

Mer av värde?

Konsulenternas betydelse för det frivilliga arbetet inom
Svenska Röda Korset

Charlotte Engel och Anders Kassman

ARBETSRAPPORTSERIE NR 66

Mer av värde?

Konsulternas betydelse för det frivilliga arbetet inom Svenska Röda Korset

Charlotte Engel och Anders Kassman

Ersta Sköndal högskola
Stockholm, september 2009

Publicerad av Enheten för forskning om det civila samhället,
Ersta Sköndal högskola
Copyright © 2009 Charlotte Engel och Anders Kassman
ISSN 1402-277X, URN:NBN:se-2009-37
Produktion: Lena Blomquist

Innehåll

INLEDNING	5
Syfte och frågeställningar	8
DEL I. MED KRETSORDFÖRANDE OCH FRIVILLIGLEDARE I FOKUS. EN ENKÄTUNDERSÖKNING	13
Ordförandena	13
Frivilligledarna	19
DEL II. MED KONSULENTERNA I FOKUS. EN INTERVJUUNDERSÖKNING	25
KONTAKTER, KONTINUITET, EFFEKTIVITET OCH SAMMANHÅLLNING	27
Konsulenternas särart och det mervärde som genereras	27
Effekterna om konsulenterna försvann	31
Konsulenternas betydelse för olika verksamheter	34
Mötesplats Kupan	36
Sammanfattning	38
VERKSAMHETSLEDNING OCH STÖD TILL KRETSARNAS INITIATIV	41
Tre pedagogiska utmaningar	41
Sammanfattning	43
ATT REKRYTER NYA FRIVILLIGA	45
Tre kategorier av frivilliga	45
Frivilligmixen – en utmaning för Svenska Röda Korset	48
Sammanfattning	51
FÖR OCH MED DE MEST UTSATTA	53
Relationen mellan uttalade intentioner och vad som realiseras lokalt	53
Konsulenternas betydelse för insatser med fokus på utsattheten	56
Två strategier mellan vision och verklighet	57
Sammanfattning	61
STÖD EFTER BEHOV	63
Förväntningar och förväntade effekter av Ramlösa	63
Sammanfattning	69
FOLKRÖRELSE OCH TJÄNSTEMANNAORGANISATION	71
Svenska Röda Korset som folkrörelse eller tjänstemannaorganisation – den största utmaningen	71
Idealtypiska bilder av två strategier	73
Sammanfattning	74

KONSULENTERNAS ÖNSKEMÅL OM DET FRAMTIDA SAMARBETET MED FRIVILLIGA	77
Önskemål om en mer jämlik relation	77
Utveckla kommunikationen mellan konsulenter och frivilliga	80
Sammanfattning	82
DEL III. MER AV VÄRDE – MEN FÖR VEM?	83
Kretsordförande, frivilligledare och samarbetet med konsulenter – en enkätstudie	83
Konsulenternas samarbete med frivilliga – en intervjustudie	85
Förteckning över informanter	89
Referenser	89
Internt material från Röda Korset	90
Bilaga 1. Intervjuunderlag konsulenter i regionerna Norra Norrland, Syd och Göta	91
Bilaga 2. Intervjuschema regionchefer i regionerna norra Norrland, Syd och Göta	96
Bilaga 3. Ordförandeenkät	102
Bilaga 4. Frivilligledarenkät	120

Inledning

En grundläggande idé inom Röda Korset har ända sedan organisationens början 1863 varit att starta nationella organisationer av frivilliga som i samarbete med anställda kan ta hand om människor i en särskilt utsatt belägenhet, inledningsvis sårade soldater på slagfälten. Än idag bygger Röda Korsets arbete på samma idé och i en svensk kontext bland annat på samarbetet mellan de så kallade konsulenterna och de frivilliga medarbetarna i kretsarna. Enheten för forskning om det civila samhället har fått i uppdrag av Svenska Röda Korset att genomföra en studie som undersöker detta samarbete för att besvara frågan om vilken betydelse konsulenter har för de insatser som utförs av de frivilliga medarbetarna. En grundläggande frågeställning som studien har för avsikt att besvara är således om Svenska Röda Korset genom sina anställda konsulenter uppfattas tillföra ett *mervärde* till de insatser som utförs. Utför de frivilliga medarbetarna fler eller kanske bättre insatser med konsulternas stöd än de hade gjort utan konsulenter? Mot bakgrund av att Röda Korsets främsta uppgift är att lindra och förhindra mänskligt lidande, kommer ett särskilt intresse att riktas mot den eventuella betydelse konsulenternas arbete har för de konkreta sociala insatser som de frivilliga medarbetarna riktar mot människor som befinner sig i en utsatt livssituation.

Från beredskap till social verksamhet

Internationella Röda Korset bildades vid en konferens i Genève 1863. Svenska Röda Korset bildades som en av de första nationella föreningarna 1865. Det ursprungliga syftet med verksamheten var att bilda en förening av frivilliga som kunde stå beredda att hjälpa sårade och sjuka soldater. Det ansågs viktigt att detta arbete kunde organiseras neutralt så att det utan åtskillnad kunde riktas till alla sårade oavsett sida i konflikten. Föreningens internationella huvudkontor placerades i det neutrala Schweiz och de nationella föreningarna skulle godkännas av varje land och ha sitt säte i ländernas huvudstäder. De nationella föreningarna skulle stimulera bildandet av lokala föreningar på olika orter runt om i respektive land. Sveriges första lokalorganisation bildades av Röda Korsets damkommitté i Landskrona 1893 och omfattade Skåne, Halland och Blekinge (Boll 1996).

1915 gick Svenska Röda Korset samman med Drottning Sophias förening som även den stödde sjukvård inom försvaret, och därmed växte organisationen till att omfatta cirka 35 000 medlemmar och 200 lokalorganisationer eller filialer som de då kallades. Under åren fram till första världskriget nära nog fördubblades antalet medlemmar till cirka 60 000 och 1923 fanns nära 500 lokala kretsar (Röda Korset 1923).

Efter första världskriget antog föreningen för första gången ett mer sammanhållet nationellt fredsprogram med en tydligare social inriktning och under den kampanj som genomfördes för att samla pengar till verksamheten hölls mängder av informationsmöten runt om i landet. Antalet lokalorganisationer ökade snabbt. Under andra världskriget

fördubblades medlemstalen till cirka 551 000 medlemmar. Föreningen demokratiserades 1946 när fullmäktige tillskapades som Svenska Röda Korsets högsta beslutande organ. Fram till den stora omorganisationen år 2000 bestod fullmäktige, eller riksstämman som den senare kom att kallas, av cirka 90 ombud från de då 24 distrikten som följde länsgränserna. Medlemstillströmningen fortsatte efter kriget och fram till 100-årsjubileumet med den stora kampanjen ”Bryt isoleringen” 1965 då Svenska Röda Korset som mest hade 596 662 medlemmar. Vid de 24 länsdistrikten fanns, förutom distriktsstyrelsen, även ett litet sekretariat som leddes av en distriktssekreterare som efter 1995 kom att kallas distriktschef. Enligt Norén Dahlman var det inte helt ovanligt att distrikten ända in på 1970-talet förestods av en ensam sekreterare som skötte verksamheten frivilligt och oavlönat vid sidan av sitt ordinarie arbete. På 1940- och 1950-talet började dock distrikten att förstärka sin avlönade personalstyrka och första gången titeln ”konsulent” användes i ett årssammandrag var 1943, då gällande ansvaret ungdomsfrågor (Norén Dahlman 2000). Efter spridningen av ungdomskonsulenterna kom särskilda utbildningskonsulenter och totalförsvarskonsulenter och under 1980-talet blev det vanligt med så kallade fackkonsulenter (social-, flyktings-, insamlingskonsulent etcetera) med ett mer allmänt informations- och stödansvar. Under 1970-talet kunde många distrikt utnyttja möjligheterna att anställa främst administrativ personal med stöd av statliga lönebidrag och senare tillkom även unga välutbildade män som genomförde sin vapenfria tjänsteplikt inom Svenska Röda Korset. Dessutom fanns olika Röda Korslärare knutna till distrikten. Under 1990-talet inriktades arbetet mer mot att rekrytera fler frivilligledare för kretsarnas och distriktens sociala verksamheter vilket gjorde att konsulenternas arbetstid kunde ägnas tydligare åt stödjande åtgärder (Norén Dahlman 2000).

