



Rekonstruktion *för en ljusare framtid*



Innehållsförteckning

1.1. SAMMANFATTNING	2
1.2. BAKGRUND.....	2
1.3. SYFTE.....	2
1.4. METOD.....	2
1.5. RAPPORTENS STRUKTUR	3
2. DEN TEORETISKA TEKNOLOGKÅREN	4
3. DEN PRAKTISKA TEKNOLOGKÅREN.....	6
3.1. KÅRFULLMÄKTIGE, KF	6
3.2. KÅRSTYRELSEN VS LEDNINGSGRUPPEN, KS VS LG	8
3.3. LEDNINGSGRUPPENS OPERATIVA ARBETE.....	11
4. HANDLINGSFÖRSLAG.....	13
4.1. KÅRFULLMÄKTIGE, KF	13
4.2. KÅRSTYRELSEN VS LEDNINGSGRUPPEN, KS VS LG	13
4.3. LEDNINGSGRUPPENS OPERATIVA ARBETE.....	14
4.4. PRIORITERADE OMRÅDEN	14
5. TACKORD.....	16

1.1. Sammanfattning

Denna rapport är ett resultat av en organisationsutredning gjord av TKL's styrelse under 16/17. Resultatet av utredningen har visat att TKL styrelsearbete har varit fallerande i många år och där TKL har ett KF som mycket försöker agera som en styrelse för att kompensera. TKL har även problem med att organiserat arbete mot uppsatta mål då väldigt lite målföljning sker. Man lider mycket utav "mitt år"-kulturen, man jobbar lite med vad som känns bra för stunden. Huvudförslaget i denna utredning föreslår en splittring utav ledningsgruppen och styrelsen. Genom detta skapas en styrelse med mer egen handlingskraft med möjligheter att tydligare följa upp den dagliga verksamheten på de mål och de direktiv som KF ålägger.

1.2. Bakgrund

Denna utredning har tillkommit från det kårfullmäktigebeslut som togs KF5 15/16. Styrelser de senaste åren har sett brister i rådande organisationsstruktur där ledningsgruppen och kårstyrelsen består av samma individer. Det har bland annat lett till förslag på organisationsändring verksamhetsår 13/14 KF4 som röstades ned av KF, samt de ändringar som slogs igenom KF5 15/16. Ändringarna innefattade att föra in två externa ledamöter i TKL's styrelse med ett extra uppdrag att utföra en utvärdering av TKL's organisationsstruktur. Under denna utredning har resurser lagts på att kartlägga organisationens brister på en central nivå, och har därav täckt kårfullmäktige, kårstyrelsen och ledningsgruppen. I denna rapport sammanställs vad som kom till ytan under denna utredning.

1.3. Syfte

Utredningen kom till på grund av de brister som identifierats vid dubbla poster inom ledningsgruppen och kårstyrelsen, men utredarna har försökt att genomföra utredningen i ett bredare perspektiv. Dels för att kartlägga så många brister som möjligt samt att vara öppen för att problemet med dubbla poster kanske var isolerat till specifika verksamhetsår.

1.4. Metod

Utredningen har bestått utav intervjuer, litteraturstudier av styrdokument samt analyser av liknande kårer på andra lärosäten inom organisationen Reftec. Utredarna har intervjuat sittande och föregående engagerade i ledningsgruppen, kårstyrelsen och kårfullmäktige. Internt har totalt 17 personer intervjuats som täcker 5 verksamhetsår. Externt har 1 person, kårordförande 15/16 för LinTek (Linköpings Teknologkår) intervjuats.

De dokument som analyserats är följande

	Internt	
Stadgar		2016-11-03
Reglemente		2015-11-05
Policy		2015-10-23
Mål- & Visionsdokumentet		2014-03-06



Instruktionssamlingen	2012-09-21
Verksamhetsplaner från	14/15 -16/17
Verksamhetsberättelser från	14/15 -16/17

Externt

Ett Lintek för framtiden – En utredning av Linteks organisationsstruktur

1.5. Rapportens struktur

Kapitel 2 & 3 av denna rapport är en utredning av TKL's organisationsstruktur, den är genomförd och skriven av David Söderberg & Patrik Wall, externa ledamöter i TKL's styrelse 16/17. Det kommer börja med att beskriva den teoretiska organisationen på en central nivå. Med den teoretiska organisationen menas hur det är tänkt att Teknologkåren vid Luleå tekniska universitet, härnäst TKL, ska fungera på pappret och baseras på litteraturstudien av TKL's styrdokument. I kapitel 3, Den praktiska Teknologkåren, tas problem upp som identifierats i de olika delarna av organisationen baserat på de intervjuer som genomförts. Beskrivande citat från intervjuerna presenteras som utredarna känner reflekterar rådande situation och kultur inom TKL.

