

# Vätterbranterna 2.0

## Summering av uppdateringar och åtgärdsförslag för Vätterbranterna 2.0

Unesco har förnyat förtroendet för Östra Vätterbranterna

Under ytterligare en tioårsperiod har Unesco tilldelat föreningen och området förtroendet att verka som biosfärområde. Det är en unik möjlighet för en unik plats.

Att arbeta med lokala lösningar på globala utmaningar är högaktuellt och akut. Biosfärområde Östra Vätterbranterna är ett modellområde och en läroplats som behövs mer än någonsin.

För att kunna ta tillvara på den här unika möjligheten behöver biosfärföreningen nya verktyg för att arbeta, samverka och skapa framtiden i Vätterbranterna. Föreningen har den senaste tiden präglats av turbulens och konflikt. Situationen har varit kritisk, klimatet polariserande och under 2023 har föreningen hamnat i ett ohållbart läge.

Föreningsarbetet har präglats av konflikt. Det saknas dessutom en koordinator som kan samordna arbetet. Den unika, djupa kunskap och de erfarenheter som finns i föreningen riskerar att tappas bort. Den dialog och den samverkan som föreningen både präglats av och prisats för har kört i diket.

För att hjälpa föreningen ur krisen tillsattes en arbetsgrupp. Personerna i gruppen har valts för att de har erfarenhet och kunskap som på olika vis representerar de som bor och verkar i Vätterbranterna.

Tillsammans med en neutral processledare har arbetsgruppen tagit sig an att ta fram förslag på åtgärder samt förslag på hur föreningen ska arbeta framåt. Gruppen har träffats vid fem tillfällen under november och december 2023 samt januari 2024. Arbetsdagar har ägt rum på olika platser runt om i Vätterbranterna. Gruppen har träffats på Uppgrena Naturhus, Slottsvillan i Huskvarna, Bauergården i Bunn och Rudenstams i Äppledalen. Avslutande arbetsmöte hölls på länsstyrelsen i Jönköping.

Vi har använt ett arbetssätt som är användbart för att mötas i utmanande och tuffa frågor även framöver. Trots att det varit slitsamt och utmanande har alla valt att komma tillbaka till möten. Det har funnits respekt till varandra och varandras åsikter och det har varit en viktig del av lärandeprocessen.

Det här dokumentet sammanfattar och summerar ett intensivt, krävande och omvälvande arbete som arbetsgruppen tagit sig an under senhösten och vintern. Arbetsgruppen har förslagsmakt - beslut om vägval och förändringar görs inom ramen för föreningen med medlemmar och styrelse.

## Arbetsgruppens formella uppdrag:

*"Arbetsgruppen har uppgiften att ta fram förslag på en utvecklad och uppdaterad föreningsstruktur, föreningskultur och organisationsform som gör att föreningen Biosfärområde Östra Vätterbranterna över kommande decennier kan vara en framgångsrik förening som fortsätter bevara den unika naturen och utvecklar och stödjer det lokala samhällets livskraft"*

## Arbetsgruppens sammansättning

Arbetsgruppen utsågs av föreningens styrelse i oktober 2023. I gruppen ingår personer som på olika vis har kompetens, yrkesroller eller representation som tillsammans speglar de människor som bor och verkar i Vätterbranterna.

### **Följande personer ingick i arbetsgruppen:**

Ellen Nystedt

Petra Hansson

Bo Magnusson

Elna Dahlstrand (entreprenör och kommunikationsstrateg)

Lena Stävmo (representerar Jönköpings kommun)

Emma Wallin Hellsten (representerar Gränna skogsgrupp och WWF)

Nina Elmsjö (representerar Länsstyrelsen i Jönköping)

Mats Blomberg (representerar LRF och Södra skogsägarna)

Arbetet har utförts tillsammans med Martin Sande, Dialogues, som neutral processledare på uppdrag av Jönköpings kommun. Det här dokumentet beskriver arbetsgruppens (fortsättningsvis "vi") förslag till styrelsen.

## Ett arbetssätt där vi sökte lösningar med hjälp av respekt och nyfikenhet

Du kanske har hört begreppet "det bästa blir det godas fiende" någon gång? Om inte på svenska, så kanske på engelska: "perfect is the enemy of good".

Begreppet kan härledas till 1600-talets filosofer och det har fått tonsätta vårt arbete. Det vi lämnar över till styrelsen är långt ifrån perfekt och färdigt men det är en start. Vi har kommit en bit på väg och skapat en tydlig riktning och roll för Vätterbranternas framtid som arena för bred och djup samverkan.

Arbetsgruppen är en sammansättning av människor som bär starka åsikter, viljor och specialistkompetens och alla har fått komma till tals. Vi har på en och samma gång haft gott om tid och ont om tid. Vi har på ett tidskrävande, värdeskapande och helt nödvändigt vis vägt ord och begrepp på en gyllene våg för att mötas i lösningar som kan tolereras av hela gruppen.

Större delen av arbetet har skett i helgrupp tillsammans med en neutral processledare. Vid några tillfällen har vi delat upp oss i två mindre grupper, baserat på kompetens, för att ta fram förslag som sedan arbetats igenom för att fungera för hela gruppen.

