

Engagemangspadlet

Det nya normala

JACOBINGELGREN 22 MAJ 2021 06:50

Medlemskap

- o **Medlemsvård** behöver bli bättre...
- o Många frivilliga är inte medlem
- o **Fokusera** på vilka vi är, exempelvis:
- o Hållbarhetsfrågan central för en "yngre målgrupp" precisera
- o Beredskap och hälsa riktat mot en något äldre medlemsgrupp
- o Viktigt att **styrelsen uttalar sig** samt att vi genom tematiska grupper knyter samman mellan förtroende/frivillig och tjänstepersonorganisationen.

Förvånansvärt många frivilliga som INTE är medlemmar
Kanske vi inte frågar tillräckligt tydligt, eller "säljer in det" för dåligt?

Medlemskapet kan ses som ett "statement" för att sluta upp

bakom RCRC humanitära grundprinciper

Rent praktiskt saknas mailadresser i Redy

Vi aktiverar inte våra medlemmar lokalt. Att göra det kan i sig vara ett frivilliguppdrag

(typ "ordna 2-3 öppna medlemsträffar varje år")

Förmåner och medlemsrabatter, ex 10% på secondhand, varit uppe men beskedet var att det inte är tillåtet enligt våra regler vilka regler är det? borde vara möjligt för att knyta det till t.ex. företagssamarbeten, unika föreläsningar, rabatter på fika osv så länge det är generellt och tillgängligt för alla medlemmar

Att lokal organisering är vår styrka
kunna påverka organisationen lokalt och nationellt oftare än varannan stämma

Att vi kan ta enskilda initiativ, vi måste tro på att vi kan vitalisera den demokratiska processen

Se medlemskapet som den vitala delen i beslutsfattandet
Bli inbjuden, vad kan jag bidra med
att kretsarna mycket mer aktivt bjuder in

Medlemskapet viktigt för SRK

- mobiliserbar grupp
- ger tyngd i påverkansarbetet
- basen för föreningsdemokratien

#SRK behöver förmedla att varje medlem är viktig.

#Medlemmar kan vara aktiva utan att vara volontärer i vår digitala tid; gilla FB-inlägg, kommentera och dela FB-meddelanden. Egen FB-grupp för medlemmar?

#SRK behöver tydliggöra dels Vad får jag för mitt medlemskap, dels vad får föreningen i och med mitt medlemskap.

#Medlemmar, frivilliga och månadsgivare bidrar på olika sätt till vår engagemangsbas. Hur få fler frivilliga att bli medlemmar?

Hur medvetandegöra månadsgivar att de också är medlemmar?

Hur få fler medlemmar att bli frivilliga? Är kanske

korttidsuppdrag i både verksamhet och styrelseansvarsuppgifter ett sätt?

Kräver att kretsen tar ett mer aktivt ansvar för sina medlemmar

Kretsarna agerar ofta inte på detta. Gäller även befintliga medlemmar. Kanske en medlemsansvarig i kretsen. Knäckfrågan är hur mycket resurser vi ska lägga på detta. Även om det görs digitalt så behöver kretsen få ett förslag på hur man ska göra detta.

När vi beslutade att frivilliga inte behövde vara medlemmar, vad var argumenten?

Om man är frivillig så kanske det ska ingå ett medlemskap kostnadsfritt så att de blir del av den demokratiska processen

Utmaning men också möjligheter med medlemsvård i kommunkretsar

Påverkansarbete. Vi är så här många som håller med osv

Ett ställningstagande.

Mobiliserbara. Man delar värderingar och är därigenom en förlängning av organisationen.

Demokrati. Man är SRK och kan involveras i processen.

Frivillighet

Använda studentpraktikanter i "terminsroller" (om man kan lösa handledningen)

Göra tydligt korta uppdrag (max 3 månader), flera stannar sedan längre

Bli bättre på att cirkulera mellan frivilliggrupper isf för att sluta

Våga coacha/ibland lyfta bort olämpliga frivilligledare

Digitala? Fråga yngre om hjälp, ha just sådana stöduppdrag.

Riktat rekrytera t.ex. "Tradera-frivilliga" som kan sköta den säljkanalen

"besöka" äldre ensamma digitalt skulle kunna utvecklas som

tydlig verksamhet

Skapa digital synlighet, också i samverkan med kommunen och andra organisationer.

