

Handlingar till möte med styrelsen för Ungdomens Nykterhetsförbund den 2-4 februari 2018

Föredragningslista (punkt 2, bilaga § 8:1)	3
AU-rapport (punkt 7a, bilaga § 8:2)	5
Rapport från förbundsordförande Isabelle Benfalk (punkt 7b, bilaga § 8:3)	6
Rapport från förbundskassör Olle Åkesson (punkt 7d, bilaga § 8:5)	10
Rapport från bildningsledare Anneli Bylund (punkt 7e, bilaga § 8:6)	11
Bilaga Bildningsrapport	12
Rapport från Vit jul-gruppen (punkt 7f, bilaga § 8:7)	13
Rapport från Generalsekreterare Samuel Somo (punkt 7g, bilaga § 8:8)	14
Rapport En röst att räkna med Del 1 (punkt 7h, bilaga § 8:9)	17
Rapport En röst att räkna med Del 2 (punkt 7i, bilaga § 8:10)	18
Rapport Debattakademin (punkt 7j, bilaga § 8:11)	19
Rapport Plattformer (punkt 7k, bilaga § 8:12)	20
Rapport Hälsa (punkt 7l, bilaga § 8:13)	21
Rapport Gaming (punkt 7m, bilaga § 8:14)	22
Rapport Måluppföljningsdokument (punkt 7n, bilaga § 8:15)	23
Diskussionsärende Grafisk profil (punkt 8c, bilaga § 8:16)	24
Diskussionsunderlag: Översikt och revidering Policys och principer (punkt 8d, bilaga § 8:17)	25
Bilaga UNF:s kamratstödpolicy	28
Bilaga Principer antagna av UNF:s förbundsstyrelse	30
Bilaga Statuter för UNF:s utmärkelser	31
Bilaga Tobakspolicy för IOGT-NTO-rörelsen	38
Bilaga UNF Inkluderar	40
Bilaga UNF:s ledarsyn	47
Bilaga UNF:s policy för ett hållbart engagemang	49
Bilaga UNF:s policy om likabehandling	51
Bilaga UNF:s resepolicy	53
Beslutsärende Inriktning för Höjdaren (punkt 9a, bilaga § 8:18)	55

Beslutsärende Fortsatt utveckling av POPBOX (punkt 9b, bilaga § 8:19).....	56
Bilaga Fortsatt affärsplan och utvärdering	57
Förslag för Motdrags remake och budgetförändringar (punkt 9c, bilaga § 8:20).....	74
Beslutsärende Likabehandlingsarbetet (punkt 9d, bilaga § 8:21)	69
Beslutsärende Kongressgrupp (punkt 9e, bilaga § 8:22)	73
Beslutsärende Framtiden för projekt: Feminism (punkt 9f, bilaga § 8:23).....	82
Beslutsunderlag Uppförandekod (punkt 9g, bilaga § 8:24)	75
Bilaga – Förslag till Uppförandekod	78

Föredragningslista (punkt 2, bilaga § 8:1)

Ärende	Vem	Tidsåtgång	Bilaga	Beslut
1. Öppnande	IB			
2. Fastställande av föredragningslistan	IB	2 min	§ 8:1	
3. Val av sekreterare	IB	2 min		
4. Val av justerare	IB	2 min		
5. Föregående protokoll	OGZ	5 min		
6. Lägesrunda	IB	30 min		
7. Rapporter				
Utskott				
a) Arbetsutskottet		5 min	§ 8:2	
Styrelse				
b) Ordföranderapport Isabelle			§ 8:3	
c) Ordföranderapport Max			§ 8:4	
d) Kassörsrapport			§ 8:5	
e) Bildningsledarrapport			§ 8:6	
f) Vit jul			§ 8:7	
Kansli				
g) Generalsekreterare			§ 8:8	
h) Personalfri punkt			-	
Inventeringen				
i) En röst att räkna med Del 1			§ 8:9	
j) En röst att räkna med Del 2			§ 8:10	
k) Debattakademin			§ 8:11	
l) Plattformar			§ 8:12	
m) Hälsa			§ 8:13	
n) Gaming			§ 8:14	
Övrigt				
o) Måluppföljningsdokument			§ 8:15	
p) Landet			-	
8. Diskussionsärenden				
a) Styrelsearbetet			-	
b) Kostnadsutredning			-	
c) Grafisk profil			§ 8:16	
d) Översyn av UNF:s policys			§ 8:17	
e) Hantering av uteslutningsärenden			-	
9. Beslutsärenden				
a) Inriktning för Höjdaren			§ 8:18	
b) Fortsatt utveckling av POPBOX			§ 8:19	
c) Remake Motdrag			§ 8:20	
d) Likabehandlingsarbetet			§ 8:21	
e) Kongressgrupp			§ 8:22	

Ärende	Vem	Tidsåtgång	Bilaga	Beslut
f) Framtiden för projekt: Feminism g) Uppförandekod			§ 8:23 § 8:24	
10. Avslutning	IB	5 min		

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att fastställa föredragningslistan.

Isabelle Benfalk

Södermalm, 2018-01-22

AU-rapport (punkt 7a, bilaga § 8:2)

AU, bestående av Olle Åkesson, Isabelle Benfalk, Max Johansson och Semanur Taskin har sammanträtt en gång sedan senaste FS-mötet.

Vid detta (20171227) avslogs ansökan från Älsvorgs distrikt om ett projekt kallat Sommarfröjd.

I övrigt finns inget att rapportera.

AU genom

Olle Åkesson

Rapport från förbundsordförande Isabelle Benfalk (punkt 7b, bilaga § 8:3)

Gäller period: 2017-12-11 – 2018-01-21

Inledning

Det känns så otroligt skönt att ha gått in i 2018 och lämnat 2017 bakom oss. Den här perioden har präglats av högt tempo och saker som kräver min uppmärksamhet som jag egentligen hade lagt på andra saker. Nedan följer ett axplock av saker jag gjort.

Drogpolitik och övriga uppdrag

- Deltagit på krisgruppssammanträden samt hanterat ärenden kopplat till detta. Även deltagit på ett möte som kretsade kring att utvärdera hur vi har hanterat allt kopplat till #nykterfrizon.
- Deltagit på utvärderingsmöte av POPBOX.
- Deltagit på Vitjul möte.
- Varit med och arrangerat Vit Jul på Stureplan.
- Deltog på en livesänding kring senaste protokollet från förbundsstyrelsen.
- Besökt två av mina fadderdistrikt och blev aspepp på att se till att få Älvsborg till nya höjder.
- Genomfört månadsavstämningen med distriktsordförandena.
- Deltagit på ekonomidag.
- Arrangerat en politisk utvecklingsdag.
- Fortsatt arbeta med att styra ihop världskongressen som ska gå av stapeln i augusti. Bland annat vispat ihop ett anmälningsskema, lett styrgruppen samt haft kontakt med IOGT International.
- Planerat förbundsstyrelsemötet.
- Undersökt potentiella utvecklingsmöjligheter för Almedalsdrinken samt gett en bartender i uppdrag att ta fram årets upplaga av drinken.
- Deltagit på planeringsmöte för Soberian.
- Deltagit på uppföljningsmöten kring Utmaningen.
- Påbörjat mina projekt, se separata bilagor.

Fördjupning

Något jag vill lyfta ur den här rapporten är den politik-utvecklingsdag som jag genomförde tillsammans med Max, Samuel, Lisa och Johnny från IOGT-NTO. Vi diskuterade bland annat hur IOGT-NTO och UNF ska samverka vilket resulterade i att vi numera ska ha månadsavstämningar tillsammans för att diskutera vår gemensamma drogpolitik. Vi planerade även upp det drogpolitiska året UNF har framför sig och vi landade i en massa

spännande idéer.

Framtiden

Många processer har tyvärr fått bortprioriteras för att jag ska hinna med andra mer akuta ärenden. Den kommande perioden kommer ägnas åt världskongressprylar, mycket drogpolitik, fortsatt hantering av #nykterfrizon och en massa andra goa grejer.

”De sa till mig att jag var en vilde och en farlig kvinna för att jag säger sanningen. Och sanningen är vild och farlig.”

Nawad El Saadawi

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att notera rapporten.

Isabelle Benfalk

0733603777|benfalk@unf.se

Södermalm, 2018-01-22

Rapport från förbundsordförande Max Johansson (punkt 7c, bilaga § 8:4)

Gäller period: 17-11-29 – 2018-01-21

Inledning

Arbetet som förbundsordförande fortsätter och många segrar har vunnits den senaste tiden. Vi har gjort ett trendbrott när det kommer till medlemsökningen och har verkligen nu under hösten levlat upp vårt värvningsarbete, likaså när det kommer till föreningsstarter. Så himla gött! Utöver det har de senaste månaderna varit fullproppade med godbitar, nedan ser ni listan.

Organisation och fältarbete

- Sammankallat krisgrupp i samband med släppet av Nykterfrizon samt utvärderat krisgruppshanteringen av perioden.
- Deltagit på utbildningsdagar med INRIF
- Deltagit på möte och varit med och påbörjat DSS planering
- Slutfört och lanserat första varianten av POPBOX, samt genomför utvärdering av första POPBOX:en
- Deltagit på Vitjul möte, deltagit på möte med ansvariga för IOGT-NTO:s rörelsens internationella arbete och besökt vårt egna Vit jul firande
- Varit med och arrangerat Livesändning av ”Senaste nytt från protokollet”
- Fortsatt deltagande i grafisk profil-grupp.
- Följt upp och hanterat fadderrelaterade ärenden, samt varit ute på ett par besök i landet; Göteborg, Örebro samt ett par besök i Västmanland inkluderat en arbetshelg
- Genomfört och arrangerat DO-Månadsavstämning
- Arbetslett generalsekreterare och satt mål inför vårterminens verksamhet
- Deltagit på ekonomidag
- Deltagit på politisk utvecklingsdag
- Tagit fram och utvecklat internt uppföljningsdokument för förbundsstyrelsen
- Representerat UNF på NBV:s huvudmanna-möte , samt deltagit på NBV-möte för att prata om vårt framtida utvecklingsarbete kring verksamhetsområdena.

Fördjupning & Arbetplansmåluppfyllnad

Perioden har präglats av högt tempo, varit väldigt rolig och utvecklande. Slutprodukten av POPBOX blev färdigställd och fick otroligt positiv respons som gensvar. Nykterfrizon inträffade och vi från UNF lyckades hantera det oerhört bra.

På NBV:s huvudmanna-möte lyftes bland annat en motion som UNF skickade in till förra årsmöte gällande krav på nykterhet som medlemsorganisation i NBV. Vår fortsatta linje i

frågan är att nykterhet ska finnas med som en del i medlemslöftet.

Under jultiden har jag bland annat passat på och ta det lite extra lugnt och varit hemma i Mullsjö. Under mellandagarna var jag på jour och påbörjade en del planering av min egen vår. Jag var tillbaka i full force från och med 3:e januari och inledde de första dagarna med att delta på arbetshelg tillsammans med Västmanland.

Från och med nu lever vi också med en ny arbetsplan och nya verksamhetsmål, vilket jag personligen ser väldigt mycket fram emot. Just nu påbörjas uppföljning med värvningsarbetet så att vi redan från start av året börjar arbeta med det. Jag följer personligen upp målen och framtida fadderarbete kommer rikta in sitt fulla fokus på att underlätta och stödja distriktens värvning.

Framtiden

Framtidens arbete kommer ligga på att levla upp faddergruppens arbete. Arbetet har tyvärr fallit bakom lite nu under hösten och inte blivit fullt så prioriterat som jag velat, även om det fungerat på en bra nivå. Utöver det kommer jag även inleda ett större arbete med att levla upp mitt engagemang i plattformsarbetet vars första del ska lanseras under mars.

Avslutning

Stolthet är ett ord som ligger väldigt varmt om hjärtat och beskriver den här perioden. Med det sagt ser jag otroligt mycket fram emot nästa ordföranderapport.

Att notera rapporten

Max Johansson

Stockholm, 2017-01-21

0703827561 | Max@unf.se

Rapport från förbundskassör Olle Åkesson (punkt 7d, bilaga § 8:5)

Arbetet med att få koll på UNFs ekonomi pågår för fullt och ett möte har hållits under januari. Denna rapport är ämnad att ge en statusrapport på detta ämne.

UNFs ekonomi är inte tillfredsställande vilket beror på framförallt två saker. Minskade intäkter och bibehållna kostnader.

Verksamhetsresultatet bedöms ligga på en nivå kring minus 3 miljoner per år under 2017-2019, vilket är ungefär dubbelt så mycket minus än budgeterat. Till stor del beror detta på minskade beräknade intäkter från Miljonlotteriet, delvis baserat på ett minskat beräknat överskott, men också på grund av vikande medlemssiffor (som ligger till grund för beräkningen av storleken på intäkterna från Miljonlotteriet). På grund av dessa anledningar har vi redan vidtagit vissa åtgärder, där framförallt en optimering av vår medlemsrapportering pågår. Dessutom lobbar vi för att få bättre underlag från Miljonlotteriet kring framtida intäkter.

På kostnadssidan kan det konstateras att dessa också behöver begränsas, varför detta arbetet påbörjats efter oktober-FS av Samuel. Resultaten från detta arbete kommer framläggas på detta FS-möte.

Jag jobbar utifrån målet att vi vid kommande kongress lägger o budgetar för de kommande två åren, där vi under vår mandatperiod vidtagit de åtgärder som krävs för att nå dit. Kring detta får jag lov att återkomma, då ambitionen är att prestera finansiella mål till ett kommande FS-möte som vi bör anta.

Som ni märkt hittills, har vi trots verkligheten att resultatet går oss emot, gjort vissa investeringar, t.ex. i grafisk profil, medlemsundersökningar, POPBOX och nu senast inriktningsbeslutet om att göra om Motdrag enligt det ”dyraste” exemplet. För mig handlar alla dessa saker om investeringar som måste göras för att trygga framtiden. Där jag ser digitaliseringen av Motdrag och en ny grafisk profil som nödvändig för att anamma digitaliseringen och sprida vårt budskap mer effektivt. Medlemsundersökningen behövs för att kunna jobba effektivt med värvning och POPBOX är en ideologiskt perfekt produkt/idé som kan generera inkomster över tid. Framtida investeringar och befintliga kostnader måste vi fortsatt bedöma utifrån vilken effekt vi kan få ut av dem, och detta bör ni ha med i era tankar när vi framöver beslutar om saker. Är det värt pengarna, eller skall vi satsa på något annat?

Olle Åkesson, förbundskassör

Rapport från bildningsledare Anneli Bylund (punkt 7e, bilaga §8:6)

Övergripande

Halva tiden sen senaste förbundsstyrelsemötet har varit något slags jullov och dvala. Därav har det inte hänt supermycket, men trots det har det hänt en del saker som ni kan läsa om i bilagan.

I bilagan är det budgetuppföljning för 2017 eftersom vi rimligtvis inte har hunnit spendera några pengar under 2018. Till nästa förbundsstyrelsemöte kommer bilagan att uppdateras med 2018 års budget och det kommer även finnas en prognos på målet om antalet bildade i UNF:aren, Ledaren, Specialisten och Föreningsstyrelsesamlingar.

Nedan har jag också lagt till en lista med saker som kommer ske under en snar framtid. Det är viktigt att alla som läser detta hjälper till med att peppa och pusha för de olika sakerna.

