

Handlingar till möte med styrelsen för Ungdomens nykterhetsförbund den 13- 15 november 2020

Föredragningslista (punkt 2, bilaga §13:1).....	3
Ordföranderapport Filip Nyman (punkt 7b, bilaga § 13:2).....	4
Ordföranderapport Jane Segerblom (punkt 7c, bilaga § 13:3)	7
Förbundskassörsrapport (punkt 7d, bilaga § 13:4).....	9
GS-rapport för FS 20200911-13 (punkt 7e, bilaga § 13:5)	11
AU-rapport (punkt 7f, bilaga § 13:6).....	15
Rapport Stadgerevideringsgruppen (punkt 7g, bilaga § 13:7)	16
Bildningsrapport (punkt 7h, bilaga § 13:8)	17
Rapport Insamling INRIF (punkt 7i, bilaga § 13:9)	20
Rapport POPBOX (punkt 7j, bilaga § 13:10)	22
Ekonomisk rapport (punkt 7k, bilaga § 13:11).....	25
Rapportärende Demokratiutredning (punkt 7l, bilaga § 13:12)	26
Rapportärende Föreningsförändringar (punkt 7m, bilaga § 13:13)	27
Diskussion Eget kapital (punkt 8a, bilaga § 13:14).....	29
Diskussion Budget (punkt 8b, bilaga § 13:15)	30
Diskussion Förbundsstyrelsens prioriteringar (punkt 8c, bilaga § 13:16)	31
Diskussion Kongress (punkt 8d, bilaga § 13:17).....	32
Diskussion UNF:s Domedagsberg (punkt 8e, bilaga § 13:18)	34
Diskussion VU-fördelning (punkt 8f, bilaga § 13:19).....	41
Beslutsunderlag Konflikthanteringspolicy (punkt 9a, bilaga § 13:20).....	43
Beslutsunderlag Mål och fokusområden 2021 (punkt 9b, bilaga § 13:21)	54
Beslutsärende: Övriga arbetsplansmål (punkt 9c, bilaga § 13:22).....	71
Beslutsärende: Val till valberedningskommittén (punkt 9d, bilaga § 13:23)	76
Beslutsärende: Bildningsstöd till UNF (punkt 9e, bilaga § 13:24)	77

Beslutsärende: Riktlinjer kring ersättningar och utlägg (punkt 9f, bilaga § 13:25)	79
Beslutsärende: Verksamhetsberättelse 2019 (punkt 9g, bilaga § 13:26).....	82
Beslutsärende: Ansvarsfördelning kongresshandlingar (punkt 9h, bilaga § 13:27)	99
Beslutsärende: Riktlinjer för fördelning av verksamhetsutvecklare (punkt 9i, bilaga § 13:28) ...	100

Föredragningslista (punkt 2, bilaga §13:1)

Ärende	Vem	Tid	Förslag	Beslut
1. Öppnande				
2. Fastställande av föredragningslistan				
3. Val av mötessekreterare				
4. Val av justerare				
5. Personalfripunkt				
6. Lägesrunda				
7. Rapporter a) Föregående protokoll b) Ordföranderapport Filip c) Ordföranderapport Jane d) Kassörsrapport Johan e) GS Rapport f) Rapport från AU g) Stadgerevideringsgruppen h) Bildningsrapport i) Insamling INRIF j) POPBOX k) Ekonomisk rapport l) Demokratiutredning m) Föreningsförändringar				
8. Diskussionsärenden a) Eget kapital b) Budget c) Förbundsstyrelsens prioriteringar d) Kongress e) UNF:s Domedagsberg f) VU-fördelning				
9. Beslutsärenden a) Konflikthanteringspolicy b) Mål och fokusområden 2021 c) Övriga arbetsplansmål d) Val till valberedningskommittén e) Bildningsstöd till UNF f) Riktlinjerkring ersättningar och utlägg g) Verksamhetsberättelse 2019 h) Ansvarsfördelning kongresshandlingar i) Riktlinjer för fördelning av verksamhetsutvecklare				
10. Övriga frågor				
11. Nästa möte				
12. Avslutning				

Ordföranderapport Filip Nyman (punkt 7b, bilaga § 13:2)

Perioden 13/9 - 28/10 2020

Rapport

Inledningsvis vill jag börja med att det är sjukt att vi har mindre än ett år kvar på v år mandatperiod och att tiden har gått otroligt fort. Jag hoppas verkligen att vi kan ta ett ordentligt tag om den tiden vi har kvar tillsammans och göra något bra utav det så att UNF kan bli ännu bättre. Den här rapporten kommer att vara utformad lite annorlunda och jag ska försöka gå lite djupare in på vad som har hänt sedan sist.

Drogpolitik

Under mitt år som Ordförande känner jag att jag har fått ett bra grepp om både UNF:s drogpolitik och börjat få en förståelse för vår politik och hur vi jobbar med det på bästa sätt. Mitt arbete i den drogpolitiska gruppen, arbetet med påverkan och allt där i mellan går ihop med varandra på ett bra sätt för det innebär att jag kan lära mig mer och applicera det på UNF.

Det jag har jobbat med sedan sist är två påverkansinsatser en som handlade om alkoholskatten som börjar gälla 2023 och om rapporten om gårdsförsäljning som IOGT-NTO lanserade med en debattartikel i DN och där hakade även vi på med ännu en debattartikel i Dagens Arena. Även arbetet med den drogpolitiska gruppen fortsätter och där har vi klivit in i en remissperiod där vi pratar med distrikten om vad de tycker att UNF:s drogpolitiska program ska bestå utav.

Jag har även fått möjlighet att delta på en hearing med Socialdepartementet tillsammans med flera andra organisationer som arbetar med folkhälsopolitik om den kommande WHO strategin. Där fick jag berätta om vad UNF tycker är viktigt inför det arbetet. Där valde jag att lyfta att likställa alkoholindustrin med tobaksindustrin, problemen med psykisk ohälsa bland unga och nyktra mötesplatser.

Höjdpunkter:

- Debattartikel om alkoholskatten och skadorna,
<https://www.dagensarena.se/opinion/lat-alkoholindustrin-sta-skadorna-de-orsakar/>
- Debattartikel om gårdsförsäljning,
<https://www.dagensarena.se/opinion/gardsforsaljning-en-trojansk-hast/>

- Träffat UNF Stockholm och pratat om det drogpolitiska programmet.
- Deltagit på en hearing om WHO:s kommande strategi med Socialdepartementet.

Strategiarbete 2021

Sedan förra FS-mötet har vi verkligen sparkat igång strategiarbetet. Jag är nöjd med det vi har kommit fram till och det omtaget som efterfrågades ifrån förra FS-mötet tycker jag att vi har mött upp. Vi har fått ihop en bra utvärdering, nystat ut ansvar och mandat och fått ihop en bra riktning för 2021. Jag hade en del utmaningar i början med hur vi skulle komma framåt men framåt kom vi till slut och jag tror att vi är nöjda med utfallet. Detta fick mig även att bli peppad på det kommande arbetsplansarbetet och jag tror att den riktningen vi sätter nu kan bli otroligt bra. Vi behöver arbeta mer långsiktigt se vilka utmaningar som faktiskt finns och se hur vi löser problemen gemensamt ihop med föreningarna och distrikten.

Jag hoppas att ni blir nöjda med strategiarbetet och att 2021 blir ett kanonår!

Fadderuppdrag

Att arbeta med distrikten tycker jag är otroligt viktigt och jag tycker om att se människor och distrikten bli bättre. Det tror jag verkligen att vi kan göra med vårt distriktstöd. Mina distrikt Stockholm och Gävleborg går igenom en del förändringar både ett generationsskifte och ett kulturskifte. Det är två helt olika distrikt med olika utmaningar och jag har börjat greppa hur jag kan hjälpa dem att kunna växa och bli lite bättre. Här har jag börjat ha lite mer regelbundna möten med distrikten och ordföranden och lärt känna dem lite bättre. Ska bli roligt att se vart distrikten kommer ta sig de kommande åren. I uppdraget har det även ingått lite möten med mitt fadderteam och det tycker jag även funkar helt okej.

Mount Doom

UNF:s eller nykterhetsrörelsen slutmål eller ”endgame” är något jag har funderat på ett tag och det blev en bra krönika i senast motdrag. Vi har nu påbörjat en process där vi håller på med just det. Den 8 oktober träffades jag, Jane, Jonas och Samuel och pratade om personalorganisationen men även om slutmålet. Jag har även påbörjat en process där vi även diskuterar det i vår internationella paraplyorganisation Movendi där jag tror att UNF kan få en ledande roll och där jag personligen vill ta en ledande roll i det arbetet. Detta är en sådan sak jag tror att vi behöver sprida vidare till nykterhetsrörelsen bredd. UNF själva kan inte göra skillnad men tillsammans med fler så är vi starkare!

Övrigt

Några saker utöver det jag har pratat om så har jag även haft ett möte med CAN där jag träffade deras direktör och två andra personer som arbetar med medlemsorganisationerna.

UNF har länge haft en nära kontakt med CAN och den kontakten ska vi värna.

En annan sak är även avvecklingen av insamlingen och jag tror att det kan bli bra och jag tror att vi behöver "kill our darlings" för att kunna bli bättre som rörelse och se på det som funkar och inte funkar.

En sista sak innan jag avslutar den här rapporten är att jag även ingår i en grupp i NBV som utreder arvoderingsgraderna i förbundet. Det ska bli roligt och det är även lärorikt att se hur den breda nykterhetsrörelsen ser på arvoderingar.

Nu fortsätter vi och kör resten utav 2020 och jag tror att jag kommer be för att vi kan träffas mer fysiskt och att kongressen blir fysisk!

Upp till kamp!

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att lägga rapporten till handlingarna

Filip Nyman

filip.nyman@unf.se | 0705463240

Stockholm, 2020-10-28

Ordföranderapport Jane Segerblom (punkt 7c, bilaga § 13:3)

Gäller period: 09/13-10/30

Rapport

Under perioden som har varit har jag lagt mycket tid på mitt ansvarsområde kring distriktsordförandenätverket och utvecklingen av det. Den 18–20 september kördes det en omgång av nätverk på vår folkhögskola på Wendelsberg. Fokuset under helgen var att peppa igång ordförandena på att ha verksamhet, de blev utmanade i att tänka nytt och nytänkande. Frågeställningarna som satte agendan för helgen var ” Hur håller vi igång verksamheten?” och ” Hur värvar vi?”, detta fokuset valde jag för att jag har upplevt att verksamheten har stannat upp och detta var ett försök till att peppa igång det igen. Det blev en lyckad helg med en tajtare distriktsordförandegrupp som utmanades i deras samarbetsförmåga med en lite speciellare kvällsaktivitet.

Efter nätverket startade jag upp mitt arbete igen med att sätta ihop en distriktsordförandepärm som ska kunna användas som stöd för ordförandena i deras uppdrag. Tanken är att den ska kunna lämnas över till nästa distriktsordförande för att skapa en bra överlämning styrelser emellan. Det ska finnas olika delar som kan vara bra att ha med sig t.ex. Ledare i UNF, möteteknik, feedback och en distriktssida med information som är relevant för just det distrikt pärmen används i som t.ex. ett årshjul över verksamheten och vilka samarbetsorganisationer som finns i distriktet.

Jag har även deltagit i arbetet kring den nya VU-fördelningen tillsammans med biträdande generalsekreteraren Jonas Larsson för att ge inspel på mina tankar inför kommande år. Tillsammans med Jonas, Samuel och Filip har vi även haft ett heldagsmöte om UNFs domedagsberg, detta var en händelserik dag med mycket intressanta diskussioner som slutade i det diskussionsunderlag som tagits fram till mötet.

Extraordinära insatser

- DO- avstämningar
- Fadderteamsmöten och bokat in ett nytt möte för faddergruppen
- Handledningsmöte med Psykologifabriken
- DO-nätverk
- Heldagsmöte i Jönköping med Samuel, Jonas och Filip
- TG- styrgruppsmöte
- Distriktsordförandepärm

- Möte i mitt uppdrag som faddercoach
- VU fördelning
- Konflikthanteringspolicy
- Utvärdering av distriktstödet inskickat till förtroendevalda revisorer
- Planering av värvning instanser
- Krisgruppsmöte
- Skickat ut kallelse för NBVs medlemsmöten
- Planering inför en aktivitet under Vit jul

Framåt

Nu framåt kommer min tid upptas av värvning och se till att UNFs medlemsantal stiger igen. Nu börjar även planeringen inför nästa år komma igång. Under början av nästa år kommer det att genomföras en fadderhelg för att förbereda faddrarna inför DÅM:en.

"Fight for the things that you care about, but do it in a way that will lead others to join you."

- Ruth Bader Ginsburg

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att notera rapporten

Jane Segerblom

jane.segerblom@unf.se, 076-836 05 85

Mullsjö, 2020-10-30

Förbundskassörsrapport (punkt 7d, bilaga § 13:4)

Tiden går och nu sitter vi i slutet av 2020 och blickar tillbaka på ett år av pandemi, själv har jag inte märkt av den särskilt mycket mer än några fler lediga helger eller helger från hemmaplan – däremot har plugg och jobb varit som vanligt och vi jämtar är som känt ett eget land utan några större restriktioner... Det stora problemet har varit att inte få gå på fotboll, nog om bollar nu bollar vi vidare till vad som skett sedan sist i stora drag:

- Riksstyrelsemöte och Inrifmöte och ja, ni vet vad som skedde där...
- Kongressarbetsgruppen har haft några möten kring kongressen, det blir oerhört spännande! En egen rapport och diskussionspunkt kommer där.
- Ett digitalt DK-nätverk blev av då vi hade många sjuka, oerhört kul och inspirerande med många roliga diskussioner! Även haft avstämningsmöten med DK:arna.
- AU-möten har vi hunnit haft där vi har tagit beslut kring bidrag och ombud, en egen rapport kommer därifrån!
- Jag och Simon har påbörjat arbetet med stadgerevidering, ni ser en egen rapport där!
- Jag och Filip har påbörjat arbetet med demokratiutredningen med enkät och så, egen rapport från det!
- Möte med Daniel på CAN kring rapporten om ungas vanor.
- Revisionsmöte med Malin har jag haft där vi diskuterat året hittills och ekonomin framförallt.
- Har varit med på Gävleborgs extra DÅM.
- Haft samtal med flertalet distrikt kring dels ekonomi samt stöttat kring bokföring.
- Stöttat distrikt med avhoppad distriktskassör kring arbetet framöver.
- Haft faddersamtal med mina fadderdistrikt. Och även haft ett faddergruppsmöte.
- Jag och Mona Örjes har valberett till Inrifs styrgrupp.
- Vi har haft ett intressant diskussionsmöte.
- POPBOX-gruppen har haft möte och arbetet har påbörjats.
- Arbetat med att påbörja ett utkast på både egen kapitalpolicy och på budget 2022-2023.
- Planerat en föreningskassörsträff digitalt (kommer upp i dagarna)
- Haft en kort kurs för några i personalen kring interna och externa bidrag.
- Kollat över hemsidedelarna kring ekonomi.
- Säkert något mer som jag har glömt...

Förslag till beslut

Förbundsstyrelsen föreslår

att lägga rapporten till handlingarna.

Johan Fridlund

Landskapet med älg som landsskapsdjur, 2020-10-29

GS-rapport för FS 20200911-13 (punkt 7e, bilaga § 13:5)

Bästa FS!

När jag skrev min första GS-rapport detta år var det med stor entusiasm jag såg fram emot 2020 som riktigt speciellt år i positiv bemärkelse. Nu när jag skriver årets sista GS-rapport så blev det verkligen ett speciellt år, även om allt positivt jag trodde skulle inträffa inte vinner mot pandemins negativa effekter. Trots det så är det med en positiv känsla och en stolthet för vår organisation jag lämnar årets sista rapport. Vi har verkligen gjort så gott vi kan, tillsammans.

Ekonomi

Till mötet kommer en ekonomisk rapport presenteras och under mötet går vi igenom vår budget och utfall fram till september. UNF:s ekonomi fortsätter att hålla sig på en stabil och kontrollerad nivå. Den ekonomiska effekten på vår verksamhet syns på de rörliga poster vi har kopplat till bidrag och verksamhet i budgeten. Där har vi inte förbrukat det som är planerat. Den långsiktiga effekten på organisationens ekonomi är svårare att förutse. Vi bör räkna med att en kommande kongressbudget speglar den ekonomiska effekten för 2022 samt 2023.

Det finns dock ett visst lugn i hur årets medlemssiffror påverkar vår ekonomi framöver. Detta efter att MUCF nu lämnat tydligt besked angående ansökan nästa år. Organisationsbidrag som söks under 2021 kommer vi få möjlighet att ansöka med siffrorna från antingen 2019 eller 2020. Detta är ett mycket välkomnat besked och en extra trygghet för oss utifall vi nu inte når upp till minst den nivå vi hade 2019 i inrapporterad medlemmar.

En annan mycket positiv nyhet är att MUCF tilldelas 50 miljoner extra från regeringen för 2020, 2021 samt 2022. Alltså tillförs ungdomsrörelsen ytterligare 150 miljoner som ska fördelas ut som organisationsbidrag. Vad gäller de 50 miljoner som delas ut under 2020 kommer dessa att fördelas utifrån den fördelningsnyckel som gällt 2020. För oss rör det sig om ungefär 150 000-200 000kr.

Vi har ingen uppdaterad prognos för överskottet från Miljonlotteriet. Det som har meddelats tidigare är att vi ska räkna med samma nivå som vi fick i år.

Ansökningar

Socialstyrelsen – Verksamhetsbidrag

En ansökan på närmare 3,5mSEK är inlämnad och besked i frågan beräknas landa i januari 2021.

MUCF – organisationsbidrag

Den 1 september lämnades vår ansökan in. MUCF har meddelat att besked kommer i januari 2021.

Personalorganisation

Det har rört på sig en del inom organisationen sedan sist vi hördes i detta format. Våra ordinarie verksamhetsutvecklare i Stockholm och Uppsala har valt att gå vidare till andra uppdrag. Vi tackar både Elin Franzén och Kaly Halkawt Lundström för den tid vi fick tillsammans på UNF. I samband med att det nu uppstått två ordinarie vakanser har vi öppnat och genomfört en VU-placeringsutredning som primärt Jonas Larsson och Jane Segerblom arbetat. Slutsatsen av det kommer att presenteras under styrelsemötet.

Vi har även verkställt den tillfälliga lösningen med att omdisponera vår VU:s tid i Gävleborg till att arbeta med vårt kamratstödsprojekt på 80% fram till årsskiftet. Vi har förstärkt projektet med att välkomna en kändis från förr, Elon Larsson, som projektkommunikatör fram till årsskiftet.

En introduktion av vår nya projektutvecklare Hanna Minter har genomförts och rapporten rörande POPBOX som lämnas till mötet visar att vår projektutvecklare både hunnit börja och sätta sig in arbeta med att utveckla POPBOX.

Under hösten har vi också valt att erbjuda alla medarbetare utökad friskvårdsbidrag under 2020 för att motivera och stimulera förebyggande insatser kopplat till fysiskt- och psykisk välmående.

Vi går även in i en period av synkmöten och medarbetarsamtal. I samband med det börjar vi introducera en uppgraderad version målrapporering som inte bara våra VU:ar kan använda utan även våra distriktsstyrelser ute i landet.

Våra interna revisorer genomför enligt tidsplan just nu en revision av personalorganisationen och en rapport kommer om det utfallet kommer att lämnas senast i mitten på november.

Runt om i landet kämpar vi nu med att få till verksamhet, arbeta med värvning och återvärvning. Läget förändras snabbt i landet kopplat till pandemin och för några är det planer som skjuts upp igen, eller ytterligare anpassningar som behöver göras. Det är såväl tidskrävande och utmanande. Vi planerar samtidigt för att kunna genomföra vår personalsamling i december, men läget gör det ovisst huruvida en fysisk samling kommer va möjlig. Vi vet att våra samlingar är viktiga tillfällen för pepp, kompetensutveckling och sammanhållning.