Ompröva vad vi menar med långsiktighet (1 år istället för 4 år)

Anpassa och hitta nya former hur vi knyter an till olika målgrupper

Prata om utbildningar som erbjudande (även om de är obligatoriska), "vi bjuder på", något för att du ska känna dig som en del helhet

Vad kräver vi för engångsgigg? Måste man gå utbildningarna för et? Göra en "riskanalys"

Ex signera uppförandekoden men inte rk-kunskapen innan du är välkommen, ex jobba i secondhandverksamhet visavi

barnverksamhet,

Prova-på-tillfällen - därefter kan du fortsätta

Koppla till medlemsvård (ex biokvällar, föreläsningar)

Kretsen kartlägger, vilka engagemang kan vara kortsiktiga? "Har du en måndag över men inte mer? Röda korset finns även för dig som inte har tid för ett långsiktigt engagemang Inarbete i behovsanalysen, vad man kan göra mer som kortsiktiga arrangemang

I kriser duktiga på att attrahera och organisera folk Bearbetar vi de som först sökte sig till oss när krisen är över och hur ser det ut?

Hur hanterar vi långsiktighet och att behålla frivilliga samtidigt som vi attraherar kortare engagemang?

Värdera även kortsiktiga engångsinitiativ lika högt, vi kan få in yngre, specifik sak som är tydlig och avgränsad för att de ska komma Delta i vårt språkcafé, du får ett medlemskap, vi ersätter inte dig med pengar, men vi engagerar dig

viktigt att fortsätta med digitala alternativ och erbjuda fysiska, hitta en bra kombination

alla kretsar som visat att de kan ställa om och byta inriktning, sprida och inspirera kretsar sinsemellan

viktigt att hitta nya former

kunna göra mer för fler för samma pengar som innan pandemin, viktigt att tänka igenom de olika delarna noggrant

vad som ska vara fysiskt och vad digitalt och vad hybrid

regionråden - det digitala stärker vår möjlighet att jobba ihop i kluster som inte är geografiskt tvingande

ex bjuda in tematiska rådgivare till gemensamma föreläsningar

Utbildningspaketet, minskat resande, nå fler billigare och snabbare både digitaliserat och automatiserat till viss del hybridlösningar - koppla upp sig digitalt mot olika platser engagemang som kopplar ihop olika landsändar och delar av världen potentiellt

Hur behålla långsiktiga/regelbundna frivilliga och hur attrahera korttidsfrivilliga.

#Noga skilja på vilka uppdrag som lämpar sig för det ena resp. det andra, jfr besöksverksamhet - köpa mat/spontanfrivilliga i krisinsatser.

#Skilja på spontanfrivillighet och korttidsengagemangsuppdrag även om förstnämnda också är korttidare dvs identifiera korttidsuppdrag inom ramen för olika verksamheter.

Sänka ingångströsklarna för frivilliga. Idag kräver vi mycket avseende olika utbildningar. Vilka ingångströsklar ska vi ha för korttidsfrivilliga?

#Frivilligledarrollen - behöver se olika ut för korttids- resp. långtidsfrivilliga.

Frivilligcykeln behöver kretsstyrelserna ta större ansvar för. Den behöver också ev. se olika ut för korttidsfrivilliga resp. långtidsfrivilliga.

Bör ambitionen vara att god frivilligvård för korttidsfrivilliga leder till långtidsuppdrag eller snarare till fler påföljande korttidsuppdrag?

Kan RKUF och moderorganisationen tillsammans satsa på frivilligas övergång till moderorganisationen?

Kan tjänsteorganisationen genom LRU, Regionråden och RKUF se över hur kretsar resp lokalföreningar kan matchas ihop med varandra för att både underlätta medlems-/frivilligövergångar och samarbeta kring verksamheter.

Digital frivillighet

En fortsatt framtidsmöjlighet för språkcaféer, läxhjälp, FH för alla, PFH för alla, Walking and talking etc. Både frivilliga och målgrupper kan sitta var som helst i landet. Hur följa frivilligcykeln? Ev. regionalt ansvar/samordning? Alt. tematisk digital frivillighet med tematiskt ansvar fördelat på kommunkretsar. Hybridvarianter också möjliga.

Kraven på frivilligledare

Borde se över kraven och se vilka krav som ställs för frivilligledare för en verksamhet med långtidsengagemang och en med korttidsengagemang. Administrationen får inte ta för mycket tid

Kortare engagemangsformer

Vi behöver också ha kortare engagemangsformer - hur mycket introduktion som behövs.

Kortsiktigt och långsiktigt engagemang

Noga med att vara tydliga med vad som är vad, när kan man vara inne en kort period och när behöver det ett längre engagemang

Digital frivillighet

Gör att man inte behöver vara ansluten till en lokal krets - det behövs dock en organisation som kräver ganska mycket. Kanske det skulle vara i regionen. Får inte ersätta de fysiska träffarna

Vad är långsiktighet? Viktigt att prata om.