Svenska Röda Korset har bedrivit många olika verksamheter under dess långa historia. I en verksamhetsöversikt från slutet av 1990-talet beskriver Ragnar Boll de olika verksamheterna under följande rubriker; hälso- och sjukvård, social verksamhet, internationell verksamhet, flyktingverksamhet, folkrätt och fredsarbete, information och kampanjer samt ungdomsarbete (Boll 1996). Vissa verksamheter har varit pionjärinsatser som efterhand övertagits av den offentliga sektorn, som till exempel ambulansverksamhet och hemhjälp. Annat, som den internationella verksamheten, sker i dag i stor utsträckning med stöd av statlig finansiering och inom ytterligare andra verksamheter som fått ökad betydelse har de frivilligas bidrag har starkare betonats under åren, som till exempel arbetet med att sprida idéerna om folkrätten och de mänskliga rättigheterna mer allmänt och i fredstid. Norén Dahlman beskriver det tidiga Svenska Röda Korset som en överklassförening med starka könsskillnader. Höga militärer och kungligheter fanns på ledande ordförandeposter och det var kvinnor från välbärgade familjer med hembiträden som utförde det frivilliga arbetet. Föreningen tycks även ha varit starkt toppstyrd. Tillkomsten av riksstämman 1946, anslutningen av bland annat Arbetarnas Samaritförbund 1950 och framväxten av det nationella sociala programmet beskrivs som viktiga steg från en filantropisk välgörenhetsorganisation för societeten till en bredare förankrad folkrörelse (Norén Dahlman 2000).

Sedan början av 1990-talet har Svenska Röda Korset varit inne i en genomgripande förändring av såväl verksamhet som organisation och arbetssätt och i slutet av årtiondet, 1999, fastställde Riksstämman ”Svenska Röda Korsets vision, verksamhet, arbetssätt och organisation år 2005”. Svenska Röda Korset skulle förändras från en traditionell hierarkisk organisation till en plattare, projektinriktad organisation med två nivåer; den gemensamma och övergripande centrala nivån och den lokala kretsnivån. Vid sekelskiftet genomfördes en genomgripande omorganisation i syfte att förbättra demokratin och lägga fokus på det lokala frivilligarbetet. Samtidigt ville organisationen fortsätta att intensifiera det arbete som inleddes på 1990-talet med att identifiera behoven hos de mest utsatta grupperna i samhället och analysera Svenska Röda Korsets kapacitet att möta deras behov (Jegermalm & Sundh 2005:9). En tidigare organisering i 24 distrikt ersattes av en centralstyrelse, som decentraliserade sitt genomförande av verksamheten i tio regioner. En viktig skillnad mellan distriken och regionerna är att de förra var en egen juridisk person medan de senare är insorterade under centralstyrelsen. Fokuseringen på det lokala förstärktes också genom att Röda Korset anställde 100 Röda Korskonsulenter som skulle verka nära den lokala nivån. En konsulent skulle vara ansvarig för alla Röda Korskretsar inom en eller flera kommuner/stadsdelar eller ett specifikt ämnesområde. Röda Korskonsulenterna skulle vara möjliggörare och erbjuda en tydlig metodik och pedagogik för att inspirera kretsarna (Rahm 2006:1ff). Tanken med decentraliseringen var att vitalisera en organisation som beskrivs som ”tungrodd och konstig med tjugofem juridiska personer som såg väldigt olika ut ekonomiskt” (ip.18). Men den vision som låg till grund för omorganisationen motsvarade inte situationen såsom den kom att utvecklas. Efterhand visade det sig att det framför allt var vissa kretsar som utvecklade nya aktiviteter, ofta kretsar som redan var stadda i utveckling, medan andra fortsatta med traditionella verksamheter som exempelvis sömnad. I vissa storstadsregioner saknades det dessutom helt kretsar i miljonprogrammets bostadsområden och i sådana segregerade områden där sociala verksamheter kanske behövdes bäst. En effekt av omorganisationen var att utvecklingen av Mötesplats Kupan tog fart. Från 2007 startade en ny process för att åstadkomma en bättre resursfördelning med syfte att genomföra verksamhet med högre kvalitet och större nytta. Genom en ny arbetsorganisationsmodell för tjänstemannaorganisationen ersattes de mer generella rollerna som Röda Korskonsulenterna stod för av specialiserade konsulenter med ansvar för föreningsverksamhet och för de olika verksamhetsområdena. En ny budgetmodell, Ramlösa, introducerades 2008 där alla verksamheter definierades dels i en nödvändig och grundläggande nivå och dels i olika tilläggsnivåer och projekt. I det nya budgetsystemet skulle alla kretsar få ett basstöd och därutöver finns möjligheter att erhålla ett utökad stöd som kretsarna särskilt måste efterfråga:

Tanken är att möta kretsarnas egna ambitioner och inte ”överproducera” föreningsstöd – utan hellre ge mer till dem som önskar och kunna kanalisera mer resurser till verksamhet. Kretsarna får själva anmäla om man till exempel bara vill ha basstöd. Vill man ha mer – utökad stöd – hör man bara av sig igen (Pettersson 2007:5).

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att analysera samarbetet mellan anställda konsulenter och frivilliga inom Svenska Röda Korset. Studien belyser för det första hur frivilligledare och kretsordförande inom Svenska Röda Korset ser på samarbetet; vilken typ av stöd de efterfrågar, vilka verksamheter som är mest behjälpta av stöd från konsulenterna, hur de frivilliga tror att verksamheterna skulle förändras om de inte hade stödet från konsulenterna och om de frivilliga överlag är nöjda med det stöd de får. För det andra belyser studien hur konsulenterna själva ser på sitt arbete och det stöd de ger de frivilliga inom kretsarna. Vilka uppgifter uppfattar de som mest centrala? På vilka sätt kan konsulenterna bidra till ett mervärde inom organisationen? Vilka är de särskilda problem som konsulenterna möter som anställda inom en frivilligorganisation som Svenska Röda Korset? De anställda konsulenternas roll inom Svenska Röda korset har förändrats till följd av en rad omorganisationer som har skett under det sista decenniet. Det är därför även av intresse att belysa hur konsulenterna uppfattar att dessa förändringar har påverkat och förändrat balansen mellan anställda konsulenter och frivilliga.

Metod

Undersökningen har genomförts i två delar. I den första delen är det kretsordförande och frivilligledare inom Svenska Röda Korset som står i fokus. Undersökningen har genomförts som en enkätstudie riktad till samtliga kretsordförande och frivilligledare i tre regioner. Syftet med enkätstudien var att systematiskt samla in jämförbara data om samtliga kretsordförande samt frivilligledare inom regionerna, och om deras uppfattningar om konsulenternas roll. Resultaten från enkätstudien är således att betrakta som representation för de tre regionerna. I undersökningens andra del är det konsulenternas, regionchefernas samt nationellt ansvariga avdelningscheferns uppfattningar om konsulenternas roll och betydelse för de frivilliga medarbetarnas insatser som står i fokus. Undersökningen genomfördes som en intervjustudie. Syftet med intervjustudien var att försöka fånga och förstå konsulenternas roll inom Svenska Röda Korset utifrån enskilda individers erfarenheter och tolkningar. Uttalanden och uppfattningar som redovisas i rapporten representerar således enskilda individers erfarenheter och är inte generaliserbara. Resultaten från dessa två delar belyser den roll konsulenterna spelar för det frivilliga arbetet inom Svenska Röda Korset såsom den uppfattas av såväl de frivilliga som själva efterfrågar och mottar konsulenternas stöd som från konsulenterna som distribuerar stödet. En viktig fråga är om det finns samstämmiga uppfattningar om konsulenternas roll eller om uppfattningarna om det eventuella mervärde konsulenterna tillför skiljer sig mellan de olika grupperna.

Urval och metod - enkätstudien

Enkäten genomfördes elektroniskt i tre av Svenska Röda Korsets regioner som valdes ut i samarbete med Röda Korsets huvudkontor: Göta, Syd och Norra Norrland. E-postadresser tillhandahölls av respektive regionkontor. För att informera om utskicket och komplettera adresslistorna skickades ett brev ut undertecknat av Svenska Röda Korsets ordförande Bengt Westerberg. Vi fick på detta vis ihop sammanlagt 496 e-postadresser.

