

Svenska Röda Korset Regionalt forum Örebro 2022-05-14 -- 15

Workshop-sessioner lördag:
Förflyttningar och konkreta åtgärder

1. Klimatförändringarnas inverkan på vårt humanitära uppdrag

Förflyttning

- Vi ska vara del av samverkan (den levande kontaktkedjan) i beredskap och klimatanpassning, både i det frivilliga och samverkan med myndigheter.
- Integrera klimatperspektivet (klimatförändringar, risker, föregripande insatser, behov etc) i allt vi gör!!
- Vi ska höja både kunskapen och medvetandet om klimatkrisens humanitära konsekvenser och föregripande arbete – bli en starkare klimathumanitär röst i samhället
- Öka kunskapen i organisationen om klimatkrisen och dess humanitära konsekvenser samt om föregripande arbete

Förflyttning (forts.)

- Bygga ut återbruk och aktiviteter inom Second Hand, och nå en cirkulär modell.
- Bli bättre på att hämta in och utbyta erfarenheter och lärdomar på lokal nivå

1. Klimatförändringarnas inverkan på vårt humanitära uppdrag

Konkreta åtgärder

- Skapa kontakter. Använda information och kunskap som andra organisationer har. Samverka med övriga FFO:er. Fler miljöorganisationer
- Strategi, riktlinjer, styrdokument, Krisberedskapsplaner, Programmering, Behovsanalyser bör ha med klimatkrisen – ökade behov som kommer av klimatkrisen
- Öka opinionsbildningen: Vad händer om? Hur gör vi då? Informera om riskerna!! Tvätta bort synen av att Sverige har kommit så långt etc. Opinion kring hållbar konsumtion. Påverka politiker mer: Humanitär diplomati med klimatfokus.

Konkreta åtgärder (forts.)

- Dela erfarenheter på krets nivå om föregripande insatser. Ha med klimatfrågorna i Rödakorskunskapen. Kris och beredskap – hjälp med lokala krisberedskapsplaner. Hjälp från TiB eller annan roll som kan påminna om vilka föregripande insatser.
- Opinion kring hållbar konsumtion. Ta fram mer material till SH-butiker att använda.
- Inhämta information. Koncentrerade och tydliga KPI:er.

2. Mångfald, inkludering och diskriminering

Förflyttning

- Gå från punktinsatser och projekt till helhetsgrepp, mångfald måste bli del av vårt DNA.

Konkreta åtgärder

- Mångfald i organisationen genom alla led
- Tydliga riktlinjer och nyckeltal
- Aktiva åtgärder
- Uppföljning
- Nolltolerans när det gäller diskriminering
- Inkluderande ledarskap
- Inkluderande kommunikation, information på många språk

Konkreta åtgärder (forts.)

- Etablera närvaro i områden där vi saknar representation, förlägga second hand utanför stadskärnorna
- Leva grundprinciperna

Som ledare/förtroendevald:

- Inte vara konflikträdd
- Bjuda upp till dans – ställa frågan
- Få bort våra egna fördomar
- Lämna hjälporganisationstänket, söka kompetens istället och låta nya grupper komma in och ta ansvar
- Mer civilkurage

3. Närvaro i hela landet

Förflyttningar

- Flytta fokus till vad finns för förutsättningar lokalt - bygg nerifrån och upp
- Vi behöver kanske bli mer ämneskretsar (igen) som kan ta ansvar för flera områden/kommuner
- Tänk tematiska områden snarare än geografiska - för att vara relevanta ex i kris
- Tänk flexibelt - tänk knoppar som kan slå ut och växa. Inget engagemang är för litet
- Att samverka i det lilla eller det stora
- Skapa i regionerna möjligheter till teman där kretsar arbetar tillsammans i de teman som valts
- Vi kan inte nu bestämma hur det ska se ut - vi behöver vara flexibla
- Avseende närvaro så måste det lösas tidigare än på 5 - 10 år.

Förflyttningar (forts.)

- Vi måste våga agera - istället för att diskutera vad som ska göras så måste vi börja göra
- Se strategiskt på geografin - vad fungerar i vår geografi.
- Vi har fastnat för mycket i begreppet kommunkrets - det kan sätta hinder i vägen.
- Det ska inte spela roll vart vi bor - vårt engagemang är i SRK inte utifrån geografi. Det är heller inte relevant för icke-rödakorsare med kommun eller geografi utan med tema och en vilja att hjälpa och agera
- Var tydliga i vår uppgift - och vad vi behöver ditt engagemang till.
- Flytta på "gamla i gården" - skapa arenor för fler. Internt kulturarbete
- Pengar måste verka i organisationen.

3. Närvaro i hela landet (forts.)

Förflyttningar (forts.)

