

Utredning av antalet redaktörer på tidningen Lundagård

Utredningens innehåll

1. Syfte

2. Sammanfattning

3. Lundagård idag samt tidigare beslut av stor vikt

3.1. Redaktörernas arbetsuppgifter

3.2. Redaktionen som mötesplats för studenter

3.3. Styrelsens sammansättning

3.4. Styrelsens arbetsuppgifter och ansvar

4. Omvärldsanalys av Sveriges studenttidningar

5. Möjlig minskning av redaktörernas arbetsuppgifter

5.1. Kan arbetsuppgifterna delegeras bort till andra än redaktörer?

5.2. Riskerna med delegering: Vad händer om delegering inte fungerar?

1. Syfte

LUS fattade i juni 2013, i samband med budgetbeslutet, följande beslut:

att uppdra åt Lundagårds styrelse att senast februari 2014 göra en utredning av antalet redaktörer med förslag på hur organisationen skulle kunna anpassas efter att ha två redaktörer

I arbetsgruppen har deltagit Hanna Gunnarsson (styrelseordförande), Kenneth Carlsson (redaktörer), Carl-Johan Kullving (webbredaktör), Emelie Hult (styrelseledamot), Felix Molin (ledamot i LUS styrelse).

2. Sammanfattning

Konsekvenserna av att minska till två heltidsarvoderade redaktörer för tidningen Lundagård presenteras framförallt i utredningens kapitel 5. För att kunna ta bort en tredjedel av de uppgifter som idag görs av de heltidsarvoderade redaktörerna och samtidigt behålla tidningens kvalitet, krävs att arbetsuppgifterna utförs av någon annan. I kapitlet 5.1. diskuteras hur sådana delegeringar kan göras, till framförallt ideella underredaktörer, ideella övriga medarbetare och Lundagårds styrelse. Riskerna med att delegera arbetsuppgifter till någon av dessa tre instanser presenteras i samma kapitel.

För att delegering av arbetsuppgifter ska fungera krävs att organisationen hittar rätt personer att delegera till. Den som får uppgiften delegerad till sig måste ha tillräckligt med kunskap, erfarenhet och engagemang för att genomföra den. Det är inte alltid helt lätt att hitta rätt personer för att utföra arbetsuppgifter som är av stor betydelse för organisationen och måste göras löpande med hög stabilitet och kvalitet, och samtidigt göra detta utan ekonomisk ersättning. I kapitel 5.1. diskuteras också hur en sådan delegering påverkar de kvarvarande heltidsarvoderade, med en större arbetsbelastning när det gäller att utföra de arbetsuppgifter som är kvar och som fortfarande måste utföras av redaktörerna, samtidigt som arbetsuppgifter som handlar om

handledning och samordning ökar då färre kan dela på dessa uppgifter. I kapitel 5.2. diskuteras riskerna med att delegerade arbetsuppgifter inte blir gjorda, och hur det påverkar organisationen och produkten Lundagård.

Vi har i vår genomgång diskuterat hur arbetet och organisationen skulle fungera utifrån att målsättningen är att hålla dagens höga ambition med tidningen Lundagård med två heltidsarvoderade redaktörer istället för tre. Utredningen visar att det finns stora risker med delegering av arbetsuppgifter, och sannolikheten är därför hög att effekten av en minskning av antalet heltidsarvoderade därför skulle bli en försämring av tidningens produkt och en sänkning av ambitionerna. En sämre Lundagårds-produkt (alltså en sämre tidning och/eller en sämre webb) minskar Lundagårds nytta för kårerna, då granskningen av universitetet och rapporteringen om vad som händer i studentlivet och studenternas kontakt med detsamma kommer minska och/eller bli sämre.

3. Lundagård idag samt tidigare beslut av stor vikt

Lundagård har idag tre heltidsarvoderade redaktörer. De väjs av LUS ting på två år, med samma verksamhetsår (fast två år) och lön som LUS presidium. Redaktörernas uppdrag finns beskrivet i LUS reglemente. Redaktörerna leder och samordnar arbetet på hela nyhetsorganisationen Lundagård. Till sin hjälp har redaktörerna en redaktion bestående av ideella medarbetare. Redaktionsmedlemmarna utses av redaktörerna. Redaktionen har möte en gång i veckan och fattar där redaktionella beslut om Lundagård (vilka artiklar man ska satsa på, vinklingar, idéer för kommande nummer m.m.). Lundagård hade under hösten 2013 ungefär 70 ideella medarbetare, som lägger ner olika antal timmar, kraft och energi på Lundagård. Vissa jobbar väldigt mycket, andra bidrar med något litet då och då.

På LUS ting i juni 2010, samt av Lundagårds styrelse under det verksamhetsåret, fattades flera stora beslut som förändrade Lundagårds verksamhet. Dessa beslut finns beskrivna i en bilaga till denna utredning. Besluten som åsyftas är:

- Den ökade satsningen på webbupplagan (lundagard.se)
- Skapandet av den internationella webben (lundagard.net)
- Införandet av en tredje heltidsarvoderad redaktör: webbredaktören
- Försäljning av prenumerationer till universitetets anställda
- Totaldistribution (tidningen skickas till alla studenter)

Varför har vi heltidsarvoderade redaktörer på Lundagård?

Stora delar av studentlivet drivs och genomförs av studenter som arbetar ideellt på sin fritid. De flesta studentorganisationer har dock en eller flera heltidsarvoderade studenter som under ett eller två år arbetar med att strukturera och leda verksamheten. Heltidsarvoderade studenter är idag en förutsättning för att kårer, nationer och AF ska kunna ha en bred, stor och professionell verksamhet. Detsamma gäller Lundagård.