Kapitel 4 är framtaget gemensamt med hela styrelsen för TKL 16/17, och innehåller de handlingsförslag som styrelsen tror kan lösa de problem som tas upp i tidigare kapitel. Dessa handlingsförslag kommer tillsammans med den vision styrelsen har med förändringarna samt de farhågor styrelsen ser.



2. Den teoretiska Teknologkåren

Teknologkåren vid Luleå tekniska universitet är en medlemsstyrd intresseförening och har som ändamål att vara:

“En sammanslutning av studerande vid den tekniska fakulteten på Luleå tekniska universitet (universitetet) och har som ändamål att bevaka och medverka i utvecklingen av utbildningen och förutsättningarna för studier vid den tekniska fakulteten samt att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen.”

- TKL's stadga.

Att TKL ska vara en medlemsstyrd förening sätter en hel del krav på hur den är strukturerad samt hur medlemmarna har möjlighet att påverka. TKL tillvaratar just nu medlemmarnas synpunkter genom KF (Kårfullmäktige) som är det högst beslutande organet. KF består utav 23 ledamöter som väljs in av medlemmar på sektionsnivå, dessa ledamöter ska representera sektionen på fullmäktige. Antalet medlemmar i sektionen påverkar antalet mandat i fullmäktige. Medlemmar har rätt att närvara på KF samt ge yttranden och förslag på ärenden.

KF styr TKL genom flertalet styrdokument; stadgan, reglementet, mål- & visionsdokumentet samt åsiktsdokumentet. Mål- & visionsdokumentet beskriver i vilken riktning TKL vill gå framtiden och är det dokument som styrelsen baserar sin verksamhetsplan för varje år i. Åsiktsdokumentet är det dokument som styr hur representanter för TKL ska ställa sig i frågor när de representerar TKL. KF handhar även personval för kårstyrelsen, ledningsgruppen, valberedningen, revisorer samt alla studeranderepresentanter i organ på LTU. KF har också beslutsrätt om TKL's rambudget. Med hjälp av dessa styrdokument samt befogenheten att delegera uppgifter till kårstyrelsen styr kårfullmäktige i vilken riktning man vill att TKL ska gå. Det ligger även på KF att följa upp och granska TKL's verksamhet.

Till KF's förfogande finns kårstyrelsen, 9 ledamöter invalda av KF som äger rätt att representera KF, och i förlängningen hela kåren, mellan sammanträden av fullmäktige. Styrelsen ansvarar över den dagliga verksamheten och beslutar över verksamhetsplanen, TKL's policy, detaljbudget, personval till vissa projektgrupper, samt utdelning ur vissa fonder. Kårstyrelsen ska följa upp och granska den dagliga verksamheten och äger rätten att besluta om vilka befogenheter ledningsgruppen och olika projektgrupper har. Detta har skett genom instruktionsamlingen, som har bestått av arbetsinstruktioner till ledningsgruppen och olika utskott och projektgrupper. Instruktionsamlingen verkar dock i stor utsträckning vara uppdaterad 2005 eller "åååå-mm-dd", med undantag för delar av sociala enheten som är från 2012. Idag finns mycket av ansvarsfördelningen till ledningsgruppen direkt från KF i form av reglementet istället för från styrelsen, och kompletteras av den individuella överlämningen för kårstyrelsen och ledningsgruppen.

Till styrelsens förfogande finns ledningsgruppen, 8 arvoderade samt 3 ideella poster, som ansvarar för utförandet av den dagliga verksamheten. Ledningsgruppen är uppbyggd av fyra olika enheter, arbetsmarknadsenheten, utbildningsenheten, sociala enheten samt presidieenheten. Där presidieenheten ska fungera som stöd till de tre andra enheterna. Detta är posterna som utför det som styrelsen, och i förlängningen KF och medlemmarna, beslutar om. Det är ledningsgruppen som jobbar från kontoret i Kåridoren och är det omedelbara ansiktet utåt för TKL. Ledningsgruppen representerar TKL i majoriteten av organ på LTU, sköter den direkta



översynen av TKL's projekt och projektgrupper samt beslutar över exakt hur detaljbudgeten ska användas. I dagsläget sitter 7 av 11 personer från ledningsgruppen även i kårstyrelsen.

