

Regionalt forum - dokumentation

Tema: mångfald, inkludering och fler engagerade

Vi är en humanitär kraft som stärker människor och samhällen

1-2 juni 2024, Solna

Lördag 1 juni

13.00 Inledning

Med välkomnande och om helgen

13.20 Mångfald och inkludering

Om fokusområdet. Perspektivundersökningen från 2023 och delstrategin för mångfald, inkludering och rättvisa

14.00 Panelsamtal

Om engagemang och mångfald

14.40 Reflektion från tillträdande generalsekreterare Ulrika Modéer

14.50 Fika

15.20 Varför mångfald och inkludering?

Vad gör mångfald och inkludering avgörande i Röda Korset?

16. 30 Normkritik – ett verktyg för inkludering

Hur får vi mångfald och inkludering i Röda Korset?

17.20 Inspiration från rörelsen

Samtal med Amerikanska Röda Korset

17.45 Avslutning för dagen

Middag serveras 19.00

Söndag 2 juni

8.30 Uppstart

Med reflektion från gårdagen

8.50 Fler engagerade

Om fokusområdet och vad det innebär för organisationen framåt.

9.30 Parallella workshops

Alla deltar i en av fyra workshops

10.30 Fika

11.00 Goda exempel och erfarenhetsutbyte

Inspiration och erfarenhetsutbyte tillsammans med kretsar

12.00 Sammanfattning och nästa steg

Sammanfattning från helgen och samtal om nästa steg

12.45 Avslutning

Med avrundning och slutreflektion

Lunch serveras 13.00

Dag 1

1 juni

Mångfald och inkludering



Från
strategisk
inriktning
2024-2030

Efter terrorattentatet på Drottninggatan i Stockholm fredagen den 7 april 2017 var Röda Korset snabbt på plats.

Foto: Niklas Björling/Röda Korset

V

i är en organisation som jobbar för mångfald och inkludering för att kunna agera utifrån lokala behov och skapa relevant verksamhet. Vi lever utifrån våra grundprinciper genom ett modigt ledarskap med fokus på mångfald, jämlikhet, jämställdhet och inkludering. Våra olika bakgrunder och erfarenheter ger oss trovärdighet och handlingskraft, och dessutom större engagemang, innovation och delaktighet i vårt uppdrag. Vi arbetar förebyggande och agerar tydligt i situationer där någon diskrimineras eller kränks inom vår organisation.

Genom att vi...

- säkerställer en ökad mångfald i vår organisation
- främjar en inkluderande kultur som påverkar hur vi rekryterar, utvecklar och behåller frivilliga, förtroendevalda och anställda
- gör våra målgrupper delaktiga i planerandet och genomförandet av våra verksamheter
- alltid kommunicerar på ett inkluderande sätt både internt och externt