Det går inte att helt förlita sig på ideellt arbetande studenter för att en verksamhet ska ha kontinuitet, kunna nå ut på ett bra sätt och hålla en hög kvalitet. De ideella studenternas huvudsysselsättning är att studera, och även om nivån av lärarledd tid skiljer sig åt mellan fakulteterna, har ideella studenter ett begränsat antal timmar att jobba ideellt vid sidan om sina studier. För Lundagård är det kontinuerliga arbetet viktigt för att kunna fånga upp nyhetshändelser även på tider då få ideellt arbetande studenter är tillgängliga, för att kunna hålla kontinuerlig

kontakt med viktiga samarbetsparter (tryckeri, annonsbyrå och såklart kårerna) och för att det ska finnas tid för handledning av de ideella medarbetarna. En heltidsarvoderad student har också större möjlighet att se helheten i organisationen, se till att inget hamnar mellan stolarna, leda arbetet åt rätt håll och gå in och göra sådant som ideella medarbetare inte hinner med eller helt enkelt inte tycker är lika roligt.

3.1. Redaktörernas arbetsuppgifter

Precis som i övriga delar av studentlivet, är ingen arbetsdag för en heltidsarvoderad på Lundagård den andra lik. Arbetsbelastningen är helt beroende av nyhetsflödet och vilka händelser som inträffar, hur många ideella medarbetare som besöker redaktionen och vilka möten som redaktörerna måste delta på. Redaktörerna jobbar, som i många andra delar av studentlivet, generellt mer än heltid. Medarbetarna är alla ideella, och den arbetstid som används till handledning och möten måste därför planeras till de tider då medarbetarna kan, vilket är efter ordinarie "studiedag", från klockan 15-16 och framåt.

Eftersom redaktörerna arbetar två år är det viktigt att de inte gör av med all energi under det första året, utan i slutet av våren det första året faktiskt känner att de vill komma tillbaka och fortsätta ett år till efter sommaren. För att detta ska lyckas är det viktigt att redaktörerna dels för tid att vila ut mellan arbetsveckorna (vilket inte alltid går med tanke på tidningens redigeringshelger) och att de får en riktigt semester på sommaren, men även har möjlighet att exempelvis gå och träna under sin arbetsdag.

"På Lundagård försöker vi även vara en öppen och välkomnande plats vilket innebär att det varje dag kommer in en hel del medarbetare som gärna vill snacka och umgås. Det skulle givetvis gå att hävda att det är fel att ägna så mycket tid åt kaffedrickande men samtidigt tror jag att det är en nödvändighet för att skapa en plats dit folk vill komma och lägga ner så mycket ideellt engagemang som Lundagård trots allt är totalt beroende av." (Annika Skogar, redaktör)

Gemensamma arbetsuppgifter för alla redaktörerna

Medarbetarna

- ha arbetsintervjuer och rekrytera nya medarbetare.
- handledning/textfeedback och möten med medarbetare
- planera och genomföra workshops för medarbetarna
- fika och småprata med ideella medarbetare för att bygga en bra stämning på redaktionen, inklusive tackmiddag efter varje nummer
- anordna gemensamma aktiviteter för medarbetarna som fredagsfika, releasefest och utbildningshelg.
- kommunicera med medarbetare genom veckomejl.
- jaga redan befintliga medarbetare som kan fotografera, skriva eller programmera.
- ha utvecklingssamtal med medarbetare.

Möten och planering

- små och stora möten som rör tidningen (styrelsemöten, arbetsgrupper, möten med kårer och nationer och andra studentföreningar, möten med läsare)
- Redaktionsmöte och möte mellan redaktörerna varje vecka
- arrangera debattfrukost
- Fredagsfika på redaktionen varje fredag kl 15.30

Journalistiskt arbete

- Scanna av det journalistiska fältet – omvärldsbevakning
- Svara på telefon, svara på en stor mängd mejl (detta är även uppgifter som måste göras på kvällar och helger, eftersom nyheter även kan "uppstå" då)
- Informationssökning och skrivande av enskilda artiklar
- Korrekturläsa artiklar

Övrigt

- städning av redaktionen (det finns inget avtal med externt städbolag)
- redovisa kvitton

3.1.1. Pappersredaktörerna

Papperstidningen har två redaktörer som delar större delen av ansvaret mellan sig. En av redaktörerna (Kenneth Carlsson) är ansvarig utgivare, vilket är en position som krävs enligt lag (Tryckfrihetsförordningen). I det ligger att ha en övergripande koll på hela den redaktionella verksamheten samt att godkänna allt i tidningen innan tryck. Kenneth har också hand om adressregistret. Annika Skogar ansvarar för annons och ekonomi, vilket inbegriper löpande kontakter med annonsbyrå, tryckeri och ekonomibyrå samt sammanställning av rapporter som berör ekonomin.

I papperstidningen jobbar man i fyra till fem-veckors intervaller, från idé till tryck för varje nummer av tidningen. Vad som ligger i schemat under intervallets första vecka kan skilja sig enormt jämfört med den sista redigeringsveckan, både i sysslor, arbetstid och i nivå av stress. Den sista veckan innan tryck, redigeringsveckan, är den som är mest intensivast, och då undviker vi att lägga till exempel styrelsemöten eller andra styrelserelaterade arbetsuppgifter.

