

Organisationsutredningen 2025

RAPPORT

JOAKIM LINDSTRÖM (SIBF)

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Utredningens sammanfattning & rekommendation	
Inledning	5
Utredningens genomförande	
Utredningens utgångspunkter.....	
Styrning, rollfördelning & ansvar	
Rapportens disposition	
Mål	9
Introduktion till arbetet om målen i Svensk Innebandy Vill	
Förslag på nya reviderade mål	
Basuppdrag	12
Introduktion till arbetet om basuppdraget	
Förslag på uppdaterat av basuppdraget	
Förslag på uppföljning och konsekvenser på basuppdraget	
Arbetsätt.....	16
Introduktion till arbetet om arbetsätt	
Förslag på nya arbetsätt	
Nyckeltal & Parametrar	23
Introduktion till arbetet om nyckeltal och parametrar.....	
Presentation av arbetet	
Organisationsmodell.....	25
Introduktion till arbetet om organisationsmodell	
Beskrivning av förslag Spår 1 & 2	
Resursinventering.....	
Sammanfattning av workshop	
Sportkontorets roll.....	
Slutsatser & Tidslinje.....	
Ekonomi	31
Introduktion till arbetet om ekonomi	
Sammanställning av eget kapital	
SDF-Bidrag och bidrag från RF-SISU	
Kostnads-och intäktskonsekvenser vid omorganisation	
Förslag till beslut att fatta & Nästa Steg	

Sammanfattning & Rekommendation

Det här avsnittet sammanfattar den pågående organisationsutredningen för Svensk Innebandy 2025.

Arbetet bygger på det beslut som fattades vid förbundsmötet i juni 2024, där det slogs fast att en ny organisationsmodell ska tas fram för beslut i juni 2025. Vi har med det en unik möjlighet att förnya och förstärka organisationen för att skapa de allra bästa förutsättningarna för vår sport i hela landet.

Vår ambition är tydlig: att bygga en mer effektiv, liksidig och framåtriktad organisation i hela landet. Vi vill säkerställa att alla föreningar får samma höga nivå av stöd och service. Att vi förstärker vår operativa kapacitet och skapar en struktur som gynnar tillväxt och utveckling. Under resans gång har vi identifierat förändringar som kan lyfta Svensk Innebandy till nya höjder.



Vi har en nu en process som präglas av delaktighet, förankring och tydlig framdrift där vi genom konferenser, teammöten, distriktsbesök och workshops säkerställer att vi fattar beslut som bygger på bred förståelse och insikt.

Vi vet att alla detaljer inte är satta – och det är helt naturligt. Vår framgång bygger på att vi fortsätter att arbeta strukturerat, konkretisera de olika delarna och hantera utmaningar på vägen.

På kommande sidor redovisas i korthet de nyckelfaktorer som utredningsarbetet arbetat fram.

Nyckelfaktorer

Möjligheter

Vi har identifierat ett antal utvecklingsmöjligheter inom Svensk Innebandy. Genom att driva denna förändring kommer vi att:

- Stärka gemenskapen och skapa en enad riktning för Svensk Innebandy.
- Säkerställa en mer likvärdig service till alla föreningar i hela landet.
- Skapa effektivitet i det operativa arbetet, frigöra tid för utveckling och sprida kompetens.
- Inför tydliga, standardiserade processer och arbetssätt
- Förstärka beslutsfattande genom tydliga roller och ansvarsområden.

Mål, uppdrag & samarbete

För att stärka Svensk Innebandys målarbete, dagliga uppdrag och samarbete genom hela organisationen har nya förslag arbetats fram vad gäller:

- Nya och reviderade mål (med bland annat hänsyn till pandemin)
- Basuppdraget har konkretiserats för att tydliggöra SIBF:s och SDF:s roller kopplat till basuppdraget. Detta innefattar även en metod för uppföljning, stöttning och kontroll.
- Nya arbetssätt har tagits fram för att effektivisera arbetsprocesser utifrån strategisk-, taktisk -och operativ nivå. Syftet är stärka samarbetet inom Svensk Innebandy genom gränsöverskridande arbetsformer.

Förflyttning SIBF

En del av organisationsöversynen har även innefattat utveckling av Sportkontoret (SIBF). Sportkontoret har arbetat fram förslag som adresserar allt från nya mål och arbetssätt till organisationsstruktur och kompetensutveckling. Sportkontoret har en central roll i att stötta och driva utvecklingen, och arbetar nu aktivt med:

- Implementering en ny organisationsstruktur som skapar en effektivare beslutsstruktur som främjar samverkan och samarbete
- Tydliga prioriteringar och mål för perioden 2025–2030 som vi löpande följer upp.
- Säkerställande att vi har rätt roller och kompetens för att nå våra strategiska mål. Tex. Kommersiell kompetens kopplat till den digitala plattformen.
- Genomlysning av befintlig kostnadsstruktur med målet att effektivisera SIBF:s kostnadskostym inkluderat ny modell för budgetering och uppföljning. Tex. flytt till nya lokaler 1 december 2025.
- Kultur och professionalitet – Med en stor dos fokusera på vad vi har framför oss. Nytänkt och nybyggande!

Förflyttning SDF



Utifrån beslutet från förbundsmötet 2024 har utredningen analyserat två alternativa organisationsmodeller, Spår 1 och Spår 2, med uppdraget att lämna en rekommendation.

Baserat på framtaget material, inklusive SWOT-analys från diskussioner med SDF blir rekommendationen att gå vidare med **Spår 1**, färre/större distrikt.

Med det sagt är det idag inte klargjort hur många distrikt som vi kommer landa i. Men att fortsätta med 19 SDF över längre tid (5–10 år) finns inte stöd i rapporten och underlaget från:

- ett ekonomiskt perspektiv
- beroendet av ideella som genomför majoriteten av distriktets basuppdrag som nu konkretiseras än mer
- till möjligheten kunna bidra i de nya arbetssätten som ska implementeras.

Kopplat till framtagna **nyckeltal** och **parametrar** visar **Spår 1** tydliga styrkor kopplat till tre (3) bärande frågor:

- Förutsättningar för en mer likvärdig service i hela landet
- Organisatorisk kapacitet att klara basuppdrag och föreslaget arbetssätt
- Att vara en god arbetsgivare

Nästa steg



Vi är på väg mot ett beslut i juni 2025, men för att nå dit på bästa sätt ska vi:

- Presentera rapport och slutsatser vid ordförandeträffen den 26 april.
- Diskutera och forma en trygg och kvalitativ process för beslut kring Spår 1.
- Ta fram en konkret tidslinje för implementering av organisation, basuppdrag och arbetssätt.

Denna resa kräver engagemang, samverkan och tydligt ledarskap. **Tillsammans** bygger vi en starkare, mer framgångsrik och framtidssäkrad organisation för Svensk Innebandy!

INLEDNING

Svenska innebandyförbundet antog 2017 Svensk Innebandy Vill med visionen om att bli folksporten. Dokumentet är en ledstjärna för Svensk Innebandy och innehåller bland annat vårt syfte och vår vision, vår värdegrund och våra målsättningar.

Vid 2020 års förbundsstämma bifölls en motion om förtydligande av förbundets strategiska mål. Motionen innehöll tre yrkanden varav de två första avsåg behovet av en konkretisering av delmål och framtagande av en strategisk plan för strukturella förändringar.

I den strategiska planen och den efterföljande nulägesanalysen som presenterades i januari 2022 pekades behovet av en översyn av svensk innebandys regionala organisation ut som ett särskilt prioriterat område. Förbundsstyrelsen (FS) fattade under våren 2022 beslut att genomföra en organisationsöversyn för svensk innebandy.

Under verksamhetsåret 2022/23 genomfördes en organisationsutredning. Enligt direktivet skulle översynen resultera i förslag som ger förutsättningar för en långsiktigt hållbar organisation som bedriver en enhetlig och likvärdig verksamhet i hela landet utifrån fastställt basuppdrag och som klarar att arbeta mot uppställda mål. Samtidigt ska organisationsmodellen säkerställa en god arbetsmiljö för alla medarbetare och chefer i hela landet, svara mot de behov som finns bland föreningar idag samt skapa förutsättningar för att möta framtida utmaningar.

Utredningen redovisades i april 2023 och låg till grund för ett inriktningsbeslut på förbundsstämman 2023 om en fördjupad analys av olika alternativ för en förändrad regional organisation. Enligt beslutet skulle den fördjupade utredningen och fortsatta analysen bygga vidare på den genomförda organisationsutredningen och utgå från de formuleringar som fanns i inriktningsbeslutet.

I februari 2024 presenterades resultatet av den fördjupade utredningen och under våren 2024 bildades arbetsgrupper som arbetade vidare med vissa frågor som initierats vid en konferens för SDF-styrelserna i mars 2024.

Vid förbundsmötet i juni 2024 beslutades att Svenska Innebandyförbundets organisation fortsatt ska utredas med målsättningen att ha ett färdigt förslag till ny organisation för beslut vid förbundsmötet i juni 2025.

Beslutet innebar att förbundsstyrelsens proposition antogs samt att ett tilläggsyrkande bifölls.

Denna rapport sammanfattar resultatet av utredningen som skett under verksamhetsåret 24/25 och bildar underlag för beslut vid förbundsmötet 2025.

Utredningens genomförande

Arbetet har bedrivits i olika faser. I den inledande och planerande fasen upprättades en projektplan för att rama in arbetet mot de mål och leveranser som projektdirektivet innehåller. I den andra fasen, mellan oktober och januari, har arbetsgrupper varit verksamma med att ta fram förslag på centrala processer med målet att stärka Svensk Innebandys arbetsmodell. I den sista fasen, under februari och mars, har arbetet inriktat sig på att ta fram förslag för de två spåren kring organisationsmodell enligt beslutet från förbundsstyrelsen 2024. Förslagen på organisationsmodell har varit underlag för diskussion på styrelsekonferensen i mars 2025 som vidare fungerat som vägledning till den rekommendation som projektet sammanfattas med.

En viktig ansats i arbetet har varit att processen ska präglas av en kontrollerad framdrift. Det vill säga att arbetets alla steg förankras med både styrgrupp och referensgrupp i mindre delmål genom hela processen. Delaktighet och förankring har i huvudsak fall skett genom konferenser, teammöten, workshops och materialinläsning.

I syfte att ytterligare lyssna in distrikteten så har alla 19 SDF fått ett personligt möte. Mötena har i huvudsak skett i form av ett besök i distriktet och har i första hand skett tillsammans med ordförandena. Projektledaren har kunnat berätta om arbetets utformning mer i detalj, lyssnat in distriktets nuvarande styrkor, utmaningar och samarbeten. Samt att SDF har även fått skicka med inspel till projektledaren om de framgångsfaktorer man ser för arbetet framåt. Sammantaget har samtalen varit positiva, samstämmiga i att distrikten vill se en utveckling inom Svensk Innebandy och att resan behöver ske tillsammans.