Perspektivundersökning

December 2022

Totalt 44 frågor ställdes i enkäten

69%

av medarbetarna
i tjänstepersons-
organisationen
besvarade enkäten

894

personer besvarade
enkäten

56%

av alla svar är
från frivillig-
organisationen

Fördelning av respondenter

39%

Tjänstepersoner

4%

Kretsanställda

44%

Frivilliga

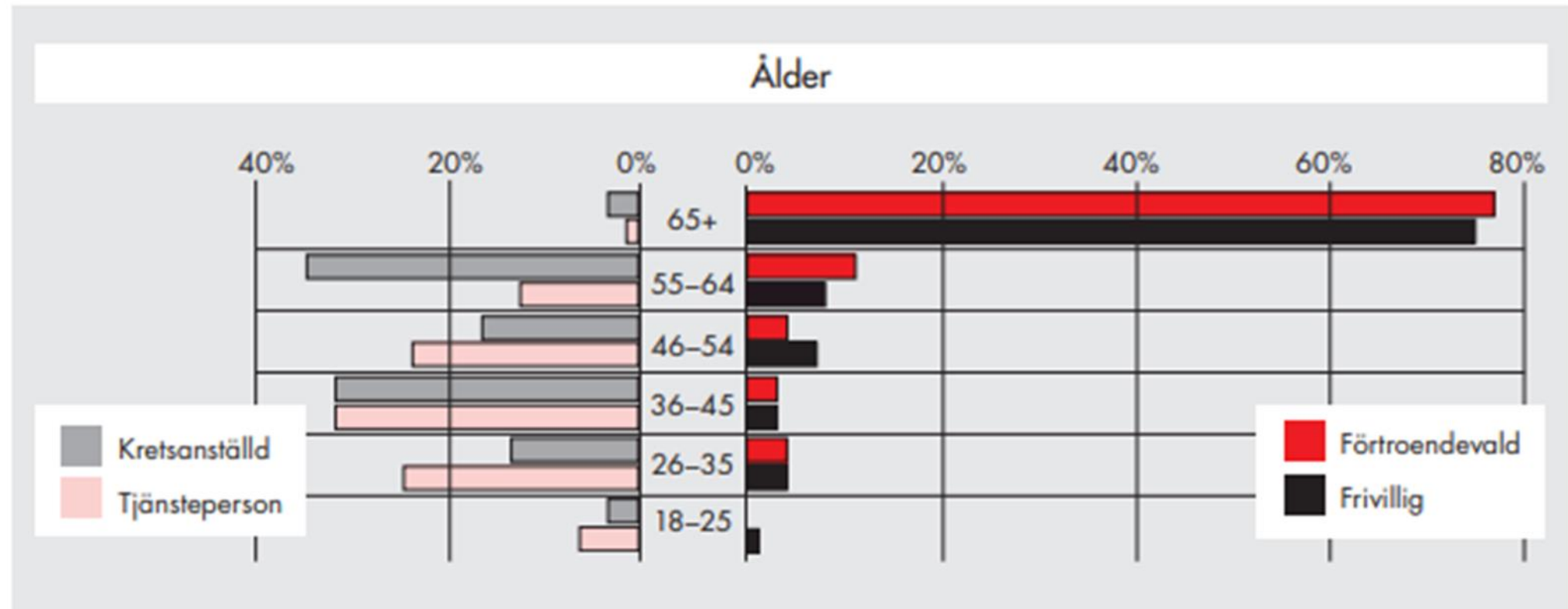
9%

Förtroendevalda

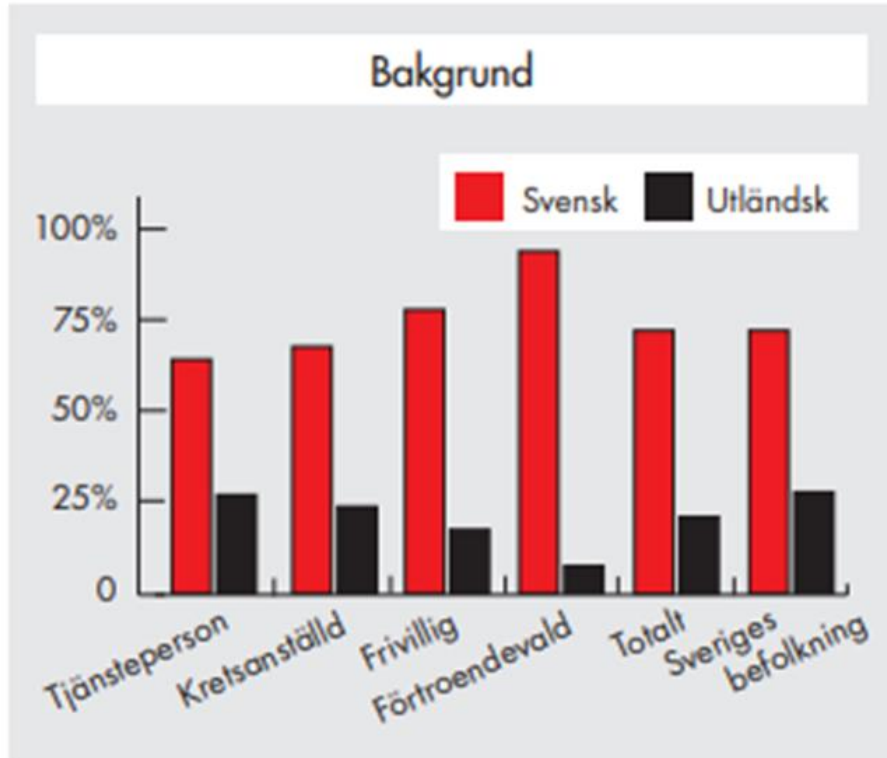
4%

Annat/
Väljer att inte svara

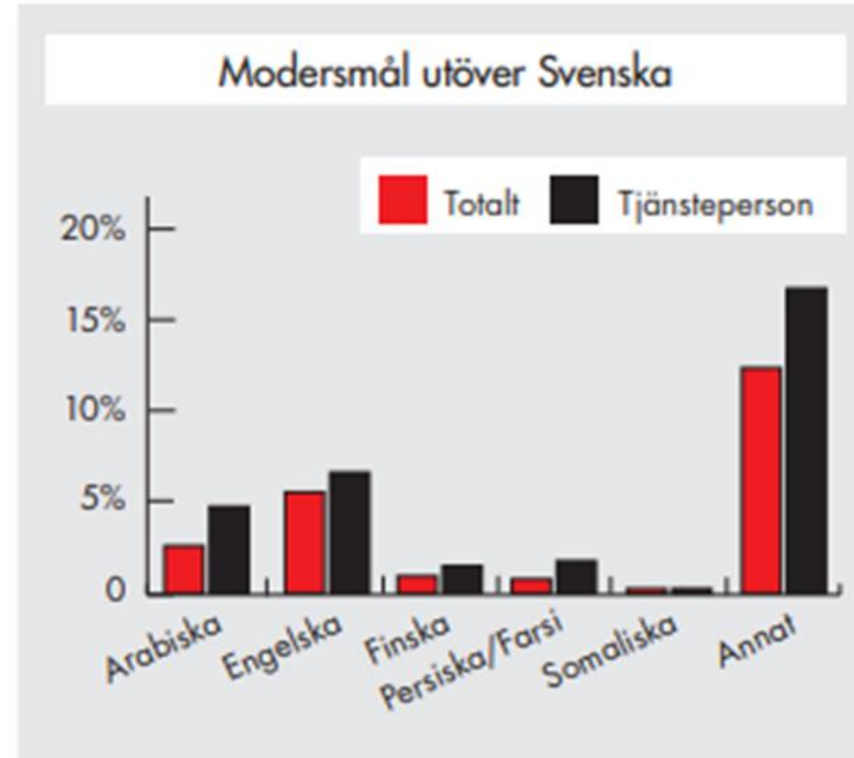
Demografi - ålder



Demografi - bakgrund

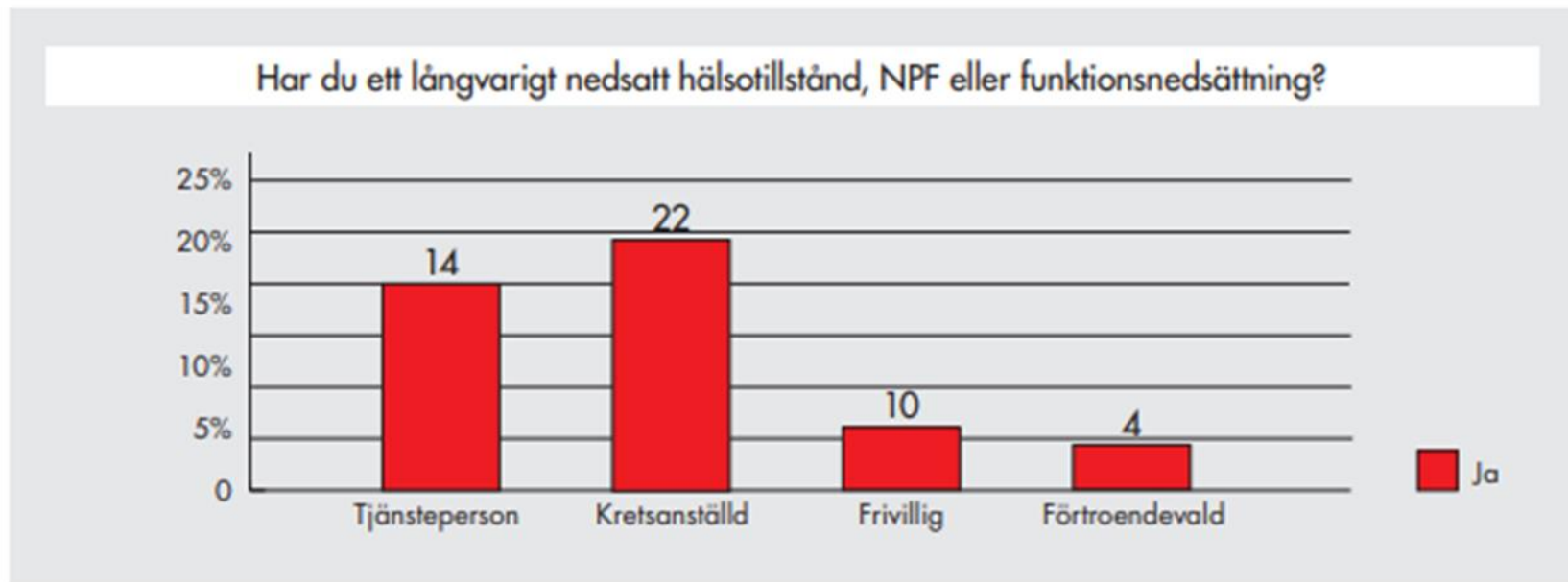


Utländsk bakgrund – utrikes- och inrikesfödda med två utrikes födda föräldrar. Data från SCB 2022 Invånare med utländsk bakgrund i arbetsför ålder (20–69 år): 27%, 65+: 15%, 0–29 år: 29%. Cirka 8% av respondenterna har valt annan situation eller att inte alls svara på frågan, därav summerar totalen inte upp till 100%.