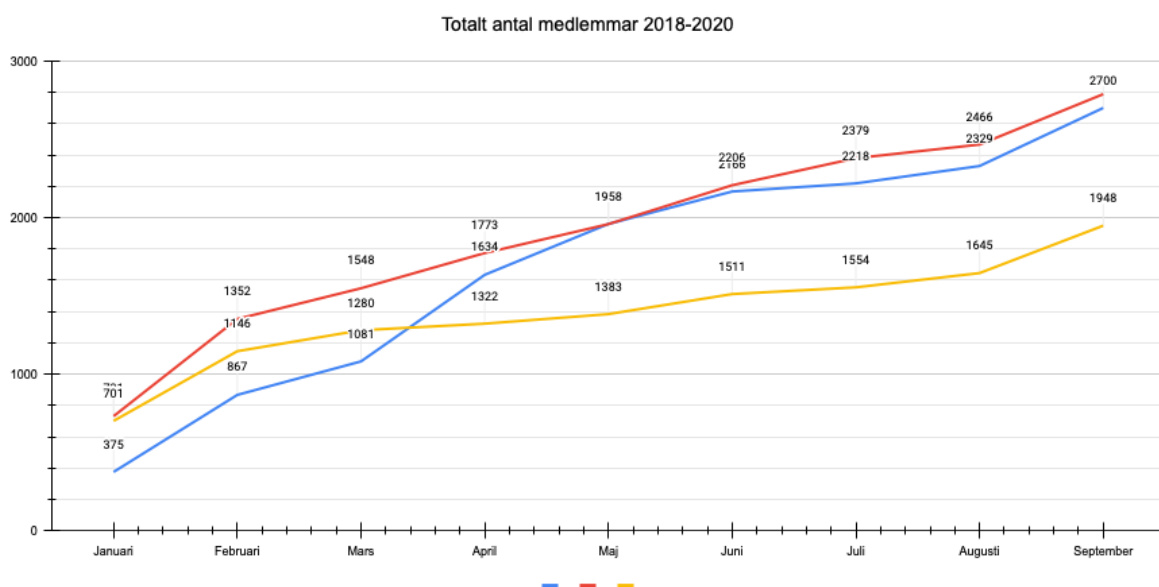
Medlemsutveckling

En viss återhämtning har skett men läget är inte gynnsamt. Vi ska säga det att vissa distrikt verkligen sticker ut och bidrar till att höja nivån i hela landet. Snittet för återvärvade är högre än förra året och september väcktes mer och mer till liv.

Problematiken med medlemsutvecklingen har även en demokratisk effekt inför fördelningen av nästa års kongressombud. Därtill är det vissa distrikt som inte ligger så bra till när det gäller kvalificering för exempelvis regionbidraget. Per den 23 oktober hade vi 2135 bekräftade medlemmar. 1178 är nyvärvade och 957 är återvärvade.

Under sommaren fick en grupp ett uppdrag att ta fram flera olika insatser som kan hjälpa oss öka antalet insatser som görs för att värva och återvärva. Hittills har 100% UNF till fler varit den större insatsen som genomförts med målet att så många som möjligt gör insatser oavsett storlek. Vid skrivande stund har 49 aktiviteter rapporterats in under den fem veckors period kampanjen genomfördes. Det som sticker ut är att det rör sig om fyra aktörer som rapporterat in alla aktiviteter. Detta lyfter ytterligare en utmaning i att det är få i landet som åtminstone svarar upp mot insatser vi gör. Sen tror vi att det absolut har gjorts insatser under perioden som inte rapporteras in. Här ska vi fundera ytterligare på i vilken omfattning vi behöver informera och implementera "blyxtinsatser" vi behöver göra.

I grafen nedan kan ni ta del av medlemsutvecklingen januari till sept 2018-2020. Det är tydligt hur pandemin har påverkat den konstanta ökning som vi tidigare år haft.



Kommande insatser vi drar i från personalens sida är värvning- och återvärvningsveckor, junisövergångar som ska fångas upp, insatser för samverkan med fritidsgårdar och digitala kampanjer. Samtidigt behöver vi ett starkt stöd i att få distrikt att prioritera upp insatser kring främst återvärvning men även värvning. Vissa specifika värvarveckor kommer ha en stor betydelse för att höja ägandeskapet och engagemanget såväl nationellt som lokalt. Samtidigt är det viktigt nu att vi håller i och i början på året jobbar stenhårt för att återvärva och genomföra årsmöten.

Övrigt

Årsmötesrebot

I mitten på september gjorde vi en samlad insats för att ordna upp problematiken med att föreningar inte har genomfört årsmöte. Det var insats som inte får stanna av, utan fortsätter under hela hösten. Än så länge har vi identifierat närmare 80 föreningar som kommer att läggas ner och åtta har lyckats hålla årsmöte. Detta gör också att vi kan säkerställa att medlemmar befinner sig i föreningar som genomför verksamhet, och att vi har bra koll på aktiva och inaktiva föreningar.

Andra delar som upptagit min tid sen den senaste rapporten:

- Färdigställande av konflikthanteringspolicy
- Kongressarbete
- Extra FS-möte
- Fackliga förhandlingar
- Fortsatta stadgetolkningsmöte med ungdomsrörelsen och MUCF
- Uppdragsarbete för UNF:s personalorganisation
- Upphandling nytt ekonomisystem
- Planering och uppstart av vår förvaltningsrevision

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att notera rapporten

Samuel Somo

Stockholm, 2020-10-29

AU-rapport (punkt 7f, bilaga § 13:6)

Bakgrund

Arbetsutskottet har sedan förbundsstyrelsemötet i september haft tre möten. Beslut i korthet:

- Vi har utsett Filip till UNF:s ombud på LSU:s årsmöte
- Vi har beviljat UNF Jönköping ett bidrag på 40 000 kronor för att genomföra verksamhet och utbildning planerad för Trivselgerillan
- Vi valde Samuel som ombud till INRIF och Stiftelsen IOGT-NTO rörelsen Internationella Institut
- Vi valde Jane som ombud och Filip som ersättare till NBV:s huvudmannamöte

Två protokoll ligger på hemsidan och det senaste är på g!

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att notera rapporten

Ellen Hjort

Aberystwyth, 2020-10-30

Rapport Stadgerevideringsgruppen (punkt 7g, bilaga § 13:7)

Bakgrund

Vi har påbörjat arbetet med att arbeta med stadgerevidering, vi har själva haft två möten för att göra en tidsplan och klargöra vad det egentligen är som ska göras. Vi har känt att göra det ensamma kan bli stort och för att få in landets tankar och även få in input har en referensgrupp skapats bestående av Zandra Klasson, Sebastian Udenius och Mattias Edquist som kommer att komma med deras tankar och vi kommer gemensamt att arbeta fram förslag, där vi (Johan och Simon) i slutändan lägger fram förslag till förbundsstyrelsen. Till januarimötet kommer det även att bli diskussion kring stadgar och tankar som kommer att läggas fram från oss för att komma vidare i arbetet.

Förslag till beslut

Förbundsstyrelsen föreslås

att lägga rapporten till handlingarna

Johan Fridlund och Simon Thörn

Två länder i samverkan (JämtLAND och VästragötaLAND), 2020-10-27

Bildningsrapport (punkt 7h, bilaga § 13:8)

Bakgrund

Hösten 2020 har präglats av ett intensivt arbete i UNF samtidigt som världsläget fortsätter att utmana oss. På bildningsfronten genomförs fortfarande mycket verksamhet, samtidigt som flera stora insatser har fått ställas in från förbundshåll. Samtidigt smids det planer för framtida stordåd!

Ett mycket tråkigt beslut har varit att ställa in julkursen. UNF:s kamratstöds kurs har varit viktig för många, och i år hade den kanske varit viktigare än vanligt. Tyvärr stod det under hösten klart att det finns för stora risker och oklarheter för att det skulle vara ansvarigt att genomföra julkursen, även med anpassningar. Jag vill här passa på att rikta ett varmt tack till Birk Wikén och Elon Larsson som i en osäker tid valde att ta på sig huvudledaransvaret och verkligen gjort vad de kunnat för att julkursen skulle kunna bli av. Samtidigt som det känns otroligt tråkigt att det inte blir någon julkurs i år känns det fint att UNF genomför en satsning på lokal kamratstödsverksamhet under hösten.

Den andra riktigt tråkiga händelsen är att Höst-DSS:en också ställdes in. I våras ställde vi med kort varsel om distriktsstyrelsesamlingen till att genomföras digitalt. I samband med det planerades också en Höst-DSS in för att ge extra mycket distriktsstöd. Förhoppningen då var att kunna genomföra detta i fysisk form. I början på hösten fick vi lov att inse att de stora fysiska samlingarnas tid inte är kommen, och kanske kommer dröja länge. Höst-DSS:en planerades då också att genomföras digitalt. Tyvärr kom för få anmälningar in och då visionen med Höst-DSS:en inte gick att genomföra ställdes den in. Mina reflektioner kring varför det blev så här är att datumet var allt annat än optimalt, samt att informationen var bristfällig och kom ut för sent.

På förra förbundsstyrelsemötet fick styrelsen en presentation av tanken med Ledaren. Förbundsstyrelsen verkade positivt inställd och sen dess har arbetet fortlöpt. Bland annat har även distriktsordförandena fått ta del av en liknande presentation. En del nya tankar har väckts och just nu arbetas det med att konkretisera dessa tankar för att se om det är en bra väg framåt i skapandet av Ledaren. Mer info kan ges muntligt på styrelsemötet.

För ungefär ett år sedan beslutade förbundsstyrelsen om en bildningsplan som ska gälla under hela mandatperioden. Gå gärna tillbaka till protokoll och handlingar för förbundsstyrelsemötet 2019-11-15-17 för att påminna er om hur tankarna gick då nu när vi är ungefär halvvägs genom arbetsplansperioden 2020-2021. Nedan följer några korta rader om hur det går med bildningsmålen.

Alla delar av bildningssystemet är tillgängliga och genomförs

- Det pågår arbete för att implementera de nya bildningsinsatser som kongressen 2019 beslutade om, i nuläget mest aktivt kring Ledaren. Arbetet återstår att göra men många bitar ser ut att vara på plats innan kongressen.

Alla medlemmar ges möjlighet att gå UNF:aren

- Rutiner för att göra UNF:aren börjar så sakta komma på plats efter några skakiga år. Pandemin har fått oss att bli digitala vilket gjort det lättare för en del att kunna delta på UNF:aren. Samtidigt finns det utmaningar kvar för att kunna erbjuda UNF:aren i hela UNF-landet och att få deltagare till kurserna.

UNF genomför bildning på resurseffektiva sätt

- På denna fronten har också världsläget tvingat oss att anpassa oss, exempelvis har vi blivit mer digitala. Förutom UNF:aren och vårens DSS kan nämnas att ett distriktskassörsnätverk genomförts digitalt. Ett annat exempel på resurseffektivt arbete är kamratsstödsstatsningen som vi fått externa bidrag för. När vi kommer igång med mer fysisk verksamhet igen gäller det att vi är redo att tänka nytt för att skapa wow-faktor utan att göra det onödigt påkostat.

Vi ses i kampen!

Förslag till beslut

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att tacka för rapporten och lägga den till handlingarna.

Simon Thörn, bildningsledare

Göteborg, 2020-10-30

Bildningsmoment	När	Budget 2020	Använt (2020-04-30)	Läget
Julkursen	18-27 dec	175 000 kr	-12 599 kr	Inställd på grund av pandemi.
Kongressförfesten	26-28 feb 2021	0 kr	0 kr	Upplägg presenteras på förbundsstyrelsemötet i januari.
Distriktsstyrelse- samling (DSS)	30 okt-1 nov 21-23 maj 2021	175 000 kr	-1 033 kr	Höst-DSS:en inställd på grund av för få deltagare. Vårens DSS är inbokad på Tollare Folkhögskola.
Distriktsordförande- nätverket	18-20 sep 5-7 feb 2021	80 000 kr	-70 027 kr	Höstens nätverksträff genomfördes på Wendelsberg. Distriktsmandatsperiodens sista träff sker i februari i Sundsvall.
Distriktskassörs- nätverket	18-20 sep 5-7 feb 2021	70 000 kr	-64 054 kr	Höstens nätverksträff genomfördes digitalt. Distriktsmandatsperiodens sista träff sker i februari i Sundsvall.
Valberednings- utbildning	Vinter	35 000 kr	0 kr	Kontakt med Tollare har tagits för genomförande under vintern.
UNF:aren	Alltid	50 000 kr	-824 kr	Digitala UNF-kurser hålls, även enstaka fysiska.
Ledaren	2020	125 000 kr	-1 568 kr	Pågår utvecklingsarbete för fullt.
Föreningsstyrelse- samling		0 kr	0 kr	Kommer inte uppdateras innan föreningsårsmötesperioden.
Arbetshelgsmaterial	Efter DÅM och under hösten	0 kr	0 kr	De distrikt som var anmälda till den inställda Höst-DSS:en erbjöds stöd för att genomföra arbetshelg istället.
Höjdaren		0 kr	0 kr	Frågan kommer diskuteras under våren 2021 i samband med att förslag på bildningssystem tas fram.
Digitalisten	Vinter	70 000 kr	0 kr	Lansering av föreningsboken planeras.
Summa budget och använt		780 000 kr	-150 105 kr	

Rapport Insamling INRIF (punkt 7i, bilaga § 13:9)

En extern part har inkommit med förslag på åtgärder för hur insamlingen ska avvecklas. INRIF:s ledningsgrupp tar nu fram en konkret handlingsplan utifrån hens rekommendationer.

Insamlingsavdelningen har gjort en inventering av pågående processer och stoppat all utveckling som innebär ytterligare investeringar. Till exempel faktureringsmöjligheter i gåvoshopen, kopplingar mellan webbformulär och CRM samt mellan CRM och kommunikationsverktyget Liana, framtagning av en integrerad digital strategi för IOGT-NTO-rörelsen (inklusive internationella avdelningen) med mera. Projektet kring framtagning av modell för resultat och effektmätning är satt på paus.

Nära samarbetspartner och leverantörer är informerade om styrelsebeslutet och INRIF har lovat att återkomma så snart de vet mer om konsekvenserna för våra samarbeten. Alla har visat stor förståelse och vi har fokuserat på att IOGT-NTO-rörelsens anseende är fortsatt gott.

Planering och förberedelser inför Vit jul löper på. Kampanjen har anpassats utifrån styrelsens beslut genom att alla investeringar i att rekrytera nya givare bytts ut mot påverkansarbete. Befintliga givare kontaktas med fråga om gåva. Vi stryker alla bilagor och annonser med insamlingssyfte under årets kampanj. Kommunikationen anpassas och vi uppmanar människor i första hand att skippa alkoholen och stå upp för barns rätt till en trygg jul. Gåvoshopen, där vi har ett stort lagervärde, kommer att marknadsföras för att vi ska tömma den så mycket det går.

På företagssidan jobbar vi vidare med de kontakter vi redan har, men vi söker inte aktivt upp nya. Vi hör av oss till föregående års företagsvänner och ber dem om stötta Vit jul även i år. Vi kan däremot inte i dagsläget försöka vidareutveckla samarbeten till något större och mer långsiktigt.

Inför nästa strategiperiod för Vit jul har en sammanställning gjorts över Vit jul-kampanjens utveckling 2007–2019 samt trender i omvärlden – förändringar i alkoholkonsumtion, attityder och alkoholnorm. Sammanställningen har skickats till GS-gruppen.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att notera rapporten

Samuel Somo
Stockholm 2020-10-29

Rapport POPBOX (punkt 7j, bilaga § 13:10)

Period 1/1 – 28/8 – 2020

Bakgrund

UNF:s förbundsstyrelse har under 2020 samt 2021 valt att investera i att utveckla POPBOX som en extern finansieringskälla. Johan Fridlund och Samuel Somo har tilldelats ansvaret för arbetet. Gruppen har i sin tur rekryterat en projektutvecklare som under 12 månader ska arbeta med att utveckla, leda och samordna arbetet. Dessa tre utgör tillsammans en styrgrupp för arbetet som sammanträder varje månad.

Till varje förbundsstyrelse presenteras en rapport kring arbetets utveckling.

Nuläge

Efter sommarens rekryteringsprocess har vi sedan den 28 september vår Projektutvecklare, Hanna Minter, nu på plats. Arbetet har inledningsvis handlat om att få grepp om vår projektplan och utifrån det påbörja såväl ett verkställande som inventering om förutsättningarna som finns.

Vi har tyvärr mött en första ganska stor utmaning som kastar om tidsplanen något. Detta med anledning av att den tilltänkta försäljnings- och distributionskanalen indikerat att de ej i nuläget kan medverka befinner sig nu projektet i ett omstarts-läge. Vi hoppades på att eventuellt kunna samarbeta med INRIF, kring Vit Jul-kampanjen och smyglansera POPBOX därigenom men tyvärr har även den förhoppningen gått i stå med anledning av dess avveckling.

Uppföljande diskussioner med olika parter är planerade till första veckan i november och vi hoppas kunna finna vägar framåt för ett samarbete kring POPBOX trots allt.

Under dessa förutsättningar arbetar vi i projektet utifrån planen att få fram styckvis-försäljning genom POPBOX's egna webbutik. Leveransstart beräknas till första delen av Q1 2021. Med detta tidsperspektiv beräknas en lösning av emballage och distribution ha kunnat etablerats på ett sätt som skall gå att skala upp över 2021. Vad gäller distribution och packning inväntas också offerter.

Samtidigt som vi i projektet arbetar med ovanstående har annonser i Scouting Spirit, Accent & Motdrag bokats in för årets sista nummer. Syftet är att meddela rörelsen att vi återuppstår, vi finns och det är dags att längta efter POPBOX!

Vi har fått kontroll på Webbsidan som legat vilandes sedan första boxen och den har uppdaterats med en tillfällig "splash page" så att arbete på webbsidan utvecklas till sin nya form.

Den visuella identiteten uppdateras, tillsammans med copy och framtoning - dock såklart i enlighet med den grafiska profilen framtagen 2017! Vi har en del utredningsarbete att göra kopplat till betalbarheterna vid onlineköp. Detta för att möta upp gentemot målgruppens primära betalval vid e-handel.

Kommande veckor återupptar vi kommunikationsinsatserna i våra kanaler på Instagram och Facebook.

Framåt

Vi är tvungna att justera vår tidsplan utifrån verkligheten och måste därför skjuta upp implementering av en prenumerationslösning med minst sex månader. Ambitionen är att kunna erbjuda en återkommande lösning så snabbt det är möjligt. Men detta måste stå i relation till vilka tekniska lösningar vi har, samt intresset för de första boxarna. Målet är fortfarande att vi har en prenumerationslösning under 2021.

Under Q1 och Q2 2021 arbetar vi för att stärka varumärket, kvalitetssäkra distribution och utöka försäljningen genom våra egna/rörelsens kanaler. Den första boxen kommer att levereras under Q1 2021.

För att öka vår marknadsandel och varumärkeskännetecken planerar vi söka samarbete med aktörer i sammanhang där alkohollagen är stark. Om vi får till externa samarbeten sker en sådan lansering inför Q3 2021. Vidare finns lösa planer kring en eller flera temaboxar under året - lite beroende på hur försäljningen och tillgången på företagspartners/samarbeten ser ut.

Slutligen vill vi skicka en hälsning till förbundsstyrelsen, och alla andra som läser denna rapport, att vi inom kort kommer ge er möjligheten att säkra upp eller ge bort nästa version av boxen.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att notera rapporten

Johan Fridlund & Samuel Somo
Östersund & Stockholm 2020-10-28

Ekonomisk rapport (punkt 7k, bilaga § 13:11)

Bakgrund

Året börjar närma sig sitt slut vilket innebär att alla är spända av vad vi har åstadkommit både verksamhetsmässigt såsom ekonomiskt, förbundsstyrelsen har fått ut en KBR om hur det har sett ut fram tills nu och utifrån den har även en prognos för 2020 gjorts. Prognosen och vår budgetuppföljning kommer att presenteras muntligt på mötet.

Förslag till beslut

Förbundsstyrelsen föreslås

att lägga rapporten till handlingarna

Johan Fridlund och Samuel Somo

Landsbygd och storstad i samverkan, 2020-10-27

Rapportärende Demokratiutredning (punkt 7I, bilaga § 13:12)

Rapport

Under hösten har jag och Johan Fridlund påbörjat en demokratiutredning. Vi fick på kongressen i uppdrag att utreda framtidens kongressformer tillsammans med behovet av en extra förbundsstämma och de demokratiska processerna kring distriktsårsmöten. Vi tror att det finns en del förändringar som UNF kan behöva göra för att kunna bli ännu starkare som organisation. Det viktiga nu är att lyssna in landet för att få en förståelse för problematik som finns hos dem.