Kommande

Feb – april: Det nya UNF:aren-materialet kommer att släppas och man kan gå certifiering

April – augusti: Ansökan för nästa höjdaren är öppen

Feb – april: Ansökan för huvudledare till julkursen är öppen

Feb – mars: Ansökan för att åka med till New York på HLPF ör öppen

18 – 20 maj: Distriktsstyrelsesamlingen, träff 1 för distriktsordförandenätverket och träff 1 för kassörssamlingen, Tollare

Förbundsstyrelsen föreslås

att notera rapporten

Anneli Bylund

Karlstad 2018-01-21

Bilaga Bildningsrapport

Bildningsinsats	När (2018)	Prio	Budget (2017)	Använt (171131)	Ansvarig	Läget
Höjdaren Drogpolicy	VT17		125 000 kr	118 228 kr	Malin Thorson och Sophie Brömster	Avslutad och utvärderad
Höjdaren: Alkoholen och samhället	HT17-VT18	2	125 000 kr	49 484 kr	Folkhögskolorna	Det har skett ett antal avhopp under kursens gång och nu är det 11 deltagare kvar. Nästa träff är i mars och kommer vara en studieresa till Italien för att besöka bland annat ett behandlingshem. Inriktning på nästa höjdare ska sättas och sen ska information om ansökan ut under våren.
Julkursen	Över jul	2	175 000 kr	256 520 kr	Linnea Granqvist och My Lanefelt	30 deltagare och 8 ledare åkte på julkursen. I stora drag blev kursen väldigt lyckad och många deltagare har visat uppskattning över att fått åka med. Ledarsamlingen de hade i november gjorde att ledarna var en trygghet och sammansvetsad grupp som tillsammans hade skapat ett bra innehåll. Nästa steg är att utvärdera kursen, göra en överlämning och hitta nya huvudledare för 2018.
Förbundssamlingar	14-16 sep	3	250 000 kr	274 518 kr	Anneli Bylund	Utvärderat och klart
Distriktsstyrelsesamling (DSS)	18-20 maj	3	260 000 kr	224 856 kr	Anneli Bylund och Max Johansson	Max och Anneli har haft ett par möten där dom satt innehåll för DSS:en. Uppdragsbeskrivningar till förbundsstyrelsen kommer inom kort och info ska också ut till distrikten.
Distriktsordförandenätverket	18-20 maj + fler datum	3	125 000 kr	137 022 kr	Max Johansson	Sista träffen av DO-nätverket genomfördes i november och distriktsordförandena har varit nöjda med årets nätverk. De har efterfrågat med konkreta verktyg för att leda sina styrelser och ännu mer informationsstoppning i början av nätverket.
Kassörssamling	18-20 maj +fler datum	4	80 000 kr		Olle Åkesson	Är fortfarande i ett idéstadium och tankar om innehåll finns.
UNF:aren	Feb-april	5	65 000 kr		Hampus Blom	Innehållet i materialet håller på att produceras. Vissa moment och övningar kommer att testas på UNF:aren runt om i landet. Tanken är att själva materialet och certifieringen kommer att släppas samtidigt som den grafiska profilen.
Ledaren	Augusti- september	4,5	75 000 kr		Hampus Blom	Ej påbörjad
Specialisten		1	70 000 kr	30 000 kr	Anneli Bylund	Det finns tankar om att uppdatera riktlinjerna, annars är specialisterna inte prioriterade.
Föreningsstyrelsesamling		1	0 kr		Anneli Bylund	På västfronten intet nytt
Strömlinjeforma Bilda dig		2	0 kr		???	På västfronten intet nytt
Utveckla grundmaterial		2	0 kr		???	På västfronten intet nytt

Rapport från Vit jul-gruppen (punkt 7f, bilaga § 8:7)

Gruppmedlemmar: Anneli Bylund (sammankallande), Isabelle Benfalk, Hampus Blom (tjänsteperson), samt Max Johansson

Möten: -

Uppdrag

På förbundsstyrelsens möte i maj tillsattes en Vit jul-grupp bestående av Anneli Bylund (sammankallande), Isabelle Benfalk, Max Johansson, samt Hampus Blom i egenskap av tjänsteperson. Gruppen arbetar samordnande för UNF:s interna arbete med Vit jul och har tre satta mål att jobba efter:

- UNF har 75 registrerade Vit jul-aktiviteter
- 26 olika föreningar har Vit jul-aktiviteter
- UNF syns 20 gånger i media i samband med Vit jul.

Lägesrapport

Kort kan vi säga att det har gått bra med Vit jul-kampanjen för 2017 och Vit jul-gruppen inväntar i denna stund rapporten för 2017 och kampanjplanen för 2018. När gruppen har Vit juls rapport i sina händer kommer det ske en utvärdering och den kommer det att komponeras ihop en ny plan för UNF:s Vit jul-arbete för 2018.

Se fram emot nästa förbundsstyrelsemöte med spänning för då kommer rapport och beslutsbilaga!

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att notera rapporten

Anneli Bylund
2018-01-21, Karlstad

Rapport från Generalsekreterare Samuel Somo (punkt 7g, bilaga §8:8)

Short time no see! Framgångsåret är här. Batterierna är laddade. Våren är nog den intensivaste perioden vi möter i år. Gött att få möta den tillsammans. Här får ni min fjärde GS-rapport.

Extern finansiering

Vår ansökan till Socialstyrelsen är nu behandlad och vi fick i januari besked om att UNF beviljas 900 000 kr. Vilket är glädjande besked. Tyvärr är det en minskning från föregående år. Trenden vi har sett har varit att det vissa år ökar och minskar.

NBV har förutom deras investeringar i Trivselgerillan visat intresse för att satsa på UNF:s arbete inom UNF Gaming under 2018 och valt att prioritera resurser för metod och materialutveckling.

Personalorganisation

Vi har sen senaste FS-mötet genomfört en gemensam personalsamling för alla medarbetare i UNF, där hade vi möjligheten att välkomna våra nya medarbetare och samtidigt tacka av de medarbetare som gått vidare till nya äventyr utanför UNF.

I december genomförde vi skyddsronder på dem flesta kontoren runtom i landet för att säkerställa VU:arnas fysiska arbetsmiljö. Dem flesta ronder är färdiga och just nu jobbar vi med att sammanställa resultatet för dessa och föreslå åtgärdsplaner för att korrigera problem som kommit till ytan.

När det gäller personalärenden har vi en rekrytering på gång för UNF Kronoberg. Vi bistår även UNF Jämtland med HR-stöd i deras rekrytering av en Ungdomskonsulent.

Vår vikarierande BIGS jobbar nu halvtid och där går jag in vid de tillfällen som behövs för att täcka upp. Samtidigt fortsätter ordinarie BIGS att jobba 20% i månaden fram t.o.m. april. Hennes största fokus är att utveckla och ta ett helhetsgrepp kring UNF:s kommunikation tillsammans med kommunikatören.

Mitt största fokus under våren blir att stötta och leda personalen genom alla de förändringar som är på gång.

Trivselgerillan

Arbetet med Trivselgerillan går klart famåt. De två nya verksamhetsutvecklarna börjar komma in i sin roll både när det gäller Trivselgerillan och som en del av NBV.

I Jönköping blev det alldeles nyligen klart för samarbete med två skolor. På den ena skolan körs ett vanligt genomförande under våren. På den andra skolan testas först ett annat upplägg där vi jobbar tillsammans med Elevrådet under våren. Där erbjuds elevrådet att följa med på utbildning för att därefter göra analyser på skolan, planera förändringsarbete och skapa verksamhet utefter det. Till hösten genomförs en vanlig omgång med TG på samma skola. Ett starkt samarbete är på gång med fritidsdelen av kommunen.

I Växjö pågår kontakter med skolor. Tills de är klara genomförds samarbete med Fritidsgårdar där insatser görs i skolan och på fritidsgårdar. På det sättet finns förhoppningen att komma ännu närmare skolorna under våren.

I Skövde går arbetet vidare på befintliga skolor med ny insats på en av skolorna tidigt under våren. Ett stort samarbete påbörjas tillsammans med Skövde kommun där vår verksamhetsutvecklare lånas ut på deltid till kommunen för att arbeta med UKM (Ung kultur möts) som ska ha riksfestival i Skövde i sommar. Här finns stora möjligheter till ny verksamhet och nya kontakter både i Skövde, Skaraborg och på andra platser.

Efter vår närvaro på Förebyggsmässan i Göteborg har vi fått kontakt med en skola i Göteborgs-trakten som är intresserad av Trivselgerillan. Vi jobbar vidare med den kontakten. Göteborg är inte en av de orter där vi egentligen har närvaro men vi undersöker möjligheten att genomföra något ändå i samverkan med UNF:s VU. Kanske kan Göteborg bli ett av kommande nysatsningar när det gäller kvarvarande orter som ska besättas.

Stockholm är på gång som ny ort och ska tillsättas i början av hösten med anställningsprocess i slutet av våren.

Utvecklingsprocesser

eBas

En av våra processer som just nu upptar mest tid och har en ganska krävande implementeringsperiod är på gång. Vid tidpunkten för FS-mötet så borde systemet hunnit vara uppe och de förta utbildningarna genomförts. Fullt fokus kommer att ligga på att få in användarna i systemet och därefter få medlemmar från förra året att bekräfta sitt medlemskap, föreningar att rapportera sina årsmöten och distrikt att lära sig hantera systemet.

Grafisk profil

Under detta möte presenteras den nya profilen. Se handling: Slutpresentation grafisk profil.

Motdrag

Vägen framåt för Motdrag presenteras på detta möte. Se handling: Remake Motdrag

Övrigt

Just nu rundar vi av 2017 samtidigt som 2018 tar form. Inom kommande veckor har vi en tydlig bild av hur det ekonomiska utfallet för 2017 landade samt hur det såg ut med medlemsutvecklingen under 2017. Jag underrättar FS om utfallet så snart det finns slutgiltiga siffror.

Jag hade även förmånen att i början få delta på en utvecklingsdag kopplat till vårt politiska arbete under ledning av Isabelle. Utöver det har jag tillsammans med Isabelle, Olle Å och Max haft en utvecklingsdag kopplat till vår ekonomi nu och framöver. Där fick vi en bra gemensam grund att utgå ifrån när det kommer till vår situation och hur den kan påverkas framöver.

Slutord

Högt ställda mål. Högre ambitioner. Framgångar och utmaningar. Hej 2018, vi är här nu!

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att notera rapporten

180119

Samuel Somo

Generalsekreterare

Rapport En röst att räkna med Del 1 (punkt 7h, bilaga § 8:9)

Bakgrund

Projektet är - för att fräscha upp minnet - det projekt som går ut på att välja alkoholpolitisk nyckelfråga. Och som ni vet har vi en gedigen(!) plan för att göra alla nöjda. Jag har superkoll på processen!

Statusuppdatering

Inget särskilt som behöver rapporteras händelsemässigt. Är inte aktuellt just nu. Har sedan tidigare informerat de från kansliet som kommer vara resurser att projektet drar igång framöver. Annars har det mest varit tankeverksamhet till och från. T ex:

- Hur bör det kommuniceras igång när processen är satt i rullning
- Hur ska utformningen/approachen vara? (Peppigt, framgångsåret, seriöst...)
- Vilka potentiella medlemmar kan jag bjuda in från olika distrikt (analyserat folk omedvetet)
- Hur bör enkäten, som är en del av början på processen, utformas
- Hur ska kommunikationen kring hela processen se ut

Framtiden

När det blir mer dags och alla stora nyheter, som grafisk profil och eBas osv, är borta från kartan ska jag synka mest med t ex Bella som har hand om andra delen av En röst att räkna med. Sedan hitta lite folk som är intresserade av projektutformningen så att den blir så öppen som möjligt. Om någon i FS är intresserad, hit moi.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att notera rapporten.

Semanur Taskin

2018-01-17

Rapport En röst att räkna med Del 2 (punkt 7i, bilaga § 8:10)

Nulägesrapport

Det här projektet ligger lite i dvala nu i inväntandet av att En röst att räkna med Del 1 ger ett resultat. Det som ska göras framåt är att tillsätta den grupp som ska ansvara för att utforma kampanjen, lansera den och genomföra den. Detta är dock relativt långt in i framtiden och jag kan med gott samvete börja med detta projekt i mitten av mars.

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

att notera rapporten.

Isabelle Benfalk
0733603777 | benfalk@unf.se
Stockholm, 2018-01-22

Rapport Debattakademin (punkt 7j, bilaga § 8:11)

Nulägesrapport

Det här projektet är fortfarande i startgroparna men det är inget att hänga läpp över för det är bara januari! Däremot har jag fortsatt leka med idén att göra utbildningen öppen för 30-åringar så att unga IOGT-NTO:are kan gå den.

Jag har även tagit kontakt med Tollare för att se om det finns möjlighet för oss att hålla utbildningen i deras lokaler.

Stay tuned.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att notera rapporten.

Isabelle Benfalk

0733603777 | benfalk@unf.se

Södermalm, 2018-01-21

Rapport Plattformer (punkt 7k, bilaga § 8:12)

Uppdrag

På Förbundsstyrelsemötet i oktober spikade vi att vi ville genomföra projektet ”Plattformer”. I samband med att vi spikade projektet valdes även jag till projektansvarig för ”Plattformer”.

Upplägg/Vad har hänt?

Sedan senaste mötet måste jag tyvärr meddela att det inte skett så mycket på plattformsutvecklingsfronten. Arbetet har stagnerat i och med att andra områden innanför min arvorderingsram blivit prioriterade.

Arbetet är fortfarande i uppstartsfas och ligger fortfarande enligt sin tidsplan, men behöver levlas upp en nivå eller två om vi ska lyckas med ambitionen vi har satt upp. Arbetet kommer från min del prioriterats under kommande period och inför nästa förbundsstyrelsemöte kommer ni få se de första utkasterna på plattform i färdig form.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att notera rapporten

Max Johansson

Stockholm, 2017-01-21

Rapport Hälsa (punkt 7l, bilaga § 8:13)

Bakgrund:

Vårt projekt kopplat till hälsa - för de som hade glömt. Tänkte mig lite uppdatering till hur det går och var vi ligger till.

I dagsläget:

Inte mycket har hänt sedan senast, jag har koll på ett par personer som är sugna på att eventuellt jobba med detta (som svarat på tidigare frågor). Sitter för tillfället och skriver ihop en ansökningsformulär som förhoppningsvis kommer ut snart, dit jag tänkte uppmuntra de som var sugna att söka.

Har även funderat kring hur detta projekt konkret ska jobbas med. Är tanken att vi ska rikta in oss mot idrottare som sportar? Mot gymkedjor och träning lik gruppträning? Tänker att det är bra om detta är tydligt för de som söker till denna grupp jag tänkte tillsätta, så de slipper jobba med något de ej är intresserade av.

Framåt:

Att få ut ansökan till gruppen helst innan styrelsemötet, tillsätta en grupp och komma igång med arbetet inför sommarledigheten.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att notera rapporten

Jens Jörgensen Moberg

Hägersten 2018-01-19

Rapport Gaming (punkt 7m, bilaga § 8:14)

Arbetet med UNF Gaming har pågått under perioden.

Värt att notera sedan senaste rapporten är att en Discordkanal startats. CS:GO turneringen på EventLAN sponsrades och UNFs logga fanns med i streamen från eventet. Sponsringen levde inte upp till förväntningarna gällande medlemsrekrytering eller e-sportslagsrekrytering, varför eventuell framtida sponsring kommer ske på annat sätt.

Det har även beslutats att UNF Gaming skall vara med på Birdie 2018 och där hålla i några föreläsningar förutom att deltagarna skall vara med på lanet. Detta kommer vara den officiella "lanseringen"/starten av UNF Gaming. Planeringen för detta pågår.

Arbetet med att hitta en plattform för onlineturneringar har pågått och valet kommer nog landa på LanPortal då de, förutom en onlineturneringsmöjlighet, även tillhandahåller en administrativ sida kring biljettköp till olika LAN runt om i Sverige. Jag tror att det kan vara en bra sida för många föreningar som vill anordna LAN framöver.

Ett möte med Hampus (personal) skall hållas den 24 januari för att staka ut närmsta framtiden.

Planering kring att starta veckovis onlineverksamhet pågår, och planen är att sjösätta CS:GO-Tuesdays från och med februari.

Ryktet har nått mig att NBV satsar 200 000 kr på UNFs gaming-satsning. Tidigare planer var att använda NBV för onlinestudiecirkel och för att ta fram studiematerial. Mina förhoppningar är att dessa resurser kan användas till bland annat detta.

I övrigt finns inget att rapportera.

Bakom tangenterna,

Olle Åkesson, ansvarig UNF Gaming

Rapport Måluppföljningsdokument (punkt 7n, bilaga § 8:15)

Uppdrag

På Förbundsstyrelsemötet i oktober ställdes en förfrågan om att ta fram ett system för att följa upp och få överblick över de olika projekt och mål vi satt upp. Med detta tog Isabelle och Max på sig uppdraget att ta fram en sådan överblick.

Upplägg/Vad har hänt?

Under december påbörjades arbetet med att ta fram dokumentet som nu är färdigställt. Det slutgiltiga dokumentet presenteras på FS-mötet och är ett internt uppföljningsdokument.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att notera rapporten

Max Johansson, Isabelle Benfalk
Stockholm, 2018-01-21

Diskussionsärende Grafisk profil (punkt 8c, bilaga § 8:16)

Efter medskick från FS och personal har justeringar gjorts från det första utkastet. Arbetsgruppen har jobbat vidare och haft avstämningar löpande. Perioden fram till FS-mötet arbetas det febrilt med layout av material, beställningar som ska skickas ut till landet och planering för implementering.

En förändring har behövts göras och det är att skjuta upp lanseringen med en vecka från den 12 februari till den 19 februari. Detta för att hinna få allt material utskickat till våra distrikt. Implementeringsplanen finns som bilaga längre ner i dokumentet.

Till detta FS-möte har Lisa Greve, Biträdande generalsekreterare med kommunikationsansvar bjudits in för att presentera den nya profilen.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att fira UNF:s nya profil

180119

Samuel Somo
Generalsekreterare

Diskussionsunderlag: Översikt och revidering Policys och principer (punkt 8d, bilaga § 8:17)

Introduktion

UNF:s förbundsstyrelse jobbar ständigt med en strategisk styrning av verksamheten. Ett av sätten UNF:s förbundsstyrelse styr verksamheten är genom diverse styrdokument och policys. Som förbundsstyrelse behöver en då läsa in sig och hålla sig uppdaterad på dessa, samt med viss kontinuitet se över dem.

Nulägesanalys

Senaste gången policys reviderades och sågs över i större omfattning var under våren 2015. Utöver detta har vissa policys lyfts när diskussion uppstått. Med andra ord, är det nu tre år senare dags att göra en ny översyn!

Mål och grund för utgångspunkten i diskussionen

Vårt mål med den här diskussionen är att mynna ut i vilka policys/principer vi vill se över och förändra.

Nedan finns ett Excell-ark med samtliga policys/principer UNF har. För att enklare strukturera upp diskussionerna kommer vi innan diskussion gå en runda på vilka Policys/principer vi vill diskutera. Därför behöver alla ha förberett sig med detta. För att diskussion ska lyftas krävs att tre personer vill det. Om diskussion ej lyfts kommer vi heller inte revidera eller se över policyn.

