

Valberedningens arbete

Inledning och genomförande av uppdraget

Valberedningens arbete under mandatperioden 2025–2026 har präglats av kontinuitet, långsiktighet och ett systematiskt arbetssätt. Eftersom valberedningen i stort sett var oförändrad efter Scouternas stämma 2024 – endast en ledamot lämnade sitt uppdrag – kunde arbetet ta vid utan någon längre uppstartssträcka. Det skapade goda förutsättningar att bygga vidare på de erfarenheter, arbetssätt och den dokumentation som utvecklats under föregående mandatperiod.

Mandatperioden inleddes med en gemensam överlämnings-, avsluts- och uppstartshelg i februari 2025. Helgen gav möjlighet att både avsluta föregående års arbete och gemensamt utvärdera processen, men också att starta upp den nya mandatperioden genom att arbeta fram långsiktiga mål för uppdraget utifrån den beslutade instruktionen. Valberedningen identifierade också de värden som skulle vara vägledande för det fortsatta arbetet och la därmed grunden för en gemensam målbild och ett fortsatt utvecklat arbetssätt.

Arbetet bedrevs vidare med olika intensitet under 2025. Efter sommaren intensifierades processen genom återkommande arbetsmöten där valberedningen planerade och detaljplanerade den kommande urvalsprocessen. Under hösten och vintern genomfördes behovsanalys, pulsmätningar och dialoger med den sittande styrelsen, delar av Scouternas kansli och Scouternas samverkansorganisationer. En öppen enkät gav medlemmar och rörelsen möjlighet att bidra med perspektiv på styrelsens framtida behov och vilka erfarenheter och kompetenser som bedömdes viktiga inför kommande mandatperiod.

I samband med Avstamp 2026 genomfördes årets första arbetsmöte samtidigt som möjligheten att nominera och kandidera till Scouternas förtroendeuppdrag öppnades. Därefter följde en intensiv period med löpande arbetsmöten, intervjuer, referenstagningar och gemensamma avstämningar där kandidater och helheten i de olika förslagen successivt värderades. Möjligheten att nominera och kandidera öppnade 25 januari 2026. Nomineringen stängde 31 mars och kandideringen 30 april 2026.

Valberedningens arbete bygger genom hela processen på ett kollektivt ansvar. Uppdraget handlar inte om att identifiera de enskilt starkaste kandidaterna, utan om att sätta samman lag med en samlad kompetens och förmåga att möta organisationens behov. Arbetet präglas därför av dialog, gemensamma bedömningar och ett tydligt mål att nå väl förankrade förslag som hela valberedningen kan stå bakom.

Den här mandatperioden har också inneburit en naturlig vidareutveckling av det arbetssätt som etablerades under föregående period. När processer, dokumentation och arbetsformer redan fanns på plats kunde valberedningen lägga större fokus på kvaliteten i analysen, intervjuerna och de samlade bedömningarna. Det har skapat goda förutsättningar för ett långsiktigt, professionellt och respektfullt arbete där varje kandidat har bemötts med omtänksamhet och där helheten alltid varit vägledande.

Valberedningens arbetssätt

Valberedningens arbete har under mandatperioden präglats av några grundläggande principer som varit vägledande genom hela processen.

Långsiktighet har varit en bärande utgångspunkt. Valberedningens uppdrag handlar inte enbart om att ta fram ett väl fungerande förslag till årets stämma, utan också om att skapa goda förutsättningar för Scouternas fortsatta utveckling över flera mandatperioder. Arbetet med succession, kontinuitet och förnyelse har därför varit en naturlig del av samtliga bedömningar.

Helhetsperspektivet har varit avgörande i arbetet. Valberedningen har inte utgått från att identifiera de enskilt starkaste kandidaterna, utan från att sätta samman lag där individernas erfarenheter, kompetenser och personliga styrkor kompletterar varandra. Den samlade förmågan har genomgående vägtas högre än enskilda individers meriter.

Transparens och respekt har varit viktiga ledord genom hela processen. Valberedningen har eftersträvat en öppen och tydlig process där kandidater fått likvärdiga möjligheter att presentera sina erfarenheter och där återkoppling varit en naturlig del av arbetet, oavsett om kandidaten ingår i valberedningens förslag eller inte.

Valberedningen har också arbetat aktivt med att identifiera och söka upp kandidater utifrån de behov som framkommit i behovsanalysen. Aktivt sökarbete, dialog och nätverkande har därför varit ett viktigt komplement till de nomineringar som inkommit genom den ordinarie nomineringsprocessen.