Utredningens utgångspunkter

Projektet har tagit sin utgångspunkt i projektdirektivets avsnitt om mål (4.1), omfattning, (4.2) och leveranser (4.3).

Målet med förändringen är att skapa så likvärdiga förutsättningar som möjligt i hela landet, förbättra den organisatoriska kapaciteten och skapa förutsättningar för tillväxt.

Projektet ska, med utgångspunkt i besluten vid förbundsstyrelsen 2024, identifiera de förändringar som kan skapa en effektivare organisation och bättre arbetssätt för verksamheten inom SIBF och SDF. Projektet ska därefter lämna förslag på den organisationsmodell som bäst svarar mot målbilden i Svensk Innebandy Vill.

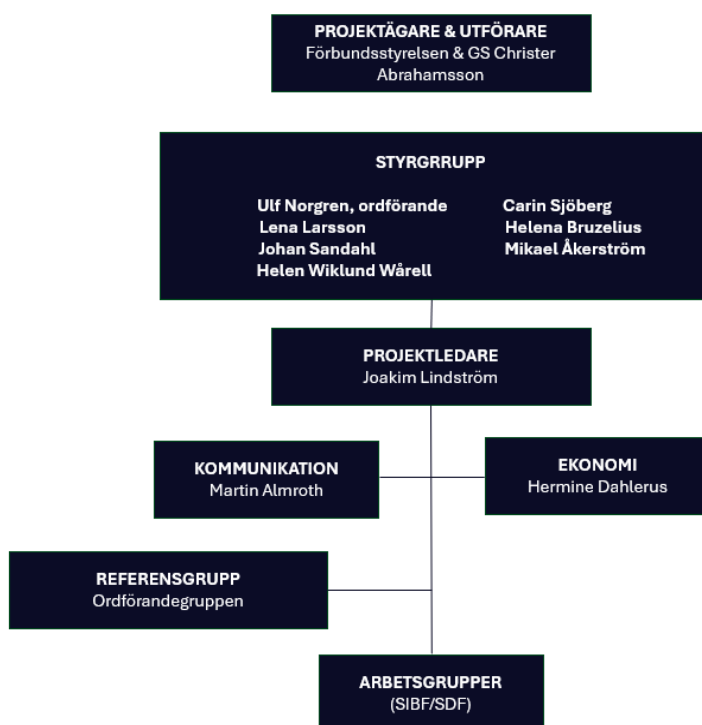
Projektet ska vidare redogöra och ta fram underlag för:

- gemensamma nyckeltal för de konkretiserade uppgifter som ryms i det fastställda basuppdraget för SDF och hur detta samverkar med SIBF:s strategiska dokument Svensk Innebandy Vill,
- de processer och arbetssätt som ska vara standardiserade och enhetliga och vilka krav det ställer på resurser vad avser tid, personer (anställda och ideella) samt kompetens,

- vilka funktioner och roller som bör finnas lokalt i varje organisatorisk enhet, vilka som flera enheter kan samverka kring och vilka som kan samordnas i gemensam funktion för hela landet. Kompetensinventering samt förslag på nyckeltal för dessa funktioner.
- de nyckeltal och övriga parametrar som ska beaktas vid det slutliga ställningstagandet till organisatorisk indelning.
- vilka faktorer som har en avgörande betydelse för möjligheterna att nå målsättningarna i Svenska Innebandy Vill och vad som krävs av organisationen, såväl nationellt som i distrikten.

Styrning, rollfördelning och ansvar

För att säkerställa kvalitet och framdrift i arbetet så har projektledare haft tillgång till flertalet funktioner. Sammansättningen av styrgrupp, referensgrupp och arbetsgrupper har samtliga haft deltagare från både SDF och SIBF med ambitionen att både deltagande och perspektiv ska hållas så breda som möjligt genom hela arbetet.



Förbundsstyrelsen är kravställare och finansiär. **Generalsekreteraren** är utförare genom en utsedd **projektledare** som knyter **stödfunktioner** och **arbetsgrupper** till sig.

Styrgruppen – stöttar projektledaren, säkerställer att projektets drivs enligt plan., initierar förankring och avstämmningar för att säkerställa framdrift.

Projektledaren – Planerar, leder och följer upp arbetet i de olika arbetsgrupperna, säkerställer resurser personellt och finansiellt. Säkerställer beslutsordning, förankring och information.

Stödfunktioner – stöttar projektledaren med utfallsrapporter och i kommunikationsinsatser.

SDF-ordförandegruppen – deltar i regelbundna avstämningar, fungerar som referensgrupp samt säkerställer förankring i den egna organisationen.

Arbetsgrupper – grupper som stöttar projektledaren med framtagande av material och kunskap kopplat till leveranser i projektet.

Rapportens disposition

Rapporten är disponerad i avsnitt utifrån projektplanens huvudsteg. Varje avsnitt inleds med en introduktion om processen i respektive arbete följt av de förslag som arbetats fram. Rapporten avslutas med uppdragets huvuduppgift, att utifrån material, underlag och diskussioner ge ett förslag (rekommendation) på den organisationsmodell som bäst svarar mot målbilden i Svensk Innebandy Vill.

Mål

Introduktion till arbetet med målen i Svensk Innebandy

Mot bakgrund av att idrotten, och med det även innebandyn, drabbades hårt av pandemin mellan åren 2020–2023 har det funnits anledning att se över de kvantitativa målen i Svensk Innebandy Vill. Målen sattes upp när Svensk Innebandy Vill antogs 2017 med en vision mot 2030. Vid säsongslutet 2024/2025 passerade innebandyn det antal licenserade spelare man hade innan pandemin med sina 120, 444 licenser. I arbetet har projektledaren i samråd med Generalsekreteraren (GS) tagit fram förslag på nya, reviderade mål, som underlag för två workshops tillsammans med referensgruppen. Förslagen nedan bygger på detta arbete.

FÖRSLAG PÅ UPPDATERADE MÅL I SVENSK INNEBANDY VILL

ORANISATION OCH TILLVÄXT

TILLVÄXT AV LICENSER SVENSK INNEBANDY

Svensk Innebandys visionsmål är att växa till 140,000 licenser till år 2030. En ökning på 16,2 % från säsongen 2024/2025 som var 120,444 licenser.

*Ökningen bryts ned på 5 år om en nettotillväxt på ca 3 % per säsong.

**Målet om antal motionärer tas bort och är inkluderat i totalen om 140,000 licenser.

Distrikten (SDF) är i olika faser och har olika förutsättningar vad gäller prioriteringar av mål. SDF sätter därför sina egna tillväxtmål fram till 2030 (delmål 2028) baserat på sina förutsättningar och strategiska val. Sammantaget alla SDF ska det säkerställas att vi går mot Svensk Innebandys visionsmål.

BIBEHÅLLA BEFINTLIGA LICENSERADE SPELARE

Mål: Svensk Innebandy vision är att behålla 90 % av sina licenserade spelare per säsong.

*Säsongerna 2022/2023, 2023/2024 samt 2024/2025 har Svensk Innebandy behållit i snitt 80 % per säsong.

LEDARE

Alla innebandyledda aktiviteter ska ledas av nivåutbildade ledare för trygga och goda utvecklingsmiljöer inom Svensk Innebandy.

DOMARE

Alla matcher inom Svenska Innebandy ska ledas av domare som håller hög och jämn kvalitet med utbildning på rätt nivå.

JÄMSTÄLLDSHETSMÅL

Målsättningen är att Svensk Innebandy ska ha en representation enligt 40/60-principen.

Målet innebär att, styrelser, valberedningar, andra organ (ex. nämnder, disciplingrupper, kommittéer, råd, referensgrupper och delegationer) samt spelare, ledare, domare ska representeras enligt 40/60-principen. Om det inte är möjligt p.g.a. en grupp storlek så ska båda könen vara representerade. Målen ligger i linje med RF:s jämställdhetsmål. <https://www.rf.se/rf-arbetar-med/trygg-och-inkluderande-idrott/jamstalldhet/jamstalldhetsmal>

EKONOMISKT MÅL

Ett mål om eget kapital motsvarande sex (6) månadslöner för personalomkostnader införs för att skapa hållbarhet och uthållighet i verksamheten för SIBF och SDF.

INTRESSEGRAD

Målsättningen är att från och med säsongen 2025/2026 öka antalet registrerade abonnenter på Svensk Innebandys streamingplattform med 10% per år fram till 2030.

Svensk Innebandy har en viktig uppgift att öka intresset för vår sport. Genom vårt samarbete med Solidsport kommer vi kunna mäta synligheten genom räckvidd vid sända matcher.

*Breddinnebandyn 2024/2025 estimerat nuläge: Sportswik/appen (matcher på barn-, ungdom-, junior samt division 1 dam/division 2 herr på SDF-nivå) totalt 19 500 PPV-köp och 6 450 årsabbonenter på streamingplattformen.

**Förbundstävlingar (Allsvenskan, Division 1 herr samt nationella slutspel i Juniorallsvenskan, Ungdoms-SM och Distrikts-SM) 2024/2025 estimerat nuläge: Snittantalet månadsabbonenter på Innebandy-TV är 4 500 per 12 månader.

**SSL Dam och Herr sändes på Sportexpressen och uppgifter på antalet abonnenter finns inte tillgänglig för säsongen 2024/25 eller tidigare eftersom matcherna sändes exklusivt utan insyn för Svensk Innebandy.

MÅLSÄTTNING SSL

SSL är och ska vara världsinnebandys mest prestigefyllda liga. Detta kräver hållbara föreningar som över tid bidrar till en stark arenaupplevelse, stabil ekonomisk struktur och bidrar som en professionell partner mot kommersiella aktörer.

LANDSLAG

Sveriges landslag ska alltid gå till final i samtliga mästerskap.

ORGANISATIONUTVECKLING

År 2030 ska Svensk Innebandy vara klar med sin organisationsförflyttning och vara väl förbereda att möta samtliga innebandyförningars behov. Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare som tillvaratar individens styrkor och erbjuder relevanta utvecklingsmöjligheter i syfte att nå Svensk Innebandys framtida målsättningar.

KOMMERSIELL UTVECKLING

- 1) SIBF ska dubblera de kommersiella intäkterna till 2030 (Nuläge 2025. 14,745,000 SEK)
- 2) Ekonomiskt hållbara evenemang där SIBF i nära samarbete med berört SDF ska samarbeta för att säkerställa en upplevelse av högsta klass.
- 3) Säkerställa att SIBF partners upplever en hög avkastning på sin investering i Svensk Innebandy.