- En analys behövs över Sverige - vart får det inte vara en vit fläck (från olika perspektiv) Acceptera vit fläck på vissa ställen på andra är det strategiskt viktigt att närvara. Det måste vi veta och varför
- Vi måste vända på frågeställningarna - just nu pratat mycket vad men inte så mycket varför och vår ambition
- Vi behöver ta till oss andras omvärldsanalyser och sätter våra ögon på dessa
- Hellre rödakorsare i någon form än en organisatorisk lösning i kommun
- I vissa kommuner är vi bortglömda - vad kan vi göra för att bli mer synliga och aktuella som aktör
- Vi behöver bli bättre på att nätverka - vi behöver vara relevanta för individ (av en anledning) och aktör (av andra anledningar)

Förflyttningar (forts.)

- SRKs tjänsteorganisations borde ha uppdraget att kontakta och informera t ex länsstyrelsen om vilka verksamheter som bedrivs och vad vi kan göra i krisberedskapshänseende.
- Våra förflyttningar behöver anpassas utifrån den lokala förutsättningen. Vi kan tala om att vi finns i hela landet men vara tydliga med att det är behov och förutsättningar som styr
- Förflyttning till att prata mer behov och att agera från dem - mindre fokus på vad som krävs av varje krets internt
- Skilj på vad som är internt organisationsarbete och vad som vi ska göra som en samhällsaktör

3. Närvaro i hela landet (forts.)

Konkreta åtgärder

- En åtgärd är att smalna av och konkretisera
- Lyft vad vi vill åstadkomma - det kommer ge personer som vill skänka (tid eller pengar) Vi behöver paketera våra erbjudanden. "Du kan få göra en insats lokalt/nationellt"
- Håll flera tankar i huvudet - tänk organisation och verksamhet samtidigt. Nu har vi jobbat mycket med kretssammangående men inte följt utv rödakorsgrupper
- Det finns inte en modell för hela Sverige - ägna tid åt kultur och utveckling (organisationsutveckling)
- Förtydliga vår grund - vad gör oss speciella och unika (kanske t o m i varje kommun) i Sverige
- Vi kan inte kräva lika mycket från alla kretsar - ska vi fortsätta växa måste vi släppa vissa krav. Vad är ska-krav och vad är utifrån kapacitet

Konkreta åtgärder (forts.)

- Jobba med den interna kulturen - var mer positiv och se möjlighet
- Kulturfråga - våga släppa in nya. Våga vara mer inkluderande
- Kulturfråga - vad skapar förutsättningar för andra att engagera sig. Skapa öppna förskolor. Det skapar möjligheter för småbarnsföräldrar. Skapa fler generationsöverskridande verksamheter.
- Var mentalt förbered - när någon säger "jag vill" så måste vi kunna svara; "Bra, vi har det här och det här"
- generell kommentar: många nämner att vi har en kultur som inte är inkluderande. Det motverkar förutsättningar från att kunna utvecklas på flera olika platser.

3. Närvaro i hela landet (forts.)

Konkreta åtgärder (forts.)

- Generell kommentar; för att prata närvaro och inkludering så behöver vi se över vår organisation i grunden.
- Låt oss nationellt ta fram summeringar på andras omvärldsanalyser och statistiskt - låt dem vara grunden i lokala förutsättningar och behov
- att låta verksamhet och organisation gå hand i hand - lär av andra nationella föreningar
- Från centralt håll beskriv vad som förväntas - ha tydligare samtal och diskussioner kontinuerligt om vart vi är på väg och vart vi ska
- Gå samman (oavsett funktion i organisationen) och sätt en målsättning för att t ex motverka en vit fläck. vi har då en gemensamt mål som vi också jobbar för tillsammans

Konkreta åtgärder (forts.)

- Vi behöver synas - gör synliga verksamheter som är öppna och engagerar
- Aktivera en mer positiv organisationskultur - vi har inga bra svar men vi vet att vi behöver vara mer konkreta
- Vi behöver vara mer konkreta för att förändra våra strukturer
- Var tydlig med att du inte måste göra allt bara för att du säger ja en gång - ju tydligare vi blir desto lättare är det för människor att engagera sig

4. Ledartillväxt för ökat engagemang

Förflyttningar

- Saknar ledarutveckling just nu
- Färre ordföranden och fler ledare
- Skapa förutsättningar för att olika livssituationer kan delta på möten. Bättre struktur.
- Öka statusen på uppdragen, CV t ex
- Strategisk rekrytering från RKUF
- fler ledarskapsutvecklingsinitiativ
- Att stärka ledarutvecklingen behövs inom SRK. En strategisk fråga att satsa på
- Hitta nya ledare, bättre mångfald.
- Hur ser behovet ut när det kommer till ledarskapet? Gentemot externa bidragsgivare, verksamheterna som bedrivs.
- Bryta strukturer, bättra på omsättningen, demokratiutveckling
- Strategisk rekrytering av ledare

Förflyttningar (forts.)

