

Minnesanteckningar från Förbundsmöte 2, 2020

Datum: 21-22 november 2020

Plats: På distans i videoplattformen Zoom

Program

Lördag 21 november

- | | |
|-------|---|
| 9.30 | Insläpp i mötet |
| 10.00 | – Inledning av förbundsmötet
– Förbundsstyrelsens rapporter |
| 12.00 | Lunchpaus |
| 13.00 | – Ideellt engagemang i förändring
– Motivera ideella, <i>föreläsning och gruppdiskussioner</i> |
| 16.00 | Förbundsmötet avslutas för dagen |

Söndag 22 november

- | | |
|-------|--|
| 8.30 | Insläpp till mötet |
| 9.00 | – Verksamhetsplan och budget 2021
– Kongress 2020 |
| 12.00 | Lunchpaus |
| 13.00 | – Övergång till nytt CRM-system
– Distriktens rapporter |
| 15.00 | Förbundsmötet avslutas |

Deltagarlista

Distriktens representanter

Blekinge	<i>ingen deltagare</i>
Dalarna	Björn Sonesson
Gotland	Claes-Göran Nilsson
Gävleborg	Carl-Eric Larsson
Halland	<i>ingen deltagare</i>
Jämtland-Härjedalen	<i>ingen deltagare</i>
Jönköping	Tommy Olausson (lör) / Carsten Berglund (sön)
Kalmar	Lena Jönsson
Kronoberg	Lena Ekbring Rindsäter
Norrbottn	Ritva Tamminen
Skaraborg	Agne Fröjd
Skåne	Mikael Larsson
Stockholm	Gert Matzén
Södermanland	Roland Elfving (lör) / Hans Trovik (sön)
Uppsala	<i>ingen deltagare</i>
Värmland	Gunnar Hjerdt Bengtsson
Västerbotten	Ingvar Holmberg
Västernorrland	Kurt Kangas
Västmanland	Agneta Mellgren
Västra Götaland	Barbro Prästbacka
Örebro	Ewa Larsson
Östergötland	Bo-Göran Ahl

Förbundsstyrelsen

Mattias Lundekvam	förbundsordförande
Eva Blomquist	vice förbundsordförande
Jonas Sahlberg	förbundskassör
Agneta Österman Lindquist	
Carina Albertsson	
Eivor Johansson	
Lena Thorén	
Sune Wadenheim	
Susanna Ahlström	
Susanne Mattes Gärtner	

Revisorer

Arne Andersson

Birgitta Tell

Valberedning

Peo Sjödén

Marianne Morin

Gäster

Lennart Hjalmarson

placeringsutskottet

Marie-Louise Andersson

HRF Lund (sön)

HRFs förbundskansli

Hanna Sejlitz

generalsekreterare

Olle Quist

ekonomichef

Johan Kovaniemi

enhetschef medlem och organisation (sön)

Andreas Stjärnström

ombudsman

Sarah Gühne

organisationsutvecklare

Nina Andersson Weaver

planeringssekreterare

Stefan Andersson

Redaktör Auris (sön)

Lördag 21 november

Inledning

Mattias Lundekvam hälsade alla hjärtligt välkomna till förbundsmötet. Särskilt välkomna hälsades Claes-Göran Nilsson från Gotland, Ewa Larsson från Örebro och Gert Matzén från Stockholm som deltog på förbundsmötet för första gången.

Nina Andersson Weaver och Sarah Gühne från förbundskansliet gick igenom de praktiska förutsättningarna i mötesplattformen Zoom. Förbundsmötet genomfördes på distans på grund av coronapandemin. Hanna Sejlitz gick igenom närvaron på förbundsmötet.

Förbundsstyrelsens rapporter

Coronapandemin påverkar oss alla

En världsomspännande kris förändrar människors förväntningar och syn på vad som är viktigt snabbt. Coronapandemins påverkan på hörselskadades villkor och HRFs arbete sträcker sig därför långt bortom dagens påtagliga följder, som fysisk distansering, ökat tryck på vården, munskydd som försvårar avläsning med mera. HRF har intressepolitiskt fokuserat på frågor som handlar om tillgänglig krishantering, kommunikation och vårdfrågor kopplat till pandemins konsekvenser.

I princip hela förbundskansliet har arbetat på distans sedan i mars månad. Det kräver lite extra energi av oss att hålla styrfarten, men överlag har det fungerat riktigt bra att hålla igång verksamheten på distans. En fördel med pandemin är att HRF varit tvungna att göra den digitala omställningen snabbare än vi gjort om det inte varit pandemi. De digitala mötena är ett komplement till fysiska möten. Vi längtar alla efter att få träffas fysiskt igen efter pandemin.

HRF har en utmaning att rekrytera och behålla medlemmar. Enligt en novusundersökning från juni månad som HRF låtit göra finns det snarare ett ökat intresse för medlemskap i HRF.

HRF Talks under Hörselveckan

Den 12-18 oktober var det Hörselveckan 2020. I vanliga fall skulle närmare hälften av HRFs föreningar och distrikt ha någon typ av aktivitet under Hörselveckan: öppet hus, föredrag, hörseltester, rådgivning, informationsbord och mycket annat. Men i år blev möjligheterna till fysiska möten och samlingar begränsade, på grund av coronapandemin.

Inför Hörselveckan gjordes några utskick till HRFs föreningar och distrikt med tips om möjliga aktiviteter i coronatider. Ett tips var att uppmärksamma HRF och hörselskadade i lokala medier. En del nappade på detta och under veckan publicerades några insändare och artiklar, bland annat i Värmland, Enköping, Borlänge och Ulricehamn. På Hörselskadades Dag publicerades en hälsning från förbundsordföranden på HRFs Facebook-sida, riktad både till medlemmar och icke medlemmar.

För att skapa en synlighet för HRF under hela veckan genomförde förbundet HRF Talks – en serie webbsända föredrag med experter och ”vanliga” hörselskadade om blandade ämnen som rör livet som hörselskadad. Målsättningen var att ge både medlemmar och andra intresserade kunskap, inspiration och hörselsmarta idéer. Föredragen publicerades på Youtube samt på vår eventwebb, hrf.se/HRFtalks, där de kommer ligga kvar under lång tid.

På onsdagen under Hörselveckan webbsändes utdelningen av Stora Hörselpriset, där Hörseliforskningsfondens ordförande Mattias Lundekvam överlämnade prisdiplomet till Jerker Rönneberg, som därefter höll Hörselprisföredraget om sin forskning om hörsel och kognition.

Det finns möjlighet att ta del av HRF Talks i efterhand på [HRFs hemsida](http://hrfs.se).

Abonnemangsavgifter för hörapparater och hjälpmedel i Region Örebro

Region Örebro Län beslutade att införa en abonnemangsavgift på hörapparater vid årsskiftet. Följden blir att många betalar sina hörapparater flera gånger om. En medlem i HRF har med stöd av HRF överklagat beslutet till förvaltningsrätten.

Förvaltningsrätten avslag tyvärr överklagandet i en vag dom där domstolen undviker att ta egentlig ställning i sakfrågorna. HRF driver processen vidare och har skickat in en överklagan till kammarrätten. Nu väntar vi på beslut om prövningstillstånd.

Regionen har dessutom fakturerat för äldre hjälpmedel, dvs hjälpmedel som utlämnades före beslutet trädde i kraft den 1 januari 2020. En Facebook grupp ”Protest mot region Örebro” startades för de som vill bestrida de fakturor som Region Örebro län nu sänder ut för äldre hjälpmedel, utlämnade före beslutet om abonnemangsavgift trädde i kraft. HRF har tagit fram information om hur det går till att bestrida fakturorna som skickats ut via HRF Nytt och finns på HRFs webb.

Ewa från Örebro informerade om att många hjälpmedelsanvändare har börjat lämna tillbaka sina gamla hörapparater och hjälpmedel till regionen.

Försämringar i vården i skymundan av pandemin

Nu under hösten fattar regionerna beslut om budgeten för nästa år. I samband med det kan det dyka upp förslag som rör hörselvården, till exempel om nya eller ändrade avgifter. Redan innan pandemin såg vi en utveckling där hörselskadades tillgång till olika samhällsresurser ifrågasattes och där olika gruppers behov ställdes mot varandra. I Örebro infördes till exempel en abonnemangsavgift för hjälpmedelsanvändare – en tydlig särbehandling jämfört med andra invånare.