## Vi har arbetat tillsammans på ett konfliktförebyggande vis

Vi har vid flera tillfällen upptäckt att vi tänker väldigt olika. Vi har omtänksamt låtit våra samtal och diskussioner präglas av respekt och nyfikenhet. Var och en av oss har dessutom omsorgsfullt burit fram andras röster, något som inte alltid är helt enkelt. Under arbetet har det varit viktigt att alla ska kunna göra dem de representerar rättvisa, få möjlighet att se över att ingen missar hjärtefrågorna från de egna nätverken och organisationerna. Vi har också försökt göra historien rättvisa.

För att inte riskera att vi arbetar hemmablint har vi strävat efter maximal transparens och insikt, för att förmedla delaktighet och förebygga överraskningar.

- Arbetsgruppens medlemmar har haft löpande kontakt med sina nätverk och organisationer.
- Arbetsgruppens medlemmar har haft en biosfärkompis. Biosfärkompisarna har varit personer från andra biosfärområden eller nationellt centrala funktioner och vi har använt dem som bollplank.
- Mellan arbetsmötena har arbetsgruppen provtryckt resonemang och delat dokumentation med sina organisationer, personliga nätverk och biosfärkompisar. Det har genererat värdefull återkoppling som vi noggrant tagit in i våra diskussioner.

- Styrelsen fick en inbjudan till vårt andra arbetsmöte. Vi fick möjlighet att stämma av huruvida vi var på rätt väg och fick viktig återkoppling inför fortsatt arbete.
- Innan vi påbörjade vårt uppdrag fick vi ta del av inspelade videohälsningar från nestorer. Claes Hellsten, Johan Uhr, Magnus Apelqvist, Lisen Schultz och Ryno Andersson svarade på frågan "vad får vi absolut inte glömma när vi siktar framåt?" och det gav oss värdefulla insikter.

## Helheten som varit ramverk för vårt arbete

Vi har arbetat med en struktur där alla delar bildar en helhet. Du kan se den i figuren nedan. Ingen del av ramverket kan stå helt självständigt. Det har gett oss möjlighet att skapa en sorts ledstång att hålla oss i för att få alla delar att hänga ihop och röra sig i en gemensam riktning.

Helheten har varit genomgående och den återkommer i våra förslag till vision, verksamhet och interna arbetssätt.

Vår uppgift var att föreslå struktur, organisation och arbetssätt. Vår uppgift har också varit att bidra till att föreningen ska kunna skapa en kultur där kapacitet kommer till sin rätt och blir en förening med förmågan att röra sig i en gemensam riktning.



## Ta på dig snälla glasögon när du ska läsa

Vi har lagt hjärta, själ och stort engagemang för att hitta lösningar som vi kan mötas i och acceptera som grupp. Vi vill be dig snälltolka, leta möjligheter och nyfiket försöka sätta dig in i hur vi arbetat för att alla som bryr sig om Vätterbranterna ska kunna mötas. Det finns alltid möjlighet att göra mer. Det finns också alltid möjlighet att se hur mycket åtta personer med olika perspektiv och infallsvinklar kan åstadkomma på fem arbetsdagar tillsammans samt den tid de har att lägga däremellan.

Vi har gjort vårt bästa för att sammanfoga våra livserfarenheter, föreningskunskaper, chefskunskaper, professionella expertroller samt vårt samhällsengagemang och vår tro på biosfärföreningens framtid till ett fungerande förslag.

Att arbeta med komplexa frågor är just, komplext. Men, till och med när fallgroparna är fler än områdena med fast mark går det att navigera runt dem. Arbetsgruppen representerar olika perspektiv och det har varit avgörande under processen.

Vi har flera gånger under arbetets gång fått uppleva hur det förhållningssätt vi tar med oss in i en situation eller en relation kan vara det som gör den stora skillnaden mellan möjlighet och låsning.

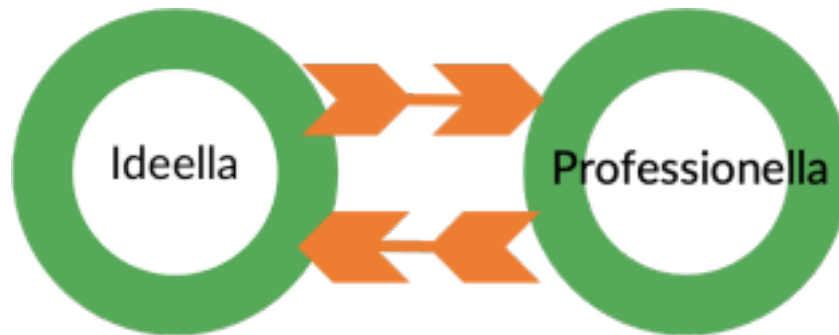
Att arbeta med de tre odelbara dimensionerna av hållbarhet är en komplex och spännande utmaning. Vi har upplevt att våra samtal och vårt arbete i gruppen blivit ett motmedel till splittring och polarisering. Vi representerar, tycker, tänker och vill emellanåt olika men har försökt praktisera nyfikenhet, lyhördhet, förtroende för varandras intentioner och samtal på jämlika villkor. Vi har inte försökt dämpa eller förringa den konflikt som varit i föreningen - istället har vi klivit in i det komplexa och spännande tillsammans. Med inställningen att vilja förstå och att bli förstådd har vi skapat klarhet. Det har inte varit enkelt.