Exempel på bra anledningar att lyfta diskussion:

- Jag håller inte med om X eller Y i policyn
- Jag tycker det är otydligt vad det här betyder eller hur det här faktiskt påverkar UNF:s verksamhet
- Policyn är otillräcklig! Vi måste ha ännu hårdare policy om vilket salt vi köper eller inte!
- Policyn är överflödig! Vi borde strunta i att ha en kamratstödpolicy, UNF håller inte på med sådant!
- Åh vilken bra policy! Jag skulle vilja att vi byggde ut den här!

Exempel på vad som inte är en bra grund för en diskussion

- Jag har hittat ett stavfel, kan vi ändra det?

Är det så att en har en fråga kring en policy kommer det efter föredragning finnas möjlighet att ställa dessa innan vi går igenom vilka vi vill diskutera.

			Fyll i själv inför FS-mötet			
Policy	Senast reviderad	Kommentar	Vill diskutera	Bör revideras	Rör ej	Ta bort
Policydokument Jäv	2017-01-06	Förbundsstyrelsen har ansvar för att tolka detta policydokument så att det fullföljs. Uppföljning ska ständigt göras för att hålla diskussionen levande. Det ligger på förbundsstyrelsens ansvar att skapa rutiner för uppföljning.				
Principer antagna av UNF:s förbundsstyrelse	2015-05-10	Fylls på när diskussion om principer uppstår.				
Statuter för UNF Utmärkelser	2009-05-10	Utmärkelser som vi delar ut på kongressen				
Tobakspolicy för IOGT-NTO-RÖRELSEN	2013-06-30	Gemensam genom hela rörelsen (antas av kongressen, översyn kräver förslag till kongresserna)				
UNF Inkluderar	Oklart (2007-2014)					
UNF:s kamratstödspolicy	Oklart (2007-2014)	Förbundsstyrelsen har ansvar för att följa upp så att åtgärderna genomförs samt revidera policyn vid behov.				
UNF:s ledarsyn	2014-09-07	Förra förbundsstyrelsen försökte se över den, men landade i att inte revidera				
UNF Policy för hållbart engagemang	2015-05-10					
UNF:s policy om likabehandling	Oklart (2007-2014)	Ihopkopplad med UNF inkluderar				
UNF:s resepolicy	2014-11-09	Förmodligen den mest välkända policyn inom UNF.				
Finns ej med/personal ansvar	Senast reviderad	Kommentar	Vill diskutera	Bör revideras	Rör ej	Ta bort
KomIn – Policy/riktlinjer för kommunikation	2015/2016	Översikt och eventuella förändringar ligger hos personal				
Policy för motdrag	2015-05-10	Kort diskussion fördes på FS-möte i december 2017. Och processen ligger nu hos GS, Redaktör och Förbundssek.				

Uppföljning

Vidare bör förbundsstyrelsen besluta vilka av dessa policys/principer som bör ses över.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

- att notera diskussionen
- att se över policy/styrdokument X
- att ge Z,Y och W i uppdrag att återkomma med en reviderat förslag på policy/styrdokument

Max Johansson
Vällingby, 218-01-21

Bilaga UNF:s kamratstödspolicy

Bakgrund

Kamratstödet i UNF har en 20 år gammal tradition. Starten var att julresor ordnades för att kunna ge ett alternativ till de som inte ville fira jul hemma och samtidigt öka kunskapen om kamratstöd och barn i missbruksmiljö. Efter det har det utvecklats till att finnas med i verksamheten i UNF på olika nivåer.

Definition

Kamratstöd syftar till att bryta okunskapen i samhället om barn och unga i missbruksmiljö samt ge en trygg bas för alla medlemmar i UNF. I UNF erbjuder vi trygga miljöer, ger verktyg för att vara en stöttande kompis och förutsättningar för medlemmars personliga utveckling.

Målgrupp

UNF:s kamratstödspolicy riktar sig till ledare, anställda och förtroendevalda i UNF samt medlemmar med ett intresse för kamratstödsarbete.

Principer för UNF:s kamratstödsarbete

- UNF erbjuder trygga och nyktra mötesplatser
- UNF jobbar med grupputveckling för att förbättra samarbeten och skapa trygghet inom gruppen
- Ledare och anställda i UNF har kompetens om hur de slussar vidare för särskilt stöd
- UNF har en bra kontakt och samarbete med andra aktörer som jobbar med barn och unga i missbruksmiljö
- Stödgruppsverksamhet bedrivs inte inom UNF
- UNF bidrar till att öka medvetenheten i samhället om barn och unga i missbruksmiljö

Åtgärder

- Kamratstöd tas upp som en viktig del i alla nivåer av UNF:s bildningssystem
- Anställda i UNF får utbildning om kamratstöd
- UNF erbjuder verksamhet under högtider
- Kamratstödet i UNF utgår från Kompisboken
- UNF bidrar till kvalitetssäkrad stödgruppsverksamhet genom att tillhandahålla UNF:s ungdomsprogram för stödgruppsledare

Uppföljning

Förbundsstyrelsen har ansvar för att följa upp så att åtgärderna genomförs samt revidera policyn vid behov.

Bilaga Principer antagna av UNF:s förbundsstyrelse

2002-03-15-17

att använda kolon (UNF:s) vid genitivskrivning av UNF

2008-03-07-09

att UNF enbart skall ta ställning i frågor som är direkt kopplade till vår vision och våra grundsatser och program

2009-11-06-08

att UNF:s logga ska finnas med på allt vi trycker i största möjliga mån

2015-05-08-10

att att medlem i IOGT-NTO-rörelsens Juniorförbund som avlagt nykterhetslöfte och är 13-15 år inte behöver betala medlemsavgift till UNF under sitt medlemskap om personen årligen betalar medlemsavgift till IOGT-NTO- rörelsens Juniorförbund.

att medlem i NSF i åldern 13-25 år inte behöver betala medlemsavgift till UNF under hela medlemsperioden om personen årligen betalar medlemsavgift till NSF.

Bilaga Statuter för UNF:s utmärkelser

Innehållsföreteckning

Statuter för UNF:s utmärkelse Hedersknyffeln.....	2
Statuter för UNF:s utmärkelse Guldcirkeln – för god studieinsats	3
Statuter för UNF:s utmärkelse Silvergrisen – för god ekonomisk insats	4
Statuter för UNF:s utmärkelse Tennugglan – för god idé	5
Statuter för UNF:s utmärkelse Spjutspetspennan – för god debattinsats.....	6
Statuter för UNF:s utmärkelse Hjaltevärvaren	7

Statuter för UNF:s utmärkelse Hedersknyffeln

Alla ungdomar behöver äldre personer som förebilder, rådgivare och motståndare. Att motsvara alla dessa behov kräver en svår balansgång mellan frihet och att ändå lägga sitt i. I rörelsen finns många vuxna personer som klarat av det och gett oss yngre medlemmar kunskap men också mod och självkänsla då vi blir tagna på allvar och respekterade för våra åsikter och kunskaper, även om vi saknar lång erfarenhet.

Hedersknyffeln ska utdelas varje UNF-kongress från och med 1995 till en vuxen person inom IOGT-NTO-rörelsen som på ett förtjänstfullt sätt klarat av den svåra rollen som vuxen rörelsemedlem med gehör för de yngres behov och vilja.

Utmärkelsen består av en knyffel som symboliserar begreppet hedersknyffel. Dessutom ingår ett stiligt diplom. Utmärkelsen utdelas endast i ett exemplar och vid ett tillfälle vid varje kongress. Vid utdelningstillfället ska motiveringen läsas upp och denna bör återges i kongressprotokollet.

Beslut om utmärkelsen fattas av UNF:s förbundsstyrelse.

Dessa statuter kan ändras av UNF:s förbundsstyrelse.

Hedersknyffeln är instiftad av UNF:s arbetsutskott den 3 mars 1993 inför Kjell E Johansons 60-årsdag.

Statuter för UNF:s utmärkelse Guldcirkeln – för god studieinsats

Guldcirkeln tilldelas medlem eller grupp av medlemmar i IOGT-NTO-rörelsen, som i sann folkrörelseanda utför eller har utfört en god insats för främjande och utveckling av studieverksamheten inom UNF.

Utmärkelsen består av en plakett, med symbol av guld i form av en cirkel. Cirkeln symboliserar studiecirkeln, som är ett av nykterhetsrörelsens mest betydelsefulla bidrag till folkbildningsarbets metoder.

Beslut om tilldelning av utmärkelsen fattas av UNF:s förbundsstudieledare, och ska för kännedom meddelas förbundsstyrelsen före utdelningstillfället.

Plaketten utdelas vid UNF:s ordinarie kongress. Vid varje kongress utdelas plaketten endast en gång, i ett exemplar. Vid utdelningstillfället ska förbundsstudieledaren, eller av denne utsedd person, uppläsa motivering för tilldelningen. Motiveringen bör återges i kongressprotokollet.

Dessa statuter kan ändras genom beslut av UNF:s förbundsstyrelse.

UNF:s utmärkelse Guldcirkeln är instiftad genom beslut av UNF:s förbundsstyrelse den 1 juli 1989.

Statuter för UNF:s utmärkelse Silvergrisen – för god ekonomisk insats

Silvergrisen tilldelas medlem eller grupp av medlemmar i IOGT-NTO-rörelsen, som i sann folkrörelseanda utför eller har utfört en god insats för stärkande och utveckling av UNF:s ekonomiska verksamhet.

Utmärkelsen består av en plakett, med symbol av silver i form av en gris. Grisen symboliserar spargrisen, alla kassörers insignier, och är sinnebilden för den trygga ekonomin.

Beslut om tilldelning av utmärkelsen fattas av UNF:s förbundskassör, och ska för kännedom meddelas förbundsstyrelsen före utdelningstillfället.

Plaketten utdelas vid UNF:s ordinarie kongress. Vid varje kongress utdelas plaketten endast en gång, i ett exemplar. Vid utdelningstillfället ska förbundskassören, eller av denne utsedd person, uppläsa motivering för tilldelningen. Motiveringen bör återges i kongressprotokollet.

Dessa statuter kan ändras genom beslut av UNF:s förbundsstyrelse.

UNF:s utmärkelse Silvergrisen är instiftad genom beslut av UNF:s förbundsstyrelse den 1 juli 1989.

Statuter för UNF:s utmärkelse Tennugglan – för god idé

Tennugglan tilldelas medlem eller grupp av medlemmar i IOGT-NTO-rörelsen, som i sann folkrörelseanda genom idégivning inspirerat andra och som genom detta, eller genom att praktiskt tillämpa sin idé, utför eller har utfört en god insats i arbetet med utvecklingen av UNF:s verksamhetsformer.

Utmärkelsen består av en plakett, med en symbol av tenn i form av en ugglan. Ugglan symboliserar tänkandet som frambringar goda idéer, men också klokhet, som är en förutsättning när idéer ska omvandlas från teori till praktik.

Beslut om tilldelning av utmärkelsen fattas av UNF:s vice förbundsordförande, och ska för kännedom meddelas förbundsstyrelsen före utdelningstillfället.

Plaketten utdelas vid UNF:s ordinarie kongress. Vid varje kongress utdelas plaketten endast en gång, i ett exemplar. Vid utdelningstillfället ska vice förbundsordföranden, eller av denne utsedd person, uppläsa motivering för tilldelningen. Motiveringen bör återges i kongressprotokollet.

Dessa statuter kan ändras genom beslut av UNF:s förbundsstyrelse.

UNF:s utmärkelse Tennugglan är instiftad genom beslut av UNF:s förbundsstyrelse den 1 juli 1989.

Statuter för UNF:s utmärkelse Spjutspetspennan – för god debattinsats

Spjutspetspennan tilldelas medlem eller grupp av medlemmar i UNF, som bidragit till IOGT-NTO-rörelsens opinionsbildande arbete genom att med särskilt vassa pennrasp sätta spår i den allmänna debatten

Utmärkelsen består av en plakett med en skarpt vässad penna i stål. Den vassa pennan symboliserar den tankeskärpa och klarhet i argumentationen, som UNF vill främja genom att dela ut utmärkelsen.

Beslut om utmärkelsen fattas av sekreteraren i UNF:s förbundsstyrelse, och ska för kännedom meddelas förbundsstyrelsen före utdelningstillfället.

Plaketten utdelas vid UNF:s ordinarie kongress. Vid varje kongress utdelas plaketten endast en gång, i ett exemplar. Vid utdelningstillfället ska förbundssekreteraren, eller av denne utsedd person, uppläsa motivering för tilldelningen. Motiveringen bör återges i kongressprotokollet.

Dessa statuter kan ändras genom beslut av UNF:s förbundsstyrelse.

UNF:s utmärkelse Spjutspetspennan är instiftad genom beslut av UNF:s förbundsstyrelse den 19 september 1997.

Statuter för UNF:s utmärkelse Hältevärvaren

Hältevärvaren tilldelas medlem inom IOGT-NTO-rörelsen som i sann folkrörelseanda bidragit till att öka UNF:s medlemsantal under den gångna kongressperioden. Vid beslut om hältevärvare skall hänsyn tas till antalet medlemmar som personen värvat, hur personen har organiserat värvningsaktiviteter samt hur personen har organiserat uppföljningsverksamhet.

Priset består av en plakett med ett heroiskt motiv av två hältevärvare, en man och en kvinna. Hältevärvarna representerar de uppoffringar som rörelsens medlemmar gör i strävan att uppnå stordåd inom värvningen till UNF. De symboliserar den heder och ära som rörelsen känner inför den enskilda värvarens insats.

Beslut om tilldelning av hältevärvaren fattas av UNF:s förbundsordförande och ska för kännedom meddelas förbundsstyrelsen före utdelningstillfället.

Plaketten utdelas vid UNF:s ordinarie kongress. Vid varje kongress utdelas plaketten endast en gång och i ett exemplar. Vid utdelningstillfället ska förbundsordföranden, eller av denne utsedd person, uppläsa motivering för tilldelning. Motiveringen bör återges i kongressprotokollet.

Dessa statuter kan ändras genom beslut av UNF:s förbundsstyrelse.

UNF:s utmärkelse ”Hältevärvaren” har instiftats genom beslut av UNF:s förbundsstyrelse i maj 2009.

Bilaga Tobakspolicy för IOGT-NTO-rörelsen

Antagen vid kongresserna i Borås 2013.

För drogfrihet

I IOGT-NTO-rörelsen arbetar vi för drogfrihet. Som droger definierar vi medel som är berusande, beroendeframkallande och giftiga. Det är såväl de politiska, medicinska som sociala effekterna av drogbruket som ligger till grund för vårt engagemang.

Tobak och medlemslöftet

Eftersom tobak per definition inte är en drog har IOGT-NTO-rörelsen valt att inte likställa tobak med alkohol och narkotika i medlemslöftet. Inget av de fyra förbunden ställer krav om vuxna medlemmars personliga ställningstagande mot tobak, men organisationens verksamhet strävar efter att vara helt tobaksfri.

För att undvika att deltagarna utsätts för tobakens negativa effekter eller påverkas att själva bruka tobak är IOGT-NTO-rörelsens arrangemang och verksamhet alltid tobaksfria. Därför sker eventuellt bruk av tobak utom synhåll från övrig verksamhet.

Som tobaksbrukare är det viktigt att tänka på förebildsfrågan för IOGT-NTO-rörelsens medlemmar.

Specifika förbundsregler

Varje förbund inom IOGT-NTO-rörelsen kan också anta regler som utöver denna rörelsegemensamma tobakspolicy mer specifikt anger bestämmelser inom den egna organisationen. Tobakspolicyn ska göras känd i organisationen.

UNF:s förbundsregler

Antagna vid kongressen i Borås 2013.

UNF har förutom den rörelsegemensamma tobakspolicyn specifika förbundsregler som gäller alla UNF:are på UNF-verksamhet, rörelsegemensamma arrangemang och samarrangemang med andra organisationer. Ledare och andra med ansvar för verksamheten ska se till att deltagare känner till tobakspolicyn och att den följs. Deltagare som bryter mot tobakspolicyn kan skickas hem på egen bekostnad.