Modersmål, språk du först blev exponerad till i hemmet och inte nödvändigtvis språk du talar flytande. 75% av alla respondenter har svenska som modersmål.

Demografi - funktionsnedsättning/variation



12%

av alla respondenter har angett att de har **"ett långvarigt nedsatt hälsotillstånd, NPF eller funktionsnedsättning"**.

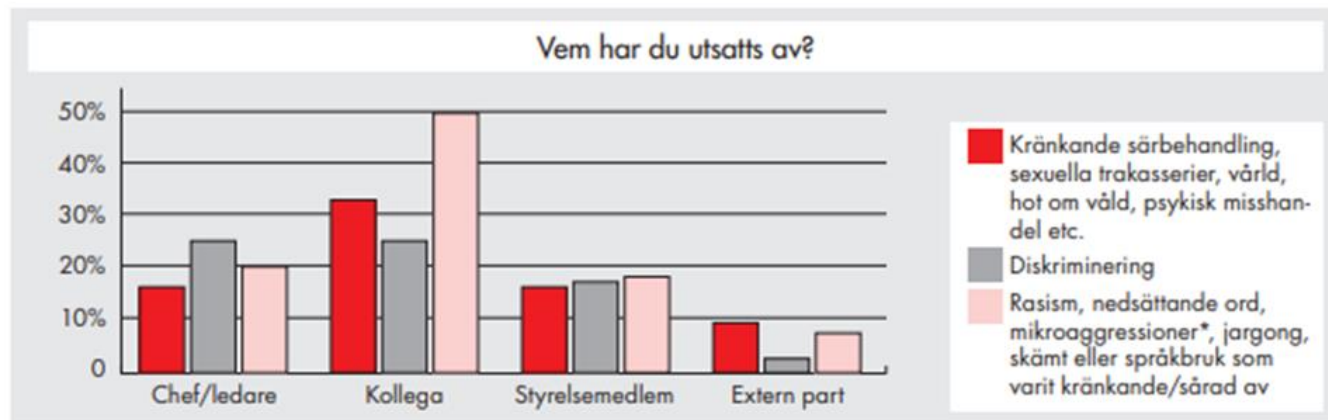
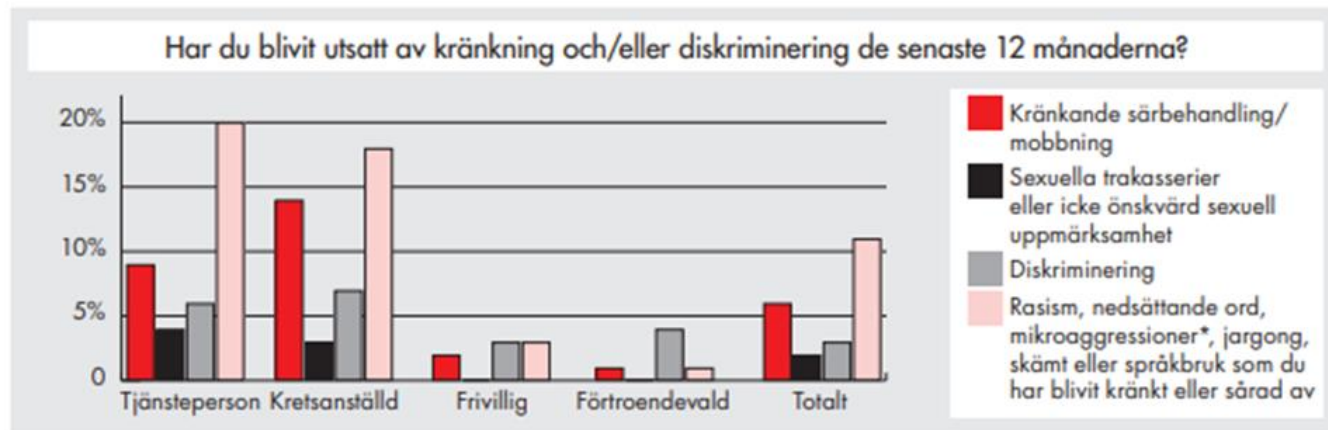
60%

av dessa har en fysisk nedsättning.