När du läser våra förslag önskar vi oss av dig att din läsning och dina reaktioner präglas av samma omtänksamma och lösningsfokuserade principer som vi använt när vi arbetat tillsammans:

- Snälltolka och leta möjligheter
- Undvik att angripa på ett polariserande vis
- Värdera initiativ och motiv för handlande utifrån förtroende istället för misstänksamhet.
- Nyfiket fråga istället för att anta och agera ensidigt och tvärsäkert
- Prata med varandra på ett vis som värnar det ömsesidiga samtalet

## Vi pratar Vätterbranterna 2.0 - vad menar vi med det?

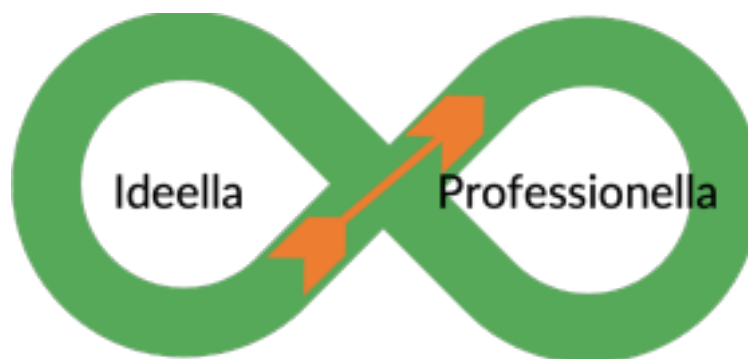
Vi har tagit fram förslag som ska främja och bibehålla den idéella föreningen själ, styrka, medlemsengagemang, förmåga att skapa tillsammans, förmåga att besluta med många människors perspektiv som grund. Samtidigt har vi arbetat med att hitta sätt som säkrar en fungerande och professionell organisation med en gemensam tydlighet, beslutseffektivitet, ordning, resurser och uppföljning.



Våra förslag bygger på att skapa dynamik och balans mellan idéellt och professionellt istället för att skapa en kamp mellan sidorna.

Det är komplext att vara en biosfärförening. Föreningen behöver klara av att ha flera tankar och projekt igång samtidigt. Det är viktigare att ha förmåga att röra sig mellan perspektiven än att försöka hitta en balans som ska vara för alltid. När föreningen klarar av att ständigt röra sig mellan det idéella och det professionella kommer den att klara av att hantera komplexiteten.

Vi vill öka möjligheterna att ständigt och vältajmat röra sig mellan de olika perspektiven.



Det finns många sätt för föreningar att strukturera en organisation. Vi kommer att berätta mer om den organisation vi rekommenderar längre fram. Först vill vi dela tanken att vårt viktigaste och mest avgörande bidrag inte är strukturen utan hur vi förhåller oss till varandra inom ramen för den komplexitet som präglar Vätterbranterna.

Föreningen behöver genomsyras av ett förhållningssätt som gör Vätterbranterna till ett modellområde och en läroplats för HUR vi pratar med varandra. Det är troligtvis det som tidigare varit en framgångsfaktor i arbetet med biosfärområdet.

Föreningen behöver också vara ett modellområde och en läroplats för de tre odelbara dimensionerna av hållbarhet. Därtill behöver föreningen återupptäcka och vidga vyerna kring vem som ska känna sig inkluderad.

Hur vi ser på varandra när det är som svårast att ta kontakt och hur vi pratar nyfiket

med varandra när det kanske är som svårast att ta kontakt eftersom perspektiv och intressen krockar lägger grunden för förhållningssätt som kan få föreningen att överleva.

I vårt samhälle möts vi dagligen av polarisering. För eller emot. Ja eller nej. Bestämda krafter drar isär människor och möjligheten att mötas någonstans på mitten försvinner. Samhällets samtalston försämras, föreningskunskap eroderas och splittring i kontroversiella frågor anses vara normaltillstånd. Vi tror att Vätterbranterna kan göra skillnad.

**Vätterbranterna kan återta rollen som en neutral arena där perspektiv som annars krockar och saknar kontakt kan mötas genom dialog och lärande. Vätterbranterna är en samlade kraft som behövs mer än någonsin. För att kunna koordinera den kraften behöver vi organisera oss så det gynnar en sådan roll.**

# Resultat och åtgärdsförslag från arbetsgruppen



## Visionsförslag:

*I Vätterbranterna bidrar vi med hållbara lösningar på globala utmaningar genom dialog och lärande.*



## Uppdaterad verksamhetsidé

*Vår verksamhet utgår från föreningens värdegrund. De tre hållbarhetsperspektiven – det ekologiska, det sociala och det ekonomiska hänger ihop och ingen av dem får utvecklas på bekostnad av varandra.*

Biosfärområde Östra Vätterbranterna ska ständigt utvecklas som ett lokalt och internationellt modellområde och läroplats för hållbar utveckling i enlighet med Agenda 2030/FN:s hållbarhetsmål. Vi ska även vara en drivkraft för cirkulär ekonomi samt en förebild för bred samverkan mellan olika intressen i området.