Om man ska försöka förenkla vad varje organ gör inom TKL kan man fördela orden "*vad, hur, att*" till respektive organ. Kårfullmäktige beslutar *vad* TKL bör arbeta med, kårstyrelsen beslutar *hur* TKL ska utföra det, ledningsgruppen ansvarar för *att* det görs.

3. Den praktiska Teknologkåren

3.1. Kårfullmäktige, KF

KF består idag av 23 representanter valda av medlemmarna på sektionmöten. Dessa ledamöter ska representera de ungefär 2 000 medlemmar TKL har idag och väljs på sektionmöten runt om i organisationen. I utredningen har det observerats ett mönster att sektioner uppmuntrar nya engagerade att börja som KF-ledamot, dels för att det är svårt att fylla alla platser och dels att de vill att de nya ska skapa sig en bild av hur TKL fungerar. Detta leder till att många 1:a och 2:a års studenter blir valda till KF-ledamöter. Detta är egentligen inte en nackdel då det är bra att de som faktiskt är kvar om 3-5 år sitter och beslutar om vilka mål TKL ska jobba mot inom samma tidsram. Problemet uppstår när KF inte haft någon form av överlämning mellan åren, och det innan verksamhetsår 16/17 inte fanns en central utbildning för KF förutom KF0, som enbart behandlar ren formalia på möten. Konsekvensen av detta blir att man har en majoritet av ledamöter i början av varje verksamhetsår som sitter i det högst beslutande organet och som inte har en aning om varken befogenheter eller ansvar för organet. Att ingen av de KF-ledamöter som intervjuades svarade samma på frågan om vilket syfte kårfullmäktige har illustrerar problemet. Många av de nya förlitar sig istället på de mer erfarna inom organisationen, vilket oftast blir de individer som arbetar på heltid.

Indikationer på att KF inte känner till sina egna befogenheter och skyldigheter kan ses på flera fronter. Bland annat att KF sällan lägger fram egna förslag på ändringar i organisationen. Man förlitar sig istället på styrelsen.

	15/16	14/15	13/14	12/13	11/12	10/11
Propositioner	6	7	7	12	17	9
Motioner	2	2	1	4	4	0

Tabell 1 – Motioner vs Propositioner senaste åren.

I tabell 1 kan skillnaden mellan propositioner (förslag från styrelsen) och motioner (förslag från KF eller medlemmar) ses. Att KF arbetar genom att de bara behandlar utomstående förslag är i ett vakuum inte ett problem, men kombinerar man det med vad som tidigare nämnts om att många förlitar sig på de heltidsarvoderade skapar det en miljö där styrelsen får ett stort inflytande över vad TKL centralt arbetar med.

Okunskapen inom KF kan också ligga bakom det faktum KF väljer att prioritera frågor olika från år till år. Denna tendens att ibland vara inne och detaljstyra i ena frågan, och knappt bry sig i den andra ligger bakom majoriteten av de friktioner som funnits mellan KF & KS de senaste åren. Adelvalet har varit exemplet *samtliga* intervjuade från en styrelsepost har tagit upp, samt även majoriteten av de KF-ledamöter som intervjuats. Idag får adelvalet absolut störst uppmärksamhet av alla de punkter KF behandlar under året. För att sätta det i perspektiv så får adelvalet mer uppmärksamhet än rambudgeten för organisationen, ansvarsfrihet för avgående styrelse, personval av nya heltidsarvoderade osv. Utredarna ser generellt att det är konstigt att ett organ som jobbar med *vad* TKL ska jobba med är inne och detaljstyr exakt vilka personer som bygger upp projektgruppen istället för att t ex lägga energi på att sätta upp mål och visioner för själva projektet. Just denna fråga har dock redan behandlats då valet av adeln nyss sänkts till ett

styrelsebeslut. Baserat på intervjuerna tror utredarna att anledningen till att Nolle-P får så stor uppmärksamhet är att det är något som alla har lätt att relatera till, oavsett om man är ny eller gammal inom kåren. Vilket leder till att även de nya inom KF varje år lägger fram åsikter om Adeln.