20%

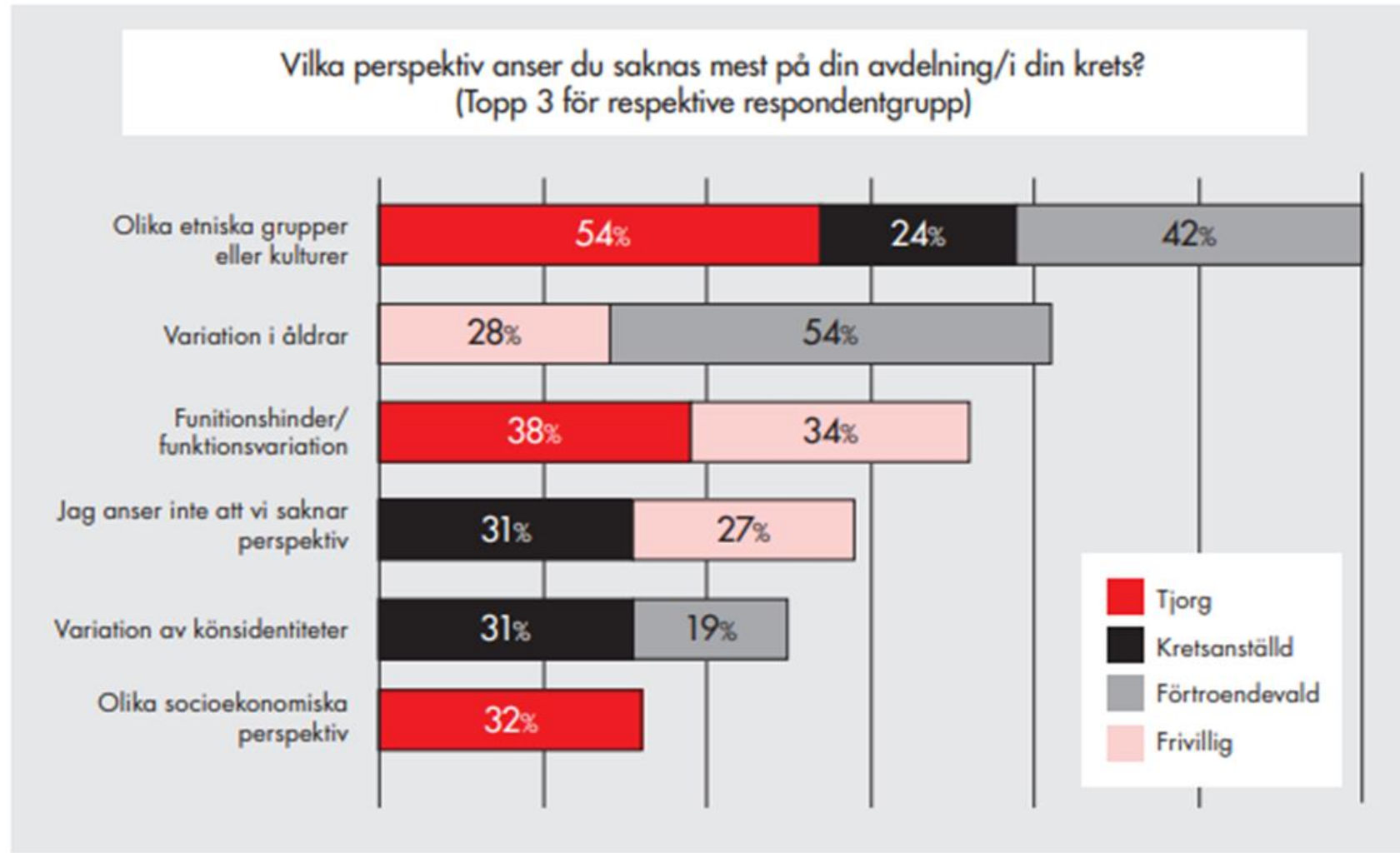
av alla respondenter uppger att arbetsplatsen inte är anpassad för olika fysiska/psykiska funktionshinder.

Kränkningar och diskriminering



*Mikroaggression är ett subtilt nedvärderande beteende i ord, handling eller förhållningssätt som riktar sig till personer som diskrimineras. Det är ofta förklätt som humor eller komplimanger men uppfattas ofta som hotfullt, kränkande eller avståndstagande av de personer som utsätts.

Vilka perspektiv saknas på Röda Korset?

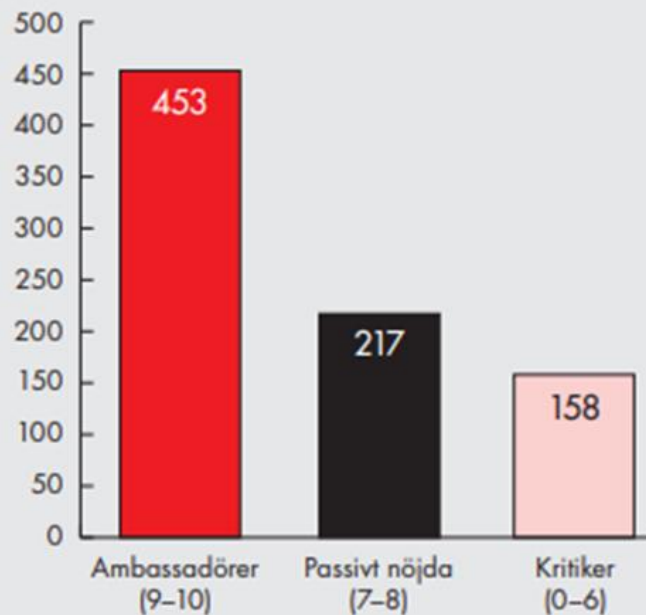


Tabellen visar de tre perspektiv som flest respondenter för respektive grupp har angett som ett perspektiv som de saknar.

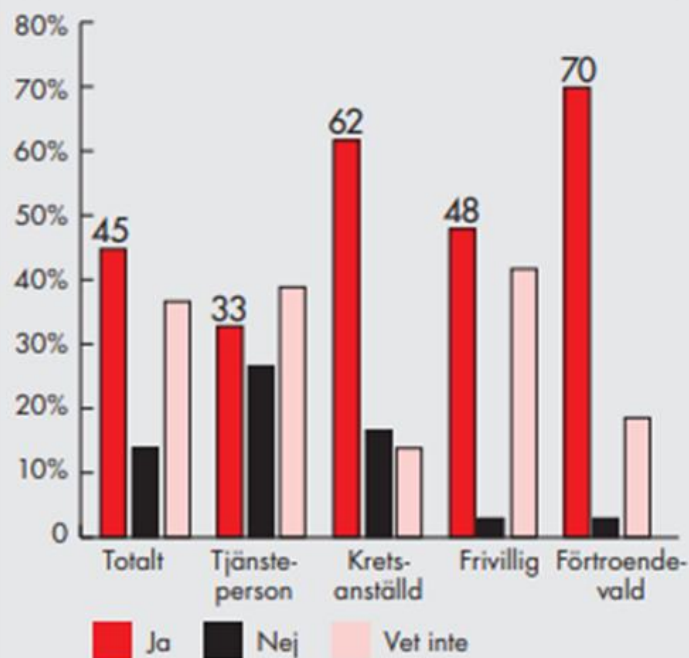
Inkluderande organisation

Skulle du rekommendera Röda Korset som en arbetsgivare/eller organisation att arbeta för/engagera sig i till en vän som vill engagera sig i en inkluderande organisation?