### **Vi gör det här genom att:**

- a) skapa stolthet kring områdets unika värden och kommunicera landskapets identitet och utmaningar genom att involvera och inspirera såväl boende, markägare, företagare och besökare samt andra aktörer i området.
- b) tillvarata och fördjupa vår kunskap om områdets ekologiska, sociala och ekonomiska förutsättningar.
- c) med det ekologiska systemet som grund utveckla områdets företagande och attraktionskraft, genom att pröva nya lösningar både på kort och lång sikt med särskilt fokus på landskapets aktiva brukande.
- d) stödja forskning, innovation, utveckling och praktik samt vara en brygga mellan vetenskapliga rön med traditionell lokal kunskap och tillämpning.
- e) utifrån identifierade utmaningar, tillsammans med olika intressen, ta fram möjliga lösningar, prova dem i praktiken, utvärdera och lära av dem.
- f) erbjuda en plattform för bred samverkan och gemensamt lärande mellan myndigheter, lärosäten, ideella organisationer, företag och enskilda människor, lokalt såväl som internationellt.
- g) samverka inom UNESCO:s nätverk Man And Biosphere-programmet: utveckla och sprida ny kunskap och erfarenheter samt ta del av andra biosfärområdets erfarenheter.

## Värdegrund

Vi behövde inte ändra något i föreningens värdegrund. Vi har tittat noga på den, vi har diskuterat, analyserat och funderat - och vi har landat i att den är bra.

### Hållbar utveckling

Vår grund i arbetet med hållbar utveckling är det ekologiska systemet. Vi är alla beroende av fungerande ekosystem. Socio-kulturell och ekonomisk hållbarhet kompletterar ekologisk hållbarhet och tillsammans bildar de tre dimensionerna en odelbar helhet. Vi har alla ett ansvar mot eftervärlden att förvalta och förbättra samt att utveckla innovationer och finna nya lösningar.

### Samsyn kring områdets unika värden

Östra Vätterbranterna är en gemensam resurs. Vi erkänner landskapets alla värden och utvecklar kontinuerligt en samsyn på hur de kan bevaras och utvecklas.

### Samverkan och demokrati

Vi främjar delaktighet i beslut och processer, mellan aktörer från olika intressesfärer, som rör landskapet lokalt och regionalt. Villkoren för samverkan är öppen redovisning av olika intressen och kunskaper samt en ömsesidig respekt för de åsikter som kan bli följden av skilda utgångspunkter. Vi arbetar för en förening där alla människors lika värde och rättigheter respekteras, detta oavsett till exempel ålder, kön, sexualitet, etnicitet, livsåskådning eller funktionsförmåga. Vi strävar också efter att denna mångfald representeras i föreningen och i de projekt vi väljer att stödja och initiera.

Föreningen ska vara en lärande organisation som värderar både traditionell kunskap och erfarenhet samt hållbara lösningar baserade på vetenskap, etik och teknik. Vi arbetar tillsammans för att utveckla lärande om hållbara visioner och som en aktör inom hållbarhetsområdet.

## Interna arbetssätt i biosfärföreningen

I vår förening möts representanter för olika perspektiv, verksamheter, kunskapsnivåer och hjärtefrågor. För att vi ska kunna arbeta på ett bra sätt, lära oss av varandra samt samverka i både lärande och praktik har vi ett gemensamt arbetssätt att förhålla oss till. Att vi arbetar med respekt, nyfikenhet och omtanke är en av nycklarna som driver föreningen framåt.

**Punkterna nedan har ingen inbördes ordning. Vi har gett dem varsin bokstav för att det ska bli enklare att prata om dem.**

- A. Vårt arbete präglas av ett helhetstänk som väger in de tre dimensionernas odelbarhet.
- B. Vi söker det gemensamma och fokuserar på det som förenar oss.
- C. Vi har förtroende för varandras intentioner. Vi litar på att var och en gör det de kan inom föreningens ramar och arbetar för det gemensamma bästa.
- D. Vi behöver inte alltid ha hundra procentig samsyn – men däremot föra samtal med varandra för att få ut det bästa av våra kompetenser!
- E. Att tänka och göra nytt och annorlunda kan visa vägen för oss själva och andra. Det kan leda till ny kunskap och nya lösningar
- F. Vi accepterar att människor är och tycker olika.
- G. Vi är öppna och tydliga i arbets- och förhållningssätt.
- H. Vi lyfter framgångar och har en positiv anda inom gruppen.
- I. Vi stödjer föreningens arbete utåt och löser eventuella konflikter öppet, omtänksamt och direkt inom gruppen.
- J. Alla nya medlemmar, styrelse som aktiva, ska få en bra introduktion till föreningens arbetssätt och verksamhetsidé. Vi ger styrelsen i uppdrag att ta fram tillvägagångssätt.