Utredarna vill belysa att om KF haft liknande problem år efter år, och att det då rör sig om ett systemfel och inte personfel. En av anledningar som utredarna tror att KF år efter år haft mer detaljfokus än målfokus grundar sig i att man behandlar KF som en inkörsport till vidare engagemang i kombination med att mycket av det som tas upp när det rapporteras till KF ligger på detaljnivå. I de rapporter som presenteras till KF från sektioner handlar det enbart om vilka event som genomförts och vilka som kommer genomföras till nästa möte, den enda form av utvärdering av dessa event involverar korta kommentarer som "det gick bra". Liknande när kårstyrelsen rapporterar till KF ligger även deras rapporter på en oerhörd detaljnivå. Det blir väldigt tydligt att det rapporteras i egenskap av ledningsgrupp då det kan stå vilka möten de varit på sen senaste KF. Istället för att i egenskap av styrelse rapportera hur det går med gällande verksamhetsplan eller status för de olika projekt som TKL central driver. Att rapporteringen till KF sker på en sådan detaljnivå istället för att presentera utvärderingar och status på diverse verksamhetsplaner tror utredarna bidrar till att KF får ett detaljfokus.

TKL har ett mål om att vara decentraliserat och medlemsstyrt. Men utredarna uppfattar att de få som sitter som arvoderade med egenskap av både ledningsgrupp & styrelse utövar praktiskt taget all inflytande över vad kåren arbetar med både på lång och kort sikt. Detta gör organisationen oerhört sårbar för felrekryteringar, något som bara är en tidsfråga när de arvoderade byts ut på årsbasis.

Nedan presenteras citat från intervjuerna som vi känner speglar rådande situation och kultur inom organisationen, och ligger till grund för den lista av problem utredarna känner behöver åtgärdas.

"Det är i alla fall inte trögstyrt, kommer man med ett förslag så kommer det ju klubbas igenom, så är det ju!"

"Det finns ingen kontinuitet i KF."

"Det är lättare att tycka till om nästa års adel, än hur mycket man bör spendera på utbildningsbevakning."

"Man gör som ledningsgruppen säger."

"Det blev väldigt svårt för många då de aldrig engagerat sig innan, det var ju några få som prata men resten var ju alltid tysta i 90% av alla frågor."

"KF hade fel fokus... De kunde ifrågasätta att vi lagt 500 kronor på teambuilding istället för att ifrågasätta något större som vi jobbar med varje dag."

"Organisationen blir topstyrd när den ska vara medlmestyrd"

Problem som behöver åtgärdas:

- Bristande måluppföljning inom KF.
- Bristande kunskap om vilken roll KF har inom organisationen.

- Vad som väljs att rapporteras till KF, starkt kopplat till rollproblemet.

3.2. Kårstyrelsen vs ledningsgruppen, KS vs LG

Kårstyrelsen består idag av 9 ledamöter, dessa är:

Kårordförande, KO	Arvoderad
Vice kårordförande, VO	Arvoderad
Kommunikationsstrateg, KOMS	Arvoderad
Arbetsmarknadsenhetens Ordförande, AO	Arvoderad
Sociala enhetens ordförande, SO	Arvoderad
Utbildningsenhetens ordförande, UO	Arvoderad
Utbildningsenhetens vice ordförande, UvO	Ideell
Extern ledamot #1 & #2	Ideella

Tabell 2 – Poster inom kårstyrelsen

Samtliga i styrelsen förutom de som benämns som *extern* är även medlemmar i TKL's ledningsgrupp. Styrelsen väljs in av KF under våren innan det verksamhetsår de ska gå på. Som styrelse är du ansvarig över den dagliga verksamheten, detta betyder inte att det är styrelsen som utför det dagliga arbetet. Detta görs av ledningsgruppen, de utför det direkt dagliga (operativa) arbetet och ledningsgruppen svarar inför styrelsen. Det är alltså styrelsens ansvar att följa upp på och granska den operativa verksamhet som ledningsgruppen och de olika projektgrupperna utför. Detta för att säkerställa att de arbetar mot de mål som kårstyrelsen etablerat i sin verksamhetsplan.

Att skilja på vad som är en operativ fråga för ledningsgruppen och vad som är en strategisk fråga för styrelsen är ibland inte ens klart för styrelsen och måste vara ännu svårare att förstå för gemene medlem. För att försöka förtydliga skillnaden mellan styrelsearbete och operativt arbete kan detta exempel användas med paralleller till de tre ord "*vad, hur, att*" som togs upp tidigare i rapporten:

Vad

KF har sett att medlemmarna är missnöjda med näringslivskontakten man får under sin tid på LTU. Detta är *vad* KF vill att TKL ska jobba med.

