

Rapport från projektgrupp: En hållbar arbetsmiljö för LUS presidium

Till LUS ting 2020-12-02

Författad av

Patrik Gustafsson

Maria Gunnarsson

Daniel Kraft



Förord

Projektgruppen har inrättats av LUS ting den 5 februari 2020 med Patrik Gustafsson som projektledare. Projektgruppen ska bestå av, förutom projektledaren, två representanter från LUS medlemskårer som tillsätts av Ordförandekollegiet (OK), en representant från LUS Styrelse 19/20 samt en tidigare LUS presidial som båda tillsätts av LUS Styrelse. Från LUS styrelse 19/20 tillsattes Maria Gunnarsson och som tidigare LUS-presidial tillsattes Daniel Kraft (Vice ordförande 17/18). Från LUS medlemskårer tillsattes Karolina Boyoli (Samhällsvetarkåren), Karolina satt i projektgruppen under våren 2020, övrig tid har medlemskårens platser i projektgruppen varit vakanta. Ett utkast på rapporten remitterades till LUS medlemskårer under oktober och november 2020.

Från projektgruppen vill vi rikta ett tack till alla som deltagit i arbetet för att producera föreliggande rapport. Dessa har varit tidigare LUS-presidialer, tidigare LUS-styrelseledamöter, LUS medlemskårer samt ett särskilt tack till Carin Brenner, Christian Lindgren och Edward Linderöth-Olson, för separata samtal.

Innehåll

Inledning	3
Del 1 - Bakgrund till nuvarande organisation	6
Del 2 - Problemanalys	8
2.1 Arbetsbelastning	8
2.2 Arbetsuppgifter	8
2.3 Organisatoriska utvecklingsområden	9
2.4 Förväntningar från medlemskåreerna	11
2.5 Utredning om heltidarnas psykiska hälsa	13
Del 3 - Ekonomiska förutsättningar	14
3.1 Utgifter	14
3.2 Intäkter	15
3.3 Ekonomisk stabilitet	18
Del 4 - Möjliga lösningar	20
4.1 Organisatoriska förändringar	20
4.2 Förändringar i styrdokument och regleringar	24
4.3 Stödresurser för presidiet	26

Inledning

Tidigt i projektgruppens arbete var det svårt att få en samlad bild av vilka problemen relaterade till LUS arbetsmiljö var, varför en problemanalys var nödvändig. I rapportens första del finns en historisk återblick kring varför LUS har utvecklats på det sättet LUS har, samt olika medskick projektgruppen har fått från sina intervjuer. Del två beskriver de problem som finns inom organisationen med arbetsmiljön och består av den bild flera generationer av LUS-presidialer och styrelser målar upp. Rapportens tredje del består av en utförlig analys av ekonomin: dels hur LUS ekonomi kan förändras för öka intäkterna men även vilka kostnader som olika lösningar skulle innebära. I den fjärde delen av rapporten kommer projektgruppens olika förslag att formuleras, som blir projektgruppens slutsats.

Återkommande i projektgruppens arbete är hänvisningar till belastning i form av administration. För att kunna ta hänsyn till formulerade beaktanden går det att tala om administrationens natur i form av

- a) Existensberättigande administration: en miniminivå, vilken omfattas av bokföring, verksamhetsberättelser, justerade protokoll från styrelser och ting.
- b) Föreningens styrning: att sköta organisationen och stiftelserna enligt etablerade principer i styrdokument. Innebär även att arbetsleda och sköta personalstyrkan förutsatt att LUS har personal.
- c) Tillkommande administration: sådan som beror på ambitionsnivå, verksamhetsplanen, projekt, frågor som sammanfaller med verksamhetsåret och ålägganden.

Ytterligare förtydliganden kan göras då 'hållbart engagemang' saknar definition. För projektgruppens syfte, går det att här beskriva ett hållbart engagemang, som en arbetssituation för ett LUS-presidium med a) rimliga förväntningar, b) rimliga arbetstider, c) tillräckliga resurser, d) tillräckligt stöd. LUS verksamhetsområde bör stå i relation till presidietts arbetssituation enligt dessa fyra kriterier. Tolkningsutrymmet för vad som är 'rimligt' och 'tillräckligt' är något som skiljer mellan olika individer och kan också bero på vilken bakgrund någon har.

Projektgruppens huvudsakliga uppdrag är att A) "[...] utreda hur arbetet inom LUS kan bli mer hållbart. Detta kan innebära ett förslag om en tredje heltidare.", och B) att "[...] utreda anledningar till att den tidigare generalsekreterarposten avskaffades". Den första frågan kommer att beskrivas i del fyra, och den andra frågan besvaras i första samt andra delen av rapporten.

Utöver projektgruppens huvudsakliga uppdrag fick vi i uppdragsformuleringen några särskilda beaktande, efter varje enskilt beaktande beskriver vi kort hur vi i projektgruppen har valt att tolka och involvera beaktandet i arbetet. Samtliga särskilda beaktande har varit involverade i projektgruppens diskussioner kring problembeskrivning samt i framtagandet i våra förslag.

1. *Strukturer för LUS presidium med eller utan en tredje post med fokus på hållbart engagemang*

Exakt struktur för hur LUS Presidium ska arbeta är något som varierar stort över åren och det finns vissa röda trådar men väldigt få dokument gällande hur presidiet ska arbeta. Detta är något vi bland annat föreslår ska upprättas med arbetsordningen.

2. *Hur en utökning av LUS skulle kunna gynna dess medlemskårer med fokus på hur medlemskåreerna skulle hjälpas av ett ökat centralt stöd*

Olika förslag presenteras i rapportens fjärde del. Framför allt förslag 1.1-1.7 rör LUS centrala stöd, och hur kåreerna gynnas av förslagen beskrivs där.

3. *Vilka arbetsuppgifter som skulle kunna ingå i den eventuella posten*

Vilka arbetsuppgifter som skulle åläggas en tillkommande post relaterar projektgruppen till en eventuell posts position till nuvarande presidium. Således besvaras beaktandet i nästkommande stycke.

4. *Den eventuella postens position i jämförelse med nuvarande presidium*

LUS presidium rapporterar fördelning av ansvar till ting 1 enligt LUS stadga §8.2. Ytterligare uppgifter som är gemensamma för LUS presidium beskrivs i reglemente §3.2. Detta innebär en uppdelning av uppgifter och ansvarsområden inom presidiet som sker i en dialog inför rapportering till tinget, och är en organisationsritual. Arbetsuppgifter omfattas till viss del av ens befattning, och ett presidium hade kunnat se olika ut beroende på om nya posten ska vara exempelvis en andra vice ordförande, generalsekreterare eller politisk sekreterare

Om man istället tänker sig en tillkommande tjänst, snarare än en tillkommande post, hade arbetsuppgifterna relaterats till den anställdes befattning och formulerats av LUS ordförande.

5. *Den eventuella postens administrativa uppdrag i relation med de administrativa uppdrag som idag ligger bland LUS studentrepresentanter, med särskilt fokus på valberedningens ordförande*

Några av LUS studentrepresentanter har tunga administrativa delar inom rollen av sitt arbete ålagda enligt LUS stadga, exempelvis som står i beaktandet valberedningsordförande men även tingspresidiet har en del administrativt arbete.

Projektgruppen har ej tittat i detalj på arbetsuppgifter att flytta från de ideella representanter, men med tanke på posternas uppgifter är detta en mindre uppgift och kan göras om kåreerna väljer förslaget med att införskaffa en tredje heltidare och anser uppgifter bör flyttas från ideella till presidiet. Exempel på arbetsuppgifter kan vara att leda möten, publicerande av protokoll och inrapporterande av valda representanter

6. *Den eventuella postens tidsomfattning samt förutsättningar för olika alternativ*

Tidsomfattningen för en eventuell ny post styrs till stor del av vilka ekonomiska möjligheter det finns.

7. *LUS ekonomiska förutsättningar med särskild hänsyn till:*

- *möjligheter för och konsekvenser av en ökad medlemsavgift för LUS medlemskåren*
- *möjligheter för att direkt eller indirekt finansiera arvodet med externa medel*
- *möjlighet att nyttja nuvarande samt utökade externa projektmedel för den eventuella posten*
- *möjlighet att omfördela medel inom LUS nuvarande verksamhet för att finansiera den eventuella posten*

I rapportens del 3, finns det beskrivet vilka ekonomiska förutsättningar LUS har samt möjligheter för att omfördela och balansera upp LUS intäkter. Utöver detta finns det även vilka utgifter de olika förslagen skulle innebära för LUS.

8. *Resultatet av utredningen av heltidarnas psykiska hälsa som ska presenteras till förvaltningschefen under våren*

Utifrån resultaten av rapporten och våra egna enkäter har vi formulerat våra förslag samt vägt in deras förslag på konkreta åtgärder.