## Förslag på strukturella förändringar för att kunna leva visionen

Organisationen byggs på två fundament i linje med visionen. Syftet är att leda till genomförande.

### 1. Arena Vätterbranterna

Att se Vätterbranterna som en arena stimulerar och möjliggör dialog och lärande mellan olika intressen för lokala lösningar på globala utmaningar.

### 2. Strategi och koordination

Att arbeta strategiskt och koordinerat med en koordinator som spindel i nätet för att kunna organisera och bidra med arbete och processer för lokala lösningar på globala utmaningar

## Principskiss organisation VÄTTERBRANTERNA 2.0



## ARENA VÄTTERBRANTERNA; en neutral arena för dialog och lärande

- Vi föreslår att föreningen tar en tydlig och aktiv roll för att etablera sig som en neutral arena - där det finns olika arenor med olika syfte och omfattning. Denna position ses som ett naturligt steg både utifrån visionen och summerade erfarenheter från Unesco i olika publikationer.
- Vi ser att hela föreningen är en arena (den grå ytan i bilden) Dock finns det tre skepnader för arenan som medvetet har olika syfte, omfattning och målgrupp.
- De tre arenorna möjliggör brett engagemang. Här kan Vätterbranterna inkludera alla dem som är verksamma, boende eller representanter för biosfärområdet. Från företagare, yrkesverksamma och näringsliv till grundarorganisationer. Inom arenorna kan föreningen lyfta, respektera och synliggöra företagare som på olika vis och i olika storlek är verksamma inom Vätterbranterna.
- Arena Vätterbranterna kan dra nytta av fördelarna från samverkan med folkbildningen och studieförbundet som t ex Studieförbundet Vuxenskolan och Studieförbundet båda med koppling till föreningslivet.
- Den gemensamma nämnaren för våra arenor är att de stimulerar och möjliggör samtal mellan intressen och perspektiv. De möjliggör lokala lösningar på globala utmaningar - med de tre odelbara hållbarhetsdimensionerna som villkor.

- Vi föreslår att koordinatören har en nyckelroll att organisera andras arbete för att etablera de olika arenorna. Det finns till varje arena ansvariga roller och troligtvis arbetsgrupper som kan variera över tid, både med bemanning och intensitet i arbetet.
- Våra arbetsnamn för arenorna är medlemsarenan, öppen arena och samhällsarenan

## Medlemsarenan

### **Medlemmarnas plats för utbyte och gemensamt lärande.**

Medlemsarenans primära syfte är att skapa en yta för gemensamt lärande och utbyte mellan medlemmar. Det sker vid tillfällen då medlemmarna bjuds in till arena med ett förutbestämt tema. Antalet träffar kring varje tema kan variera.

Medlemsarenan ska vara kreativ, interaktiv och skapande men får innehålla både förmedlande och utbildande inslag. Folkbildning genom studieförbund kan spela en aktiv roll.

Exempel på teman kan vara grundläggande Man and Biosphere, Lima Action Plan, att utveckla förmågan att konflikthantera, lära av genomförda projekt, fördjupande expertkunskap och kartläggningar, att synliggöra pågående arbete inom till exempel jordbruk eller skogsbruk.

Agendan utformas lämpligtvis i enlighet med fokusområden och prioriteringar som finns i verksamhetsplanen. En ansvarig roll kan innehas av någon från biosfärademien eller medlemsansvarig, eller de båda i samarbete.

Här finns stor möjlighet att lyssna in grundarorganisationer såväl som gräsrotter och att aktivt samverka med studieförbund eller andra aktörer.

## Öppen arena

### **En öppen och idégenererande arena för att länka idéer och göra tillsammans.**

Den öppna arenan är en plats där alla som finns inom biosfärområdets geografi kan mötas, utbyta idéer och medskapa skarpa förslag inom konkreta projekt. Tröskeln för att delta i den öppna arenan är låg, det krävs inget medlemskap eller resurser.

Den öppna arenan finns för till exempel privatpersoner, föreningar, kyrkor och olika offentliga aktörer. Här kan individens vilja möta resurser och kunskap från andra.

Arenan blir en plantskola för att utforska, så och skörda idéer som kan förverkligas i projektform inom Vätterbranternas regi och/eller tillsammans med andra aktörer inom biosfärområdets geografiska område.

Den öppna arenan arrangeras två till tre gånger per år. Den kan utformas genom kreativa och interaktiva storskaliga dialogmetoder för att involvera många människor samtidigt som den genererar resultat. Personer med gemensamma idéer kan få stöd från idé till projekt genom en förutbestämd process och mallar i samråd med koordinators. Även här kan folkbildningen genom studieförbund vara en viktig resurs.

*Det är viktigt att arenans idéer tidigt kan svara på och leva upp till två grundläggande frågeställningar:*

1. HUR sammanlänkar och motiverar er idé till projekt de tre hållbarhetsdimensionerna?
2. Med vilka kommer ni att samarbeta och samverka i ert arbete? Här kan hela biosfärföreningens expertis och djupa kunskap användas för att både vara idébärare och också coacha och handleda andra idébärare att hitta vägar framåt.