Om det vill sig illa kan regionernas omfattande vårdkostnader i samband med pandemin bli ett nytt universalargument för att höja avgifter, dra in tjänster och driva igenom andra försämringar för hörselskadade.

För HRF kan en av de största utmaningarna framöver vara att etablera hörselvård som livsavgörande vård. Vård som har avgörande betydelse för hörselskadades liv och hälsa. Mattias Lundekvam uppmanade alla distrikt att vara observanta på att försämringar görs i skymundan av pandemin.

HRF kräver efterlevnad av Webbtillgänghetslagen

Den 23 september trädde webbtillgänghetslagen i kraft vilket innebär att alla offentligt finansierade webbplatser ska vara tillgängliga. En viktig del i detta är att alla videofilmer ska ha textning, men också i vissa fall tillgängliggöras på andra sätt, som teckenspråkstolkning, syntolkning och med uppläst text. Vidare ska en tillgänglighetsredogörelse finnas på alla offentliga webbplatser och det ska vara enkelt att anmäla brister. Information om hur en anmälan går till har publicerats i HRFs kanaler och förbundet uppmanar enskilda personer att anmäla alla offentliga webbplatser där textning saknas.

Kommuners bristande respekt för lagkraven har uppmärksammats i media, inte minst när det gäller textning av webbsändningar från kommunfullmäktige. HRF har vid flera tillfällen kritiserat detta.

HRF har dialog med ett flertal aktörer, bland annat Funktionsrätt Sverige och Myndigheten för digital förvaltning (DIGG) som är ansvarig myndighet för att driva på att direktivet efterlevs. Vi har också en representant i Socialdepartementets referens-grupp med anledning av den utredning om genomförandet av tillgänglighetsdirektivet som pågår just nu. Mattias Lundekvam uppmanade föreningarna att fånga upp den här frågan lokalt. Ta hjälp av förbundet.

Tommy Olausson sade att han anmälde att lokalnyheterna på SVT inte är textade och fick till svar att systemen inte klarade av att hantera alla sändningar samtidigt. Mattias svarade att han inte trodde att det argumentet stämde. Tekniken sätter inte hindren utan antalet undertextare vid sändningar av lokala nyheter på SVT.

Agneta Österman Lindqvist tog upp att textning av lokala/regionala presskonferenser från regionen kopplat till coronapandemin var ett stort problem i början av pandemin. Efter mycket påverkan från stockholmsdistriktet har nu alla sändningar av presskonferenser från regionen sänts textade.

Tillgänglig radio

HRF driver krav på att Sveriges Radio ska erbjuda text för att leva upp till kravet i deras sändningstillstånd ”att hela utbudet görs tillgängligt för alla medborgare.”. Att det som är värt att sända i radio också är värt att texta har vi vunnit gehör för på flera fronter. Bland annat har kulturdepartementet har gett besked om att regeringen vill ändra grundlagen så att det är möjligt att ställa tydliga krav på att alla medier, inklusive Sveriges Radio, ska vara tillgängliga för alla i samhället. Även generaldirektören för Myndigheten för press, radio och tv (MPRT), ger starkt stöd till HRFs linje, att radio kan och bör tillgängliggöras i textform.

Sommaren 2020 tog Sveriges Radio fasta på HRFs förslag att prova olika metoder för att texta/transkribera radio. De har bjudit in HRF att samverka kring ett pilotprojekt med sikte på att tillgängliggöra "Vinter i P1". Det är ett steg i rätt riktning. HRF fortsätter nu dialogen med Sveriges Radio och övriga parter för att komma framåt och visa att det finns bra lösningar.

Ny tolktjänstutredning

Regeringen har tillsatt en ny tolktjänstutredning som ska presentera sina förslag senast 15 januari 2022. Uppdraget är kort att:

- göra en fördjupad analys av förslagen i betänkandet En samlad tolktjänst – samordning och utveckling av tolktjänst för barndomsdöva, vuxendöva, hörselskadade och personer med dövblindhet (SOU 2011:83) samt i departementspromemorian Tolktjänst för vardagstolkning (Ds 2016:7)
- ta fram en handlingsplan för den långsiktiga utvecklingen av tolktjänsten

Förbundet kommer att arbeta aktivt för att utredningen ska lämna förslag som förstärker tillgången till tolk, bland annat i arbetslivet.

Carl-Eric Larsson, Gävleborg, tog upp vikten av att tolktjänstutredningen blir bra och informerade att han är en av de personer som ingår i utredningens målgruppsanalys. För HRFs del är det viktigt att även skrivtolkning blir synlig i utredningens arbete.

Ekonomisk prognos 2020 – september

Jonas Sahlberg, förbundskassör, presenterade den ekonomiska prognosen. Det var mycket osäkert läge under våren när pandemin startade. Resultatet har blivit något bättre än förväntat. Det som påverkat resultatet har främst varit framflyttad kongress, något minskade arv och gåvor, minskad verksamhet som följd av pandemin, bland annat inställda verksamheter och omställning till digitala verksamheter som medfört mindre kostnader. Den ekonomiska prognosen bifogas minnesanteckningarna.

Inspirationspass

Susanna Ahlström från förbundsstyrelsen inledde inspirationspasset och lämnade över till Sarah Gühne, organisationssamordnare på förbundskansliet som gjorde en presentation om ideellt engagemang i förändring (se bifogad presentation).

Aron Schoug, doktorand i pedagogik vid Stockholms universitet, gjorde en presentation om engagemang under rubriken ”Motivera ideella”. Presentationen byggde på Aron Schougs bok med samma namn (se bifogad presentation).

Utifrån presentationerna delades deltagarna in i fyra diskussionsgrupper som fick möjlighet att fördjupa diskussionen om ideellt engagemang. De fick tre övergripande frågor att prata om:

- Vad tar ni med er från presentationen ”Ideellt engagemang i förändring” och ”Motivera ideella”?
- Vilka är framgångsfaktorerna för att engagera fler medlemmar att bli mer aktiva och ta på sig uppdrag?
- Vad kan ni konkret omsätta direkt och jobba vidare med?

Sammanställning av grupparbetet finns bifogat minnesanteckningarna.

Lördag 21 november

Verksamhetsplan och budget 2021

Jonas Sahlberg gick igenom verksamhet och budget för 2021. Några av de prioriterade verksamheterna under nästa år:

- Kongress 2021 – troligen på distans.
- HRF 100 år
 - Födelsedagen är den 23 februari 1921
 - Jubileumswebb
 - Jubileumsbilaga i Auris
- Närvarande på distans
 - Hörselsmarta utbildningar på distans
 - HRF Talks
- Synliggöra och sprida hörsselforskning
- Kommunikation och delaktighet för äldre
- En hörselvård att lita på
- Mer textning på webben
- Tillsammans växer vi!

Information om Konsortiet

Lennart Hjalmarsson föredrog om konsortiet – föreningar och distrikts möjlighet till samförvaltning av medel. Det har gått ut en inbjudan till en informationsträff om konsortiet och vi har hitintills fått in ett 20-tal intresserade. Informationsträffen är tisdagen den 24 november kl 18.00. Det informerades om att det fortfarande går att anmäla intresse för att delta till olle.quist@hrf.se.

Årets HRF-inspiratör

Mattias Lundekvam läste upp motiveringen till "Årets HRF-inspiratör" som är HRF Lund: *"HRF Lund är en öppen famn som säger "Välkommen!" till alla och envar, oavsett ålder och intresse. En förening med djup i engagemanget och imponerande bredd i programmet, där hörselsmart kunskap förenas med sprudlande kreativitet. En stark och synlig gemenskap med allt från chokladprovning, vandringar och bokcirklar till TSS-kurser, över 200 slingkollar och tillgängliga teater-, musik- och kabaréföreställningar. HRF Lund söker, finner och tar tillvara medlemsglädje och medlemskraft. Det är inspirerande!*

Diplom och blomsterbukett kommer att skickas till HRF Lund.

Marie-Louise Andersson, ordförande i HRF Lund presenterade föreningens verksamhet och lyfte fram såväl intressepolitiskt påverkansarbete som social-, utbildnings- och medlemsengagerande verksamhet. Framgångsreceptet för en bred verksamhet är att alla medlemmar har roligt tillsammans och att alla känner sig viktiga och kan bidra till verksamheten.