Av dessa visade sig 29 stycken vara felaktiga och personerna okontaktbara. Enkäten låg ute i drygt en månad och efter tre påminnelser hade vi fått in 305 svar. Svarsfrekvensen var lägst i Norra Norrland. Därför prövade vi att skicka ut en postenkät till de ordförande i regionen som inte svarat. Det utskicket gick till 37 personer och efter påminnelser fick vi ytterligare 15 svar. Svarsfrekvensen på den elektroniska enkäten var 65 procent och på pappersenkäten 40 procent. Båda dessa svarsfrekvenser är beräknade utifrån tillgängliga adresser. Bengt Westerbergs brev gick ut till 335 kretsar och regionkontoren uppger att det finns 353 kretsar. Av dessa har vi svar från 40 respektive 38 procent av ordförandena. Svarsfrekvensen bland de frivilligledare som vi hade giltiga e-postadresser till var 64 procent.

Frågeområden

Enkätundersökningen genomfördes med hjälp av något olika frågor till ordförande och frivilligledare. De flesta frågorna var desamma men ordförandena fick en något längre enkät som även inkluderade vissa mer övergripande frågor. Andra frågor ställdes enbart till frivilligledarna för att beskriva deras speciella verksamhet (se enkäter i bilaga 3 och 4). Enkäten innehöll några inledande frågor om den svarande och hans eller hennes engagemang i Svenska Röda Korset. Därpå följde ett antal frågor som syftade till att beskriva kretsen och dess verksamhet. I detta första avsnitt försökte vi även ställa en del frågor för att belysa hur respondenterna uppfattade Svenska Röda Korsets roll i förhållande till andra aktörer i dess omgivning och kretsens relationer till andra kretsar och Röda Korset som en internationell humanitär organisation. Med enkätens andra frågeområde ville vi belysa respondenternas relationer till konsulenterna. Vi frågade bland annat om hur ofta de var i kontakt med konsulenterna och vilka områden som uppfattades som viktiga att få stöd inom. I enkätens tredje och sista avdelning undersökte vi hur respondenterna uppfattade sin roll och vilka olika direkta sociala insatser kretsarna gjorde för samhällets mest utsatta grupper.

Urval och metod - intervjustudien

Intervjustudien genomfördes med ett antal (av centralstyrelsen anställda) konsulenter inom samma regioner som enkätstudien; Norra Norrland, Syd och Göta. Antalet konsulenter i de tre regionerna är 59.

Tabell 1. Konsulenternas fördelning inom undersökningsregionerna

Verksamhet	Region		
	Norra Norrland	Syd	Göta
Hälsa/Social Trygghet	6	7	4,5
Kris Katastrof	3	5	1
Flykting			3
MR/HR/HV	3	7	1 ¹
Föreningsutveckling	3	7	2,5
Byrån mot diskriminering 1			
Kommunikation/insaml			2
Utbild/Första Hjälpen			3
Summa	16	26	17

1 Humanitär rätt, mänskliga rättigheter, humanitära värderingar

Konsulenterna har även en viss geografisk fördelning över regionerna; i Norra Norrland är konsulenterna placerade på sju platser inom regionen, i region Syd i fyra områdesgrupper Malmö, Helsingborg, Kristianstad och Halland Nordvästra Skåne samt i Göta i tre länsteam; Södermanland, Östergötland och Jönköping. Intervjuer har genomförts med 12 konsulenter, fyra från varje region med en spridning över verksamhetsområden och geografisk placering;

- 2 verksamhetskonsulent inom Humanitär rätt, mänskliga rättigheter, humanitära värderingar
- 2 verksamhetskonsulent inom Kris och katastrof
- 3 föreningskonsulenter varav en med inriktning på Storstadsutveckling
- 3 verksamhetskonsulent inom Hälsa, social trygghet
- 2 Flyktingverksamhet

Genomsnittsåldern bland konsulenterna var 50 år. Konsulenternas utbildning och arbetslivserfarenheter återfinns framför allt inom fyra områden;

- Barn och ungdom (fritidsledare, fritidspedagog, erfarenheter från ungdom och fritid, skola)
- Vård och omsorg (sjuksköterska)
- Socialt arbete (socioonomer med erfarenheter av kommunal socialtjänst, skolkurator, barnpsykiatri, ungdomsmottagning, sluten ungdomsvård mm)
- Folkbildning, utbildning (akademiska utbildningar, erfarenheter som utredare, lärare, chef inom studiefrämjandet/medborgarskolan)

De flesta hade dessutom genomgått en rad olika projektutbildningar, kortkurser, påbyggnadsutbildningar bland annat projektledning, organisations- och ledarskapspsykologi. Två av regioncheferna (socioonom och pastor) hade under en längre tidsperiod (13 respektive 20 år) arbetat som chefer inom kommunala verksamheter; äldre och handikappomsorg samt Individ och familjeomsorg. En av dem hade även tidigare erfarenheter av att arbeta inom ideell sektor. Den tredje regionchefen (socioonom) hade tidigare erfarenheter från såväl kommunal som statlig och privat verksamhet. En regionchef var tidigare distriktschef och rekryterades internt till regionchef 2000. De båda andra hade rekryterats externt år 2005 och 2009. Av de 12 konsulenterna hade tre arbetat inom Svenska Röda Korset sedan 1980-talet och fyra sedan 1990-talet (utbildnings-, ungdomskonsulenter, flyktinghandläggare). År 2000 övergick sex av dem till att bli Röda Korskonsulenter och en till att bli programkonsulent. De övriga fem konsulenter anställdes år 2000 som Röda Korskonsulenter och i ett fall som programkonsulent.²

² Ett begränsat antal programkonsulenter tillsattes vid millennieskiftet som ett mellanled mellan regionen och Röda Korskonsulenter. Programkonsulenter skulle vid behov ge ett specialiserat stöd till övriga konsulenter.

Genomförande

Intervjuerna med konsulenter och regionchefer genomfördes per telefon enligt ett fastställt underlag (se bilaga 1 och 2). Intervjuerna spelades in och transkriberades därefter. Intervjuer med avdelningschefer för Hälsa Social trygghet, Folkrätt/flykting, samt Frivillighet och föreningsutveckling genomfördes på Svenska Röda Korsets huvudkontor i Stockholm.

Disposition

Rapporten består av tre delar. I den första delen står kretsordförande och frivilligledare i fokus. Där presenteras resultaten från den genomförda enkätstudien. I den andra delen är det konsulenterna som står i fokus. Där presenteras resultaten från den genomförda intervjustudien. I den tredje avslutande delen sammanfattas och diskuteras resultaten från de båda undersökningarna.

Del I. Med kretsordförande och frivilligledare i fokus. En enkätundersökning

I den här delen av studien presenteras resultaten av en enkätstudie genomförd bland frivilliga inom Svenska Röda Korset. Resultaten presenteras i två avsnitt där det första redogör för resultaten från enkäten riktad till ordförande och det andra redogör för resultaten från enkäten riktad till frivilligledare.

Ordförandena

Medelåldern bland de svarande ordförandena var 64 år, vilket är något missvisande eftersom nästan två tredjedelar var pensionärer. Många hade varit medlemmar i Röda Korset under lång tid, i medeltal cirka 25 år. En del hade även varit ordförande från och till under mycket långa perioder men i genomsnitt hade de svarande varit ordförande i cirka åtta år. En person uppgav att hon varit ordförande med enbart kortare uppehåll sedan 1974 och 16 personer var nya ordförande från och med 2009. En majoritet, drygt två tredjedelar av ordförandena, var kvinnor. Så gott som samtliga ordförande var födda i Sverige och en relativt stor andel, fyra av tio, planerade att minska sitt engagemang i Röda Korset under de kommande fem åren. Knappt hälften gjorde frivilliginsatser även inom andra organisationer.

Det vanligaste var att ordförandena ägnade 6-10 timmar i veckan åt sitt engagemang i Svenska Röda Korset. Knappt en av fyra ägnade mindre än två timmar och en av sju mer än tio timmar åt engagemanget.