Under avsnittet för operativt arbete hittar du ytterligare detaljer kring hur stegvisa processer från idé till projekt ser ut.

## Samhällsarena

Samhällsarenan ger föreningen en position som aktiv och neutral i större, strategiska samhällsfrågor. Den är en plats där till exempel näringsliv, föreningsliv, offentliga aktörer kan mötas i aktuella frågor.

I samhällsarenan finns även styrelse, grundarorganisationerna med flera representanter och medlemsorganisationer. I praktiken finns det inget som hindrar att arenan även är internationellt befolkad med deltagare.

Den här arenan kan ses som ett slags årlig tankesmedja eller ett toppmöte. Resultat av arenans arbete kan vara av olika slag: arenans samtal mellan aktörer som sådant, överenskommelser eller åtaganden som är gemensamma i biosfärområdets geografi, initiativ till projekt eller processer i biosfärföreningens regi, eller processer som andra driver där föreningen ingår med sin expertis och kunskap.

Arenan kan skapa en formulering av gemensam röst mot regering eller myndigheter i en aktuell fråga. Här finns också en utomordentlig möjlighet för biosfärföreningen att synliggöra sitt arbete som läroplats och modellområde med lokala lösningar på globala

utmaningar och hur vi tillsammans blickar framåt och skapar grunden för gemensamma projekt.

Arenan arrangeras årligen av biosfärföreningen. Det går att arrangera den tillsammans med offentliga aktörer och i partnerskap med företag och sponsorer men det får inte äventyra arenans neutralitet.

Samhällsarenan kräver en särskild arbetsgrupp som aktivt rapporterar till koordinator och styrelse. Om temat är kontroversiellt eller svårare för vissa av grundarorganisationerna att förhålla sig till behöver det uppmärksammas tidigt och hanteras klokt. Arenans teman bör vara en del av styrelsens verksamhetsplan med prioritering av verksamhetsårets fokusområden.

## Arena Vätterbranterna ska skapa stolthet

Arena Vätterbranterna i sina tre skepnader kommer, om den planeras och genomförs väl inom föreningen, skapa utrymme för gemensamt handlande och bygga kontaktytor mellan medlemmar. Mellan medlemmar som i olika grad är aktiva och mellan andra verk samma individer och organisationer i biosfärområdets geografi.

Arenorna går helt i linje med verksamhetsidén: "Skapa stolthet kring området unika värden och kommunicera landskapets identitet och utmaningar genom att involvera och inspirera såväl boende, markägare, företagare och besökare samt andra aktörer i området."

## Strategi och koordination

Vi föreslår en operativ förskjutning från styrelsen till koordinator. Färre beslutsnivåer skapar bättre förutsättningar för strategi och koordination.

- Koordinatorn har mandat att leda det operativa arbetet, organisera andra och koordinera arbetet med Arena Vätterbranterna. Koordinatorn har en VD-liknande roll som dels leder arbetet och dels bygger och upprätthåller relationer och nätverk med nyckelpersoner för föreningen.
- Koordinatorn ingår i föreningens presidium. Koordinator arbetar tätt tillsammans med ordförande och vice ordförande i presidiet. Presidiet utformar och prioriterar arbetet samt förbereder styrelsemöten.
- Koordinatorn säkrar löpande statusrapportering och uppföljning efter avslutat projekt och arbetsgrupper för styrelsens överblick och uppföljning. Detta görs enligt en gemensam mall som underlättar både för projekten och uppföljning till Unesco över längre tidsperiod (tioårsuppföljning).

- Koordinator är huvudansvarig för processen från idé till projekt i medlemsarenan och samhällsarenan. (se separat punkt för detaljer)  
Koordinatorn ser till att de tre odelbara dimensionerna och samverkande parter alltid är i fokus.
- Rapportering av status i projekt/arbetsgrupper behöver ha en gemensam mall/struktur för att förenkla för styrelsen.
- Prioriteringen av koordinatorns tid styrs av en verksamhetsplanering.
- Inledningsvis (2024) är det viktigt att börja i liten skala som kan fungera snarast. Föreningen är vingklippt och kan inte arbeta aktivt förrän en ny koordinator är på plats.
- Koordinator är anställd av kommunen som har formellt arbetsgivaransvar. Ordförande är dock den som arbetsleder. Ordförande och ansvarig chef i kommunen gör överenskommelse om ansvar och hantering vid eventuella problem med koordinatorns arbetssituation.
- Rekrytering sker av föreningen i nära samråd med kommunen.
- Vi vill uppmärksamma att den största risken för koordinatorn utöver otydlighet i prioriteringar från styrelse är ensamheten i rollen. Vi vill föreslå att så fort det är möjligt börja bygga upp ett mindre kansli. Det första steget kan vara att finansiera en 30% kommunikationstjänst som kollega till koordinatorn. Det kan enklast göras som inköp av konsulttjänst istället för anställning.
- Vi föreslår att inrätta ett biosfärråd som stöd till koordinatorn. Rådet ska arbeta reflekterande och lärande vid behov med koordinatorn. Ett förslag är att inledningsvis anlita arbetsgruppen för Vätterbranterna 2.0 som biosfärråd.
- Strategiska och övergripande samarbeten bidrar till att behov av arbetsgrupper uppstår på medlemsarenan och samhällsarenan. Det i sin tur medför att ett biosfärkontor med flera resurser kan etableras och växa organiskt i takt med framgångar i att söka och få finansiering. Framgångsrik projektfinsiering över tid blir en väg till att expandera för att kunna anställa projektledare och avlöna projektmedarbetare på sikt.
- Profilen på koordinator är bland annat akademisk utbildning och minst x års erfarenhet. Realistiskt och önskvärt är att koordinator är på plats sept 2024
- Operativt arbete sker primärt i projekt och arbetsgrupper. Projektledare rapporterar status löpande varje vecka.
- Vi rekommenderar att utforska och pröva hur digitala verktyg kan göra det enklare trots avstånd, samarbeta och samverka i arbetsgrupper och projekt. Använd smarta verktyg som Teams, Zoom och Slack.
- Koordinator har ansvar för att återinföra löpande nyhetsbrev så snart som möjligt. Där lyfts pågående arbete hos medlemsorganisationer, enskilda medlemmar och inom ramen för projekt/arbetsgrupper.
- Det finns en kommunikationsstrategi som bör användas som bas för det kommunikativa arbetet som koordinatorn startar upp. Att inrätta en kommunikationstjänst, förslagsvis på 30%, inledningsvis som inköpt konsult, är en avgörande framgångsfaktor.