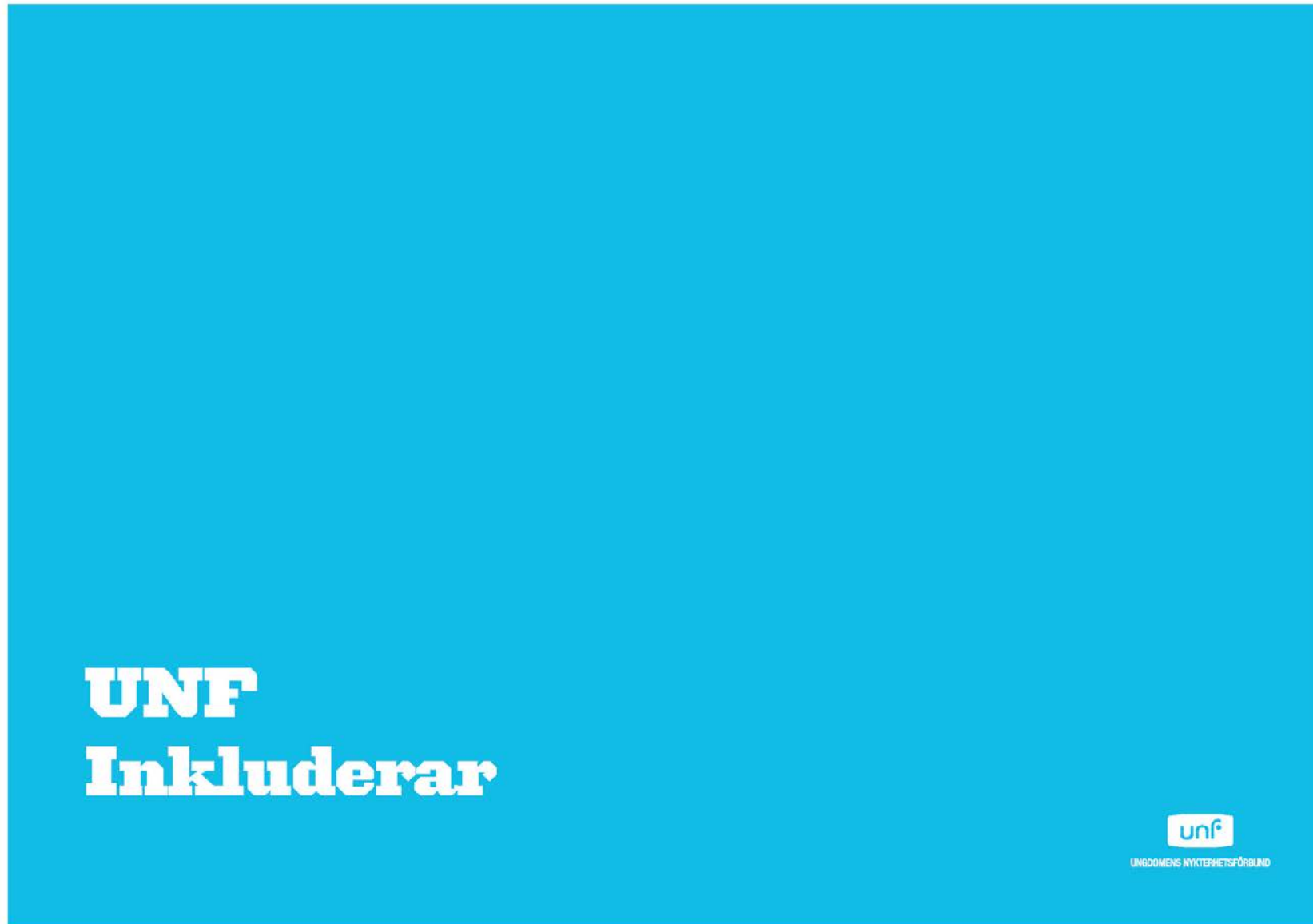
Representation

Alla medlemmar och anställda inom UNF ska vara tobaksfria när de företräder UNF.

Social aktivitet

Tobaksbrukande ska aldrig vara en social aktivitet och görs därför aldrig i grupp

Bilaga UNF Inkluderar



UNF Inkluderar

Intro

I din hand håller du UNF:s plan för likabehandling. I UNF möts ungdomar i åldern 13-25 år där det enda de måste ha gemensamt är att de vill se en demokratisk och solidarisk värld fri från droger. Allt annat kan skilja medlemmarna åt, då varje individ är unik med olika behov och vilja. Oavsett vem du är eller vem som är medlem i UNF finns det vissa saker som alla har rätt till. Det innebär att den verksamhet som UNF bedriver behöver vara anpassad efter alla ungas olikheter. Detta dokument ska lyfta fram det och sammanfoga det som UNF vill, för att förebygga kulturkrockar och faktiskt ge alla unga en chans att vara med i UNF. För att detta ska vara möjligt har UNF skapat denna likabehandlingsplan. Arbetet med planen innebär en hel del förändringar där du är huvudpersonen och likabehandling i UNF är målet. Allt börjar med dig själv. Denna likabehandlingsplan är styrande för förbundet och vägledande för distrikt och föreningar.

Bakgrund

Under 2010 påbörjade UNF sitt arbete med inkludering. En utredning om mångfalden i UNF påbörjades och utgick från diskrimineringsgrunderna och några andra områden (geografisk ort, ny medlem i UNF, politisk åsikt och inaktiva medlemmar). Vissa av dessa områden har under utredningens gång utkräsliserat sig som orsaker till diskriminering i UNF, medan andra inte har visat sig vara lika betydande. Utredningen resulterade i en policy för UNF:s likabehandlingsarbete som ligger till grund för UNF inkluderar.

Likabehandlingsplanens uppbyggnad

För att inkluderingsarbetet ska göra någon skillnad i organisationen krävs aktion, aktiva handlingar och åtgärder för att nå våra mål. Likabehandlingsplanen ska ge konkret hjälp och inspiration för de medlemmar som vill jobba med inkluderingsarbetet på något sätt. Likabehandlingsplanen bygger på två delar: Dels hur vi vill att vår organisation är, dels vad UNF ska göra för att det ska uppnås. UNF inkluderar fokuserar på problemområden där UNF diskriminerar snarare än att lyfta fram hinder för specifika grupper. Detta dokument innehåller rubrikerna:

- Verksamhet
- Kommunikation
- Lokaler
- Grupper
- Arrangemang
- UNF ska
- Verktyg
- Ordlista

Verksamhet

UNF ska vara en inkluderande organisation med inkluderande föreningar. Det betyder att ha en förening där verksamheten är riktad till individer över 18 år är okej om det finns möjlighet för dem under 18 att bedriva egen verksamhet. Mångfalden i UNF skapas när det finns många föreningar som har olika och varierad verksamhet. UNF är partipolitiskt och religiöst obundet vilket innebär att medlemmarna får ägna sig åt politik eller religion. Däremot är det inte tillåtet att ha en förening dit bara judar, folkpartister eller muslimer är välkomna. Att lära sig mer om religion och politik och diskutera dessa ämnen är självklart accepterat i UNF.

Kommunikation

UNF som organisation och dess medlemmar kommunicerar på flera sätt med varandra och med andra utanför organisationen. Kommunikation är flervägs, alltså vad jag säger/vill att du/n ska uppfatta och den respons jag får tillbaka från dig/er. Information däremot är bara envägskommunikation. Oavsett om du ska informera eller kommunicera med en eller flera personer så kommer det att finnas hinder i form av brus på vägen. Brus är olika sorters störningar som gör att förutsättningarna för att det du tänker att du vill få fram och det som mottagaren uppfattar försämrats. Exempel på brus kan till exempel vara:

- Andra ljud som hörs samtidigt än bara talet exempelvis surr från andra.
- Olika språkförståelse/modersmål eller användande av ord som bara vissa förstår.
- Fysiska förutsättningar såsom syn- eller hörselnedsättningar.
- Olika bakgrund som gör att något som är logiskt för en person är okänt för en annan.
- Spam-mejl där andra viktiga mejl försvinner i mängden.
- Hög press på twitterande, statusuppdateringar och andra sociala medier.
- Olika tolkning av kroppsspråk beroende på till exempel ålder, bakgrund eller kulturella koder.
- Stress och närvaronivå hos deltagarna.

Tryckt material

Att ta hänsyn till olika behov när en gör tryckt material kan till exempel innebära att göra informationen eller kommunikation tillgänglig på flera språk, uppläst i ljudfiler, undvika förkortningar och ha punktskrift. Att varje material som skapas ska uppnå alla dessa "krav" på tillgänglighet är nästintill omöjligt. Det viktiga här blir då att alltid bjuda in till kontakt om någon behöver få informationen på annat sätt än omfattande text på svenska med en massa förkortningar.

Inbjudningar

Att anmäla sig till ett arrangemang utan att veta vad som förväntas av en kan vara svårt för en medlem. Att förklara för alla mottagare av informationen exakt vad deltagande kommer att innebära är omöjligt, men att bjuda in till dialog och skapa utrymme för att förklara vilka individuella behov som

behöver tillgodoses utan att personen behöver känna sig jobbig är fullt realistiskt. Saker att tänka på finns under Arrangemang.

Handlingar

Ett av de viktigaste redskapen för att alla medlemmar ska kunna delta i den demokratiska processen är den information som berör årsmöten eller styrelsemöten. Det kan handla om tid, plats, vilka frågor som ska diskuteras och underlaget till dessa. På möteshandlingar ska det ställas högre krav än på annat tryckt material eftersom detta är en del av maktfördelningen mellan medlemmarna. Därmed bör årsmöteshandlingar kunna anpassas till den som ska läsa dem.

Sociala medier

Sociala medier är en arena som gynnar många medlemmars aktiva deltagande. Här är kraven på korrekta formuleringar lägre, hörselnedsatta kan delta på lika villkor och alla diskussioner sker på individens egen nivå. Den som är blyg och/eller har svårt att fysiskt delta på arrangemang kan också gynnas genom sociala medier.

Kontakt

I allt UNF gör ska det vara lätt att få kontakt om det finns frågor. Att ange telefonnummer, mejl och adress skapar förutsättningar för fler att höra av sig. Det ska vara enkelt och uppskattat att ställa frågor i UNF och ingen fråga ska vara för dum för att ställas. Den som sitter på information av något slag ska bjuda in till samtal och vara tillgänglig för medlemmarna.

Tips kring kommunikation:

- Bjud in till samtal.
- Sociala medier inkluderar fler, använd gärna det!
- Avsätt tid för att anpassa handlingar efter olika behov.
- Undvik att utgå från ett huvudalternativ i inbjudningar.
- Ge mottagaren möjlighet att få tillgång till materialet på olika sätt.

Lokaler

Lokaler är de platser som UNF använder på sina kurser, möten och aktiviteter. Det är mötesplatsen, den första och kanske viktigaste plattformen för möten mellan UNF:are. En viktig del av att vara välkommen i UNF är att kunna delta på sådant som UNF ordnar utan att behöva fundera på om man kan komma dit eller komma in. Lokaler kan vara precis vilken plats som helst som en medlem är på under sina UNF-aktiviteter. Det är allt från föreningslokaler, förbundets kansli i Stockholm, till den lilla stugan mitt ute i skogen där distriktet har läger varje sommar.

Exempel på saker som kan vara besvärliga för medlemmar:

- Att det inte är tydligt skyltat till kontoret/lokalen/toaletten/föreläsningssalen.
- Att toaletten/köket/ingången inte är anpassad efter medlemmarnas behov.

- Att alla förväntas kunna sova i masslogi på golvet.

Tips: Gör hellre några små ändringar än inga alls.

Grupper

UNF består av en hel massa olika grupper, till exempel föreningar, arbetsgrupper, kursledare och olika målgrupper för värvning. För att vi ska fortsätta växa och ge fler möjlighet att vara medlemmar innebär det att de som redan finns måste släppa in de nya medlemmarna i föreningen eller på kursen, in i gruppen. Alla individer behöver bli sedda, bekräftade och hitta sin plats (i gruppen). Det sistnämnda kan vara svårt och kräver inkluderande och inbjudande medlemmar. Inkluderande övningar är exempelvis lära-känna-varandra-övningar där alla kan delta oavsett behov samt övningar som skapar ett öppet klimat i gruppen. Att vara ny innebär inte nödvändigtvis att ens medlemskap precis börjat. Ny kan vem som helst vara så fort det är ett nytt sammanhang med en ny grupp. Steg ett för att inkludera är att vara medveten om vad som kan vara exkluderande för den som är ny i en grupp eller ett sammanhang, några exempel är:

- Förkortningar och begrepp.
- Interna skämt och jargonger.
- Snack om personer som inte är där.
- Gamla minnen som den nya inte kan referera till.
- Tydliga normer om hur en "måste" bete sig för att bli accepterad.
- Tips: planera inkluderingsövningar varje gång det kommer en ny till en grupp.

Arrangemang

I UNF ska många människor vara medlemmar, helst alla mellan 13 och 25 år. För att det ska fungera behöver alla kunna vara med på de UNF-aktiviteter de vill. Genom att anpassa och tänka nytt kring UNF:s aktiviteter ska alla kunna vara med på lika villkor.

Detta avsnitt handlar om att väcka intresse för situationer som brukar uppstå på ett UNF-arrangemang och behöver lösas på ett smidigt sätt. Det viktigaste är att våga fråga medlemmarna om hur det går att arbeta på bästa sätt, de är ju experterna på sig själva!

Kurspass

Vid kurspass och workshops är det bra att kommunicera och lära ut med flera sinnen. Istället för att bara föreläsa medan deltagarna lyssnar, kan det vara bra att variera genom att visa bilder och göra övningar med kroppen. Kom ihåg att sätta igång hörselslingan också! Bra ljus i lokalen under kurspassen är bra, för att det blir lättare att se föreläsaren och kunna läsa på läpparna om det behövs. Det är en utmaning att tänka utanför boxen och "det vanliga" när det gäller innehåll och övningar så prova er fram kring detta.

Dela gärna upp deltagarna på arrangemangen i lagom stora grupper för att du som ledare ska kunna ha koll på gruppen. Om deltagarna blir för många blir det svårare att tillgodose alla och ge lika mycket uppmärksamhet till alla.

Tider för arrangemang

Vanligtvis läggs arrangemang med UNF på helger för att man förutsätter att många kan vara med då. Ibland är det bra att variera sig och kanske bara ha arrangemanget från lördag till söndag eller bara en dag utan övermattning. Genom att variera sig går det att få med så många medlemmar som möjligt vid olika tillfällen. Det är också viktigt att lägga arrangemangen på olika orter och vid olika religiösa högtider. Som medlem kan det vara skönt att få åka på UNF-arrangemang när det är högtider för att få tänka på annat och komma bort från sin vanliga miljö.

Att variera ort, datum och tid i veckan skapar möjlighet för alla medlemmar att delta någon gång. Istället för att vissa medlemmar kan delta varje gång.

Nya personer vid varje arrangemang

På UNF-arrangemang kommer det förhoppningsvis nya människor. En god idé är att göra lära-känna-övningar med gruppen och skapa en trygghet till att vara på arrangemanget. Vid liknande tillfällen är det bra att kommunicera med olika sinnen, som ljud, bilder och rörelser med kroppen.

Kost

Det finns många olika kostvarianter och de kan utgå från bland andra diet, allergier eller smak. Innan ett arrangemang ska det undersökas om det är något kursledningen behöver tänka på kring maten på arrangemanget. Kom ihåg att allt går att lösa, bara på olika sätt, och alla har rätt att få den kost de behöver och vill ha.

Kvällsnöjen

Många UNF-arrangemang består av både nytta och nöje, förhoppningsvis båda samtidigt och hela tiden. Alla människor är olika så variation behövs. Erbjud gärna flera olika saker som gör att många medlemmars behov tillfredsställs. Till exempel ska den som inte vill delta ha rätt att avstå och gå undan om hen vill. Läs gärna vidare i avsnittet om kommunikation.

Att titta på film är en vanlig aktivitet i UNF. För att tillgängliggöra den för alla är det bra att ha textremsa så att det går att ta in både ljud och text. Att syntolka och berätta vad som händer på filmen förutom det som hörs är viktigt för personer med synskador. Många svenska filmer finns syntolkade. Tänk också på att inreda rummet som filmen ska visas så att alla kan se och röra sig.

Sällskapsspel är populärt på UNF-arrangemang. För att så många som möjligt ska kunna vara med är det bra att tänka igenom om spelet eller leken går att utföras av alla. Genom att vara tydlig och förklara med flera sinnen, så som ljud, bilder och med kroppsörelser finns en mycket stor chans till att många förstår vad som ska hända.

Sovsalar

På många UNF-arrangemang sover deltagarna på golvet i kurslokalen. För att underlätta är det bra att informera om hur login ska gå till innan arrangemanget, alltså var och hur kursdeltagarna kommer att sova. För några kan det vara viktigt att veta om en ska sova på liggunderlag på ett hårt golv och för andra vilka de förväntas dela sovsal med. Var uppmärksam och försök tillgodose allas behov, det är tråkigt att stanna hemma från arrangemang på grund av att sov Situationen inte är anpassad för en.

Kongress

UNF:s kongress är UNF:s högsta beslutande organ och här ställs de högsta kraven på tillgänglighet. Handlingar och lokaler ska finnas tillgängliga efter alla behov och bemötandet ska vara respektfullt mot alla. För att göra detta möjligt ska varje ombudsskola innehålla pass om härskartekniker och diskrimineringsgrunderna. Dessutom ska presidiet vara utbildat på området för att kunna leda mötet på bästa sätt.

Tips kring arrangemang:

- Ge information kring login innan arrangemanget och ha några olika typer av sovsalar.
- Ha textremsa, syntolka filmen, inred så att alla kan vara med och anpassa aktiviteterna efter deltagarna.
- Ta reda på vad deltagarna har för önskemål kring kosten på arrangemanget.
- Ha olika slags lära-känna-övningar där alla kan vara med.
- Variera tidpunkten och datumen för arrangemangen.
- Variera! Prata, visa bilder och gör övningar med kroppen.

UNF ska

UNF:s likabehandlingsplan ska vara ett levande dokument. Under rubriken "UNF ska" framgår det vilka åtgärder UNF behöver göra för att vara inkluderande och tillgängliga i dagsläget. Det finns oändligt många saker UNF borde göra, nedan finns det som prioriteras att åtgärdas först. "UNF ska" behöver följas upp och uppdateras för att vara aktuell utifrån vilka åtgärder som behövs för att vara en inkluderande organisation.

- Ha en hemsida som finns på flera språk.
- Ha en hemsida som kan tillgängliggöras för alla.
- Alltid ge möjlighet för individen att vid anmälan till arrangemang anmäla sina behov.
- Använda tillgängliga lokaler under våra arrangemang.

