliga jobb som gjorts på frågan under 2020.

3. Metod

Utredning av överlappande mandatperioder leddes av Max Vinger och Julia Reinius i förbundsstyrelsen. Arbetet har i majoritet genomförts av dessa ledamöter men materialet har diskuterats i hela styrelsen och den rekommendation som utredningen föreslår beslutades gemensamt av hela styrelsen.

Utredningen har studerat de tidigare rapporter och utredningar som gjorts på tvååriga mandatperioder och utgick från dessa. Personer som har eller har haft olika roller inom förbundet intervjuades även, bland annat personer som varit involverade i de tidigare utredningarna.

Utifrån dessa studier och intervjuer tog utredningen fram nya SWOT-analyser för både tvååriga och överlappande mandatperioder för att bättre kunna jämföra de två alternativen. Dessa tillsammans med de tidigare utredningarna och intervjuerna användes som underlag för diskussionerna i förbundsstyrelsen och slutsatsen som drogs.

4. Resultat

Två nya SWOT-analyser för tvååriga- respektive överlappande mandatperioder presenteras nedan. I Appendix A. finns SWOT-analyserna av tvååriga mandatperioder som fanns i rapporterna från 2014 respektive 2018.

4.1. SWOT-analys för tvååriga mandatperioder

Strengths (Styrkor)	Weaknesses (Svagheter)
<ul style="list-style-type: none"> • Uppdragets tidshorisont motsvarar det strategiska arbetssättet • Tid för hela styrelsen att ta sig an stora och avancerade frågor • Mer utrymme att hantera kriser 	<ul style="list-style-type: none"> • Stort åtagande på en gång • Chansen att bli invald i styrelsen kommer i regel bara vartannat år • Mindre förnyelse i styrelsen • Stor press på valberedningen vartannat år • Eventuella personkemiproblem, motivationsproblem eller avhopp får större effekt
Opportunities (Möjligheter)	Threats (Hot)
<ul style="list-style-type: none"> • Mer tid att satsa på utbildning av enskilda ledamöter • Mer tid att få en sammansvetsad grupp och satsa på grupputveckling • Mer tid för styrelsen att bygga upp relationer • Valberedningen kan jobba mer långsiktigt • Stabilare relation mellan styrelsen och kansliet • Man kan planera mer långsiktigt 	<ul style="list-style-type: none"> • Svårare att rekrytera till styrelsen • Stora glapp vid övergångsperioderna • Enskild styrelse kan driva igenom förändringar i de mer skyddade stadgarna • Risk att rent praktiskt bli väldigt likt ettåriga då verksamhetsplan, budget osv. ligger på ett år • Ökad risk för avhopp

Vår SWOT-analys för tvååriga mandatperioder stämmer till stora delar överens med de som gjorts tidigare. De stora skillnaderna är att vi flyttat kontinuitet från styrkor till hot (i form av stora glapp vid övergångsperioderna). Samt flyttat punkten om att få en sammansvetsad grupp och att kunna satsa på grupputveckling från styrkor till möjligheter. Förutom det har vi även identifierat en rad fler möjligheter och hot, samt en svaghet i den varierande pressen som sätts på valberedningen.

4.2. SWOT-analys för överlappande mandatperioder

Strengths (Styrkor)	Weaknesses (Svagheter)
<ul style="list-style-type: none"> • Uppdragets tidshorisont motsvarar det strategiska arbetssättet • Möjlighet att söka till styrelsen varje år • Mer utrymme att hantera kriser • Mindre risk för glapp vid övergångsperioderna • Eventuella personkemiproblem, motivationsproblem eller avhopp får mindre effekt 	<ul style="list-style-type: none"> • Stort åtagande på en gång • Komplicerat struktur- och stadgemässigt • Mindre naturlig nystart där det finns möjlighet att testa något nytt • Mer arbete med rekrytering till styrelse • Svårare för valberedningen att jobba mer långsiktigt • Ingen möjlighet för hela styrelsen att ta sig an stora och avancerade frågor
Opportunities (Möjligheter)	Threats (Hot)
<ul style="list-style-type: none"> • Stora förutsättningar för bra överlämning • Mer tid att satsa på utbildning av enskilda ledamöter • Stabilare relation mellan styrelsen och kansliet • Man kan planera mer långsiktigt 	<ul style="list-style-type: none"> • Svårare att rekrytera till styrelsen • Svårare att få en sammansvetsad grupp och satsa på grupputveckling • Mindre tid för styrelsen att bygga upp relationer • Risk att rent praktiskt bli väldigt likt ettåriga då verksamhetsplan, budget osv. ligger på ett år. • Ökad risk för avhopp • Risk att de nya inte får lika stort utrymme som de som suttit ett år

I vår SWOT-analys av överlappande mandatperioder har vi identifierat att många av de styrkor och möjligheter som finns med tvååriga mandatperioder även gäller för överlappande. Som att uppdragets tidshorisont motsvarar styrelsens arbetssätt, stabilare relation med kansliet och möjlighet att satsa på utbildning av enskilda ledamöter. Det tillkommer även en rad styrkor och möjligheter kopplade till kontinuitet. Bland annat möjligheten att söka till styrelsen varje år, mindre risk för glapp vid övergångsperioderna och stora förutsättningar för bra överlämningar.