Del 1 - Bakgrund till nuvarande organisation

Den första aktuella omorganisationen för projektgruppen 2020, att titta på verkställdes vid årsskiftet verksamhetsåret 10/11, dels för att anpassa LUS till kårobligatoriets avskaffande, och dels för att skapa en paraplyorganisation som representerade samtliga studentkårer vid Lunds universitet. De 15 åren LUS hade funnits, hade LUS dragits med att Teknologkåren, LundaEkonomerna (LE), Juridiska föreningen (JF) och Medicinska föreningen (MF) hade utträtt och inträtt periodvis. Inga av LUS medlemskårer har trätt ur LUS sedan omorganisationen 10/11: jobbet med att samla alla fakultetskårer, har på så sätt lyckats. Den, för oss nu, huvudsakliga förändringen var inrättandet av ordförandekollegiet (OK). Med inrättandet av OK innebar det att LUS övergick till det som i LUS-sammanhang kallas för tvålinjeorganisationen: en politisk styrelse och en förvaltande styrelse, med en LUS-presidial med huvudansvar för endera. I en bilaga, till styrelsemöte 3 (2010-12-14), kallad "Om gemensamt ansvarstagande - Arbetsformer för det nya LUS" skriver man:

[k]åreerna har enats om att i framtiden så borde de kårföreträdare som sitter i LUS ting vara presidialer, och att dessa dessutom borde samlas i ett mer diskussionsvänligt forum som kallas ordförandekollegiet. Där ska presidierepresentanter med goda kunskaper om LUS medverka, för att diskussionen ska kunna hålla en hög nivå. Ordförandekollegiet blir en referensgrupp för styrelsen och för presidiet.

Tanken med inrättandet av OK, var att OK skulle vara ett spegelorgan till Dekanrådet (numera Rektors ledningsråd) och hållas i anslutning till Dekanrådets möten. LUS styrelse på 3-8 ledamöter hanterade bland annat remisser och studentrepresentanter, men fick ansvarsområden följande verksamhetsår på ting 2 (2010-10-06), samt ledde kommittéer. Det diskuterades omorganisationens problem på styrelsemöte 12 (2012-03-21) då OK inte reglerades i styrdokument och styrelsen inte arbetade uteslutande med organisation. Det fanns även en kanslitjänst på 10% som låg på en i LUS personalstyrka, vilken bidrog till kontinuitet i administrativa frågor.

Posten som generalsekreterare (GS) inrättades på ting 1 (2009-10-07), hade en mandatperiod från 1 oktober till 30 september följande år. På samma möte formulerade tinget åligganden för GS i reglementet: arbetsledning, stöd i frågor om arbetsgivaransvar, hantering och förhandling av avtal, pressekreterare, kårstöd, sammanställning av kårkrönikan, planering av internutbildningar, kontaktperson för Folkuniversitetet, främja folkbildning i kårerna, samt var adjungerad i LUS styrelse. LUS första GS valdes på samma möte. Tinget ändrade GS åliggande genom revidering av reglementet på ting 6 (2011-05-30) till mer fokus på administration. GS fanns till och med 30 september 2012, och bekostades till 100 tkr av Folkuniversitetet. Ytterligare en intäkt var en ersättning för GS som generalsekreterare i Studentkårssamarbetet Öresund (SSÖ) som upplöstes 2012 och likviderades 2017.

Dokumentationen kring ett 'avskaffande' av GS är bristfällig, men det framgår av förslag till budget 12/13 att ersättning från Folkuniversitetet hade strukits och kostnaden för arvoderade låg

på 393 821,45 kr inkluderat arbetsgivaravgifter. Kostnader för GS inför 12/13 hade då alltså strukits helt. Av sammanhanget går avskaffandet av GS delvis att förstå som att man saknade täckning till personalkostnaden på grund av relationen till Folkuniversitetet. Utifrån projektgruppens intervjuer, framgår det att ytterligare en drivkraft var det villkor som Lunds obundna kårer, LOK (Teknologkåren, LE, JF, MF), ställde på LUS för att åter inträda i LUS som medlemmar. Fram till och med tvålinjeorganisationen 10/11 fanns det en schism mellan LOK och LUS ständiga medlemskårer: om LUS storlek. Sedan begynnelsen, 1995, hade LUS omorganiserats: ömsom för att vara stort, ömsom för att vara slimmat. En huvudtanke med att inrätta tvålinjeorganisationen var att stilla denna pendelrörelse. GS ingick inte i LUS presidium, och en delegationsordning där ordförande som ålade vice ordförande uppgifter, som ålade GS uppgifter i sin tur, innebar bland annat att arbetsbördan på GS var väldigt hög. LUS sista GS fick i uppdrag att överföra sina arbetsuppgifter på LUS presidium, främst vice ordförande, och därmed göra sig själv överflödig.

2014 gjordes en utredning kallad "LUS omfattning och uppdrag". När utredningen rapporterades till ting 6 (2014-02-05) talar man om två 'huvudparametrar': förväntningar på LUS och humankapital. En inventering av arbetsuppgifter/ansvarsområden gjordes och en uppskattning i PM 2014-02-25 var en summerad löpande arbetstid på 244 timmar per månad och presidial. I utredningen förs också en diskussion om olika organisationsformer för LUS genom att beskriva och kommentera LUS presidiums arbetsuppgifter. En återkommande poäng i utredningen är att arbetsbelastningen på LUS presidium innebär att mycket arbete sker reaktivt. En särskilt viktig poäng som framförs är att "[u]tredningen skall enligt uppdraget särskilt beakta presidiets arbetsmiljö och det är i dagsläget ett stort problem för presidiets psykosociala arbetsmiljö att aldrig kunna göra något riktigt bra och att inte leva upp till omvärldens förväntningar". Det som beskrivs som ett hållbart LUS hade inneburit ett minskat verksamhetsområde med bibehållna resurser. Det var även verksamhetsåret 13/14 LUS flyttade sina lokaler till Studentlivsvåningen.

Styrelsen och presidiet 16/17 skulle enligt verksamhetsplanen "[...] verka för en långsiktigt hållbar ekonomisk administration", då kostnaderna för ekonomihantering som hanterats av en extern part sedan 2012 hade ökat. Ett tretaligt presidium beaktades i detta arbete. LUS presidium genomförde därefter rationaliseringar, framför allt genom att ändra den ekonomiska styrningen. En tidigare anställd, projektledare för BoPoolen, slutade och en administratör anställdes med ansvar för BoPoolen. Tidigare ekonomiska uppgifter, som *outsourc*ats lades med nyanställningen *in house*. Genom en utökning av tjänster i LUS personalstyrka ökades därmed den administrativa kapaciteten i LUS organisation. LUS nätverk tillkom i reglementet samma verksamhetsår.

Del 2 - Problemanalys

LUS liksom dess medlemskårer är i ständig förändring och de aktiva byts kontinuerligt ut. För att få en bild av situationen för LUS presidium som sträcker sig längre tillbaka än det generellt korta organisationsminnet har projektgruppen gjort en utredning. Utredningen ger en bild av LUS organisation från verksamhetsåret 13/14 till 19/20. Denna är gjord både genom kvantitativ undersökning genom enkäter som skickats ut till tidigare presidialer, styrelseledamöter och LUS medlemskårer, samt genom kvalitativ metod i form av intervjuer av personer med nyckelerfarenheter av LUS presidialer. Projektgruppen har sen analyserat resultatet från utredningen och sammanställt det i följande fyra områden: arbetsbelastning, arbetsuppgifter, organisatoriska utvecklingsområden samt förväntningar från medlemskårerna. I ett femte avsnitt har de mest relevanta delarna ur rapporten "Stress och psykisk (o)hälsa hos kårheltidare vid Lunds universitet" sammanställts.

Värt att poängtera är att svaren i undersökningen har skiljt sig åt rätt så mycket på i princip alla områden så det har inte gått att få en hundra procent samstämmig bild av upplevelsen av presidieposterna, vilket nog ingen heller förväntade sig att projektgruppen skulle kunna få. Flera angav exempelvis att inga arbetsuppgifter man gjorde som LUS presidial var onödiga utan allt gjordes baserat på kårens uppdrag, samtidigt som några anger att uppgifter dock hade kunnat flyttas till någon annan. Detaljnivån på beskrivningarna i detta kapitel bygger på svaren som inkommit under utredningen, därför har inte förklaringarna kunnat göras noggrannare.

2.1 Arbetsbelastning

Arbetsbelastningen som presidial är i genomsnitt hög, med en spridning från normal till mycket hög. Uppfattningen om hur stort inflytande presidialen själv har över sin egen arbetsbelastning varierar mycket mellan personer, från liten till väldigt stor. Detta skulle exempelvis kunna bero på olika uppfattningar eller olika uttalade förväntningar kring vilka uppgifter presidialerna har mandat att prioritera bort. En annan möjlig bidragande orsak är att de uttalande åliggandena i VP och andra mer årsspecifika uppgifter har varierat stort i mängd.

Tidigare styrelseledamöter på LUS anser generellt att deras arbetsbelastning varit lagom men med viss variation.