Grunden för samtliga bedömningar har varit dialog, gemensam analys och ett kollektivt ansvarstagande. Valberedningens förslag har vuxit fram successivt genom gemensamma diskussioner där målsättningen har varit att nå väl förankrade ställningstaganden som hela valberedningen kan stå bakom.

Uppdraget, bakgrund och instruktioner

Valberedningens uppdrag är att förbereda samtliga personval inför Scouternas ordinarie stämma. Uppdraget omfattar att ta fram ett samlat förslag till de förtroendeuppdrag som ska väljas av stämman:

- Två ordförande
- Två International Commissioner (IC), varav en IC WAGGS och en IC WOSM
- Minst fem övriga ledamöter till Scouternas styrelse
- Två verksamhetsrevisorer
- Minst fem ledamöter till valberedningen (varav en sammankallande)
- 45 ombud och fem suppleanter till Förvaltningsmötet

Arbetet har planerats och genomförts utifrån den instruktion som beslutades av Scouternas stämma 2024. Instruktionen har varit den viktigaste utgångspunkten för valberedningens arbete och beskriver de övergripande krav som ställs på såväl styrelsens sammansättning som valberedningens uppdrag och arbetssätt.

Instruktionen anger att Scouternas styrelse ska ha god kännedom om aktivt scoutarbete samt Scouternas ideologi och värderingar. Styrelsen ska samtidigt spegla det svenska samhället avseende exempelvis ålder, kön, geografisk spridning, kompetenser, yrken och utbildningsbakgrund. Den ska också ha en samlad förmåga att strategiskt leda Scouterna och skapa god samverkan, både inom styrelsen och tillsammans med kansliet, scoutrörelsen och organisationens övriga intressenter.

Valberedningen ser styrelsen som ett lag där den samlade förmågan är viktigare än enskilda individers erfarenheter eller kompetenser. Uppdraget handlar därför inte om att identifiera de starkaste kandidaterna var för sig, utan om att föreslå den sammansättning som sammantaget ger Scouterna de bästa förutsättningarna att fullfölja sitt uppdrag och förverkliga Scouternas strategi.

Som en del av arbetet har valberedningen genomfört en behovsanalys genom dialog med den sittande styrelsen, generalsekreterarna, kansliet, samverkansorganisationerna och andra delar av rörelsen. Behovsanalysen har gett värdefulla perspektiv på vilka utmaningar och möjligheter Scouterna står inför under kommande mandatperiod och har varit ett viktigt komplement till den instruktion som styr valberedningens arbete.

Analysen har bekräftat vikten av att styrelsen även fortsatt har en stark strategisk förmåga, ett långsiktigt perspektiv och en god balans mellan kontinuitet och förnyelse. Den har också lyft betydelsen av förändringsledning, samverkan, ekonomisk förståelse, god organisationskunskap och förmågan att hantera komplexa frågor i en organisation där ideellt och professionellt engagemang tillsammans skapar Scouternas styrka.

Valberedningens bedömningar har därför utgått från både instruktionens krav och de behov som identifierats genom behovsanalysen. Den samlade bedömningen har legat till grund för vilka erfarenheter, kompetenser och personliga förmågor som bedömts viktigast att tillföra eller bevara i styrelsens helhet.

Målet har varit att lägga ett förslag som skapar bästa möjliga förutsättningar för Scouternas fortsatta utveckling – en styrelse med den samlade kompetens, erfarenhet och det ledarskap som krävs för att långsiktigt leda organisationen i linje med Scouternas strategi och medlemmarnas uppdrag.

Målbild för styrelsen

Valberedningens uppdrag är att föreslå en styrelse som tillsammans har de bästa förutsättningarna att leda Scouterna under kommande mandatperiod. Utgångspunkten har därför varit att bedöma styrelsens samlade förmåga snarare än enskilda individers kompetenser.

Sedan flera mandatperioder tillbaka har valberedningens arbete utgått från ambitionen att bygga en styrelse med ett tydligt strategiskt fokus. Den inriktningen bedöms fortsatt vara rätt. Scouterna verkar i en omvärld som förändras i snabb takt och styrelsen behöver därför kunna fatta långsiktiga beslut, prioritera utifrån organisationens strategi och skapa förutsättningar för organisationens fortsatta utveckling.