Basuppdrag

Introduktion till arbetet med målen i Svensk Innebandy

Under 2021 tog Svensk Innebandy fram ett basuppdrag med syfte att tydliggöra SDF:s uppdrag som SIBF:s förlängda arm. Basuppdraget är sedan 2023 en del av verksamhetsplanen genom den gemensamma mall som tagits fram. Det har dock funnits ett behov av att stärka flera perspektiv av basuppdraget för att kunna implementera basuppdraget fullt ut. Fokus i detta arbete har varit på att se över basuppdragets omfång och konkretisering för att tydliggöra SDF & SIBF:s roll i uppdraget. Arbetet har även tagit fram ett förslag på metod kring uppföljning och konsekvenser. Processen har innefattat två workshops med referensgruppen och förbundsstyrelsen. Samt att en arbetsgrupp med verksamhetsledare från SDF och tjänstepersoner på SIBF varit involverade i arbetet. Projektledaren har varit en sammanhållande länk och sammanställt arbetet och förslaget nedan

FÖRSLAG PÅ UPPDATERAT BASUPPDRAG

ORGANISATION

En stärkt organisation syftar till att skapa förutsättningar för en fortsatt utveckling av svensk innebandy i hela Sverige där innebandyn håller ihop i ett effektivt arbete mot gemensamma mål. SDF har ett övergripande ansvar att utbilda, stödja och följa upp föreningarna för att säkerställa att formella strukturer, processer och organisationskultur i distrikten formas så att förutsättningar för en attraktiv innebandy stärks. Det innebär mer specifikt att:

- SDF ska följa vad som allmänt åläggs en organisation med arbetsgivaransvar samt säkerställa att riktlinjerna för Svensk Innebandy som arbetsgivare efterlevs. (arbetsmiljö, diskrimineringsgrunder, medarbetarsamtal, lönesamtal etcetera) SDF ska planera, genomföra och följa upp arbetet i linje med processerna i Svensk Innebandys gemensamma styrmodell.
- SDF ska säkerställa att demokratiska processer hos SDF och föreningar efterlevs.
- SDF ska säkerställa ett eget kapital motsvarande sex (6) månaders täckning för personalomkostnader eller köpta tjänster för att skapa hållbarhet och uthållighet i verksamheten.
- SDF ska säkerställa att utvecklingen i det egna distriktet tar utgångspunkt i förbundets mål om jämn representation (60/40).
- SDF förväntas samverka med andra idrottsorgan och SIBF i idrottspolitiska frågor.

FÖRENING

Ökad kvalitet inom föreningsverksamheten innebär att den verksamhet som alla nya och befintliga medlemmar möter är öppen, trygg, välkomnande och professionell. SDF har ett övergripande ansvar för att motivera föreningar att arbeta för en trygg, inkluderande och tillgänglig idrott i sina verksamheter. Det innebär mer specifikt att:

- SDF ska arbeta strategiskt och operativt med föreningsutveckling utifrån nationella koncept & verktyg för att stärka förenings, ledar- och spelarutvecklingen i distriktet.
- SDF ska löpande och strukturerat stämma av med föreningar hur nationella koncept och verktyg för föreningsutveckling används.
- SDF ska säkerställa att nationella krav på ledares kompetens och utbildning efterlevs.
- SDF ska verka för att föreningarnas idrottsliga verksamhet leds med utgångspunkt i Svensk Innebandys Utvecklingsmodell.
- SDF ska verka som ett stöd till distriktets föreningar i verksamhetsrelaterade frågor.

TÄVLING

Ökad kvalitet inom tävlingsverksamheten innebär att tävlingsverksamheten ska bedrivas så att den ökar innebandyns attraktionskraft på alla nivåer. SDF har ett övergripande ansvar dels för att säkerställa en tävlingsverksamhet i alla distrikt med hög stabilitet och kvalitet i arrangemang. Dels för att säkerställa att svenska innebandydomare håller en hög och jämn kvalitet. Det innebär mer specifikt att samtliga SDF ska säkerställa att:

- SDF ska säkerställa att SDF:s tävlingsverksamhet bedrivs utifrån SIBF:s Tävlingsbestämmelser och riktlinjer
- SDF ska administrera och verka som tävlingsstyrelse för tävlingsverksamheten på distriktsnivå.
- SDF ska säkerställa att rekrytering och tillsättning av domare sker till av SDF administrerade serier.
- SDF ska säkerställa rätt kompetens/utbildning/utveckling hos domare, domarcoacher och kursinstruktörer i av SDF administrerade serier och därmed skapa förutsättningar för att dessa kan nå förbundsserienivå.

INDIKATORER & SKATTNING

Kopplat till basuppdraget har ett dokument med *indikatorer & skattning* arbetats fram (se bilaga). Detta dokument syftar till att konkretisera SDF:s och SIBF:s roll i relation till basuppdragets omfång (organisation, förening & tävling). Vidare ska dokumentet fungera som underlag för uppföljning av basuppdraget (skattning). Projektledarens förslag är att först implementera arbetet med konkretiseringen av basuppdraget och att låta skattningen få växa fram under kommande verksamhetsår för att säkerställa att nivåerna är relevanta när uppföljningen väl påbörjas 26/27.

UPPFÖLJNING AV BASUPPDRAGET

SIBF ansvarar för att tillsätta resurser för att på årlig basis och på ett kvalitativt sätt följa upp och stötta SDF vad gäller basuppdraget.

SDF skattas utifrån en färgskala om grön, gul och röd kopplat till basuppdraget. Färgskalan appliceras på en uppföljningsstruktur där grönt anses fungerande och icke prioriterat, gult som mindre avvikande och rött som arbete som ej genomförts och behöver prioriteras.

SIBF går igenom skattningen med SDF genom avstämningssamtal som en del i SDF:s fortsatta arbete. Skattningen ska vara fullt transparent och ett arbete SDF ska kunna göra själva.

KONSEKVENSER

SIBF sätter upp ett årshjul som ska reglera när dokument kopplat till uppföljning ska vara SIBF tillhanda, samt när perioden för avstämningssamtalen sker.

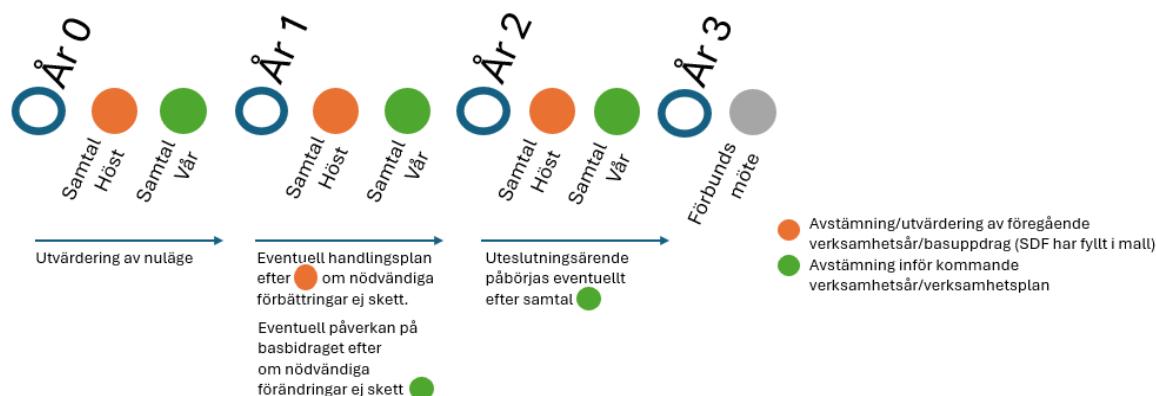
SIBF utvecklar stadgemallen för SDF i syfte att förtydliga och specificera hur uppföljningsarbetet med basuppdraget kan påverka ett SDF:s berättigande att vara ett lokalt förbund till SIBF.

Ett SDF som inte lever upp till en miniminivå får ha två verksamhetsår på sig innan ett eventuellt uteslutningsärende påbörjas. Under perioden har SIBF och SDF en löpande och stöttande dialog för avstämning av åtgärder som syftar till att SDF ska leva upp till basuppdragets åtagande.

Efter bedömning av SDF:s inskickade material sker ett avstämningssamtal där SIBF förklarar att SDF hamnar under handlingsplan och vilka åtgärder som krävs under år 1.

Om åtgärder inte genomförts under året som är i paritet med att klara miniminivån så har SIBF möjlighet att hålla inne på hela eller delar av grundbidraget till SDF under år 2.

Om nödvändiga åtgärder fortfarande inte skett efter år 3 kan ett uteslutningsärende bli aktuellt inför förbundsmötet. Slutgiltig bedömning och hantering sker som brukligt genom förbundsstyrelsen som en del av det förberedande arbetet inför förbundsmötet. Om ett ärende inleds och ett SDF riskerar att upphöra ska ett förslag beredas under vilket SDF som berörda föreningarna går upp i.



*översiktlig tidslinje kopplat till uppföljningen av basuppdraget

SUMMERING AV BASUPPDRAGETS SYFTE

Syftet med basuppdraget är att tydliggöra förväntningarna på hur SDF ska axla rollen som förbundets lokala enheter. Basuppdraget beskriver hur SDF och förbundet kan agera tillsammans och genom samverkan arbeta/verka emot vårt gemensamma ändamål. Med en verksamhet som tar utgångspunkt i basuppdraget ökar chanserna till en sammanhållen innebandy som bedrivs med hög kvalitet i hela Sverige.

Arbetssätt

Introduktion till arbetet med nya arbetssätt inom Svensk Innebandy.

Uppdraget med arbetet har varit att se över vilka processer och arbetssätt som ska vara standardiserade och enhetliga inom Svensk Innebandy. Syftet är att skapa en effektiv verksamhet där våra resurser används optimalt, bedrivs med hög kvalitet, förbättrar samverkan och som ytterst förbättrar support och service till våra föreningar.

Arbetet har letts av en ordförande med uppgift att hålla ihop och driva det löpande arbetet framåt. Arbetsgruppen har bestått av förtroendevalda och tjänstepersoner från SDF och SIBF. Efter en presentation för styrgruppen skickades arbetet ut till referensgrupp och förbundsstyrelsen för inläsning. Den 6 februari presenterades arbetet för samma mottagare med en efterföljande workshop för inspel. Förslaget nedan bygger på gruppens arbete samt inspel från styrgrupp och workshop 6/2.