2.2 Arbetsuppgifter

2.2.1 Administration

Administration för presidiet tar mycket tid och energi, och uppfattas till viss del som onödig. Onödig i denna kontext handlar främst om att uppgifterna egentligen ska eller skulle kunna utföras av andra men av någon anledning hamnar på presidiet. De uppgifter som omnämns som administration i denna kontext är bland annat arbete med protokoll och handlingar, uppdatering av mejllistor och postregister samt jobba med marknadsföring. Ibland släpar administration efter

från tidigare år eller från andra poster inom organisationen, och det tar onödigt tid att göra färdigt sådant. Flera administrativa uppgifter skulle kunna flyttas från presidiet om man vill frigöra tid för dessa.

2.2.2 Stiftelser

Stiftelserna tar inte särskilt mycket tid men att det uppfattas ibland som onödigt arbete av presidiet då arbetet i större utsträckning hade kunnat läggas på någon annan, exempelvis styrelseledamöterna. Ett potentiellt hinder för en sådan förändring är dock att presidialernas uppgifter i några av stiftelserna är reglerade i stiftelsestadgarna som kan vara svåra att ändra. Vissa tycker att LUS borde gå ännu längre och göra sig av med ansvaret för en eller flera av stiftelserna men åtminstone behålla Lillsjödalen. Anledningar till detta är att det tar tid och energi att administrera dem samt att vi har svårt att fylla styrelseposterna.

2.2.3 Samarbeten

Samarbeten och aktiviteter som görs främst för att upprätthålla relationer med folk omnämns som något relativt onödigt. Detta kan exempelvis vara mingelsammanhang på universitetet där LUS förväntas delta eller samarbete med andra studentorganisationer som inte är medlemskårerna.

2.2.4 Nätverken

LUS nätverk har många fördelar, men de innebär vissa problem då viss makt flyttas från OK och att frågorna därmed blir mer trögbehandlade. Dessutom prioriteras inte nätverken, och detta är några anledningar till att de, eller åtminstone merparten av dem, bör avskaffas eller flyttas från LUS. Nätverken har inte heller hittat någon given plats i LUS organisation då presidialerna har svårt att lägga tid på dem och att det kan anses vara ett stadgebrott att lägga ansvar för dem på styrelseledamöterna. Ett förslag som nämns är att kårerna kan arrangera dem på egen hand och bjuda in presidialerna istället.

2.2.5 Arbetsgivaransvar

Arbetsgivaransvar nämns både i förhållande till LUS anställda samt styrelsens arbetsgivaransvar över presidiet. Gentemot de anställda så har det ibland skötts dåligt, och detta skapar mycket arbete för kommande presidialer som måste hantera situationer som då uppstår. För styrelsens del så tycker någon att deras ansvar bör förtydligas och tas på större allvar. Styrelsen måste gå in om presidiet inte är tillräckligt bra på att exempelvis prioritera bland sina arbetsuppgifter.

2.3 Organisatoriska utvecklingsområden

2.3.1 Prioriteringar

LUS behöver se över sina prioriteringar på flera olika nivåer. På en konkret nivå måste LUS i större utsträckning prioritera verksamhetsplanen och uppgifter ålagda från kårerna. På ett högre

plan bör LUS fundera över balansen och prioriteringen mellan lokalt påverkansarbete, kommunalt, regionalt, nationellt och internationellt. Sett till specifikt LUS presidium så går det även där att ta sig en funderare kring varför de är valda och vad man vill att de ska uträtta. Det är svårt att uträtta alla de spretiga arbetsuppgifter som idag förväntas av presidiet.

2.3.2 Systematisering

Att formulera en arbetsordning för presidiet skulle hjälpa till att strukturera arbetet. Då skulle det kunna bli tydligare att avgränsa vilka uppgifter som inte ska utföras av dessa. En nedskrivna praxis för styrelsen hade också kunnat skapa en bättre ordning och kunnat säkerställa att saker blir genomförda. Ett problem som lyfts är att vissa saker förväntas bli gjorda av styrelsen utan att det står tydligt omnämnt, och det skapar både otydlighet för dem som söker posterna samt gällande ansvar.

Rutiner, mallar samt att planera in återkommande möten för ett halvår i taget förenklar mycket arbete och gör att man kan undvika att göra saker i sista minuten. Sådant frigör tid för att jobba med det verksamhetsårsspecifika. Presidiet måste fundera över *hur* de arbetar för att nå sina mål så att det sker på ett effektivt sätt.

2.3.3 Kontinuitet

LUS arbete hade gynnats av bättre kontinuitet mellan åren genom bättre överlämning, mer kontakt med sina företrädande eller instiftande av inspektorer, seniorskollegium eller liknande. Det tas för lite lärdom av tidigare misstag i nuläget. I termer om stress bör även det ingå i överlämningen genom att informera efterträdare om vilka perioder som är intensiva, samt se till att det bokas in ledighet. Här kan det även vara gynnsamt att överlämna en känsla av att organisationen inte kommer gå under om det tas ledigt i några dagar så att en sundare arbetskultur kan uppnås.

2.3.4 Välja rätt personer

Hur arbetet i LUS presidium hanteras kokas ofta ner till vilka personer som väljs till dessa poster. Presidiet måste fungera väl tillsammans, dela uppgifterna och att tydligt förstå sina roller inom organisationen. Även en tydlig arbetsfördelning där det är uttalat att ordförande är ordförande och vice är vice. Ansvaret för att välja ett dynamiskt par som kan arbeta bra tillsammans till presidiet hamnar på valberedningen och medlemskåreerna. Valberedningen kan exempelvis ha caseintervjuer och på så sätt lägga större vikt på en kandidats förmåga att hantera arbetssituationen. Det är även viktigt att medlemskåreerna efterfrågar ett fungerande presidium och inte enskilt meriterade individer. Medlemskåreerna behöver även formulera vad de önskar av ett presidium, dels vad är en bra presidial och ett bra presidium.

Uppdraget i LUS presidium kommer sammanflätas med en som person, och det är viktigt att dem som söker är införstådda med det. De som väljs ska vara bra på att få saker gjorda samt

jobba strukturerat och inte prokrastinera eller lägga för mycket tid på administration. I presidiet måste man producera en hel del text, och att välja personer som gör detta på ett snabbt och effektivt sätt sparar tid och stress. Personerna måste lägga sin tid på rätt saker, exempelvis OK.

2.3.5 Kulturen

Arbetskulturen som finns bland de heltidsarvoderade studenterna i Lunds kårliv kan bidra med stress. Alla jämför sig mellan åren och vill hinna med minst lika mycket som sina företrädare, vilket skapar en hög press. Det glöms bort att personer arbetar olika, mår olika och blir stressade av olika saker. Vissa uppgifter är även olika tunga olika år. Kulturen ser olika ut mellan de olika studentorganisationerna, så när personer kommer till LUS kan de vara ovana vid LUS sätt att arbeta på, och de två i presidiet kan ha olika vanor sen innan vilket skapar spänningar dem emellan. Inställningen kring arbetstid och arbetsbörda skiljer sig åt, och att tydligare definiera vilka förväntningar LUS har på sina heltidsarvoderade kan förtydliga förväntningarna. Det har i projektgruppens arbete framkommit att en sådan sak som inställningen till hur många timmar presidiet ska arbeta skiljer sig åt stort. För vissa ska presidiearbetet liknas mer som en anställning där gränsen dras vid 40 timmar/vecka, och för andra så ska det motsvara 40 timmar/vecka plus samma mängd som ett tungt förtroendeuppdrag. Att dessa bilder går så starkt isär kan skapa konflikter både inom presidiet och mellan presidiet och medlemskåreerna eller LUS-aktiva.

2.3.6 Relationen LUS och medlemskåreerna

Förväntningarna på LUS från medlemskåreerna måste trappas ner. "Antingen har man en stor central studentkår som kan göra mycket eller en liten central samarbetsorganisation som kan göra lite" är en hållning som lyfts i utredningen. Där menar man att kåreerna genom LUS har valt hållningen att ha en liten central samarbetsorganisation som gör lite, istället för att ha en universitetsgemensam studentkår. I dagsläget gör dock LUS mycket men har inte resurser för att göra något väl, och det fungerar inte. LUS gör sig bättre med att ha en slimmad organisation och lita på kåreernas vilja att delta i och leda organisationen genom framförallt ordförandekollegiet men även tinget.

2.4 Förväntningar från medlemskåreerna

2.4.1 Presidiets förväntade roll

Medlemskåreerna anser att LUS presidium ska ha det övergripande ansvaret för LUS verksamhet. En viktig del av deras roll är att ge relevant information till medlemskåreerna om vad som händer på universitetsgemensam nivå och speciellt när det dyker upp frågor som är av särskild vikt för kåreerna. Efter att presidiet har tillhandahållit det material som kåreerna behöver för att fatta initierade beslut är det viktigt att de inte styr kåreerna mot något särskilt beslut. En lyhördhet mot kåreernas åsikter är en nyckel för ett bra förankringsarbete, så att man inte tror sig kunna veta hur kåreerna resonerar i olika frågor. Har inte kåreerna en gemensam åsikt i en fråga så bör fler olika perspektiv lyftas fram. Presidiet måste göra en fin avvägning mellan att sätta agendan under möten och att låta kåreerna ta upp det de tycker är viktigt. Ett annat viktigt uppdrag i

presidierollen är att koordinera studentrepresentanterna så att de kan representera studenternas åsikter så rättvisande som möjligt. Den roll som presidiet bör ha stämmer ganska väl överens med det som står angivet för dessa i LUS stadga och reglemente.