Redaktör/ansvarig utgivare

- Helsingborgsredaktion (resor till Helsingborg och handledning på plats)
- Hjälper till på internationella webben (som tidigare endast legat på webbredaktörens bord).
- Ansvar för Lundagårds adressregister, vilket innebär en stor mängd manuellt arbete veckan innan tryck

Redaktör

- Löpande kontakt med annonsbyrån och tryckeriet, mejl och telefonsamtal
- Sammanställning av ekonomiska rapporter till styrelsen

3.1.2. Webbredaktören

Till skillnad från papperstidning har webben deadline varje dag och målsättningen är att publicera minst tre artiklar på svenska webbsajten och minst en artikel på engelska sajten varje dag. På grund av hastigheten i arbetet med webben (artiklar publiceras snabbare och är mer aktuella) ställs krav på de ideella webbmedarbetarna på att vara tillgängliga för att skriva artiklar snabbt. Tillgången på medarbetare som kan ställa upp på kort varsel, precis som tillgången på nyheter som måste upp snabbt, varierar stort, vilket såklart också påverkar webbredaktörens arbetsdagar. Webbredaktören följer därför inte papperstidningen tydliga uppdelning av olika veckor, och webbredaktören deltar inte heller på redigeringshelgerna.

webbredaktörernas arbetsuppgifter

- anordna möten mellan reportrar och fotografer som jobbar för webben samt anordna möten för den internationella redaktionen.

- skriva olika sorters artiklar för både papperstidning och främst webben.
- lägga in och redigera bilder tillsammans med fotograf.
- planera nyhetsflödet.
- träffa läsare och företrädare för studentlivet och leta nyhetstips.
- sprida nyheterna via sociala medier som Twitter och Facebook

webben

- programmera hemsidan.
- lägga in annonser från annonsbyrån.
- skicka statistik till annonsbyrån för antal besök och annonsklick.
- skapa egna annonser för tidningen, styrelsen eller efterlysningar.
- underhålla hemsidan och se till att den är tillgänglig.
- moderera kommentarer på hemsidan.

Grov uppskattning av webbredaktörens arbete

Möten: 12 %

Textfeedback: 13 %

Programmera/Webbuppdatera: 11 %

Kontakta medarbetare: 18 %

Anordna sociala/utbildnings aktiviteter: 8 %

Nyhetsplanera: 16 %

Producera nyheter: 14 %

Övrigt: 8 %

3.2. Redaktionen som mötesplats för studenter

Lundagård är ingen egen studentorganisation, utan en del av LUS och därmed kårerna. Dock betraktar många av Lundagårds medarbetare (de studenter som skriver, fotograferar och redigerar Lundagård) Lundagård som en egen del av studentlivet. Det betyder att Lundagård konkurrerar med andra delar av studentlivet i jakten på studenter som vill vara med och arbetar ideellt. För att locka till sig och behålla sina medarbetare måste alltså Lundagård, precis som alla andra studentorganisationer, erbjuda en attraktiv miljö för studenter att engagera sig i. Det innebär att Lundagårds redaktörer har ett socialt ansvar, på samma sätt som andra studenter med ledaruppdrag i studentlivet. På redaktionen arrangeras därför sociala aktiviteter som fredagsfikor, fester och middagar i samband med nya nummer, studiebesök och vidareutbildningar. Det är i första hand redaktörerna som ansvarar för att se till att redaktionen är en trevlig mötesplats för studenter i Lund. Redaktionen är samtidigt en arbetsplats för både redaktörerna och medarbetarna och en plats som det därmed under perioder måste vara lugnt för att garantera en bra arbetsmiljö.

3.3. Styrelsens sammansättning

Lundagårds styrelse består av åtta personer. Utöver de åtta ledmöterna har LUS presidium och Lundagårds redaktörer ständigt adjungerade till styrelsens arbete, och förväntas på olika sätt delta i detta. LUS utser fem personer på ett av sina valting, för ett års mandatperiod. Av dessa fem personer väljs en person till ordförande i ett separat val. Lundagårds redaktion representeras av tre personer till styrelsen, som ledamöter med rösträtt. Redaktören (efter titelbytet tolkat som redaktören med ansvarig utgivare) ska enligt LUS reglemente vara en av dessa tre. Ofta återfinns en eller flera av redaktörerna bland som de två ytterligare redaktions-ledamöterna, men så behöver det inte vara. Hela styrelsen har mandatperiod 1 juli – 30 juni.

3.4. Styrelsens arbetsuppgifter och ansvar

Lundagårds styrelsens arbetsuppgifter och ansvar framgår av LUS reglemente (§ 2.7). Styrelsen representerar ägarna (kårerna genom LUS), och ska i första hand vara ett stöd för redaktörerna och ge LUS och kårerna en möjlighet till insyn i redaktionens arbete och tidningens löpande ekonomi. Utöver detta pekar reglementet ut ett antal specifika arbetsuppgifter och ansvarsområden:

- bereda tidningens budget till LUS styrelse
- utgöra valberedning inför redaktörsvalet (som sker vartannat år)
- ansvara för att en fortlöpande strategisk diskussion om tidningen förs inom LUS.
- sträva efter att minska kostnaderna och öka inkomsterna

I allmänhet kan sägas att styrelsen arbetar med allt det som inte är redaktionellt arbete, som avtalsfrågor, budgetuppföljning och beslut om mindre strategiska satsningar. LUS styrelse har också till Lundagårds styrelse delegerat ansvaret för utvecklingsamtal med redaktörerna.