Hur

KS beslutar att försöka lösa detta problemet genom att skapa en enorm mäsas där alla delar av näringslivet kommer på besök för att visa upp sig och knyta kontakter med blivande ingenjörer. Hur mässan ska nischa sig, eller strategier och mål för att utveckla mässan ansvarar KS över och delegerar till LG att dra upp en projektplan som ska ta TKL mot dessa mål och innehålla sagda strategier. Detta är *hur* KS har valt att tackla problemet.

Att

LG och i detta fall LARV's projektgrupp ansvarar för att lösa de dagliga problemen samt *att* mässan blir verklighet.

Men idag sitter alla förutom en av de arvoderade på dubbla poster, alltså både som ledningsgrupp och kårstyrelse. I förlängningen betyder detta att man som ledningsgrupp ska arbeta tillsammans till vardags och som kollegor respektera varandras ansvarsområden. När man sedan går in på ett styrelsemöte ska man granska och möjligtvis kritisera sin kollega över hur denna valt att bedriva sitt arbete. Detta är något som är extremt svårt att göra av en rad anledningar, t ex för att det tar emot på ett socialt plan och kan förstöra den gruppdynamik man behöver för att kunna arbeta tillsammans. Men också på grund av att man inte vet exakt vilka befogenheter och ansvarsområden de andra posterna har, då man bara tagit till sig vad man själv har för ansvarsområden i den överlämning man fått. Inställningen att jag litar på dig och du litar på mig är prevalent. Man ställer gärna upp och hjälper varandra, men att kritisera varandra över vilka satsningar man gjort sker idag inte. Det ser även ut att vara svårt att prioritera bort det operativa arbetet till fördel för styrelsearbete för många på central nivå. Då man sökt och valts in på den operativa tjänsten är det oftast där intresset ligger, och att då prioritera bort en intern deadline för att sätta sig in i och granska kollegors arbete fanns inte på kartan. Samma tidsbrist gör även att omvärldsanalyser, utvärderingar och långsiktig planering faller åt sidan, och man agerar bara som styrelse om det påverkar det operativa arbete man själv har ansvar över.

I många fall förväntar sig ledningsgruppen att KF ska agera styrelse, då vi sett att det är dit ledningsgruppen rapporterar sin dagliga verksamhet och förväntar sig att bli granskade på det operativa arbetet. Men KF sitter inte på den kunskap och inblick som behövs för att på ett tillfredsställande sätt kunna granska och följa upp på ledningsgruppens arbete. Det är heller inte något som utredarna anser KF bör arbeta med. Rådande struktur med dubbla poster gör även att TKL är väldigt sårbar för avhopp eller sjukskrivning. Detta har skett de senaste 3 åren. Konsekvenser av avhopp eller sjukskrivning är att de dagliga skyldigheterna posten hade inom ledningsgruppen måste delas upp bland de andra och styrelsearbetet blir ännu mer lidande. Styrelsearbetet har varit lidande redan innan den senaste 3-årsperioden, men i utredarnas mening har styrelsearbetet inom TKL varit näst intill icke-existerande de senaste 3 åren.

Vid samtliga intervjuer har frågan ställts om vilket syfte enheten de jobbade i hade, alla svar var någorlunda överens med det syfte som beskrivs i styrdokument. Men i de fall då flera personer på samma post genom åren intervjuades varierade svaren oroväckande mycket. Detta tros ha sin bakgrund i att information kring postens ansvar, skyldigheter och befogenheter till majoritet kommer från överlämningen. Central delegationsordning från styrelsen existerar inte heller då instruktionssamlingen förfallit och gammalt överlämningsmaterial sparas inte så efterträdaren blir oerhört färgad av företrädaren. Detta gör att ansvarsområden kan förfalla under loppet av bara 2-3 år. Denna situation kan vara direkt skadlig för TKL's långsiktiga arbete. Att det inte finns någon central delegationsordning från styrelsen och nedåt och att det istället finns i respektive överlämning gör att styrelsen inte har någon överblick över ansvarsområden för de olika posterna och projektgrupperna. Ett resultat av detta är att det är oerhört svårt för styrelsen att granska en verksamhet som de inte själva har tydlig information om. Värt att nämna är också att det som existerar vad gäller beskrivning av ansvar och befogenheter delegeras idag från fullmäktige genom reglementet, något som kan underminera styrelsens roll inom organisationen.