2.4.2 Presidiets faktiska roll

Presidiets roll som sammankallande och informerande gentemot medlemskårerna har generellt fungerat väl. Mycket information tillhandahålls från presidiet, men det är inte alltid som det upplevts som den relevanta informationen. Vissa åsikter och ställningstaganden från presidiets sida har under åren upplevts som dåligt förankrade. Ibland har inte kårerna känt att de tillåtit ta de diskussioner som de vill, och att vissa frågor har nedprioriterats. Detta har upplevts som att LUS står i vägen för kårerna. Kårerna lyfter att det är viktigt att LUS inte ser det som ett måste att kårerna ska komma överens efter en diskussion, utan att diskussionen kan vara värd att ha i sig även om man inte kommer fram till en gemensam linje. Till viss del upplevs det som att presidiet har ägnat för mycket tid åt sådant som inte utgör kärnuppgiften; att bedriva påverkan på universitetsnivå.

2.4.3 Prioriteringar

När LUS måste prioritera så måste kårerna få ta ställning till vilka områden som ska prioriteras. Fokus för presidiet ska ligga på utbildningspolitik, att assistera studentrepresentanter och uppdaterar kårerna i frågor, annat bör i större utsträckning flyttas till andra personer inom organisationen om möjligt. Frågor som diskuteras inom LUS bör vara sådana som är universitetsgemensamma. Bara för att en fråga berör mer än en medlemskår betyder det inte att den är relevant för LUS, även om den självklart kan vara det. Principdiskussioner mellan medlemskårerna gällande hur mycket av studentinflytandet som ska bedrivas av kårerna själva och hur mycket som ska göras av LUS underlättar det arbetet. Presidiet bör även involvera kårerna mer i representationsuppdrag.

2.4.4 Förbättringsområden

Posterna i LUS presidium verkar innebära en hög arbetsbelastning, och det är viktigt att den blir mer hållbar och att arbetsmängden motsvarar en heltidstjänst. Man bör se över vilka studentrepresentantsposter som man förväntas söka som presidial och lägga in dem som är nödvändiga som en del av posten. Resten bör man inte söka. Systemet för detta är aningen konstigt och otydligt i dagsläget. Sammankallande av arbetsgrupper behöver eventuellt inte alltid ligga på presidialer utan skulle kunna skötas av OK- eller styrelseledamöter istället. Administration och förvaltning borde man flytta delar av från presidiet. I dagsläget verkar det även finnas en brist på struktur och viss ineffektivitet i arbetet. Presidiet bör fokusera på att inte överkomplicera saker utan ta till enkla lösningar. Exempelvis inte argumentera emot kårerna om man personligen inte håller med dem. Viktigt är också att presidiet fungerar väl tillsammans.

2.5 Utredning om heltidarnas psykiska hälsa

Förutom projektgruppens egna undersökningar har en titt även tagits på den utredning som är gjord kring heltidarnas psykiska hälsa som presenterades för förvaltningschefen under 2020. Utredningen genomfördes av en arbetsgrupp under OK verksamhetsåret 18/19, och kallades "Stress och psykisk (o)hälsa hos kårheltidare vid Lunds universitet" som skedde i form av enkätundersökning med 50 svarande. Rapporten ger en bild av hur arbetsmiljön samt hur hantering av stress fungerar på organisationerna, vilka stödfunktioner det finns, samt ger förslag på konkreta åtgärder.

Ungefär hälften av svarande kårheltidare hade aldrig haft ett heltidsjobb tidigare. LUS presidialer har i regel spenderat minst ett år som heltidsarvoderad på en annan organisation, och har därför en referensram. En sammanvägd uppskattning av arbetstid motsvarar 53 timmar i veckan som presidial på en kår, vilken går att jämföra med en uppskattning på 61 timmar i veckan på LUS. En betydande likhet skulle kunna vara det som i utredningen om psykisk (o)hälsa beskrivs under avsnittet om stressfaktorer: projekt och evenemang ska arrangeras utöver ordinarie rutinarbete. Mängden arbete bland studentkårerna beskrivs i utredningen som någonting som varierar över ett verksamhetsår, liksom vilken mängden arbete relaterade till olika befattningar. Någonting som framkommer om avlastning, är att en utökad personalstyrka troligen inneburit en större mängd överbelastad personal.

En diskussion förs om sjukskrivning, att "ingen känner sig riktigt helt säker på att någon kan ta över deras arbetsuppgifter. En konsekvens av ledighet eller sjukskrivning blir därför att någon annan heltidare eller övriga parter inom kåren får ta på sig mer arbetsuppgifter, något som kan leda till att deras situation [i sin tur] blir ohållbar."

Rapporten avslutas med konkreta åtgärder, varav många kan vara aktuella för ett hållbart LUS:

- identifiera stressiga perioder på förhand,
- företrädare berättar om stressiga perioder,
- avgränsa tillgänglighet,
- möjliggör flex/komptid,
- beskriv arbetet och vad som förväntas av en,
- prata om syftet med ens roll,
- informera om skyddsnet: t.ex vid sjukskrivning,
- prata om psykisk ohälsa.

Del 3 - Ekonomiska förutsättningar

3.1 Utgifter

3.1.1 Tillkommande tjänst, arvoderad

Prisbasbeloppet (PBB) 2020 är 47 300 kr, och arvode enligt LUS ekonomiska policy §4.3 ligger på 30 % av PBB. Tillkommande löpande kringkostnad för arvoderad är extern representation som motsvarar cirka 7,5 tkr och friskvård som motsvarar ca 1 650 kr. Tillkommande engångskostnad för arbetsmaterial hade kunnat bekostas av LUS inventariefond.

Halvtid, årligt påslag	125 703 kr
Trekvart, årligt påslag	183 980 kr
Heltid, årligt påslag	242 256 kr

3.1.2 Tillkommande tjänst, anställd

Marknadslönen 2020 för en administratör ligger mellan 27 och 34 tkr per månad, vilket ger ett snitt på 30,5 tkr. Tillkommande löpande kostnader hade varit tjänstepension ITP 1+2, tjänstepension Flora, friskvård, och intern representation. Tillkommande engångskostnad för arbetsmaterial är en öppen fråga. Förutsatt att en anställd tar ut 5 veckors semester ger detta ett årligt påslag på:

Halvtidsanställd, årligt påslag	247 988 kr
Heltidsanställd, årligt påslag	495 976 kr

Motsvarande tjänst hade varit en utökning av LUS personalstyrka. Eller att ha 1,5-2 administratörer. En resultatenhet för LUS administratör finns, och tillkommande tjänst hade kunnat innebära att revidera befintlig resultatenhet 04, eller att inrätta en ny resultatenhet.

LUS anställda är fackligt anslutna, och lön justeras alltid efter inflation. PBB kan gå upp vissa år och ned vissa år, men trenden är densamma: att utgift för personal ökar årligen, vilket är hänsynen till inflation och löneförhandlingar. På sikt behöver LUS matcha utgifter med intäkter.

3.1.3 Utökad styrelse

Om styrelsen ändrar organisationsform hade kringkostnader för styrelsen ökat beroende på hur styrelsen förändrats. Antalet ledamöter man hade kunnat se i ett framtida LUS är baserade på antalet ledamöter man har sett i tidigare LUS-organisation. En uppskattning per ledamot skulle kunna vara: intern representation, 750 kr; möteskostnader 500 kr; styrelseinternat 1400 kr. Det hade gått att se styrelsen använda sig av extern representation, vilket i regel inte görs.

2 styrelseledamöter fler, årligt påslag	5 300 kr
5 styrelseledamöter fler, årligt påslag	13 250 kr

3.2 Intäkter

Följande avsnitt, intäkter, är på många sätt hypotetiska. Projektgruppen har utrett några summor vilka kan betraktas som möjliga intäkter. Att öka LUS intäkter innebär tillkommande administration, vilket möjligen hade fått tid i anspråk från andra arbetsuppgifter för LUS presidium. Inledningsvis har projektgruppen funderat över löpande intäkter, som markerats i endera rubrik. Projektfonden rör medel från eget kapital. Slutligen finns det en omfördelning från ett ökat kårstöd som diskuteras.