Lundagårds styrelse är en arbetande styrelse och ledamöterna förväntas ansvara för egna arbetsområden inom styrelsen. Det gäller även redaktörerna då de är ledamöter. De adjungerade ledamöterna brukar också ingå i arbetsgrupper men förväntas inte arbeta lika mycket som ledamöterna. De adjungerade ledamöternas roll är istället att bidra med sina kunskaper i egenskap av de uppdrag de huvudsakliga uppdrag de har. Flera av styrelsens arbetsuppgifter tar en hel del tid i anspråk. Mest arbete läggs på att ta fram och följa upp budgeten, vilket också innebär möten med LUS ekonomiföretag Adderat, valberedning av nya redaktörer (vartannat år tar det en mycket stor del av vårens arbetstid) och "upphandling" av nya avtalsparter, det vill säga att leta upp och värdera ny annonsbyrå, tryckeri och distributör, då detta anses relevant. Sådana upphandlingar görs vanligtvis vartannat eller vart tredje år. När det gäller avtalsparter är redaktörerna mycket behjälpliga, då de är insatta i de krav som verksamheten ställer på en avtalspart.

För att styrelsen ska klara av dessa arbetsuppgifter är det viktigt att ledamöterna som väljs är beredda att lägga ner den tid som krävs, och gärna har något "expertområde" eller stor erfarenhet av arbete med budget, avtal eller liknande, samt att de är förankrade i studentlivet och har goda kontaktnät till framförallt kårerna. Det är också ytterst viktigt att det på LUS valting väljs en komplett styrelse. Det har visat sig vara svårt de senaste åren, både 2013 och 2012 fanns vakanta platser när verksamhetsåret började. Det innebär såklart att övriga ledamöter måste arbeta mer.

Utöver detta fattar **LUS styrelse** årligen beslut om antalet nummer som Lundagård ska ge ut. LUS styrelse är också arbetsgivare för redaktörerna och därmed ytterst ansvarig för bland annat deras arbetsmiljö.

4. Omvärldsanalys av Sveriges studenttidningar

Sveriges sex största studenttidningar – Lundagård, Ergo (Uppsala), Gaudeamus ("Gadden", Stockholm), Spionen (Göteborg), Vertex (Umeå) och Lösnummer (Örebro) – är lika till sina uppdrag men skiljer sig rejält i både finansiering och ersättning till sina medarbetare. Nedan redovisas kort tidningarnas ekonomiska ersättning till sina anställda och medarbetare samt en genomgång av deras ekonomiska struktur. Källa för uppgifterna är respektive tidnings chefredaktör, samt den utredning om olika studenttidningars ekonomier som Uppsala studentkår gjorde som ett led i en egen utredning hösten 2013.

4.1. Ergo (Uppsala)

Uppsala studentkår är ensam huvudman för tidningen Ergo. Kåren täcker upp Ergos underskott, alltså det som annonserna inte kan täcka av tidningens kostnader. Detta underskott var 2012 1.5 -

1.6 miljoner kronor. Ergo går ut till alla Uppsalaboende Uppsalastudenter – oavsett om de är medlemmar.

Ergo har två anställda med fast tillsvidare anställning. De anställda har en månadslön på 24000-26 000 kr/månad. Utöver det har de en arvoderad person, som är förtroendevald av kårstyrelsen på en termin i taget. Hen får ca 13 000 och är arvoderad på samma sätt som övriga förtroendevalda inom kåren.

Ergo har fem medarbetare som arbetar återkommande med tidningen och ytterligare femton som skriver med lite längre mellanrum. Skribenterna får en ersättning på cirka 400-600 kronor för ett arbete som beräknas ta en dag att göra. När de skriver på webben får de ingen ersättning. Fotografer får cirka 600 kronor för ett arbete (Ergo har dock väldigt få fotografer). Varje nummer innebär därför cirka 10 000 kr i frilanskostnader, inklusive redigare som hjälper till att sammanställa numret. Ergo menar att de gärna vill betala sina frilansare bättre, och siktar på åtminstone hälften av journalistförbundets rekommendationer. Många av dem är färdigutbildade journalister precis som Ergos redaktörer. De vill också anställa den tredje personen som nu är arvoderad.

4.2. Gaudeamus/Gadden (Stockholm)

Gaudeamus ägs av Stockholms universitets studentkår, och går ut till alla inskrivna studenter. Från universitetet får kåren 1,8 miljoner kronor per år som, tillsammans med några hundra tusen i annonsintäkter, ska täcka tidningens alla kostnader. Från och med denna höst ges tidningen ut endast 6 ggr/år, istället för 8 ggr, bland annat på grund av att universitetet inte gått med på att höja summan sedan 2009 – trots att upplagan ökat.

Gadden har två heltidare, en anställd chefredaktör och en reporter/redigerare/webbredaktör som är förtroendevald. Chefredaktören är tillsvidareanställd, medan reporteruppdraget lyses ut inför varje verksamhetsår. Chefredaktörens månadslön är cirka 28 000 kr medan reportern får ett arvode på 16 000 kr i månaden.

Gadden har cirka 30 fria medarbetare med varierande grad av engagemang. De flesta är skribenter, men de har även en handfull fotografer och en handfull illustratörer. För enklare jobb och åsiktsmaterial utgår ingen ersättning. För lite större jobb som kräver mer arbete och mer erfarenhet utgår en symbolisk ersättning, cirka 500-700 kr. Utgifterna för frilansare ligger på omkring 7 000 kr per nummer. Gadden menar att det är för lite med två personer på redaktionen eftersom arbetsbelastningen blivit mycket större med en aktiv webbplats, och strävar efter att ha en webbredaktör på åtminstone 50 procent.