Inledning och bakgrund

Enligt projektdirektivet ska arbetsgruppen "Arbetssätt" leverera följande:

"De processer och arbetssätt som ska vara standardiserade och enhetliga och vilka krav det ställer på resurser vad avser tid, personer (anställda och ideella) samt kompetens"

I arbetet har vi i allt väsentligt hållit oss till *arbetssätt* (och inte organisationsmodell). Det är dock inte möjligt att helt undvika frågan om organisation eftersom det i våra förslag delvis hänger samman med arbetssätt. Vi har dock inte berört frågan om antal SDF och gränsdragningar, vi har heller inte utgått ifrån att organisationen är en begränsning i arbetet med att införa det föreslagna arbetssättet.

Vi har valt att tillämpa en generös tolkning av ordet "process" då vi anser att det viktiga är att hitta arbetssätt där det lönar sig att standardisera. Det är sekundärt om det då formellt sett handlar om en "process" eller "aktivitet", "funktion", "uppgift" e dyl.

Nuläge och framgångsfaktorer

Det finns ett antal utvecklingsmöjligheter inom Svensk Innebandy och lyckas vi hitta lösningar på dessa har vi skaffat oss ett antal nycklar till framgång:

- Öka känslan av gemenskap, vi drar åt samma håll och skapar ett "vi"
- Öka möjligheten för föreningar att få en så likvärdig service som möjligt över hela landet
- Sprida den gedigna kunskap och erfarenhet som finns över "gränserna"
- Skapa effektivitet i den operativa verksamheten och basuppdraget och frigöra tid för att jobba mer med verksamhetsutveckling
- Skapa standardiserade processer och arbetssätt
- Säkerställa ett tydligt och effektivt beslutsfattande samt tydliga roller och ansvarsområden

- Bli en ännu bättre arbetsgivare

För att nå framgång med det nya arbetssättet behöver vi således se till att möjligheterna ovan tas tillvara.

Syfte

Förslaget syftar till att föreslå en *samarbetsstruktur* för Svensk Innebandy som är lämpad för att ta vara på de utvecklingsmöjligheter vi definierat ovan. Den befintliga ledningsstrukturen påverkas inte av detta, dvs befintliga rapporteringsvägar och beslutsorgan mm kvarstår oförändrade.

Kärnan i förslaget är att vi ska formalisera samarbetet över gränserna på alla nivåer inom Svensk Innebandy för att skapa den Vi-känsla som behövs i en effektiv organisation. Gränsöverskridande samarbete och ett högre inslag av standardisering leder till kunskapsspridning och därmed ökad effektivitet och kvalitet.

Förslaget bygger på vår vilja att stärka vår verksamhet så att vi kan bli ett ännu bättre stöd över hela landet för Svensk Innebandys föreningsanställda, ledare, spelare, övriga ideella krafter och domare.

Sammanfattning

Förslaget innebär att vi inför samarbetsstrukturer på tre nivåer:

- Strategisk (nationell strategisk plan)
- Taktisk (nationell verksamhetsplan)
- Operativ (best practice, implementering och utveckling)

Vidare innebär förslaget ett ökat inslag av standardisering av roller, ansvar och beslut.

Svensk Innebandys mål och strategier

Svensk Innebandys strategiska process ska utvecklas så att den säkerställer relevans, delaktighet och förankring, samt inte minst kompletteras med löpande uppföljning och utvärdering. Denna process ska i huvudsak hanteras av styrelser och verksamhetsansvariga tjänstepersoner. Tidshorisonten för den strategiska planeringen är ca 3–5 år.

En nationell strategigrupp skapas med representation från SIBF och samtliga SDF. Gruppen bemannas med verksamhetsledare och en styrelsemedlem per SDF samt SIBF GS och representant från Förbundsstyrelsen. Gruppen har en sammankallande tjänsteperson från SIBF som ansvarar för att processen fortskrider enligt plan. SIBF har ett ansvar för att leda processen genom att ta fram förslag och "sätta agendan".

Processen kan definieras i detalj framöver men bör framför allt utvecklas så att vi säkerställer att målen bryts ned på respektive enheter samt följs upp och utvärderas.

Oavsett framtida organisation och arbetssätt kommer enskilda SDF ha behov av att definiera egna strategiska områden utöver de nationella, processen ska således vara stödjande och inte begränsande i det avseendet.

Verksamhetsorganisationen (VO)

Verksamhetsorganisationen täcker den taktiska och operativa nivån och syftet med denna är att:

- Upprätta en nationell verksamhetsplan: planera och prioritera aktiviteter för att nå de strategiska målen och uppnå basuppdraget (taktisk nivå)
- Implementera aktiviteter och utveckla verksamheten i syfte att uppnå Basuppdraget (operativ nivå)

Taktisk nivå - Nationell chefsgrupp

Vi föreslår att en nationell chefsgrupp skapas. Denna leds av Generalsekreteraren och bemannas i övrigt med respektive verksamhetschef i varje SDF. Syftet med detta är att planera och prioritera de aktiviteter som bedöms relevanta för att nå de strategiska målen och att uppnå Basuppdraget. Detta görs bland annat i en nationell verksamhetsplan där tidshorisonten är ett år (kommande verksamhetsår). Planen ska följas upp löpande under året.

Operativ nivå - Kompetensområden (KO)

Vi föreslår vidare att vi delar in verksamheten i fem *Kompetensområden*, där dessa till stor del speglar vårt basuppdrag:

- Tävlingsverksamhet (seriespel, distriktsmästerskap, tävlingsformer etc.)
- Domare (rekrytering, tillsättning, kompetensutveckling etc.)
- Utbildning (utveckling, tillsättning av kursledare, lokaler etc.)
- Föreningsutveckling (all annan verksamhet som syftar till att utveckla föreningar, spelare, ledare inklusive centrala initiativ)
- Ekonomi (löpande bokföring, rapportering, bokslut etc.)

Dessa KO bemannas med en tjänsteperson ("specialist") vardera från respektive SDF. En sammankallande person från SIBF utses för varje KO med ansvar för att organisera arbetet, dvs skapa en tydligt formaliserad struktur för arbetet inklusive tid, plats och agenda. Vi tror att det är en fördel att ha dessa sammankallande personer samlade centralt, dels för att skapa tydlighet gällande var ansvaret ligger, dels att underlätta vid tillsättning/rekrytering av dessa tjänster.

Det är i samband med implementeringen av det nya arbetssättet viktigt att vi inte tappar ideella resurser. Det finns därför anledning att se över ansvarsområden för lokala kommittéer respektive anställda, där en gränsdragning exempelvis kan vara utveckling kontra daglig förvaltning.

Huvudsyftet med KO är implementering och verksamhetsutveckling snarare än formellt beslutsfattande.

Inledningsvis kommer arbetet bestå av inventering av nuläget i de olika enheterna för att sen gradvis övergå till utveckling av kvalitet och effektivitet.

Det övergripande arbetssättet är att vi prioriterar aktiviteterna efter den strategiska planen, verksamhetsplanen och basuppdraget. En rimlig faktor vid initial prioritering kan vara att "lyfta lägstanivån" på de områden som anses vara viktiga. Därefter definierar vi nuläget i respektive enhet. Vi kartlägger exempelvis hur processer och servicenivåer till föreningar ser ut, i förhållande till det basuppdrag som ska levereras. Vi drar slutsatser av detta och definierar ett antal "best practice", implementerar dessa i varje enhet arbetar kontinuerligt vidare med arbetar med utvärdering och utveckling av verksamheten.

Vad gäller KO Tävlning är **inte** vårt förslag att ersätta Tävlingskongress eller Tävlingskonferens. KO Tävlning ska ses som ett forum för utveckling som arbetar inom ramen för gällande tävlingsbestämmelser, och ett förslag härifrån kan mycket väl hamna i Tävlingskongressen för beslut. På sikt anser vi det dock nödvändigt att skapa ett arbetssätt inom tävlingsområdet som harmoniserar med hur vi arbetar med övriga KO.

Standardisering av processer mm inom KO

Det faller det sig naturligt att vi idag inte känner till alla processer mm som är relevanta att standardisera. Vi ska därför fatta ett inriktningsbeslut snarare än att sätta begränsningar för hur VO/KO kan utvecklas i framtiden samt vilka processer som ska standardiseras. Vi har dock definierat ett antal processer mm som vi anser bör standardiseras genom "best practice". Vi sorterar dem under respektive KO:

Tävlning

- Utveckling av nationella spelformer
- Planering och tillsättande av matcher i distriktsserierna
- Utveckling av seriestruktur för fler målgrupper, t ex motionär

Domare

- Rekryteringsprocessen
- Arbetet med att behålla domare i verksamheten och att utveckla kompetensen
 - Fadder och coaching
- Tillsättning av domare (effektivitet i handhavandet, rätt domare på rätt plats, rimlig belastning)
- Standardisera metod för utbetalning av ersättning

Utbildning

- Utveckling av utbildningspaket med syfte att dessa ska kännas relevanta i verksamheten. Dels för att ledarutveckling i sig är nödvändigt, dels för att kunna erbjuda relevanta alternativ kopplat till licenskraven.
- Standardisera arrangemangsförfarandet

Föreningsutveckling

- Nationella initiativen, dessa ska vara förankrade i någon av strategierna och rullas ut i den takt och enligt den metod som enheterna klarar av att hantera (till exempel trygghet, jämställdhet, spelarutvecklingsplan)

Ekonomi

- Standardisera de ekonomiska processerna. Med en gemensam kontoplan som bas skapar vi likartade rapporter, årsredovisningar mm
- Detta område kan på sikt vara en kandidat till gränsöverskridande lösningar eller centralisering

Övriga discipliner: HR, kommunikation och IT-stöd

Vi har ett antal discipliner som förtjänar att nämnas trots att vi i nuläget inte rekommenderar att dessa bildar separata KO.

Vi föreslår följande övergripande arbetssätt för HR-frågor. HR-ansvarig på SIBF arbetar proaktivt med stöd till respektive enhet i HR frågor. HR-ansvarig deltar med fördel i chefsgruppens möten vid de tillfällen som bedöms lämpliga. Frågor som hanteras är exempelvis arbetsmiljöansvar, villkor och medarbetarsamtal. Syftet är att sprida kunskap över gränserna, men även att vi här vill uppnå en så likvärdig verksamhet som i VO.

Gällande kommunikation ser vi behovet av att detta synkas och samordnas över gränserna, samt att SIBF behöver stödja SDF i olika frågor. Ett arbete pågår inom detta område och denna rapport kommer inte innehålla synpunkter på hur detta ska ske framöver, möjligen får vi anledning att återkomma till detta.