Tidsplanen för utredningen är att vi börjar med insamling av åsikter och information ifrån distrikt och medlemmar för att sedan i januari släppa in förbundsstyrelsen för diskussion. Vi räknar med att ha ett skarpt förslag med förändringar till våren.

Vi har delat upp det i två steg där vi börjar med framtidens kongressformer och har påbörjat en insamling av information och vi har haft en initial diskussion av vilka behov vi ser. I mitten av november kommer vi att påbörja arbetet med distriktsårsmöten.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att lägga rapporten till handlingarna

Johan Fridlund, Filip Nyman

Östersund och Stockholm, 2020-10-29

Rapportärende Föreningsförändringar (punkt 7m, bilaga § 13:13)

Följande föreningsnybildningar har fastställts av förbundsstyrelsen genom ordförande Filip Nyman och generalsekreterare Samuel Somo:

Föreningsnamn	Sätesort	Distrikt
UNF Kebab	Skövde	Skaraborg
UNF SDN	Piteå	Norrbottn
UNF Ahlul kheyf	Stockholm	Stockholm
UNF Bratz	Skövde	Skaraborg
UNF Uggs	Piteå	Norrbottn
Santos of Dough	Skövde	Skaraborg
UNF Curry	Piteå	Norrbottn
UNF Family	Uppsala	Uppsala
UNF FortniteDestroyer	Boden	Norrbottn
UNF Popcornkuddarna	Piteå	Norrbottn
F	Östersund	Jämtland
UNF Karlsborg	Karlsborg	Skaraborg
Rackarna	Bollnäs	Gävleborg
UNF Norrköping somalisk kultur	Norrköping	Östergötland
UNF Creepers	Gävle	Gävleborg

Följande föreningsnedläggningar har fastställts av förbundsstyrelsen genom ordförande Filip Nyman och generalsekreterare Samuel Somo:

Föreningsnamn	Sätesort	Distrikt
Järva UNF	Stockholm	Stockholm
UNF Piteå	Piteå	Norrbottn
LANSEN	Linköping	Östergötland
UNF Nödutgångarna	Örnsköldsvik	Västernorrland
UNF Jönseltoka	Sollefteå	Västernorrland
UNF Viking	Kramfors	Västernorrland
UNF Clean Life	Kramfors	Västernorrland
UNF Jönsonligan	Sundsvall	Västernorrland
Meja IF	Haparanda	Norrbottn
UNF Kiruna	Kiruna	Norrbottn
UNF Kravall	Borås	Älvsborg

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att lägga rapporten till handlingarna

Johan Persson

Uppsala, 2020-11-05

Diskussion Eget kapital (punkt 8a, bilaga § 13:14)

Bakgrund

Förbundet har en hel del eget kapital att använda om vi känner för det men vi har inte någon plan kring hur eller på vad det kan användas. Vissa andra organisationer har en policy kring sitt egna kapital och utifrån det har jag påbörjat arbetet med en policy för det egna kapitalet. Jag har ett utkast som kan visas om det önskas men önskar först en diskussion kring detta på mötet, det jag önskar vi diskuterar är:

- Hur stort eget kapital bör förbundet ha?
- Vad är den nedre respektive övre gränsen på det egna kapitalet?
- Var bör vi få in pengar ifrån? Finns det något som är mer "fel" och mer "rätt"?
- Om vi placerar medel, hur bör vi tänka då?

Förslag till beslut

Förbundsstyrelsen föreslås

att notera diskussionen.

Johan Fridlund

Det rödsvarta ÖFK-landet, 2020-10-29

Diskussion Budget (punkt 8b, bilaga § 13:15)

Bakgrund

2021 närmar sig och därmed kongress där en budget för 2022 och 2023 ska sättas, i det arbetet med att ta fram ett förslag på budget kommer en diskussion vara nödvändig. Vi behöver fundera kring hur vi använder våra resurser och hur vi ska fortsätta att vara en stark organisation och helst bli ännu starkare. Hur mycket resurser behöver vi lägga på förbunds nivå kontra lokal nivå? I en diskussion på mötet kommer vi i grupper diskutera frågor kring var resurser bör gå, detta för att skapa ett sådant bra budgetförslag som är möjligt.

Frågor att diskutera:

- Om vi ska ta bort en sak från budgeten, vad skulle det vara? (Vad är vår sämsta kostnad?)
- Vad är vår bästa kostnad idag?
- Behöver förbundsstyrelsen ha fysiska möten varje gång eller skulle det vara rimligt med fler digitala möten?
- Hur mycket av resurserna bör gå till stöd av distrikt/lokal nivå?
- Hur mycket av resurserna bör gå till konkret verksamhet? (Kamratstödskurs, DO/DK-nätverk, UNF:aren, Ledaren...)
- Hur bör resurser läggas på personalorganisationen?

Förslag till beslut

Förbundsstyrelsen föreslås

att notera diskussionen.

Johan Fridlund

Fd. Messmörets huvudstad, 2020-10-27

Diskussion Förbundsstyrelsens prioriteringar (punkt 8c, bilaga § 13:16)

Bakgrund

I ljuset av UNFs nuvarande medlemssiffror och hur vi inte är den organisationen jag åtminstone skulle vilja se att vi är vill jag att vi i förbundsstyrelsen tacklar det här problemet och pratar om vad vi kan göra för slutspurt nu inför årsskiftet och hur vi kan säkerställa att nästa år inte bara vänder på trenden utan totalt lyfter UNF till den organisation vi vill vara.

Framåt

Utifrån det här vill jag ha en diskussion och komma fram till något sorts beslut kring det här. Jag vill att förbundsstyrelsen funderar på följande inför diskussionen på mötet. Jag skulle även vilja att dessa prioriteringar återspeglas i de arvoderades ansvar i arbetsordningen.

- Vad borde UNF prioritera?
- Hur mår UNF?
- Vad ska vi göra?

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att notera diskussionen

Jacob Nehrer

Jacob.nehrer@unf.se | 0760475490

Mullsjö, 2020-10-30

Diskussion Kongress (punkt 8d, bilaga § 13:17)

Bakgrund

Kongressarbetsgruppen bestående av Johan Fridlund och Filip Nyman från förbundsstyrelsen tillsammans med Johan Persson, Rebecca Andersson och Sofia Karlsson från personalorganisationen har påbörjat planeringen av kongressen i kebabens huvudstad – Jönköping. Vi har i arbetsgruppen gjort en tidslinje och även funderat kring hur utformningen ska kunna vara men vi har ett problem, corona.

Hur gör vi kongressen coronasäker? Vi har påbörjat funderingen kring om vi behöver ställa om kongressen och då om det ska vara en fysisk eller digital alternativt semidigital kongress. Sista datum att bestämma är kring när sista avbokning är, i slutskedet är detta enligt arbetsgruppen ett förbundsstyrelsebeslut men vi skulle vilja diskutera med förbundsstyrelsen redan nu hur man tänker för att sedan på januarimötet alternativt ett extra möte ta ett beslut utifrån en av arbetsgruppen gjort förslag.

Övriga organisationer inom rörelsen diskuterar även dem detta och hur resonemanget går tas muntligt på mötet.

Bestyrelsen behöver ha ett beslut ganska snart men vi känner att det är för tidigt för oss att ta ett slutgiltigt beslut nu i november kring kongressens fysiska eller digitala sätt.

Frågor att diskutera:

- Hur länge kan förbundsstyrelsen tänkas vänta med att ta beslut kring kongressens fysiska utformning?
- Om UNF väljer att ha en egen fysisk kongress, behövs bestyrelsen eller kan vi rodde det själv?
- Om det visar sig att kongressen inte kan vara fysisk, hur tänker förbundsstyrelsen kring kluster (semi digital)?
- Hur tänker förbundsstyrelsen kring ett helt digitalt möte, där alla sitter hemma eller distriktsvis?

Förslag till beslut

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att notera diskussionen.

Johan Fridlund, Filip Nyman

Östersund och Stockholm, 2020-10-27

Diskussion UNF:s Domedagsberg (punkt 8e, bilaga § 13:18)

Bakgrund

I Motdrags nummer 3 2020 kunde vi läsa en opinionstext skriven av Filip Nyman, där han beskrev hur nykterhetsrörelsens ”endgame” fram till 1922 var att förbjuda rusdrycker. Efter en jämn omröstning det året visade det sig tyvärr att rusdrycker förblev legala och Filip beskrev hur han idag kan sakna att ha det tydliga slutmålet som fanns i början av 1900-talet.

Även i personalorganisationen har frågan om UNF:s uppdrag, eller endgame, kommit på tal. Under hösten har personalgruppen tillsammans läst boken ”Ensam eller stark” och i bokcirkel diskuterat de olika kapitlen. Redan i första kapitlet konstaterar författaren att en organisation behöver ett så kalla ”domedagsberg” som de tillsammans ska bestiga. På frågan om vilket UNF:s domedagsberg är var svaren väldigt spridda.

När vi höjde blicken och tittade utanför vår egna organisation såg vi en rad andra exempel som vi trodde skapar tydlighet i respektive organisation;

IOGT-NTO-rörelsen ideell förening:

Varje barn ska ha rätt till en trygg vuxen.

Cancerfonden:

Tillsammans ska vi besegra cancer.

1900-talets nykterhetsrörelse:

Vi ska förbjuda rusdrycker.

NBV:

Vi är studieförbundet som får människor och idéer att växa.

Vi Unga:

Alla barn och ungdomar ska få utvecklas, känna sig betydelsefulla och ha möjlighet att förverkliga sina idéer.

Den 8:e oktober genomförde vi (förbundsordföranden, generalsekreterare och bitr. generalsekreterare) en arbetsdag med utgångspunkt i att förväntningarna och kraven på personalorganisationens mål inte alltid är allierade med vad UNF behöver. Samtalet ledde oss till

en gemensam uppfattning om att UNF saknar en övergripande gemensam ram kring vad vårt huvudsakliga uppdrag är, likt ovannämnda exempel från andra organisationer.

Vidare delade vi uppfattningen om att avsaknaden av ett tydligt uppdrag leder till att UNF allt för ofta genomför verksamhet utan reflektion och hur det hänger ihop med visionen. Vi tror att vi kan vi angripa detta genom ett gemensamt och välförankrat uppdrag som alla bärs inom hela organisationen.

Problemanalysen är inte ny. För att reda ut problemet har förbundsstyrelsen under det senaste året använt en ny modell för att planera sin verksamhet. I verksamhetsplaneringsprocessen har diskussioner om prioriteringar, vägval och fokusområden utifrån den antagna arbetsplanen skapat såväl tydlighet som osäkerhet kring vad organisationen ska prioritera och arbeta efter. I praktiken ställs vissa mål mot varandra och skapar ett läge där organisationen eventuellt väljer bort mål som på lång sikt gör organisationen starkare.

Nedbrytningen till fokusområden har visat sig vara nödvändig för att tydliggöra kongressuppdraget. Däremot blir märkbart att vi saknar en viktig komponent för att ena hela organisationens prioriteringar - uppdraget. Det tydliga uppdraget bör därför finnas redan innan vi skapar våra styrande ramverk och prioriteringar. Då kan vi i större utsträckning vara säkra på att mål vi utformar och prioriterar följer en röd tråd.

Nuläge

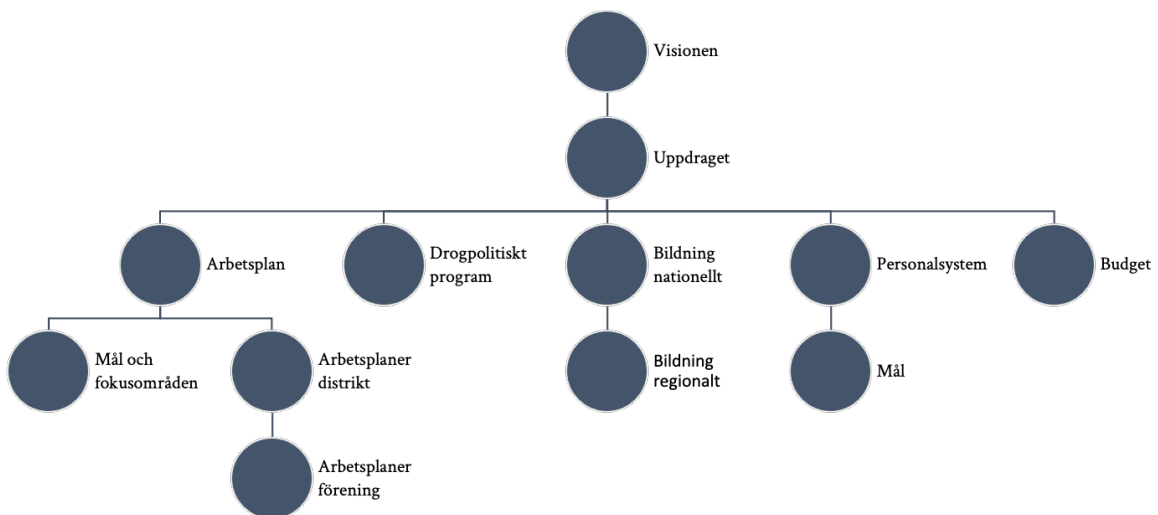
Under gruppens arbetsdag, med utgångspunkt i vad personalorganisationens uppdrag är och bör vara, såg vi ännu tydligare behovet av ett övergripande och gemensamt uppdrag.

En naturlig frågeställning gruppen reflekterat över är om organisationen kan ställa sig bakom ett och samma konkretiserat uppdrag? Vi menar att det går, och att det uppdraget inte är något som kompromissar med varken en medlem, förening eller distrikts vilja. Ett konkretiserat och tydligt uppdrag blir något alla kan greppa och sträva efter.

Diskussionen under mötet blir antingen en fortsättning eller ett avslut på vårt initiativ. Kommande delar i underlaget syftar till att ge en bild av vårt resonemang och hur ett utfall av uppdragsformulering skulle kunna se ut.

Uppdragets roll

Vi har gjort ett försök att visualisera hur uppdraget kan förhålla sig i relation till andra bärande delar i UNF.



- > Visionen är överordnat och tydliggör vad UNF strävar efter.
- > Uppdraget tydliggör vad UNF gör för att nå det vi strävar efter.
- > Arbetsplan - Drogpolitiskt program - Bildning - Personalsystem - Budget genomsyras av vårt uppdrag.

>Det förs vidare och förgrenar sig vidare inom organisationen och ska kunna vara spårbart åt alla håll.

UNF:s Domedagsberg

Vad skulle vi kunna enas kring som medlem, förening och distrikt när det gäller formulering av ett gemensamt uppdrag? I ett försök att sammanfatta allt fantastiskt vi gör i UNF insåg vi ganska snart att det nästintill känns omöjligt. Men en sak är återkommande i allt vi gör och sammanfattar bra varför vi finns;

Vi vill förändra både liv och samhälle. Vi vill vara en trygg mötesplats för unga. Vi vill försvara, utveckla och stärka den demokrati vår folkrörelse varit med och byggt. Vi för en kamp mot droger. Vi har alltid arbetat tillsammans och vi vill fortsätta göra det tillsammans.

Om vi gör en utblick på uppdrag andra organisationer formulerar, kikar i våra material och i den verksamhet vi gör skulle UNF:s uppdrag exempelvis kunna formuleras på följande vis:

Tillsammans förändrar vi ungas liv och formar framtidens demokratikämpar.

Uppdraget kan vara starkt nog att stå för sig självt, men när vi blickar inåt för att se hur verksamheten verkar för att nå dit kan vi utkristallisera ett par olika beståndsdelar som vår folkrörelse är:

- Ett sammanhang för **meningsfull och trygg fritid**

- En plattform där vi för **kampen mot droger**

- En organisation som **bildar världsförändrare**

När du befinner dig på ett släktkalas, i ett klassrum, i möte med politiker eller vill avsluta en debattartikel med något kraftfullt ska det kännas enkelt att förklara vad UNF är. Ett förtydligat uppdrag kan ge verksamheten en gemensam logik, den kan även hjälpa oss berätta storyn om vad vi gör, varför vi gör det och hur vi gör det i bara ett par meningar. Exempelvis som i formuleringen nedan.

“Vår vision är en demokratisk och solidarisk värld fri från droger. Vi uppnår detta genom att tillsammans förändra ungas liv och forma framtidens demokratikämpar. Vi gör det genom att

erbjuda ett sammanhang för en meningsfull och trygg fritid, en plattform där vi för kampen mot droger i en organisation som bildar världsförändrare.”

Vad händer med nykterheten i uppdraget?

I uppdragsexemplet ovan tydliggörs inte en självklar koppling till vår nykterhet som en bärande del i arbetet. Men i våra diskussioner är nykterheten lika given som luften vi andas. Den finns alltid där. Vår vision är tydlig. Vårt medlemslöfte är tydligt. Vår verksamhet är drogfri. Vi skapar nyktra mötesplatser, vi utmanar alkoholnormen, vi vill krossa alkoholindustrin. Vi för en kamp mot droger!

Detta är ett återkommande dilemma inom IOGT-NTO-rörelsen som vi behöver fortsätta diskutera. Hur förhåller sig Nykterheten till övriga delar i våra grundsatser, såsom Demokrati och Solidaritet? Vissa menar att Nykterheten endast är ett medel för att nå vårt mål. Andra menar att det är det som särskiljer oss starkast från andra verksamheter och ett ytterligare perspektiv är att nykterheten är en livsstil. Går det att ge alla delar lika stort utrymme? Hur framställer vi det i just vårt uppdrag?

Framåt

Att skapa ett övergripande uppdrag som enar organisationens alla delar, kräver ett ägandeskap och en tro om att vår verksamhet med hjälp uppdraget kommer att stärkas och utvecklas framåt. Vi menar att det här arbetet kan leda till att UNF på alla nivåer får en gemensam riktning. Oavsett om vi genomför en filmkväll, arrangerar en DSS eller reviderar en policy så skapas ett utrymme för reflektion om hur en given insats ligger i linje med vårt uppdrag. Med det skapas en stark samhörighet och tydlighet i varför UNF gör det vi gör. Till det kan vi koppla IGLOR och smartare mål.

Vår tro är att diskussionen om uppdraget framåt gynnas om den även återfinns i exempelvis styrdokument som kommer ligga till grund för de styrande ramverken inom UNF framöver. På sikt hoppas vi att distrikt och föreningar känner att uppdraget är något som kan genomsyra arbetsplaner och prioriteringar.

I nuläget har vi som tidigare nämnt genomfört arbetsdagar och möten inom vår grupp, som nu lett oss till att vi vill lyfta våra tankar med förbundsstyrelsen. För att senare ta vidare den här processen finns det en rad beståndsdelar vi tror arbetet ska förhålla sig till.

Beståndsdelar i utvecklingsarbetet

Förbundsstyrelsemöten

Diskussioner, utformning, förslag och fastställande.

Arbetsgrupp

Beredning, uppföljning och operativt utvecklingsarbete.

Samlingar

Förankring av idéer, uppdrag och input vid exempelvis DO-DK-nätverk, DSS, DÅM, Kongressförfest.

Kongress

Ställningstagande till konkret förslag.

Frågor till mötet

Vi ser gärna att förbundsstyrelsen diskuterar detta underlag och dess innehåll flitigt såväl inför som under själva mötet. Under mötet föredrar vi och gör en kort presentation innan vi gemensamt går in i workshop/diskussion. Vi har listat en rad frågor som med fördel kan ligga till grund för en initial diskussion. Utöver det får var och en gärna läsa första kapitlet i boken "Ensam eller Stark".

- Vilket behov har UNF av ett Domedagsberg?
- För vem borde vi formulera Uppdraget?
- Vilka bör känna till vårt Domedagsberg?
- Är UNF:s mål för 2023 att likställa med UNF:s uppdrag?
- Vilka områden skulle försvagas alternativt stärkas?
- Skulle ditt arbete som ledare för UNF förändras?
- Hur kan Demokrati - Solidaritet - Nykterhet visualiseras och synliggöras i ett uppdrag?
- Hur konkret bör vi forma vårt uppdrag?