4.3. Spionen (Göteborg)

Spionen drivs som en ideell förening – Tidningsföreningen Götheborgske Spionen. Huvudman för föreningen är GUS, Göteborgs universitets studentkårer. Spionen finansieras genom att universitetet köper en prenumeration för studenter och anställda. Det ger en intäkt på 1,8 miljoner kronor/år. Annonsintäkter tillkommer.

Spionen har 2,5 anställda som är fast tillsvidareanställda, med löner på mellan 24 000 - 26 500 kr. Tidningen har ett redaktionsråd på fem personer som skriver artiklar och reportage. De får 2500 kr var/termin i ersättning. Utöver detta har vi två fotografer från KY-utbildningen i pressfotografi som också får 2500 kr, samt en kulturredaktion på 5-6 personer som får 500 kr/publicerad artikel. De lägger även ut en del illustrationsjobb, som ersätts med samma belopp som kulturartiklarna. Deras

önskemål, om de hade haft råd, är en utökad personalstyrka till tre personer, men målet i år är att öka intäkterna så pass mycket så att de kan behålla de anställda de har. Om de hade möjlighet att utöka personalen skulle de satsa på en webbreporter eller en bildredaktör.

4.4. Vertex (Umeå)

Vertex drivs som aktieföretag. Den ges ut av Kårmedia Umeå AB, som ägs av Umeå studentkår och Umeå naturvetar- och teknologkår. Kårmedia Umeå har ett avtal med Umeå universitet, ersättningen är för närvarande 500 000 kr/år. Men huvudintäkterna för Vertex är "vanliga" intäkter från betalande annonsörer, cirka 1 000 000 kr/år.

Vertex har en heltidsanställd chefredaktör, med en fast tillsvidareanställning och en halvtidsanställd reporter, också med en fast tillsvidareanställning. De har lön enligt journalistavtal, cirka 22 000 kronor i månaden. I varje nummer medverkar ett tiotal frilansare, de flesta av dem studenter. Det är skribenter, fotografer, serietecknare, korrekturläsare. Dessa får en symbolisk ersättning på ett par hundra kronor per jobb.

4.5. Lösnummer (Örebro)

Lösnummer ägs av Örebro studentkår. Inkomstkällorna är annonsering, föreningsbidrag från Ung Media samt bidrag för studiecirkel hos Kulturens. Tidigare har Örebro universitet tecknat stödprenumerationer för 140 000 kronor per år, men det sades upp innan sommaren 2013.

Lösnummer har en heltidsarvoderad chefredaktör, med ett uppdrag som löper över två år. Arvodet första året är 16 500 kr per månad, andra året 18 500 kr. Tidningens biträdande redaktör får ett symboliskt arvode på 15 000 kr för hela verksamhetsåret. Arvoden betalas av Örebro studentkår men är inte inblandat i själva tidningens budget, utan separat. Lösnummers ekonomi var mycket dålig för några år sedan, men efter en rad förändringar ser det stabilt ut. Förra året gick vi till och med ca 250 000 kr plus. Vi ser förstås ständigt över inkomstkällor, annonsintäkter och utgifter för att hålla koll på ekonomin. Tidningen har runt 25 medarbetare som arbetar ideellt.

5. Möjlig minskning av redaktörernas arbetsuppgifter

Kårens uppdrag till Lundagårds styrelse var att i utredningen som nu föreligger presentera hur Lundagårds organisation skulle kunna se ut om antalet heltidsarvoderade redaktörer minskar till två (från dagens tre). En minskning av antalet redaktörer innebär konkret att en tredjedel av heltidsarbetskraften försvinner från Lundagårds redaktion. Dessa arbetsuppgifter kan då hanteras på två huvudsakliga sätt: 1) antingen tas bort helt och hållet eller 2) delegeras till någon annan, antingen de ideella medarbetarna eller till Lundagårds styrelse.

Om arbetsuppgifterna från den tredje redaktören helt och hållet tas bort innebär det direkt en kvalitetssänkning för tidningen eftersom två personer inte har möjlighet att göra lika mycket som tre personer. En sådan sänkning kan resultera i en minskning av antalet artiklar (färre sidor i tidningen), minskning av antalet nummer eller en generell kvalitetssänkning vad gäller innehållets genomarbetning (lika många men inte lika genomarbetade artiklar). För att inte behöva göra en sådan förändring av tidningen har vi valt att istället se om dessa arbetsuppgifter skulle kunna delegeras bort, och vad som krävs för att det ska kunna lyckas.

Genomgången är gjord i två steg. Först redovisas om varje enskild arbetsuppgift kan delegeras bort och i så fall till vem, och vad som krävs för att en delegering ska kunna vara möjlig. I nästa tabell diskuteras vilka konsekvenser som uppkommer om denna delegation inte fungerar.