Gällande utveckling av IT-stöd ser vi att den principiellt kan vara av två kategorier:

- IT-stöd som kan relateras till ett behov inom ett specifikt KO ska hanteras inom detta
- Utveckling av generella IT-miljöer som spänner över flera områden ska drivas i projektform eller annan lämplig metod

Roller, ansvar, beslut och styrdokument

Givet att vi lyckas att standardisera arbetssättet genom den föreslagna samarbetsstrukturen kommer en stor del av utförandet utföras på ett liknande sätt i enheterna och servicenivån gentemot föreningarna kommer bli likvärdig. Det är då logiskt att upprätta styrdokument som används av samtliga enheter, exempelvis:

- Beskrivning av verksamhetens respektive styrelser roll, syfte och ansvarsområden, inklusive lokala kommittéer
- Standardiserade instruktioner till verksamhetscheferna inklusive beslutsrätter
- Standardiserande arbetsbeskrivningar för tjänstepersoner
- Standardisera styrelsernas:
 - Ansvarsfördelning och roller
 - Stadgar
 - Årshjul (bland annat med tanke på strategiprocessen)

Med detta standardiserade arbetssätt kommer även organisationerna bli likartade. Denna tydlighet kommer även på sikt att underlätta rekrytering av tjänstepersoner och förtroendevalda (dvs ett verktyg för Styrelser och Valberedningar).

Vad gäller de beslut som ska fattas i organisationen förslår vi att vi upprättar en beslutsmatris som tydliggör var besluten fattas. I stora drag skulle den se ut som följer:

- Strategiska beslut / strategisk plan – Styrelser
- Taktiska beslut / verksamhetsplan - Chefsgrupp
- Operativa beslut / implementering och utveckling – Kompetensområden

Vi vill återigen betona att våra förslag inte innebär några ändringar av rapporteringslinjer avseende personalansvar. Verksamhetsledare i SDF ska alltså **inte** framöver rapportera till GS och tjänstepersoner i SDF ska **inte** rapportera till en sammankallande för ett KO. Däremot förväntas man att funktionellt rapportera inom VO/KO för det man arbetar med (verksamhetsledning, domare, tävling etc).

Resurser och kompetens

Resursbehovet i form av personal och ekonomisk styrka påverkas mest av hur Basuppdraget definieras samt hur omfattande servicenivån till våra föreningar ska vara.

Vad gäller det nya föreslagna arbetssättet är ett av syftena med detta att skapa en effektivare organisation, dvs det ska inte krävas fler resurser framöver. Målet bör i stället vara att frigöra tid från repetitiva uppgifter för att kunna lägga mer tid på föreningsutveckling. Det är viktigt att säkerställa att "gamla" möten och forum av ad-hoc karaktär läggs ner och ersätts av de "nya" - nationella strategigruppen, chefsgruppen samt VO/KO. Vi har inte specificerat mötesfrekvens i våra förslag men som en indikation avser vi månads/kvartalsvis snarare än veckovis. Det kan naturligtvis finnas behov av fler möten i implementeringsfasen och behovet kan variera mellan olika KO.

Gällande kompetens kan övergripande följande konstateras:

- Styrelser kommer behöva kompetens att arbeta strategiskt och gränsöverskridande
- Verksamhetschefer kommer behöva arbeta strategiskt, taktiskt och dessutom gränsöverskridande,
- Sammankallande personer inom VO måste ha kompetens att leda utvecklingen av organisationen inom sitt specifika KO
- Tjänstepersoner kommer behöva arbeta operativt och gränsöverskridande
- Alla förtroendevalda och tjänstepersoner kommer behöva arbeta med attityden att vi utvecklar Svensk Innebandy tillsammans, oavsett vilken organisation vi tillhör.

SDF förutsättningar och behov

Förutsättningarna varierar mellan SDF gällande personal och ekonomisk styrka. Tanken med det nya arbetssättet är att skapa förutsättningar för att minska dessa variationer och att öka likvärdighet och servicenivå oavsett geografiskt område. Självklart spelar val av organisationsmodell en stor roll i detta sammanhang.

Oavsett vilket arbetssätt eller organisationsmodell vi väljer, kommer det alltid att finnas lokala specifika behov som måste hanteras av det enskilda distriktet. Det kan handla om allt från större strategiska utmaningar till praktiska detaljer. Det är därför viktigt att varje enskilt SDF även fortsättningsvis hanterar dessa frågor genom en egen lokal planering. Den föreslagna samarbetsstrukturen ska enbart hantera frågor som är av intresse för Svensk Innebandy på nationell nivå, och ska inte vara begränsande för det lokala SDF:s frihet att hantera lokala behov. Föreslaget innebär således ingen ökad centralisering av verksamheten, utan snarare ett utökat gränsöverskridande samarbete.

Nyckeltal & parametrar

Introduktion till arbetet med nya nyckeltal & parametrar

Syftet med arbetet är att sammanställa de faktorer som ligger till grund för arbetet med organisationsmodell. och som baseras på de tidigare stegen i projektet. Nyckeltalen som specificeras och redovisas i bilagan har tagits fram i första hand tillsammans med verksamhetsledare för SDF och i vissa fall SDF:s ordförande.

Arbetet har i huvudsak bestått av att definiera:

1. de nyckeltal och parametrar som ska användas för ställningstagandet mellan spår 1 och 2
2. vilka faktorer som har avgörande betydelse för att vi ska nå våra mål
3. vad som krävs av organisationen

Kortfattat innebär spår 1 en omorganisation med färre SDF och spår 2 en oförändrad organisation med utökat och strukturerat samarbete mellan enheter.

Förslag (kopplat till punkt 1–3 ovan)

1. Arbetsgruppens förslag på "Arbetssätt" gäller för båda spåren, även om det kommer att behöva anpassas beroende på vägvalet. Arbetssättet är beroende av de organisatoriska nätverken som förelås i förslaget, men är **inte** beroende av antal distrikt eller gränsdragning mellan distrikt. I båda spåren är det dessutom möjligt att inrätta centrala funktioner, exempelvis ekonomi.

De parametrar som ska användas för att avgöra vilket spår vi ska välja bör utgå från de övergripande målen med projektet, dvs:

- Enhetlig och likvärdig service till föreningar över hela landet
- Förbättrad organisatorisk kapacitet
- Skapa förutsättningar för tillväxt (egen not: och andra strategiska mål)
- förmågan att vara en bra arbetsgivare

Utöver dessa övergripande mål finns några tillägg att läsa i projektplanen, exempelvis att öka effektiviteten i organisationen och öka innebandyns attraktionskraft.

2. De avgörande faktorerna av betydelse för att nå våra mål handlar om förmågan att implementera och arbeta enligt det föreslagna arbetssättet:
 - Utveckla strategiprocessen, taktisk planering och operativ effektivitet/kvalitet
 - Skapa "ett Vi" inom Svensk Innebandy
 - Gränsöverskridande arbetssätt
 - En lärande organisation

- Best practice
- Standardisera (roller, styrdokument, processer)
- Tydlighet i beslut (beslutsmatris)

3. Det som krävs av organisationen är ett antal förändringar som framgår av rapporten “Arbetssätt” (i princip hela rapporten, och mer specifikt finns ett avsnitt om kompetens). En kompetenskartläggning pågår som också blir ett viktigt underlag. Mycket handlar om attityd till förändringsarbete och att anamma nya arbetssätt. Nycklar till framgång är mod, flexibilitet, att samarbeta över gränser och sprida kunskap, vilja till förändring samt ett starkt ledarskap på alla nivåer (inte minst de sammankallande personerna på SIBF Sportkontor)

Nyckeltal spår 1 och 2

Spår 1

Vid en ny distriktsindelning behöver vi fastställa “optimalt” antal anställda och ekonomisk styrka för att klara basuppdraget och nå de strategiska målen. Samtliga distrikt måste vara bemannade för att klara av det nya arbetssättet, annars riskerar flera av målen att inte uppnås. Nyckeltalen vi föreslår nedan visar på enhetens nuvarande kapacitet och/eller har en tydlig påverkan på enhetens intäkter, kostnader eller arbetad tid. Vi föreslår följande, i antal:

- | | |
|---------------------|-------------------------------------|
| • Anställda SDF | (SDF kapacitet) |
| • Antal föreningar | (Arbetad tid) |
| • Seriespelande lag | (Arbetad tid, intäkter serieavgift) |
| • Ledare | (Intäkter utbildningar) |
| • Licenser | (Arbetad tid) |

Eventuellt kan antal domare (i förhållande till antalet matcher) vara relevant. Även finansiella poster kan hjälpa till att skatta SDF nuvarande kapacitet, t ex intäkter från seriespel och utbildning samt totalt inklusive övriga poster.

Spår 2

Bemanningen kommer att vara som i dagsläget och kapaciteten mellan SDF varierar. Arbetssättet kommer principiellt att vara detsamma som spår 1 men modellen behöver justeras p.g.a. variationerna mellan de olika SDF.

Nyckeltalen som ligger till grund för det strukturerade samarbetet är detsamma som för spår 1 (se ovan).

Organisationsmodell

Introduktion till arbetet med organisationsmodell

I beslutet från förbundsmötet 2024 så ska projektet utreda två spår för en ny organisationsmodell för Svensk Innebandy. De två förslagen (Spår 1 & 2) ska diskuteras tillsammans med förtroendevalda för SDF & SIBF under en styrelsekonferens med syftet att belysa för- och nackdelar med de båda spåren. Sammanfattning och slutsatser av arbetet redovisas i detta avsnitt som ska vara vägledande i en rekommendation inför beslut till förbundsmötet 2025.

Inledning

Ambitionen är att det föreslagna arbetssättet och det reviderade basuppdraget ska implementeras fullt ut oavsett vilket alternativ som väljs. Båda alternativen ska bygga på, och utvärderas efter, de parametrar och nyckeltal som fastställts och återfinns i rapporten. Dessa består sammanfattningsvis av följande:

- Möjligheten att vi når våra mål och klarar basuppdrag
- Förmågan att arbeta enligt föreslaget arbetssätt
- Kompetens, ledarskap och attityd till förändringsarbete
- Förmågan att vara en bra arbetsgivare
- Ett antal nyckeltal, exempelvis antal föreningar och anställningsgrad per SDF

Beskrivning av Spår 1 och 2

Spår 1

Detta alternativ innebär att vi minskar ner antalet distrikt för att jämna ut skillnaderna mellan SDF gällande personal och ekonomisk styrka.

Spår 2

Detta alternativ innebär att distriktsindelningen kvarstår och att vi i stället inför ett strukturerat samarbete mellan enheterna.