Kongress 2021 – En växande kraft

Kongressen genomförs 28-30 maj 2021. Det blir med största sannolikhet en digital kongress på grund av coronapandemins konsekvenser. Det är den inriktning som är beslutad. Definitivt beslut kommer att tas på förbundsstyrelsens möte i december. Information till föreningar och distrikt kommer att gå ut efter årsskiftet. Det inkom några frågor om hur många observatörer som får delta på kongressen, om årsmötet måste utse ombud samt om eventuella kostnader som kan uppstå för föreningar och distrikt om de samlas lokalt/regionalt för att delta på kongressen digitalt. Förbundet återkommer till föreningar och distrikt med tydlig information efter årsskiftet.

Valberedningen

Per-Ola Sjödén (sammanställande i valberedningen) presenterade valberedningen som förutom sammanställande består av Lars-Erik Svensson, Lena Enlund, Ludvig Ahlström och Marianne Morin.

Valberedningen ska presentera sina förslag senast 27 april 2021. Nomineringar ska göras senast den 27 januari 2021.

Det går att kontakta valberedningen på valberedningen@hrf.se. Se mer information på <https://hrf.se/kongress2021/valberedningen/>.

Introduktion av nytt system för medlemsregister

Johan Kovaniemi, enhetschef för Medlem och organisation, gjorde en presentation av det nya systemet för medlemsregistret. Systemet för medlemssystemet heter Mysoft Dynamics.

- Regional medlemsservice (RMS) kommer ge föreningar och distrikt bättre möjlighet att själva hantera medlemsuppgifter, adresslistor med mera.
- Medlemmar kan själva logga in i systemet med bank-id och göra vissa ändringar till exempel av kontaktuppgifter eller lägga till familjemedlemmar.
- Medlemsansökan på hrf.se kommer att få ett nytt utseende och några nya funktioner till exempel för att underlätta för autogiroinbetalningar.

Sarah Gühne informerade om att medlemsregistret kommer att starta upp i skarpt läge vecka 51. I samband med det kommer förbundet att erbjuda digitala utbildningar om hur man administrerar systemet. Det kommer också att finnas en lathund över hur man använder systemet samt ge telefonsupport för den som önskar. Mer information om medlemsregistret och utbildningar om det kommer snart upp på Hörnet och i HRF-nytt.

Distriktens rapporter

Mattias Lundekvam tackade så mycket för alla välskrivna rapporter som kommit in från distrikten inför förbundsmötet. Det har ett stort värde som erfarenhetsutbyte.

Carsten Berglund ville uppmuntra till att arbeta med medlemsrekrytering utifrån att fundera över vad föreningen är till för. Argumenten för medlemskap måste utgå vad vi har att erbjuda i föreningen.

Barbro Prästbacka uppmuntrade till att ha aktiv dialog med både politiker och tjänstemän för att slå vakt om hörselvården. Hon tyckte också att vi skulle titta på HRF Lund som är "Årets HRF-inspiratörer" och låta oss inspireras av deras verksamhet.

Ingvar Holmberg ville uppmuntra till att trycka på tillgängligheten i lokaler, främst att verka för att teleslingor fungerar. Det är viktigt att vi efter pandemin får igång arbetet med slingkontroll, likt Slingkollen.

Agne Fröjd höll med Carsten om att det är viktigt att visa på medlemsnytta för att rekrytera nya medlemmar. Ett konkret tips är att skriva in medlemsansökan direkt på hemsidan när man är ute och pratar med blivande medlemmar på mässor och liknande.

Gunnar Hjert Bengtsson betonade vikten av lagarbete i föreningar och distrikt, så att ingen får dra allt lass själv. Det är viktigt att vi syns och hörs och möter människor där de är. Vi som är aktiva behöver också mer internutbildning i HRF. Det går också att ta hjälp av studieförbunden, till exempel ABF, eller planlägga utbildningar i samverkan med hörselvården.

Bo-Göran Ahl delade med sig om att de samarbetar över distriktsgränserna med Östergötland, Jönköping och Kalmar för att utveckla intressegruppernas verksamhet. Vi vill även samarbeta på andra områden som till exempel upphandling av hjälpmedel inom regionerna. De har fått bra respons även från cheferna i hörselvården som uppskattar gemensam syn från HRF.

Mikael Larsson funderade om vi kunde göra andra arbetsuppgifter under pandemin när vissa verksamheter ligger nere. De har även tankar på sammanslagning av mindre föreningar som andra föreningar i HRF gjort. Vi behöver vara observanta på att bemöta behoven av telespole och streaming i hörapparater. Telespolen kommer att behöva finnas kvar över tid även om den nya blåtandsstandarden finns nu.

Eivor Johansson menade att vi måste bli tydligare med att visa på varför någon ska bli medlem i HRF. Vi har en utmaning där.

Ewa Larsson uppmärksammade att hörselvården är dåliga på att aktivera telespolen i hörapparater, vilket gör att hörselskadade heller inte får behov av den möjligheten. Det är viktigt att HRF kan kommunicera vikten av telespole till hörselvården. Vi behöver själva internutbildning om detta i HRF för att kunna driva frågorna. Birgitta Tell informerade att de tagit upp detta i brukarråd i tre år i Örebro.

Hans Trovik menade att vi behöver utveckla föreningarna. Fokus bör vara på att rekrytera fler medlemmar utifrån ett mer aktivist-tänk och med erbjudande om vad nya medlemmar kan bidra med inom HRF.

Hans Trovik tog också upp med vården och 1177 i Sörmland om möjligheten att ta kontakt med vården på ett tillgängligt sätt, till exempel med chatfunktion. Här bedömer vi att vi fått draghjälp av förbundets arbete med den här frågan. Det verkar som vi kommer få igång chatfunktioner på vårdcentralerna i Sörmland.

Hans Trovik frågade om förbundet skulle kunna köpa in abonnemang på Zoom för föreningar och distrikt. Hanna Sejlitz svarade att förbundet just nu tillhandahåller både Star Leaf och Teams för alla föreningar och distrikt. Förbundet är öppna för en dialog om behoven av stöd för olika plattformar. En diskussion var om till exempel distrikten

skulle kunna ha en samordnande roll för digitalt stöd till föreningarna. Det framgick också att till exempel ABF kan vara stöd lokalt.

Carl-Eric Larsson tog upp att Region Gävleborg tagit ett tjänstemannabeslut om att inte längre skrivtolka gruppmöten där det finns sångunderhållning. Vi har fått hjälp från förbundet, men beslutet har ändå gått igenom från 1 augusti.

Minnesantecknare:
Andreas Stjärnström

RESULTAT RAPPORT/PROGNOS		Januari - september	Januari - December 2020		
		Utfall	Budget	Prognos	Avvikelse Budget
Intäkter					
Medlemsavgifter	O.	1 458 900	2 200 000	2 000 000	-200 000
Statsbidrag	O.	6 284 226	8 200 000	8 400 000	200 000
Allmänhetens bidrag	O.	27 878 002	42 100 000	41 300 000	-800 000
Fonder	O.	1 125 000	2 000 000	1 500 000	-500 000
SVCR	O.	250 000	500 000	500 000	0
Auris	J.	390 875	870 000	770 000	-100 000
Verksamhet A-K	A-K	358 215	520 000	450 000	-70 000
Övrigt	O.	591 935	1 200 000	1 000 000	-200 000
Utdelning och reavinst/förlust		383 368	300 000	400 000	100 000
Summa intäkter		38 720 521	57 890 000	56 320 000	-1 570 000
Kostnader					
Verksamhet A-G	VP	Utfall	Budget	Prognos	Avvikelse Budget
Stark, synlig, hörselsmart	A.	-596 473	-1 065 000	-1 065 000	0
Hörselvård och folkhälsa	B.	-11 858	-130 000	-115 000	15 000
Delaktighet och trygghet	C.	0	0	0	0
Uppväxt och utbildning	D.	0	0	0	0
Arbetsliv och vuxenutbildning	E.	0	0	0	0
En stark organisation i utveckling	F.	-1 588 593	-3 005 000	-2 770 000	235 000
Vår demokrati	G.	-3 617 797	-10 120 000	-4 780 000	5 340 000
Verksamhet H-K		Utfall	Budget	Prognos	Avvikelse Budget
Kommunikation och information	H.	-735 859	-2 230 000	-2 230 000	0
Insamlingsutveckling	I.	-172 961	-1 360 000	-1 360 000	0
Auris	J.	-876 562	-1 615 000	-1 515 000	100 000
Administration och personal	K.	-32 605 241	-44 700 000	-44 175 000	525 000
Avskrivningar		-750 000	-1 430 000	-1 000 000	430 000
					0
Summa Kostnader		-40 955 344	-65 655 000	-59 010 000	6 645 000
Periodens resultat		-2 234 823	-7 765 000	-2 690 000	5 075 000
Projekt/Ändamålsbestämda medel					
Projekt		0	0	0	0
Ändamålsbest medel		0	5 000 000	1 000 000	-4 000 000
Extra ordinär intäkt		0	0	0	0
Summa		0	5 000 000	1 000 000	-4 000 000
Totalt Resultat		-2 234 823	-2 765 000	-1 690 000	1 075 000