5.1. Kan arbetsuppgifterna delegeras bort till andra än redaktörer?

x=ja

(x)=nja, under vissa förutsättningar, se "kommentarer"

Om det inte finns några kryss vid en uppgift bedömer vi att denna uppgift inte kan delegeras

Arbetsuppgift	till ideella medarb.	till styrelsen	Kommentarer
Handleda medarbetare	(x)		Kräver underredaktörer
Research/spåna artiklar	(x)		Arbetet tar ofta lång tid och kräver att redaktörerna är ett bollplank till medarbetaren
Omvärldsbevakning (läsa andra medier)	(x)		Kräver underredaktör som kan bevaka ett visst område (ex nöje)
Svara i telefon/mejl			
Löpande kontakt med annonsbyrå och tryckeriet		(x)	Kräver stor kunskap om annonsarbetet och att den som har kontakten är kontinuerligt uppdaterad. Kan inte delegeras bort under en redigeringsvecka/helg.
Vara en social mötesplats/småprata med medarbetare/se till att alla trivs			Redaktörerna har ansvar för att hålla ihop arbetet på redaktionen. Lundagård som arbetsplats kan inte fungera om inte redaktörer i sin egenskap av ledare har tid att vara sociala med de aktiva medarbetarna.
Ekonomiska sammanställningar		x	Redaktörerna bör ha koll på det löpande ekonomiska läget men själva sammanställningarna kan delegeras.
Redovisa kvitton			Den som har gjort utläggerna måste också

			redovisa dessa.
Debattfrukost	x		"Extraverksamhet" utöver det redaktionella arbetet.
Lägga upp artiklar på webben	x		Delegeras redan idag till viss del.
Planera releasefest	x		
Redaktörmöte			
Planeringsmöten	(x)		Om det finns underredaktörer kan vissa planeringsmöten delegeras. Men redaktörerna måste ha övergripande koll.
Skriva egna artiklar			
Hitta/jaga medarbetare	(X)		Om det finns underredaktörer kan dessa ansvara för sina egna medarbetare. Dock svårt i början terminerna. Kräver också viss auktoritet.
Förbereda styrelsemöten		(x)	Redaktörerna har egna ansvarsområden inom styrelsen.
Städa	x		Medarbetarnas tid bör prioriteras väl och användas till kärnverksamheten, d.v.s. skriva, fota och redigera.
Att vara backup om någon inte hinner skriva klart. "Rädda" artiklar	(x)		Om tidningen har underredaktörer kan dessa ansvara för sina egna medarbetare och deras artiklar.
Redigera tidning	(x)		Kräver många redigerare med erfarenhet och möjlighet att arbeta självständigt
Rekrytera nya medarbetare			Alla nya medarbetare ska intervjuas.

			Rekrytering sker löpande men främst i början av terminerna.
Planera utbildningshelg	x		
Korrekturläsa/ge feedback	x		Delegeras bort till en grupp idag. Om tidningen har underredaktörer kan dessa ansvara för feedback sina egna medarbetare.
Planera nyhetsflödet webben			En av webbredaktörens viktigaste uppgifter.
Träffa företrädare för studentlivet och läsare	(x)		Ska vara redaktörerna i början av terminen! Vid öppen redaktion är ofta en av redaktörerna med.
Vara ansvarig utgivare			
Programmera webben	X		Är redan delegerat till systemvetare
Lägga in annonser på webben	X		Går snabbt, är inte så mycket jobb idag.
Moderera kommentarer			Ansvarig utgivare/redaktör måste vara involverad
Leda nya satsningar (ex. Hbg)			
Skriva veckomejl			
Handla mat och fika	(x)		Om kontokort ska användas måste kortinnehavaren (d.v.s. redaktörerna) vara med. Enklare om allt handlas på korten.
Värdera nyhetstips			Kommer ofta till redaktörerna direkt via mejl.
Generell samordning			
Utvecklingsarbete utöver det redaktionella arbetet		(x)	Redaktörerna tar egna initiativ till nya samarbeten eller annan utvecklingsarbetet

Vem kan man delegera till?

Ideella underredaktörer

Underredaktörer är medarbetare som tar ett extra ansvar för en del av (oftast) papperstidningen, vanligtvis delar som kan bevakas självständigt, som nöje eller kultur, men det går också att ha en underredaktör för till exempel nyheter. Lundagård har i perioder haft underredaktörer för olika delar, och satsar framförallt på att ha underredaktörer för de bilagor som ges ut med tidningen (novischnilaga och arbetsmarknadsbilaga).

När ett underredaktörskap fungerar bra avlastar det redaktörernas arbete genom att underredaktörerna tar ett självständigt ansvar för en del av tidningen, i allt från planering till genomförande. Den ansvarige utgivaren är dock alltid ansvarig i slutändan, precis som vanligt. Ett lyckat underredaktörskap kräver dock att rätt personer hittas för uppdraget, som har tillräckligt med tid, kunskap och engagemang för att kunna genomföra det. En underredaktör måste kunna lägga väldigt mycket tid på sitt uppdrag och kunna jobba väldigt självständigt under en längre period. Om ett underredaktörskap slutar fungera betyder att redaktörerna måste gå in och ta över, ibland kanske på kort notis inför en deadline. Erfarenhetsmässigt har det varit svårt att hitta underredaktörer som har velat ha uppdraget under en längre tid (till exempel en hel termin) och det är alltid väldigt svårt att ställa den här typen av krav på personer som arbetar helt ideellt utan mer ersättning än gratis kaffe.

Att delegera uppgifter till underredaktörer är därför en osäker lösning, och riskerar i värsta fall att ge mer arbete av akut karaktär till de arvoderade redaktörerna. Ett fungerande underredaktörskap är helt beroende av att man hittar helt rätt personer för uppdraget.