Förslaget i spår 2 innebär ett strukturerat samarbete genom att vi upprättar en virtuell organisation för att jämna ut skillnaderna mellan SDF gällande personal och ekonomisk styrka. Denna organisation består av distrikt och "Hubbar", där Hubbar består av två eller fler SDF som deltar i det nya arbetssättet via utsedda representanter på de olika nivåerna:

- Strategisk nivå: en verksamhetsledare och en styrelserepresentant företräder hubben i den nationella strategigruppen
- Taktisk nivå: en verksamhetsledare företräder hubben i den nationella chefsgruppen
- Operativ nivå: en representant (från ett av de ingående SDF) företräder hubben i de olika kompetensområdena

Exempel: SDF A, B och C skapar en Hubb. Verksamhetsledaren från SDF A blir representant i den nationella chefsgruppen och strategigruppen. En styrelseledamot från SDF B blir representant i den nationella strategigruppen. Tjänstepersoner från SDF B och C blir representanter i de fem (5) Kompetensområdena. Observera att detta endast är ett exempel på hur fördelningen kan se ut, i verkligheten handlar det om att ge uppdraget som representant för en Hubb till de mest lämpliga.

I projektdirektivet framgår att samsynsstrukturen i Spår 2 kan bygga på specifika behov och nödvändigtvis inte på geografisk närhet. I förslaget om arbetssätt utgår vi dock ifrån att samtliga enheter samarbetar gränsöverskridande och att de specifika behov som finns därmed kan hanteras inom de olika föreslagna nätverken (strategigrupp, chefsgrupp och kompetensområden). Principen om geografisk närhet och specifika behov saknar betydelse eftersom samsynsstrukturen innebär att alla deltar i arbetet, antingen direkt (spår 1) eller via en representant (spår 2). Vårt förslag är att antalet och indelning är lika, oavsett om det avser nya större distrikt eller hubbar.

Resursinventering SDF (Totalt och per SDF)

I samarbete med SDF:en har vi gjort en resursinventering i syfte att både få en bild av den totala kapaciteten inom distriktet samt fördelning över 19 SDF. Rollkategorierna har till stor del utgått från de fem (5) kompetensområdena i förslaget om nya arbetssätt. Samt en inventering hur mycket tid som idag läggs på rollen som verksamhetsledare.

SDF	Anställda (%)	Totalt antal SDF anställda och övegripande roller	
Dalarnas IBF	125	Anställda totalt i SDF %	5620
Gotlands IBF	50		
Gävleborgs IBF	350		
Hallands IBF	250	Roll	
Jämtland/Härjedalens IBF	0	Verksamhetsledare	820
Norrbottnens IBF *	240	Tävlingskonsulent	1190
Skånes IBF	450	Domarkonsulent	790
Småland Blekinges IBF	465	Utbildningskonsulent	700
Stockholms IBF	800	Föreningsutvecklingskonsulent	880
Södermanlands IBF	200	Övrigt	
Upplands IBF	450		
Värmlands IBF	400		
Västerbottens IBF	440	Kommunikation	255
Västergötlands IBF	300	Administration/ekonomi	635
Västernorrlands IBF	300	*Uppgifter från ett SDF saknas i rollfördelningen	
Västmanlands IBF	100		
Västsvenska IBF	400		
Örebro Läns IBF	100		
Östergötlands IBF	200		
Summa	5620		
Snitt	296		

* 70 % nu tjänstledigt



Styrelsekonferens 15-16:e mars.

Till konferensen var samtliga 19 SDF representerade samt förbundsstyrelsen. Tillsammans med tre tjänstepersoner från SIBF så hade konferensen 53 deltagare.

Innehållet för konferensen var planerat utifrån pågående organisationsutredning med fokus på att identifiera för- och nackdelar med förslagen på ny organisationsmodell i Spår 1 och 2.

Konferensens fyra (4) huvudpass var:

- 1) Kort presentation av förslaget om nya arbetssätt. Frågestund och svar på tidigare inspel från en presentation på en ordförandeträff (6/2 2025)
- 2) Workshop – Organisationsmodell. Identifiera för- och nackdelar Spår 1 & 2.
- 3) Workshop - SDF-organisation. Hur tar vi tillsammans, och på bästa sätt, oss an ett förslag på ny SDF-indelning?
- 4) Workshop - Vilka frågor och beslut behöver vi lösa ut för att skapa trygghet i processen?

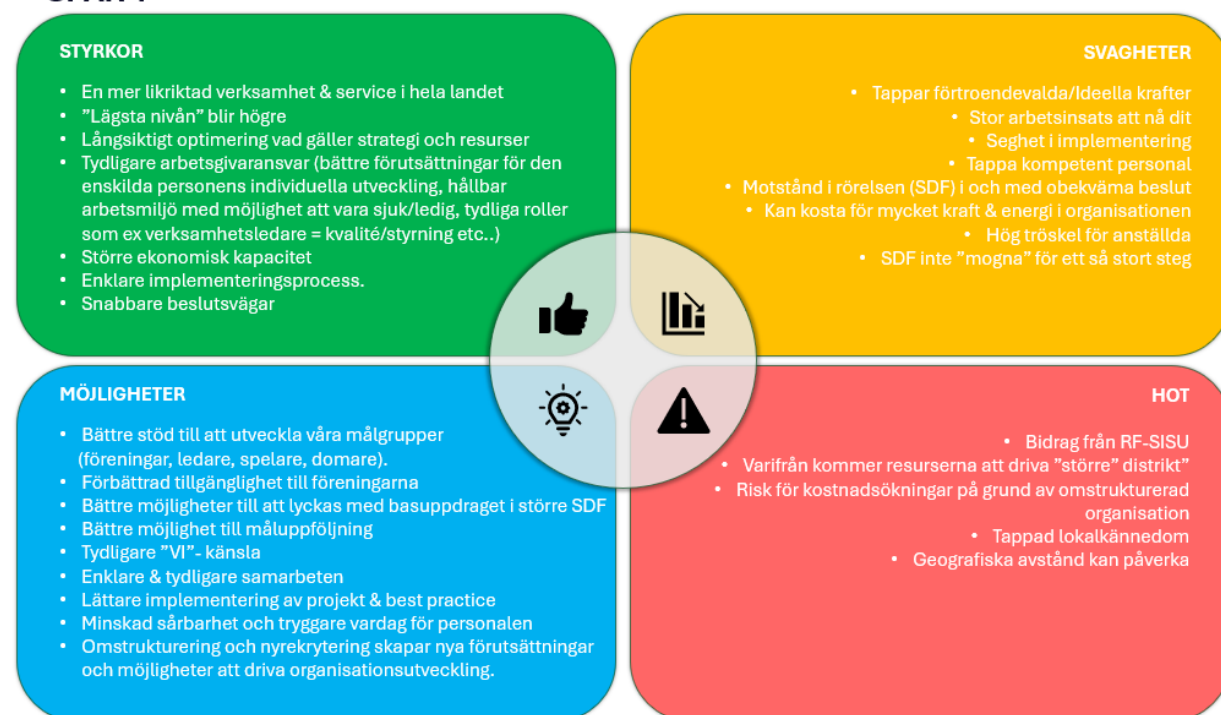
Deltagarna delades in i sju (7) grupper där förbundsstyrelsen ingick i varsin grupp.

Efter arbetspassen redovisade samtliga grupper sina svar muntligt samt skickade in svaren till projektledaren inför kommande sammanställning.

Sammanfattning av diskussion kring organisationsmodell

Efter konferensen har projektledaren tillsammans med projektägaren, tillika GS, placerat gruppernas inspel ifrån de olika diskussionspassen i en SWOT-analys för att skapa en överblick för de båda spåren. I modellen ska styrkor och svagheter vara inriktade på interna faktorer och möjligheter och hot på externa. Då detta är ett internt arbete kan en del interna faktorer även redovisas i det externa fältet.

SPÅR 1





SPÅR 2

STYRKOR

- Stärker mindre och svagare distrikt
- Bibehåller lokalt engagemang genom upparbetade arbetsprocesser
- Lättare att implementera nya arbetssätt i befintlig organisation
- Kortsiktigt ger detta mer fokus att dra igång med arbetssätten än arbetet med de juridiska med färre SDF
- Lokala perspektiven lättare att säkerställa
- Mindre motstånd och ofarligare väg att gå.
- Bibehållen kompetens



SVAGHETER

- SDF kommer harsvårt att klara basuppdraget
 - Person- och relationsbundet
- Svårt för alla SDF att bemanna kompetensområdena (KO)
 - Oklara ansvarsområden
 - Svårt att fördela "hubbarna"
 - Otydligt arbetsgivaransvar
 - Ingen reglerad ekonomi
- Sämre tillgänglighet mot föreningarna med 19 SDF



MÖJLIGHETER

- Kompetenshöjande/stöttande och lära av varandra
- De flesta SDF vill förbättra sig – hittar egna vägar att nå nya höjder
- Tydligare "VI"-känsla (Jämfört med nu)
- Enklare & tydligare samarbeten (Jämfört med nu)
- Lättare implementering av projekt & best practice (Jämfört med nu)
- Ökar mognadsgraden för eventuell framtida förändring (ses som förberedelse till Spår 1)

HOT

- Finns risk att vi tappar tid
- Svårighet för mindre SDF att bidra i "hubben"
- Risk att förtroendevalda känner att de tappar kontrollen
- Samarbete bygger på en viss form av frivillighet vilken är en betydande risk
- Om personal lämnar kan det skapa utmaningar med rekrytering
- Risk att vi inte får effekt arbete mot våra gemensamma mål
- Vid samverkan där anställda mellan olika SDF tar roller för hela hubben kan uppstå konflikter i ansvar sett till att det är flera arbetsgivare.
- Risk att SDF inte tar sitt ansvar att släppa uppgifter eller hjälpa
 - Ökad administration

Slutsatser av projektledaren och projektägaren

Baserat på framtaget material, inklusive SWOT-analys från konferensens diskussioner kan vi inte landa i en annan uppfattning än att Spår 1, med färre/större distrikt, är det mest lämpade alternativet för att utveckla Svensk Innebandy framåt.

Båda spåren (1 & 2) kan visa på styrkor och möjligheter. Den stora skillnaden ligger i att fördelarna i Spår 1 har en starkare koppling till de framtagna nyckeltal och parametrar som utredningen vilar på.

Det gäller inte minst tre (3) bärande frågor:

- Förutsättningar för en mer likvärdig service i hela landet,
- Organisatorisk kapacitet att klara basuppdrag och föreslaget arbetssätt.
- Att vara en god arbetsgivare

Samma mönster uppstår när vi ser till nackdelar med de båda spåren. Nackdelarna med spår 1 är till stor del kopplat till känslor, en uppfattning om motstånd i rörelsen och "låg" mognadsgrad till förändring. Dessa faktorer är svårare att definiera och föra i bevis, i motsatser till framtagna mål och parametrar. Ett exempel på frågeställning kopplat till detta kan vara, När är vi mogna? Eller, hur definierar vi motstånd i rörelsen i förhållande till generellt motstånd till förändring?