Kretsarna och deras verksamhet

Nästan alla kretsar grundades för mer än tio år sedan och två tredjedelar var verksamma i en mindre tätort eller glesbygd. Drygt hälften uppgav att antalet medlemmar minskat de senaste fem åren medan det var vanligare att antalet frivilliga och frivilligledare var oförändrat eller till och med ökat. Drygt hälften uppgav också att det fanns olika uppgifter som man inte kunde ta på sig på grund av brist på frivilliga medan knappt en femtedel uppgav att de hade anställd personal, i huvudsak för arbete inom Mötesplats Kupan. Mycket få hade utfört verksamhet på kontrakt från till exempel kommunen. Över tre fjärdedelar upplevde sig ha tillräckligt ekonomiskt utrymme att utföra sin verksamhet och nästan lika många upplevde sig ha tillräckligt inflytande över fördelningen av de insamlade medlen. Färre än en femtedel uppgav att de deltagit i den lokala debatten medan drygt hälften hade startat en ny verksamhet de senaste fem åren. Det vanligaste var att dessa nya verksamheter riktades till äldre men det var även relativt många som riktades till ungdomar och flyktingar. Framförallt var det de förtroendevalda som låg bakom beslutet att starta de nya verksamheterna men även frivilliga och medlemmar hade haft påverkan på kretsens beslut.

Tabell 2. Rangordning av kretsarnas verksamheter efter svar på frågan "Vilka verksamheter omfattar kretsen?" 1= inte alls, 5=i mycket stor utsträckning

	Poäng
Insamling	4,1
Sömnad	3,1
Äldrestöd/väntjänst	3,1
Mötesplats Kupan	2,7
Aktiv medlemsvärvning	2,6
Första hjälpen	2,4
Anhörigstöd	2,2
Annat	2,2
Katastrofberedskap	2,1
Migrant/flyktingstöd	1,7
Lokalt solidaritetsarbete (LISA)	1,6
Internationellt arbete	1,5
Röda Korsvärd på sjukhus	1,5
Läxhjälp	1,4
Utbildning i folkrätt/mänskliga rättigheter	1,3
Telefonjour	1,3
Fängelsebesök	1,2

Det klart dominerande inslaget i kretsarnas verksamhet var insamlingsarbete. Äldrestöd/väntjänst var den klart vanligast förekommande direkta sociala insatsen. Sömnad och Kupanverksamhet var även de relativt vanligt förekommande insatser. Verksamheter som Röda Korsvärdar på sjukhus, utbildning i folkrätt, migrant/flyktingstöd, telefonjour, lokalt solidaritetsarbete, läxhjälp, internationellt arbete och fängelsebesök var mycket sällsynta. Basstödet för demokratifrågor och resursmobilisering utnyttjades i låg utsträckning medan basstödet för föreningsfrågor utnyttjades bättre. Överlag utnyttjades det utökade stödet i låg utsträckning. Dock utnyttjades uppföljning och utbildning, Mötesplats Kupan-föreningsstöd, samt styrelse- och ledarutveckling i något högre grad än övriga tilläggsstöd.

Tabell 3. Rangordning av kretsarnas utnyttjande av basstöd efter svar på frågan "Vilket basstöd utnyttjar kretsen?" 1= inte alls, 5=i mycket stor utsträckning

	Poäng
Föreningsfrågor	2,6
Resursmobilisering	1,8
Demokratifrågor	1,6

Tabell 4. Rangordning av kretsarnas utnyttjande av tilläggsstöd efter svar på frågan "Vilket stöd/ tilläggsstöd utnyttjar kretsen?" 1= inte alls, 5=i mycket stor utsträckning

	Poäng
Uppföljning och utbildning	2,4
Mötesplats Kupan – föreningsverksamhet	2,3
Styrelse- och ledarutveckling	2,1
Marknadsföring och hemsida	1,8
Lokal internationell solidaritetsverksamhet (LISA) och Globalkunskap	1,5
Studieresor och projektutveckling	1,4
Annat	1,4
Kretsanalys med eller utan (FIDO)	1,3

De flesta kretsordförandena upplevde att kretsens verksamhet bidrog med en viktig insats i världen, något färre upplevde att de bidrog med en viktig insats för utsatta grupper i Sverige. Uppdraget som ordförande gav många nya erfarenheter men det gav även flera en möjlighet att säga sin mening, dela med sig av erfarenheter och var personligt utvecklande. Meningarna var mer splittrade när det gällde frågor om ordförandeskapet tog för mycket tid i anspråk, om det innebar för mycket administration, var för byråkratiskt, krävde för mycket uppföljning eller innebar ett allt för stort ansvar.

Den klart viktigaste rekryteringsvägen för att nå nya medlemmar var via personliga nätverk och kontakter. Kretsens verksamheter och Mötesplats Kupan var andra viktiga rekryteringsvägar. Kretsens egen hemsida följt av Svenska Röda Korsets hemsida angavs som minst viktiga.

Tabell 5. Rangordning av kretsarnas rekryteringsvägar efter svar på frågan "Hur viktiga är de följande rekryteringsvägarna för att nå nya medlemmar?" 1= helt oviktig, 5=mycket viktig

	Poäng
Personliga kontakter och nätverk	4,6
Kretsens verksamheter	4,2
Mötesplats Kupan	3,6
Kampanjer	3,4
Svenska Röda Korsets hemsida	3,1
Kretsens hemsida	2,6
Annat	2,1

Samarbetsparter utanför Svenska Röda korset uppgavs generellt som mindre viktiga men kyrkan, socialtjänsten och skolan uppgavs som de viktigaste samarbetsparterna utanför Röda Korset. Inom Svenska Röda Korset angavs andra kretsar inom kommunen följt av både föreningskonsulenter och verksamhetskonsulenter som viktigast. Svenska Röda Korsets centralkontor, ungdomsförbundet och Internationella Röda Korset angavs som minst viktiga samarbetsparter inom Röda Korset.

Tabell 6. Rangordning av samarbetsparter efter svar på frågan "Hur viktiga är följande samarbetsparter utanför Röda Korset?" 1= helt oviktig, 5=mycket viktig

	Poäng
Kyrkan	3,1
Socialtjänst	3,1
Grundskola/gymnasium	2,9
Annan ideell förening, nämligen	2,6
Sjukhus	2,5
Andra	2,4
Kriminalvården	2,2

Tabell 7. Rangordning av samarbetsparter efter svar på frågan "Hur viktiga är följande samarbetsparter inom Röda Korset?" 1= helt oviktig, 5=mycket viktig

	Poäng
Kretsar inom kommunen	3,7
Verksamhetskonsulenter	3,5
Föreningskonsulenter	3,4
Målgrupper för kretsens verksamhet	3,4
Röda Korsets regionalkontor	3,4
Kretsar med liknande verksamhetsinriktning	3,2
Röda Korsets centralkontor	2,6
Röda Korsets ungdomsförbund	2,5
Internationella Röda Korset	2,4
Andra verksamheter inom Röda Korset	1,8

Kretsarna uppgav sig ha varit mycket lite delaktiga i framtagandet av olika mål och riktlinjer såväl regionalt, nationellt som internationellt. Fler upplevde samtidigt mål och riktlinjer på olika nivåer som en stor tillgång för kretsen.

Tabell 8. Rangordning av påståenden om delaktighet efter svar på uppmaningen "Ta ställning till följande påståenden om kretsens delaktighet i framtagandet av mål och riktlinjer" 1= stämmer inte alls, 5=stämmer mycket bra

	Poäng
Vi har varit mycket delaktiga i framtagandet av regionens mål och riktlinjer	1,9
Vi har varit mycket delaktiga i framtagandet av Svenska Röda Korsets mål och riktlinjer	1,8
Vi har varit mycket delaktiga i framtagandet av Internationella Röda Korsets mål och riktlinjer	1,4

Tabell 9. Rangordning av påståenden om mål och riktlinjer som tillgångar efter svar på uppmaningen "Ta ställning till följande påståenden om Röda Korsets mål och riktlinjer" 1= stämmer inte alls, 5=stämmer mycket bra

	Poäng
Jag uppfattar Svenska Röda Korsets mål och riktlinjer som en stor tillgång för vår krets	3,7
Jag uppfattar Internationella Röda Korsets mål och riktlinjer som en stor tillgång för vår krets	3,4
Jag uppfattar regionens mål och riktlinjer som en stor tillgång för vår krets	3,4

Uppfattningen om konsulenterna

Omkring hälften av ordförandena ville inte ändra omfattningen på det stöd som de fick av konsulenterna och tyckte att de resurser som gick till konsulenterna var väl avvägt. Fler ville öka resurserna än minska dem.

Tabell 10. Procentuell fördelning av svar på frågan "Är det önskvärt att öka eller minska resurserna till Röda Korsets konsulenter?"