- Ha ett förbundskansli dit alla medlemmar kan komma.
- Ha flertalet inkluderingsverktyg tillgängliga för medlemmarna.
- Tillgängliggöra arrangemang för våra medlemmar.
- Ge stöd till medlemmar som vill starta föreningar med specifik verksamhet.
- Ha en person på förbunds nivå som medlemmar kan kontakta angående tillgänglighetsfrågor.

Verktyg

Öka tillgänglighet på arrangemang och i verksamheten

För att öka tillgängligheten i organisationen finns några tips nedan angående arrangemang och lokaler. Det viktigaste är att kursledarna och övriga ledare tänker själva och hittar på lösningar som fungerar i just den aktuella situationen. Det är viktigt att komma ihåg att vara öppen och inte anta att alla medlemmar har samma information och vilja. Det är också viktigt att bli medveten om att det i UNF finns vissa sociala koder som det kan finnas motstånd till att vara en del av. Som exempel går det att lyfta fram att alla ska kramas vid ankomst och avsked från ett UNF-sammanhang. Eller att vid pauser göra ramsan och rörelserna till "Droger gör dig passiv". Detta är några ritualer som kan vara självklara för gamla medlemmar men skrämmande för nya. Så gör det som passar i den aktuella situationen hos dig och på ert arrangemang. Våga tänka nytt och gå utanför det som ofta görs inom UNF. Ett motto kan vara att hellre göra lite än inget alls kring tillgängligheten hos dig och din UNF-krets.

Inbjudningsmall

En bra start för att visa att alla är välkomna till UNF är att ha inbjudningar med tillräckligt mycket information för att en eventuell deltagare ska kunna ta ställning till om hen vill delta eller inte, och att inte utgå från normer som att det finns två kön, att alla äter kött samt att alla kan röra sig problemfritt. All information måste inte finnas i inbjudan men hänvisning till fullständig information och person att kontakta vid frågor måste finnas.

Inbjudan till UNF:s festasteträff!

- När – vilket datum och tidpunkter?
- Var – rent geografiskt med adress.
- Lokal – hur är lokalen? Finns det dusch, hjälpmedel för hörselnedsatta eller handikappanpassad ingång?
- Logi – hur och var kommer deltagarna att sova? Behöver man sova över?
- Innehåll – vad kommer hända under aktiviteten? Både dag och kväll. Kan alla vara med på alla moment? Detta är bra att konkretisera för att medlemmar ska kunna avgöra om de kan och orkar vara med under hela aktiviteten. Vad förväntas av deltagarna under aktiviteten?
- Resesätt – Hur ska deltagarna ta sig till aktiviteten?

Vid anmälan ange:

- Namn:
- Kön (kvinna, man, annat):
- Personnummer:
- Adress:
- Ålder:
- Val av kost: kryssrutor med alternativ
- Allergier och eventuella sjukdomar som kan vara bra för kursledningen att veta:
- Övrig information som kursledningen kan ha nytta av att veta om dig som deltagare, till exempel resebehov, funktionsnedsättning eller religiösa önskemål:

Om du har några frågor så kontakta X på telefonnummer xxx eller på mejl xxx. Välkommen!

Tänk på att de som inte är svenska medborgare inte har något svenskt personnummer. Att be om födelsedatum kanske räcker? Fundera också på om det är nödvändigt att uppge vilket kön personen har. Om inte, stryk då denna del, om kön behöver anges, ge då utrymme för att fylla i mer än kvinna och man.

Checklista inför arrangemang

- Är arrangemanget placerat på en ort, i en lokal och på en tidpunkt så att det passar medlemmarna?
- Är innehållet anpassat till alla som ska delta?
- Är toaletter, duschar, sovsalar och rummet där ledare håller till uppmärksatta och anpassade efter deltagarna?
- Finns scheman och regler uppsatta så att alla kan ta del av dessa?
- Finns kost till alla deltagare utifrån alla olika behov?
- Finns ett vilorum för dem som behöver gå undan och få lugn och ro för att orka?
- Är deltagarna informerade om att inte ta med sig skönhetsprodukter med stark parfym och är växter med stark doft borttagna?
- Är ledarna utbildade i inkluderande metoder?
- Finns det en plan för att hantera olik tänkande som kan orsaka konflikter?
- Ligger arrangemanget på en dag som inte krockar med största högtiderna?

Checklista på arrangemang

- Blir alla medlemmar sedda och välkomnande som individer när de anländer?
- Finns information till deltagarna tillgänglig både muntligt och skriftligt?
- Presenteras ledarna och är det tydligt vem det är som kan svara på vilka frågor?

- Genomförs det en inkluderande lära-känna-varandra-övning för att bygga upp ett tillåtande klimat i gruppen?
- Kan alla deltagare se munnen på personen som pratar?
- Pratar alla i mikrofonen om en sådan finns kopplad till en hörselslinga?

Anpassa lokaler efter olika behov

Att anpassa lokaler efter olika behov kan vara ett enormt arbete och ett litet arbete på samma gång. Några anpassningar är enkla medan andra är större:

- Markera trappsteg och dörrkarmar med en utstickande färg jämfört med golvet eller väggens färg.
- Markera toaletter, duschar och sovsalar med tydliga skyltar. Gärna med symboler för att underlätta för dem som har svårt att läsa eller inte har svenska som modersmål.
- Fixa plankor som kan agera tillfällig ramp till ytterdörren om sådan saknas.
- Möblera på ett sätt som gör det lätt att ta sig fram med rullstol eller synskada.

Övningar att göra med nya grupper

Ett tips för nya grupper är att göra tycka-och-tänka-övningar där alla får komma till tals och känna sig delaktiga. De kallas också värderingsövningar. I det tryckta materialet "UNF:aren" finns det övningar som är lämpliga att använda vid sådana här tillfällen. Läs gärna i det häftet och ta hjälp av tipsen nedan för att inkludera flera:

Tips för inkludering:

- Kommunicera med många sinnen, som syn, hörsel, smak, lukt och känsel. Det kan göras genom bilder eller fysiska saker som exempel.
- Låt bli förkortningar och antaganden för att kunna inkludera flera.
- Undvik stereotypa exempel som mamma, pappa och barn.
- Tänk på att vissa fysiska lekar exkluderar en del deltagare så välj noga bland övningarna.
- Dela in grupper utifrån individer istället för utifrån grupptillhörighet som exempel tjejer och killar.
- Ledarna bör vara neutrala utan att värdera individer och grupper i övningen.
- Utgå från gruppen och innehållet i arrangemanget vid val av aktivitet för att tillfredsställa just den aktuella gruppen du arbetar med.

Litteraturlista

För den som vill läsa mer finns det flera böcker på området. Både lättlästa och mer avancerade, teoretiska och metodbaserade.

Mer kreativa möten (LSU)

Tips och idéer för att skapa möten som engagerar och genomsyras av delaktighet och tillit. Beställs från LSU för 125 kr.

O/LIKA - andra upplagan (LSU)

Ett konkret material med interaktiva metoder att använda i arbetet med fördomar, normer och diskriminering. Beställs från LSU för 80 kr.

Ageraguiden

Ett omfattande material för att synliggöra maktstrukturer i en organisation. Beställs från Vi unga för 180 kr eller kan laddas ned som pdf på viunga.se

RRYT - tredje upplagan

Metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet. Beställs från RFSL ungdom för 50 kr eller kan laddas ned som pdf på rfslungdom.se

Tips på hemsidor

www.do.se

Diskrimineringsombudsmannen (DO) arbetar mot diskriminering som har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

På hemsidan går det att läsa om hur det går att förebygga diskriminering och om hur du gör om du tycker dig blivit diskriminerad.

www.handisam.se

Är myndigheten för handikappolitisk samordning som arbetar för ett samhälle där alla kan delta jämlikt oavsett funktionsförmåga. På hemsidan går det att läsa om hur det går att bli mer tillgänglig på olika nivåer av samhället. Det finns även tips på hur verksamhet, information och lokaler kan bli mer tillgängliga.

www.lsu.se

LSU är samarbets- och intresseorganisationen för ungdomsorganisationer i Sverige. Det finns i nuläget drygt 70 stycken medlemsorganisationer som alla samlas under LSU:s paraply. Gå vidare till de olika medlemsorganisationernas hemsidor för att läsa mer om deras olika verksamheter utifrån intresse, politik, religion, etnicitet, sexualitet eller funktionalitet.

www.nbv.se

NBV står för nykterhetsrådens bildningsverksamhet som anordnar studiecirklar om allt möjligt. Det finns studiematerial om integration och som bland annat heter "byta ord" och "den svenska koden".

<http://www.mkc.botkyrka.se/alma/index.html>

Mångkulturell almanacka, finns information online men även att beställa.

Ordlista

Diskrimineringsgrunderna - sju lagstadgade grunder som man inte får diskriminera enligt. Dessa sju är: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Mer om dessa finns att läsa på www.do.se

Hen - könsneutralt ord som används istället för han eller hon.

Inkludering - handlar om att låta alla vara delaktiga i UNF:s alla nivåer.

Jämlikhet - handlar om att alla lika värde i alla lägen och situationer.

Jämställdhet - handlar om att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden inklusive en jämnt fördelad makt mellan könen.

Kultur - ett enormt komplext begrepp. I likabehandlingsplanen används vi begreppet som ett uttryck för en rad olika beteenden som är djupt rotade i individen. Kultur här är mycket mer än etnisk kultur och i likabehandlingsplanen pratar vi snarare om kulturen i organisationen som kan skilja sig beroende på geografi, erfarenheter och vilka en umgås med i och utanför UNF.

Likabehandling - att alla medlemmar behandlas likadant i organisationen utifrån sina egna förutsättningar.

Mångfald - är ett känt begrepp för många men som betyder olika i olika sammanhang för olika människor. I UNF väljer vi att hellre prata om att öka inkluderingen än att öka mångfalden.

Normer - osynliga regler som styr våra beteenden. Att bryta en norm innebär ofta en sanktion mot individen i form av utfrysning, mobbing eller till och med att utsättas för våld.

Normkritik - ett utbrett ord som många använder för att ifrågasätta och kritisera normer.

Normfokuserat - UNF är inte kritiskt till alla normer och använder därför begreppet normfokuserat istället för normkritiskt perspektiv. Vi fokuserar på de normer som finns som begränsar människors möjlighet att engagera sig i UNF och försöker förändra dem samtidigt som vi skapar goda normer för att alla lika möjlighet till deltagande.

Tillgänglighet - Om en lokal eller verksamhet är tillgänglig så fungerar den för alla personer som önskar delta. Tillgänglighet innefattar allt i lokalen.

Bilaga UNF:s ledarsyn

Antagen av UNF:s förbundsstyrelse den 5-7 september 2014.

Syfte

Dokumentet skall utgöra en grund för UNF:s arbete med ledarskap och organisationens internkultur. Dokumentet skall utgöra ett underlag för diskussion på utbildningar inom UNF.

Målbild

Inom UNF förstår alla att den viktigaste grundstenen är det ideella engagemanget och det dessa personer gör. UNF skall som organisation möjliggöra för att medlemmar att engagera sig i organisationen och dess utveckling utifrån sina egna intressen och förmågor. Detta innebär att organisationen måste ge utrymme åt individer att förverkliga sina egna idéer och ambitioner. För att detta skall fungera krävs ett stort personligt ledarskap och utrymme att växa som person. Genom ansvar och förtroende utvecklas både individerna och organisationen.

Ledarskap

Ledarskap är ett mångfacetterat begrepp och betyder olika saker för alla människor. Inom UNF ser skiljer vi dock på två olika typer av ledarskap. Personer kan ges det formella ledarskapet. Det innebär oftast att får det uttalade ansvaret för något. Det kan vara den som ansvara för ett möte, en specialist eller en stor nationell sammankomst. Men det betyder inte att det är denna person som genomför allting. Det betyder att ledaren behöver ha koll på situationen och vad som pågår omkring den. En stor del av ledarskapet är att delegera och engagera andra människor i det som skall göras.

Men det är inte i alla situationer som det finns någon uttalad ledare. Informella ledare finns överallt. Så fort en grupp människor umgås tillsammans eller skall lösa en uppgift kommer olika roller att växa fram i gruppen. Att vara informell ledare är det är något som skapas i samvaron med andra människor. Det informella ledarskapet innebär exempelvis att människor är en förebild låter dig ta kommandot utan att ifrågasätta.

En ledare har ett stort ansvar, både över sig själv men också sin omgivning. Det är viktigt att tänka på hur en som ledare beter sig och uppfattas av andra. En vanlig indelning är att prata om demokratiska eller auktoritära ledare. En demokratisk ledare är den som låter alla komma till tals och sedan låter alla tillsammans diskutera sig fram till en lösning. Ibland krävs dock ett mer auktoritärt ledarskap, där en person bestämmer mer utifrån sina egna erfarenheter och kunskaper.

Att vara ledare

Att vara ledare är en fantastisk möjlighet att utvecklas som individ men innebär ansvar och kräver en del färdigheter som ständigt behöver utvecklas. Att vara ledare handlar om att lyfta fram gruppen, se till alla behov och utveckla sig själv och andra.

Personligt ledarskap

Innan du kan leda andra måste du kunna leda dig själv. Det innebär att man som ledare ständigt måste fundera över hur man själv beter sig, vad som engagerar dig och vad som frustrerar dig. En ledare måste kunna sätta mål, nå dem samt prioritera bland dem. Som ledare kan det vara lätt att ta på sig för mycket och det är därför viktigt att vara medveten om ens egna förmåga och begränsningar samt ge uttryck för ett hållbart engagemang.

Individens potential

Individens åsikter och idéer har potential för att få en grupp att fungera tillsammans. Det innebär att det som ledare är viktigt att förstå att en grupp kan klara av mer än enskilda individer. Att kunna coacha och motivera människor samt hantera stress blir då viktiga kunskaper.

Skapa en gruppkänsla

En ledare gör ingenting ensam. Genom att skapa starka grupper med människor som jobbar bra tillsammans kommer ni nå era mål, snabbare och bättre än om ni gjorde det som individer. Det är därför viktigt att en ledare har en god förståelse i hur en grupp fungerar tillsammans samt kan lösa konflikter som uppstår.

Vara en förebild

Som ledare är du en förebild. Personer kommer att lyssna till dig och ta till sig av det du säger. Det gäller då att aktivt reflektera över sitt eget beteende och vad som uttrycker för att alltid vara i linje med det du önskar åstadkomma.

Bilaga UNF:s policy för ett hållbart engagemang

Antagen av UNF:s förbundsstyrelse den 8-10 maj 2015.

Syfte

Denna policy har som syfte att finnas som verktyg för ideella som vill lära sig mer om och förstå bättre vad ett hållbart engagemang innebär. Den ska också förmedla vad medlemmar kan göra för att arbeta med ett hållbart engagemang inom UNF.

Arbetet med ett hållbart engagemang syftar till att delvis stärka den enskilde medlemmen och bidra med personlig utveckling, men också att vårda och stötta medlemmar i deras utveckling och ansvar. Det finns en problematik med engagerade medlemmar som går in i väggen eller medlemmar som slutar känna sig stimulerade av sitt engagemang i UNF. Medlemmar är den viktigaste tillgången som UNF har och med en stark medlemsbas blir vi en stark folkrörelse och därmed en stor kraft i samhället.

Definition

Begreppet "Ett hållbart engagemang" har dubbel mening. Det syftar på den enskilda medlemmen och dennes möjlighet att hitta sin plats, inspireras och utvecklas. Att medlemmens energi, driv och utveckling ska hålla en lång tid. Sedan syftar det också på att det engagemang som kommer från medlemmar tas till vara och för organisationen framåt.

Målgrupp

Policyn för hållbart engagemang är ett verktyg för förtroendevalda och ledare inom UNF. Arbetet kring hållbart engagemang riktar sig till alla engagerade medlemmar.

Principer för ett hållbart engagemang

Utveckling, meningsfullhet och långsiktighet. Dessa tre ord sammanfattar innebörden av hållbart engagemang. De existerar dock inte fritt ifrån varandra utan överlappar och påverkar varandra.

Utveckling

Alla medlemmar bör känna att de ges möjlighet att ha det ansvar de vill ha i rörelsen samt känna att de utvecklas som individer. Inte bara förtroendeuppdrag utan även projektledning och ledarskap uppmuntras. I UNF uppmuntras nya initiativ, det är arenan där alla har möjlighet att prova och det är en miljö som erbjuder inspiration och stimulering. I UNF sätter vi inga begränsningar för möjligheten att utvecklas utan uppmuntrar medlemmar att ta risker och prova nya koncept och tillvägagångssätt. Genom att medlemmarna ständigt utvecklats drivs även organisationen framåt.

Folkbildning och utbytet mellan medlemmar är en central struktur för att få medlemmar att växa. Det bidrar inte enbart med ökad kompetens utan även stärkt självförtroende och möjligheten att själv dela med sig av sin kunskap.

Meningsfullhet

För medlemmen ska engagemanget i UNF ha ett syfte och vara givande. Det syftet kan vara den egna personliga utvecklingen, men bör också till en stor del vara en möjlighet att påverka och förändra. Medlemmar ska både känna att de är omvärldsförbättrande genom att vara med i UNF, men också att de har möjlighet att påverka och förbättra organisationen i sig. Att vara en del av UNF:s verksamhet bör stärka deras ställningstagande och få dem att se syftet bakom all den verksamhet som bedrivs. Det bör också få dem att känna sig som en del av en stor folkrörelse och se storheten i det.