Nedan presenteras citat från intervjuerna som vi känner speglar rådande situation och kultur inom organisationen, och ligger till grund för den lista av problem utredarna känner behöver åtgärdas.

“Jag rapporterade till KF, ingenting till KS.”

“Vi granska ju LARV, och de ideella när dom kom, men inte ledningsgruppen.”

“Man tog ofta upp ledningsgruppsfrågor på styrelsemöten för det var en av få gånger alla var samlade.”

“Två tredjedelar av styrelsemötet gick ofta till att besluta om fondansökningar, och resten gick till strategiskt arbete om ens det.”

“Jag vet vad de ideella sysslar med just nu, men ingen aning om det är vad de borde syssla med [om det är grundtanken med posten].”

“Väldigt många gånger irrelevanta saker man pratade om på ett DiKS.”

DiKS är ett mer informellt diskussionsmöte inom kårstyrelsen.

“Ibland hade jag väldigt svårt att pinpointa ifall man ska se frågan som en operativ eller en strategisk fråga.”

“Överlämningen handlade ju mest om det operativa, styrelsearbetet fick man lära sig allt efter som.”

“Lägger man för mycket arbete på att granska de andras arbete hinner man aldrig med sitt egna.”

“Det är ju väldigt tydligt när man är på styrelsemöte med all formalia och skit, men man blev ju lite färgad i sina beslut på grund av sin operativa post.”

Problem som behöver åtgärdas:

- Styrelsen har inte tillräckligt med resurser i form av tid.
- Uppföljning av verksamhetsplanen sker inte i tillräckligt stor utsträckning.
- Få personer sitter på för mycket ansvar och inflytande.
- Brist på kunskap om ansvar och befogenheter utanför sin egna post.

3.3. Ledningsgruppens operativa arbete

Ledningsgruppen består idag utav följande poster:

Titel	Omfattning	Enhet
Kårordförande, KO	Arvoderad	Presidieenheten
Vice kårordförande, VO	Arvoderad	Presidieenheten
Kommunikationsstrateg, KOMS	Arvoderad	Presidieenheten
Arbetsmarknadsenhetens Ordförande, AO	Arvoderad	Arbetsmarknad
Projektledare LARV, PL	Arvoderad	Arbetsmarknad
Sociala enhetens ordförande, SO	Arvoderad	Sociala
Phaestmästaren, Ph	Ideell	Sociala
Huvudstuderandeskyddsombud, HSSO	Ideell	Sociala
Utbildningsenhetens ordförande, UO	Arvoderad	Utbildning
Utbildningsenhetens vice ordförande, UvO	Ideell	Utbildning
Kanslichef	Arvoderad	-

Tabell 3 – Poster inom ledningsgruppen

Ledningsgruppen är idag uppbyggd i fyra olika enheter, presidieenheten, arbetsmarknadsenheten, sociala enheten & utbildningsenheten. Vilka som tillhör vilka går att se i tabell 3 ovan.

Ledningsgruppen består idag utav både heltidsarvoderade studenter på sabbatsår och ideella studenter som engagerar sig vid sidan av studierna. Detta har genom åren skapat problem inom ledningsgruppen. Utredarna har inte sett tecken på att det blivit konflikter mellan ideella och arvoderade, men att det alltid varit ett problem genom de senaste 5 åren att inkludera de ideella i arbetsgruppen på ett tillfredsställande sätt. Samtliga intervjuade har sett en klar fördel att de ideella är en central del av den enhet de arbetat inom, men ingen hade ett tydligt svar på frågan om varför de är med i ledningsgruppen. De problem som uppstått grundar sig i den skillnad av premisser det finns mellan poster i samma arbetsgrupp. Varje år har man gått in med inställningen att "detta året löser vi det bra med de ideella!" och varje år lämnar man över att man inte är nöjd med hur man löste de ideella. Det har genom åren varit väldigt oklart vilka krav man kan ställa på de ideella då studierna alltid ska komma först vid engagemang. Hur mycket arbete man gör som ideell handlar helt och hållet på vilken inställning den ideella studenten har, då de arvoderade enhetsledarna inte vågat ställa krav på dom. Det har lett till situationer där vissa arvoderade inte vet vad de ideella heter då de bara har kontakt internt inom enheten och sällan kommer förbi kontoret.