	Procent
Ändra inte	57
Minska	17
Öka	27
Totalt	100

De allra flesta var överlag nöjda med stödet från konsulenterna, även om drygt en femtedel uppgav att de var mer eller mindre missnöjda.

Tabell 11. Procentuell fördelning av svar på frågan "Vad anser du i stort om stödet från konsulenter?"

	Procent
Jag är helt nöjd	25
Jag är i stort sett nöjd	42
Jag är missnöjd	15
Jag är mycket missnöjd	4
Inget svar	13
Totalt	100

De flesta upplevde inte någon nämnvärd förändring av vare sig kvaliteten eller omfattningen på stödet från konsulenterna under de senaste fem åren. Fler upplevde försämringar av både omfattning som kvalitet än de som rapporterade om förbättringar. Även om fyra av tio uppfattade konsulenternas uppdrag som helt klart och tydligt så var det fler, knappt hälften som uppfattade konsulenternas uppdrag som något eller helt otydligt. En av tio ordförande uppgav att de sällan eller aldrig hade kontakt med konsulenter och lika många uppgav att de inte varit i kontakt med någon konsulent de senaste tolv månaderna. Det vanligaste var att ordförandena varit i kontakt med konsulenterna 1-5 gånger de senaste tolv månaderna, kretsordförandena uppgav framförallt att det var de själva som initierade kontakterna. Oftast skedde kontakterna via e-post och telefon, men

även relativt ofta genom personliga möten. Ordförandena tog oftast kontakt med olika konsulenter i olika ärenden utifrån aktuella behov. De vanligaste kontakterna handlade om utbildning följt av föreningsutveckling/resursmobilisering och kommunikation och insamling.

Tabell 12. Procentuell fördelning av svar på frågan "Har ni de senaste fem åren haft kontakter med konsulenter inom något av följande områden?"

	Procent
Utbildning	60
Föreningsutveckling/resursmobilisering	52
Kommunikation och insamling	46
Kris och katastrofberedskap	21
Hälsa och social trygghet	19
Migrant/flyktingfrågor	17
Lokala utsatthets- och kapacitetsstudier	16
Mänskliga rättigheter och humanitära värderingar	14
Annat	8
Inte alls	2

Konsulenterna uppfattades i stor utsträckning som kunniga, lätta att komma i kontakt med och stödjande. Mycket få tyckte att konsulenterna la sig i för mycket. Få ordförande uppfattade dock att konsulenterna varit till stort stöd för att utveckla olika verksamheter. Det område som konsulenterna uppfattades ha bidragit mest inom var utbildning och kompetensutveckling följt av att de uppfattades ha bidragit till en ökad uppmärksamhet kring Svenska Röda Korset och till ökad samverkan med andra kretsar.

Av den lilla grupp som inte hade några kontakter med konsulenterna angav de flesta, en dryg tredjedel att de tidigare hade haft kontakter med en så kallad Röda Korskonsulent men inte hade någon kontakt sedan de försvann.

Utsatta grupper

På en öppen fråga fick ordförandena ange vilka som de uppfattade som mest utsatta i sitt område. Det förekom flera olika alternativ och kombinationer men de oftast nämnda var äldre och asylsökande/flyktingar. Relativt många nämnde också barn och unga som en utsatt grupp men även ensamma, anhöriga och hemlösa nämndes. Fyra av tio uppgav att deras direkta sociala insatser för de mest utsatta hade ökat i omfattning de senaste fem åren och två av tio menade att de nu även hade flera olika verksamheter med direkta sociala insatser för de mest utsatta. Kretsarna tycks dock inte enligt enkätsvaren arbeta särskilt aktivt för att mobilisera olika utsatta grupper och göra dem mer delaktiga i verksamhetens utformning. De flesta ordförandena bedömde att deras verksamheter för de mest utsatta var mycket lite beroende av tillgången till konsulenter.

Knappt en femtedel hade deltagit i den lokala debatten eller på annat sätt försökt skapa opinion kring de mest utsatta grupperna.

Frivilligledarna

Könsfördelningen var ännu snedare bland frivilligledarna än bland ordförandena, mer än fyra femtedelar var kvinnor, de var något yngre med en medelålder på 59 år. Även många frivilligledare hade varit medlemmar under lång tid och det framkom också att en av fem växlat mellan att vara ordförande och frivilligledare. Även om den klara majoriteten frivilligledare var födda i Sverige så var en mindre andel födda i övriga Europa och resten av världen, vilket inte förekom bland de svarande ordförandena.

Något färre frivilligledare än ordförande planerade att minska sitt engagemang, de flesta planerade att fortsätta som de gjorde och de verkade i stort sett lägga ner ungefär lika mycket tid som ordförandena. Det fanns dock ett litet antal personer bland frivilligledarna som lade mer än 31 timmar i veckan på sitt engagemang i Svenska Röda Korset. Frivilligledarna var oftare verksamma i mer tätbefolkade områden än ordförandena. De flesta frivilligledarna kom från städer av olika storlekar medan ordförandena oftare kom från mindre tätorter och glesbygden.

Tabell 13. Procentuell fördelning av svar på frågan "Är din krets verksam i en:"

	Frivilligledare	Ordförande
Storstad, inklusive förort	12	3
Större stad	17	7
Mindre stad	32	13
Mindre tätort	19	43
Gles/landsbygd	12	29
Inget svar	8	4
Totalt	100	100

Frivilligledarna var oftast verksamma inom insamlingsverksamhet och Mötesplats Kupan. Flera arbetade dessutom med äldrestöd/väntjänst och aktiv medlemsvärvning.

Tabell 14. Procentuell fördelning av svar på frågan "Inom vilken verksamhet är du frivilligledare?"

	Procent
Insamling	26
Mötesplats Kupan	23
Äldrestöd/väntjänst	14
Aktiv medlemsvärvning	13
Första hjälpen	10
Sömnad	10
Migrant/flyktingstöd	9
Katastrofberedskap	8
Anhörigstöd	8
Röda Korsvärd på sjukhus	6
Läxhjälp	4
Lokalt solidaritetsarbete (LISA)	4
Internationellt arbete	3
Utbildning i folkrätt/mänskliga rättigheter	1
Fängelsebesök	1
Telefonjour	1

Hälften såg äldre som den primära målgruppen och ungefär en tredjedel vardera uppfattade krisdrabbade i världen och migranter/flyktingar som verksamhetens viktigaste målgrupper. Den kretsverksamhet som frivilligledarna beskrev dominerades heller inte lika starkt av insamlingsarbete som den som ordförandena beskrev. Här markerades Mötesplats Kupan som den viktigaste verksamheten och även äldrestöd/väntjänst var markant viktigare än bland ordförandena. Även om insamling även här var bland de viktigaste verksamheterna så fanns en större spridning bland svarsalternativen. De kretsar som frivilligledarna var verksamma inom var också bättre på att utnyttja såväl bas- som tilläggsstöd. Det var vanligare att dessa kretsar utförde olika uppdrag på kontrakt från kommun, landsting eller olika företag.

Bland frivilligledarna uppfattades verksamhetens målgrupper som den viktigaste samarbetspartnern och överlag tycktes frivilligledarna uppfatta olika samarbetsparter som något viktigare än ordförandena, även om bilden när det gäller samarbetet utanför Svenska Röda Korset var mer splittrad. Frivilligledarna upplevde sällan att det saknades ekonomiskt utrymme för att bedriva verksamheten men nästan två tredjedelar upplevde att det saknades frivilliga inom den verksamhet som de ledde.

Tabell 15. Rangordning av samarbetsparter efter svar på frågan "Hur viktiga är följande samarbetsparter inom Röda Korset för den verksamhet som du leder?" 1= helt oviktig, 5=mycket viktig

	Poäng	Ordförandenas poäng (rangordning inom parentes)
Verksamhetens målgrupper	3,9	3,4 (4)
Andra verksamheter inom kretsen	3,7	fanns ej
Verksamhetskonsulenter	3,4	3,5 (2)
Liknande verksamheter inom andra kretsar*	3,4	3,2 (6)
Andra kretsar inom kommunen	3,2	3,7 (först)
Föreningskonsulenter	3,0	3,4 (3)
Röda Korsets regionalkontor	3,0	3,4 (5)
Röda Korsets centralkontor	2,7	2,6 (7)
Internationella Röda Korset	2,2	2,4 (9)
Röda Korsets ungdomsförbund	2,0	2,5 (8)
Andra verksamheter inom Röda Korset	1,9	1,8 (sist)

* Alternativet var något annorlunda formulerat i enkäten till ordförandena ("Kretsar med liknande verksamhetsinriktning).