Ideella medarbetare

Alla Lundagårds medarbetare, förutom redaktörerna, är ideella. Många av dem lägger väldigt mycket tid på Lundagård redan idag, medan andra är med i arbetet under kortare perioder eller mer sporadiskt. För att kunna delegera arbetsuppgifter från redaktörerna till ideella medarbetare gäller i stort sätt samma resonemang som ovan, när det gäller medarbetarnas tid, engagemang, kunskap och pålitlighet. Att delegera arbetsuppgifter som idag görs av heltidsarvoderade till ideella medarbetare kräver ofta att den heltidsarvoderade finns kvar som handledare och stöd, så att den ideella medarbetaren inte känner att hen är lämnad i sticket eller i värsta fall inte klarar av ett ansvar eller en arbetsuppgift som känns för stor eller tung. De ideella medarbetarna kan inte förväntas arbeta när som helst eller på mycket kort varsel, då de alltid har en annan sysselsättning som måste prioriteras högre än det ideella engagemanget (sina studier).

Att delegera uppgifter till ideella medarbetare är därför något som måste göras med stor eftertänksamhet och analys, så att de ideella får arbetsuppgifter som de kan växa och utvecklas med i samarbete med den heltidsarvoderade. En sådan delegering tar ofta lika mycket tid som att göra själva arbetsuppgiften själv.

Styrelsen

Lundagårds styrelses arbetsuppgifter beskrivs tidigare i utredningen. Förutom ideella medarbetare och ideella underredaktörer kan arbetsuppgifter som idag ligger på redaktörerna också delegeras till Lundagårds styrelse. För att en sådan delegering ska fungera krävs ett bättre fungerande styrelsearbete än idag. Några förutsättningar krävs för att en större delegering till styrelsen ska vara möjlig:

1. fulltalig styrelse från verksamhetsårets start

2. större kontinuitet bland styrelsens ledamöter mellan verksamhetsåren

3. styrelseledamöter som har tid, kunskap och engagemang för styrelsearbetet

Styrelsen är idag beroende av att redaktörerna gör en del styrelsearbete, framförallt på områdena ekonomi och annonsförsäljning, men även när det gäller att ta fram underlag för nya satsningar. Det är logiskt att redaktörerna hjälper till med dessa uppgifter eftersom de kan kärnverksamheten bäst, men i dagsläget tar de ett större ansvar än vad de kanske skulle behöva göra. De stora anledningarna till detta är framförallt punkterna 1 och 2: Lundagårds styrelse är inte fulltalig samt en helt ny styrelse väljs varje år och kontinuiteten i kunskaper och arbetsuppgifter är därför väldigt låg. Styrelseledamöterna måste också vara beredda att lägga ner en hel del tid på styrelsens arbete, då Lundagårds styrelse är en arbetande styrelse.

Att delegera fler arbetsuppgifter till Lundagårds styrelse är möjligt och även i vissa fall redan nu (med tre heltidsarvoderade redaktörer) nödvändigt, men det förutsätter att kraven ovan är uppfyllda.

5.2. Riskerna med delegering: Vad händer om delegering inte fungerar?

Nedan finns samma uppställning som ovan, med en extra kolumn som beskriver vad som kan hända om delegeringen inte fungerar. Konsekvenserna av en misslyckad delegering kan delas upp i några olika delar:

Sämre redaktionell produkt

Redaktörernas huvudarbetsuppgift är att producera "produkten Lundagård", bestående av papperstidning och webb. En misslyckad delegering av redaktionella arbetsuppgifter, om ideella medarbetare exempelvis inte får tillräckligt mycket handledning eller underredaktörer inte klarar av att genomföra sina uppdrag, är att den redaktionella produkten blir sämre. Det kan visa sig i sämre reserach och faktakoll, sämre korrekturläsning, missade nyheter eller dåligt genomarbetade texter. En sämre redaktionell produkt gör att Lundagård riskerar att tappa läsare och att intresset för tidningen generellt minskar. Lundagård är idag en tidning och en webb som är mycket mån om kvaliteten, vilket direkt syns om man jämför med andra motsvarande tidningar på andra studentorter. Lundagård är därför en tidning som då och då citeras av andra medier och vars artiklar ibland ligger till grund för artiklar i större tidningar, vilket måste ses som en kvalitetsstämpel för en tidning gjord av mestadels ideella medarbetare.

Färre/mindre engagerade medarbetare

En sämre redaktionell produkt riskerar också att tappa medarbetare, då risken finns att medarbetarna inte längre anser att Lundagård är en tillräckligt bra tidning för att de skulle vilja lägga ner sin fritid på. Det finns också en risk att misslyckade delegeringar av handledning och feedback mellan ideella medarbetare gör att medarbetarna inte känner att de får tillräckligt mycket stöd i sitt arbete och därmed väljer att lägga sin fritid på någon annan studentorganisation. Precis som alla andra studentorganisationer konkurrerar ju Lundagård om de engagerade studenter som finns på Lunds universitet.

Färre läsare/mindre kontakt med läsarna

Lundagård måste alltid ha kontakt med sina läsare och möjliggöra för läsarna att kunna ta del av tidningen på olika sätt. En misslyckad delegering skulle kunna leda till att läsarna får sämre kontakt med Lundagård (både för att komma med kommentarer och nyhetstips), till exempel genom att

artiklar inte syns i sociala medier, att medarbetarna inte lyckas nå ut tillräckligt mycket utanför redaktionen eller att det tar längre tid att svara på mejl och telefonsamtal. Färre läsare och läsare som inte får feedback från redaktionen skulle självklart innebära vara en katastrof för tidningens fortlevnad. En tidning är ju totalt beroende av engagerade läsare.

