

Följande uppdragsbeskrivning är avsedd att gälla under flera år, oberoende av aktuell strategi, lokala satsningar och tillfälliga projekt.

Personalorganisationens uppdrag

Personalens uppdrag i Nykterhetsrörelsens Scoutförbund är att *underlätta, uppmärksamma, upplysa, utveckla* samt att *utbilda* de som kan bedriva NSF-verksamhet i dag och i morgon.

Utgångspunkter

NSF:s syfte med att ha anställd personal är att möjliggöra mer och bättre nykter scouting. Varje anställd ska ha förståelse för det ideella engagemangets villkor och se NSF:s medlemmar som huvudpersoner i varje beslut och aktivitet. Detta i kombination med ett starkt engagemang för nykter scouting gör personalen till förmedlare av en genuin stolthet kring scouting och nykterhet.

Hos kårerna är avdelningsverksamheten det primära medan tiden att disponera till personalstöttad utveckling kan upplevas begränsad. En optimal insats från personalen ska alltså ge stor effekt på lite tid. Därför är personalens sätt att organisera och genomföra sitt arbete präglad av professionalitet.

Med professionalitet avses

- pålitlighet
- en samsyn i personalgruppen i fråga om tillgänglighet och serviceutbud
- precisa insatser baserade på lokala behov och förutsättningar
- tydlig och relevant information till mottagarna kring vad som kan förväntas
- tydlighet inom personalgruppen så att varje funktion har lämpligt mandat och varje uppgift har en ansvarig
- tydlighet från medarbetare till chefer i fråga om resursbehov och personliga förutsättningar för att lösa ålagda uppgifter

Våra medlemmar i åldrarna från utmanarscout och uppåt ska uppleva det naturligt och enkelt att vid behov ta en personlig kontakt med en anställd inom organisationen. Denne anställde kan agera bollplank och rådgivare inom scouting, nykterhet och NSF:s officiella dokument. En sådan relation stöttar den enskilda medlemmens fortsatta utveckling inom NSF, oberoende av medlemmens roll/relation i kåren.

Underlätta

NSF:s anställda ska underlätta för nuvarande och potentiella medlemmar att bedriva NSF-scouting. Insatsernas typ, tidpunkt och omfattning ska utformas så att NSF:s verksamhet fortsätter att vara driven och initierad av medlemmarna. Med underlätta avses här allt mellan resursskapande administration och nätverkande såväl som små insatser utifrån medlemmarnas önskemål och lokala förutsättningar.

Medlemmarnas nytänkande och pionjärande ska också få det stöd som behövs, motiverat av den extra utmaning som allting nytt innebär. Stödet ska ges på ett coachande sätt som stärker medlemmens kompetens, i enlighet med learning by doing, scoutlag, grundsatser och scoutprogrammet.

Personalen förväntas att spela en aktiv roll i upprätthållandet av en organisationskultur präglad av pålitlighet och ömsesidig respekt. När medlemmar agerar på ett sätt som hotar andra medlemmars engagemang ska personal, personligen eller genom stöd till lokala nyckelpersoner, se till att samvaron snarast präglas av tydlighet och en rak dialog med kontinuerlig återkoppling. På så sätt underlättas tillvaron som ideell, i motsats till när individer till exempel uppenbart bryter mot uttalade förväntningar utan att uppföljning sker. Den här typen av insatser sker förstås i ett konstruktivt tonläge som talar till varje medlems bästa jag.

Uppmärksamma

Personalen spelar en central roll i förbundets och kårernas förmåga att uppmärksamma personer som gör uthålliga eller på andra sätt extraordinära insatser i vår verksamhet. Beroende på situation förväntas personalen att ta initiativ, via lokala styrelser, kommittéer eller förbundsstyrelse, så att uppskattning når rätt person.

Personalen ska genom goda lokala relationer agera resurs till kommittéer, valberedningar och andra som söker lämpliga kandidater till olika uppdrag. Genom att ha NSF:s långsiktiga utveckling för ögonen prioriteras vid behov stödet till de personer som bedöms ha särskilt stor potential för att bidra till uppfyllelsen av NSF:s mål.

Vidare ska anställda uppmärksamma kårer på aktivitetstips, resurser, stödfunktioner samt relevanta kontakter till kårer/verksamheter inom NSF och våra två rörelser. I händelse av att lokal verksamhet rör sig bort från NSF:s etik, mål och metoder, eller om det demokratiska samtalet är hämmat, ska personalen förmedla detta till Förbundsstyrelsen.