(0–10 där 10 är att du rekommenderar starkt)



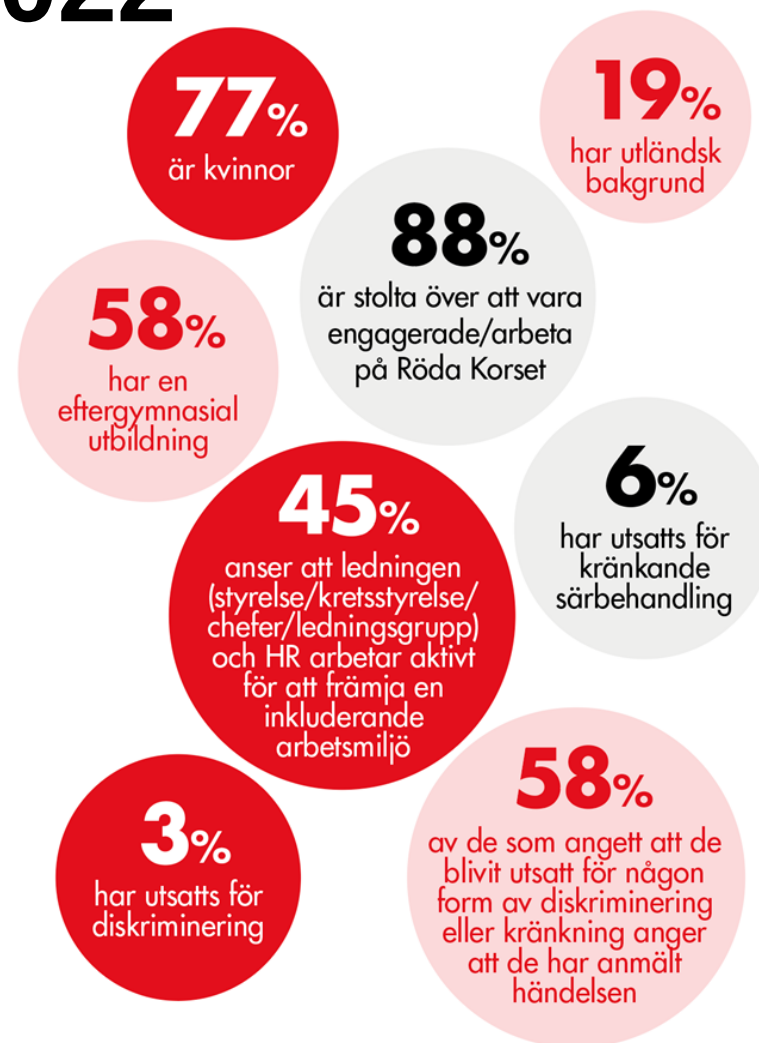
Anser du att ledningen (styrelse/kretsstyrelse/chefer/ledningsgrupp) och HR arbetar aktivt för att främja en inkluderande arbetsmiljö?



Perspektivundersökning 2022

Viktigaste insikter

- En majoritet av alla respondenter är stolta över att vara engagerade i Röda Korset och ambassadörer
- Demografin i organisationen ser väldigt olika ut i olika delar av organisationen.
- Utmaningar med inkludering.
- Rasism, nedsättande ord, mikroaggressioner, jargong, skämt och kränkande språkbruk är den vanligaste formen av kränkning.
- Anmälningsgraden av kränkningar och diskriminering är låg.
- Brist på aktiva åtgärder.



Samtliga respondenter

Mångfald, inkludering och rättvisa på Röda Korset

Delstrategi till Svenska Röda Korsets Strategiska inriktning för 2024–2030



MÅNGFALD

Vi representerar en bredd av människor med olika bakgrund och perspektiv.



INKLUDERING

Vi har en kultur där individer känner samhörighet och där olikheter tillvaratas.



RÄTTVISA

Vi ger människor möjligheter att verka utifrån sina egna förutsättningar.

Vår vision

Röda Korset är en organisation där alla känner sig välkomna och inkluderade och där alla får bidra med sin fulla potential. Vi tillvaratar erfarenheter och olikheter för att främja större engagemang, delaktighet och framåttänkande i vårt uppdrag. Genom ett modigt och inkluderande ledarskap och aktiva åtgärder med fokus på mångfald, inkludering och rättvisa lever vi våra värderingar och grundprinciper.

Våra fem målområden:

- 1 Ökad mångfald
- 2 Antidiskriminering
- 3 Inkluderande kultur
- 4 Inkluderande ledarskap
- 5 Inkluderande kommunikation

Så här jobbar vi:

- Höjer kompetensen
- Intersektionellt perspektiv
- Normkritiskt
- Datadrivet
- Utvärderar och följer upp

Humanitet

Opertiskhet

Neutralitet

Självständighet

Frivillighet

Enhet

Universalitet

Ökad mångfald och inkludering samt fler engagerade

Samtal med:

- Fadi Barakat, vice ordförande Svenska Röda Korset
- Parul Sharma, människorättsjurist fokus med fokus hållbar utveckling
- Li Nester, ordförande Röda Korsets Ungdomsförbund
- René León Rosales, forskare och doktor etnologi, Mångkulturellt Centrum

Tillträdande generalsekreterare

Reflektioner från Ulrika Modéer

Varför mångfald, inkludering och rättvisa?

Egna reflektioner och samtal vid borden

Fundera för dig själv och skriv gärna ned:

Tänk på ett tillfälle när du kände dig inkluderad av personerna som du delade sammanhanget med.

Du kände/känner dig som en självklar del av sammanhanget. Du hörde till och de andra gjorde så att du upplevde hög grad av inkludering.

- Vad var det de andra gjorde?

Inkluderande kultur?

Samtala vid borden:

Vad var det de andra gjorde?

Du behöver inte berätta om sammanhanget, det som är i fokus är beteendet som ledde till en känsla av inkludering.



Varför mångfald?

- Bredda sammansättningen?
- Spegla medlemmar / kunder / befolkningen / partners... ?
- Ökat lärande och utveckling?

Samtala vid borden:

Varför är mångfald och inkludering viktigt för dig i din roll inom Röda Korset?



Varför är mångfald och inkludering viktigt för dig och din roll inom Röda Korset?

Svar från Menti

- Få variation och känna sig inkluderad
- Större samhällsnytta
- Krävs för innovation
- Förebilder
- Behoven synliggörs bättre
- Spegla mångfald
- Alla människors lika värde
- Bredda kunskap/kompetens i organisationen
- Få ut all potential från individ grupp och organisation
- Öka acceptansen för andra människor
- Berikar
- Det är så världen ser ut
- Ta tillvara samlad kompetens, utveckla gruppen, kretsen och mig själv

Varför är mångfald och inkludering viktigt för dig och din roll inom Röda Korset?

Svar från Menti - fortsättning

- Roligt
- Det står i stadgarna
- Ökad trovärdighet
- Allas lika rättigheter
- Vi behöver vara attraktiva för nya potentiella medlemmar
- Outnyttjad kompetens. Tillför kompetens och mervärde. Inte bara prestera. Alla perspektiv på bordet vid beslut.
- Organisationens överlevnad
- Effektivitet
- Det är roligare
- För att olika perspektiv, ömsesidigt och nyfikenhet lärande och en inkluderande kultur leder till att vi utvecklar verksamhet, möter behov, välkomnar alla och lever vår värdegrund

Varför är mångfald och inkludering viktigt för dig och din roll inom Röda Korset?