Ideellt engagemang i förändring

- Sociologi – medborgerligt engagemang i Sverige 1992–2019
Ersta Sköndal Bräcke Högskola
- Morgondagens ideella organisering
Kairos Future



Morgondagens ideella organisering

Minirapport 2 av 2 från studien Morgondagens medborgare

Frederik Torberger, Edvin Johansson 2019

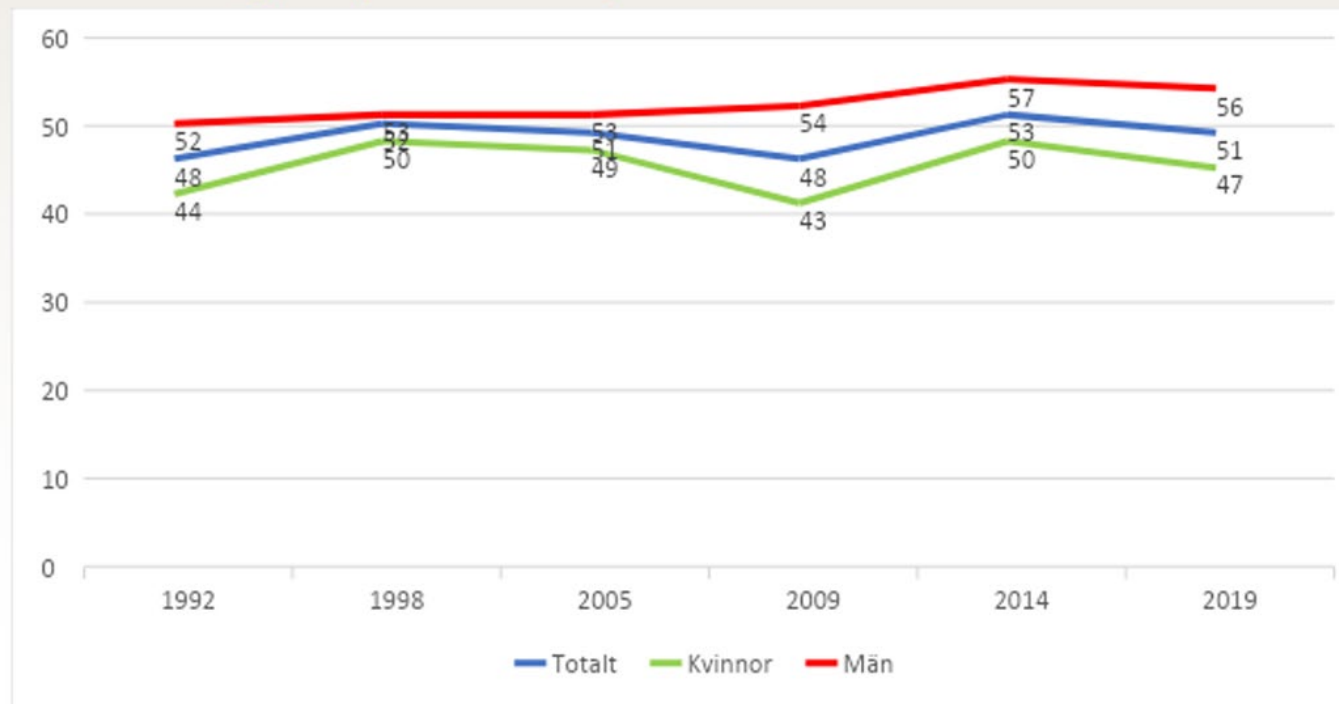
KAIROS

Ideellt engagemang i förändring

- Historien om människor som organiserar sig och formar samhället
- Folkrörelserna som växte fram blev krafter med tydlig påverkan på samhällets utveckling

Ideellt engagemang fortsatt stabilt

Ideellt arbete i Sverige, 1992–2019. I procent av befolkningen (16–84 år) totalt och efter kön



Källa: Sociologi – medborgerligt engagemang 1992–2019, Ersta Sköndal Bräcke Högskola

Åldersfördelning bland ideella

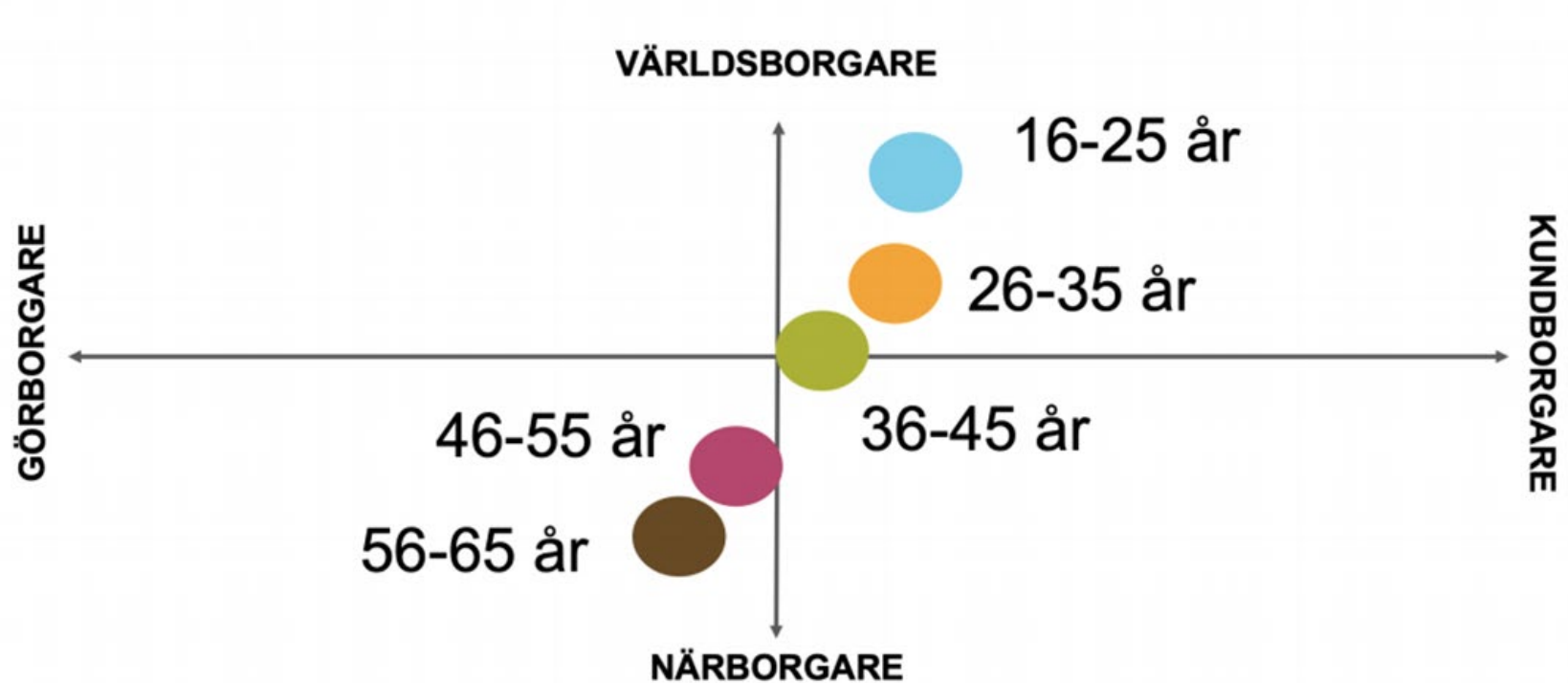
Åldersfördelning av dem som arbetar ideellt, 2005–2019.
I procent av alla som arbetar ideellt och efter ålder

Ålder	1992	1998	2005	2009	2014	2019
16–24	52	50	41	42	54	54
25–39	52	51	51	47	58	47
40–54	53	59	61	56	62	62
55–64	41	53	45	44	45	44
65–74	38	45	46	47	51	53
75–84	–	–	27	35	46	47
Totalt	48	52	51	48	53	51

Källa: Sociologi – medborgerligt engagemang 1992–2019, Ersta Sköndal Bräcke Högskola



Engagemang, ett barn av sin tid



Källa: Morgondagens ideella organisering, Kairos Future

Vilka arbetar ideellt?