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att notera diskussionen

Jane Segerblom, Filip Nyman, Jonas Larsson & Samuel Somo
Jönköping & Stockholm 2020-10-29

Diskussion VU-fördelning (punkt 8f, bilaga § 13:19)

Bakgrund

Hur vi placerar våra verksamhetsutvecklartjänster i landet baseras på ett system antaget av kongressen.

Målet för de personella resurserna i landet är att de ska nyttjas så produktivt som möjligt för att UNF ska växa och utvecklas. Utgångspunkten är därför att skapa den bästa lösningen för organisationen som helhet och inte för varje enskilt distrikt.

För att avgöra hur fördelningen av tjänster ska se ut ska förbundsstyrelsen göra en analys av historia, nutid, framtid och strategi för landet och på så sätt bedöma UNF samt distriktens och förningars utvecklingspotential eller behov. En sådan analys görs utifrån följande parametrar:

- Drivkraft – stabilitet och engagemang från medlemmarna samt en vilja att utveckla distriktet och föreningar och möjlighet att använda den anställda resursen
- Bekräftade medlemmar – verksamhetsutvecklare per bekräftad medlem
- Verksamhetsomfattning – inkluderar antal rapporterade föreningar, föreningsverksamhet, medlemsökning och arbete med detta samt utbildningar och andra aktiviteter som genomförs i distriktet

Nuläge

Förbundsstyrelsen ska utifrån fördelningsprinciperna i vårt system minst en gång per år se över fördelningen. Detta har aktualiserats av att vi har två ordinarie befattningsinnehavare som valt att gå vidare till andra uppdrag. Under hösten har en VU-fördelningsutredning därför genomförts av Jonas Larsson samt Jane Segerblom. Diskussioner har sedan förts med Generalsekreteraren.

Till förbundsstyrelsens möte presenteras den utredning som genomförts och slutsatsen av resultatet.

Framåt

Efter mötets diskussion och inspel så tar Biträdande Generalsekreterare vidare arbetet och verkställer de steg som krävs för en eventuell ny fördelning.

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

att notera diskussionen

Samuel Somo & Jonas Larsson
Stockholm & Jönköping 2020-10-29

Beslutsunderlag Konflikthanteringspolicy (punkt 9a, bilaga § 13:20)

Bakgrund

Under förbundsstyrelsemötet i mars tillsattes en grupp som fick i ansvar att bereda ett förslag på ett nytt underlag för konflikthantering. Efter en vända med avstämning och bollning med våra förtroendevalda revisorer har vi nu kommit fram till ett färdigt förslag.

Till beslutsunderlaget finns det en bilaga som är ett ganska omfattande dokument som ska agera heltäckande med tydliga ansvarsroller, riktlinjer, verktyg, förväntningar och krav på konflikthanteraren. Vi har även vävt in en del åtgärder som är direkt hämtade från hur man arbetar med att motverka diskriminering och såväl aktiva som reaktiva insatser.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att anta konflikthanteringspolicy

Jane Segerblom

jane.segerblom@unf.se, 076-836 05 85

Mullsjö, 2020-10-30

Utkast: Om konflikthantering inom förbundsledning samt rutiner

Syfte

Syftet med detta dokument att tydliggöra hur UNF på förbunds nivå ska agera för att förebygga, hantera och agera på konflikter främst inom förbundsledningen. Många bärande delar går även att applicera direkt på andra plan inom organisationen.

Till detta dokument bör även dokumenten *uppförandekod för förtroendevalda*

samt *jävs policy för förbundsstyrelsen* läsas.

Bakgrund

Att ha det övergripande ansvaret för en organisation är ett hedersfyllt uppdrag men också ett krävande engagemang till och från. För att förebygga och skapa goda förutsättningar för ett hållbart engagemang inom förbundsstyrelsen är det viktigt att ha ett tydligt ledarskap, mandat och gemensam syn kring vad och hur vi kan agera förebyggande och hantera konflikter reaktivt. En sund kultur och gott bemötande inom organisationens ledning bidrar till att genomsyra organisationens alla delar.

Det bästa sättet att förebygga att konflikter blir infekterade och påfrestande är att kontinuerligt jobba med en aktiv feedbackkultur. För detta krävs särskilda insatser för att främja samarbete och sammanhållning.

Vad är en konflikt?

Vardagen och ens engagemang pendlar mellan harmoni och konflikt. Konflikter med sig själv, med enskilda personer eller i hela grupper. En grupp påverkas ofta av att två personer har en konflikt mellan sig. Konflikter inträffar hela tiden, det är inget man kan undvika.

Däremot är det viktigt att hantera en konflikt på ett konstruktivt sätt. Konflikter uppkommer i en kollision mellan viljor, behov, värderingar och handlingar. De uppkommer också lätt när kommunikationen inte fungerar och personer inte förstår varandra.

Konflikter finns i olika grader och desto tidigare man tar tag i dem desto lättare är det att hantera dem och hitta en bra lösning. Små konflikter som inte leder någonstans skapar irritation hos de inblandade utan att det egentligen sker någon förändring. Små konflikter kan växa och leda till att folk börjar använda kränkande uttryck och påhopp, man slutar visa respekt mot varandra och det blir en maktkamp. Om inte små konflikter löses kan det gå över till allvarliga konsekvenser som påverkar hela organisationens arbete.

Att ha olika åsikter är inte samma sak som att ha en konflikt. Att jobba i grupp och särskilt i en styrelse innebär att man måste samarbeta med människor med andra åsikter, värderingar och erfarenheter. Dessa åsikter kan mötas med respekt. Om man har inställningen att andras åsikter ska vidga ens egna perspektiv har man kommit långt.

Konfliktstilar

Det kan vara bra att ha en egen uppfattning och en gemensam bild av vad det kan finnas för olika konfliktstilar. Detta ökar medvetenhet över sitt beteende samt främjar möjligheten att kunna ge feedback till varandra. Nedan exemplifieras ett par konfliktstilar.

Kämpa

Man har en stark åsikt, vet att man har rätt och är inte villig att ge upp i första taget och försöker övertala den andra. Detta tar ofta på krafterna för berörda individer.

Kompromissa

Båda parter jämkar sig och inser att de båda kan vinna på en kompromiss. Resultatet kan bli både att alla blir halvnöjda men också att alla blir missnöjda.

Problemlösa

En eller båda jobbar med problemet och strävar efter att hitta en lösning. Detta kan ta tid, särskilt om man går på djupet med konflikten, men det är också då man ofta finner den mest långsiktiga lösningen.

Mildra

De inblandade försöker fokusera på annat än konflikten då båda anser att det finns annat som är viktigare att lägga energi på. Detta kräver dock att båda känner att det är en liten konflikt så att inte den ena dissar och den andra försöker styra upp.

Undvika

En eller båda parter i konflikten väljer att fly och gör allt för att undvika konflikten. Detta är ofta lätt i början men i längden är det ohållbart och då blir oftast konflikten större än om man hade tagit tag i den på en gång.

Ansvar

Vägledande i frågan om ansvar finns arbetsordning samt en delegationsordning för förbundsstyrelsen och generalsekreteraren. Utöver det är det viktigt att belysa några ytterligare ansvarsområden och åtagande som finns i relation till konflikthantering.

Enskild individ

Alla individer har ett ansvar att arbeta för en sund kultur som främjar gott samarbete och förhindrar konflikter. I det egna ansvaret åligger det en b.l.a. att:

- Agera professionellt i alla situationer
- Vara insatt i vad uppförandekoden för UNF innebär
- Vara insatt i vad jävspolicyn för UNF innebär
- Tillgodogöra sig kompetensutveckling inom feedback och konflikthantering på egen hand samt den kompetens som erbjuds

- Rapportera situationer som kan leda till en konflikt till förbundsordförande och/eller Generalsekreterare

Förbundsordförande

Ledarskap är avgörande för hur konflikter hanteras i såväl ett förebyggande stadiet som i en reaktiv fas. Det är även ledarna för organisationen som har det yttersta ansvaret i att förhindra och hantera konflikter som påverkar organisationen. Några viktiga delar i det arbetet är att:

- Agera snabbt och proaktivt så att konfliktsituationer ej uppstår
- Kartlägga konfliktgrunder löpande
- Upprätthålla en hög professionell nivå och förhållningssätt
- Möjliggöra och främja en feedbackkultur inom organisationen
- Tillgodogöra sig kompetensutveckling inom styrelsesamarbete och ledarskap
- Hålla löpande samtal med ex ledamöter i förbundsstyrelsen kring engagemang och mående.
- Erbjud kompetensutveckling som stärker arbetet inom styrelsen
- Ha tydliga mandat, ansvarsfördelningar och riktlinjer gentemot styrelse, personal och medlemmar

Generalsekreterare

Förbundsstyrelsen delegerar ansvaret för personalorganisationen helt och hållet till Generalsekretären. I det ligger ansvaret att för personalorganisationen aktivt arbetar med att förhindra och förebygga konflikter. Utöver det är Generalsekreteraren i en väldigt nära relation till förbundsstyrelsen som dessutom utsett en inom styrelsen att arbetsleda generalsekreteraren. För att möjliggöra en gott samarbete och förebygga konflikter mellan styrelse – arbetsledare och GS är det viktigt att:

- Ansvarsområden och mandat är tydligt avgränsande
- Upprätthålla en hög professionell nivå och förhållningssätt
- Påvisa ett stort eget ansvar i att ge arbetsledare och styrelse feedback i syfte att främja hållbar situation för alla parter.
- Agera rådgivande och objektivt i konfliktsituationer inom styrelsen.
- Ser sin roll och maktposition och aktivt synliggör situationer som innebär en maktkoncentration gentemot sig själv.

Förebyggande åtgärder

Vi kan varken hindra eller förebygga bort alla konflikter som kan uppstå. Däremot kan vi se

till att vi är så förberedda som möjligt när en konflikt väl uppstår. I en kartläggning kring vilka konflikter som kan uppstå har ett par gemensamma nämnare trätt fram. Dessa har synliggjorts som proaktiva insatser för att förebygga en potentiell konflikt.

- Löpande diskussion kopplat till UNF:s jävspolicy
- Kompetensutveckling inom hållbart engagemang och ledarskap samt konflikthantering
- Bildning i organisation- och föreningskunskap
- Tillgängliggörande av information
- Tydliga arbetsordningar och delegationsordningar
- En aktiv feedbackkultur
- Informera och göra riskbedömningar inför förändringar
- Rutiner kring avstämningar och uppföljningar

Ansvarsfördelning vid en konflikt

Vem som gör vad i en konfliktsituation behöver vara klarlagt innan en konflikt uppstår. Här

finns rekommendation kring vem som är ansvarig vid olika konfliktpunkter och ansvarig för att hantera konflikten. Den som är ansvarig har även mandatet att vid en olöslig konfliktsituation ta in någon annan part.

Förbundsordförande ansvarig för:

Konflikt mellan FS-ledamöter
Konflikt mellan GS och FS-
ledamöter Konflikt mellan
arbetsledare och GS
Konflikt mellan FS-ledamöter och
medlemmar Konflikt mellan GS och
medlemmar

Förbundskassör ansvarig för:

Konflikt mellan förbundsordföranden och FS-
ledamöter Konflikt mellan förbundsordförande
och medlemmar Konflikt mellan
förbundsordförande och GS

Kontaktperson för arvoderade:

Konflikt mellan förbundsordföranden
Konflikt mellan förbundsordförande och förbundskassör

Generalsekretaren

Konflikt mellan förbundsstyrelse och personal Rådgivande i konfliktsituationer inom styrelsen

Krisgruppen

Konflikter och andra kriser som ej överlappar ovanstående punkter.

Extern aktör

Aktuell instans ser till att ansvar överlämnas till extern aktör vid konflikt där ingen av ovanstående kan förhålla sig neutralt. Kan företrädesvis vara någon inom IOGT-NTO- rörelsen.

Åtgärder att ta till

Vissa konflikter kan vara så pass allvarliga att vissa åtgärder gentemot någon part inom förbundsledningen behöver vidtas. Det ska alltid föregå ett ordentligt arbete inför där parter fått komma till tals och den ansvariga för att lösa en konflikt har gott stöd runt sig.

Åtgärder enligt Stadgarna §1:7 punkt 4,5,6 samt 7 bör anses vara tillämpliga även på ledamöter inom förbundsstyrelsen. Dessa är ramarna som reglerar vilka åtgärder förbundsstyrelsen kan vidta utöver det som avtalats fram inom exempelvis avtal för de arvoderade. Tänker styrelsen vidta en åtgärd enligt stadgarna ska internrevisorerna rådfrågas inför en sådan process.

För Generalsekreteraren gäller det som är avtalat enligt anställningsavtalet.

Praktiska verktyg och rutiner

För att kunna vara så förbered det går listas nedan såväl bra-att-ha perspektiv, checklistor

och matriser som vid en konflikt kan hjälpa en att navigera och landa i nuet. Det är viktigt att påminna oss om att varje konflikt är unik och att inte alla konflikter leder till en allvarlig konsekvens. Men är vi gemensamt medvetna, kan förbereda oss väl och hela tiden utveckla vårt arbete finns en god risk att en konflikt blir något vi lär oss av utan att person eller organisation kommer i kläm.

En bra rådgivande instans som kan kopplas in är organisationens förtroendevalda revisorer. Dessa har inte ett ansvar för konflikthanteringen inom förbundsledningen men har god insikt i organisationen och kan ge nyttiga perspektiv utifrån.

Generellt vid konflikthantering

Om DU hamnar i en konflikt:

- Håll dig lugn
- Undvik att bli låst i dina positioner
- Var flexibel och vänlig
- Låt inte din ilska bryta ut i full aggression
- Undvik skitsnack, prata med och inte om

Om du ska vara en del av att lösa andras konflikter:

- Försök skapa tydlighet (vad handlar konflikten handlar om), arbeta mot en lösning istället för att i första hand ställa någon till svars.
- Låt olika tankar bytas med varandra, låt alla tala till punkt.
- Försök få de inblandade att se sig själva med andras ögon.
- Håll diskussionen till ämnet och låt att alla vara delaktiga.
- Börja med att fokusera på att få de inblandade att prata med varandra och övergå sakta till att hitta en lösning.
- Kom ihåg att alla konflikter inte går att lösa men att alla går att hantera.
- Det är oerhört viktigt att inte positionera sig som konflikthanterare och ta ställning för någon i en konflikt, detta för att skapa förtroende hos båda parter.
- Tänk in vilka fler som påverkas av konflikten och arbeta uppsökande för att möta andras oro.

Risk- och konsekvensmatris vid konflikt

Denna exempelmatris kan användas inför som under en konflikt för att avgöra påverkan av en konflikt utifrån olika scenarion. Slutsumman av poängen indikerar vilken beredskap en behöver ha för en potentiell konflikt alternativt vilka insatser som behövs under en rådande konflikt. Detta syftar till att ge konfliktlösaren en hint om allvarsnivån och tidig inblick i vilka förberedelser som måste till och vilket stöd som kan behövas.

Poängnivå 1-8 indikerar en konflikt av mild grad
Poängnivå 9-17 indikerar en konflikt av allvarlig grad

Poängnivå 18-25 indikerar en konflikt av mycket allvarlig grad

Förbundsstyrelsen ska årligen, för att i förebyggande syfte tillsammans med exempelvis hela förbundsledningen, gemensamt ranka alla möjliga risker och vilka konsekvenser konflikter inom gruppen kan leda till.

Tänk på att en risk kan ha flera olika typer av konsekvenser som behöver rankas var för sig.

Risk	Sannolikhet (1-5)	Konsekvens	Allvar (1-5)	Summa (Risk*Konsekvens)
FS-ledamot blir ej informerad om viktigt beslut	3	Känner sig utstött och vill ej fortsätta i styrelsen	1	3
GS går emot FS-beslut	2	Tilliten till GS förbrukas inom FS	5	10
FS-ledamot uttrycker sig oansvarigt i sociala medier	4	UNF:s trovärdighet påverkas externt.	2	10
FS-ledamot uttrycker sig oansvarigt i sociala medier	5	Övriga FS-ledamöter tappar förtroende för ledamoten	4	20

Förslag till löpande aktiva åtgärder

UNF som arbetsgivare har en skyldighet att genomföra aktiva åtgärder inom organisationen för att motverka diskriminering och kränkande särbehandling. Liknande struktur kan användas inom förbundsledningen för att förebygga, hantera och agera på sådana situationer.

Här finns en version som är något anpassad för att tjäna sitt syfte främst inom förbundsstyrelsen.

Främjande åtgärder

- Genomföra ett fortlöpande arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera) inom följande områden:
 - hållbart engagemang inom gruppen
 - Trivsel inom gruppen
 - informationsspridning mellan individer
 - utbildning och övrig kompetensutveckling
 - möjligheter att förena engagemang med övrigt privatliv
- Genomföra kontinuerliga utvecklingssamtal och avstämningar
- Ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (bestraffning)
- Skapa medvetenhet och ansvarstagande genom kompetensutveckling,
- Alla bemöter varandra på ett önskvärt sätt samt vidtar åtgärder för att förebygga och hantera om vi bemöter varandra på ett oönskat sätt inklusive diskriminering och kränkande särbehandling.

Proaktiva åtgärder

Styrelsen kan arbeta systematiskt och proaktivt enligt den modell som finns nedan

1. Undersök risker och hinder

- Undersöka vilka risker för diskriminering, repressalier (bestraffning) och andra hinder för lika rättigheter och möjligheter som finns i verksamheten.
- Gå igenom rutiner, riktlinjer och andra policydokument.
- Undersöka hinder i form av attityder, normer och strukturer.

2 Analysera orsaker

Reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör – vilka är orsakerna till de risker eller hinder som har upptäckts i organisationens verksamhet?

4 Genomför åtgärder

Identifiera de främjande och förebyggande åtgärder som behöver vidtas i organisationens verksamhet. Det går inte generellt att säga vilka åtgärder en organisation ska genomföra utan det får bedömas utifrån behovet. Förutom att utveckla riktlinjer kan det till exempel handla om att se över rutiner i organisationen som kan leda till diskriminering och konflikt.

Det kan också handla om att göra styrelsearbetet tillgänglig så att alla kan delta i verksamheten. Åtgärderna ska genomföras så snart som möjligt. Ansvarig för de planerade åtgärder som ska genomföras och framtagning av tidsplan ska utses.

1. Följ upp och utvärdera

Gör en utvärdering av resultatet av arbetet i steg 1-3 ovan. Hur har arbetet och de planerade åtgärderna fungerat?

Se till att resultatet av utvärderingen fungerar som en bra grund inför nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

Reaktiva åtgärder

Alla inom förbundsledningen har ett ansvar att påtala om de upplever att någon diskrimineras. För att underlätta för den enskilda individen att reagera informeras alla om nedanstående beskrivning för hur vi gemensamt hanterar uppkomna ärenden.

1. Påtala

Om du upplever att någon behandlas illa, påtala detta till förbundsordförande eller någon annan du förlitar dig på inom förbundsledningen. Om du upplever dig illa behandlad påtalar du det direkt till personen i fråga, till någon i förbundsledningen eller exempelvis våra internrevisorer.

2. Dokumentera

För anteckningar över händelser och processen, spara e-postkonversationer, chattar och liknande som kan vara relevant. Detta är särskilt viktigt om du upplever att det inte har någon effekt att du säger ifrån eller att åtgärder vidtas.

3. Utred

Ansvariga utreder det som hänt. Utredningen kan vara öppen eller konfidentiell beroende på vad du som anmäler önskar och vad som är möjligt.

4. Åtgärda

Lämpliga åtgärder sätts in för att förhindra vidare negativt beteende. Om en situation inte hanteras och åtgärder inte vidtas eller efterföljs bör ansvariga påtalas till dess att det genomförs.

5. Följ upp och utvärdera

Gör en utvärdering av resultatet av arbetet i steg 1-4 ovan. Har de genomförda åtgärderna fungerat?

Beslutsunderlag Mål och fokusområden 2021 (punkt 9b, bilaga § 13:21)

Bakgrund

Vid föregående förbundsstyrelsemöte i September klargjorde förbundsstyrelsen ramar kring den fördjupade utvärderingen av mål- och fokusområdesarbetet, samt att en uppdragsbeskrivning för de områdesansvarigas arbete för 2021 skulle tas fram. Dessa bilagor hittas i den här handlingen tillsammans med förslagen till nya mål och resursbehov. vi lägger också förslag för hur arbetet med målen som inte ingår i kommande årets mål-och fokusområden ska se ut som presenteras i en annan handling.