# Styrelsen

Vi föreslår att styrelsen får ökat strategiskt fokus med tydligare styrning och ordning.

Styrelsen består av nio ledamöter. Valberedning föreslår lämplig ordförande ur styrelsen: Ordförande är en av dessa nio ledamöter. Vice ordförande utses av styrelsen på konstituerande möte.

- Inom styrelsen finns det olika perspektiv som är önskvärda: idéell naturvård, markägare, myndighet (Länsstyrelsen), Jönköpings kommun, lärande, entreprenör och företagande, forskning och utbildning, medlemmar, näringsliv, konst och kultur, friluftsliv, idrott och hälsa. *(Det kan finnas fler viktiga perspektiv än dem vi listat ovan)*
- Balans av ledamöter där grundarorganisationer har majoritet. Fem representanter för grundarorganisationer och fyra medlemmar från föreningen. *(Grundarorganisationerna utser sina representanter i god tid inför föreningsstämman och dessa bör representera markägare, myndighet/kommun, idéell naturvård)*
- Styrelseledamot arbetar för hela föreningen, men delar med sig av sina perspektiv, erfarenheter och intressen.
- Ordförandeposten är neutral och agerar neutralt i sitt ordförandeskap, vilket är särskilt viktigt vid beslutsfattande.
- Inga ersättare eller suppleanter. Sakkunniga adjungeras vid behov för att säkra ytterligare perspektiv.
- För att främja både förnyelse och kontinuitet: Ledamöter sitter på två år. Ledamot kan bli omvald max två gånger. Representant från grundarorganisation sitter **max sex/åtta år?**
- Fem styrelsemöten per år. Huvudfokus är strategiskt arbete och inriktning av verksamheten samt beredning av verksamhetsplan och budget, där beslut fattas på årsstämma.
- Styrelsens presidium består av ordförande, vice ordförande och koordinator. Dessa utgör länken mellan det strategiska och det operativa. Har tät och aktiv kontakt.
- Styrelsemedlemmar arbetar aktivt för att använda sina nätverk både för kunskap och frigöra tillgängliga resurser vid behov. Arbetar också med att synliggöra biosfärområdet uppdrag, verksamhet och möjligheter.
- Protokoll skrivs som beslutsprotokoll och det bör tas fram en mall för protokollskrivandet. Vår rekommendation är att använda molnbaserade systemstöd för styrelsearbete.

- Styrelsen ska sträva efter konsensusbeslut genom dialog och diskussion. Är detta inte är möjligt fattas beslut i styrelsen med enkel majoritet. Ordföranden har utslagsröst.
- Konsensusmetoden används i frågor där det finns intressekonflikter som en inledande process istället för att majoritetsbeslut som kan gå fortare men missar dialog och lärandet och nya vägar framåt.
- Vi föreslår att styrelsen tar initiativ till en mer omfattande introduktion, bredare utbildning och gemensamt lärande utifrån de "interna arbetssätten" för att både stadfästa HUR vi arbetar tillsammans och vilka förhållningssätt underlättar att arbeta med nyfikenhet, kontakt och dialog snarare än ensidighet och tvärsäkerhet.
- Vi föreslår att styrelsen under 2024 arbetar med att utforma nya och uppdaterade fokusområden i anslutning till verksamhetsplanering. Syftet är att skapa dynamik och utbyte på tvärs för att överkomma okunskap om varandras perspektiv och intentioner. Syftet är även att motverka rivalitet mellan olika projekt. Detta är i linje med odelbarheten hos de tre dimensionerna av hållbarhet.

Tips: Titta gärna på hur biosfärområde Blekinge arkipelag har delat in sina insatsområden.