- Positivt samband mellan gymnasial utbildning, lever i familj med barn och att ingå i nätverk på fritiden
- Stark positivt samband mellan att arbeta ideellt och att någon av eller båda föräldrar varit engagerade i föreningslivet – folkrörelsevärderingar förs vidare till nya generationer
- 52 % börjat arbeta ideellt eftersom de hade tagit initiativ
- 48 % att de hade börjat eftersom de blivit uppmanade eller erbjudna

Ideellt arbete och medlemskap

Tabell 5. Ideellt arbete och medlemskap, 1998–2019. I procent av dem som arbetar ideellt

1998	2005	2009	2014	2019
85	85	88	87	78

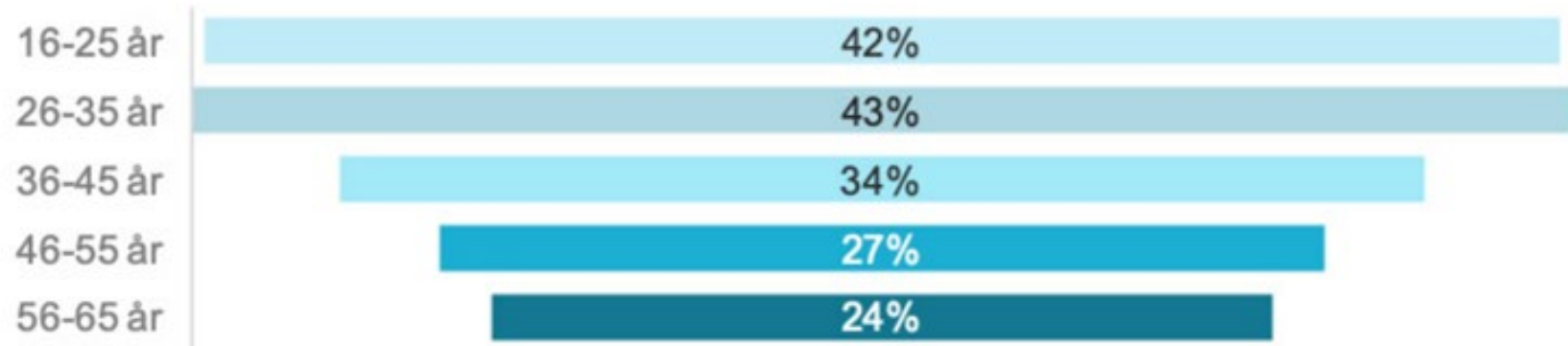
Från medlem till ideell på avrop

- Svårt att engagera till föreningslivets bärande uppdrag
- Efterfrågan på engagemangsformer som kan vävas in i en vardag av upplevd tidsbrist t.ex. genom konsumtionsval eller skänka pengar
- Föreningslivet kan upplevas som svårtillgängligt, enklare att t.ex. göra insatser online

Men ...

- Frågan är hur många som medvetet väljer bort engagemang i föreningslivet respektive hur många som väljer bort föreningslivet för att de helt enkelt inte förstår föreningslivet?
- Sannolikt är okunskap en av flera anledningar till att många vill bidra mer, men inte vet hur de kan göra det.

Många vet inte hur de kan bidra...



Figur 6: Andelen av olika åldersgrupper bland de svarande som instämmer till påståendet "Jag skulle gärna vilja bidra mer till samhället, men vet inte hur".

Källa: Morgondagens ideella organisering, Kairos Future

... och det finns fler sätt än någonsin

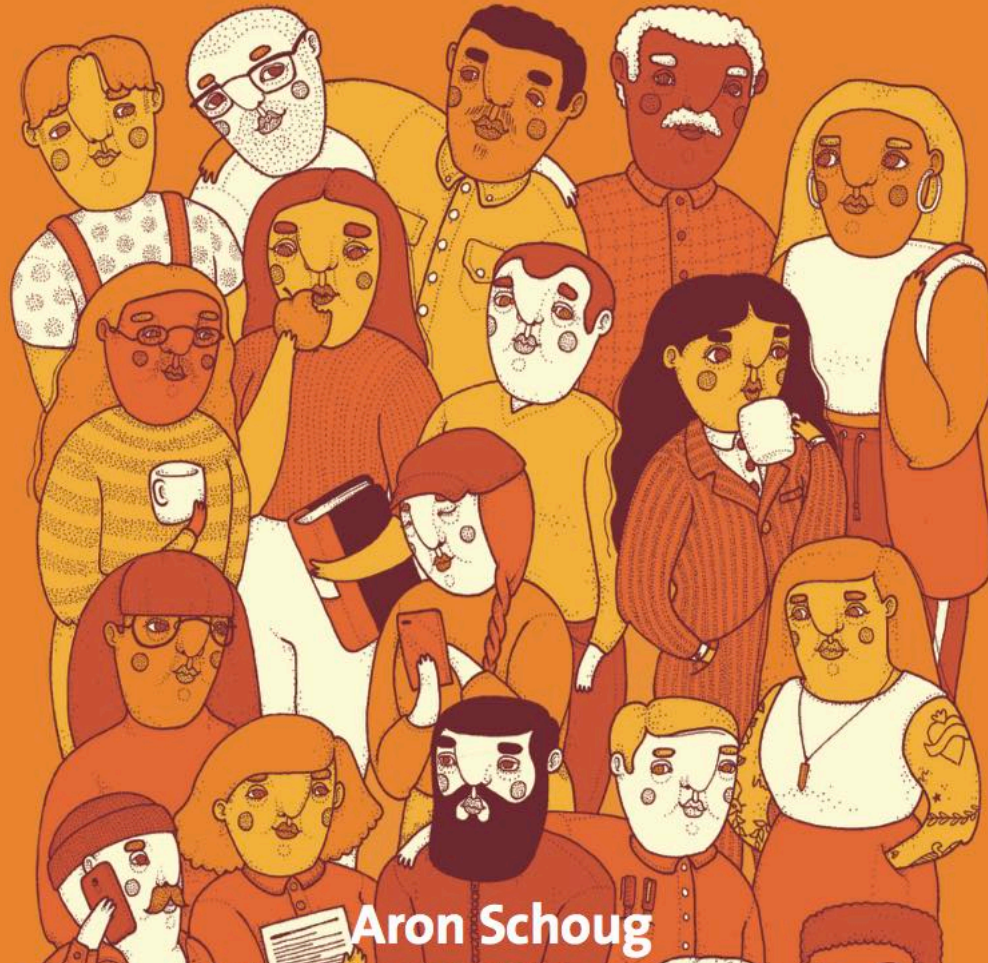
- Utbudet av möjliga samhällsinsatser är enormt
- Att bidra har blivit alltmer individuellt, det krävs ingen organisering längre
- Svårare för organisationer att bygga lojala ömsesidiga relationer
- "Vad får jag ut av det här?" vanligt som kompass för var man riktar sitt engagemang

Sammanfattning

- Viktig målgrupp – vitala seniorer som vill bidra med sin kunskap och erfarenhet
- Flexibilitet genom tekniska hjälpmedel t.ex. styrelsemöten via videoplattformar, utbildningar etc.
- Samverkan mellan organisationer i gemensamma frågor
- Anpassa arbetssättet efter individen
- Flexibilitet i möjligheten att engagera sig – uppdrag som passar med livspusslet
- Kunskap och verktyg för att kunna bidra i föreningslivet