Utvärderingen är uppdelad i en samordnad rapport med axplock ifrån de tre enskilda utvärderingarna. Rubrikerna är de punkter vi kom överens om att utvärdera under September-FS.

Diskussion

Inför mötet finns det vissa frågor kopplat till utvärderingen som förbundsstyrelsen borde diskutera.

- I utvärderingen lyfts att den huvudansvariga tidvis verkat vara en roll som inte behövs i arbetet, dock klargör vår arbetsordning att vi på något sätt behöver följa upp de uppdrag förbundsstyrelsen delegerar. Om vi beslutar att inte behålla formen med huvudansvarig, hur följer vi bäst upp det löpande arbetet med mål-och fokusområden?
- Utvärderingen påpekar att planeringsprocessen blev haltande på grund av att beslut om implementerings- och genomförandeplan togs sent in på året. Någoting gruppen tänkt på är om det ska ingå för de ideella kontaktpersonerna att ta fram dessa delar i sitt operativa arbete och att förbundsstyrelsen lämnas utanför de avvägningarna. Är det ett bra sätt att hantera processen på? Finns det andra alternativ?
- Finns det någonting som vi kan förbättra som inte framgår i utvärderingen?
- Föreslagna mål för 2021 skiljer sig inte mycket från de målen vi redan arbetat med. Hur ser förbundsstyrelsen på det? Finns det något mål som borde ändras eller något som borde ingå som inte redan gör det?
- Är resursbehoven i linje med hur förbundsstyrelsen vill prioritera inför år 2021?
- Är det någon som känner ett särskilt ägandeskap för något område?

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

- att Anta mål-och fokusområden för 2021
- att Anta uppdragsbeskrivningen för huvudansvarig och Ideella kontaktpersoner
- att Anta resursbehoven för 2021
- att Förbundsstyrelsen ålägger ansvaret för att ta fram en implementeringsplan och genomförandeplan på de ideella kontaktpersonerna i deras operativa arbete.
- att Notera utvärderingen för mål-och fokusområden 2020
- att XXX är huvudansvarig för mål-och fokusområden 2021
- att XXX är ideell kontaktperson för UNF organiserar sig
- att XXX är ideell kontaktperson för UNF till Fler
- att XXX är ideell kontaktperson för UNF Påverkar

Jacob Nehrer

Jacob.nehrer@unf.se | 0760475490

Mullsjö, 2020-10-30

Filip Nyman

Filip.nyman@unf.se |

Stockholm, 2020-10-30

Simon Thörn

Simon.thorn@unf.se |

Göteborg 2020-10-30

Utvärdering mål- och fokusområden 2020

Implementering

En utmaning för en lyckad implementering har varit att implementeringsplanen beslutades så sent som en bit in i första kvartalet. I dokumentet som då antogs ingick även delar om resursbehov och genomförande, men det är endast implementeringsplanen som aktivt använts under resterande process. Implementeringsplanen har på flera punkter inte följts. En förklaring till detta kan delvis vara att corona-pandemin gjort det svårt att bedriva projekt och verksamhet som tänkt. Det går dock att dra tydliga slutsatser att i framtiden behöver vidare bearbetning av implementeringsplanen göras av områdesansvariga för att göra arbetet praktiskt genomförbart. Återkommande diskussion mellan personal och områdesansvariga, samt att områdesansvariga tar ett uppföljningsansvar ses också som viktigt för att bättre lyckas med implementering.

- Sent beslutad
- Endast implementeringsplan används
- Plan inte följts
- Vidare bearbetning behövs
- Mer diskussion
- Uppföljning av ansvarig
- Trögt pga corona

Relation medlemmar och personal

Gällande relation till personalorganisationen har det sett väldigt olika ut för de olika fokusområdena. UNF påverkar har främst bedrivits med ideella resurser, medan UNF till fler är en del av personalorganisationens kärnansvar. UNF organiserar består till stor del av bildning som har en tydlig ideell ledning, men här har personalresurser knutits till enskilda projekt. Det behöver skapas tydliga återkommande arenor där ideella ledningen och personalen möts kring frågor som berör fokusområdena. Detta för att få personalorganisationens arbete att genomsyras av förbundsstyrelsens viljeinriktningar och för att bygga ett ömsesidigt starkare samarbete mellan ideella och personalen. När det gäller relationen till medlemmar i UNF konstateras att mycket information och stöd inte når hela vägen ut och kommer för tätt inpå för att distrikt och föreningar ska hinna omsätta det i egen verksamhet. Utmaningar med att lyckas bedriva ett framgångsrikt fokusområdesarbete tillsammans med hela UNF-landet beskrivs också vara att på sina håll går UNF på sparlåga och att alla delar i fokusområdena inte ses som en självklar och integrerad del av UNF:s verksamhet.

- Olika mellan fokusområdena
- Ingår i kärnverksamhet
- inte hela vägen fram och tätt inpå
- Återkommande arena
- Få fram FS:s vilja
- bygga samarbete
- Distrikt på sparlåga
- Integrera all verksamhet

Förslag om inriktning framåt strategisk och fokusnivå

Det råder en stor enighet om att samma övergripande områden bör vara UNF:s fokus även framöver. Den strategiska riktningen bör ligga kvar på organisering, medlemsökning och påverkan. När det gäller organisering lyfts det fram att bildningen även fortsatt är en viktig kärna. En delvis ny tanke är att även kunna rikta fokus mot att stärka förbundsorganisationen genom att arbeta för stabilare strukturer. I fråga om medlemsökning bör huvudfokus även framöver vara medlemsutveckling och värvningskultur, även om frågor om nya målgrupper och värvningsmetoder lyfts som viktigt. För påverkansområdet anses kärnan vara att arbeta med att stärka medlemmarna politiskt. För att göra det föreslås att UNF behöver välja övergripande frågor att driva. Även vikten av att synas för allmänheten lyfts fram.

- Organiserar sig
- bildning del av stöd
- Fokus på förbundsstruktur
- Fokus medlemsutveckling och värvningskultur
- Stärka medlemmar politiskt
- välja övergripande politiska frågor

Vad har gjorts

Inom ramen för fokusområdena har det skett både strategiskt långsiktigt arbete och direkt operativt arbete under året. På den strategiska nivån kan nämnas att förbundsstyrelsen tillsatt grupper som arbetar med strategier för att utveckla föreningar och bildningen inom UNF. Inom UNF till fler sker ett arbete för att konkretisera arbetsplanen för att distrikt och föreningar ska kunna arbeta effektivare. Ett annat exempel är att det tagits fram ett lokaltidningsregister för att underlätta den politiska mediala synligheten. Ett nytt faddersystem för att ytterligare stötta distrikten har lanserats. Mer operativt har året präglats av omställning, där olika verksamhetsformer anpassats för att fungera under en pandemi. Flera kampanjer som utgår från olika fokusområden har genomförts eller planeras att genomföras framöver.

- Föreningsstrategi

- Bildningsstrategi
- Omställning
- Faddergrupp
- Kampanjer
- Konkretisera arbetsplan
- Lokaltidningsregister
- Kommande kampanjer

Behovsanalys

I utvärderingsfasen har områdesansvariga under denna rubrik främst fokuserat på innehåll, alltså vad som behöver arbetas med, och inte i första hand behovet av resurser. Strukturer och kultur betonas genomgående. Att utveckla ledar- och bildningskulturen i UNF ses som ett stort behov och som en del i detta finns också att stärka strukturerna kring bildnings- och stödverksamhet. Förslag om att jobba med strukturer på förbunds nivå lyfts också. Det betonas att samarbetet mellan ideella ledningen och personalorganisationen behöver intensifieras. Som ett led i det behöver det finnas personalresurser frigjorda för att vara en aktiv del i detta. Det läggs också vikt vid att det behöver bedrivas ett mer aktivt arbete för att implementera arbetsplanen hos distrikten för att hela UNF faktiskt ska sträva mot gemensamma mål. Inom fokusområdet UNF påverkar betonas drogpolitisk bildning och vikten av en gemensam politisk fråga att arbeta med. När det gäller ekonomiska behov framförs att det finns behov av resurser för kampanjer, samt för arbete med arbetsplansmål som ligger utanför fokusområdesarbetena.

- Organisering
- Ledaren
- Struktur
- Bildningskultur
- Förbunds nivå
- Samarbete
- Implementering distrikten
- Ekonomi för kampanjer
- Ekonomi för arbetsplansmål utanför

Måluppföljning

Detta avsnitt presenteras genom kortfattade kommentarer om arbetet under respektive målområde.

Alla medlemmar ska känna att det finns mer att lära sig och det uppnår vi genom att prioritera bildningsverksamhet.

- Organisatorisk bildning genom UNF:aren prioriteras på alla nivåer och stöd utformas för att premiera fler deltagande medlemmar.
Det stora arbetet som gjorts har handlat om att ställa om för att kunna genomföra UNF:aren under en pandemi. Här gör många distrikt och personalstyrkan stora insatser. Det finns mycket arbete kvar att göra för att fler ska kunna göra UNF:aren.
- Föreningsstrategi tas fram för att öka antalet återkommande föreningar som rapporterar verksamhet.
Förbundsstyrelsen har startat detta arbete och en grupp arbetar nu med detta.
- Implementeringsplan för prioriterade bildningsinsatser arbetas fram.
Förbundsstyrelsen har satt igång detta och en grupp arbetar med detta och hur vi får fler deltagare på bildningsinsatser.

UNF ökar i medlemsantal och blir 8000 bekräftande medlemmar

- Vi identifierar och prioriterar stöd till områden i landet där UNF inte finns.
Inom det här området har inte den identifieringen genomförts och inte heller har en särskild prioritering enligt fokusområdet genomförts. Personal har arbetat med att stärka svagare distrikt, men inte till följd av prioriteringar inom målområdet.
- Vi genomför nationella värningskampanjer.
I skrivande stund pågår ett arbete med 100% alla ska med, hur kampanjen går får utvärderas senare, men målet får anses avklarat när vi genomfört fler än en kampanj.
Antagligen under kommande år.
- Vi genomför nationella återvärningskampanjer.
Återvärningen har inte skett i den kampanjformen som efterfrågats, men har genom aktivt arbete av faddrar och personal fortfarande genomförts i stora delar av landet. Jag skulle uppskatta det här målet som uppnått, även om resultatet av återvärningsarbetet borde se bättre ut.

UNF arbetar för att skapa en värningskultur där medlemmar aktivt vill och är med och värvar

- Alla nivåer ska veta varför vi behöver behålla och bli fler.

Vi börjar få en kultur av att återvärvning är värdefullt för oss, men den ideologiska drivkraften för ökat medlemsantal verkar fortfarande vacklande i delar utav landet. Det här är någonting som tydligare behöver arbetas med gentemot våra distrikt.

- UNF syns internt och externt när vi värvar.
Att synas internt är definitivt någonting vi har gjort. Externt har vi dock inte samma kanaler som vi vet att ickemedlemmar nås utav, därav är det svårt att uppskatta.
- Vi erbjuder distrikt, föreningar och medlemmar enkla verktyg som underlättar medlemsvärvning.
Utöver de verktyg som redan finns och det arbetet som faddrarna kan göra för att bolla värvningsmetoder är inte det här något som arbetats aktivt med eller kommunicerats till distrikten. Det är någonting som vi behöver göra. Avvägningen kring huruvida vi vill gå tillbaka till ett mer unisont värvningssätt måste också tas upp och diskuteras med berörd personal i framtiden.

Påverkar makthavare i våra frågor och vara vassa i medier

- En politisk plan kring UNF:s arbete tas fram och implementeras
Årshjulet för UNF har varit den politiska planeringen för UNF och det tycker jag har funkade bra. Ett problem jag ser är att medlemmar glömmet bort vilken verksamhet förbundet vill göra och vi behöver påminna varje år.
- Vi genomför nationella insändar-och debattkampanjer
Ja, Stör din kommun var en sådan kampanj men även insatsen på alkoholutkörningen där rörelsen gjorde en gemensam insats.
- Alla nivåer inom UNF känner till vår politiska agenda
Det har gjorts insatser för att medlemmar ska känna till vilka frågor vi vill driva igenom de artiklarna vi har skickat ut det senaste året men även genom arbetet med det drogpolitiska programmet. Det vi kan lyfta här är att mer kommunikation kring frågorna borde göras internt i samband med debattartiklar och dylikt.
- Interna kampanjer för att öka engagemanget inom det drogpolitiska arbetet genomförs
SMiOP görs varje år och är planerat inför i år med. Stör din kommun är en försmak för det och har som syfte att åka engagemanget.

UNF arbetar aktivt med bildning inom drogpolitik och påverkansarbete så medlemmarna känner sig självsäkra och redo att ta debatten.

- Vi knyter samarbeten med expertinstanser för att kunna erbjuda lättillgänglig kompetensutveckling för medlemmar
Under året har vi arbetat närmare Narkotikapolitiskt centrum och de har kunnat erbjuda fortbildning och webinarier för medlemmar.
- Idé- och sakpolitisk debatt finns med som inslag på alla förbundsarrangemang
Till DSSen i maj var detta planerat men i och med coronaviruset så ställdes det innovation blev ett pass på vår digitala DSS istället.
- UNF:s drogpolitiska program revideras och implementeras
Detta arbetas med just nu av den drogpolitiska gruppen som tillsattes i januari.

Uppföljning hela arbetsplanen

De arbetsplansmål som på olika sätt faller in under fokusområdena upplevs arbetas aktivt med på förbunds nivå. Det upplevs som svårt att följa upp arbetsplanen då det inte finns mätbara verktyg att utgå ifrån. Samtidigt verkar det stå klart att det finns mycket kvar att arbeta med för att fullt ut uppnå målen. En utmaning är att få distrikt och föreningar att gemensamt sträva åt samma håll som förbundet. De arbetsplansmål som inte naturligt faller in under fokusområdena har inte prioriterats aktivt utav förbundsstyrelsen. Dessa är framförallt:

- UNF blir en inkluderande organisation vilket uppnås genom ett tydligt likabehandlingsarbete
- UNF ska fortsätta arbetet med vår valda nyckelfråga - att stoppa alkoholreklamen
- UNF ska engagera sig för att klimatkrisen ska lösas

Men även målen om att nå nya målgrupper och använda nya värvningsmetoder samt att utmana engagemangsformer och verksamhetsmetoder får anses ha varit nedprioriterat trots att digitala värvningsformer och digital verksamhet fått ett uppsving.

- Fokusområdena arbetas med
- Få med landet
- Utanför fokusområdena
- Likabehandling
- Nyckelfråga
- Klimat

- Nya grupper, värvningsformer
- Engagemang och verksamhet
- Inte mätbart

Samarbetet mellan områdesansvariga

Samarbetet har bestått i att inför något möte stämt av formen och innehållet för rapporterna till förbundsstyrelsen. I övrigt har inget samarbete mellan områdesansvariga förekommit. Inte heller har huvudansvarig fyllt någon direkt funktion i arbetet. Ett stort behov är att skapa ett naturligt forum framöver där områdesansvariga möts.

Resursbehov 2021

UNF till fler

Ekonomi: 55 000 kr för värvningskampanjer.

Ideell kontaktperson: styrelsen utser

Personal: en tydlig ansvarig bland personalen

Återkommande arenor för möten ideell ledning och personal: Månadsavstämning med ansvarig.

Möjlighet för avsatt tid på personalsamlingar. Ideell kontaktperson bör träffa grupper av personal minst två gånger under året i olika sammanhang, exempelvis personalsamling, personalavstämningar.

Återkommande arenor för möten ideell ledning, (personal), och ideella från landet: Tas upp på alla förbundsarrangemang. Ideell kontaktperson bör träffa grupper av ideella minst två gånger under året, exempelvis DSS, DO-DK-nätverk, faddergrupp.

UNF organiserar sig

Ekonomi: 20 000 kr för kampanjer som stärker organiseringen utöver bildningsinsatser.

Ideell kontaktperson: styrelsen utser

Personal: en tydlig ansvarig bland personalen.

Återkommande arenor för möten ideell ledning och personal: Månadsavstämning med ansvarig.

Möjlighet för avsatt tid på personalsamlingar. Ideell kontaktperson bör träffa grupper av personal minst två gånger under året i olika sammanhang, exempelvis personalsamling, personalavstämningar.

Återkommande arenor för möten ideell ledning, (personal), och ideella från landet: Tas upp på alla förbundsarrangemang. Ideell kontaktperson bör träffa grupper av ideella minst två gånger under året, exempelvis DSS, DO-DK-nätverk, faddergrupp.

UNF påverkar

Ekonomi: 55 000 kr för politiska kampanjer.

Ideell kontaktperson: styrelsen utser

Personal: en tydlig ansvarig bland personalen

Återkommande arenor för möten ideell ledning och personal: Månadsavstämning med ansvarig.

Möjlighet för avsatt tid på personalsamlingar. Ideell kontaktperson bör träffa grupper av personal minst en gång under året i olika sammanhang, exempelvis personalsamling, personalavstämningar.

Återkommande arenor för möten ideell ledning, (personal), och ideella från landet: Tas upp på alla förbundsarrangemang. Ideell kontaktperson bör träffa grupper av ideella minst tre gånger under året, exempelvis DSS, DO-DK-nätverk, faddergrupp.

Uppdragsbeskrivning Ideella kontaktpersoner & Huvudansvarig

Huvudansvarig

Uppdragsbeskrivning

Den huvudansvariga har i uppdrag att överse och vägleda arbetet med mål-och fokusområden. Uppdraget innebär att huvudansvarig kallar till möten för gruppen samt följer upp det arbetet som görs för att säkerställa att inget område faller mellan stolarna och glöms bort. Den huvudansvariga ingår också i gruppen med områdesansvariga och innehar således även det uppdraget och ansvaret.

Mandat

Den huvudansvariga har inget övrigt mandat än de områdesansvariga.

Ansvar

- Kalla till möten
- Förbereda föredragningslista
- Följa upp enskild områdesansvarigs arbete
- Ansvara för att avstämningar sker med gruppen som arbetar med fokusområdet
- Ansvarar över att utvärdera gruppens arbete

Ideell kontaktperson

Uppdragsbeskrivning

En områdesansvarig har det huvudsakliga ansvaret över ett av våra mål-och fokusområden. Den områdesansvariga kan vara inblandad i olika nivåer utav utförandet av mål-och fokusområdet, men ska säkerställa att allt det som förbundsstyrelsen prioriterat genomförs på det sätt som bedöms bäst. I uppdraget ingår att ha både ideell kontakt och kontakt med personal för att göra avvägningar samt vara med och styra arbetet som görs. Förbundsstyrelsens vilja tolkas genom den områdesansvarige och genomförs oftast utav personal. De operativa valen utav personal görs framförallt utav generalsekreteraren på begäran av områdesansvarig. Inom ramarna för uppdraget ingår även att efter avslutat arbete med mål-och fokusområden tillsammans med personalen ta fram förslag för kommande prioriteringar och lägga fram det till förbundsstyrelsen. Under arbetets gång rapporterar områdesansvarig till varje förbundsstyrelsemöte.

Mandat

- Mandat att tolka arbetsplansmålen i förbundsstyrelsens plats.
- Mandat att sätta nya projekt tillsammans med personalorganisationen
- Mandat att besluta över ekonomiska medel tilldelat fokusområdet.

Ansvar

- Bryta ner förbundsstyrelsens strategiska val och göra operativa vägval.
- Rapportera arbetet som görs till förbundsstyrelsen inför varje möte.

- Samverka med personalorganisationen för att utveckla, implementera och genomföra delmoment.
- Inför varje år i september/Oktober föra diskussion med personal och ta fram förslag på fokusområden och mål för nästa år.
- Att vara en ideologisk kompass för personalen
- Ansvarar för att den strategiska riktningen upprätthålls under processen.
- Använder SMART som metod för att säkerställa mätbarhet och kvalitet i utvecklingen av mål
- Använder IGLOR som metod för att säkerställa att UNF:s ideologi och vision syns i den verksamhet som genomförs

Mål och Fokusområden 2021

Inledning

Mål och fokusområde 2021 ritar upp de huvudsakliga prioriteringsområden som borde genomsyra UNF:s arbete under 2021. Till det finns några, men säkerligen inte alla framgångsfaktorer som leder till att vi når målen. Styrdokumentet Mål och fokusområden 2021 innebär dock inte att andra verksamhetsområden inte ska genomföras. Dokumentet förhåller sig till såväl bildningssystem, distriktsstöd, kongressuppdrag och uppdrag som kan dyka upp under året. Dokumentet är utformat utifrån diskussioner av förbundsstyrelsen och gruppen som har varit ideella kontaktpersoner under 2020.