3.2.1 Studiecirklar

Ett alternativ är att organisera möten i form av studiecirklar för bidrag från Folkuniversitet. Den tidigare budgeterade intäkten från Folkuniversitetet om 100 tkr motsvarade just studiecirklar, men var för ambitiös. Tidsåtgång per studiecirkel uppskattas till 2-3 timmar per studiecirkel. LUS hade inte kunnat göra studiecirklar av styrelse, OK eller ting. Så gott som alla arbetsgrupper under respektive organ och LUS nätverk hade kunnat skötas i form av studiecirklar. Jämfört med Lundagårds intäkter för studiecirklar, uppskattas en motsvarande siffra för LUS vara:

Studiecirklar Folkuniversitetet	20 000 kr
---------------------------------	-----------

3.2.2 Omfördelning presstöd till medlemsavgift

En önskan uttryckt från Lundagård är att flytta annonsansvar från redaktionen till LUS kansli. Lundagårds annonsbyrå, Förbundsmedia, tillåter separat försäljning av annonser, som blivit ett redskap för att balansera Lundagårds budget. Lundagårds ekonomi kan beskrivas som ett gungande skepp, och därför tar annonsförsäljning olika mycket tid i anspråk: en uppskattning är 5-10 timmar i veckan. Om annonsansvar flyttats från redaktionen till LUS presidium och tydligare ingått som en del i en tjänst, hade det gått att ställa högre krav på annonsförsäljningen. Och att omfördela en del (4 kr) från kårernas presstöd till LUS. Ytterligare prestation hade inneburit försäljning av 5-6 helsidesannonser (ca 100-120 tkr) genom tillkommande avtal med separata annonsörer, vilket är en realistisk uppskattning.

Lundagårds redaktionella oberoende är grundlagsskyddat, och att en LUS-presidial eller administratör säljer annonser hade eventuellt inneburit mindre redaktionellt utrymme. Det är en känslig fråga att LUS presidium åläggs uppgifter som normalt sett faller på Lundagårds redaktion, då redaktionen i viss mån hamnar i beroendeställning. Ett tänkbart tillvägagångssätt är ett åläggande till Lundagårds styrgrupp där LUS presidium är ständigt adjungerade, och att sköta annonsförsäljning därigenom.

Lundagård får inget statligt stöd för journalistik, kultur, distribution eller tryck. Det händer att Lundagård får äskningar beviljade från kulturfrämjande, stiftelser, eller Lundakarnevalen, för projekt. En möjlig intäkt som projektgruppen har undersökt, har varit Myndigheten för press, radio och TV (MPRT), som tillhandahåller press-, drifts-, distributions-, och mediestöd. Lundagård uppfyller inte villkoren för sådant stöd: (a) genom att rikta sig till en särskild samhällsgrupp, (b) trycker färre än 50 upplagor per år, (c) har ej prenumeranter som enskilt ingår i avtal, (d) majoriteten (studenterna) av de som tar emot Lundagård har rabatt (100%), (e) uppgår ej i 1000 spaltmeter tryckt material, (f) har ej en webbupplaga som motsvarar det tryckta materialet. Om Lundagård ändrar sin verksamhet från grunden finns det eventuellt en möjlighet för statligt presstöd, men är i nuläget högst orealistiskt.

Omfördelning 4 kr presstöd till medlemsavgift	114 000 kr
---	------------

3.2.3 Ökade äskningar

LUS äskar pengar till studentlivet från LU, genom att delta i budgetdialog med planeringsavdelningen under våren. LU behandlar budget i universitetsstyrelsen på junimötet. Medel som avsätts till studentlivet ingår i universitetets *overhead*-kostnader för grundutbildning. Att äska medel ingår i LUS ekonomiska process, varför det inte tagit mycket tid i anspråk. 2020 instiftades även en studiesocial fond med 100 tkr i som LUS tillsammans med LU:s rektor beslutar om. Pengar från fonden kan äskas av studentorganisationer till olika arrangemang.

Att höra om LU kan tänka sig att stå för LUS lokalkostnad och lokalvård går att motivera. Det händer att kårer får en kostnadslättnad från sin fakultet för sina lokaler. Lokalkostnader för LUS, baserat på den senaste budgeten är cirka 55 tkr för lokallhyra och 11,5 tkr för lokalvård.

En tidigare förslag på äskning har varit en löpande intäkt för projekt inom LUS ramar. För att separera benämningen från LUS projektfond kallades förslaget samverkansmedel. Hantering av medel föreslogs på ting 7 (2018-05-30), och någon styrning inrättades inte. LUS styrelsemöte 6 (2018-12-12) beslutade att "LUS inte skapar eller driver frågan om en fond för studentinitiativ." Senare projekt som drivits inom LUS ramar har inneburit att man budgeterat negativa resultat.¹ Med andra ord är det motiverat att ompröva styrelsens beslut. Vid fall av överskott skulle motsvarande summor kunna öronmärkas till projektfonden som har ett tak.

Ny äskning, lokalkostnad	55 000 kr
Ny äskning, lokalvård	11 500 kr
Ny äskning, projektmedel	100 000 kr

¹ Till exempel projektet "Utbildning mot sexuella trakasserier".

3.2.4 Ökad medlemsintäkt

LUS medlemskårens medlemsavgift motsvarar ungefär personalkostnaderna för ett tvåtaligt presidium. Om medlemsintäkten, som är baserad på HÅS/HTE, skulle öka för en tjänst om 50% (125 703 kr), om 75% (183 980 kr) eller om 100% (242 256 kr) hade motsvarande höjning varit:

50 % av arvode	4,5 kr per HÅS/HTE
75 % av arvode	6,5 kr per HÅS/HTE
100 % av arvode	8,5 kr per HÅS/HTE

Siffrorna är avrundade till närmaste 50 öre och är baserade på den senaste beräkningen av LUS medlemsavgift med 28500 HÅS/HTE. Tingsbeslut hade behövts i frågan i samband med fastställande av LUS medlemsavgift.

3.2.5 Kårstödet

Kammarkollegiet fördelar 100 kr per HÅS/HTE i statligt stöd till studentkårer och LU 125 kr per HÅS/HTE sedan 2013. Om LU höjer stödet till kårerna går det att motivera en höjning av LUS medlemsavgift om kårerna i gengäld får någon typ av medlemsnytta. Detta är troligen det enda sättet att öka LUS intäkter men samtidigt inte påverka kårernas verksamhet. Att öka stödet till kårerna skulle vara en lång process som är långt ifrån garanterad att lyckas. Därför anges ingen siffra på vad detta skulle kunna resultera i.

Ökat kårstöd	-
--------------	---

3.2.6 LUS projektfond

LUS ting 6 (2018-04-18) avsatte 100 tkr till projektfonden när två bokslut behandlades. Ett syfte med projektmedlen var en projektanställning för en arvoderad att bevaka studentfrågor i riksdagsvalet 2018. Rekrytering ägde aldrig rum. Befintliga medel i projektfonden noteras i LUS årsredovisning, under "[ä]ndamålsbestämda medel", och uppgick 2019-06-30 till 59 742 kr. Eftersom projektmedlens syfte var en projektanställning, går det att motivera att använda dem till arvode. Tingsbeslut hade behövts i frågan.

Engångskostnader, projektfonden	59 742 kr
---------------------------------	-----------

3.2.7 Översikt möjliga intäkter

Studiecirklar Folkuniversitetet	20 000 kr
---------------------------------	-----------

Omfördelning 4 kr presstöd till medlemsavgift	114 000 kr
Ny äskning, lokalkostnad	55 000 kr
Ny äskning, lokalvård	11 500 kr
Ny äskning, projektmedel	100 000 kr
Ökning av kårstöd	-
Engångskostnader, projektfonden	59 742 kr

Optimistiskt räknat, och med en hel del tillkommande arbete och förhandlingar, hade LUS årligen kunnat öka sina intäkter med 300 500 kr utan att höja medlemsavgiften. En presidial motsvarar ca 242 256 kr. En betydande del av de ökade intäkterna, cirka en tredjedel, hade bestått av projektmedel, vilka rimligtvis hade haft ett annat ändamålsbestämt syfte. Motsvarande en heltidare hade LUS kunnat rekrytera en halvtidsanställd administratör. Om man emellertid inte höjt LUS omsättning tillräckligt, finns det projektmedel, som hade kunnat täcka en del av mellanskillnaden under ett ekonomiskt år.

3.3 Ekonomisk stabilitet

Om organisationsförändringar utvecklas till en följetong, kan LUS ekonomiska resultat bli allt mindre förutsägbar över tid. I detta avsnitt granskas 5 årsredovisningar (bokslut) därför att LUS, enligt ekonomisk policy §4.1 aldrig ska ha tillgångar på mindre än 1 miljon kr, samt "LUS skall ha omsättningstillgångar av klass 1 (tillgångar som snabbt kan likvideras, likvida tillgångar, fodringar mm) motsvarande ett halvårs verksamhet." LUS har aldrig haft kapital att 'tomköra' organisationen i ett halvår, och en utökning av LUS, hade inneburit ytterligare svårigheter att uppfylla sin ekonomiska strategi. Ett annat sätt att se på saken handlar om de anställdas trygghet: att ens chefer inte är pank. Ytterligare en aspekt är att kapital är en förutsättning för att undvika kassaflödesproblem.

