

VÄRDEGRUND FÖR CIVILFÖRSVARSFÖRBUNDET

Bakgrund och syfte

Varför en värdegrund?

En viktig fråga för Civilförsvarsförbundet är att kännedomen om förbundet kan öka bland allmänheten. För att bilda en bas för det fortsatta profileringsarbetet beslutade Riksstämman 2009 att ett gemensamt värdegrundsdokument skulle tas fram. Men en värdegrund får samtidigt en mer djupgående effekt på en organisation och dess arbete.

Civilförsvarsförbundets värdegrund utgår från 75 års verksamhet med att öka människornas förmåga att bemästra svåra lägen och därmed öka samhällets krishanteringsförmåga. Civilförsvarsförbundets verksamhet har över åren anpassats till utvecklingen av samhället och våra egna värderingar. Värdegrunden ska ge en bild av vad Civilförsvarsförbundet står för just nu. En värdegrund är därför ett levande dokument över det osynliga kontrakt eller handslag som gäller för vad vi ställer upp på gentemot varandra.

En värdegrund är också ett skyltfönster där vi talar om för omvärlden vad Civilförsvarsförbundet och dess medlemmar vill leva upp till och även vill betraktas som. Värdegrunden är därför också en del av vår profilering och vår strävan i att vårt arbete för ett säkrare liv hela livet – även i utsatta lägen, ska omfatta ännu fler.

Värdegrunden är ett av flera instrument som ska medverka till att tydliggöra Civilförsvarsförbundets verksamhet och vad vi vill åstadkomma. Den ska ses i följande sammanhang:

Stadgarna uttrycker förbundets mål och syfte

Visionen anger riktningen, det som Civilförsvarsförbundet vill förverkliga de närmaste åren.

Värdegrunden uttrycker det som är centralt för Civilförsvarsförbundet, de värden som ska genomsyra all vår verksamhet.

Verksamhetsplanerna i förbund, distrikt och föreningar är styrinstrument för den aktuella verksamheten. De ska hjälpa oss att fokusera på det som är viktigast att genomföra just nu, de sätter gränser och skapar möjligheter för verksamheten. De syftar till att skydda värdegrunden och förverkliga visionen. Det ger en ökad tydlighet, sammanhållning och medvetenhet.

Värdegrundsdokumentet som helhet vill ge Civilförsvarsförbundet

- **identitet inåt** i organisationen till anställda, ideellt arbetande personer och medlemmar i föreningarna
- **identitet utåt**, värdegrunden är en viktig del av vad vi står för och är kända för

- **vägledning** för styrelser och medarbetare som i olika roller agerar i Civilförsvarsförbundets namn
- **stöd** för ett tydligt ledarskap på alla nivåer i organisationen.

Hur arbetade vi fram dessa värden – och varför åtta värden?

Vår värdegrund är framtagen i demokratisk ordning. Riksstämman 2009 beslutade att en sådan skulle tas fram av en grupp bestående av företrädesvis förtroendevalda.

Förbundsstyrelsen utsåg en sådan grupp. Följande personer ingick i gruppen: *Leni Björklund* (ordförande), *Lena Westberg Lundman*, *Robert Erlandsson*, *Peter Jeppsson*, *Monika Johansson* samt *Henrik Lindquist*. *Anders J Andersson* från kansliet var sekreterare och *Lennart Strandberg* var extern konsult som bidrog med sina erfarenheter bland annat av värdegrundsarbete. Gruppen inledde sitt arbete i början av 2010 och i slutet av året antog förbundsstyrelsen ett förslag som skickades ut på remiss till hela organisationen. Remisstiden sträckte sig fram till 1 maj 2011. Vissa justeringar har gjorts i förslaget som sedan förbundsstyrelsen beslutade om i september inför förbundsstämman.

Värdegrundsgruppen utformade ett gemensamt förslag till vilka värden gruppen anser att man bör möta i all Civilförsvarsförbundets verksamhet. Det är värden som ska fungera som ledord när man i föreningar, distrikt och förbund utformar olika styrdokument som verksamhetsplaner och inför olika aktiviteter.

Värdegrundsdokument utarbetas ofta med stor aktivitet och uppmärksamhet i en organisation men blir alltför ofta hyllvärmare efter ett tag. För att få genomslag av ett värdegrundsarbete visar forskning och praktisk erfarenhet att det krävs att alla som verkar i organisationen måste tänka efter ordentligt för att se om värdena finns med i organisationens nuvarande och planerade arbete.

Därför räcker det inte att enas om några få men slagkraftiga värden även om de är viktiga i sig. Dessa värden är alltför självklara för att föranleda någon särskild eftertanke. Istället krävs att man måste arbeta med sju till tio värden för att kunna påverka organisationen på ett mer djupgående sätt. Värdegrundsgruppen stannade därför för åtta värden och rangordnade dem.

Varje värde fick en definitionsbeskrivning för att klargöra att varje medlem menar samma sak när man nämner värdet. Värdena försågs också med några kriterier, vilka innebär exempel på hur vart och ett av värdena kan realiseras i det dagliga arbetet. Det lades tid på att formulera kriterierna så att de i någon mån skall kunna vara mätbara. Det var inte ambitionen att få kriterierna för varje värde heltäckande, men däremot att vara goda exempel.

De åtta värdena prövades noga och rangordnades på nytt, först av förbundets arbetsutskott sedan av förbundsstyrelsen varefter förbundsstyrelsen beslöt att sända ut förslaget på remiss. Sammanlagt inkom 25 remissyttranden varav sex kom från distrikt: *Eskilstuna*, *Flen*, *Forshaga*, *Gotland*, *Halland*, *Hallsberg*, *Jämtland*, *Kalmar*, *Karlshamn*, *Kristianstad*,

Kronoberg, Lund, Motala, Olofström, Sandviken, Staffanstorp, Stockholm, Svedala, Trelleborg, Ulricehamn, Vellinge, Västra Götaland, Åtvidaberg, Örebro samt Örnsköldsvik.

Flera remissinstanser har uttryckt att remissmaterialet var lätt att arbeta med, de värden som finns med har över lag bedömts viktiga och kan bilda grund för Civilförsvarsförbundet. Den kritik som förts fram har främst handlat om att man önskat en kortfattad text som sammanfattar förbundets värdegrund. Några anser att värdena är för många och man anser också att en del värden beskrivs på ett krångligt sätt. Flera förslag till förbättringar av texterna har också inkommit. Ett par remissyttranden har varit negativa där man inte sett någon nytta med gemensamma värderingar som ledstjärna för verksamheten.