Långsiktighet

Långsiktighet har flera viktiga aspekter. Dels handlar det om att ge medlemmar det stöd och den uppmuntran som krävs för att vårda deras energi. Alla medlemmar ska känna att de har det stöd som krävs för att klara av sitt ansvar och uppdrag, samt känna att dessa är hanterbara. Det innebär även att ha en organisationskultur som är stöttande men också där vi uppskattar och uppmuntrar varandra.

I UNF ska alla medlemmar kunna engagera sig utifrån sina intressen och förutsättningar, fria från negativ press och förväntningar. UNF ska därför ha anpassningsbara strukturer och fler möjligheter att engagera sig utanför strukturerna. Uppgifter och uppdrag ska vara tydliga och hanterbara utifrån medlemmarnas behov för att meningsfullheten ska bibehållas. Långsiktighet handlar slutligen om att vårda och kanalisera medlemmars driv. Medlemmars idéer bör höras och uppmuntras.

Åtgärder:

- Medlemmar ges möjlighet att diskutera och reflektera kring vår ideologi
- UNF har fler engagemangsformer än de som utgår ifrån förtroendeuppdrag, exempelvis genom uppdrag i projekt eller ansvariga för läger och kurser.
- Medlemmar i UNF får möjlighet att reflektera kring sitt eget engagemang och ställningstagande
- UNF ger verktyg till medlemmar i prioritering, planering och delegering

Uppföljning

Förbundsstyrelsen har ansvar för att följa upp åtgärderna samt revidera policyn vid behov.

Bilaga UNF:s policy om likabehandling

Intro

I UNF möts ungdomar i ålder 13-25 år där det enda vi måste ha gemensamt är att vi vill se en demokratisk och solidarisk värld fri från droger. Allt annat kan skilja medlemmarna åt då varje individ är unik med olika behov och vilja. Oavsett vilka som är medlemmar i UNF finns det vissa saker som alla har rätt till. Det innebär att den verksamhet som UNF bedriver behöver vara anpassad efter olikheter. UNF:s policy om likabehandling är styrande för förbundet och vägledande för övriga UNF.

Definition

Begreppet likabehandling utgår från UNF:s vision om allas lika värde och därmed allas lika rätt till delaktighet i UNF. Att behandla UNF:s medlemmar lika innebär att medlemmar bemöts och kan delta i verksamheten utifrån sina egna behov. Ett UNF för alla medlemmar.

Syfte

Att jobba med likabehandling och därmed inkludering och mångfald i UNF kan ha många olika delsyften. Huvudsyftet med UNF:s likabehandling är dock att:

- Alla mellan 13-25 år som tror på våra värderingar ska känna sig välkomna att bli och vara medlemmar i UNF

Målbild

Målbilden berättar vart vi ska med vårt inkluderingsarbete, åt vilket håll vi strävar och hur vi önskar att organisationen ser ut. UNF:s målbild för arbetet med likabehandling är att

- I UNF känner sig alla människor trygga och accepterade • Alla medlemmar skapar och kan delta på, för medlemmen, meningsfull och rolig verksamhet
- All verksamhet i UNF genomsyras av ett inkluderingsperspektiv
- Medlemmar i UNF med olika förutsättningar och bakgrund får förtroendeuppdrag
- UNF är utvecklande och stimulerande för alla medlemmar
- UNF rekryterar från alla samhällsgrupper och stödjer dem i ansvarstagande
- Potentiella medlemmar ser UNF som relevant för dem och att deras engagemang spelar roll.

Grundprinciper

UNF:s likabehandling bygger på några principer som ligger till grund för att kunna skapa förändring.

Individuellt ansvar

Likabehandling i UNF är en strukturell fråga men utgår från ett individuellt ansvar. Policyn är en grund för en förändringsprocess där varje individs inställning och syn på normer, makt och inkludering är avgörande för hur förändringen utvecklats.

Kommunicera

Att ställa frågor om vilka behov som finns är en förutsättning för att kunna tillgodose dessa. Alla vill inte prata om sina behov men det är varje individs ansvar att både fråga om behov och berätta om behov för att kunna bygga en organisation som genomsyras av likabehandling.

Organisationskultur

En öppen och välkomnande kultur behövs för att likabehandling ska vara möjligt. Skapa möjligheter för andra att våga fråga genom att bygga en kultur där ingen känner sig jobbig även om den avviker från majoriteten.

Se alla

Som ledare eller medlem är det viktigt att se alla. Lyssna, bekräfta och välkomna alla. Jämt och alltid.

Implementering

UNF:s policy för likabehandling blir framförallt förverkligad genom UNF:s likabehandlingsplan: UNF inkluderar. UNF inkluderar ska uppdateras löpande för att vara anpassad efter vilka behov som behöver tillgodoses i organisationen. UNF inkluderar ska innehålla levande och aktuella mål som kontinuerligt följs upp av förbundet.

Bilaga UNF:s resepolicy

Antagen av UNF:s förbundsstyrelse den 9 november 2014

Syfte

UNFs resepolicy ska tydliggöra vilka riktlinjer som gäller för resor i samband med UNF-arrangemang, möten och dylikt.

Resestandard

Resor ska i första hand ske med tåg eller andra kollektiva färdmedel. Körning med egen bil eller hyrbil ska undvikas till förmån för kollektiva färdmedel. Flyg kan i undantagsfall, vid en tydlig tidsvinst (vid en restid längre än 6,5h) godkännas. Transporter till och från stationer och flygplatser ska i första hand ske med kollektiva transportmedel.

För resa med tåg, flyg eller buss gäller 2:a klass eller motsvarande. Biljetter ska bokas i god tid för att kunna utnyttja de rabattmöjligheter som ges, samt för att hålla resekostnader nere.

Vid körning med egen bil utgår ersättning i enlighet med Skatteverkets riktlinjer för skattefri ersättning, för närvarande 1,85 kr per kilometer. Samåkning ska i största möjliga mån ske vid bilresor. Taxi får användas när kollektivtrafik saknas eller om kollektivtrafik skulle innebära mycket betydande förseningar.

Säkerhet

Ideella så väl som anställda representerar UNF och ska vara ett föredöme i trafiken genom att följa gällande trafikregler, samt att det ska vara en utvilad förare.

Bilens säkerhet

Följande krav behöver en bil som körs å UNFs vägnar uppfylla (gäller både hyrbil och privat)

- Vi ska följa rådande trafikbestämmelser om däck, varningstriangel, besiktning med mera
- Mobiltelefon ska ej användas av föraren under färd
- Vid längre resor (minst 3 h) bör minst två förare finnas
- Bilbälte ska användas av samtliga passagerare

Kost och logi

Vid behov kan ersättning för kost och logi i samband med resor ges. Beslut om detta tas av ansvarig för arrangemanget, mötet eller dylikt.

Övrigt

När förbundet står för resor till arrangemanget så gäller det billigaste och miljövänligaste tur och returresa från boende ort och tillbaka. Om förbundet ska ersätta någon utgift som uppkommit under resan så ska Reseersättningsblankett komplett med eventuella kvitton skickas inom 4 månader efter resans slutdatum till förbundskansliet.

Undantag från denna policy kan ske i samråd med Generalsekreterare eller Förbundsordförande.

Beslutsärende Inriktning för Höjdaren (punkt 9a, bilaga § 8:18)

Bakgrund

På kongressen i Karlstad uppdaterades bildningssystemet och Höjdaren fick ett helt nytt stycke, där förbundsstyrelsen numera har uppdraget att besluta om inriktning. I den uppdaterade texten står det bland annat:

”[...] Syftet är att utveckla och bilda medlemmar som kan axla ledande roller inom UNF eller på andra sätt bidra till organisationens utveckling. För att få gå utbildningen ska medlemmen ha en gedigen erfarenhet av UNF:s frågor och verksamhet. Förbundsstyrelsen beslutar inriktningen för utbildningen. Inriktningen ska bemöta behov och aktuella ämnen i UNF och samhället. [...]”

Blablabal

Av tradition har UNF haft Höjdare-kurser som roterat mellan våra verksamhetsområden; socialt, förebygg, globalt och drogpolitik. Vissa av kurserna har i stort sett alltid haft hyfsat enkelt att få deltagare och vissa har haft väldigt svårt att få ihop tillräckligt med deltagare.

Ett stort problem med att slentrianmässigt köra efter de olika verksamhetsområdena har varit att vi aldrig tagit hänsyn till vad det finns för behov och intressen, både i UNF och samhället. Att förbundsstyrelsen beslutar om inriktning ger oss möjlighet att skraddarsy en höjdaren efter vad vi ser att det finns för behov och intressen. Tyvärr har undertecknad inte processat denna fantastiska möjlighet och har därför inget konkret förslag. Däremot skickar jag med några frågeställningar som ledsagare på vägen och en vädjan om att komma med konkreta förslag till vårt möte.

Frågor att fundera på

- Vad för expertkompetens är UNF i behov av för att driva på vår utveckling? Är det samma lokalt som nationellt?
- Vilka frågor är heta och lockande hos våra medlemmar just nu?
- Vad behöver UNF höja sin kunskap inom för att ta större plats i samhällsdebatten?
- Vad skulle du vilja se för inriktning? Är det något så smalt som nättdroger eller bredare som påverkansarbete?

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att notera rapporten

Anneli Bylund
2018-01-21, Karlstad

Beslutsärende Fortsatt utveckling av POPBOX (punkt 9b, bilaga § 8:19)

POPBOX lanserades till nyår 2017 och var en succé bland beställarna. Totalt såldes 146 boxar, vara 101 till unika kunder.

POPBOX är även en ideologisk lösning på vår kärnfråga – alkoholfri dryck till fest och vardag.

I bilagan **POPBOX – fortsatt affärsplan och utvärdering** behandlas erfarenheterna från första sändningen och en uppdaterad affärsplan presenteras.

Slutsatser som kan dras från denna är bland annat att:

- POPBOX har potential och är omtyckt
- Att POPBOX kan generera intäkter
- Att arbetet med POPBOX bör fortsätta
- Att POPBOX måste utvecklas till att bli billigare för kunden
- Att tema och paketering behöver utvecklas
- Att vi långsiktigt behöver tjäna ca 100 kr/box för att det skall vara långsiktigt intressant

Förslag till beslut

- att arbeta vidare med utvecklingen av POPBOX
- att försäljningen pågår till sista augusti 2018
- att tillsätta en grupp bestående av X, Y och Z med uppdraget att ta vidare arbetet med utvecklingen och försäljningen
- att avsätta ytterligare XXX kr för fortsatta investeringar i POPBOX

Olle Åkesson

Lugnås, 21/1/2018

Bilaga Fortsatt affärsplan och utvärdering

Detta är POPBOX

POPBOX är en dryckesbox för den som är trött på det vanliga alkoholfria på bordet, till matchen, middagen eller aktiviteten. POPBOX innehåller ett antal unika läskedrycker som knappt går att få tag på någon annan stans. Det är ett roligt sätt att testa nya drycker för den som vill orientera sig i den alkoholfria sfären. Vi erbjuder drycker som kan ersätta ölen eller det blaskiga alkoholfria vinet.

I POPBOX får du sex stycken väl utvalda flaskdrycker som vi samlat ihop. Våra drycker är utvalda av vår alldeles egna läksommelier som har flera år av expertkompetens på området. Dryckerna är valda utifrån att just du och ditt sällskap ska få en så sprudlande upplevelse som möjligt!

Vi körde en dryckesprovning på 4 personer, passade perfekt med den mängden som var i utgåva 1. Ser fram emot nästa omgång!

Fem vuxna och fyra barn testade boxen på nyår. Engagemanget var stort och ohotad vinnare blev Mora Hallon!

Fick hem min popbox idag. Älskade allt med den! Innehållet, det stora spannet av olika drycker, förpackningen (💎) och leveranssättet. Ser fram mot att kunna prenumerera och vidga mina dryckesvyer framöver.

Bryggare

POPBOXs ambition är att bryggarna sponsrar med dryck, som ett led i deras marknadsföring. Sponsring sker genom skänkning, eller nedsättning av pris. För detta finns goda möjligheter, om marknadsföringen riktas till många personer i ett bra sammanhang.

I sändningen kan man räkna med att alla prenumeranter blir exponerade av den enskilda produkten, de som gillar den – kan tänkas köpa fler direkt från popbox.nu, eller hos någon annan återförsäljare av drycken. Detta gäller även för dem som köper styckvisa boxar.

Produkterna i POPBOX annonseras därutöver i tidningen Motdrag, genom en artikel där de 6 dryckerna beskrivs och recenserar. Länkning sker till bryggaren och POPBOX hemsida och sociala medier. Motdrag publiceras både som papperstidning och digitalt.

Efter att leverans har skett marknadsförs dryckerna med beskrivning och recension på POPBOX hemsida. Detta kan t.ex. göras genom ”Månadens bästa” eller liknande.

Digitalt marknadsförs POPBOX på sociala medier som Facebook och Instagram. Eftersom boxen är i form av en mystery-box (okänt innehåll tills leverans) sker den huvudsakliga marknadsföringen efter att drycken levererats.

Detta görs förslagsvis bland annat genom ett recensionsförfarande där man genom en video presenterar läskerna och låter följare rösta på sin favorit och lämna en recension i kommentarerna.

Vilken läsk tyckte du bäst om? Rösta med symbolerna och skriv din recension i kommentarerna! Bryggaren väljer ut vinnaren som får en gratis sändning med bara den drycken!

Recensioner från användarna kan bryggarna använda i sin marknadsföring.

POPBOX skapar en badge för vinnande drycken som bryggarna kan använda i sin marknadsföring.

POPBOX.nu blir återförsäljare av dryckerna.

Sponsring

Andra aktörer kan välja att köpa en större mängd boxar till olika event varefter vi skräddarsyr deras POPBOX efter deras önskemål. De kan också sponsra boxen med pengar eller material mot att ev. material, text eller liknande, skickas med boxen.

Tema

POPBOX säljs med olika teman under året. Ett tema per månad. Teman kan vara Påsk, Midsommar, Kräftfest, Halloween, Jul, Nyår, mm. Teman presenteras både i marknadsföringen och på förpackningen. Innehållet är också kopplat till aktuellt tema.

Temat marknadsförs på en kampanjsida på popbox.nu och på sociala medier. Det presenteras även i samband med direktförsäljningen.

Utseende

POPBOX är en box som öppnas vari drycken sedan plockas fram för att ställa på bordet, lägga i kylan eller liknande. I POPBOX:en medföljer även en beskrivning av dryckerna och temat. POPBOX har på utsidan ett festligt tryck kopplat till temat. Bäremballage slopas då kostnaden inte är försvarbar i förhållande till effekten. I sändningen ges även ytterligare plats för ytterligare värde (se nedan). POPBOX skall se fin ut och vara anpassad så att flera kartonger kan packas i en större.

POPBOX beställs i stor volym, och olika teman klistras på emballaget.

Innehåll

POPBOX innehåller läsk, och andra alkoholfria drycker som passar till olika teman och målgrupper.

Ytterligare värde

I boxen sänds även ytterligare värde, t.ex. från UNF-shoppen, företag eller organisationer. Det ytterligare värdet kan bestå av allt från en drinkbok, till glas, kapsylöppnare, eller en snygg t-shirt. Ambitionen med det ytterligare värdet är att det också sponsras, eller köps in för ett förutbestämt pris.

Försäljning

Boxarna säljs genom prenumeration och styckvis. Försäljning av prenumerationer och styckvis sker digitalt och genom direktförsäljning.

Prenumerationssystemet är uppbyggt med en deadline, som gör att tecknande av prenumeration måste ske innan ett visst datum för att få den nästkommande sändningen. Det samma gäller för styckvis försäljning. Deadlinen är satt före drycken behöver beställas hem. Effekten blir att det alltid finns en köpare av den läsk vi får/köper av vår bryggare.

Både prenumeration och styckvis försäljning kan ske i större volymer, då skickas boxarna till samma adress.

Direktförsäljning

Direktförsäljning sker genom att medlemmar säljer boxen, styckvis eller som prenumeration, åt POPBOX. För detta får dem en kickback på XX-kronor, som betalas ut till föreningen.

Direktförsäljning kan endast ske av medlemmar till en förening inom IOGT-NTO-rörelsen, som blivit godkänd av POPBOX.

Konceptförsäljning

Ambitionen är att även lansera pop-up barer för evenemang. Detta genom koncept som t.ex. POPBOX Kongress, POPBOX Dreamhack, POPBOX Way Out West etc. POPUP baren är förslagsvis en pimpad minibuss, med ett förtält som kan omvandlas till en enklare bar.

Paketering

Paketering sker tillsvidare av ideella och tillgängliga personalresurser, under festliga former.

Leverans

Leverans sker genom postdistribution av en till flera kollin per kund tillsvidare. Ambitionen är att prenumeranter även kan hämta ut boxen själva på olika orter, t.ex. expeditioner och liknande – mot minskad kostnad.

Ekonomi

Ambitionen för framtiden är att produkten skall ge ett visst överskott, samtidigt som investeringar i tid behöver göras för att bygga upp POPBOX som koncept. För att produkten skall vara lönsam att investera i över tid, behöver varje sändning generera ca 100 kr/box (5000 boxar, täcker kostnaden för 1 heltidstjänst). Kostnad för direktförsäljning per box, kan tänkas vara 25 kr/box.

Priset per box, när det innehåller 6 flaskor läsk, skall vara 199-225 kr, inkl frakt och moms. Eller 149-175 kr inkl moms men exkl frakt. Både kostnaden för emballage och dryck behöver minska, liksom tidsåtgången för paketeringen. Med dyrare drycker eller ytterligare värden i boxen, kan priset öka.