3.3.1 Fluktuationer de senaste fem åren

LUS medlemsavgift och presstöd baseras på HÅS/HTE vilket innebär en fluktuation då studentpopulationen kan variera år till år. Fluktuationer kan innebära tvära kast i LUS kansli och Lundagårds budget. Frågan har diskuterats i samband med det årliga fastställandet av presstöd och medlemsavgift 2018. LUS medlemskårer valde att inte genomföra några förändringar.

LUS kansli har avvikit från budgeterade mål med ca 13 till 35%. LUS resultatenheter har förändrats något över en femårsperiod, men för att ge en översikt över de budgetar LUS styrelser haft direkt inflytande över, ser utfallet ut så här:

*	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19
---	-------	-------	-------	-------	-------

01	171 349 kr	311 960 kr	160 476 kr	-81 708 kr	-98 791 kr
02	129 457 kr	-12 958 kr	-41 838 kr	62 568 kr	6 047 kr
03	30 530 kr	-36 808 kr	-39 802 kr	5 525 kr	-7 735 kr
04	30 728 kr	-26 158 kr	-38 216 kr	83 939 kr	61 807 kr
05	37 212 kr	162 353 kr	57 902 kr	-13 417 kr	-4 677 kr

* 01 LUS kansli, 02 Lundagård, 03 Fanborgen, 04 Administratören, 05 Studentombudet

Sett till utfallet, alltså vad den totala ekonomin resulterat i, ser det ut så här:

14/15	286 032 kr
15/16	398 389 kr
16/17	-73 211 kr
17/18	53 030 kr
18/19	-43 349 kr

3.3.2 Att finansiera tjänster med eget kapital

Det går att motivera att finansiera tjänster med eget kapital under kristider. Vilket inte råder i LUS ekonomi. Att använda projektmedel för att deltidfinansiera projektanställda är inte en långsiktig lösning, vilket är självförklarande. Sett till LUS nettoomsättning har personalkostnader utvecklats till ungefär två tredjedelar av LUS verksamhet. Personalkostnader kommer årligen att öka förutsatt att LUS har anställd personal.

	Eget kapital	Nettoomsättning	Personalkostnader
14/15	1 345 345 kr	4 331 000 kr	1 728 525 kr
15/16	1 631 376 kr	4 490 000 kr	1 720 389 kr
16/17	1 956 556 kr	2 965 000 kr	2 022 324 kr
17/18	2 009 586 kr	3 188 000 kr	2 257 207 kr
18/19	1 966 237 kr	3 378 069 kr	2 258 180 kr

Del 4 - Möjliga lösningar

En av de centrala uppgifterna för projektgruppen har varit att titta närmre på olika lösningar som går att använda sig av för att skapa en hållbar arbetsmiljö för LUS Presidium. Våra förslag går att dela in på tre olika nivåer; organisatoriska förändringar, förändringar i styrdokument och regleringar samt slutligen stödresurser för presidiet. Dels är dessa förändringar på skilda nivåer inom LUS som organisation men går även att kombinera på olika sätt tillsammans och vissa handlar mer om arbetssätt för presidialerna.

4.1 Organisatoriska förändringar

Den första nivån är de förändringar som är av organisatorisk karaktär kommer skapa förändringar i hur LUS är uppbyggt och fungerar.

Förslag 1.1:

Införande av en tredje administrativ heltidare

En möjlig lösning på de problem som beskrivs i avsnitt 2.2 skulle vara att LUS införskaffar en ytterligare heltidare. En ytterligare heltidare inom LUS skulle öka möjligheterna för LUS presidium att arbeta med de politiska frågorna samt det stödet som erbjuds till kårerna. En frågeställning i detta är däremot vilka arbetsuppgifter som ska flyttas samt vilket mandat den tillkomna heltidaren ska ha inom presidiet och på vilket sätt denna tredje heltidare ska representera studenterna. Därför har projektgruppen två olika förslag gällande införandet av en tredje heltidare. Förslag 1.1 är införandet av en tredje heltidare som kommer fokusera på det administrativa delarna av presidiets arbete. Exempel på arbetsuppgifter skulle kunna vara att arbeta med marknadsföring av LUS eller administration kring ekonomin, styrelse och tinget men även delta i underorganisationer samt bistå ordförande i arbetsgivarfrågor. Utöver detta skulle politiskt arbete kunna vara möjligt men enbart om tid finns då det administrativa arbetet ska ha högre prioritering. Projektgruppens bedömning är att det inte hade gått att fylla en ny tjänst med enbart administrativt utan den hade behövt fyllas på ytterligare, alternativt ej vara på heltid utan exempelvis halvtid.

Men med ytterligare en heltidare inom LUS skulle det finnas möjlighet att förflytta administrativt arbete från de ideella posterna där det krävs till någon inom presidiet, exempelvis är både LUS Valberedningsordförande samt Tingspresidiet belastade med mycket administrativt arbete. Det är möjligt att det även finns uppgifter som ligger på andra ideella poster som kan flyttas till en eventuell ny heltidarpost men detta kommer innebära ytterligare kartläggning av LUS samtliga funktionärsposter och organisation.

Kostnadmässigt skulle detta vara en stor post för LUS (se avsnitt 3.1.1) att hantera likväl skulle det uppstå diverse startkostnader i och med inköp av kontorsmaterial för att möjliggöra postens arbete. Projektgruppen har ej vägt in vilken påverkan detta skulle få kring kontorslokaler och LUS storlek i och med det beror på vilka arbetsuppgifter som skall utföras.

Det finns en risk att denna typen av heltidare skulle vara svår att rekrytera till, en stor andel av de personer som söker sig till LUS är intresserad av att arbeta med de politiska frågorna och ej det som berör administration och organisatoriska delar.

Förslag 1.2:

Införa en ny tredje politisk heltidare

Projektgruppens förslag 1.2 är väldigt likt förslag 1.1 men detta förslaget bygger på att den nya heltidaren ska arbeta med liknande frågor som resterande presidiet. Även detta förslag skulle lösa problemen i avsnitt 2.2 Det vill säga arbetsuppgifterna fördelas lika mellan de tre presidialerna och alla arbetar med politiska frågor och administration. Fördelningen skulle exempelvis kunna bygga på att varje heltidare fick varsitt område som de ansvarade för där exempelvis; grundutbildning, doktorander och forskning skulle kunna vara olika områden. Men det skulle även vara möjligt med följande fördelning; ordförande är LUS ansikte utåt och är även adjungerad i US, medan en vice ordförande ansvarar för utbildningsfrågor. Vice ordförande nummer två kan då arbeta politiskt med texter, koordinera remissyttranden och sköta kontakterna med kårerna och LUS-organ.

Projektgruppen ser det som möjligt att det finns arbetsuppgifter för en tredje politisk heltidare, däremot hade dagens uppgifter inte räckt utan ytterligare uppgifter hade gått att komplettera med alternativt utöka dagens uppgifter. Det skulle även vara möjligt att med denna tjänsten utöka LUS stöd till kårerna vilket hade varit sätt att lösa problemen som lyfts i 2.3.6 samt 2.4.2.

Kostnadmässigt skulle detta vara lika för förslag 1.1. Det vill säga en stor post för LUS (se avsnitt 3.1.1) att hantera likväl skulle det uppstå diverse startkostnader i och med inköp av kontorsmaterial för att möjliggöra postens arbete. Projektgruppen har ej vägt in vilken påverkan detta skulle få kring kontorslokaler och LUS storlek i och med det beror på vilka arbetsuppgifter som skall utföras.

Förslag 1.3:

Utöka LUS Kansli med en administratör

Ett alternativ till en ny tredje heltidare är att LUS väljer att ta in en ytterligare fast anställd. En fast anställd bidrar med kontinuitet till organisationen samt hade kunnat avlasta presidiet med deras administrativa åliggande (beskrivna i avsnitt 2.2.1 samt i inledningen). Det skulle dock vara den mest kostsamma lösningen för LUS (se avsnitt 3.1.2) samtidigt som det skulle öka mängden arbetsledning av kansliet som hade behövt göras av presidiet som däremot hade fått minskat administrativt arbete.

Förslag 1.4:

Utöka LUS Kansli med en politisk sekreterare

Ett alternativ är att anställningen görs väldigt specifik och då är vårt förslag att LUS införskaffar tjänsten Politisk sekreterare. En politisk sekreterare hade kunnat hjälpa presidiet med kommunikation, omvärldsbevakning, vara ett bollplank men även bidra med att läsa samt skriva

olika handlingar inom LUS och mot universitetet. En politisk sekreterare löser möjligtvis inte de administrativa uppgifterna i helhet, men till viss del och kommer även kunna avlasta presidiet i arbetet med att skriva och läsa olika handlingar. Det skulle dock vara den mest kostsamma lösningen för LUS (se avsnitt 3.1.2) samtidigt som det skulle öka mängden arbetsledning av kansliet.