MOTIVERA IDEELLA

om ledarskap, människors behov
och drivkrafter



Aron Schoug

Situationen 2020

- HRF har en negativ trend för medlemsantal och föreningar
- Stor utmaning att aktivera medlemmar och hitta medlemmar som vill ta på sig ett förtroendeuppdrag (särskilt yngre medlemmar)
- Många förtroendevalda är otroligt lojala sina uppdrag och har kvar sitt uppdrag då ingen efterträdare kan hittas
- Många styrelser i lokala föreningar har få ledamöter som hjälps åt vilket innebär att man inte hinner utveckla verksamheten för att attrahera nya medlemmar och yngre medlemmar
- För att utveckla verksamheten behövs fler som hjälps åt, men det är svårt att motivera medlemmar att hjälpa till
- Coronapandemin har varit en utmaning för HRF (såsom många organisationer) och det tar tid att ställa om till ett digitalt mötes- och arbetssätt

Men det finns även stora möjligheter

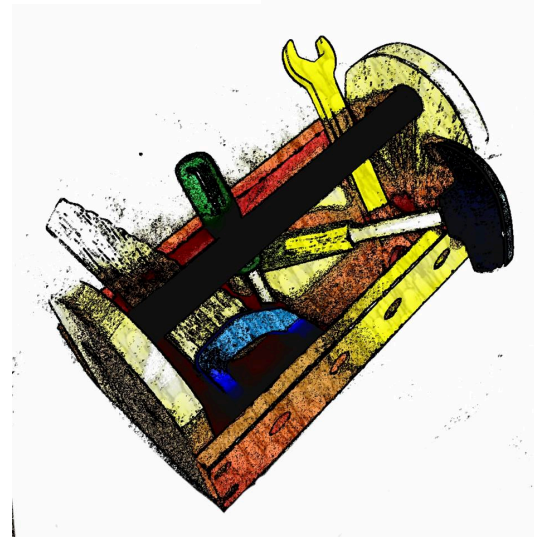
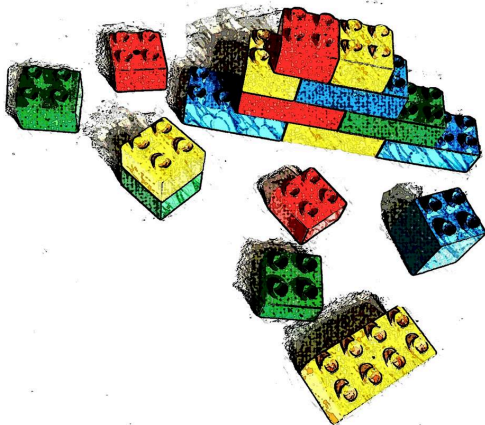
- Behovet av HRF är fortsatt stort
- Det finns stora möjligheter att rekrytera nya medlemmar och starta nya föreningar (Anm: det finns 1,5 miljoner hörselskadade i Sverige, ca 22 000 är medlemmar)
- HRF har ett högt förtroende och gott renommé (Anm: Enligt Kantor Sifos undersökning.)

Nu gäller det bara att få in fler som vill engagera sig och ta på sig uppdrag. Men hur gör man det?



SJÄLVBESTÄMMANDE- TEORIN

”För att vi ska vara motiverade måste våra grundläggande psykologiska behov vara tillfredsställda”



Vilka behov är tillfredsställda och otillfredsställda i ditt ideella engagemang?

Hur kan du bidra till att andra ska kunna få sina behov tillfredsställda i föreningen?

Den ideelle upplever sig ha tillfredsställande och stödjande relationer i arbetsgruppen.

Behovet av upplevd SAMHÖRIGHET är tillfredsställt.

Den ideelle tror på sin egen förmåga att bidra till arbetet för att uppnå föreningens mål.

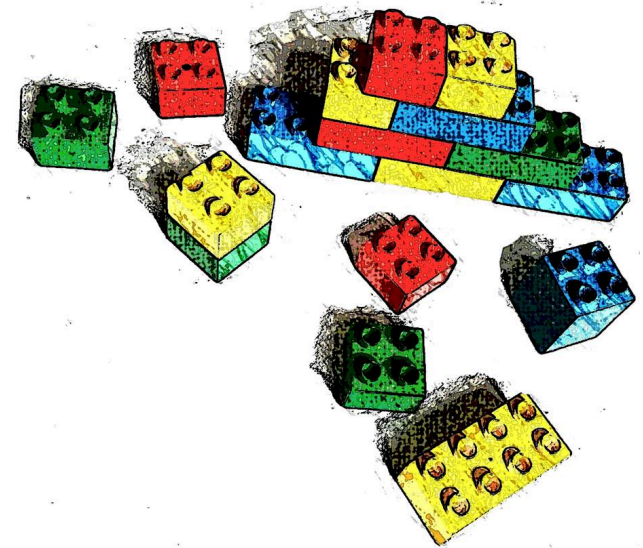
Behovet av upplevd KOMPETENS är tillfredsställt.

Den ideelle upplever sig kunna styra sitt arbetssätt med utgångspunkt i sitt personliga engagemang.

Behovet av upplevd AUTONOMI är tillfredsställt.

Ledaren hjälper medlemmarna
att känna **SAMHÖRIGHET** genom:

- Varmt och respektfullt bemötande
- Aktivt lyssnande
- Bekräftande av andras perspektiv
- Emotionellt stöd
- Klargörande av roller
- Stärkande av den gemensamma identiteten



Ledaren hjälper medlemmarna att känna **KOMPETENS** genom:

- Positiv feedback
- Tillvarata starka sidor
- Fokus på lärande och utveckling
- Tydliga ramar och mål
- Höga förväntningar
- Tillgång till resurser och material



Ledaren hjälper medlemmarna att känna **AUTONOMI** genom:

- Uppmuntrande av initiativ
- Valmöjligheter i arbetet
- Tydliggörande av arbetets syfte
- Välkomnande av kritiska synpunkter
- Icke-kontrollerande kommunikation
- Undvikande av belöningar, straff och jämförelser



Vilka av dessa beteenden ser du ofta bland ledare i din förening och vilka saknar du?

SAMHÖRIGHET

Varmt och respektfullt bemötande

Aktivt lyssnande

Bekräftande av andras perspektiv

Emotionellt stöd

Klargörande av roller

Stärkande av den gemensamma identiteten

KOMPETENS

Positiv feedback

Tillvarata starka sidor

Fokus på lärande och utveckling

Tydliga ramar och mål

Höga förväntningar

Tillgång till resurser och material

AUTONOMI

Uppmuntrande av initiativ

Valmöjligheter i arbetet

Tydliggörande av arbetets syfte

Välkomnande av kritiska synpunkter

Icke-kontrollerande kommunikation

Undvikande av belöningar, straff och jämförelser

”Folk kommer på styrelsemötena men de gör ingenting, de tar inte på sig nåt. De bara kommer på styrelsemötena. Och det tycker jag är väldigt tråkigt. De går runt och tycker att andra ska fixa allting.”

– Gudrun, 65 år, ordförande

FYRA ASPEKTER I FOKUS



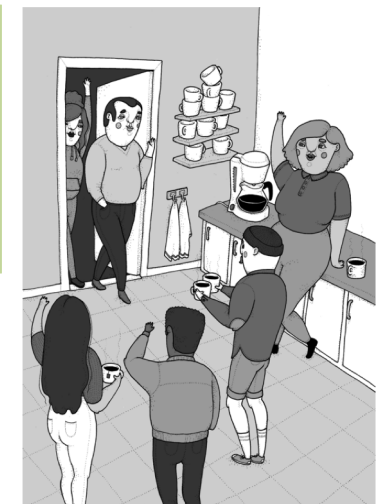
Sakfrågor



Livspussel



Besluts-
processer



Grupp-
dynamik

LIVSPUSSLET I FOKUS



Det här främjar
motivationen



Att få ihop de olika
bitarna i sin tillvaro varav
det ideella arbetet är en.

Det här hämmar
motivationen



Att känna stress och
inte hinna med allt man
tagit på sig.

Ledarskapets
uppgift



Att anpassa
arbetsformer efter
individernas
förutsättningar.

SAKFRÅGORNA I FOKUS



Det här främjar
motivationen

Att få jobba
med de frågor man
är personligt
engagerad i.

Det här hämmar
motivationen

Att hjärtefrågor
nedprioriteras
och att inte få
jobba med det man
brinner för.

Ledarskapets
uppgift

Att utgå från
individens engage-
mang i sakfrågorna
och ge stor frihet
i arbetet.

GRUPPDYNAMIK I FOKUS



Det här främjar
motivationen



Att vara en del av en grupp
och ha en tydlig
roll och ett tydligt
ansvar.

Det här hämmar
motivationen



Att känna sig otrygg,
exkluderad och osäker
på sin egen roll
i gruppen.