Svar från Menti - fortsättning

- Arbete för och med de vi stöttar
- Tydliggör behov
- Resultat
- Relevans
- Fler frivilliga
- Det är roligare
- Vänligare samhälle, dynamik, konstruktivt ifrågasättande, få fler engagerade och medlemmar, bättre beslut, nå nya grupper som vill engagera sig, trovärdighet, vi blir bättre, ökad kompetens
- Få annan synvinkel när man tittar på saker och jag ändrar mina perspektiv
- För att vi ska få in nya perspektiv, det leder till att vi kan leva våra grundprinciper

Varför är mångfald och inkludering viktigt för dig och din roll inom Röda Korset?

Svar från Menti - fortsättning

- Ökad kompetens
- Vi har ju världens bästa idé med våra grundprinciper för att leva upp till dem måste vi vara inkluderande
- Ta tillvara olika erfarenheter kunskaper och perspektiv är berikande
- Det är viktigt att jag kan bidra till min organisation och får utrymme att bidra med min kunskap
- Naturligt, berikande & nödvändigt
- Inkluderande ledarskap är nyckeln till mångfald
- Har du makten använd den rätt för att öka inkluderingen
- När det accepteras sker det förändring. En olik grupp vågar agera. När vi omfamnar olikheter skapas vi en bredd
- Inspirerande, utmanande och skapar möjligheter
- Det är allt för att vi ska vara relevanta

Varför är mångfald och inkludering viktigt för dig och din roll inom Röda Korset?

Svar från Menti - fortsättning

- Vi är en organisation som ska stötta de mest utsatta, det går inte utan mångfald
- Nödvändigt för att kunna fullfölja Röda Korsets uppdrag
- Lyckas bättre med uppdraget
- Ökad trivsel
- Välkomnar vi inte olika åsikter kommer vi inte framåt
- När vi får nya perspektiv behöver vi låta de idéerna förverkligas, det handlar om att trovärdigt vara en inkluderande organisation och det vill jag bidra till!
- Utveckling
- Rättigheter
- Talangstrategi
- Nya kompetenser

Att omsätta i praktik

Hur:et

Egna reflektioner och samtal vid borden

Samtala vid borden:

HUR?

- Vad har ni försökt hittills?
- Vad fungerade?
- Om det inte fungerade, varför fungerade det inte?



Inspiration från Amerikanska Röda Korset

Samtal med Anjana Dayal de Prewitt, Director DEI Consultation



Diversity, Equity & Inclusion



Anjana Dayal de Prewitt
Director, DEI Consultation

DEI in American Red Cross



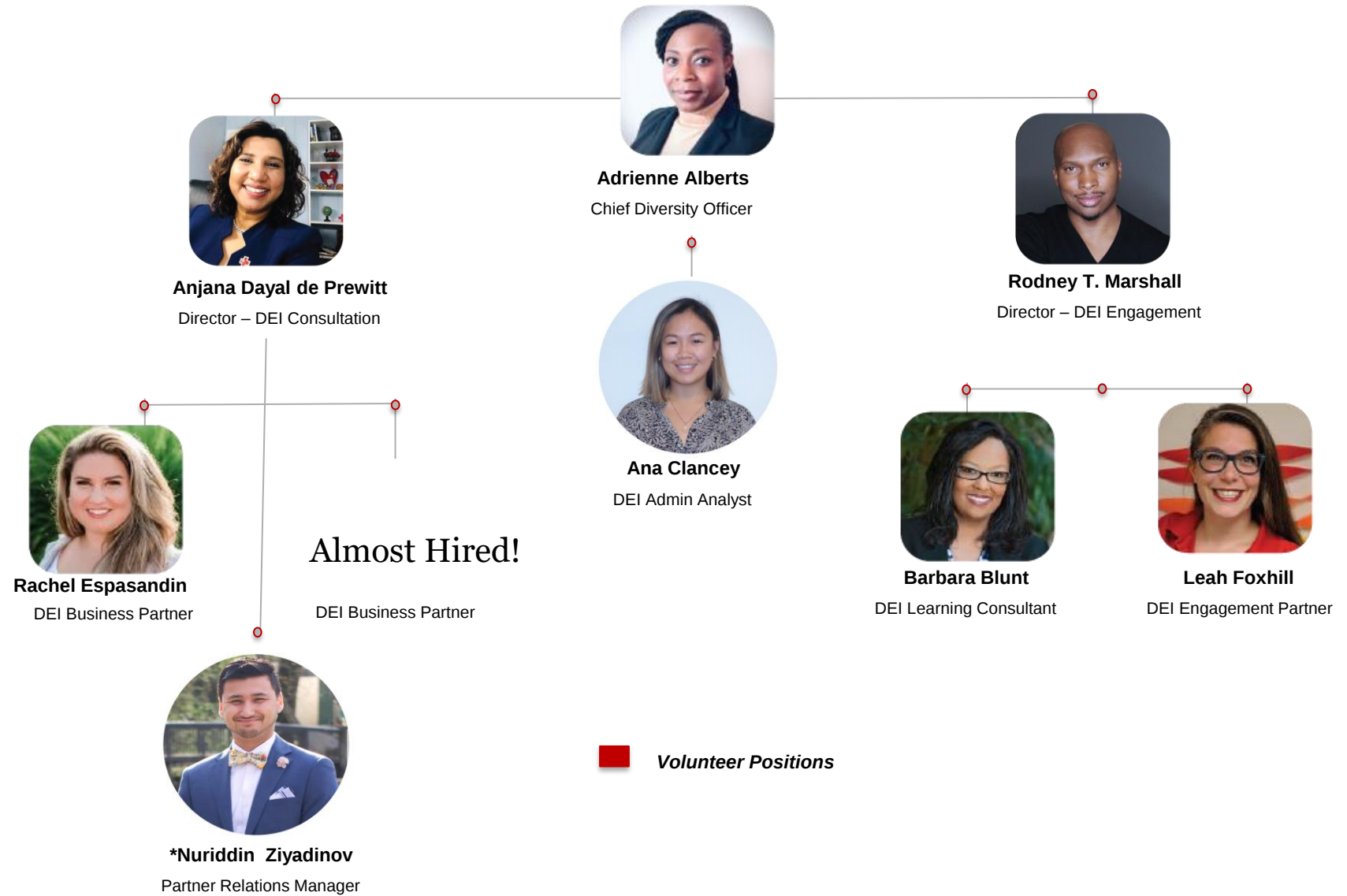
Core and Extended Team

Vision and Definitions

Strategic Overview

Tactical Overview

DEI Table of Organization



DEI Committees



DEI Executive Steering Committee (National Level)

Comprised of all lines of services
Cross learning and sharing of DEI updates
Collaborative Projects



National Diversity Advisory Committee (National Level)

Volunteers and Employees
Represents various elements of diversity
Provides expert advice and guidance to Red Cross



Board Diversity and Inclusion Committees (Regional/Chapter Level)

Required by Gail McGovern in 2016
Provide local support and expertise
Support organization Inclusion and Diversity Strategy



Black/Latino Executive Steering committees (National Level)

Launched in 2020
Serve as Executive advisory councils

Red Cross Team Member Resource Groups (TMRG)

Resource Groups (also known as Employee Resource Groups or business resource / network groups) are groups of employees who join together in their workplace based on shared characteristics, life experiences or desire to engage/learn from a community.