Respektive mål- och fokusområde är indelat i de arbetsplansområden som finns i förbundets arbetsplan antagen av kongressen 2019.

UNF till fler

Koppling till arbetsplansmål:

- *UNF arbetar för att skapa en värningskultur där medlemmar aktivt vill och är med och värvar.*
- *UNF ökar i medlemsantal och blir 8000 bekräftande medlemmar.*

Under årets gång har vi börjat se vad det är som gör skillnad. Nationella återvärvningskampanjer och värningskampanjer är fortfarande en nyckelfaktor för att vi ska kunna uppnå målen. Efter de två första månaderna med det nuvarande fokusprogrammet så slog Covid-19 till väldigt hårt mot stora delar av vår fysiska verksamhet som hänger på att vi värvar. UNF till fler behövdes tänkas om och de insatserna som är coronasäkra är till exempel återvärvningen. Analysen har varit att det vi gör behöver vi göra ännu mer och vi behöver hitta nya sätt att komma åt unga

trots att samhället delvis har stängt ner. För att vi ska kunna uppnå målen räcker det inte med att förbundsstyrelsen och personalstyrkan jobbar med detta, att få med alla organisationsled är en nyckelfaktor för att kunna göra skillnad. Vi behöver vara mer kreativa om vi ska kunna bli 8000 medlemmar.

Målområden 2021

UNF ökar i medlemsantal och blir 8000 bekräftande medlemmar

- Vi identifierar och prioriterar stöd till områden i landet där UNF inte finns
- Vi genomför nationella värvningskampanjer
- Vi genomför nationella återvärvningskampanjer

UNF arbetar för att skapa en värvningskultur där medlemmar aktivt vill och är med och värvar

- Alla nivåer ska veta varför vi behöver behålla och bli fler
- UNF syns internt och externt när vi värvar
- Vi erbjuder distrikt, föreningar och medlemmar enkla verktyg som underlättar medlemsvärvning

Framgångsfaktorer

- Alla nivåer i UNF värvar
- Starkt ideellt ledarskap som visar vägen
- Distriktens arbetsplaner hänger ihop med förbundsstyrelsens fokus
- Ett fungerande distriktsstöd som möjliggör att personal kan lägga mer fokus på medlemsökning

UNF organiserar sig

Koppling till arbetsplansmål:

- Alla medlemmar ska känna att det finns mer att lära sig och det uppnår vi genom att prioritera bildningsverksamhet.

En avgörande faktor för att kunna uppnå vår arbetsplan är hur vi arbetar med organisering och hur vi arbetar för att våra medlemmar ska bli ännu bättre på att organisera sig ute i landet. För att vi ska bli ännu starkare krävs det att vi stärker våra medlemmar och det gör vi genom att prioritera bildning i alla organisationsled. UNF blir en starkare aktör och en starkare organisation om våra medlemmar får ta del av bildningen. Det innebär att vi behöver ha en plan med vår bildning. Oavsett vad vi gör för strategiska val så ska bildningen alltid vara prioriterad. En nyckelfaktor vi ser är att stärka strukturer på förbunds nivå för att ge bättre förutsättningar för våra medlemmar att engagera sig.

Målområde 2021

Alla medlemmar ska känna att det finns mer att lära sig och det uppnår vi genom att prioritera bildningsverksamhet.

- Organisatorisk bildning genom UNF:aren prioriteras på alla nivåer och stöd utformas för att premiera fler deltagande medlemmar.
- UNF har lokal och regional folkbildning som bryter ny mark
- UNF sprider lättillgänglig folkbildning med nya metoder.

Framgångsfaktorer

- Arbetshelger genomförs i alla distrikt
- Implementering av Ledaren och UNF:aren i landet
- Ett långt medlemskap i UNF premieras
- Vi stärker våra ledare i ansvar och disciplin

- UNFs medlemmar är rustade för att arrangera kvalitativa kurser och hålla kvalitativa, givande kurpass.
- UNF sprider folkbildning till sina medlemmar på nya sätt
- Insatsstyrkan finns tillgänglig som resurs och kompetens
- Strukturer på förbunds nivå stärks för att effektivare kunna stötta engagemang.
- Ett tydligt samarbete med NBV på lokal och regional nivå

UNF påverkar

Koppling till arbetsplansmål:

- Påverkar makthavare i våra frågor och vara vassa i medier .

- UNF arbetar aktivt med bildning inom drogpolitik och påverkansarbete så medlemmarna känner sig självsäkra och redo att ta debatten.

Vår politik och våra frågor är UNF:s glöd och det som får oss att inte bara vara vilken organisation som helst. I en tid av pandemi och nedstängningar av samhället så kan vi sticka ut hakan ännu mer och även använda vår politik för att rekrytera fler människor till vår kamp. Istället för att nedprioritera politiken behöver vi hitta sätt att använda den i vår verksamhet. Vi behöver göra våra frågor relevanta för unga och vi behöver hitta de eldsjälarna som kan vara med oss att påverka samhället. Vi behöver fortsätta prata om hur viktigt det är att ha en fungerande intern debatt i UNF och skapa arenor för det som inte bara är på kongressen.

Målområden 2020

Påverkar makthavare i våra frågor och vara vassa i medier

- En politisk plan kring UNF:s arbete tas fram och implementeras

- Vi genomför externa politiska kampanjer
- Alla nivåer inom UNF känner till vår politiska agenda
- Interna kampanjer för att öka engagemanget inom det drogpolitiska arbetet genomförs

UNF arbetar aktivt med bildning inom drogpolitik och påverkansarbete så medlemmarna känner sig självsäkra och redo att ta debatten.

- Vi knyter samarbeten med expertinstanser för att kunna erbjuda lättillgänglig kompetensutveckling för medlemmar
- Idé- och sakpolitisk debatt finns med som inslag på alla förbundsarrangemang
- UNF:s drogpolitiska program revideras och implementeras
- UNF utvecklar politiska verksamhetsformer för föreningar

Framgångsfaktorer

- Politiska inslag finns på förbundets samlingar
- Distrikt, föreningar och medlemmar driver politik och känner ägandeskap över våra frågor.
- Tydliga frågor som UNF kan driva på olika nivåer i landet
- Lokala debattinitiativ och dialog med andra politiska ungdomsförbund

Beslutsärende: Övriga arbetsplansmål (punkt 9c, bilaga § 13:22)

Bakgrund

I och med att verksamhetsplaneringsprocessen har resulterat i ett antal mål- och fokusområden som UNF arbetat aktivt med har de arbetsplansmål som inte direkt inbegrips i mål- och fokusområdena blivit lågt prioriterade. I och med att mål- och fokusområdena föreslås bli likartade för 2021 riskerar samma arbetsplansmål att fortsätta prioriteras bort och därmed inte bli genomförda.

Därför föreslås nu att för de nedanstående arbetsplansmålen tillsätts ansvariga från förbundsstyrelsen. Förslag på resursbehov för dessa arbetsplansmål finns bifogat nedan. Dessutom finns också förslag på uppdragsbeskrivning för de ansvariga.

De ansvariga för respektive arbetsplansmål behöver också få någon slags vägledning kring hur de förväntas arbeta med sina arbetsplansmål. Detta har faktiskt förbundsstyrelsen redan fixat. På förbundsstyrelsens arbetsvecka efter kongressen 2019 togs nyckelfaktorer för varje arbetsplansmål fram. Dessa är på en strategisk nivå, men ansvariga bör kunna bryta ner dem och använda dem för att arbeta för att uppfylla arbetsplansmålen. Detta tillvägagångssätt säkerställer ett riktat ägandeskap och ett sätt att arbeta med hela arbetsplanen, utan att det tar upp alltför mycket av förbundsstyrelsens tid och resurser.

Diskussionsfrågor

- Anser förbundsstyrelsen att detta är något vi ska prioritera?
- Är nyckelfaktorerna en bra utgångspunkt för detta arbete eller finns det alternativa vägar och prioriteringar framåt?
- Känner ni särskilt ägandeskap för något arbetsplansmål?

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att utse XX till ansvarig för arbetsplansmålet XX

att ansvariga utgår från nyckelfaktorerna i arbetet med arbetsplansmålen

att anta resursbehoven för övriga arbetsplansmål

att anta uppdragsbeskrivningen för de ansvariga för övriga arbetsplansmålen

Filip Nyman

Filip.nyman@unf.se

Stockholm, 2020-10-30

Jacob Nehrer
Jacob.nehrer@unf.se | 0760475490
Mullsjö, 2020-10-30

Simon Thörn
simon.thorn@unf.se
Göteborg, 2020-10-30

Övriga arbetsplansmål: resursbehov, uppdragsbeskrivning, samt nyckelfaktorer

Resursbehov

Arbetsplansmål som ligger utanför fokusområdena

Ekonomi: 20 000 för kampanjer.

Ansvarig: FS utser ansvarig som arbetar med enskilda arbetsplansmål.

Innehåll: skapas av ansvarig och vid behov beslutas av arbetsutskottet.

Personal: ingen dedikerad personalresurs. Går att ta dialog med generalsekreterare inför specifika kampanjer.

Ideella: ingen dedikerad tid på förbundsarrangemang. Går att ta dialog med arrangemangsansvariga inför specifika kampanjer.

Uppdragsbeskrivning

De som utses som ansvarig för arbetsplansmålen har det huvudsakliga ansvaret för att uppfyllandet av målen.

Mandat

- Mandat att tolka arbetsplansmålen i förbundsstyrelsens plats.
- Mandat att sätta projekt inom arbetsplansmålen.

Ansvar

- Ansvar att bryta ner förbundsstyrelsens strategiska val och göra operativa vägval.
- Ansvar att gemensamt rapportera arbetet som görs kring övriga arbetsplansmål inför varje möte.
- Ansvar att leda genomförandet av arbetet med arbetsplansmålen.

Nyckelfaktorer

UNF satsar på att nå, värva och inkludera målgrupper som är underrepresenterade i UNF för att skapa en god mångfald bland medlemmarna genom att bland annat undersöka nya värvningsformer, för att nå dessa, som kan användas av distrikten

- Konkreta insatser
- Rörelsesamarbete
- Värvningsformer

Ett tillgängligt UNF där det görs konkreta insatser för att nå, värva och inkludera underrepresenterade grupper är saker som behövs för att uppnå arbetsplansmålet. En annan del i att uppnå målet är att använda sig av rörelsesamarbeten.

Vi behöver också göra en utredning av våra värvningsformer.

UNF ska fortsätta arbetet med vår valda nyckelfråga - att stoppa alkoholreklamen

Förbundsstyrelsen upplever att målet redan beskriver vad som vill uppnås och att personalorganisationen kan utreda det fortsatta arbetet.

UNF ska engagera sig för att klimatkrisen ska lösas

- Dropperspektivet
- Samarbeten
- Intryck på samhället
- Lokala initiativ

UNF samarbetar med civilsamhället, uppmuntrar lokala initiativ och gör intryck på samhället och så uppnår vi arbetsplansmålet. Dropperspektivet är viktigt för UNF att lyfta.

UNF blir en organisation som är relevant, uppdaterad och utmanar sina engagemangsformer och verksamhetsmetoder

- Förbundsengagemang
- Lokal verksamhet
- Engagemansplattformar

UNF utreder sina engagemangsformer, med engagemang i alla skikt i åtanke. Så uppnår vi arbetsplansmålet.

UNF blir en inkluderande organisation vilket uppnås genom ett tydligt likabehandlingsarbete

- Likabehandlingsarbetet

- Kulturförändring

Vi tar vidare likabehandlingsgruppens arbete och uppfinner inte hjulet igen. Det ska vara tydligt vad UNF gör för att få igenom en kulturförändring i organisationen.

Beslutsärende: Val till valberedningskommittén (punkt 9d, bilaga § 13:23)

Bakgrund

Nu börjar kongressen närma sig med stormsteg. Det betyder att vi ska välja en representant som kan sitta med i valberedningskommittén. Kommittén består av två distriktsordföranden, en representant ifrån förbundsstyrelsen och ifrån valberedningen. Uppdraget går ut på att valbereda förslaget till nästkommande förbundsvalberedning.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att välja xxxx till representant för förbundsstyrelsen i valberedningskommittén.

Jane Segerblom

jane.segerblom@unf.se | 0768360585

Mullsjö, 2020-10-30

Beslutsärende: Bildningsstöd till UNF (punkt 9e, bilaga § 13:24)

Bakgrund

Som nämndes i bildningsrapporten till detta möte har arbetet kring Ledaren lett vidare till ytterligare tankar kring hur UNF:s bildningsarbete kan bedrivas. Det blir ett beslutsärende till förbundsstyrelsemötet utifrån detta.

Det som har inkommit till mig som bildningsledare handlar om att den fristående föreningen Sober Event som startats av UNF Jönköping och en IOGT-NTO-förening har kommit med ett förslag på att Sober Event skulle kunna ta ansvar för att genomföra Ledaren åt UNF, men också en hel del andra bildningsinsatser. Tanken skulle vara att ett sånt här samarbete skulle sträcka sig över nästa mandatperiod, alltså 2020-2023 och kunna bidra med kontinuitet och kvalitet i UNF:s bildningsarbete.

Förslaget innehåller delar som handlar om innehåll, arrangemang och kommunikation kring bildningsarbete och skulle innebära en stor ekonomisk långsiktig satsning för UNF. Detta kan vara ett effektivt sätt att skapa en stark bildningskultur i UNF. Med anledning av att det är en så stort fråga har jag beslutat mig för att lyfta den till förbundsstyrelsen. Offerten skickas ut direkt till förbundsstyrelsen. Nedan följer några olika frågor som kan ligga till grund för diskussion samt att-satser för de olika beslut som jag ser kan vara aktuella.

Diskussionsfrågor

- Vilka fördelar ser du med förslaget för UNF?
- Vilka nackdelar ser du med förslaget för UNF?
- Hur ser du på de budgetmässiga aspekterna kring detta?
- Vilka delar i förslaget borde UNF eventuellt satsa på?

Förslag till beslut

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

- att skriva avtal med Sober Event om professionellt innehåll på utbildningar
- att skriva avtal med Sober Event om arrangemang av hela utbildningar med innehåll
- att skriva avtal med Sober Event om stöd till inbjudningar, antagningar och kommunikation.
- att inte skriva avtal med Sober Event om bildningsstöd.

Simon Thörn

Bildningsledare

Göteborg, 2020-11-02

Beslutsärende: Riktlinjer kring ersättningar och utlägg (punkt 9f, bilaga § 13:25)

Bakgrund

På septembermötet togs beslutet att göra en ny resepolicy och i samma beslut togs: ” att på novembermötet revidera Riktlinjer kring ersättningar och utrustning för att det ska överensstämma med den nya resepolicyen.”

För att den ska stämma kommer här ett uppdaterat riktlinjes dokument, förändringen är i blått och handlar om reseersättningar.

Förslag till beslut

Förbundsstyrelsen föreslås

att anta den uppdaterade Riktlinjer kring ersättningar och utrustning.

Johan Fridlund

Fd. Messmörets huvudstad, 2020-10-27

Riktlinjer kring ersättningar och utrustning

För kongressperioden 2019-2021. Beslutad på förbundsstyrelsemötet **den 13-15:e november 2020.**

Kongressen i Örnsköldsvik 2019 beslutade att en heltidsarvodering motsvarar 55% av ett prisbasbelopp.

Kongressen i Örnsköldsvik 2019 beslutade att för resevillkor och traktamentsersättningar för förbundsstyrelseledamöter, ska arbetsgivarorganisationens och arbetstagarorganisationens gemensamma avtal gälla, dock att ersättningar för körning med egen bil ska utgå med den av Skatteverket rekommenderade så kallade "skattefria" ersättningen, för närvarande 18,50 kr per mil, samt att i övrigt ej utbetala några arvoden för förtroendevalda vid UNF:s kongress.

I övrigt beslut utges kostnadsersättningar. För dessa kan varje enskild ledamot söka kostnadsersättning för följande:

Dator

Förbundsordförande, förbundssekreterare samt förbundskassören erbjuds lånedator under sin mandatperiod.

Mobiltelefoni och internetanvändning

Förbundsstyrelsens mobiltelefoni- och internetanvändning i förtroendeuppdraget ersätts med 1200 kr per person och år.

Tekniska hjälpmedel

Ersättning på upp till 3000 kr per mandatperiod för tekniska hjälpmedel menade att underlätta förtroendeuppdraget, detta ska godkännas av delegationsordningen beslutad person.

Förlorad arbetsinkomst

För förlorad arbetsinkomst i samband med utövandet av förtroendeuppdraget tillfaller inte någon ersättning eftersom det ideella arbetet utförs på ideell tid.

Ersättning till arvoderade

Kongressen beslutade att en heltidsarvodering motsvarar 55% av ett prisbasbelopp per månad.

Resor

För resor, i enlighet med UNF:s resepolicy, i samband med utövandet av förtroendeuppdraget ersätts hela kostnaden vid resor med tåg, flyg eller buss. Vid resor med cykel utgår ersättning på 50 kr vid resväg på upp till två mil, vid längre resväg ges 200 kr i ersättning. Vid resor med bil utgår ersättning på 18,50 kr per mil, vid resor med förnyelsebart drivmedel utgår ytterligare 6,50 kr per mil. Ersättning för resekostnaden får dock endast sökas när resa inte redan bekostas av UNF-förbundet, UNF-distrikt eller UNF-förening.

Om resekostnaden för en arvoderad eller ledamot beräknas bli högre än om ett årskort eller liknande tecknas, bör ett årskort eller liknande tecknas.

Traktamente

För traktamentsersättningar för förbundsstyrelseledamöter, ska arbetsgivarorganisationens och arbetstagarorganisationens gemensamma avtal gälla. Dessa får dock endast sökas när logi eller mat inte bekostas av UNF-förbundet, UNF-distrikt eller UNF-förening.

Beslutsärende: Verksamhetsberättelse 2019 (punkt 9g, bilaga § 13:26)

För handling se bifogad fil

Förbundsstyrelsen föreslår besluta

att hänskjuta verksamhetsberättelsen till kongressen i Jönköping 2021

Filip Nyman

Filip.nyman@unf.se

Daniel Bergdahl

Daniel.bergdahl@unf.se

I oändligheten, 2020-11-01

Förbundsstyrelsens organisation 2019

Styrelsen innan kongressen

Isabelle Benfalk (ordförande)
Max Johansson (ordförande, avgick 2018)
Olle Gynther Zillén (sekreterare)
Olle Åkesson (kassör),
Anneli Bylund (bildningsledare)
Lina Sultan
Semanur Taşkın
Maria Emilsson
Jens Jörgensen Moberg

Förbundsstyrelsen har i denna konstellation haft fem protokollförda möten under 2019.

Styrelsen efter kongressen

Filip Nyman (ordförande)
Jane Segerblom (ordförande)
Daniel Bergdahl (sekreterare)
Johan Fridlund (Kassör)
Simon Thörn (Bildningsledare)
Ellen Hjort
Jacob Nehrer

Förbundsstyrelsen har i denna konstellation haft fem protokollförda möten under 2019 varav ett hölls under en arbetsvecka efter kongressen.

Utskotten innan kongressen

Arbetsutskottet har bestått av tre personer från förbundsstyrelsen:

Olle Åkesson (sammankallande)
Semanur Taşkın
Isabelle Benfalk

Utskott efter kongressen

Arbetsutskottet har bestått av tre personer från förbundsstyrelsen.

Ellen Hjort (sammankallande)

Filip Nyman

Johan Fridlund

Faddergruppen före kongressen

Faddergruppen har bestått av:

Lina Sultan (faddercoach)

Jane Segerblom

Filip Nyman

Jonatan Bengtsson

Semanur Taşkın

Lina Sultan

Maria Emilsson

Isabelle Benfalk

Jens Jörgensen Moberg

Olle Gynther Zillén.

Faddergruppen efter kongressen

Faddergruppen har bestått av Jane Segerblom (faddercoach) och Jacob Nehrer som under hösten drivit ett utredning- och utvecklingsarbete fadderarbetet som presenteras under 2020.