Tabell 16. Rangordning av samarbetsparter efter svar på frågan "Hur viktiga är följande samarbetsparter utanför Röda Korset för den verksamhet som du leder?" 1= helt oviktig, 5=mycket viktig

	Poäng	Ordförandenas poäng (rangordning inom parentes)
Andra*	2,8	2,4 (6)
Socialtjänst	2,8	3,1 (2)
Annan ideell förening, nämligen	2,6	2,6 (4)
Kyrkan	2,4	3,1 (först)
Sjukhus	2,3	2,5 (5)
Grundskola/gymnasium	2,3	2,9 (3)
Kriminalvården	1,6	2,2 (sist)

* Under "Andra" nämns många olika alternativ men kanske främst olika myndigheter som migrationsverket, arbetsförmedlingen, polisen och räddningstjänsten samt företag som ICA och olika kunder som köper tjänster av Röda Korset.

Frivilligledarna och konsulenterna

En av fem frivilligledare hade över huvudtaget inte varit i kontakt med någon konsulent de senaste tolv månaderna. Det vanligaste var dock att frivilligledarna hade varit i kontakt med en konsulent 1-5 gånger under perioden. Det viktigaste kontaktsättet var e-post, lika som bland ordförandena, personliga möten angavs som viktigast av hela två tredjedelar, först på tredje plats kom telefonkontakter. Frivilligledarna uppfattade att det oftast var de själva som i allmänhet tog kontakt med konsulenterna och oftast tog de kontakt med olika konsulenter i olika ärenden efter behov. Den allra vanligaste kontakten gällde utbildning, som angavs av tre fjärdedelar medan hälften även angav föreningsutveckling/resursmobilisering som anledning till kontakter med konsulenter.

Tabell 17. Kontakter med konsulenter de senaste fem åren

	Procent	Ordförandes kontakter (rangordning inom parentes)
Utbildning	76	60 (först)
Föreningsutveckling/resursmobilisering	54	52 (2)
Kommunikation och insamling	38	46 (3)
Hälsa och social trygghet	24	19 (5)
Migrant/flyktingfrågor	23	17 (6)
Kris och katastrofberedskap	20	21 (4)
Mänskliga rättigheter och humanitära värderingar	20	14 (8)
Lokala utsatthets- och kapacitetsstudier	17	16 (7)
Inte alls	5	2 (sist)
Annat	4	8 (9)

Frivilligledarna tycks ha mycket lika erfarenheter av kontakterna med konsulenter som ordförandena. Konsulenterna uppfattades som kunniga, lätta att komma i kontakt med och de uppgavs ägna tillräckligt med tid åt kretsarnas verksamhet. Frivilligledarna tycks uppleva konsulenter som ett något större stöd för att utveckla verksamheten än ordförandena. Konsulenterna uppfattades som ett viktigare stöd inom så gott som samtliga områden även om mönstret är detsamma som bland ordförandena. Framförallt upplevde frivilligledarna konsulenter som ett stöd för utbildning och kompetensutveckling men även när det gällde att starta ny verksamhet, öka uppmärksamheten kring Svenska Röda Korset, rekrytera nya medlemmar och utveckla mötesformer.

Tabell 18. Rangordning av upplevt stöd från konsulenter efter svar på frågan "Har konsulenter varit till stöd för att utveckla verksamheten inom följande?"* 1= helt oviktig, 5= mycket viktig

	Poäng	Ordförandes poäng (rangordning inom parentes)
Utbildning och kompetensutveckling	3,7	3,6 (1)
Öka uppmärksamheten kring Röda Korset	3,2	2,8 (2)
Utveckla befintlig verksamhet	3,1	2,6 (4)
Öka samverkan med andra kretsar	3,0	2,8 (3)
Starta ny verksamhet	2,8	2,1 (5)
Utveckla mötesformer	2,7	2,1 (6)
Rekrytera nya medlemmar	2,7	2,0 (8)
Skapa nätverk kring olika verksamheter	2,6	2,1 (7)
Rikta verksamheter mot nya målgrupper (t ex hemlösa eller våldsutsatta kvinnor)	2,5	1,6 (12)
Opinionsbildning kring utsatta grupper	2,3	1,8 (10)
Öka samverkan med offentlig sektor	2,3	1,9 (9)
Öka samverkan med andra ideella organisationer	2,1	1,7 (11)
Öka samverkan med privat sektor	1,9	1,6 (13)
Annat	1,7	1,4 (sist)

* Frågan var formulerad på följande vis till ordförandena "Har konsulenter varit till stöd för kretsen att utveckla verksamheten inom följande?"

De flesta frivilligledarna uppfattade konsulenternas uppdrag som något otydligt. Frivilligledarna tycks ha något svårare att tolka konsulenternas uppdrag än ordförandena. Frivilligledarna uppfattade oftare än ordförandena att kvaliteten på stödet hade förbättrats de senaste fem åren men höll med ordförandena om att omfattningen på stödet var oförändrat eller hade minskat. Även majoriteten av frivilligledarna tyckte att omfattningen på det stöd de fick från konsulenterna var bra som det var medan en tredjedel ville öka omfattningen. På det stora hela var frivilligledarna, liksom ordförandena, nöjda med det stöd de fick från konsulenterna.

Tabell 19. Uppfattar du konsulenternas uppdrag som klart och tydligt?

	Frivilligledare	Ordförande
Helt klart och tydligt	28	38
Något otydligt	38	34
Helt otydligt	6	11
Vet ej	7	8
Inget svar	21	9
Total	100	100

De mest utsatta

Frivilligledarna nämnde även de, liksom ordförandena, främst äldre och migranter/flyktingar/asylsökande som de mest utsatta grupperna. Drygt hälften uppgav att de ganska ofta gjorde direkta sociala insatser för dessa grupper, en tredjedel menade dessutom att kretsens direkta sociala insatser till de mest utsatta hade fått större omfattning de senaste fem åren. Frivilligledarna hade dock på samma sätt som ordförandena svårt att bedöma i vilken utsträckning som de själva aktivt försökte mobilisera de mest utsatta och göra dem mer delaktiga i kretsens olika verksamheter.

I skarp kontrast mot ordförandena uppfattade frivilligledarna att kretsens direkta sociala insatser för de mest utsatta skulle påverkas mycket eller ganska mycket om man inte skulle ha tillgång till konsulenterna. En knapp tredjedel av frivilligledarna uppgav dessutom till skillnad mot ordförandena att de deltagit i debatten för att försöka skapa opinion kring de mest utsatta.

DEL II. Med konsulenterna i fokus. En intervjuundersökning

I den här delen av studien presenteras resultaten från intervjuer med (av centralstyrelsen) anställda konsulenter och regionchefer. Resultaten presenteras i fem kapitel som såväl beskriver det samarbete mellan konsulenter och frivilliga som sker idag som det samarbete som bedöms vara önskvärt att utveckla framledes.

Kontakter, kontinuitet, effektivitet och sammanhållning

En grundläggande idé har i hela Röda Korsets historia varit att starta nationella organisationer av frivilliga som i samarbete med anställda professionella tar hand om människor i särskilt utsatta belägenheter. Även idag bygger Röda Korsets arbete på samma idé och i en svensk kontext framförallt på samarbetet mellan konsulenterna och frivilliga. Det finns en förhoppning om att konsulenternas närvaro innebär att Svenska Röda Korset kan bedriva verksamhet på ett annat sätt och med andra resultat än vad som annars vore fallet. Konsulenterna antas tillföra ett *mervärde*, det vill säga, att konsulenternas insatser leder till att det frivilliga arbetet utförs på ett annorlunda och underförstått bättre sätt än om arbetet utfördes utan konsulenter. Förutsättningen för att ett (eventuellt) mervärde ska uppstå, är att det finns en särart, eller vissa stabila skillnader (Wijkström & Einarsson 2006:87) mellan konsulenter och frivilliga. Särarten kan exempelvis uppstå genom tillgång till resurser eller som ett resultat av världsåskådning, tro eller ideologi som man arbetar utifrån och som påverkar metoder och språk inom organisationen (Wijkström & Malmborg 2005). Konsulenternas särart är tydlig eftersom de är anställda inom Svenska Röda Korset och således också underställda de direktiv som centralstyrelsen utfärdar och regionerna har att iscensätta. Den grundläggande frågan i detta avsnitt är hur framför allt konsulenterna själva vill beskriva det mervärde de tillför det frivilliga arbetet inom Svenska Röda Korset. För att ytterligare förstärka bilden av vilket mervärde konsulenterna uppfattar att de tillför det frivilliga arbetet, presenteras även konsulenternas syn på hur deras *frånvaro* skulle påverka det frivilliga arbetet inom organisationen. En annan fråga som ställs är om det finns något område där konsulenterna bedömer att deras insatser är viktigare än inom andra, något område där det vore svårare att bedriva verksamhet konsulenterna förutan?