Currently support SEVEN Groups:

**Open to ALL
Red Crossers!**

**African American – Umoja
Asian American Pacific Islander
LGBTQ+ – Pride
Latino
People with Disabilities – Ability
Network
Veterans +
Women’s Resource Group**

Vision Statement

American Red Cross aspires to be an organization fully committed to diversity and inclusion by creating and maintaining a diverse, high-performing workforce of employees and volunteers who reflect all communities we serve; by cultivating a collaborative, inclusive and respectful work environment that empowers all contributors; and by leveraging diverse partnerships – all of which helps to ensure culturally competent service delivery supported by effective community leadership and engagement.

Diversity

The range of human differences, including but not limited to race, ethnicity, gender, gender identity, sexual orientation, age, social class, physical ability or attributes, religious or ethical values system, national origin, and political beliefs.



Equity*

The approach that ensures everyone has access to opportunities and resources. Equity recognizes that advantages and barriers exist and as a result everyone does not start from the same place.

Inclusion

The achievement of a work environment in which all individuals are treated fairly and respectfully, have equal access to opportunities and resources, and can contribute fully to the organization's success. Also, ensuring that diverse individuals are well-represented in all capacities and in a manner that demonstrates value and respect. This should occur physically in the workplace, as well as externally (communication, marketing, branding, etc.).



STRATEGIC OVERVIEW

DEI
Priorities

(Our long-term focus areas)

DEI
Initiatives

(Our short-term projects to support
our long-term focus areas)

1	ONGOING DIALOGUE	2	WORKFORCE DIVERSITY	3	EQUITABLE MISSION DELIVERY
	Increase leader competence in leading inclusively	Increase representation among younger generations, and racially and ethnically diverse communities		Increase capacity and capability to deliver mission in accessible and equitable way	
	• Implement Inclusive Leadership curriculum, assessment, coaching for leadership levels 1-3 • Add DEI competencies as guiding behaviors for each ARC value and integrate into performance mgmt. to create organizational accountability for DEI	• Ensure diverse candidate slates for all manager-level positions		• Capture service delivery metrics by diversity demographic to inform equitable service delivery efforts in each line of service • Expand Community Adaptation Program (CAP) pilot locations and implement CAP best practices across the service delivery footprint. • Expand in-language materials/tools for partner and client use • Cultivate effective national, regional, and hyper-local partnerships, and diverse suppliers to support mission delivery.	
	1. The American Red Cross DEI strategy will be carried out in accordance with the Red Cross Movement fundamental principles. 2. Line of Service goals will be defined by the Lines of Service with support from DEI. 3. The organization will continue to experience major societal and enterprise-wide changes that emphasize the importance of DEI and need for collaboration.				
	1. Overreliance on past recruiting and hiring practices, resulting in smaller pipelines of diverse talent for employee and volunteer roles 2. Lack of mature systems to capture client service outcomes and feedback by diverse demographics. 3. Distributed accountability for outcomes in a highly matrixed organizational structure.				

Underlying
Beliefs &
Assumptions

(What we need to keep in mind
in order for us to be successful)

Risk
Factors

(What may hinder our
ability to be successful)

TACTICAL OVERVIEW



Data

Engage Survey
Workforce Diversity
Dashboard
Environmental Scan
Feedback Survey



Capacity Building

Inclusive Leadership
Cultural Competency
Series
Allyship in Action
Fundamental Principles of
the Red Cross Red
Crescent Movement



Consultation

Action Planning
Coaching
Collaboration with Other
Support Services
Customized Workshops



Communication

CEO/CDO updates
Diversity at a Glance
Collaboration with Comms
Dept.
One Source Page

Tack!



Dag 2

2 juni

Fler engagerade

Fler engagerade

G

runden i Röda Korset
bygger på frivillighet
både i vardag och kris.
Tillsammans engagerar vi
oss för medmännisklighet

och vi behöver blir fler som jobbar
utifrån vårt uppdrag för att förverkliga
vår vision. Därför ser vi över och
utvecklar våra engagemangsformer för
att fortsätta att vara en attraktiv och
relevant organisation. Vi vill att den
som engagerar sig i Svenska Röda
Korset oberoende av tid, resurser och
livssituation ska kunna växla mellan
olika typer av engagemang.

Volontärer på Röda Korset
Second Hand i Örebro
2021.



Genom att vi...

- har ett brett engagemang där våra målgrupper är medskapare i våra verksamheter
- utvecklar en levande föreningsdemokrati som engagerar fler
- utvecklar våra organisationsformer utifrån lokala behov, engagemang och med geografisk flexibilitet
- kraftfullt ökar antalet engagerade inom Svenska Röda Korset

49 svar

49 svar



Vad är det viktigaste vi behöver göra först för att bli fler engagerade?

56 svar



Svar från Menti

Vad är er vision för Röda Korset till 2030?

29 svar



Svar från Menti

Parallella workshops

- En mer levande föreningsdemokrati - vad är det?
- Ändra riksstämmoperioden, från två till tre år?
- Frivillig = medlem? Hur går det ihop?
- Att använda Redy - what's in it for kretsen?

En mer levande föreningsdemokrati - vad är det?

- Vad innebär en levande föreningsdemokrati för dig?
 - Viktigt att vi alla (i organisationen) utgår från samma definition, förståelse
 - Att vi har en plattform lokalt, där föreningsdemokratin är stark och levande
 - Stärka (och snabba på) flödet upp och ner i organisationen
 - Levande föreningsdemokrati ska vara en aktiv handling
 - Alla har en röst, alla har rätt att göra sin röst, inte göra skillnad på frivilliga och medlemmar
 - Dialog mellan styrelsen och medlemmar/frivilliga, frekvent utbyte
 - Vara välkomnande även för icke-medlemmar
 - Organisationen tar en tydlig roll i att skapa/främja demokrati i samhället
 - Vara en folkrörelse, och vad betyder det om vi inte längre är det?