Ledarskapets
uppgift



Att Inkludera,
skapa samhörighet,
ge tydliga regler och
fördela ansvar.

BESLUTSPROCESSERNA I FOKUS



Det här främjar
motivationen

Att känna delaktighet
och inflytande i
beslutsprocesserna.

Det här hämmar
motivationen

Att bli kontrollerad
och inte kunna vara med
och påverka.

Ledarskapets
uppgift

Att organisera diskussioner
och demokratiska besluts-
processer.



LIVSPUSSET

Att få ihop de olika bitarna i sin tillvaro varav det ideella arbetet är en.

Att känna stress och inte hinna med allt man tagit på sig.

Att anpassa arbetsformer efter individernas förutsättningar.

Volontär-samordning

Empowerment-facilitering

SAK-FRÅGORNA

Att få jobba med de frågor man är personligt engagerad i.

Att hjärtefrågor nedprioriteras och att inte få jobba med det man brinner för.

Att utgå från individens engagemang i sakfrågorna och ge stor frihet i arbetet.

GRUPP-DYNAMIKEN

Att vara en del av en grupp och ha en tydlig roll och ett tydligt ansvar.

Att känna sig otrygg, exkluderad och osäker på sin egen roll i gruppen.

Att Inkludera, skapa samhörighet, ge tydliga regler och fördela ansvar.

Team building

Ordförandeskap

BESLUTS-PROCESSERNA

Att känna delaktighet och inflytande i beslutsprocesserna.

Att bli kontrollerad och inte kunna vara med och påverka.

Att organisera diskussioner och demokratiska beslutsprocesser.

Empowerment-facilitering

9

Ordförandeskap

6

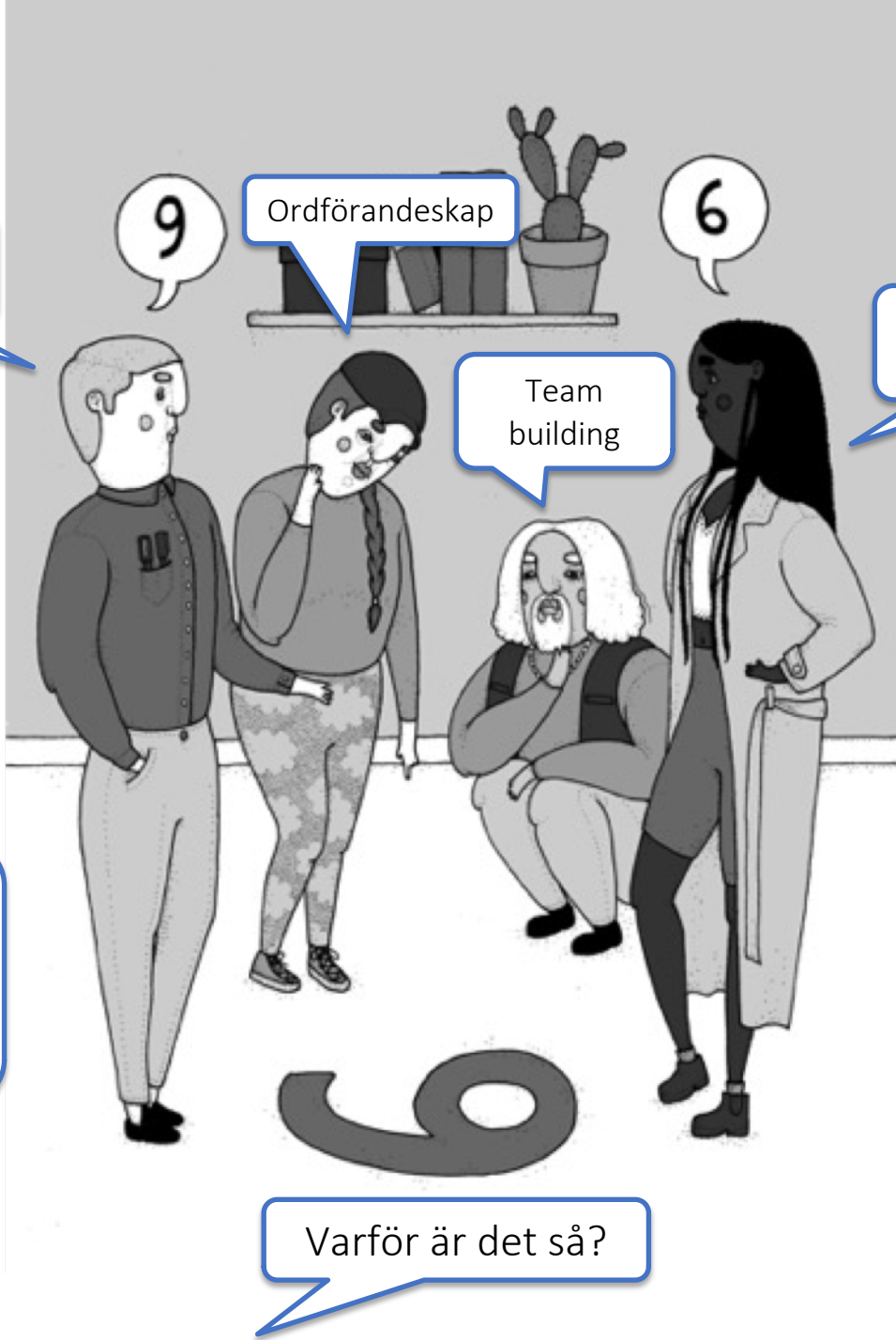
Volontär-samordning

Team building

Olika sätt att leda behövs och kompletterar varandra

Olika sätt att leda kan komma i konflikt med varandra

Varför är det så?



ÅTER TILL SJÄLVBESTÄMMANDETEORIN

SAMHÖRIGHET	KOMPETENS	AUTONOMI
Varmt och respektfullt bemötande	Positiv feedback	Uppmuntrande av initiativ
Aktivt lyssnande	Tillvarata starka sidor	Valmöjligheter i arbetet
Bekräftande av andras perspektiv	Fokus på lärande och utveckling	Tydliggörande av arbetets syfte
Emotionellt stöd	Tydliga ramar och mål	Välkomnande av kritiska synpunkter
Klargörande av roller	Höga förväntningar	Icke-kontrollerande kommunikation
Stärkande av den gemensamma identiteten	Tillgång till resurser och material	Undvikande av belöningar, straff och jämförelser

Olika sätt att leda kompletterar varandra eftersom människor har olika behov

Kompetens
individen gör det
denne är bra på

UTGÅ FRÅN INDIVIDEN

Lyssna och anpassa efter
individernas önskemål och
förutsättningar

Olika sätt att leda kommer i
konflikt med varandra
eftersom det som
tillfredsställer vissa behov kan
hämna tillfredsställande av
andra behov

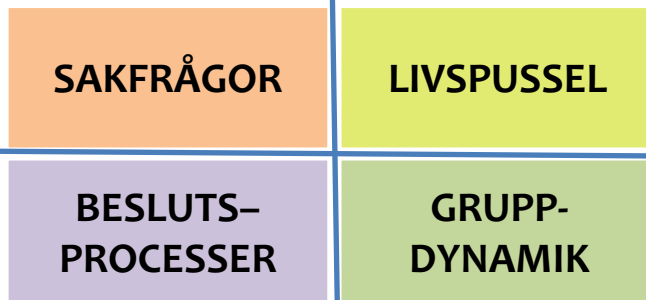
Kompetens
motverka stress

Autonomi
låter individen välja

UNDVIKA STYRNING

Decentralisera beslutsmakt
och handlingsutrymme

Autonomi
delaktighet i
beslutsprocesser



AKTIVT LEDARSKAP

Ta initiativ och ansvar för att
saker ska hända

Kompetens
möteteknik och
struktur

Samhörighet
demokratiska samtal

ARBETA TILLSAMMANS

Underlätta samarbete och
kommunikation

Samhörighet
arbeta med
grupprocessen

För att få fler att ta på sig uppdrag

- Tydliggör uppdragens ramar så att ingen behöver oroa sig för obehagliga överraskningar
- Uppmuntra till initiativ inom ramarna och låt folk sköta uppdraget på ett sätt som blir lustfyllt för dem
- Förutsätt inte att alla som engagerar sig ska sitta i styrelsen
- Ha alltid gott fika!