Vi vill mena att det inte är skäl nog att inte välja det spår som vi tror är bäst för Svensk Innebandy. Samtidigt behöver vi hantera dessa faktorer under processen med riktade insatser.

Nackdelarna med Spår 2 går, i motsats till Spår 1, i högre utsträckning att koppla till framtagna nyckeltal och parametrar vad gäller risker i organisatorisk förmåga, otydligt arbetsgivaransvar, och tvivel om att alla SDF har möjlighet att klara sitt basuppdrag trots en starkare samarbetsstruktur (Spår 2).

Det finns dock en del identifierade hot som behöver tas i beaktning kopplat till Spår 1. Mycket är kopplat till kompetens och risk för bland annat tapp i form av personal då ett beslut kan skapa en initial oro. Lägg till att antalet förtroendevalda per automatik skulle bli färre till följd av färre SDF. Som kommit fram i diskussionerna kan dock en omstrukturering och framtida rekryteringar även skapa förutsättningar och möjligheter att driva både organisation- och idrottsutvecklingen framåt. Inte minst när det gäller att säkerställa så optimala förutsättningar och stöd till våra målgrupper som möjligt där verksamheten sker. Ute hos och av föreningarna för ledare, spelare, domare mm.

Det har också identifierats en risk med att organisationen kan tappa närhet till den lokala föreningen. Detta är en risk som behöver omfamnas i den arbetsgrupp som tittar på en ny SDF-indelning.

Vår uppfattning är att beslutet på förbundsmötet bör vara så enkelt som möjligt och följa det som står i projektdirektivet. Vilket innebär att Svensk Innebandy först tar ett inriktningsbeslut på ett av spåren för att skapa trygghet och lättare övervaka processen framåt. När en inriktning/beslut är fattat behöver ett arbete sättas i gång för att tydliggöra hur Svensk Innebandy ska ta sig an valet av spår baserat på bland annat inspelen redovisade i SWOT-analysen för att reda ut hur en framtida struktur bäst formeras.

Arbete SDF-indelning

När en riktning/beslut är satt bör en arbetsgrupp tillsättas bestående av representanter från både SDF och SIBF (och potentiellt FSSL som röstberättigande) som får i uppdrag ta fram ett förslag på ny SDF-indelning. Arbetet ska utgå från framtagna nyckeltal och parametrar med målet att skapa en så likvärdig service över hela landet som möjligt och där den ekonomiska styrkan jämnas ut. En ny SDF-indelning bör utgå från ett "blankt papper" där nuvarande distriktsgränser inte ska vara begränsande. Ett framarbetat förslag presenteras och diskuteras på en ny styrelsekonferens i mars 2026.

Implementering Basuppdrag & Arbetssätt

Parallellt med arbetsgruppen för SDF-indelning behöver en plan tas fram för hur det reviderade basuppdraget och de nya arbetssätten tas fram ska implementeras. Målsättningen bör vara att redan under verksamhetsåret 2025/2026 påbörja en implementering utifrån en prioriteringstrappa.

Sportkontorets roll

En del av organisationsöversynen har även innefattat utveckling av Sportkontoret (SIBF). Sportkontoret har arbetat fram förslag som adresserar allt från nya mål och arbetssätt till organisationsstruktur och kompetensutveckling. Sportkontoret har en central roll i att stötta och driva utvecklingen, och arbetar nu aktivt med:

- Implementering en ny organisationsstruktur på SIBF som skapar en effektivare beslutsstruktur som främjar samverkan och samarbete
- Tydliga prioriteringar och mål för perioden 2025–2030 som vi löpande följer upp.



- Säkerställande att vi har rätt roller och kompetens för att nå våra strategiska mål. Tex. Kommersiell kompetens kopplat till den digitala plattformen.
- Genomlysning av befintlig kostnadsstruktur med målet att effektivisera SIBF:s kostnadskostym inkluderat ny modell för budgetering och uppföljning. Tex. flytt till nya lokaler 1 december 2025.
- Kultur och professionalitet – Med en stor dos fokusera på vad vi har framför oss. Nyttänt och nybyggande!

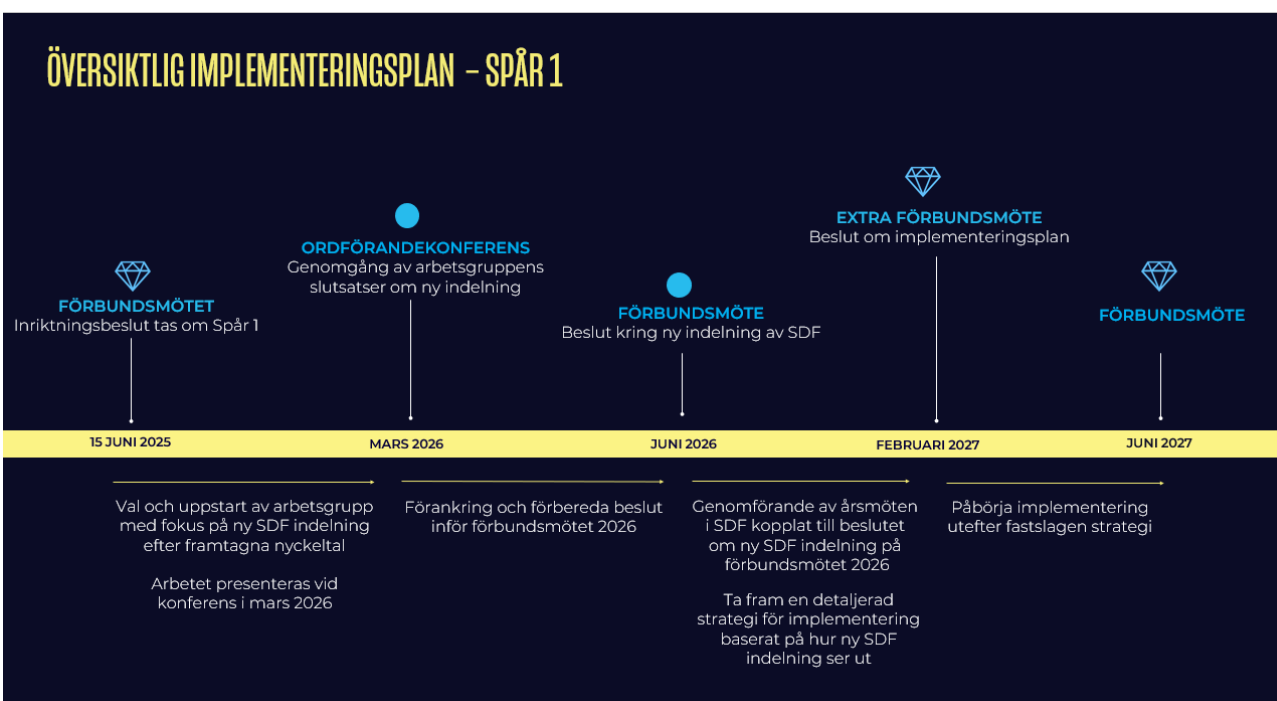
Som stöttande organisation till SDF:s arbete kommer SIBF:s roll att tydliggöras som en följd av rapportens förslag genom att bland annat:

- SIBF:s uppdrag har konkretiserats i syfte att tydliggöra vilket stöd SDF kan förvänta sig kopplat till basuppdraget.
- En dedikerad resurs för uppföljning av basuppdraget, stöttning och kontroll av efterlevnad.
- Årliga uppföljande dialoger med SDF baserat på basuppdrag och strategiska mål på plats.
- Sammankallade resurs i förslaget om nya arbetssätt (Verksamhetsorganisationen och kompetensområden)

TIDSLINJE

När det gäller beslutet om ny organisation och SDF-indelning (juridiska enheter) så tror vi processen dels ska få ta tid i syfte för att ge förutsättningar till ett kvalitativt arbete. Samtidigt som process och beslut får chans att mogna inom organisationen genom löpande kommunikativa och HR-relaterade insatser. Vidare tror vi att det är viktigt med ett tydligt måldatum för processen i syfte att skapa motivation för när en ny organisation kan gå i drift.

Ett förslag på en möjlig tidslinje för att skapa trygghet, kvalitet och motivation i processen skulle kunna se ut som följer.



Ekonomi

Introduktion till arbetet med ekonomi

Detta kapitel presenterar en ekonomisk analys samt konsekvenser av en möjlig omstrukturering av Specialdistriktsförbunden (SDF). Två alternativ för framtida organisation har framlagts i beslutet från förbundsmötet 2024

- Sammanslagning av SDF (spår 1)** – vilket skulle minska antalet distrikt och skapa större enheter. innebär att flera SDF upplöses och antingen sammanfogas i befintliga SDF eller att helt nya SDF bildas.
- Ny samverkansmodell baserad på nuvarande distriktsindelning (spår 2)** – där befintliga SDF kvarstår men arbetar strukturerat tillsammans.

Då utredningen inte innehåller ett förslag på ny SDF-indelning utan endast tar sikte på ett färre antal SDF, alternativt en ny samverkansform är det svårt att göra en ingående analys. Denna bör göras när inriktningsbeslut är fattat och ska förslagsvis göras av en arbetsgrupp med representanter från SDF och SIBF. Denna rapport får därmed ses som av övergripande karaktär.

Material och sammanställning har skett av ekonomichef (SIBF). Insamling av uppgifter har skett i samarbete med SDF

1. Ekonomisk översikt

1.1 Sammanställning av eget kapital

- Det egna kapitalet i samtliga SDF uppgår till 29 570 994 per 2024-04-30. Utifrån analys av boksluten bör en framtida frågeställning vara om det egna kapitalet inom varje SDF är inom ramen kring vad som är rimligt att överföra i en ny organisation.
- Genom att beräkna eget kapital/förening finns det en spridning från 203 kr per förening till ca 100 000 per förening (medelvärde 34 000kr per förening)
- Idrottens riktlinjer rekommenderar att eget kapital ska täcka minst sex månaders personalkostnader Som helhet klarar Svensk Innebandy kapitalkravet med god marginal, dock finns det idag SDF som inte enskilt klarar kapitalkravet.