En svaghet för överlappande är att det saknas möjlighet för hela styrelsen att ta sig an stora och avancerade frågor. Till skillnad från tvååriga där det är en styrka att kunna göra det. En annan svaghet är att överlappande skulle vara komplicerat att genomföra struktur- och stadgemässigt. Vi har också identifierat fler hot än vid tvååriga mandatperioder. Ett är att det blir svårare att få en sammansvetsad grupp och satsa på grupputveckling, som för tvååriga är en stor möjlighet. Förutom det finns även risken att de nya inte får lika stort utrymme, då överlappande inför en maktstruktur där de som är nya har mindre information och erfarenhet.

4. Diskussion

Det är tydligt att det finns anledningar som talar för båda alternativen. Vilket alternativ som är bäst har inget självklart svar och är både organisations- och tidsberoende. Hur organisationsstrukturen ser ut, hur förbundsstyrelsen arbetar och vilken intern kultur som existerar har alla påverkan på hur högt eller lågt respektive styrka, svaghet, möjlighet och hot värderas. På så sätt är de även tidsberoende, en organisation, samhället och ungas organisering kan ändras mycket över bara ett fåtal år. Därmed är det inte säkert att det som vi tror är bäst för Unga Forskare inom den närmaste framtiden alltid kommer vara det. Hur man värderar respektive styrka, svaghet, möjlighet och hot varierar även från individ till individ. Beroende på individens egna värderingar, erfarenheter och förutsättningar.

Trots denna uppenbara tvetydighet är vi överens om att fördelarna för tvååriga mandatperioder överväger de som skulle fås av att byta till överlappande. Även om man troligen skulle få en bättre kontinuitet i styrelsearbetet skulle man tappa de stora fördelarna med att ha tvååriga mandatperioder. Framförallt att kunna jobba som en enhetlig grupp med stora och komplicerade frågor under en längre tid. Samt möjligheten att komma längre i grupprocessen. Vilket var det stora argumentet till att byta från ettåriga från första början.

Flera av de nackdelar vi identifierat med tvååriga mandatperioder löses inte heller av att byta till överlappande mandatperioder. Rekryteringen blir delvis lättare i att man kan kandidera varje år, men det större problemet med att det är ett stort åtagande på än gång finns kvar. På samma sätt får avhopp mindre effekt, men risken för de sker är fortfarande jämförelsevis stor.

Vi tror även att det är lättare att jobba med kontinuiteten på andra sätt, jämfört med möjligheten att ta sig an stora frågor och komma längre i grupprocessen. Till exempel i form av bättre och mer strukturerade överlämningar, en övergångsperiod eller tydligare arbetsordning och uppdragsbeskrivningar för förbundsstyrelsen. Det faktum att vi har ett kansli med anställda medför också en stor kontinuitet mellan förbundsstyrelsens mandatperioder.

5. Slutsats

Utifrån vår analys så skulle ett byte till överlappande mandatperioder troligtvis hjälpa kontinuiteten i styrelsens arbete, men det skulle också medföra att man tappar de stora fördelarna med att ha tvååriga från början. Samt att man får ytterligare svagheter och hot som inte existerar eller är mindre för tvååriga. Då tror vi det är bättre att jobba med kontinuiteten i förbundsstyrelsens arbete på andra sätt.

5.1. Rekommendation

Mot bakgrund av detta rekommenderar utredningen Riksstämman att inte införa överlappande mandatperioder i Unga Forskare.

Appendix A.

SWOT-analys av tvååriga mandatperioder från utredningen 2014

Strengths	Weaknesses
<ul style="list-style-type: none"> • Ökad kontinuitet i styrelsearbetet • Man får en mer sammansvetsad grupp som kan komma längre i grupputvecklingsprocessen • Bättre överlämning • Uppdragets tidshorisont motsvarar bättre det strategiska arbetssättet • Tid att ta sig an stora och avancerade frågor • Man kan planera mer långsiktigt 	<ul style="list-style-type: none"> • Stort åtagande på en gång • Chansen att bli invald i styrelsen kommer bara vartannat år • Mindre förnyelse i styrelsen • Eventuella personkemiproblem, motivationsproblem eller avhopp får större effekt
Opportunities	Threats
<ul style="list-style-type: none"> • Man sänder ut en tydlig förväntan på uppdraget • Tid för styrelsen att bygga upp och etablera ett ledarskap 	<ul style="list-style-type: none"> • Svårare att rekrytera till styrelsen • Stora glapp vid övergångsperioderna • Ökad risk för avhopp

SWOT-analys av tvååriga mandatperioder från utredningen 2018

Strengths	Weaknesses
<ul style="list-style-type: none"> • Ökad kontinuitet i styrelsearbetet • Man får en mer sammansvetsad grupp som kan komma längre i grupputvecklingsprocessen • Uppdragets tidshorisont motsvarar bättre det strategiska arbetssättet • Tid att ta sig an stora och avancerade frågor • Man kan planera mer långsiktigt 	<ul style="list-style-type: none"> • Stort åtagande på en gång • Chansen att bli invald i styrelsen kommer bara vartannat år • Mindre förnyelse i styrelsen • Eventuella personkemiproblem, motivationsproblem eller avhopp får större effekt
Opportunities	Threats
<ul style="list-style-type: none"> • Man sänder ut en tydlig förväntan på uppdraget • Tid för styrelsen att bygga upp och etablera ett ledarskap 	<ul style="list-style-type: none"> • Svårare att rekrytera till styrelsen • Stora glapp vid övergångsperioderna • Ökad risk för avhopp