Investeringsbehov

Kort sikt

Material till att skapa nya boxar	XXX kr
Ytterligare anpassningar av hemsidan	XXX kr
Tid	XXX timmar

Lång sikt

POPUP BAR – minibuss, 100 000 kr. En projektanställd inkl ideella.

Ekonomiskt utfall för första sändningen

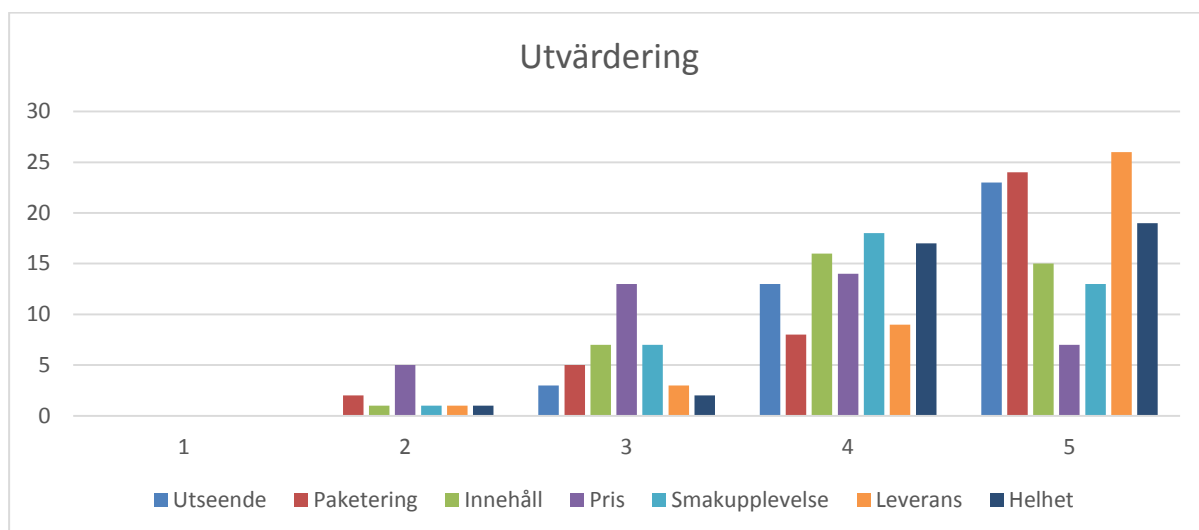
Total ekonomi	st	pris	summa
Försäljning	146	249	36354
Rörliga kostnader			
Läsk	1800	10	18834
Annonsering	1	6627	6627
Lådor	300	35	10600
Bäremballage	1000	18	17525
Frakt	146	43	6350
Logga på låda	1	2388	2388
			62324
Investeringar			
Webbadress	1	2412	2412
IT-drift	1	1064	1064
Hemsidesutveckling	1	18294	18294
Varumärkesregistrering	1	4500	4500
			26270
Summa			-52240

Ekonomi för sändning	st	pris	summa
Försäljning	146	249	36354
Rörliga kostnader			

Läsk	876	10	9163
Annonsering	1	6627	6627
Lådor	146	35	5110
Bäremballage	146	18	2628
Frakt	146	43	6278
Logga på låda	146	8	1168
			30974
Investeringar			
Webbadress	1	2412	2412
IT-drift	1	1064	1064
Hemsidesutveckling	1	18294	18294
Varumärkesregistrering	1	4500	4500
			26270
Summa			-20890

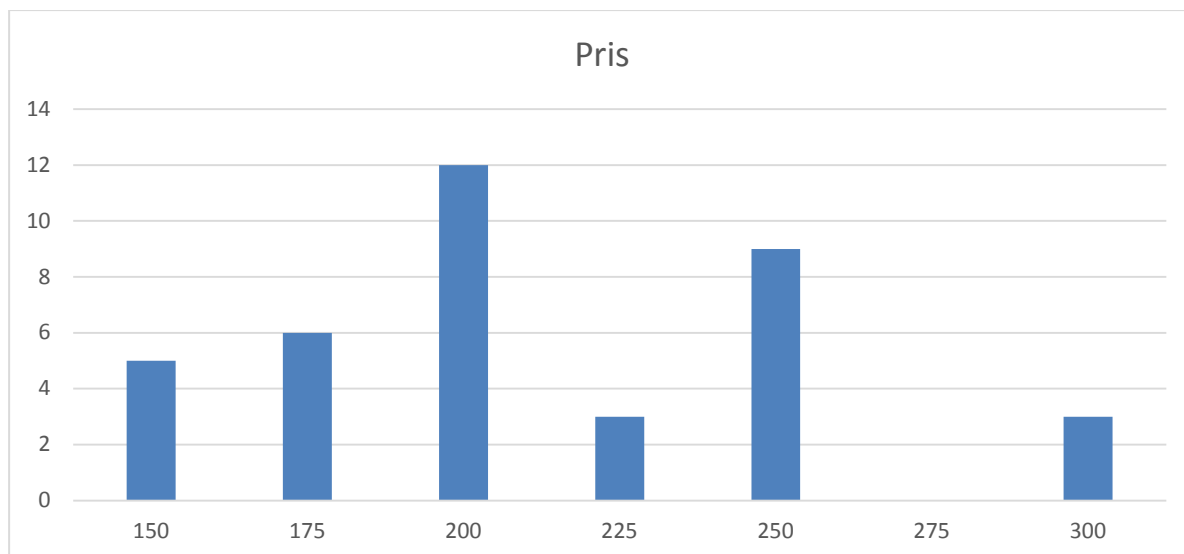
Tidsåtgång, totalt 150 timmar = 30 000 kr, varav paketering 25 timmar (6st/timme) = 5000 kr

Extern utvärdering av POPBOX no:1



Generellt var de flesta väldigt nöjda med hela produkten. Utmärkande var dock att priset var något högt. Leveransen verkade ha gått väldigt bra, och de allra flesta var mycket nöjda med paketeringen, även om en helt missat bärkartongen och en annan tyckte den var onödig. Innehållet var man också nöjd med, men de kommentarer som är värda att lyfta här är att innehållet kunde vara i större flaskor, light-alternativ, inte så söta och utan kolsyra. Det lyftes även att det kunde vara juice, arabisk matläsk eller något annat än läsk i boxen. Som helhet kan det sägas att i stort sett alla hade kunnat köpa boxen igen (97%), och rekommenderat den till en vän (97%).

Relativt sett tyckte många att priset var lite för högt, och på en närmare fråga visade det sig att 13% hade tyckt 150 kr var lagom pris, 16% 175 kr, 32% 200, 8% 225 kr, 24% tyckte priset var lagom och 8% hade kunnat betala 300 kr om innehållet var ännu mer speciellt. Gällande månadsprenumeration kunde hälften tänka sig det, och andra hälften inte.



Intern utvärdering av POPBOX no:1

Den interna utvärderingen i arbetsgruppen säger att man var nöjda med helheten, utseendet och innehållet. Man var inte helt nöjd med lyx- och wowkänslan och paketeringen var osmidig och tog för lång tid/gavs för lite tid. Det saknades även tid för marknadsföringen.

Man konstaterade även att det var viss förvirring kring vad kunden köpte och att det behövdes tydligare kommunikation. Balansen mellan att berätta och vara hemlighetsfull bedöms svår.

Alla tycker att vi skall fortsätta med Popbox och ser potential i konceptet både inom och utom rörelsen och en möjlighet att tjäna pengar på. Nuvarande box ansågs dock lite dyr.

Vidareutveckling till POPBOX-bar skulle vara intressant också.

Hur distrikt, gräsrotsrörelse och medlemmar kan involveras i processen var också en fråga som lyftes.

Beslutsärende Förslag för Motdrags remake och budgetförändringar (punkt 9c, bilaga § 8:20)

Introduktion

1. Motdragsredaktören har fått i uppdrag att inventera vilket utrymme det finns i befintlig motdragsbudget för remake enligt alternativ 4 (se tidigare utredning). Motdragsredaktören har även fått i uppdrag att lämna in en tidsplan för remake och specificera extra resurstillskott som behövs.
2. Motdragsredaktören har fått i uppdrag att, tillsammans med GS och FS-representant se över Motdrags policy och utgivarskap och lämna in underlag för beslut alt. tidsplan för revidering.

Nuläge

Kostnaden för en total remake enligt utredningsalternativ 4 utan webb: 182.175 kr
Resurser som finns i Motdrags befintliga budget efter korrigeringar: 63.000 kr

Lösning/Förändringar

1. Vi har beslutat att lyfta ur skapande av en webbsida från a4 (som var tilltänkt att ordna det från början) och göra det hos annan aktör. Oklart vem i nuläget då vi inhämtar offerter från andra platser.
2. Vi har fått ner tryckkostnader trots nytt format
3. Tidsplan för att se över Motdrags policy och utgivarskap ges nedan

Tidsplan för att se över utgivarskap och policy

Motdragsredaktören kommer, tillsammans med GS och FS-representant, att se över den nuvarande policyn. Vi kommer också ge ett förslag på hur utgivarskapet kan hanteras i och med reviderad policy och ny webb. Förslaget kommer vara färdigt till nästa FS-mötet i april.

Tidsplan för remake

Januari

- Ny offert från tryckeriet VTAB har tagits in för ändrat format på tidningen
- Pappersprover är beställda
- Budgetposterna har reviderats för att hitta befintliga resurser i budget för remake
- Samarbete med A4 är initierat och de har gett offert.

Februari

- Möten bokas in med A4
- Första remakemötena hålls
- Motdragskommitténs idéer och tankar inför processen och ny webb tas emot.
- Offerter begärs in för webb, samarbete med webbföretag startas.

Mars

- Remakemöten
- Webbmöten
- Redaktionellt innehåll till Motdrag nr 2 (som är premiärnumret) görs parallellt med remakemöten.

April

- Remakemöten

- Webbmöten
- Redaktionellt innehåll till Motdrag nr 2 görs parallellt med remakemöten
- Förslag på policy läggs fram till FS-mötet
- Webbssidan byggs

Maj

- 14/5-28/5 premiärnumret layoutas tillsammans med a4 och vår redigerare på Junis.
- Input och eventuella ändringar på webbsida.

Juni

- Premiärnumret till prenumeranter i början på juni
- Webbsida lanseras i anslutning till detta.
- Premiärfest

Budget

Gammal budget

Kostnader 5 nummer	Årsbudget 2017
Text och bild (frilandsbudget)	- 110 000
Tryck och bildhantering	- 160 000
Distribution och utgivarkostnader	- 150 000
Resor	- 15 000
Omkostnader	- 15 000
Redaktionskommitté	- 20 000
Taltidning/Korrektur	- 20 000
Accent till UNF:are	- 40 000
	- 530 000
Intäkter Motdrag 2017	+ 15 000

Ny budget

Kostnader 4 nummer	Årsbudget 2018
Text och bild (frilandsbudget)	- 150 000
Tryck och bildhantering	- 105 000
Distribution och utgivarkostnader	- 120 000
Resor	- 15 000
Omkostnader	- 15 000
Redaktionskommitté	- 30 000
Taltidning	- 20 000
Korrektur	- 25 000
Pristävlingar	- 10 000
	- 490 000
Prognos intäkter Motdrag 2018	+ 23 000

Slutgiltigt utfall av kostnader för Motdrag 2018 beräknas uppgå till 467 000kr. Kvarvarande 63 000 kronor är tilltänka att nyttjas för webbutvecklingen och digital implementering. Det gör att resurstillskottet för remake inte behöver täcka webb utan den kostnaden tas från

befintlig budget.

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

Att tillföra resurser om 185 000 kr till Motdrag för remake enligt alternativ 4 från tidigare utredning.

Att ge Motdragsredaktören tillsammans med GS och FS-representant uppdraget att till nästa FS-möte inkomma med förslag på policy och utgivarskap.

Angelica Ogland

Stockholm, 2017-01-19

Beslutsärende Likabehandlingsarbetet (punkt 9d, bilaga § 8:21)

Bakgrund

På förra förbundsstyrelsemötet i december gav vi undertecknade i uppdrag att ta fram förslag på mål för UNF:s jämställdhets- och jämlikhetsarbete. Så har vi nu gjort och ni kan se resultatet nedan.

Analys

Uppdraget från FS innebar att vi skulle ta fram förslag på mål samt åtgärder för jämställdhets- och jämlikhetsarbetet. Vi bör inleda med att berätta att vi har försökt upprätta en tydlig struktur för mål samt åtgärder inom detta område. FS har varit benägna att inte fokusera på innehållet, utan snarare formen vilket gjorde att vi ville hitta en så tydlig struktur som möjligt för att förhindra att detta återigen bordläggs till ett senare möte. Vi har även försökt hålla oss borta från att ge förslag på alltför operativa mål och åtgärder. Vi är en strategisk förbundsstyrelse och ska agera utefter det.

Vidare konstaterade vi att det är alldeles för långt och osimdigt att kalla det för ”jämställdhets- och jämlikhetsarbetet”. Efter att ha slängt några synonymer fram och tillbaka beslutade vi för att i framtiden kalla detta arbete som åsyftas för UNF:s likabehandlingsarbete.

Efter att ha beslutat om ett mycket smidigare namn att arbeta med började vi med att reda ut hur många mål samt åtgärder vi tycker krävs. Efter det resonerade vi kring vilka områden inom UNF som vi tycker är mest vitalt att arbeta med likabehandlingsfrågor inom. När vi sedan definierat olika områden började vi ta fram förslag på åtgärder inom varje område. Detta kanske låter otydligt så här i flytande text, men för den orolige kan vi lugna ner dig med att nedan finns det en uppställning som gör det lättare att förstå.

Tilläggas bör att vi har gett förslag utifrån premissen att detta ska gälla till och med 2019, efter det är framtiden oviss och helt enkelt upp till nästa förbundsstyrelse att bära fanan vidare.

Resultat

Enligt ovan beskrivna process landade undertecknade i följande. Vi ger förslag på ett övergripande mål för likabehandlingsarbetet, som svarar på frågan ”vad ska vi uppnå?”. Målet är satt utifrån de diskrimineringsgrunder som anges i Diskrimineringslagen (DiskL) för att verkligen täcka in både jämställdhet och jämlikhet. Dessutom har vi lagt till kriteriet ”socioekonomisk bakgrund”. Det står även att varje medlem ska ha samma förutsättningar att verka inom UNF vilket täcker in allt UNF gör. Således innebär såväl föreningsaktiv, förtroendevald som anställd.

Vårt förslag på mål lyder som följer:

Oavsett kön, könsöverskridande uttryck eller identitet, funktionsnedsättning, ålder, religion eller annan trosuppfattning, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller socioekonomisk bakgrund ska varje medlem ha samma förutsättningar att verka inom UNF.

Under detta övergripande mål tillkommer en mängd åtgärder som vi har kategoriserat utefter tre olika områden som vi bedömde som viktigast att börja arbeta med. Dessa områden är kongressen, verksamhet samt förtroendevalda.

Vi valde kongressen som ett område av för oss självklara skäl. Kongressen är UNF:s högsta beslutande organ, där medlemmar kan påverka organisationens framtid. Makten är helt enkelt centrerad till kongressen när den stundar, vilket såklart leder till att det är viktigt att varje medlem kan höras lika mycket och ta del av makten på samma villkor som alla andra.

Det andra området vi har valt är verksamhet. UNF:s viktigaste grundpelare är verksamheten, både på lokal och nationell nivå. Det är vår verksamhet som definierar oss, som gör att vi förändrar världen och människors liv. Därför var det även här självklart för oss att välja verksamhet som område. Det är även via verksamheten som våra nya medlemmar kommer i kontakt med UNF.

Det tredje och sista området är förtroendevalda. När det inte är kongress och verksamheten ska bedrivas spelar de förtroendevalda en otroligt viktig roll, både på lokal och nationell nivå. Varje ledamot, oavsett nivå bör vara någon att se upp till, sitter på mycket makt och får därför stort inflytande på organisationen samt andra medlemmar. Våra förtroendevalda kan vara de som ser till att en kulturförändring sker inom UNF, vilket vi så desperat behöver. Tvivlar ni på oss kan vi bara hänvisa till de berättelser som delats under #nykterfrizon.

Under varje område har vi lagt förslag på tre riktpunkter som kan utläsas som åtgärder vidtagna av UNF som förbund. Alla dessa, samt det övergripande målet finns nedan. Ha i åtanke att åtgärder inte är det samma som val av metoder. Vi står inte för det operativa arbetet, utan det strategiska.

Mål för UNF:s likabehandlingsarbete

Oavsett kön, könsöverskridande uttryck eller identitet, funktionsnedsättning, ålder, religion eller annan trosuppfattning, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller socioekonomisk bakgrund ska varje medlem ha samma förutsättningar för engagemang, förtroendeuppdrag och anställning i UNF.

Kongressen

- Vid tillsättande av ombud till kongressen ska det strävas att en mångfald utifrån diskrimineringsgrunderna råder bland de valda ombuden samt ombudersättare.

- Talartiden på kongressen är representativt samt insatser för att skapa förutsättningar för att främja och uppmuntra underrepresenterade grupper att föra sin talan görs.
- Härskartekniker förekommer inte på kongressen, istället har vi ett tillgängligt, öppet och tryggt diskussionsklimat där fler kan och välkomnas att komma till tals.