Förslag 1.5:

Inrätta posten styrelseordförande

Idag leder LUS ordförande även styrelsen, vilket innebär att mycket tid behöver tas kring att organisera styrelsemöten, leda styrelsen i deras arbete samt hantera det administrativa runt styrelsens möten. Styrelsen i helhet är även ansvariga för arbetsledningen av presidiet vilket komplicerar hela uppbyggnaden ytterligare.

En möjlig lösning för att förflytta denna arbetsuppgift från presidiet samt att underlätta arbetet med arbetsledningen skulle vara införskaffandet av en styrelseordförande som skulle leda och ansvara för styrelsen samt arbetsleda presidiet. Således hade en styrelseordförande varit en nyckelperson för att lösa de problem som beskrivs i avsnitt 2.2.5. LUS styrelseordförande ska inte arbeta med politiska frågor utan arbeta med styrelsens organisatoriska frågor.

Detta förslaget skulle innebära ökade kostnader kring representation och kringkostnader såsom mat etc. Det finns även en risk att posten kan vara svårrekryterad då det idag finns viss svårigheter att rekrytera till LUS styrelse, detta är dock en ny roll för LUS och projektgruppen tror även att det skulle locka en annan typ av personer än de som söker till styrelsen. För att denna lösningen ska funka krävs det goda kommunikationer mellan presidiet och styrelseordförande, detta är dock något som funkar inom andra studentorganisationer och vi ser det inte som något omöjligt för LUS att anpassa sig efter.

Förslag 1.6:

Utöka antalet ideella styrelseledamöter

En förändring för LUS som organisation skulle vara att utöka antalet ideella styrelseledamöter och på sådant sätt fördela fler arbetsuppgifter inom styrelsen och avlasta presidiet i de organisatoriska frågorna samt de administrativa uppgifterna som kommer med det. Projektgruppen ser förslaget att utöka antalet ideella styrelseledamöter som en möjlig lösning på det som beskrivs som ett problem i avsnitt 2.1, och 2.2.1, då presidiet i högre utsträckning hade kunnat delegera administration till styrelseledamöter och på så sätt avlastas. Exempelvis hade styrelsen i större utsträckning kunnat arbeta med de organisatoriska delarna av verksamhetsplanen, stiftelserna och även de mer rutinartade arbetet med uppdatera mejllistor och uppdatera styrdokument.

Det har däremot de senare åren funnits svårigheter att rekrytera personer till LUS styrelse, projektgruppen hoppas dock att med tydliga arbetsuppgifter, mandat och roll inom LUS

kommer intresset för styrelseposterna att öka. Projektgruppen föreslår en ökning så att styrelsen består av 5-8 ledamöter efter förändring.

Att öka styrelsen skulle innebära ökade kostnader kring representation och kringkostnader såsom mat etc. vilket beskrivs i 3.1.3.

Förslag 1.7:

Skära ner på arbetsuppgifter

Att skära ner på arbetsuppgifter är ett tydligt sätt att minska den nedlagda arbetstiden för LUS presidium om det däremot skapar en bättre arbetsmiljö är inte garanterat. Presidiets arbetsuppgifter idag är redan ganska optimerade men några saker som kom upp från tidigare presidialer som arbetsuppgifter som tog mycket energi och till viss del kändes onödiga var följande:

Stiftelserna (se avsnitt 2.2.2)

- stiftelserna har länge diskuterats inom LUS och är en arbetsuppgift som tar mycket energi och kräver oftast mycket tid för att förstå uppbyggnaden.

Samarbeten (se avsnitt 2.2.3)

- LUS ingår i lite olika samarbeten som alla tar olika mycket tid. Varje nytt och befintligt samarbete för LUS måste vägas mot tiden som krävs för att vara en del av samarbetet, även vem som ska utföra arbetet.
- Det finns ett antal olika studentrepresentantsuppdrag kopplade till de olika samarbeten. Flera av dessa ingår automatiskt i presidietsroll men kräver ändå att presidiet söker posten på Valtinget, vilket skapar en skev bild av vilka poster som finns tillgänglig och vilka åliggande som gäller för presidiet.

Nätverkande

- Presidiet lägger mycket tid inom olika former på att nätverka med andra studentorganisationer, beslutsfattare och universitet. Det är en viktig roll för LUS, men med tanke på tiden det kräver behöver det vid varje nätverkande tillfälle diskuteras vem eller vilka som är bäst lämpliga. Exempelvis behöver båda ur presidiet närvara, kan en kår- eller studentrepresentant gå istället för en presidial.

Flytta nätverk till kårerna (se avsnitt 2.2.4 samt 2.4.4)

- Det skulle även vara möjligt att förflytta ansvaret för vissa frågor ut till kårerna, exempelvis för nätverken. Med ansvar åsyftar vi arbetet med att organisera och kalla till nätverken. En risk med detta är att presidiet kommer sakna viktig information och på sådant sätt bedriva sämre påverkansarbete eller kommer behöva inhämta information på andra sätt och då ej frigöra någon tid med förändringen. Men eftersom nätverken ofta kräver mycket tid rent administrativt skulle mycket tid frigöras för presidiet, diskussionen

gällande vilka nätverk som skall finnas och deras syfte hade då även fått möjlighet att prioriteras och värdesättas av alla.

Vilka frågor exakt som skulle skäras ner på och hur förflyttningen av ansvar är något som behöver förankras mer kring och utredas närmare men detta är en möjlig lösning som skulle frigöra presidiet ytterligare. Det innebär dock en ökad belastning på kårerna.

Förslag 1.8:

Projektarvodera vissa år kopplat till större frågor

Historiskt sett är vissa år tyngre än andra inom studentlivet i Lund, arbetstopparna går ofta att förutspå kring vissa centrala händelser exempelvis har sådana tillfällen varit; kårobligatoriets fall, Bolognaprocessen men även rektorsval. En möjlig lösning skulle vara att det budgeteras och införs en roll som projektanställd som hade kunnat aktualiseras i samband med sådana specificerade händelser. Inför Bolognaprocessen valde LUS att projektanställa en person som enbart arbetade med denna frågan, vilket gav ett stort genomslag både inom Lunds universitet och även nationellt. Detta har på senare år varit flera stora frågor som har tagit mycket tid från presidiet både gällande påverkansarbete och det administrativa arbetet att sammanställa och koordinera kårernas åsikter, exempelvis kring STRUT:en och SVS-flytten.

Att öppna upp för en möjlighet att förstärka LUS kring specifika frågor skulle öka LUS och medlemskårens inflytande regionalt och nationellt och samtidigt avlasta presidiet och i viss mån kårerna.

4.2 Förändringar i styrdokument och regleringar

Den andra nivån på förändringar är de som gäller styrdokument och andra regleringar som projektgruppen ser hade underlättat och gett är hållbar arbetsmiljö för LUS presidium. Dessa förslag går att kombinera med varandra samt tillsammans med olika förslag från de organisatoriska förändringarna.

Förslag 2.1:

Arbetsordning med prioriteringar

Inom LUS finns det vissa oklarheter kring hur verksamheten ska styras och hur ansvarsfördelningen ser ut, vilken varierar mellan åren. Ett sådant upplägg skapar viss flexibilitet men riskerar samtidigt att arbetsuppgifter missas och prioriteras olika mellan åren. Projektgruppen ser en möjlig lösning är att inrätta en arbetsordning likt universitetet har och även fakulteterna. En arbetsordning hade framför allt löst de problem som beskrivs i 2.4.3. Lunds universitet beskriver sin arbetsordning på följande sätt: "Lunds universitets arbetsordning syftar till att klargöra hur universitetets verksamhet ska styras samt klarlägga ansvarsförhållanden mellan olika nivåer och funktioner inom lärosätet."

En arbetsordning skulle skapa tydligare roller för presidiet som även kommer kunna harmoniseras med styrdokument och VP:n. En risk med att införa en arbetsordning är att flexibilitet som idag finns för presidiet kommer att försvinna till viss del, detta är något som lyfts som en styrka av tidigare presidium. Men projektgruppen ser att strukturen som en arbetsordning kommer skapa är viktigare och kommer skapa en bättre arbetsmiljö än dagens avsaknad av tydlig ansvarsfördelning och tydliga förväntningar på respektive post och organ.

Arbetsordningen kommer även kunna redogöra vilka förväntningar det finns på presidiet samt de övriga organen kring arbetstider, arbetsuppgifter samt tillgänglighet. Arbetsordningen kommer även kunna reglera förhållandet mellan presidiet, studentrepresentanter, nätverk, OK, styrelsen etc. En struktur som saknas är presidiebeslut som funnits i LUS organisation vissa perioder. Det skulle kunna spela en roll för underlättande av skötseln kring föreningsarbetet.

Hur arbetsordningen exakt ska utformas är något som behöver förankras vidare, men förslagsvis ska det tas stor hänsyn till den fördelningen som fastställas av tinget årligen. Arbetsordningen ska däremot vara ett dokument som följs över en längre tid och förändringar ska vara väl utredda och förankrade, och därmed ej behöva ändras förutom i undantagsfall.