Behovsanalysen, dialogerna med organisationen och valberedningens samlade erfarenheter bekräftar att styrelsen behöver kombinera kontinuitet med förnyelse. Det innebär att bevara viktiga erfaren-

heter samtidigt som nya perspektiv, kompetenser och erfarenheter successivt tillförs. En genomtänkt succession är en viktig förutsättning för ett hållbart styrelsearbete över tid.

Valberedningen ser styrelsen som ett lag där olika erfarenheter, perspektiv och kompetenser kompletterar varandra. En väl fungerande styrelse bygger inte på att alla kan samma saker, utan på att ledamöterna tillsammans skapar en helhet som präglas av förtroende, samarbete och gemensamt ansvarstagande.

Styrelsen behöver tillsammans ha förmåga att:

- leda Scouterna utifrån rörelsens strategi och långsiktiga mål.
- fatta välgrundade beslut i komplexa frågor.
- skapa god samverkan mellan förtroendevalda, kansli och övriga delar av rörelsen.
- förstå och möta förändringar i omvärlden.
- representera Scouterna i nationella och internationella sammanhang.
- omsätta medlemmarnas behov till strategiska prioriteringar för rörelsens fortsatta utveckling.

En viktig del av målbilden är också att styrelsen fortsatt speglar det svenska samhället och Scouternas bredd. Olika erfarenheter, bakgrunder, åldrar, geografiska perspektiv och kompetenser stärker styrelsens samlade beslutsförmåga och bidrar till bättre strategiska vägval.

Bedömningsgrunder för valberedningen

Utifrån uppdraget, instruktionen och behovsanalysen har valberedningen gjort en samlad bedömning av vilka erfarenheter, kompetenser och personliga förmågor som varit viktigast att säkerställa i styrelsens sammansättning.

Bedömningen har utgått från två perspektiv. Dels styrelsens samlade förmåga att leda Scouterna, dels de erfarenheter och förmågor som varje enskild kandidat kan bidra med till helheten.

Styrelsens samlade förmåga

Valberedningen har särskilt eftersträvat en styrelse som tillsammans har:

- god kunskap om Scouternas verksamhet, värderingar och organisation.
- förmåga att strategiskt leda en komplex medlemsorganisation.
- erfarenhet av ledarskap, styrning och utvecklingsarbete.
- god samverkansförmåga inom styrelsen och tillsammans med kansli, medlemmar och samverkansorganisationer.
- en sammansättning som speglar både Scouterna och samhället i stort.

Erfarenheter och kompetenser

Bredd har varit ett viktigt perspektiv i den samlade bedömningen. För valberedningen handlar bredd om mer än enskilda bakgrundsfaktorer. Det handlar också om variation i erfarenheter, perspektiv, livssituationer, professionella sammanhang, vägar in i Scouterna och erfarenheter från olika delar av rörelsen och samhället. En större bredd stärker styrelsens förmåga att förstå olika delar av rörelsen och omvärlden, utmana invanda perspektiv och fatta välgrundade beslut.

Valberedningen ser detta som ett långsiktigt arbete. En styrelses sammansättning kan inte ensam bära hela ambitionen om bredd och representation, utan behöver utvecklas successivt över flera mandatperioder. Det ställer också krav på en valberedning med breda kontaktytor och nätverk, som aktivt kan söka kandidater i fler sammanhang än de redan etablerade och därigenom successivt bredda basen för framtida förtroendevalda.

I den samlade bedömningen har valberedningen särskilt värderat erfarenheter och kompetenser inom exempelvis:

- strategiskt ledarskap och organisationsutveckling
- ekonomi, styrning och förvaltning
- förändringsledning
- HR och ledarskap
- kommunikation och opinionsbildning
- internationellt scoutarbete genom WAGGS och WOSM
- nätverksbyggande och extern samverkan
- erfarenhet från aktiv scoutverksamhet och Scouternas olika delar

Ingen enskild kandidat förväntas uppfylla samtliga kriterier. Det är den samlade helheten och hur kandidaternas erfarenheter, kompetenser och perspektiv kompletterar varandra som har varit avgörande för valberedningens bedömningar.

Målbild för valberedningen

Valberedningens uppdrag omfattar inte bara att föreslå kandidater till Scouternas olika förtroendeuppdrag, utan också att föreslå en ny valberedning som ska ta arbetet vidare under nästa mandatperiod. Därför är det viktigt att även valberedningens sammansättning präglas av långsiktighet, kontinuitet och en genomtänkt balans mellan erfarenhet och förnyelse.