Verksamhet

- All verksamhet inom UNF ska vara tillgänglig, tilltalande och öppen för alla som delar vår värdegrund.
- När vi värvar ska vi aktivt söka oss till grupper som är underrepresenterade i UNF.
- En medvetenhet kring var, vad och hur vi gör verksamhet ska råda för att inkludera och tilltala fler.

Förtroendevalda

- Medvetenheten kring makt, maktmissbruk och exkluderande faktorer till lika villkor för engagemang är hög bland våra medlemmar.
- Vid tillsättande av förtroendeuppdrag ska ett mångfaldsperspektiv råda där underrepresenterade grupper i UNF aktivt främjas att söka uppdrag.
- Vilka som representerar UNF externt samt vilka som syns internt ska varieras så att alla kan känna sig representerade i UNF, men även för att fördela representationsuppdragen.

Implementering samt fortsatt arbete

Att implementera ovanstående faller utanför den här konstellationens mandat. Däremot inser vi, och hoppas att även förbundsstyrelsen gör det, vikten av att det här inte är något som stannar på förbunds nivå. Det krävs en organisationsomvälvning för att bli en bättre plats för alla. För att åtgärda det är det nödvändigt att jobba med alla nivåer inom UNF, alla behöver vara med och hjälpa åt för att uppnå verklig skillnad.

För att nå målet samt åtgärderna krävs det att några personer lägger ner tid och energi på att leda arbetet. Vi tycker att detta bäst görs i en arbetsgrupp bestående av representanter från förbundsstyrelsen men även från distrikten, kanske till och med föreningarna. Vi lägger därför förslag på att tillsätta en sådan grupp vars mandat är att uppfylla de mål som förbundsstyrelsen nu förhoppningsvis beslutar om. Hur gruppen gör det är upp till gruppen, återigen vi är ingen operativ förbundsstyrelse.

Det faller sig således naturligt att implementeringen blir arbetsgruppens uppdrag.

Gällande personalorganisationens utveckling inom likabehandlingsarbetet är det ett område som Generalsekreteraren ansvarar för och därför har vi hållit oss borta från att reglera det. Om så önskas kanske Samuel själv kan ge en update på hur läget ligger.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att anta mål samt åtgärder för likabehandlingsarbetet 2018-2019

att uppdragsge Lina Sultan att presentera ett förslag på arbetsgrupp för likabehandlingsarbetet till förbundsstyrelsen.

Semanur Taskin och Isabelle Benfalk

Stockholm, 2018-01-21

Beslutsärende Kongressgrupp (punkt 9e, bilaga § 8:22)

Bakgrund

Tidigare förbundsstyrelser har tillsatt en arbetsgrupp som ansvarar för att samordna arrangeringen av kongressen från UNF:s sida. Vårt förslag är att även denna förbundsstyrelse gör detta då vi ser detta som en vinnande koncept.

Mandat

Vad gruppen ska göra och vilket mandat gruppen ska ha är otroligt viktigt att redan nu definiera för att ha tydliga förväntningar och målsättningar.

Huvudansvaret för att styra upp kongressen landar på gruppen, det är med andra ord deras ansvar att se till att det exempelvis blir ett läger. Däremot är det förbundsstyrelsen som har yttersta ansvaret och måste därmed se till att gruppen gör det den ska. Därför bör gruppen inlämna en rapport till varje förbundsstyrelsemöte.

Förbundsstyrelsen föreslås därför besluta

- att tillsätta en kongressgrupp bestående av Maria Emilsson, Isabelle Benfalk, Max Johansson som sammankallande samt två externa personer
- att gruppen ska presentera ett förslag till nästa förbundsstyrelsemöte på två externa personer som ska ingå i gruppen
- att gruppens uppgift är att samordna arrangeringen av kongressen
- att gruppen till varje förbundsstyrelsen ska lämna in en rapport
- att gruppen ska presentera förslag på mål för kongressen till nästa förbundsstyrelsemöte

Isabelle Benfalk, Max Johansson
Stockholm, 2018-01-22

Beslutsunderlag Framtiden för projekt: Feminism (punkt 9f, bilaga § 8:23)

Bakgrund

Efter att ha funderat lite kring genomförande av projektet Feminism har jag kommit fram till att projektet är svårt att genomföra det i den formen vi beslutat om. Under budget FS pratade vi om att de olika plattformars inriktningar ska bygga på ren praktisk verksamhet och jag har inte riktigt kommit på hur vi ska få verksamhet som inte berör de andra verksamhetsområdena. De tankar och idéer jag haft är exempelvis Feministiska Lan och detta är något som då skulle platsa under UNF Gameing.

Därför tycker jag att vi borde satsa på att ta fram något som gör att vi satsar på få in feminism i all verksamhet och inte som ett separat område.

Framtiden

Förbundsstyrelsen var väldigt tydliga med att projektet kring feministisk verksamhet var viktigt för oss. Efter diskussioner med bland annat generalsekreteraren har vi landat i att det helt enkelt inte finns någon verksamhetsform som är feminism. Däremot finns det feministisk verksamhet, vilket bör vara all UNF:s verksamhet. Vårt förslag är därför att lägga ner projektet kring feminism i den formen som vi beslutade om på oktober-FS. Men eftersom det är viktigt att UNF utvecklas och blir bättre på bland annat feministisk verksamhet vill vi att tankarna från förbundsstyrelsen lever vidare, men i likabehandlingsarbetet (tidigare jämställdhetsarbetet).

Därför föreslås förbundsstyrelsen besluta

att lägga ner projektet Feminism

att ta de ekonomiska medel tillskjutna projektet och tilldela dem till likabehandlingsarbetet.

Lina Sultan samt Isabelle Benfalk

Sverige, 2018-01-21

Beslutsunderlag Uppförandekod (punkt 9g, bilaga § 8:24)

Bakgrund

På förra förbundsstyrelsemötet i december gav vi undertecknade i uppdrag att ta fram ett förslag på en uppförandekod som skulle gälla alla ledare inom UNF. Detta uppdrag har vi nu fullföljt och resultatet samt förslaget kan ni läsa nedan.

Analys

Innan vi började fundera på hur uppförandekoden skulle se ut samt vilket innehåll som var aktuellt ställde vi oss själva frågan, för vem ska uppförandekoden gälla? Det är viktigt att reda ut det eftersom det annars kommer kretsa kring vem det egentligen är som bör skriva på den, snarare än innehållet. Det finns även andra risker med en otydlighet kring vem den faktiskt är för så för att undvika detta föll det naturligt att det var denna fråga vi började med att reda ut.

Efter att ha enats om vem som uppförandekoden bör gälla tittade vi på ett liknande dokument som samtliga berörda parter i INRIF:s (IOGT-NTO-rörelsen ideell förening) styrelse får skriva på. Det dokumentet i sin tur härstammar från en grundmall framtagen av FRII (frivilligorganisationernas insamlingsråd), tror vi. Utifrån det dokumentet gjorde vi en del ändringar och satte UNF-prägel på det.

Resultat

Resultatet kan ni se bifogat till detta underlag. Vi vill trots att förslaget finns tillgängligt lyfta ut fem saker som vi vill göra förbundsstyrelsen uppmärksamma på.

Till att börja med vill vi lyfta texten under rubriken *Syfte*, som inleder hela dokumentet. För att alla som läser uppförandekoden ska få rätt infallsvinkel redan från början tyckte vi det var viktigt att tydliggöra syftet med dokumentet.

För att fortsätta vill vi också lyfta första stycket under rubriken *Bakgrund*. Där kommer det fram vem uppförandekoden gäller och vilka som således förväntas skriva under den innan de kan göra något i "UNF:s tjänst". Så vårt svar på frågan "för vem?" är "alla förtroendevalda på förbund- och distriktsnivå, anställda och medlemmar med förtroendeuppdrag tilldelade av förbundsstyrelsen". Detta gör att alla projektgrupper, alla ledare för utbildningar osv som sker på förbundssnivå ska ta del av uppförandekoden. Det är en bred målgrupp men vi ser det som nödvändigt då dessa är de som främst kommer ha formella och informella ledarpositioner samt för att kunna säkra medlemmars trygghet.

Nästa sak vi vill göra förbundsstyrelsen uppmärksamma på är, under samma rubrik samt mening, delen om när uppförandekoden är applicerbar. Vi resonerade oss fram till att det finns situationer där en själv bestämmer att en representerar UNF men det finns också situationer där en inte styr det, utan det avgörs av andra. Därför har vi valt att formulera oss på på följande vis: "representerar eller antas representera UNF".

Vidare vill vi lyfta sista meningen under rubriken *Otillbörligt nyttjande av maktställning*. Relationer av sexuell karaktär med personer i beroendeställning till en själv ses som olämpligt och bör undvikas, därmed är det inte förbjudet men det bör undvikas. Var gränsen går är såklart svårt att fastställa, vi kan inte förbjuda människor att bli kära i varandra och inleda relationer men vi ser också att det är typiskt UNF att människor inleder relationer med personer i beroendeställning till en utan att dra någon vidare analys kring det. Därför vill vi uppmärksamma alla som skriver på denna kod att det är olämpligt men vi tänker inte förbjuda kärleken.

Till sist vill vi lyfta en mening under rubriken *Sexköp, sexuellt utnyttjande och sexuella trakasserier*. ”Alla former av sexuella övergrepp och sexuella trakasserier är förbjudet, liksom alla former av sexuella kontakter med barn som strider mot svensk lagstiftning.” UNF har medlemmar som enligt lag definieras som barn, alltså de är under 18. Vi kan inte förbjuda våra medlemmar under 18 att inte ha sexuella kontakter med varandra, därför hänvisar vi till svensk lagstiftning som fastslår en sexuell myndighetsålder på 15 år.

Uppföljning

Vi har i dagsläget kontaktat Granskningsutskottet samt revisorerna för att få deras tankar kring vårt förslag till uppförandekod. Deras åsikter hinner vi inte få in innan handlingsstopp men vi hoppas på att kunna framföra deras tankar och medskick på själva mötet.

Generalsekreteraren behöver även genomföra en förhandling enligt Medbestämmandelagen (MBL), innan dokumentet kan användas av personalorganisationen.

Vi har funderat kring implementering av koden och processen kring att få människor att skriva på den. Det passar sig så oerhört att det kommer en DSS samt en personalsamling inom en relativt snar framtid där vi faktiskt samlar folk fysiskt. Där har vi tänkt att den stora påskrivningsprocessen ska ske. Vidare har vi också tänkt att de förbundsstyrelseledamöter som i dagsläget är ansvariga eller i framtiden kommer bli ansvariga för arbetsgrupper som vi tillsätter får ansvar för att personerna i grupperna ska skriva på koden.

En oerhört viktig del i detta är att varje gång någon ska skriva på uppförandekoden så ska det ske med en tillhörande förklaring av vad koden faktiskt innebär. Detta för att den är skriven på relativt svår svenska men också för att vi vill säkerställa att de som skriver på verkligen förstår vad som står och inte bara skriver på, för då uppfylls inte dokumentets syfte.

Vi i gruppen vill poängtera att vi ser detta dokument som något långsiktigt, som inte bara ska finnas inom UNF ett år bara för att göra människor inblandade i #nykterfrizon nöjda. För att verkligen åstadkomma en kulturförändring inom UNF som vi uppenbarligen behöver, krävs det att detta dokument lever längre än till nästa kongress.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

- att anta Uppförandekod Ungdomens Nykterhetsförbund i enlighet med bilaga
- att Semanur Taskin samt Isabelle Benfalk ska ansvara för påskrifter från distriktsföretroendevalda
- att Samuel Somo ansvarar för att anställda inom UNF skriver på uppförandekoden.

Isabelle Benfalk, Samuel Somo och Semanur Taskin
Stockholm, 2018-01-17

Bilaga – Förslag till Uppförandekod

Uppförandekod Ungdomens Nykterhetsförbund

Syfte

Ungdomens Nykterhetsförbund (hädanefter UNF) vill skapa en inkluderande, sund och positiv organisationskultur. Därför är det viktigt att vi är överens om gemensamma förväntningar på varandra. En uppförandekod kommer göra det möjligt för oss att tydliggöra vilka förväntningar som råder.

Bakgrund

Då alla förtroendevalda på förbund- och distriktsnivå, anställda och medlemmar med förtroendeuppdrag tilldelade av förbundsstyrelsen representerar eller antas representera UNF förväntas du ta del av och följa vår uppförandekod.

När du representerar UNF i Sverige eller på internationella uppdrag ska du visa respekt inför det land, kultur, miljö och människor (oavsett kön, ålder eller etniskt ursprung) som du möter. Oavsett din personliga uppfattning ska du sträva efter att inta ett neutralt förhållningssätt och inte visa om du tar ställning för eller emot i en konflikt. Inte heller ska du visa om du favoriserar någon grupp, person eller part i en konflikt. Du bör även undvika politisk, religiös, ekonomisk och annan verksamhet som inte är förenlig med ditt uppdrags karaktär och uppgift, eller som direkt motverkar UNF:s verksamhet och värderingar.

Under eventuell utlandsvistelse ska du följa internationella konventioner och, i förekommande fall, regelverket hos ansvarig internationell huvudman för uppdraget. Svensk lag bör vara vägledande även när du befinner dig utomlands. Du ska även vara medveten om lokala lagar och förordningar och följa dessa såtillvida de inte står i strid med internationella konventioner.

Riktlinjer

Otillbörligt utnyttjande av maktställning

Under din tid som anställd och/eller förtroendevald, kan du komma i kontakt med människor som är eller upplever sig vara i beroendeställning till dig. Oavsett om personen ifråga verkligen är i beroendeställning eller endast *upplever sig* vara det, får du aldrig utnyttja din maktposition på ett otillbörligt sätt. Ditt uppträdande och ditt umgänge med andra ska vara sådant att det aldrig kan uppfattas som att du kräver eller förväntar dig olika tjänster som t.ex. sexuella tjänster eller förmåner, såsom "subventionerad" hyra etc. Sexuella relationer med personer som är eller kan uppfattas vara i beroendeställning till dig är olämpligt och bör undvikas.

Diskriminering

Du får inte diskriminera någon enskild person eller grupp, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, etniskt ursprung, religion, sexuell läggning, politisk åskådning, samhällsställning eller funktionsnedsättning. Diskriminering är reglerat enligt svensk lagstiftning.

Korruption

Du får inte medverka till korruption genom att ge eller ta emot mutor, varken i form av pengar eller andra förmåner vilka syftar till att skaffa dig fördelar gentemot andra. Mutor och korruption är reglerat enligt svensk lagstiftning.

Organiserad brottslighet

Du ska undvika alla former av kontakt med den organiserade brottsligheten. Detta innebär allt från att handla billiga kapitalvaror på svarta marknaden till indirekt stöd av människohandel. Beträffande handel med människor, s.k. trafficking, ska du vara medveten om att handel med människor inte sker enbart med avsikt om sexuellt utnyttjande utan att det förekommer även avseende hushålls- och trädgårdshjälp med flera områden. Häleri, som ofta förekommer vid handel på svarta marknaden, är reglerat enligt svensk lagstiftning.

Sexköp, sexuellt utnyttjande och sexuella trakasserier

Köp av sexuella tjänster är inte tillåtet. Med köp av sexuella tjänster avses här inte bara ”kontantköp” av sexuella tjänster från prostituerade, bordellbesök etc., utan även ”privatbistånd” i form av betalning av räkningar, hyror, skolvärdar o s v i utbyte mot sexuella tjänster. Besök på porr-, striptease- och liknande klubbar är inte tillåtet eftersom det kan innebära stöd till brottslighet såsom sexhandel och annan kriminell verksamhet.

Alla former av sexuella övergrepp och sexuella trakasserier är förbjudet, liksom alla former av sexuella kontakter med barn som strider mot svensk lagstiftning. Sexuella trakasserier är reglerat enligt Diskrimineringslagen.

Du får inte heller använda den tekniska utrustning, datorer etc., som UNF tillhandahåller för att titta på eller sprida pornografiskt material. All befattning med barnpornografiskt material är totalt förbjudet. Sexköp, sexuella trakasserier samt sexuella övergrepp mot barn är reglerat enligt svensk lagstiftning. Barnpornografi, såväl innehav som spridning, är reglerat enligt svensk lagstiftning.

Alkohol och narkotikaklassade preparat

Då du representerar UNF är det ett villkor att du är medlem i IOGT-NTO-rörelsen och att du inte använder alkoholhaltiga drycker (över 2,25 volymprocent). Detta gäller både på arbetstid och privat.

Alla former av befattning med och handhavande av narkotikaklassade preparat är förbjudet, såvida det inte sker inom ramen för uppdraget och således ingår i tjänsten, t ex inom sjukvård och narkotikabekämpning, eller avser receptförskrivna medicin för eget bruk. Befattning med narkotikaklassade preparat är reglerat enligt svensk lagstiftning.

Avslutning

Om du inom verksamheten ser något som du uppfattar som olagligt eller i strid med uppförandekoden för UNF ska du rapportera detta till förbundsordförande eller Generalsekreterare för UNF alternativt till din närmaste chef. Den du rapporterar ärendet till har skyldighet att ta upp frågan på ett seriöst sätt och arbeta för en tillfredsställande lösning.

Jag har läst och tagit del av detta dokument och är nu medveten om den uppförandekod som finns i samband med att jag representerar UNF.

Ort och datum

Namn

Antagen av förbundsstyrelsen för Ungdomens Nykterhetsförbund 2018-02-03