Förslag 2.2:

Avsiktsförklaring LUS och medlemskåreerna

Vad förväntas av kåreerna att LUS ska göra och vad förväntar sig LUS av kåreerna? Detta är en fråga som projektgruppen har återkommit till flera gånger utan att få ett entydigt svar. LUS består av kåreerna och deras arbete samtidigt som kåreerna förväntar sig olika stöd, hjälp och resultat från LUS. Dessa förväntningar och åsikter går inte alltid hand i hand och vi ser det som en stor anledning till frustration och osäkerhet mellan kåreerna och LUS. En avsiktsförklaring hade kunnat vara presidiet behjälpligt i sina prioriteringar och lösa det som beskrivs som problem i avsnitt 2.4.3. Men även avsnitt 2.3.6 och mer eller mindre hela 2.4 går att koppla till detta förslag.

En avsiktsförklaring mellan kåreerna och LUS bör innehålla förväntningar och tydliga direktiv kring vilka ramar respektive organisation ska arbeta utefter. En avsiktsförklaring ska vara ett dokument som är väl genomarbetat och förankrat i hela LUS och hos medlemskåreerna och kommer därav vara gällande över längre tid och vara grunden till samarbetet inom LUS. På så sätt skulle även förväntningarna mellan åren bli mer lika och det skulle finnas utrymme att utveckla organisationen eftersom den skulle vara mer lik över åren. Det går då att utveckla en organisation som medlemskåreerna vill ha och som är möjligt för representanterna i LUS att arbeta efter.

Projektgruppen tror dock det skulle kunna ta tid att gemensamt landa i en avsiktsförklaring och det skulle krävas en del arbete för att kartlägga dessa förväntningar. Men med tydliga

förväntningar och målbilder kommer LUS och kårerna att utvecklas och mindre energi att läggas på återkommande diskussioner baserat på att förväntningarna skiljer sig åt.

Med LUS uppbyggnad där styrelse ansvarar för presidiets arbetsmiljö och OK som lägger arbete på presidiet finns inte alltid en jämvikt och förståelsen gentemot varandra kan ofta saknas. Med en tydlig avsiktsförklaring och uttalade förväntningar gentemot varandra kommer detta att underlätta arbetet och minska pressen som uppstår mellan olika organ.

Förslag 2.3:

Strategisk plan för LUS som även bygger verksamhetsplanen

En stor del av LUS Presidiums arbete styrs av verksamhetsplanen utöver det dagliga arbetet. Det finns däremot ofta ett väldigt lite utrymme till att hinna med båda delarna och samtidigt hinna med att fånga upp de bollar som dyker upp löpande under året. Det är även en utmaning för LUS att balansera det politiska arbetet som finns i verksamhetsplanen med de politiska frågorna som dyker upp från en extern organisation och som måste hanteras.

Projektgruppen ser en möjlighet för LUS att arbeta fram en strategisk plan, likt den Lunds universitet samt fler studentorganisationer har för sin verksamhet. Den strategiska planen kan inkludera fokusområden för LUS verksamhet över tid och på så sätt även möjliggöra för tydliga prioriteringar, det kommer även då finnas en större möjlighet för projekt med längre tidsram. Kontinuitet beskrivs som någonting som brister (se avsnitt 2.3.3), och att formulera en eller fler strategier som sträcker sig över flera verksamhetsår åtgärdar till viss del denna brist. Det är därav viktigt att den strategiska planen skrivs med ursprunget att den ska gälla under en längre tid samt vara ett hjälp och stöd i verksamheten.

Verksamhetsplanen kommer även i sin tur att till stor del att ha sitt ursprung ur den strategiska planen. Strategiska planen kommer möjliggöra tydliga prioriteringar för verksamheten och med en verksamhetsplan som innehåller prioriteringar och punkter för flera år, kommer pressen för individuella presidiet att göra alla prioriteringar och att hinna med allt under sitt år.

4.3 Stödresurser för presidiet

Den tredje nivån på förändringar som projektgruppen föreslår är inrättande av olika typer av stödresurser för presidiet. Stödresurserna är tänkt att underlätta det dagliga arbetet för presidiet och förbereda presidiet bättre för olika problem och utmaningar. Dessa förslag ligger fristående från de två övriga nivåerna och kräver upprättande och utvecklande av olika rutiner samt dokument. Dessa förslag kan därmed presidiet och styrelsen mer själva fånga upp och är mer av karaktären råd från projektgruppens utredning, dessa bör antingen fångas upp under det pågående verksamhetsåret (20/21) eller överlämnas till det kommande presidiet.

Förslag 3.1:

Coaching

En presidial utsätts ofta för många prövande utmaningar med allt från prioriteringar mellan arbetsuppgifter men även kring sin egna och andras arbetsbelastning. Det vittnas ofta kring att det finns ett behov att någon/några att rådfråga kring både specifika fall men även i mer generella funderingar. Projektgruppen har därav diskuterat upprättande av ett mentorskap där presidialerna får utrymme att diskutera exempelvis hur de ska prioritera i en stressig vardag, hur ska de kunna prestera på bästa sätt på alla möten eller hur de bäst förbereder sig för olika typer av möten. Det är till stor del en brist av kontinuitet inom organisationen, avsnitt 2.3.3.

Projektgruppen ser att personen som agerar mentor bör vara en individ med stor insikt i LUS, LU, samt det aktuella frågorna som hanteras nu, men samtidigt en person som kan se på hela verksamheten med utomstående ögon och inte har koppling till olika parterna som kan vara involverad. Med en mentor som agerar över flera verksamhetsår kommer även vinst av kontinuitet in.

Det exakta upplägget och vem som skulle passa som mentor har projektgruppen ej undersökt vidare. Detta mentorskapsupplägg kan till viss del likna hur en Inspektor och Seniors arbetar inom flera studentorganisationer.

Förslag 3.2:

Vidareutbildning kring utmanande frågor

En stor utmaning för Presidiet är frågor kring arbetsgivaransvaret och även sin egna och andras arbetsbelastning. Detta är frågor som återkommer som en osäkerhet och tar mycket energi och tid. Det är även frågor som är viktiga att det blir rätt då det till så stor utsträckning påverkar andra personer och verksamheter.

Projektgruppen ser det därför som viktigt att LUS tar in hjälp i dessa frågor och bygger upp kunskap i frågorna. Kunskap som kan dokumenteras och leva kvar i organisationen men även årligen uppdateras. Denna kunskap bör hämtas utifrån organisationen och köpas in som tjänster. Liknande upplägg kan återkomma vid andra betungande frågor där LUS behöver hjälp och saknar egen korrekt kunskap, exempelvis hur stiftelserna ska hanteras, ekonomiska problem och sjukskrivningar.

Förslag 3.3:

Årshjul med rutiner och mallar

Vad ska göras och när ska det göras? Hur undviker ett pressat och stressat presidium att missa saker? Hur går det att underlätta rutinarbete som sker ofta?

Projektgruppen vill med detta förslag belysa vikten av att LUS ta fram ordentliga och tydliga mallar för allt från kallelser, handlingar, marknadsföringsmaterial i tryck och digital form etc. Det vill säga det materialet som används återkommande. Till detta bör LUS ta fram ett årshjul som belyser de aktiviteter som sker årligen och när de bör ligga. Materialet bör kompletteras med

rutiner kring, vilka som ska bjudas in, när, hur, vilket material som ska förberedas, mallar för det och liknande. Målet är att hela tiden vara förberedd och ligga minst ett steg före i arbetet.

Projektgruppen vet att delar av detta finns redan och är övrigt till viss del påbörjat, men materialet finns inte sammanställt och tillgängligt på ett enkelt och samlat sätt och behöver även kompletteras för att bli helt komplett.

Förslag 3.4:

Utveckla överlämningen

En viktig sak för ett bra år som presidial är en bra överlämning, en överlämning måste förberedas både praktiskt och teoretiskt. Delge erfarenheter, utmaningar och överlämna pågående projekt.

En sak som projektgruppen fick höra från flera individer är att LUS överlämning består till stor del av en nyckelöverlämning och inget mer, detta bidrar till stress, oro och onödig tid som behöver läggas på att läsa sig in på olika frågor och få koll på grundläggande saker.

Från projektgruppens håll föreslår vi därför att överlämningen får sig en ordentlig översyn och förbereds i god tid med ordentligt material. Material som tas fram löpande under detta verksamhetsår och sedan de kommande åren enbart kompletteras, det vill säga materialet kring överlämningen ska vara så pass bra att det inte behöver göras på nytt varje år. Ett bra överlämningsmaterial kommer även kunna användas löpande under verksamhetsåret.

Projektgruppen har fått höra flera goda exempel på hur en bra överlämningen kan gå till, dels vad materialet ska innehålla och hur det bör vara utformat. Men även förslag att inkludera exempelvis ett års tidigare presidialer för att få en överlämning från några med distans till verksamheten men ändå insatta individer.