Den nyaste enheten, presidieenheten, har även svårt att definiera vilken roll de faktiskt ska ta inom ledningsgruppen. Ännu mer förvirrande är det faktum att en till enhet finns inom presidieenheten, som heter presidiet. Presidiet består av KO & VO och är tänkt att ansvara över personalen i ledningsgruppen, medans KOMS som ej är med i presidiet men är medlem i presidieenheten, ska arbeta med kommunikation. Då kommunikation är en så pass bred term och då framförallt intern kommunikation kan rättfärdigas som en central del i personalfrågan som presidiet ansvarar över finns det idag en stor förvirring kring exakt vilken roll sin post har inom enheten. KOMS med ansvar över kommunikation har istället börjat arbeta mer och mer som en egen enhet, där den vissa år även haft egna utskott. Det har framkommit att visionen med presidieenheten var god, men att det idag finns grund till att se över ifall informationsenheten ska återinföras.

Nedan presenteras citat från intervjuerna som vi känner speglar rådande situation och kultur inom organisationen, och ligger till grund för den lista av problem utredarna känner behöver åtgärdas.

“Jag har svårt att definiera vad presidieenheten är för något.”

“Det känns som att det är för mycket att ha nästan 50% av kontoret i en ledande grupp.”

“Det tog lång tid för mig att lära mig de icke-arvoderades namn.”

“Det var ett stort hinder tyckte jag... det var svårt att få in dom [ideella], skolan går ju först liksom.”

“Det var ju ganska stor skillnad på premisserna vi hade.”

“Det känns som en nödlösning att bara slänga in dom i ledningsgruppen.”

“Det är ju omöjligt att ta med allt som händer på kontoret i rapporteringen till de ideella.”

“Om inte jag kom ihåg de ideella så glömdes de bort.”

“Det blev ju mer arbete än det skapa trygghet att försöka få in de ideella i allt som hände på kontoret.”

Problem som behöver åtgärdas:

- Ideella och arvoderade i samma arbetsgrupp med olika premisser.
- Oklara arbetsuppgifter för presidieenheten.

4. Handlingsförslag

4.1. Kårfullmäktige, KF

Handlingsförslag

- Utveckla överlämning mellan KF-ledamöter på sektionnivå i rutin.
- Se över rapporteringsrutinerna och vad de bör innehålla.
- Införa dedikerade möten som behandlar ett område i taget och utvärderar vad som hänt den senaste tiden och vad TKL bör sikta mot.

Vision

En splittring av styrelsen från ledningsgruppen bidrar till att KF's roll blir tydligare, då KF distanseras mer från den direkt dagliga verksamheten och dess detaljer. Istället kan KF och KS diskutera mål och dess uppföljning. Rapporteringen från styrelsen till fullmäktige skulle då innehålla mindre detaljer kring den dagliga verksamheten, utan istället fokusera mer på den övergripande statusen på organisationen.

En utvecklad överlämning till sektionsledamöterna skulle innebära att deras roller, befogenheter och ansvar blir tydligare. Vilket i sin tur möjliggör även mer kontinuitet.

För att få ett tydligare fokus på måluppföljning skulle vissa av de möten KF har varje år bli dedikerade möten till utveckling av ett område inom kåren, t ex arbetsmarknad, utbildning osv. Ett område skulle då belysas en gång om året där man går igenom utvärderingar, statistik och undersökningar kopplade till respektive område inom TKL. Detta skulle hjälpa TKL att kartlägga hur arbetet går och underlätta att få in ett mer långsiktigt perspektiv i dessa frågor.

Farhågor

- Ledamöter kan bli för färgade av personliga åsikter hos företrädare
- Uppdraget som KF-ledamot blir för långsiktigt och man har svårt att se frukten av sitt arbete, vilket i förlängningen inte känns som ett givande engagemang och försvårar en rekrytering.