Behöver skapa fler korttidsengagemang

Ledarskap

Det är många olika typer av ledarskap i en org som SRK Mentorprogram för förtroendevalda/frivilligledare? ...eller kanske göra ett "frivilligledarutvecklingsprogram" för förtroendevald/frivilligledare...
...som tar in också RK-dimensioner, relation till kommun/länsstyrelse, påverkansfrågor
...kanske 20-25 deltagare från hela Sverige per termin

Hur stärka frivilligledare och förtroendevalda i sina roller

#Ha något att erbjuda - utbildningar, träffar, resor etc.
Uppmärksamma och ge erkännande för deras betydelse på både central och lokal nivå.

Bjud in "folket från golvet" till att vara aktiva i tjänsteorganisationens olika verksamhetsutvecklings-satsningar, ta vara på deras erfarenheter och kompetens.

Ledarskapsutvecklingsprogram

#Investera i SRKs ledare. Gör ett långsiktigt gemensamt och löpande ledarskapsprogram för förtroendevalda, frivilligledare och chefer i modulformat där vissa moduler riktar sig specifikt till en av målgrupperna utifrån roll, men där samtliga ledare möts kring det som är gemensamt i att leda föreningen framåt.
Ett ledarskapsprogram kan bidra till nyrekrytering.
Ledarskaps-satsningar under 90- och 00-talet var mer omfattande än idag.
Gemensamma arenor där föreningens ledare möts kring sitt ledarskap behövs.
Idag är många förtroendevalda i kretsar också frivilligledare eller frivilliga. Engagemanget finns i verksamheten. Att i kommunkretsstyrelser se styrelseuppdraget som huvuduppgiften är nödvändigt för att stärka kapaciteten.
Många välfungerande kretsar/kretsstyrelser har anställd/a verksamhets-samordnare/utvecklare som avlastar styrelsen med administration, frivilligledarstöd och andra mer operativa uppgifter. i och med kommunkretsar ökar styrelsens arbete och detta kan vara en framkomlig väg. Samtidigt behöver man hantera risken för laddade relationer i och med uppdelningen frivilligarbete och lönearbete.
Erfarenheter av och uppmuntran till att gå mellan frivilligroll, frivilligledarroll, förtroendevald och anställd behöver undersökas och satsas på.

Frivilligledarutbildningen behöver utvecklas

Ledarskapet är så viktig att det borde läggas mer tid på denna. Det är också något man kan locka med då det är personlig utveckling

Behöver coacha ledarna och utveckla personer från där de står

Mångfald

Mångfald i SRK

...och där vi proaktivt styr in mångfaldsaspekter landsort/storstad, ålder, bakgrund mm
...där vi "sätter" kultur också kring mångfald och vilka vi är

SRK och mångfalden

#Varför så få svar från RRO på enkäten? Mycket att göra, många mail, inte hunnit svara. Eller svårt att få grepp om mångfaldsfrågorna. Mångfald låter bra, men vad och hur gör man/SRK i praktiken?
#Svårt att få mångfaldsfrågan att handla om annat än etnicitet.

Handlar också om fysiska och psykiska funktionsvariationer, ålder, genus, klass/socioekonomisk status, könsidentitet, erfarenheter och kompetenser...

Behövs ett ställningstagande i organisationen, hur proaktiva ska vi vara, vilket är värdet för organisationen.

Såväl centralt som lokalt behövs en plan för mångfaldsarbetet. Utifrån denna ska centralt och lokalt beslut tas, konsekvenserna utredas och konkreta handlingar genomföras.

Vi mäter idag fel saker tex i kretsrapporten mäts om kretsen har rutiner och uppföljning av mångfaldsarbetet. Kan man ju ha utan att man aktivt arbetar med frågan och utan att några effekter nås.

Mångfaldsfrågan behöver identifieras som en kunskapsfråga, en attityd- och bemötandefråga och en resultatfråga som tillför SRK något vi idag saknar.

När vi rekryterar nya så behöver vi anpassa kraven till längden och formen på uppdraget

Kortare uppdrag borde innebära att introduktionen är kortare och att vi också gör det utifrån att det är personer med olika bakgrund som kan vara frivilliga.

När vi rekryterar nya så kan vi inte utbilda dem om de inte kan tillräcklig svenska

Behöver öppna upp och möjliggöra för personer som inte kan tillräckligt bra svenska.

Fastnar i mångfald i kön, kulturell bakgrund

Vi tillskriver skillnader mellan individer mer kring fysisk mångfald än yrkesmässig mångfald

Många led i kedjan för att öka mångfalden

Mångfalden av kompetenser är det vi framför allt behöver och den uppmärksammar vi inte