Sämre ekonomisk uppföljning/mindre utvecklingsarbete

Redaktörerna ger idag viktig input till styrelsen när det gäller ekonomisk uppföljning och utvecklingsarbete, till exempel att hitta möjligheter till nya inkomster för tidningen. Som beskrivs ovan skulle en större del av detta arbete kunna delegeras till styrelsens ledamöter, under vissa förutsättningar. Den ekonomiska uppföljningen görs idag efter varje nummer samt efter varje kalendermånad, och analyseras sedan av både redaktörerna och styrelsen. Om en sådan delegering misslyckas riskerar styrelsen och ägarna att få sämre ekonomisk uppföljning, vilket skulle försvåra styrning och ledning av verksamheten. Detsamma gäller utvecklingsarbete för att hitta nya samarbetsparter, som är ett arbete som ofta tar väldigt mycket tid (man kan till exempel se på det omfattande arbete som gjordes för att förbereda ett samarbete med Ung Media). Ett misslyckat utvecklingsarbete skulle göra att Lundagård riskerar att gå miste om möjliga nya samarbeten som kan ge viktiga inkomster till tidningen.

Sämre arbetsmiljö/mer stressig arbetsmiljö för redaktörerna

Heltidsarvoderade ledare i studentorganisationer har ofta en ganska dålig arbetsmiljö. Man jobbar många timmar, tidiga morgnar och sena kvällar, och ansvarar för att organisationen ska gå runt. När en delegering av en arbetsuppgift görs är det viktigt att den heltidsarvoderade kan lita på att den blir gjord utan att man själv måste handleda eller kontrollera hur arbetet går. En misslyckad delegering kan riskera att öka arbetsbelastningen på redaktörerna då man antingen riskerar att behöva göra om den arbetsuppgift som från början var delegerad, kanske kort innan deadline eller tryck. En sådan situation riskerar att drastiskt försämra redaktörernas arbetsmiljö när stressen ökar och arbetsdagarna blir längre.

Felaktiga publicistiska beslut pga tidsbrist

En viss del av redaktörernas tid går åt till att fundera över och diskutera publicistiska frågor, alltså frågor som rör vad som kan publiceras och hur det kan eller bör publiceras. Sådana diskussioner måste ständigt förekomma i mediavärlden för att de pressetiska riktlinjerna ska kunna följas. Om redaktörerna inte känner att de har tid och möjlighet att föra den här typen av diskussioner tillsammans riskerar de att fatta beslut som inte är tillräckligt genomtänkta, vilket riskerar att få förödande effekter för tidningen och relationen till läsarna.

Vad blir effekten om delegering av beslut inte fungerar?

Kryssen i tabellen nedan är kopierade från tabellen ovan. Här har det lagts till en kolumn som beskriver vad som händer om delegering inte fungerar.

Arbetsuppgift	till ideella medarb.	till styrelsen	Om delegering inte fungerar?
Handleda medarbetare	(x)		Redaktionell produkt blir sämre.
Research/spåna artiklar	(x)		Redaktionell produkt blir sämre.
Omvärldsbevakning	(x)		Redaktionell produkt blir sämre. Missar

			nyheter.
Svara i telefon/mejl			
Löpande kontakt med annonsbyrå och tryckeriet		(x)	Annonsarbetet följs inte upp ordentligt, vilket riskerar sämre annonsförsäljning och sämre kontakt med annonsbyrå. Missar uppföljning av fakturor, vilket ger missade intäkter.
Vara en social mötesplats/småprata med medarbetare/se till att alla trivs			
Ekonomiska sammanställningar		x	Sämre ekonomisk uppföljning. Sämre information till styrelsen och ägarna.
Redovisa kvitton			
Debattfrukost	x		Debattfrukost är en extra verksamhet som syftar till att öka intresset för tidningen.
Lägga upp artiklar på webben	x		Läsarna hittar inte artiklarna och kan inte sprida dessa vidare. Utan artiklar på webben blir det ingen webb, inga besök och därmed färre annonser.
Planera releasefest	x		Medarbetarna blir gladare och mer arbetsvilliga om de får en tackmiddag.
Redaktörsmöte			
Planeringsmöten	(x)		Sämre planering och därmed sämre redaktionell produkt.
Skriva egna artiklar			
Hitta/jaga medarbetare	(x)		Färre medarbetare kräver att existerande medarbetare måste göra ännu mer.

Förbereda styrelsemöten		(x)	Mer arbete för övriga styrelseledamöter.
Städa	x		Sämre arbetsmiljö
Att vara backup om någon inte hinner skriva klart "Rädda" artiklar	(x)		Sämre redaktionell produkt.
Redigera tidning	(x)		Sämre redaktionell produkt
Rekrytera nya medarbetare			
Planera utbildningshelg	x		Utbildningshelgen är en komponent för att uppmuntra och locka nya medarbetare.
Korrekturläsa/ge feedback	x		Sämre redaktionell produkt.
Planera nyhetsflödet webben			
Träffa företrädare för studentlivet och läsare	(x)		Sämre kontakt med ägarna.
Vara ansvarig utgivare			
Programmera webben	x		Sämre webb.
Lägga in annonser på webben	x		Om detta dröjer uppfyller vi inte avtalet med annonsören.
Moderera kommentarer			
Leda nya satsningar (ex. Hbg)			
Skriva veckomejl			
Handla mat och fika	(x)		Sämre arbetsmiljö
Värdera nyhetstips			
Generell samordning			
Utvecklingsarbete utöver det redaktionella arbetet		(x)	Går miste om möjligheter till nya inkomster eller möjlighet att minska utgifter.