Fortsättning - levande föreningsdemokrati

- Vad är avgörande för att komma dit?
 - Mer aktiv skrivning i stadgarna för att främja föreningsdemokratin
 - Hitta nya former
 - Relevant verksamhet
 - Följa demokratiska spelregler, viktigt att inte vara diskriminerande eller uteslutande/protektionistiska
 - Öppna upp medlemskapet – ta ställning för RK:s ändamål/GP, räcker för att bli medlem, bättre än gratis medlemskap
 - Involvera medlemmar mer, skapa en förståelse för hur påverka, sänka trösklar, relationsbyggande är centralt för föreningsdemokratin
 - Tydliggöra och avgränsa uppdragen för de förtroendevalda, göra det mer tillgängligt (mindre administrationstungt) att bli förtroendevald
 - Stärka dialogen och skapa bättre förutsättningar för medlemmar att påverka organisationen både lokalt och nationellt
 - Se över riksstämman, hur få fler att vilja engagera sig för att påverka organisationen, riksstämmoombuden mm
 - Titta på nya digitala verktyg som form för påverkansmöjlighet, AI

Ändra riksstämmoperioden från två till tre år?

Genomgång av för- och nackdelar med 2-,3- och 4-åriga

- Historiskt var det ekonomiska skäl att gå från 3-åriga till 4-åriga stämmointervall
- 2-åriga intervall känns som för ofta, man håller på med stämmor hela tiden, blir dyrt, och svårt att hinna implementera, fördel att det kan vara lättare att rekrytera och att det är bra med en stadgestämma och en verksamhetsstämma
- 3-åriga ger längre tid för ledamöterna att lära sig verksamheten och organisationen kan få ut mer av personerna, man hinner implementera mer, kretsarna hinner få information och börja jobba, man hinner ha fler regionala möten

Gruppdiskussioner

- Behöver kombinera med andra möten under mellanperioden, bra med mer långsiktiga strategier, närvaro av styrelsen ute i regionerna viktigt
- Bearbeta motioner och propositioner
- Ha 3åriga även för regionråd
- Kan man kan lägga stämman på hösten?
- Stadgar och strategin "varann stämma" som idag, eller alla frågor under varje stämma
- Om man ska ha stadgestämmor vart 6:e år så måste man ha sätt att kunna justera oftare. Kan man ha mindre detaljerade stadgar?
- En person tyckte 2-åriga intervall skulle ligga kvar
- Ha kvar mandatperioden som gäller på kretsnivå, inte ändra den

Frivillig = medlem? Hur går det ihop?

Värdet av medlemskapet

Individ:

- Stå upp för värdegrund
- Manifestera humanitära värden
- Med koppling till ovan, kan man inte göra något annat kan man iaf bli medlem
- Del av sammanhang
- Medlemsvård
- (rösträtt)

Organisation:

- Demokratisk grund
- Legitimitet
- Finansiering från bidragsgivare
- Kunna nå i kris
- Stärka vår röst

Fortsättning Frivillig = medlem? Hur går det ihop?

Vad behöver vi göra?

- Göra det tydligare på hemsidan
- Frivilligtimmar → medlemskap
- Tydligare med hur och varför
- Prata om de humanitära värdena
- Ge feedback till kretsarna när vi frågar kretsarna om exempelvis statistik
- Månadsgivare → medlemskap – men de måste ta aktiv ställning
- Kommunicera om medlemskapet till alla vi har kontakt med
- Dialog med gratismedlemmar under första året
- Medlemsvård
- Mer synliga i den nationella verksamheten
- Tydlighet med särställning i kris/krig
- Portokostnader är utmaning för kretsar

Att använda Redy – what's in it for kretsen?

Under hösten genomförs en satsning för att få in alla frivilliga i Redy. Möjligt att ladda upp kretsens egna register via excelfiler i systemet, för att underlätta kommer det förhoppningsvis också kunna erbjudas en del administrativt stöd. Målsättningen är att ha ett heltäckande register i slutet av året, och system på plats för att hålla systemet uppdaterat.

Vad behöver vi göra för att nå målet?

- En väg in, en expert där krets kan kontakta för att få direkt svar
- Hur ser vi till att få in rätt kontaktuppgifter till personer?
- Uppmuntra till att utse ansvariga i kretsen
- Samla redy-ansvariga med datorer som att göra genomgångar fysiskt på plats
- Måste finnas en tydlig help-desk som kan hjälpa till direkt
- Det behöver också finnas möjligheter till att ha detta analogt speciellt i händelse av kris
- Olika kretsar har olika långt - det behövs en verktygslåda med goda argument. Öka förståelsen för nyttan av det. Använd det som säljargument
- Handgripligt stöd
- Önskas support på annan tid än vardag kontorstid
- Regionråd kan vara behjälpliga att samla ihop kretsar

Goda exempel med krets och verksamhetsperspektiv

Kontaktuppgifter till stationsansvariga

Station	Kontaktperson
Jönköping - unga, hållbarhet och second hand	Aurora Brosse aubro.rk@gmail.com
Hovsjö - Röda Korsets hus	Babylonia Charo Babylonia.charo@redcross.se
Borlänge - mammagrupp	Asha Nuur fahiimaahmed1226@gmail.com
Växjö - rödakorsgrupper	Anne-Maj Karlsson anne-maj.karlsson@redcross.se
Uppsala – vecka mot rasism	Dlovan Kassab Dlovan.Kassab@redcross.se
Röda Korsets folkhögskola - seniorcafé	Ulrika Sandin Ulrika.Sandin@redcross.se

Samtal vid borden

I era roller: regionråd, valberedning, revisorer...
Styrelsen fortsätter vara utspridd vid borden.

Vad händer i höst?

Mångfald, inkludering och rättvisa

- Workshopar i inkluderande engagemang tillgängliga för bokning
 - Framtagande av ny utbildningstrappa för sänkta trösklar

- Öppna nätverksträffar om mångfald och inkludering
- Ta in mångfalds- och inkluderingsperspektiv i befintliga utbildningar och stödmaterial
- Make Equals webkurs tillgänglig för de som vill

Fler engagerade

- Satsning på att få in alla frivilliga i Redy
- Implementering av riksstämmobeslut om medlemskaps- och engagemangsformer – referensgrupp från krets
- Fördjupat samtal om föreningsdemokrati och test av nya former för bredare involvering

Samtala vid borden:

Nästa steg?

- Hur ska ni jobba "INNE" i ert sammanhang?
- Hur ska ni stötta kretsarna för att jobba "INNE"?
- Vad behöver ni för att kunna ta er roll och stötta kretsarna strategiskt?



Beskriv dagarna med ett ord

99 svar



Svar från Menti

Vad tar du främst med dig?

77 svar



Svar från Menti

**Vi är en humanitär kraft som
stärker människor och
samhällen**