4.2. Kårstyrelsen vs Ledningsgruppen, KS vs LG

Handlingsförslag

- Dela LG och KS. KS totala mandat ändras till sex; presidiet har två mandat och fyra mandat blir ideella poster.
 - Tradition att välja ex-presidie in på ett/två av de ideella mandat.
- KF väljer KS som i sin tur väljer LG.
- Alla styrdokument som direkt rör *hur* den dagliga verksamheten ska bedrivas läggs på KS nivå

Vision

Uppdelningen medför att LG kan lägga all fokus på den dagliga verksamheten, som den behöver. Mer resurser i form av arbetskraft till styrelsearbetet möjliggör att kvalitén på den kan öka; Intressekonflikter mellan dubbla poster skulle upplösas och KS kan granska den dagliga verksamheten mer förbehållslöst. Maktfördelningen som splittringen innebär öppnar upp för att KS kan ta mer ansvar i organisationen. För att ge KS ett tydligt ansvar över den dagliga verksamheten – och i enhetlighet med KF's handlingsförslag – flyttas personval av LG till KS samt

de styrdokument som direkt styr hur den dagliga verksamheten ska bedrivas. Med presidiet medverkan och fd. presidiet i KS förvaras kunskapen och erfarenheterna inom organisationen.

Farhågor

- Presidiet kommer dra en tung last i styrelsen.
- LG distanseras från medlemmarna.
- Hög arbetsbörda för ideella.
- Totalt fler poster som ska tillsättas - svårare rekrytering.

4.3. Ledningsgruppens operativa arbete

Handlingsförslag

- Lyfta ut UvO, Phaestmästaren och Huvudstuderandeskyddsombud ur ledningsgruppen och placera dom som utskott under respektive enhet.
- Lyfta ut Kommunikationstrategen ur presidieenhetsenheten och återinföra informationsenheten.

Vision

För att lösa problemet med ideella i samma arbetsgrupp som heltidsarvoderade finns en enkel och tydlig lösning som samtliga i styrelsen och de ideella som blev intervjuade höll med om. Att ta bort de ideella från ledningsgruppen och istället se posterna som utskott inom respektive enhet de arbetar under. Detta skulle innebära mindre press på de ideella att känna att de måste vara delaktiga i allt som pågår i det dagliga arbetet, samt minska arbetet för de heltidsarvoderade att ständigt behöva lägga frågor på is tills de ideella har hunnit blivit införda i frågan. Då arbetet dessa utskott utför ligger på så pass nära den dagliga verksamheten anser vi även att valet av dessa poster bör ske av den separerade styrelsen.

Vad gäller presidieenhetsenheten och ett återinförande av informationsenheten så kommer arbetet inom presidieenhetsenheten bli tydligare om det enbart är uppbyggt av presidiet och dess arbetsuppgifter. Det kommer även underlätta för KOMS om denna post inte måste blandas in i personalfrågorna på samma sätt och kan lägga all fokus på marknadsföringen av TKL mot alla dess intressenter. Det eliminerar också situationen som kan uppstå med ett fullsatt kontor och en separering av de ideella från ledningsgruppen, att nära hälften (3 av 7) sitter i en stödjande funktion.

Farhågor

- De ideella posterna skulle synas mindre utåt, kan försvåra en rekrytering
- KOMS utesluts från enhetsmöten, information som berör KOMS fås i andra hand och detaljer kan försvinna.

4.4. Prioriterade områden

I denna utredning har en rad problem med TKL tagits upp tillsammans med förslag på lösningar. TKL bör arbeta mot att lösa eller minimera alla de problem som finns idag men alla problem kan inte lösas samtidigt. Därför föreslår Kårstyrelsen för 16/17 att dessa tre handlingsförslag bör genomföras först:

- Dela LG och KS. KS totala mandat ändras till sex; presidiet har två mandat och fyra mandat blir ideella poster.



- Alla styrdokument som direkt rör *hur* den dagliga verksamheten ska bedrivas läggs på KS nivå
- Lyfta ut UvO, Phaestmästaren och Huvudstuderandeskyddsombud ur ledningsgruppen och placera posterna som utskott under respektive enhet.

Konsekvenserna av dessa ändringar kommer skapa premisser för fortsatta förändringar inom organisationen. Denna typ av förändringar kommer ta tid och det är viktigt att man inte gör något förhastat eller bortfördar förändringarna bara för att de inte ger frukt direkt. Ett hälsosamt tidsperspektiv innan man utvärderar resultatet av förändringarna bör ligga på en 3-5 års period.



5. Tackord

Teknologkårens styrelse skulle vilja tacka alla de som var inblandade och hjälpte till under denna utredning. Stort tack till alla de som kunde ta sig tid och svara på alla frågor, då ni är anonyma kan vi dock inte tacka er med namn. Men vi vill passa på att tacka Sebastian Brandtberg, Ordförande för LinTek 15/16, samt Niclas Söör, Ordförande för LinTek 12/13, för det stöd de har givit oss under denna process.