Distrikt	Licenser*	Föreningar**	Eget Kapital	Eget kap/licens	Eget kap/förening	Likvida medel	Avsättningar	Omsättning	Omsättning/förening
Dalarna	5 053	37	1 221 932	242	33 025	738 187		3 956 179	106 924
Gotland	1 034	12	434 299	420	36 192	385 299		574 506	47 876
Gävleborg	4 379	31	1 213 444	277	39 143	1 376 699	303 939	5 241 989	169 096
Halland	6 117	28	1 203 904	197	42 997	1 836 290	200 000	4 195 609	149 843
Jämtland/Härjedalen	903	14	658 690	729	47 049	510 750		422 047	30 146
Norrbotten	3 101	29	566 933	183	19 549	419 665		4 227 853	145 788
Skåne	9 422	61	2 255 181	239	36 970	3 952 448		6 055 743	99 274
Småland/Blekinge	14 584	92	2 846 508	195	30 940	3 281 266		9 926 071	107 892
Stockholm	16 271	88	3 371 144	207	38 308	6 247 487	2 539 675	9 886 214	112 343
Södermanland	3 584	24	760 941	212	31 706	837 342		3 661 000	152 542
Uppland	8 237	55	5 463 062	663	99 328	5 669 029	600 000	7 679 836	139 633
Värmland	7 774	58	1 097 408	141	18 921	2 432 022		5 171 642	89 166
Västerbotten	6 359	58	2 840 337	447	48 971	4 034 180	850 000	7 083 372	122 127
Västergötland	6 502	48	444 522	68	9 261	714 738		3 748 964	78 103
Västernorrland	3 913	28	1 516 982	388	54 178	1 724 563		4 380 816	156 458
Västmanland	3 783	34	244 614	65	7 195	286 262		2 113 673	62 167
Västsvenska	9 196	58	1 884 930	205	32 499	2 018 643		5 829 322	100 506
Örebro	2 771	26	5 285	2	203	204 100		2 128 948	81 883
Östergötland	5 537	40	1 540 878	278	38 522	1 889 086		7 679 836	191 996
Summa	118 520,0	821,0	29 570 994,0	249,5	36 018,3	38 558 056,0	4 493 614,0	93 963 620,0	114 450,2

*Licenser per 2025-02-28

**Aktiva föreningar i ibis

Distrikt	Antal anställda	Personalkostnad/6 månader*	Eget Kapital
Dalarna	1,25	355 673	1 221 932
Gotland	0,5	142 269	434 299
Gävleborg	3,5	995 883	1 213 444
Halland	2,5	711 345	1 203 904
Jämtland/Härjedalen	0	0	658 690
Norrbottn	2,4	682 891	566 933
Skåne	4,5	1 280 421	2 255 181
Småland/Blekinge	4,65	1 323 102	2 846 508
Stockholm	8	2 276 304	3 371 144
Södermanland	2	569 076	760 941
Uppland	4,5	1 280 421	5 463 062
Värmland	4	1 138 152	1 097 408
Västerbotten	4,4	1 251 967	2 840 337
Västergötland	3	853 614	444 522
Västernorrland	3	853 614	1 516 982
Västmanland	1	284 538	244 614
Västsvenska	4	1 138 152	1 884 930
Örebro	1	284 538	5 285
Östergötland	2	569 076	1 540 878
Summa	56,2	15 991 035,6	29 570 994,0

*Personalkostnad per anställd utgår från medianlönen för en anställd enligt arbetsgivaralliansens lönestatistik.

1.2 Hantering av eget kapital vid omorganisation

- Vid beslut om upplösning av SDF ska det även beslutas vad som ska ske med de upparbetade tillgångar och skulder som finns i organisationen.
- Vid oförändrat antal SDF men med ny samverkansmodell enligt spår 2 kvarstår varje SDF:s upparbetade medel.
- I de fall ett upplöst SDF:s föreningar hamnar i flera nya organisationer bör en rättvis och transparent modell för fördelning av kapital tas fram. Denna fördelning av det egna kapitalet kan baseras på antal föreningar, lag eller licenser per SDF.
Det skulle innebära att den upplösta organisationens egna kapital fördelas till de nya SDF som föreningarna placeras i efter bestämd fördelningsnyckel.
- Svensk Handboll har använt en liknande metod vid sin omorganisation vilken kan fungera som referens.

1.3 Transparens och redovisning av kapital

- För de nya organisationerna bör det övervägas om ett framtida beslut även ska fattas om att det egna kapitalet ska särredovisas under ett eller flera år framöver. Detta gjordes i Svensk Handboll för en ökad transparens och för att föreningarna lättare ska kunna följa utvecklingen. Efter samtal med Handbollförbundet Öst särredovisade man endast ingående eget kapital som en not i årsredovisningen. Någon särredovisning av nytt kapital sedan sammanslagningen har däremot inte skett då man snabbt anammat den nya organisationen som en gemensam organisation.

2. SDF-bidrag och bidrag från RF SISU distrikt (DF)

2.1 Nuvarande fördelning av SDF-bidrag

- SDF-bidraget bygger på det organisationsstöd Svensk Innebandyförbundet erhåller av RF årligen. Av det totala organisationsstödet fördelas 30% till SDF genom ett grundbidrag samt ett tillväxtbidrag per licens. Fördelningen sker genom grundbidrag, tillväxtbidrag per licens samt särskilda ändamålsbestämda medel.
- 300 000 kronor per år avsätts som demokratibidrag för Förbundsmeetet, Tävlingskongress/konferens samt Ordförandekonferens. Övriga medel används för IT, disciplinärenden och gemensamma personalaktiviteter.
- Kvarvarande medel upp till 30% av organisationsstödet avsätts som ändamålsbestämda medel. Dessa används till exempel för IT (Microsoft Office, ibis- och ibisutveckling, samt gemensamma IT-lösningar), nationell disciplingrupp och för gemensamma personalkonferenser för SDF och SIBF.
- Villkor för DF-bidragen skiljer sig idag åt mellan distrikten och redan idag fördelar DF till flera olika SDF beroende på vilket SDF de olika föreningarna tillhör.

2.2 Anpassning av bidrag vid en ny organisationsstruktur

- Vid en förändring av SDF-sammansättningen med ett färre antal SDF bör det föreslås en ny modell kring hur grundbidraget av SDF-bidraget fördelas i den nya organisationsstrukturen.
- Vid en eventuell förändring av antal SDF kan behovet att redovisa till flera olika DF än idag öka och villkoren för DF-bidrag kan se olika ut inom ett nytt SDF. Det innebär att DF bidraget fördelas likt tidigare baserat på vilket SDF föreningarna tillhör. Det innebär att ett SDF kan få flera DF-bidrag.
- Gotland har idag en modell där DF-bidraget inte får lämna ön. Bidraget tillhandahålls av RF-SISU Gotland som ser till att medlen används av innebandyföreningar enligt riktlinjer som RF SISU Gotland satt upp.

3. Kostnads- och intäktskonsekvenser vid omorganisation

Samordningsvinster i spår 1 som kan uppstå beror till stor del på hur det nya SDF: et väljer att organisera verksamheten, samt hur man väljer att resurssätta sina olika verksamhetsgrenar.

Samordningsvinster enligt spår 2 är svåra att förutspå då det blir varje samverkansområde som ansvarar för eventuell samordning av befintliga resurser.

3.1 Möjliga effektivitetsvinster

- Minskade administrativa kostnader vid sammanslagning av SDF.
- Effektivare utnyttjande av IT-system och samordning av resurser.
- Möjlighet att skapa en mer enhetlig avgiftsstruktur.
- Minskade resekostnader totalt över landet för deltagande på konferenser/gemensamma forum.

3.2 Möjliga ökade kostnader

- Större geografiska distrikt kan innebära ökade resekostnader inom det nya SDF: et.
- Integrationskostnader kopplade till harmonisering av avgiftsstruktur kan uppstå. Att sammanfoga flera olika sätt att ta ut avgifter från flera olika SDF samlat i ett nytt SDF eller i en ny samverkansstruktur kommer innebära konsekvenser för både kostnader och intäkter. Denna analys bör utföras efter att ett inriktningsbeslut är gjord för att tydligare peka på konsekvenser av beslutet.
- Vid val av spår 2 kan samordningskostnader uppstå. Exempelvis personalkostnader eller kostnader för olika samordningsverktyg (IT-kostnader mm).

3.3 Möjlighet till enhetlig avgiftsstruktur över hela landet

- En av de viktiga frågorna i organisationsutredningen är att eftersträva en enhetlig och likvärdig service till föreningar över hela landet. Även om enhetliga avgifter inte är uttalat kan man överväga en översyn av kring avgiftsuttagen för att jämna ut skillnader där det är möjligt. Oavsett var man befinner sig i landet kan man sträva efter att medlemskapet för en förening i Svenska Innebandyförbundet och dess SDF är liknande oavsett geografisk tillhörighet. Även om avgifter självklart är beroende av de unika utmaningarna i det specifika distriktet kan man med en stärkt ekonomi i hela landet se över exempelvis serieavgifter, domaravgifter, avgifter för spelar- och ledarutbildningar.

ÖVERGRIPANDE MÅL

- Enhetlig och likvärdig service till föreningar över hela landet
- Förbättrad organisatorisk kapacitet
- Skapa förutsättningar för tillväxt

ÖKA EFFEKTIVITET I ORGANISATIONEN OCH ATTRAKTIONSKRAFT

Implementera det föreslagna **arbetsättet**

- Utveckla strategiprocessen, taktisk planering och operativ effektivitet/kvalitet
- Skapa "ett Vi" inom Svensk Innebandy
- Gränsöverskridande arbetssätt
- En lärande organisation
- Best practice
- Standardisera (roller, styrdokument, processer)
- Tydlighet i beslut (beslutsmatris)

- FS kan exempelvis ge SIBF och den nya SDF organisationen oavsett vägval mellan färre SDF och en ny samverkansmodell i uppdrag att inom ramen för respektive område skapa en modell som i grund står för ett nationellt mer lika kostnadsuttag.

4. Förslag till beslut att fatta

1. **Hur ska tillgångar och skulder från upplösta SDF hanteras?**
 - Beslutsfattare: SDF
2. **Vilken fördelningsnyckel ska tillämpas vid fördelning av eget kapital?**
 - Beslutsfattare: SDF
3. **Behövs en tillfällig särredovisning av kapital i den nya organisationen?**
 - Beslutsfattare: Förbundsmötet
4. **Hur ska SDF-bidraget fördelas i en ny organisationsstruktur?**
 - Beslutsfattare: Förbundsmötet, förslag från FS
5. **Ska befintliga SDF redovisa delårsbokslut per 2025-10-31 för att möjliggöra en uppföljning?**
 - Beslutsfattare: FS

5. Nästa steg

- För att ytterligare skapa delaktighet och förankring i en djupare analys bör en arbetsgrupp tillsättas med representanter från SDF och SIBF. Gruppen bör analysera ekonomiska konsekvenser utefter inriktningsbeslutet.