Konsulenternas särart och det mervärde som genereras

Konsulenterna är anställda tjänstemän inom Röda Korset och detta ger dem en särart i förhållande till organisationens frivilliga. Som anställda har konsulenterna bland annat mer tid för sina uppgifter än frivilliga men de utför dessutom sina uppgifter *över* längre tid. Detta uppfattas ge långsiktighet, uthållighet, kontinuitet, struktur och en annan möjlighet till överblick än vad frivilliga i verksamheterna har. Konsulenterna uppfattar att de skapar ett mervärde för Röda korset genom att förmera värdet av de frivilligas insatser på tre olika sätt. För det första förmeras de frivilligas insatser genom den konsultativa men också stödjande roll som konsulenterna eftersträvar i sina relationer till frivilliga. För det andra förmeras värdet av de frivilligas insatser genom den aktiva roll anställda konsulenter kan inta i relation till offentliga aktörer och samarbetsparter. För det tredje förmeras värdet av de frivilligas insatser genom att konsulenterna kan tillföra specifik

Röda Korskunskap som de frivilliga sägs sakna möjligheter att tillägna sig.

Konsulenternas mervärde i relation till frivilliga – en konsultativ och stödjande roll

Svenska Röda Korsets verksamhet bedrivs till största delen av frivilliga inom lokala kretsar. Gentemot dessa kretsar sägs konsulenterna för det första spela en viktig konsultativ roll där konsulenten beskrivs som möjliggörare, katalysator för och stödjare av olika utvecklingsprocesser. För det andra sägs konsulenterna spela en viktig stödjande roll framför allt visavi olika krympande kretsar. Konsulenternas uppgift beskrivs i termer av att ”stödja”, ”bekräfta”, ”ge uppmuntran och credit”, ”vara någon att luta sig mot”, ”skapa stabilitet”. När konsulenterna skapar en sådan ömsesidig relation till kretsarna, sägs ett mervärde uppstå. Stödet från konsulenterna anses ge inspiration och frigöra kretsarna till nya ansatser.

I det ögonblick en konsulent upprättar en relation med en frivillig, så börjar det växa nåt som gör att du kan stärka och stötta den frivilliga som du aldrig kan uppnå på nåt annat sätt... (Ip. 15)

Konsulenternas mervärde i relation till andra aktörer - trovärdighet

Konsulenterna uppfattas tillföra ett mervärde i de frivilligas relation till omvärlden. Detta mervärde sägs framförallt utgå från att konsulenterna har en annan relation till externa aktörer än vad frivilliga har. För det första finns en uppfattning om att frivilliga, fokuserade på sina egna verksamheter och insatser, saknar den nödvändiga kännedomen om närområdet och om relevanta parter att kontakta. För det andra sägs frivilliga även sakna modet att välja relevanta kontakter inom exempelvis kommunen.

Konsulentrollen blir viktig när man ska knyta kontakter i det att de som sitter och jobbar i kretsarna kontaktar nästan alltid dem de känner på kommunen – kanske inte dem de behöver – för det är mindre läskigt. Men däremot om man med stöd av en konsulent kan gå in och få stöd av att få rätt person kanske man både kan ha den som man tycker det är kul att umgås med och driva ett projekt framåt. En utomstående som kommer in är jätteviktigt - för vi blir alla tunnelseende med åren och bor man i en liten by på landsbygden, då går man gärna tillbaka till samma vattenho som man alltid har gjort. Så där tror jag att det finns en pedagogisk uppgift som jag tror är väldigt viktig för konsulenterna att bistå med. (Ip. 7)

För det tredje finns uppfattningar om att konsulenter har en annan professionalitet i relationerna, vilket genererar ett viktigt förtroendekapital gentemot framför allt offentliga aktörer. Konsulenternas roll sägs vara viktig bland annat i verksamheter som har många och täta kontakter med olika myndigheter. Konsulenterna:

... har kontakter med Migrationsverket, med utlänningspolisen, andra former av mer officiella möten, den länken så det är inte är 30 personer som ringer till Migrationsverket i samma frågor, utan vi har våra möten och träffar och då är vi väl förberedda och då ska vi kunna ge ett .. proffsigt intryck att vi har samlat frågorna. Då ska inte de basala frågorna komma. (Ip. 8)

Röda Korset uppfattas dessutom bli en stark aktör just till följd av det stora antalet anställda som kan föra en annan dialog med offentliga aktörer. Anställda sägs ge respekt i kontakterna genom att utgöra en garant för kontinuitet och genom att ge en tydlig målbild som gör det klart vad organisationen kan och bör åta sig, eller inte.

Konsulenternas mervärde i relation till allt mer kompetenta frivilliga – Röda Korskunskap

Konsulenterna talar om en önskvärd utveckling mot fler selektivt rekryterade frivilliga med en kompetens som inte sällan kan vara högre än konsulenternas. Det finns tankar om att frivilliga kan ersätta konsulenterna i en del av de uppgifter konsulenterna har idag, exempelvis i utbildning, handledning samt i att representera Röda Korset inom olika nätverk. En välfungerande krets kan dessutom fungera som mentor åt andra kretsar. Vad kan då konsulenterna bidra med som skapar ett mervärde för de insatser dessa frivilliga utför? För det första kan konsulenterna med den Röda Korskunskap de har skapa nätverk genom att koppla ihop olika aktörer, exempelvis kretsar och kommuner. För det andra kan de ha en stabiliserande funktion eftersom verksamheter kan ”gå lite upp och ner” (ip11) till följd av allt fler kompetenta – men korttidsengagerade frivilliga. För det tredje kan konsulenterna tillföra ett mervärde som frivilliga inte kan ersätta i form av det Röda Korsspecifika.

Jag tror det Röda Korsspecifika som folk inte har med sig utifrån. Det är nåt man kan delge, men sen om vi går in på de olika verksamheterna – det är där det kan finnas kompetens utifrån som vi inte har. (Ip. 13)

Detta Röda Korsspecifika sägs framför allt vara den kunskap konsulenterna har;

- om organisationen och dess grundläggande uppdrag
- om organisationens ställningstagande och grundsyn i olika frågor
- om nya aktuella direktiv och utvecklingslinje
- om den verksamhet som bedrivs inom regionerna och inom enskilda kretsar eller projekt.

Det finns även uppfattningar om att konsulenterna har en specifik kompetens som går utöver den som professionella frivilliga har. En kompetens som sägs innebära att konsulenter kan;

- ta de frivilligas resurser tillvara
- skapa och vidmakthålla nätverk
- arbeta utifrån en speciell pedagogik;

... vi mixar mycket retorik pedagogik (...) Ja, jo vi möter människor – eller vi ska göra det på ett annat sätt än man kanske gör ute i arbetsplatserna. (Ip. 3)

Återigen är det konsulenternas särart som anställda som sägs skapa detta mervärde; konsulenter har framför allt tid att tillägna sig Röda Korskunskapen i dess olika former.