- inkluderande ledarskap
- Bygga ut ledarskapsutvecklingen, mer utbildning för frivilligledare och styrelseledamöter.
- Förbättra nivån på utbildningar. Skapa relevanta utbildningar för ledare.
- Mer hands on utbildningar, fysiskt, låt det ta tid.
- Bättre kompetens hos utbildare
- En konkurrensfördel att ha en genomtänkt ledarutveckling
- Skapa fler möjligheter till ledarutveckling
- Vilket stöd behöver man för att ta rollen som ledare?
- Relevanta utbildningar gör att man tar sig tid.
- Investering i ledarskap, gagnar samhället och folk kommer tillbaka, även om de inte är engagerade i många år

4. Ledartillväxt för ökat engagemang (forts.)

Konkreta åtgärder

- Ledarskapsprogram, karriärplan - för mångfald förnygring etc
- Valberedningarna bör kolla vilka som avgår från RKUF
- Mentorverksamhet
- Mer inkluderande och modern kommunikation kring mångfald som attraherar olika typer personer, även ledare.
- Säkerställa att vi följer stadgarna, inte sitta för länge.
- Göra det roligt att ha ledaruppdrag
- Göra det tydligt hur man kan växa in i organisationen.
- Ta lärdomar från nordiska systerföreningar, benchmarka mot andra t ex scouterna

Konkreta åtgärder (forts.)

- Skapa ledarskapsutbildningar som hanterar gruppdynamik, jobbiga situationer etc
- Engagemangstrappor, mappa in utbildningar, träffar mm. olika former av ledarutveckling
- Skapa introduktionsdagar för nya ordföranden och andra ledare
- Göra det möjligt att växa inom organisationen, folkbildning, växa in i nya uppdrag.
- Hålla ledarskapet levande genom träffar, fortbildning och inspiration
- Skapa utmanande ledarskapsprogram
- Utbilda regionråd i coachande ledarskap
- Stöd i specifika frågor som konfliktlösning
- Undersöka mer formella möjligheter till delat ledarskap
- Skapa förutsättningar för mer strategiska styrelser lokalt

4. Ledartillväxt för ökat engagemang (forts.)

Konkreta åtgärder (forts.)

- Skapa förutsättningar för mer strategiska styrelser lokalt
- Bedriva relevanta verksamheter är grunden för all utveckling
- Ledare som har ett bemötande som kan hitta folk, mångfald, och vara mer inkluderande.
- Jobba med förändringsledning
- En uppdaterad ideellt ledarskapsutbildning

5. Levande föreningsdemokrati

Förflyttningar

- Levande föreningsdemokrati är mer än de formella processerna, utan också det vi fyller med emellan. Det skapar engagemang. Vi behöver strukturer och har det men de är inte mål utan medel.
- Bredda medlemskapet, till att även innefatta månadsgivare och frivilliga.
- Digitalisering kan innebära att fler kan delta, på distans eller fysiskt. Digitalt möte kan dock inte ersätta det fysiska mötet, utan se var är det ger effekt.

Konkreta åtgärder

- Skapa informella och formella möten
- Möjliggöra flera lokala FYSISKA möten
- Lyfta varandra
- Jobba på plattformsorganisationstanken
- Ha mer synlighet på fältet från styrelse o tjp
- Bjuda in medl till mer än stämma
- Ge handlingsfrihet o tillit till kretsarna

6. Medlemskaps roll

Förflyttningar

- Vi ska bli 500 000 medlemmar år 2030
- Koppla medlemskapet ännu mer till det vi gör lokalt och sakfrågor
- Medlemmar ger en stark röst och legitimitet vid påverkansarbete och lokalt arbete
- Fler ingångar till medlemskap; frivilliga, månadsgivare mfl"

Konkreta åtgärder

- Ställa frågan mer om medlemskap
- Förenkla och anpassa medlemskap till olika målgrupper
- Avsätta resurser för admin
- Medlemsförmåner kopplat till våra utbildningar mm
- Koppla medlemskap till vårt arbete lokalt, roll och mandat ännu tydligare
- Fortsätta vara relevanta och trovärdiga i vårt arbete - det stärker förtroendet för oss - underlättar värvning av medlemmar

7. Säkerhetspolitisk förändring (Ukraina-kriget, NATO-ansökan mm.)

Kort sikt (nu)

- Påverka för högre dagersättning (LMA)
- Rekrytera – inspireras av andra friv.organisationer
- Erbjud utbildningar i första hjälpen och folkrätt
- Finansiera med medel från MSB
- Krigsplacera förstahjälpengrupper
- Samarbeta lokalt i FOS
- Samverka mellan regioner
- Samarbeta med andra i mottagande
- Informera flyktingar om deras rättigheter

Frågor att besvara:

- Efter krisen/i en ny fas – vilken roll ska vi ha?
- Trafficking – vilken roll ska vi ha?
- A- och B-lag bland flyktingar. Vad kan vi göra?
- Integration – vilken roll ska vi ha?
- Mat- och försörjningskrisen i världen. Vilken roll?

Längre sikt (strategisk inriktning)

- Se till att vi är snabbbrörliga
- Ompröva vår roll – kanske finns det saker vi kan göra som vi inte alls tänkt på (precis som vi för längre sen drev flyktingförläggningar med ambitionen att säkerställa att dessa erbjöd en högre grad av humanitet än andra)
- Säkerställ att vi har rätt kompetens (förtroendevalda, frivilliga, anställda)
- Samverka internationellt (t ex med andra nationella föreningar – som finska röda korset)