Upplisa

Ledarskap kan beskrivas som att framgångsrikt hantera information så att önskade händelser sker. Personalen utgör en viktig faktor för NSF:s förmåga att samla, engagera och utveckla medlemmar och omvärlden. Genom att se till att NSF syns med relevant information inom sociala medier och andra kanaler upplyser våra anställda nuvarande såväl som framtida medlemmar om oss och vår verksamhet. Detta ger också medlemmarna möjlighet att förstå och ta del av NSF:s mål, pågående utveckling och aktuella diskussioner.

Extern kommunikation sker med långsiktighet utifrån en genomtänkt kommunikationsplan som presenterar NSF på ett sätt som upplevs genuint av medlemmarna.

Basen i NSF:s interna kommunikation är det informationssystem som den anställda organisationen utvecklar, underhåller och driver. Systemet ska präglas av förutsägbarhet i fråga om hur och var information kan hittas; interaktivitet då medlemmarna ska uppleva det tillgängligt för att väcka engagemang samt initiera och ingå i samtal; professionellt i sin grafiska utformning och användarvänlighet samt modernt i fråga om teknik och format.

Det stöd som kårer och medlemmar kan förvänta av personalorganisationen ska beskrivas på ett tillgängligt sätt som ger medlemmarna korrekta förväntningar och en lust att kontakta personal. I detta ingår även information kring ekonomiska bidrag och administrativa aspekter av att driva NSF-scouting. Inte minst nya verksamheter ska få tydliga besked om förbundets stöd och krav.

Personal med uttalat ansvar för lokala verksamheter har rollen som budbärare av central information. Detta sker enligt uniforma rutiner så att förbundsstyrelse, personal, kommittéer och projektpatruller med visshet kan veta att merparten av medlemmarna nås av utsänd information. I detta ingår också att förmedla nya programmaterial och annan inspiration, såväl som information från våra regionala samarbetsorganisationer. Därmed får den lokala verksamheten möjlighet till att samverka i en större gemenskap.

För att kunna påverka våra villkor som organisation och driva våra frågor på så bred front som möjligt ska NSF representeras i arbetsgrupper inom IOGT-NTO-rörelsen och Scouterna. Bemanningen av dessa grupper är ett delat ansvar mellan personal och Förbundsstyrelsen, utifrån principen att lika möter lika, det vill säga personal tar ansvar för att NSF blir representerat i grupper av anställda och vice versa.

Utveckla

Utvecklingen av NSF ska primärt ske genom medlemmars initiativ på olika nivåer där personalen spelar rollen som partner och möjliggörare. En form av stöd är att föra in nya perspektiv, kunskaper och kontakter till verksamheten. Ett annat sätt är rekrytering av nya medlemmar.

För att skapa mer NSF-scouting ska personalen löpande söka efter personer med potential för nystart av verksamheter, antingen de som i dag är medlemmar eller som kan bli det. Nystart är NSF:s mest resurskrävande operation och personalen förväntas göra detta utifrån 'best practice' i den mån sådan finns.

NSF ska ligga i tiden med all relevant teknikutveckling, framförallt inom kommunikation och de områden som kan underlätta medlemmarnas verksamhet. Vidare ska personalen föregå som goda exempel när det gäller användandet av teknik, till exempel för distansmöten.

Personalen utvärderar löpande sitt eget arbete kvantitativt och kvalitativt och tar därifrån lärdom hur genomförandet av sitt uppdrag kan bli ännu bättre.

Utbilda och utbildas

Anställda inom NSF ska ha god kännedom om vår organisation, scoutprogrammet och våra syskonorganisationer, vilket erhålls genom en grundlig introduktion under anställningens inledning. För att bibehålla hög professionalitet förväntas anställda inom NSF också att kontinuerligt utveckla sin kompetens, till exempel genom att delta i kurser, ta del av tidskrifter/bloggar/poddar och liknande inom aktuella ämnen, ha mentorer, följa med i rörelsemedia. NSF som arbetsgivare ska uppfattas som engagerad i medarbetarnas individuella kompetensutveckling.

När anställda samarbetar med ideella i planeringen av arrangemang sker det med målet att de ideella själva kan agera arrangörer i framtiden. Genom sin goda lokalkännedom hjälper personalen ansvarig kommitté med att identifiera behov samt lämpliga deltagare för till exempel styrelseutbildningar eller ledarutbildningar för nya ledare.