## Operativt arbete och beslutsfattande

Vi föreslår färre beslutande nivåer och samtidig dynamik i lärande och arbetsgrupper/projekt.

### Processen - från idé till projekt

Från idé till projekt är en process som bygger på principer om självorganisering. Där ingår individer och grupper engagemang för att generera idéer och en tydlig struktur för planering, genomförande och uppföljning.

Ansvar för processen ligger hos koordinatör men arbetet sker i samverkan med olika parter. Koordinatören arbetar interaktivt och öppet för att fånga upp initiativ genom lyhördhet, säkra dess syfte i förhållande till prioriterade områden i föreningens verksamhetsplanering genom samtal och styrande mallar. Koordinatören arbetar också med att hjälpa idéer att bli tydligare genom att erbjuda och länka samman expertkompetens från andra i föreningen och för att säkra de tre dimensionerna om det är ensidigt. Huvudprincipen är att styrelse fattar beslut om projekt, men bereds i presidiet.

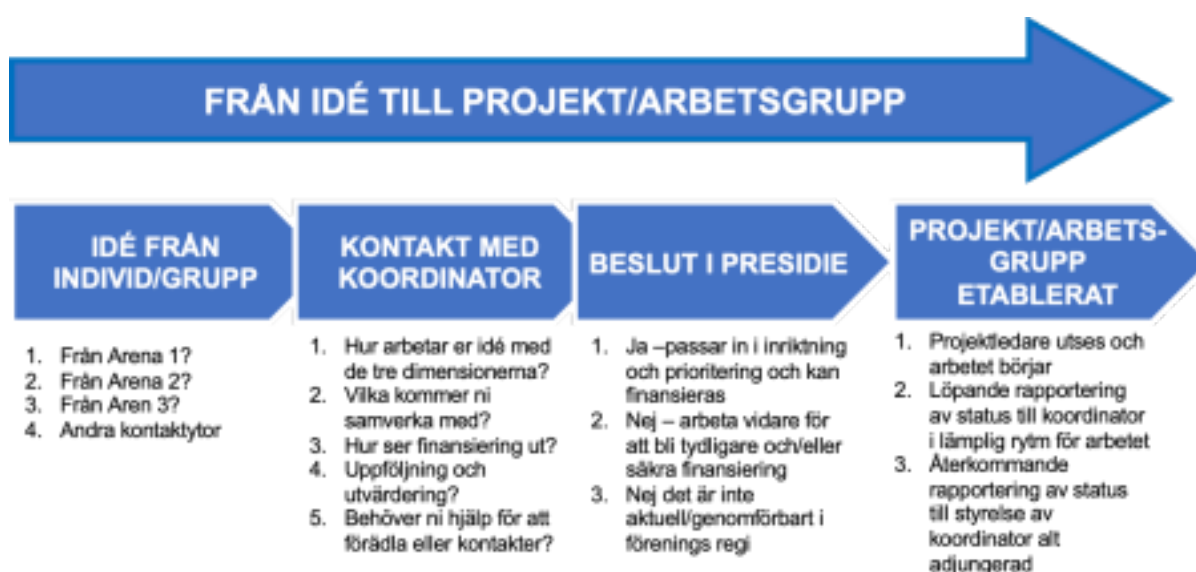
## Finansiering

Vi rekommenderar att det skapas klarhet kring finansiering. Grunden i föreningen ska vara att arbete utförs på idéell basis. För att projekt ska fungera bra behöver de en projektledare och det bör eftersträvas att finansiera en sådan via projektmedlen för genomförandet av projekt.

## Biosfärråd

Vår rekommendation är att inrätta ett biosfärråd. Rådet ska ha en rådgivande roll som säkrar att det arbetssätt vi rekommenderat fungerar och följs. Till en början föreslår vi att den grupp som tagit fram dessa rekommendationer får följa styrelsen som biosfärråd.

Biosfärrådet fungerar som rådgivare och mentorer för introduktion och arbete med dokumentering, men har ej beslutsmandat. Finns tillgänglig för koordinator, styrelse och kansli.



## Valberedning

Valberedningen behöver bli en mindre utsatt situation för de individer som ingår i den. Arbetet med valberedningen har den senaste tiden präglats av stökigt och krävande arbete som varit väldigt utsatt på personnivå.

- Vårt förslag är att styrelsen ger de tre tidigare sammankallande för valberedning uppdraget att tillsammans beskriva situationen och ta fram förslag på förebyggande åtgärder för att komma tillrätta med problemen.

- En arbetsordning bör tas fram för valberedningsarbetet för att bringa klarhet och struktur som inkluderar intern utvärdering och uppföljning av styrelsearbetet.
- Representanterna i valberedningen bör gå en valberedningsutbildning inför arbetet
- Sammansättningen av valberedningen bör spegla styrelsens och grundorganisationernas sammansättning och representation.

Tack för förtroendet och stort lycka till!

**Ellen Nystedt, Petra Hansson, Bo Magnusson, Elna Dahlstrand, Lena Stävmo, Emma Wallin Hellsten, Nina Elmsjö och Mats Blomberg**

*Biosfärområde Östra Vätterbranterna, januari 2024*