Under tiden har förbundsstyrelseledamöter fokuserat på att stödja distrikt tills dess att ett nytt faddersystem finns på plats.

Revisorer före kongressen

På kongressen 2017 valdes Jonathan Spånberger och Simon Brehmer till revisorer, samt Robert Damberg och Hanna Rönnmark till revisorssuppleanter för perioden 2017-2019.

Revisorer efter kongressen

På kongressen 2019 valdes Jonathan Spånberger och Malin Andersson till ordinarie verksamhetsrevisorer och förvaltningsrevisorer, samt Emil Johansson och Arvid Ståhl till verksamhetsrevisorsättare och förvaltningsrevisorsättare för perioden 2019-2021.

Utvalda händelser 2019

Distriktsstyrelsesamling

Under våren samlade vi över 50 deltagare från hela landet till den årliga samlingen för nyvalda styrelseledamöter. Innehållet fokuserar på att ge våra nya eldsjälarna möjligheten att komma igång med sitt styrelseuppdrag på bästa sätt. Samtidigt genomfördes den första av tre ordförandeträffar samt kassörträffar.

Kongress och kongressläger

Vartannat år hålls kongress för UNF. Detta år hölls kongressen i Örnsköldsvik. UNF var där med cirka 100 ombud och 200 övriga deltagare och alla distrikt förutom Blekinge och Kalmar var representerade.

Under kongressen togs det ett långsiktigt mål- och strategidokument som ska gälla fram till 2023, det fattades beslut om att vi ska revidera UNF:s drogpolitiska program, samt att det ska göras om helt. Kongressen beslutade även att förbundets medlemsavgift ska fastställas till 0 kr.

På kongressen valdes det även en helt ny förbundsstyrelse med Jane Segerblom och Filip Nyman som nya ordföranden.

Vi genomförde två läger under kongressen med ca 120 deltagare. Ett äventyrläger för medlemmar och ett genom MUCF EU-finansierat läger med representanter från delar av Europa.

Drogpolitiska nyckelfrågan: Inte mitt flöde

Under 2019 har vi aktivt arbetat med vår drogpolitiska nyckelfråga att förbjuda alkoholreklamen. I fronten för det arbetet så har vi drivit kampanjen inte mitt flöde med målet att uppmärksamma alkoholreklamen som ett samhällsproblem och att förbjuda den helt. Detta är en nödvändighet för att få ner alkoholkonsumtionen bland ungdomar som ser reklamen i sina sociala medier 1120

gångar per månad .

Vi har också drivit en namninsamling i samma fråga och har fått ihop 515 namn till den här. Under kongressen 2019 beslutade ombuden att vi ska fortsätta driva frågan fram till nästa kongress.

Stoppa alkoglassen

Den 1 juli 2019 trädde förbudet in om att alkoglass inte får säljas i detaljhandeln som till exempel ICA eller Coop. Här under hamnar även MatHem som är en mathandel på internet som kör hem mat till företag och privatpersoner som är beställd hos dem via bud.

Vi uppmärksammade att de fortfarande sålde Alkoglassen och de marknadsförde den tillsammans med glass för barn. MatHem valde att plocka bort Alkoglassen från sitt sortiment. Vi gick vidare och polisanmälde MatHem, en process som fortskrider under 2020.

Motdrag

Utvecklingen av Motdrag fortsatte under året och i samband med kongressen lanserades motdrag.se.

Tidningen blev också under 2019 nominerad till Årets tidskrift i kategorin Fackpress print av Sveriges mest prestigefyllda pristävling Tidskriftspriset som arrangeras av branschorganisationen Sveriges tidskrifter.

Motdrag har också knutit flera medieprofiler till sig i form av nya krönikörer som profilerar tidningen utåt.

Motdrag är på god väg att etablera sig som en stark drogpolitisk röst i etern där unga och UNF:s frågor får komma upp på agendan - inte bara för den som redan är medlem utan också för den som funderar kring alkoholnormen eller är drogpolitiskt intresserad.

Kommunrankningen 2019

Under 2019 bidrog tre eldsjälar till skapande av vår årliga rapport. Rapporten fick bra svarsfrekvens och vi utvecklade enkätinsamlingsprocessen. De som huvudsakligen arbetade med den var Lowe Elfström och Simon Schönbeck.

TVå stora fokusområden för kommunrankningen 2019 var att lyfta den grafiskt och att öka reliabiliteten i undersökningen. 2019 års kommunrankning fortsatte på 2018 års diskussionskoncept, årets teman var kommunstorlek och vem som svarar. Vi undersökte även "poängernas" effekt i kommuner men det kom inte med i rapporten.

Årets kommunrankning spreds ovanligt lite i media, detta berodde delvis på att arbetet kom igång sent och delvis på att engagemanget kring kommunrankningen var lågt. Kommunrankningen presenterades på Förebygg.nu och har därefter spridits på olika sätt.

Nya Kompisboken

UNF:s kamratstödsarbete är en mycket viktig del inom vår verksamhet. Under året reviderade vi och tog fram en ny Kompisbok som kan användas som stöd i vår verksamhet. Den nya Kompisboken lanserades i samband med Julkursen 2019.

Måluppföljning av arbetsplan 2019

UNF:s medlemmar stärks och utvecklas i sitt ideologiska engagemang och ställningstagande.

Mål: UNF utvecklar och sprider verksamhet med tydlig koppling till demokrati, solidaritet och nykterhet

Kommentar: UNF:s föreningsverksamhet har ofta koppling till demokrati, solidaritet och nykterhet på samma gång. Genom pass under UNF:aren får medlemmar möjlighet att utveckla den befintliga verksamheten. Genom verksamhetsmetoder inom organisationen pågår arbetet löpande med att genomsyra verksamheten med våra kärnvärden.

Uppnått: JA

Status: Fortlöper

Mål: Alla UNF:s medlemmar ska ha möjlighet att delta på forum där de ges möjlighet att reflektera över sitt nyktra ställningstagande

Kommentar: Under UNF:aren, kongressförfest samt Förenings- och distriktsstyrelsesamlingar finns möjlighet att reflektera över sitt nyktra ställningstagande.

Avklarat: JA

Status: Fortlöper

Mål: UNF har tydliga sätt att engagera sig i UNF:s verksamhetsområden

Kommentar: UNF jobbar inte längre med specifika verksamhetsområden på samma sätt som tidigare. Verksamheten idag sker på olika sätt runt om i landet. Förbundet har uppmuntrat till såväl brett fokus inom sin verksamhet som mer specifik. Några exempel är alkoholpolitik, gaming, hälsa och aktivism.

Avklarat: NEJ

Status: Utvärderas

Mål: UNF är en attraktiv organisation att engagera sig i för de som delar UNF:s värderingar

Kommentar: Solidaritets- och demokratiälskande nykterister älskar UNF! UNF är även den största nykterhetsorganisationen för ungdomar i Sverige. En attraktiv organisation arbetar vi för att bygga hela tiden tillsammans med våra medlemmar, föreningar och distrikt.

Avklarat: Delvis

Status: Fortlöper

Genom fler engagerade medlemmar och mångsidig verksamhet blir UNF kraftfullare som organisation.

Mål: UNF har 4000 betalande medlemmar

Kommentar: UNF har sedan 2017 börjat räkna bekräftade antal medlemmar som kvalitetsmått och vi hade under 2019 3424 bekräftade medlemmar 2019. Medlemstrenden under 2019 är positiv och kan återges mer fördjupad längre fram i vår verksamhetsberättelse.

Avklarat: NEJ

Status: Fortlöper

Mål: UNF har 130 rapporterade föreningar med stor geografisk spridning:

Kommentar: UNF hade 118 rapporterade föreningar under 2019, jämfört med 119 år 2018.

Föreningar har lagts ner i 4 kommuner där vi numera inte har föreningar, men 38 föreningar har startats i 7 kommuner som saknat UNF-föreningar tidigare. Vi har alltså ökat den geografiska spridningen något.

Avklarat: Nej

Status: Fortlöper

Mål: UNF utvecklar och bedriver ideologisk och utvecklande föreningsverksamhet som är attraktiv för en bred målgrupp

Kommentar: UNFs föreningsverksamhet har alltid varit bred och mångsidig samt givit våra medlemmar möjligheten att ta mer ansvar och utvecklas både individuellt och som grupp. Kontinuerligt utförs arbete för att göra organisationen så inkluderande som möjligt.

Avklarat: Delvis

Status: Fortlöper

Mål: UNF utvecklar nya engagemangsformer för att möta den framtida samhällsorganiseringen:

Kommentar: Digitala nätverk för organisering har genomförts på olika sätt, Kampanjen *Inte i mitt flöde* är ett sådant exempel där digital aktivism varit huvudformen. Vidare har UNF Gaming arbetas med under våren 2019, men har efter tillsättningen av den nya förbundsstyrelsen från

kongressen i Örnsköldsvik inte tagits vidare och slutförts.

Avklarat: NEJ

Status: Fortlöper

Mål: UNF utvecklar och har en mer aktiv roll på sociala medier

Kommentar: UNF Läger ut sex inlägg på sociala medier i veckan, jämfört med ca två inlägg i veckan 2018. Av vad vi kan uttyda har UNF:s distrikt gjort 74 inlägg på instagram och 104 inlägg på facebook 2018 och samt under 2019 137 inlägg på instagram och 120 inlägg på facebook. Det finns fler medier som UNF på olika sätt har en närvaro i. Det vi glatt kan konstatera är att den digitala närvaron ökar på alla nivåer.

Avklarat: JA

Status: Fortlöper

Mål: UNF utvecklar kunskapsnivån hos kassörer på alla nivåer inom förbundet

Kommentar: UNF har arbetat mycket med kunskapsnivån hos kassörer genom Distriktskassörsnätverk och enskilda möten med Distriktskassörer. Förbundskassören har erbjudit hjälp och träffat kassörer i landet. Det har anordnats fysiska träffar och erbjudits gemensamma bokföringssystem. Ändamålet har varit att stärka våra distriktskassörer så att de i sin tur kan stärka föreningarnas kassörer. Distriktskassörernas kunskapsnivå har ökat, dock ser vi inte att den kunskapen nått ner till många föreningskassörer ännu.

Avklarat: NEJ

Status: Fortlöper

UNF:s medlemmar samlas i den drogpolitiska kampen och är de ledande unga rösterna i debatten.

Mål: UNF enas kring och driver en alkoholpolitisk nyckelfråga

Kommentar: UNF har fortsatt driva frågan om alkoholreklam under kampanjen #inteimittflöde, vilket senare under året drevs mindre aktivt än tidigare.

Avklarat: JA

Status: Fortlöper

Mål: UNF etablerar sig som en ung, radikal röst inom det drogpolitiska fältet där vi driver frågor som är betydelsefulla för unga

Kommentar: UNF skrev två debattartiklar i stora medier och syntes över 200 gånger i medier över hela landet, bland annat om polisanmälningen mot mathem, kommunrankningen och vårt Vit jul arbete, Vi är inte där än, men vi är på god väg.

Avklarat: Delvis

Status: Fortlöper

Mål: UNF:s medlemmar känner sig trygga i att debattera drogpolitiska frågor

Kommentar: Det var länge sen UNF erbjöd så här lite drogpolitisk utbildning utöver UNF:aren, vilket förstås medför att kompetensen sjunker både inom debatteknik och drogpolitik. Förbundsstyrelsen har påbörjat ett arbete med både UNF:s interna och externa drogpolitik vilket

kommer rusta UNF bättre framöver.

Avklarat: Nej

Status: Fortlöper

Medlemsutveckling

Distriktsstöd

Faddergruppen som tillsattes hösten 2017 blev mer eller mindre inaktiv under våren 2018 och fortsatte vara det under första halvan av 2019 trots ett ökat behov av stöd till landet. Under perioden har dock en del verksamhet skötts och några regelbundna möten har skett.

I september 2019 implementerade förbundsstyrelsen distriktsinspiratörer för att möta upp behovet av fadderstöd i distrikten under tiden som faddergruppen togs fram.

Distriktsinspiratörerna verkade i distrikt utan personalresurs som ett extra stöd för distriktsstyrelser.

Distriktsstatus

Mellan 2018 och 2019 ökade vi i medlemsantal med 34 medlemmar. Relevant för distriktens fortsatta arbete är dock att 11 distrikt har en positiv värvningstrend, där de ökat i antal värvade medlemmar 2019 jämfört med 2018, 10 distrikt har dock en negativ värvningstrend. Om vi slår ut hur många medlemmar vi värvar per distrikt är det just nu ungefär 102 medlemmar per distrikt och år, med en ökning på 1,6 sedan föregående år. Att ökningen inte är större kan dels bero på att ett fåtal distrikt tappat mycket i medlemsantal medans ökningen hos vissa distrikt är mer blygsam än minskningen i andra. 8 av 11 distrikt som ökade antal värvade medlemmar hade verksamhetsutvecklare under året. 7 av 10 distrikt som minskade i antal värvade hade inte en Verksamhetsutvecklare.

Just nu har UNF 23 stycken distrikt med fem stycken distrikt som inväntar möjligheten att ha ett distriktsårsmöte eller har väldigt låg aktivitet.

Medlemsantal

UNF hade 3424 registrerade medlemmar 2019 jämfört med totalt 5221 varav 3390 medlemmar var registrerade under 2018. Före kongressen 2019 räknades medlemmar som ej vidtagit en aktiv bekräftelse av medlemskapet ett år tidigare in i medlemsantalet enligt stadgarna. Efter kongressen 2019 räknas endast medlemsantalet utifrån antal registrerade medlemmar innevarande år. Utifrån det har UNF ökat i antal registrerade medlemmar 2019 jämfört med 2018.

UNF kan vara stolta över att vi under 2019 värvade fler nya medlemmar per år än sedan 2013.

Är en nyfiken på hur åldersfördelningen ser ut inom vår medlemsbas så ser uppdelningen ut så här:

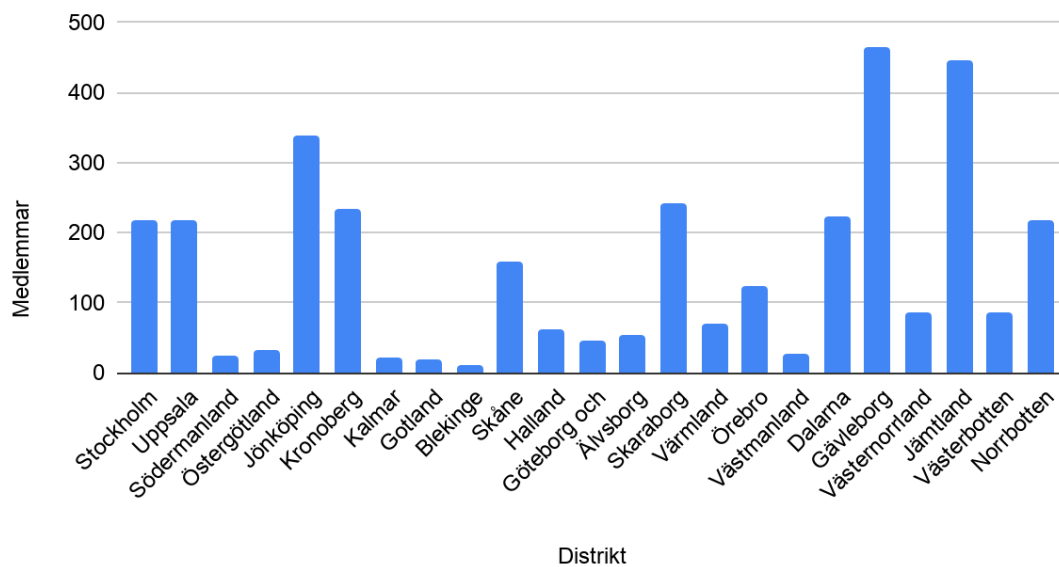
13-15 år, 45 % av vår medlemsbas

16-19 år, 32 % av vår medlemsbas

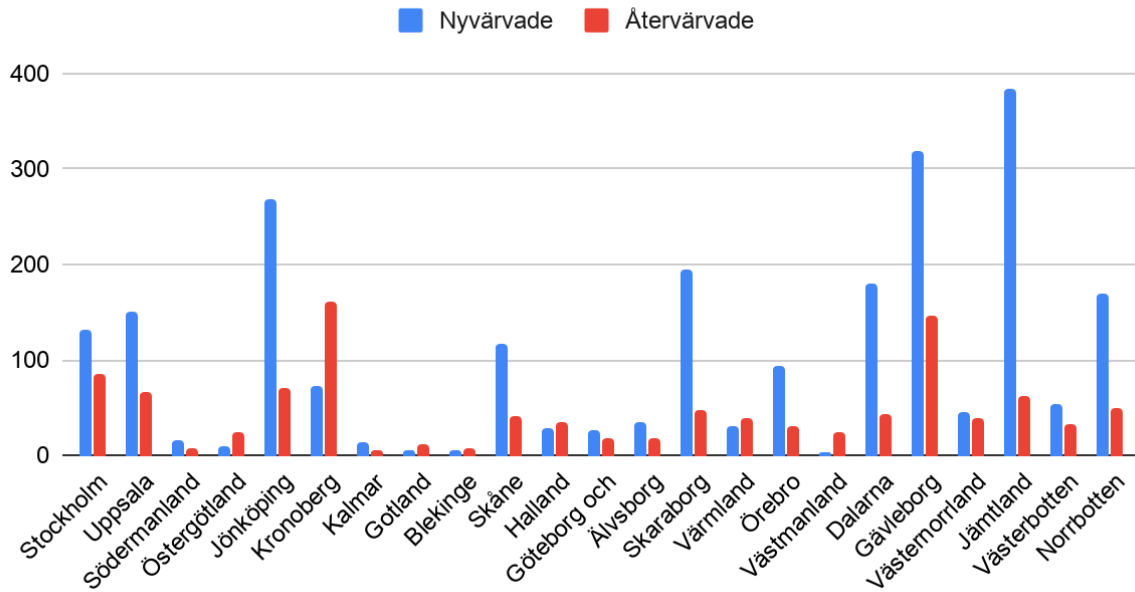
20+ år, 19% av vår medlemsbas

Okänd ålder, 4% av vår medlemsbas

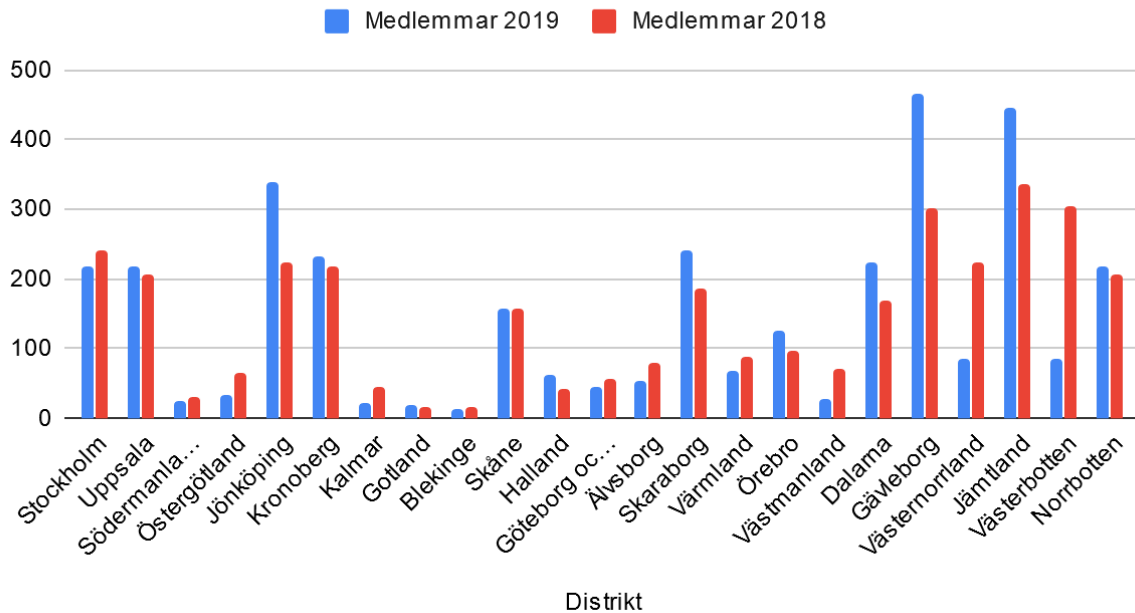
Medlemsantal per Distrikt



Antalet nyvärvade och återvärvade per distrikt



Medlemmar 2019 och Medlemmar 2018



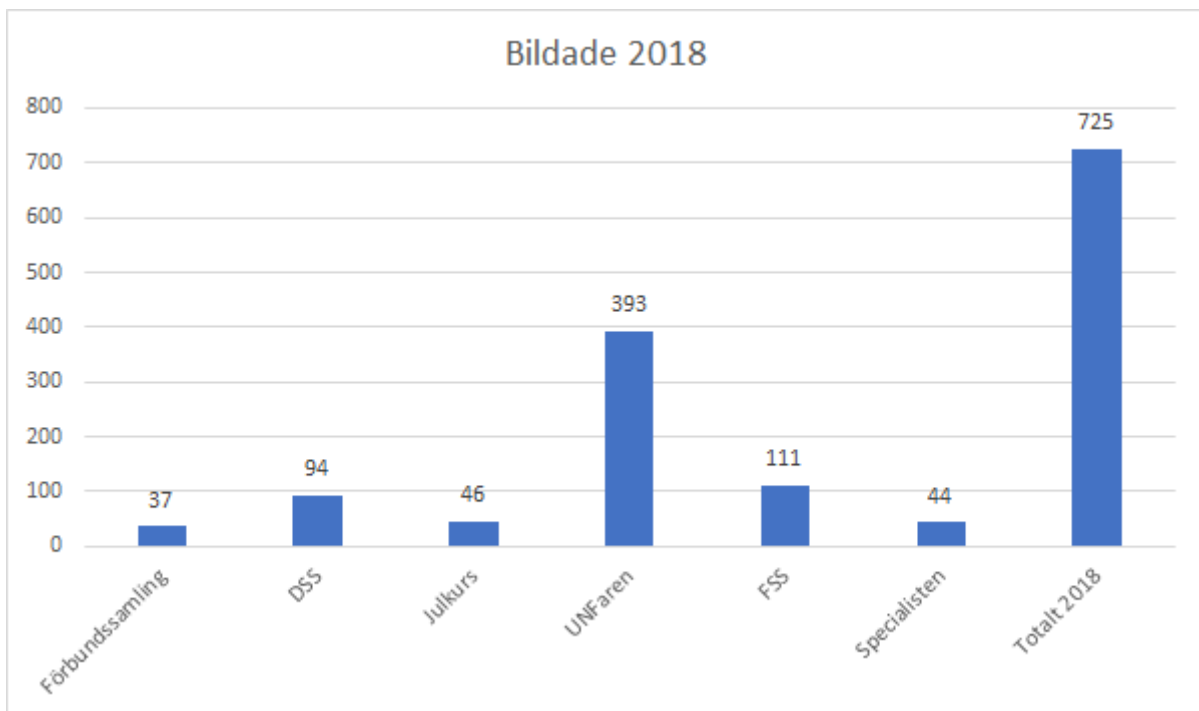
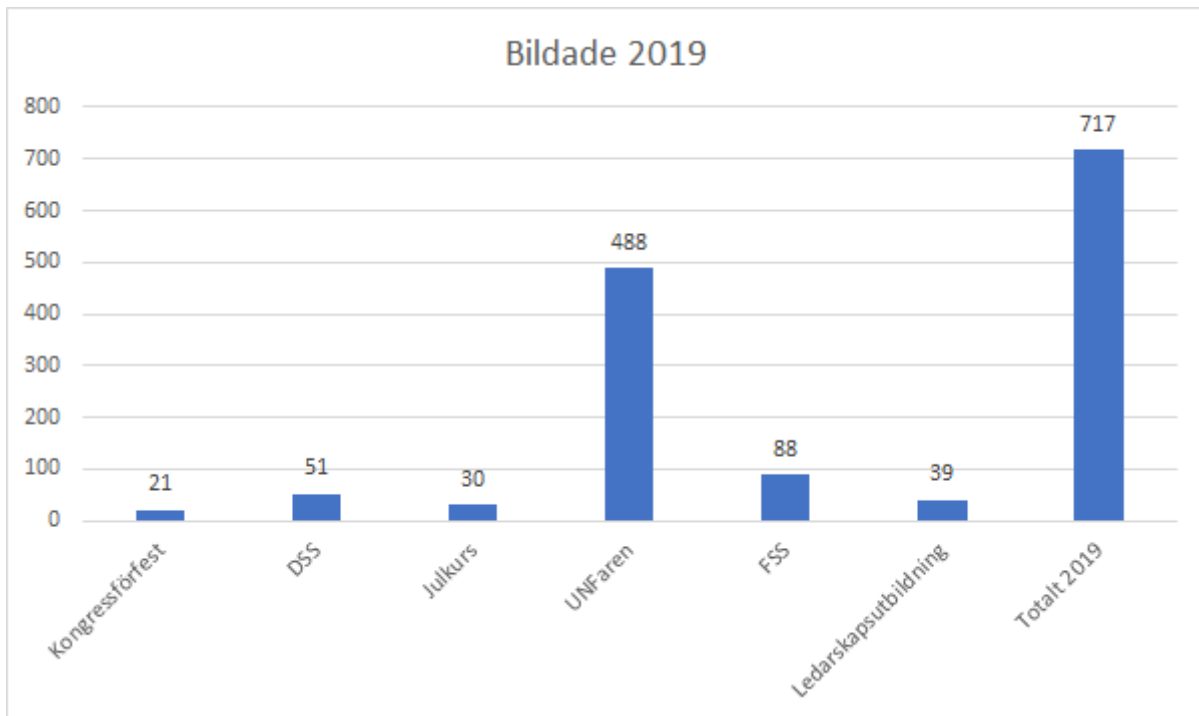
Bildning

Under 2019 har vi erbjudit våra medlemmar bildning kopplat till våra större arrangemang som DSS:en och Kongressen. Vi har även erbjudit kurser och nätverk som vår kongressförfest där mycket bildning kring UNF:s organisation sker och förbundsstyrelsen får släppa utkast av sina förslag till kongressen för remiss och våra DO- och DK-Nätverk för ordföranden och kassörer från våra distrikt. Här får de bildning i form av ekonomi, ledarskap och organisation för att stärka individerna och således även deras distrikt. Under 2019 har vi samkört nätverken med Tollare folkhögskola.

Under året så arrangerades ingen Höjdaren som har varit UNF:s spetsutbildning historiskt i drogpolitik, förebyggande arbete, socialt arbete och globalt arbete. Istället omfördelade man pengar till att ta fram och revidera UNF:s kompisbok.

Varje år genomförs en kamratstödsutbildning över jul med 30 deltagare och som förläggs utanför Sverige. Här varvas praktiska färdigheter i skidåkning och man får även lära sig om en utav UNF:s viktigaste arbeten, kamratstödet. Kompisboken skickades med till kursen och blev ett utmärkt tillägg i kamratstöds kursen.

Under 2019 har arbetet med att utveckla Ledaren fortsatt med viss fördröjning men under året har det genomförts ledarskapsutbildningar lokalt ute i distrikten.



Beslutsärende: Ansvarsfördelning kongresshandlingar (punkt 9h, bilaga § 13:27)

Bakgrund

Snart är det kongress! Inför varje kongress skrivs det en massa handlingar av FS. För att redan nu få en övergripande inblick i vem som är ansvarig för vad så bör styrelsen kartlägga vilka underlag som ska produceras, samt tilldela ansvaren.

Nuläge

Det finns en lista på alla grundhandlingar som ska produceras. Denna delas med alla ledamöter inför mötet och vi går igenom den tillsammans. Det som inte ingår där är egna propositioner som förbundsstyrelsen kan lägga fram, och behov av underlag kan uppdateras löpande.

Framåt

Alla ansvariga säkerställer att ens handlingar blir klara i tid. På mötet i mars finns möjligheten att fastställa vissa underlag men även diskutera dessa. Senast i maj ska alla handlingar vara färdiga.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att fastställa ansvarsfördelningen

Filip Nyman

Stockholm 2020-10-28

Beslutsärende: Riktlinjer för fördelning av verksamhetsutvecklare (punkt 9i, bilaga § 13:28)

Bakgrund

Då kongressen antog ett reviderat VU-system och vi nu genomfört VU-fördelningsutredning så finns anledning att uppdatera de riktlinjer för VU-fördelning som senast antogs december 2017. Riktlinjerna ska skapa en tydlighet i hur processen går till och vem som är ansvarig.

Nuläge

Bifogat som bilaga finner styrelsen riktlinjerna samt de förändringar som föreslås (Bilaga 1). Gulmarkering nya formuleringar.

Utöver det bifogas även bilaga med nu gällande VU-system (Bilaga 2).

Framåt

Efter styrelsen beslut färdigställs utkastet och kommuniceras med berörda parter.

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

att fastställa uppdaterade riktlinjer för fördelning av Verksamhetsutvecklare

Samuel Somo & Jonas Larsson

Stockholm & Jönköping 2020-10-29

Riktlinjer för fördelning av verksamhetsutvecklare

Utkast till FS möte 13-15 november 2020

Bakgrund

Målet för de personella resurserna i landet är att de ska nyttjas så produktivt som möjligt för att UNF ska växa och utvecklas. Utgångspunkten är därför att skapa den bästa lösningen för organisationen som helhet och inte för varje enskilt distrikt. Det är uppdraget som kongressen har gett inför att UNF ska fördela våra anställda verksamhetsutvecklare runtom i landet. Syftet med det här dokumentet är att förtydliga hur det ska gå till när UNF beslutar vart personalstödet ska placeras.

Ansvarig för processen

Generalsekreteraren är ansvarig över styrning av övrig personal enligt UNFs delegationsordning. Ansvar för verksamhetsutvecklarna delegeras vidare till Biträdande Generalsekreterare. Därför är det biträdande generalsekreterare som inleder processen och verkställer beslutet.

Inleda en fördelningsprocess

Fördelningsprocessen ska öppnas minst en gång per år. Det finns tre situationer som fordrar att processen inleds.

- Om verksamhetsutvecklartjänster blir lediga t.ex. när en anställd säger upp sig.
UNF ska alltid undersöka om det finns behov av att göra förändringar i fördelningen när en tjänst blir ledig. Detta för att undersöka om tjänsten ska förläggas på en annan ort än tidigare.
- Om det finns ett stort behov av att se över fördelningen.
T.ex. på grund av att ett distrikt växer mycket och det finns ett stort behov av personalstöd i distriktet eller om ett distrikt går i konkurs och det inte finns någon verksamhet för den anställde att arbeta vidare med. Det skulle också kunna vara att förbundsorganisationen får andra förutsättningar. Att inleda en fördelningsprocess på grund av att verksamheten behöver det, så behövs ett gediget underlag för att motivera det.
- Om en fördelningsprocess inte har inletts före sista november under det gångna året.
Kongressen har varit tydlig med att fördelningen behöver ses över årligen, om det mot all

förmodan inte har skett innan sista november under det pågående kalenderåret ska en process inledas. Detta för att säkerställa att vi utför det uppdraget vi fått från kongressen.

Handlingsplan vid fördelning

När processen inleds sammanställs det underlag som kommer ligga till grund för beslutet. Underlaget vilar på två pelare. Den ena pelaren är den statistik som finns att tillgå, bland annat bekräftade medlemmar i distriktet, betalningsfrekvens mängden verksamhet och antalet föreningar. och förändringskurvan. Utöver det bedöms även drivkraften i varje distrikt, vilket är den andra pelaren. Om underlaget talar för en förändring formuleras ett förslag på hur den nya fördelningen av verksamhetsutvecklare ska se ut. Förbundsstyrelsen och generalsekreteraren informeras om förslaget och om möjligt underrättas berörda distrikt, de får därefter chans att ge feedback på förslaget. Om förändringen involverar tillsatta tjänster bedöms förändringen som känslig och distrikten underrättas i sådana fall först efter förhandling och den anställde i fråga.

Om förslaget står sig efter att input har mottagits inleds i samråd med generalsekreteraren förhandlingar med facket. Om fördelningen enbart gäller vakanta tjänster genomförs enbart en mindre förhandling. När förhandlingarna avslutas verkställs den nya fördelningen och en rapport sammanfattas till förbundsstyrelsen.

Om underlaget styrker den befintliga fördelningen avslutas processen utan förändringar och en rapport sammanfattas till förbundsstyrelsen.

Information till förbundsstyrelsen

Under pågående fördelningsprocess informeras en kontaktperson från förbundsstyrelsen. Denna kontaktperson ges möjlighet att ge feedback på det förslag som arbetats fram. Syftet med detta är att säkerställa att den nya fördelningen inte krockar med förbundsstyrelsens strategi för UNF-landet.

Efter varje avslutad fördelningsprocess skall förbundsstyrelsen informeras genom en rapport som sammanfattas till nästkommande förbundsstyrelsemöte. Rapporten ska beskriva hur processen har gått tillväga tillsammans med en motivering för det beslut som har tagits.

Verksamhetsutvecklersystem 2019-2021

Inledning

UNF är en organisation som bygger på lokala medlemmars engagemang och bland UNF:s personalresurser för att stötta detta specifikt finns verksamhetsutvecklare. Utgångspunkten är att UNF ska vara en trygg arbetsgivare som erbjuder de anställda en god arbetsmiljö samtidigt som medlemmarna har inflytande i hur dessa resurser tas tillvara.

I verksamhetsutvecklersystemet regleras:

- Syfte med verksamhetsutvecklare
- Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och uppdragsgivare
- Fördelningsprinciper
- Process för ändring av fördelningen

Syfte med verksamhetsutvecklare

Fördelningen av verksamhetsutvecklare utgår ifrån några syften om varför och till vad vi har anställda placerade ute i landet. Dessa är:

Stöd till styrelser

Verksamhetsutvecklaren ska stödja distriktsstyrelser, som grupp, i ett gott utvecklingsarbete av den lokala verksamheten.

Stärka organisationen

Verksamhetsutvecklaren ska möjliggöra medlemskap i UNF för många unga och aktivt bidra till att UNF växer i medlemmar och styrka. Arbetet innebär att förverkliga det engagemang och de verksamhetsidéer som medlemmar har med målet att distrikten ska bli större och starkare.

Upprätthålla gynnsamma relationer

Verksamhetsutvecklaren ska stå för stabilitet i det geografiska område hen verkar i och är en kontaktyta för långsiktiga relationer mellan UNF och viktiga samarbetsaktörer. IOGT-NTO-rörelsen och bidragsgivare är prioriterade.

Arbetsgivare

UNF-förbundet är arbetsgivare och därmed ansvarig för rekrytering, arbetsledning, utbildning samt administration. Det innebär bland annat ett ansvar för frågor som sjukskrivningar, kontor och omkostnader, löner, tjänstledighet, utvecklingssamtal och att de anställda får relevant utbildning för att kunna göra sitt jobb på ett bra sätt.

Arbetsgivaren har det ekonomiska och juridiska ansvaret för UNF:s verksamhetsutvecklare och har därmed det formella ansvaret att anställa och skriva avtal. Arbetsgivaren är ansvarig för rekryteringsprocessen som genomförs tillsammans med distrikten genom dialog. Om en tjänst ska avslutas ska dialog föras med de distrikt som kan beröras.

Uppdragsgivare

Distriktens engagemang och uppdragsgivning är avgörande för att den resurs som verksamhetsutvecklaren är, ska tas till vara på bästa möjliga sätt. Distriktsstyrelserna är den närmaste kontakten och har som ansvar att uppdragsge verksamhetsutvecklaren löpande, vilket i praktiken innebär att garantera arbetsuppgifter och lokalt stöd.

God uppdragsgivning kännetecknas av ett samarbete som är anpassat efter verksamhetsutvecklarens individuella förutsättningar, regelbundna avstämningar med uppdragsgivaren samt tydliga förväntningar och mål mellan parterna.

Vid bristande uppdragsgivning ansvarar förbundet för att resursen ändå används, genom att ta över uppdragsgivningen. Förbundet ansvarar tillsammans med distrikten för att skapa förutsättningar för att distrikten ska kunna uppdragsge på ett bra sätt.

Förbundet täcker kostnader som är direkt kopplade till att verksamhetsutvecklaren ska kunna utföra sitt arbete. Det inkluderar t.ex. kontorshyra, kontorsmaterial och vissa resekostnader. Förbundet täcker inte utlägg som verksamhetsutvecklaren gör som en del av distriktets verksamhet t.ex. arrangemang och andra satsningar som distriktet gör.

Fördelningsprinciper

Målet för de personella resurserna i landet är att de ska nyttjas så produktivt som möjligt för

att UNF ska växa och utvecklas. Utgångspunkten är därför att skapa den bästa lösningen för organisationen som helhet och inte för varje enskilt distrikt.

För att avgöra hur fördelningen av tjänster ska se ut ska förbundsstyrelsen göra en analys av historia, nutid, framtid och strategi för landet och på så sätt bedöma UNF samt distriktens och förningars utvecklingspotential eller behov. En sådan analys görs utifrån följande parametrar:

- Drivkraft – stabilitet och engagemang från medlemmarna samt en vilja att utveckla distriktet och föreningar och möjlighet att använda den anställda resursen
- Bekräftade medlemmar – verksamhetsutvecklare per bekräftad medlem
- Verksamhetsomfattning – inkluderar antal rapporterade föreningar, föreningsverksamhet, medlemsökning och arbete med detta samt utbildningar och andra aktiviteter som genomförs i distriktet

Grunden för verksamhetsutvecklarna är att de som resurs ska stötta ideellt engagemang, inte att brist på ideellt engagemang ska ersättas med anställda. Att det finns ideellt engagerade medlemmar och verksamhet att stötta är också en förutsättning för att den anställde ska få en hållbar och meningsfull arbetssituation. Därför innebär mer drivkraft, bekräftade medlemmar och verksamhet en högre andel anställd resurs. Distrikt med mindre av detta har också rätt till stöd med målet att distriktet ska växa i drivkraft och engagemang.

Fördelningen utgår från dessa principer men i praktiken handlar det om ett pussel som behöver läggas för att UNF:s resurser ska användas på ett effektivt sätt. I en sådan fördelning behöver hänsyn tas till praktiska förutsättningar som samverkansmöjligheter och geografi. I vissa fall kan det också finnas strategiska skäl att fördela resurserna på det ena eller andra sättet, om det föreligger sådana skäl ska dessa tas hänsyn till. Målet är alltid att stärka UNF som organisation i sin helhet.

Upplägg av tjänsterna

Varje verksamhetsutvecklare är en gemensam resurs för att stärka UNF som helhet. Majoriteten av arbetsdagarna disponeras ute i distriktet men utöver dagar för personalvård och utbildning kan specifika satsningar eller rörelsesamarbeten som gynnar organisationen i sin helhet prioriteras. Detta sker om möjligt med hänsyn till distriktets verksamhet.

Vid fördelning av verksamhetsutvecklare kan det finnas delar av en tjänst som blir en övergripande resurs som inte är direkt knuten till ett specifikt område eller distrikt. När det finns

en övergripande resurs ska det kommuniceras tydligt till distrikten med information om hur den är upplagd och ska användas för att stärka UNF som helhet.

Frivillighet

Ibland kan det uppstå förutsättningar som gör att en verksamhetsutvecklare inte är den optimala resursen för att möta ett distrikts behov. Distrikt kan därför vilja ha stöd från förbundet i andra former än verksamhetsutvecklare. För att använda UNF:s resurser på bästa sätt kan distrikt därför ställa en förfrågan till förbundsstyrelsen om att istället för verksamhetsutvecklare få andra resurser, exempelvis projektanställning eller deltidsanställning av annan anställd inom IOGT-NTO-rörelsen.

Processen för beslut om ny fördelning bör ske utifrån följande principer:

- Regelbundenhet – Förbundsstyrelsen ska utifrån fördelningsprinciperna minst en gång per år se över fördelningen. Om förbundsstyrelsen inte anser att en omfördelning behöver ske avslutas processen direkt.
- Information och input – Berörda distrikt får information och möjlighet att ge input på processen.
- Trygghet – För att skapa en trygghet för såväl distrikt som personal i en fördelningsprocess, bör det alltid ske med UNF:s bästa i åtanke, följa rutiner, policys och lagar, både som arbetsgivare och organisation.