Instruktionen anger att valberedningen ska utses med största omsorg. Den ska sammantaget ha god kännedom om Scouternas värderingar, strategi och organisation samt förstå de uppdrag och funktioner som valberedningen ansvarar för att bereda. Sammansättningen ska samtidigt spegla Scouternas bredd och ta hänsyn till exempelvis ålder, kön, geografisk spridning, erfarenheter, kompetenser och nätverk.

Valberedningen ser sitt eget arbete på samma sätt som arbetet med styrelsen – det är den samlade förmågan som är avgörande. En väl fungerande valberedning består av personer med olika erfarenheter, perspektiv och arbetssätt som tillsammans kan analysera organisationens behov, identifiera framtida ledare och genomföra en rättvis, professionell och väl förankrad process.

Arbetet under de senaste mandatperioderna har visat värdet av kontinuitet. När erfarenheter, dokumentation och arbetssätt förs vidare mellan mandatperioderna kan varje ny valberedning lägga mindre tid på att bygga upp processer och mer tid på själva uppdraget. En genomtänkt succession inom valberedningen skapar därför bättre förutsättningar för kvalitet, stabilitet och ett långsiktigt lärande. Samtidigt är förnyelse en viktig del av utvecklingen. Nya ledamöter tillför perspektiv, erfarenheter och nätverk som bidrar till att utveckla arbetssättet och säkerställa att valberedningen även fortsättningsvis speglar både Scouterna och det omgivande samhället.

Valberedningen ser det som särskilt viktigt att ledamöterna tillsammans har förmåga att:

- analysera organisationens framtida behov och omsätta dem i tydliga kravprofiler.
- identifiera, attrahera och bedöma kandidater genom både nomineringar och aktivt uppsökande arbete.
- genomföra intervjuer, referenstagningar och samlade bedömningar på ett professionellt och likvärdigt sätt.
- kommunicera öppet och respektfullt genom hela processen.
- dokumentera och utveckla arbetssättet så att erfarenheter kan föras vidare till kommande valberedningar.

Valberedningen har under mandatperioden fortsatt att utveckla ett långsiktigt och systematiskt arbetssätt där dokumentation, erfarenhetsöverföring och gemensamma arbetsformer är en naturlig del av uppdraget. Ambitionen är att varje mandatperiod ska kunna bygga vidare på föregående, så att arbetet successivt utvecklas och stärks över tid.

Liksom för styrelsen är det inte den enskilda individen som är avgörande, utan hur valberedningens samlade erfarenheter, kompetenser och personliga förmågor kompletterar varandra. Målet är att skapa en valberedning som tillsammans har de bästa förutsättningarna att genomföra sitt uppdrag med integritet, professionalism och ett tydligt fokus på Scouterternas långsiktiga utveckling.

Avslutande reflektion

Valberedningens uppdrag handlar ytterst om att skapa goda förutsättningar för Scouterternas fortsatta utveckling genom väl genomarbetade och långsiktiga personval. Arbetet kräver integritet, lyhördhet och ett stort ansvarstagande, men också mod att göra avvägningar där många olika perspektiv behöver vägas samman.

Under mandatperioden har valberedningen fortsatt att utveckla och förfinas de arbetssätt som etablerades under föregående mandatperiod. Erfarenheter, dokumentation och gemensamma arbetsformer har gjort det möjligt att lägga större fokus på analys, dialog och kvalitet i bedömningarna. Samtidigt är valberedningen medveten om att arbetet aldrig blir färdigt. Varje mandatperiod ger nya erfarenheter och nya möjligheter att utveckla processen ytterligare.

Valberedningen hoppas att detta dokument inte bara beskriver årets arbete, utan också kan fungera som ett stöd och en utgångspunkt för kommande valberedningar. Genom att bygga vidare på tidigare erfarenheter, samtidigt som nya perspektiv välkomnas, skapas förutsättningar för ett långsiktigt och hållbart arbete som stärker Scouterterna över tid.

Vi vill samtidigt rikta ett varmt tack till alla som på olika sätt har bidragit till årets arbete – genom nomineringar, kandideringar, intervjuer, referenser, enkätsvar och dialoger. Det engagemang som finns för Scouterterna och viljan att ta ansvar för rörelsens utveckling är en av organisationens största styrkor.