Sammanfattning – gruppdiskussioner

Vad tar ni med er från presentationen "Ideellt engagemang i förändring" och "Motivera ideella"?

- Födda 50-60 talet, van ha det bekvämt och inte behövt jobba hårt och haft det ganska tillrättalagt.
- Livspusslet har förändrats genom åren.
- Intressant och viktigt område att jobba med – få en livaktig förening och lite ordning och reda.
- Nyfiken på att läsa boken.
- Kommer att på nästa möte ställa frågan till gruppen hur ledarskapet fungerar (med Arons föreläsning som grund).
- Styrelsemöten ja – men också sociala aktiviteter för att samla människor.
Värmland: Dels kunskap om hörsel, men också hur man får en livaktig verksamhet.
- Värmland har tagit fram förslag till utbildningspaket för föreningar och medlemmar till årsmötet. Bestämt att ha utbildningsdag varje år i maj. Avsikt att teckna långsiktigt avtal med hörselvården där de är beredda att satsa pengar för att anlita dom att genomföra utbildningar.
- Mer ofta söka kontakt med personer och våga ställa frågan om de vill engagera sig i HRF.
- Ta stegen att utveckla oss i att hålla kontakt på distans.
- Människor är olika – vi behöver anpassa ledarskapet utifrån det.
- Vi behöver digital kompetens.
- En ledare behöver kunna leda mer än på bara ett sätt. Den auktoritära ledarens tid är förbi.
- Man behöver känna igen rollerna samt anpassar sitt ledarskap.
- Det är viktigt att lyssna in alla
- Viktigt också att lyssna till kritik då det alltid är en önskan till förändring.
- Verkligheten är dock att man inte alltid hinner fånga upp allas hjärtefrågor.
- Intressant att fördjupa sig i vad som motiverar i grunden – vissa gillar att fixa fika och se till att alla trivs och andra vill endast jobba med att driva sakfrågor – alla måste få plats.
- Tydliggörande av uppdragen och vara mer specifikt – inte prata i allmänna termer om uppdrag utan berätta om ramor, förväntningar, tidsåtgång etc.
- Tydliggörande av uppdragen i uppdragsbeskrivningar.
- Intressant föreläsning. Fundera över sitt eget ledarskap och tydliga verktyg.
- Bejaka intressen. Knyt samman. Motivera. Vem motiverar på vilket sätt?
- Tydliggörande av uppdraget. Till exempel sekreterarrollen är mycket mer än att skriva protokoll.

Vilka är framgångsfaktorerna för att engagera fler medlemmar att bli mer aktiva och ta på sig uppdrag?

- Grunden är att bygga ihop ett bra team. Valberedningen viktig funktion för teamet och teambuilding. Valberedningens ordförande en lagledare som bygger teamet.
- Måste kunna delegera som ordförande.
- Olika ordförandetyper – en person kan förändra sig till viss del, men kanske också viktigt att man byter med jämna mellanrum för att få in nya perspektiv.
- Utveckla samarbete mellan flera distrikt (positivt att Östergötland med flera fått igång detta).
- Nationellt projekt att stötta och lägga resurser på att utbilda distrikt och föreningar hur man jobbar i föreningar och engagerar medlemmar.
- Varierat utbud av aktiviteter och vara synliga.
- Direkta kontakter (i normala tider), lyssna in det personer pratar om och fånga olika personers intresse. Bygga relationer utan att dra in dem i styrelsen direkt. Öppna styrelsemöten där intresserade personer bjuds in.
- Lära oss mer om varför personer söker HRF-medlemskap.
- Ge plats även till intressegrupper (anhöriga lyfts som en viktig grupp).
- Närvaro i digitala medier – inte bara riktat till medlemmar utan även till andra.
- Bli inbjudna till hörselvårdens träffar.
- Ha kurser på ABF.
- Kurser: förbundskurser, ordförandekurser, kassörskurser, osv.
- Låt fler göra det de brinner för, alla behöver inte sitta i styrelsen.
- Föreningen måste vara attraktiv och det ska finnas en trappa för att komma in och successivt engagera sig. Roligt ska man ha under tiden.
- Digitaliseringen kan ge möjlighet att nå nya grupper. Tidsbesparande komplement.
- Fånga upp nyblivna seniorer.
- Adjungera eller engagera personer utanför styrelsen i kortare uppdrag.
- Viktigt att styrelseledamöter är lyhörda till vad medlemmar vill göra.
- Vi behöver aktivt tillfråga potentiella personer om deras engagemang. Enligt Sarah Günhes presentation hade hälften av de ideellt aktiva blivit det efter uppmuntran från andra.
- Finns ofta en tradition i släkt och familj om föreningsengagemang. Det går i arv.
- Kunskap och möjlighet att lära sig nya saker är en morot för engagemang.
- Ragga medlemmar i gallerian på stan (Kalix). Vi har ökat medlemsantalet.
- Viktigt att valberedningen tar sitt arbete på allvar.
- Samarbete med hörselvården (Västra Götaland). Hamnade i samtalsgrupp genom vården-HRF. Bra väg in i engagemang.

- Norrbotten är också engagerad i hörselvårdens rehabiliteringsgrupper och få presentera verksamheten. Vi får in en del medlemmar den vägen.
- Ett problem är att många ledamöter i distrikten (Gävleborg) också är engagerade i föreningarna, vilket konkurrerar med engagemanget i distriktet.
- Förtydligande av uppdragen – lättare att hitta intresserade personer.
- Jobba med gruppdynamiken.
- Förändring av arbetssätt – till exempel genom arbetsgrupper istället för att alltid bara jobba på styrelsenivå. Eller avhandla formaliamöten digitalt medan man träffas för de ”roliga” mötena.
- Använd yngre personer för att skapa digitala möten.
- Mer aktuell Facebook, hemsidor, påverka. Digitala möten är här för att stanna men inte ta bort fysiska möten.
- Ledarskapet har stor betydelse. Brett ledarskap för att få med alla och de olika delarna som man skall arbeta med. Också viktigt att allas kompetens beaktas. Den digitala kompetensen blir alltmer betydelsefull.
- För nya förtroendevalda måste man vara lyhörd för vad som man egentligen skall och bör arbeta med. Också viktigt att klargöra vad som uppdraget innebär.
- Om någon utanför styrelsen vill driva en speciell fråga är det viktigt att denna person har kontakt med och gärna samarbetar med någon styrelsemedlem.
- Vi måste försöka aktivt att söka upp personer som kan vara intresserade. Det föreligger här en viss skillnad mellan landsbygden och staden. På landsbygden känner man mer personer och då är det lättare att ta kontakter.
- Om det finns en tradition i familjen att arbeta ideellt så är det lättare att rekrytera personer som har den traditionen.
- Man kan också bjuda in till föreläsningar -även icke medlemmar – och på så sätt rekrytera intresserade personer.
- Försöka upprätta samarbete med Hörselvården i regionen och inbjuda till exempelvis samtalsgrupper.
- Ett problem är att många ledamöter har dubbla roller – sitter i såväl distriktsstyrelser som föreningsstyrelser.
- Mer utbildningar krävs. Kanske inte bara digitala utbildningar.

Vilka är framgångsfaktorerna för att engagera fler medlemmar att bli mer aktiva och ta på sig uppdrag?

- Mer ofta söka kontakt med personer och våga ställa frågan om de vill engagera sig i HRF.
- Ta stegen att utveckla oss i att hålla kontakt på distans.
- Som nybliven ordförande – vikten av att lära känna alla i styrelsen.
- Har fått mycket med mig men måste smälta det för att sortera.
- Medlemsregistret och tillgång till åldersuppgifter för valberedningen.
- Tillgång till Arons bok – kan förbundet sponsra inköp?
- Vi har alltid gott fika 😊. (Malmö)
- Mer internutbildning för en större grupp – inte bara styrelsen.
- Se individen i gruppen, vara närvarande, ge och få, feedback.
- Fånga upp nya och lär känna.
- Förtydliga uppdragen.
- Utvecklar verksamhetsplanering – inte endast ändra datum på dokumenten.
- Skapa nya ledare – överlämning från eldsjälar.
- Använd boken för att prata om styrelsen.
- Föreningar måste stötta valberedningen.
- Ta in kompetens utanför styrelsen.
- Många ledare under många år. Vad är vi bra på? Vad behöver vi jobba på? Svårt med nya ledare. Fler att växa.