Jag har helheten, kan se samordningsvinster mellan olika grupper, strukturfrågor, utvecklingstänket, tänket runt utveckling i verksamheten, bättre än dem som kommer några timmar i veckan. (Ip. 14)

Konsulenternas mervärde i relation till organisationen – en garant för att frivilliga blir "Röda Korset"

Svenska Röda Korset bedriver en bred verksamhet – från de små kretsarna på landet där traditionella Röda Korsfrivilliga gör insatser inom framför allt äldreinriktad verksamhet till storstadskretsar och regioninitierade projekt där yngre och välutbildade frivilliga gör kvalificerade insatser framför allt för migranter. Ett av de viktigaste uppdragen konsulenterna uppfattar att de har, är att i allt som sker försöka bibehålla och kommunicera *ett* Röda Kors. Enligt flera konsulenter finns det en medveten strävan inom organisationen att ge den svenska allmänheten en tydligare bild av Svenska Röda Korset. En viktig del av konsulenternas uppdrag blir således att fungera som garantier för att Svenska Röda Korset såväl är som kommunicerar en väl sammanhållen profilerad organisation inom vilken alla verksamheter genomförs på ett likartat sätt av frivilliga med samma av riksstämman gemensamt beslutade mål i sikte. En uppgift blir att tydliggöra kretsarnas koppling till och delaktighet i det större Röda Korssammanhanget i Sverige, men också kopplingen mellan kretsarnas verksamheter och Internationella Röda Korset.

I vardagen behöver man inte gå och tänka på detta. Egentligen kan man säga, att har du dina grundprinciper med dig – att varför gör Röda Korset det här, så kan du också definiera – vi finns ju, det är självklart att vi ska finnas just där. Det är det som är Röda Korsets uppdrag i förhållande till våra stadgar och principer, och då ser du ju – självklart att vi ska jobba med den här frågan! (Ip. 10)

En annan uppgift blir att upprätthålla organisationens mål så att de budskap och verksamheter som presenterar och representerar organisationen blir entydiga och rättvisande men också att se till att alla frivilliga är uppdaterade, att

... alla är med på banan. Nu gäller det här! För annars riskerar man ju att folk fortsätter att utbilda på nåt som inte gäller längre. Så vår roll behövs. (Ip. 9)

Avdelningschefernas syn på konsulenternas mervärde

Intervjuer har inte bara genomförts med konsulenter och regionchefer utan även med tre avdelningschefer vid Röda Korsets huvudkontor. Vilket är då det mervärde som avdelningscheferna menar att konsulenterna tillför det frivilliga arbetet inom Röda Korset?

- tilltron till nya möjligheter. Genom konsulenternas närvaro ökar de frivilligas tilltro till att det är möjligt att genomföra nya saker.
- erbjuda stöd i bred bemärkelse; bollar tankar och idéer
- utbilda och marknadsföra beslutade utbildningar
- stötta och inspirera

- förmedlar goda exempel, en form av levande tipsbank, regionövergripande nätverk
- fungera som ett verktyg för kretsarna och en länk mellan riksstämmans beslut och kretsarna genom att vara med och implementera och genomföra fattade beslut

Även här framställs det som viktigt att konsulenter förmedlar den specifika Röda Kors kunskapen;

Vad står Röda Korset för? Utomlands kan man detta bättre. Varför är vi en förening och vad är det? Vår grund.. Att vi är ett komplement till staten, kan vara proaktiva. (Ip. 18)

Effekterna om konsulenter försvann

Det framstår tydligt att konsulenter och regioncheferna uppfattar att konsulenter tillför ett viktigt mervärde till det frivilliga arbetet inom Svenska Röda Korset. Det finns olika tankar om vilka effekterna för det frivilliga arbetet skulle bli om konsulenter inte fanns att tillgå.

Ett spännande experiment som inte hotar kretsarnas existens.

En första uppfattning är att många starkare kretsar, framför allt i städerna, skulle klara sig bra och till och med vitaliseras utan konsulenter bland annat genom att ta mer egenansvar. Däremot uppfattas framför allt små kretsar bli ”väldigt isolerade öar” (Ip 2) utan konsulenterns överblick, möjlighet att samordna och organisera erfarenhetsutbyten.

En försvagning av centralstyrelsens kontroll

En andra uppfattning är att centralstyrelsen skulle få svårare att styra och leda verksamheten. Dels skulle det vara svårt att upprätthålla kontakten med kretsarna. Dels skulle centralstyrelsen gå miste om en viktig kunskapskälla om inte konsulenter samlade ihop erfarenheter från det lokala arbetet och följde med i olika tendenser i samhället för att sedan föra dessa erfarenheter vidare till huvudkontoret.

Utan tjänstemän – ett långsamt dödande

En tredje uppfattning är att kretsarna och deras verksamheter skulle försvinna på sikt – i lite olika takt beroende på hur stark tradition verksamheten bygger på. Insamling och besöksverksamhet sägs gissningsvis vara segare än återförening inom flyktingarbetet (Ip 5).

En gigantisk risk – att Svenska Röda Korsets trovärdighet går förlorad

En fjärde uppfattning är att frånvaron av konsulenter skulle äventyra Svenska Röda Korsets trovärdighet. För det första genom de negativa effekter frånvaron av konsulenter skulle få för genomförandet av verksamheter:

- kvaliteten på de frivilligas insatser som idag upprätthålls genom utbildning, fortbildning, erfarenhetsutbyte och förberedelser inför uppdrag skulle försämrats

- ambitionen att försöka hålla en rimlig lägsta nivå skulle avta
- långsiktigheten skulle inte kunna upprätthållas
- genomförandet av vissa verksamheter skulle försvåras. Inom flyktingverksamheten ”skulle vi kanske ha 50 personer som ringde till Migrationsverket i samma fråga istället för en, eller till ambassaden” (Ip. 8)
- brist på kontinuitet skulle utgöra ett hot mot verksamheter. Alla verksamheter går upp och ner, men konsulenter står för kontinuitet och kan ”rekrytera nya och att stötta upp där det blir svagheter”(Ip. 11)
- verksamheter som inte kan fullföljas utan konsulenter skulle försvinna.

För det andra sägs frånvaron av konsulenter innebära att verksamheternas tydliga förankring inom Röda Korset skulle gå förlorad. Detta skulle i sin tur påverka organisationens trovärdighet utåt, gentemot samarbetsparter och andra aktörer (Ip. 10). Utan konsulenter som (idealt sett) fungerar som en garant för att Röda Korsets olika verksamheter drivs på samma sätt, med samma kvalitetskriterier, samma krav på frivilliga:

... kommer allt att vara olika. (...) Vi kommer inte att kunna gå ut och säga att Röda Korset har sjukhusvårdinnor som ser ut så här och så här, för det finns för många sjukhus som har väldigt många olika varianter... Det har varit viktigt med Första Hjälpens att erbjuda samma tjänster över hela landet så att folk kan känna igen sig. (Ip. 7)

I en organisation av Röda Korsets storlek behövs någon form av samordning. Utan heltidsanställda som skapar struktur och enhet skulle grundprinciperna i organisationen vara svåra att uppnå.

Jag tror vi skulle dipa ner rejält. Att det skulle flyta ut till mycket olika grejer. Att det här är vad Röda Korset står för, det gemensamma i det hela, det skulle vi tappa. (Ip 9)

Frånvaron av konsulenter uppfattas, som vi sett, äventyra Svenska Röda Korsets trovärdighet i relation till externa samarbetsparter och aktörer. Men frånvaron av konsulenter uppfattas dessutom riskera att ett viktigt signalvärde går förlorat som idag ger organisationen en trovärdighet i relation till sina kretsar. Genom konsulenter signalerar Röda Korset sin närvaro och sitt intresse för det lokala arbete som bedrivs. Om inte detta signalvärde fanns, skulle många verksamheter falla samman.

...det ligger ett signalvärde i att det finns konsulenter och det är därför jag inte tycker att det behöver vara massor – men de behöver finnas. (...) Att de finns, att de utgör en resurs men att de inte alltid utnyttjas. Det skapar ändå en närvarokänsla hos de frivilliga och hos kretsarna som de inte vill vara utan. (Ip. 15)

Kretsarnas grundläggande önskan om att gå sin egen väg

Ett av de viktigaste mervärden konsulenter själva menar att de tillför, är att bevaka helheten inom Svenska Röda Korset, och följdriktigt är det denna helhet som de menar riskerar att gå förlorad utan konsulenter som garanterar eller eftersträvar denna. Det tycks

finnas ett grundläggande antagande hos konsulenterna om att det mest önskvärda för kretsarnas vidkommande är att vara så självständiga som möjligt och att denna självständighet, utan konsulenternas kontroll, skulle innebära ett avsteg från Svenska Röda Korset.

Det är ju nåt... den erfarenhet man har fått genom åren att det är många som skulle vilja göra ... gå sin alldeles egen väg och strunta både i stadgar och andra styrdokument om ingen fanns där och la märke till det. (Ip. 13)

Detta talar om en slags medveten önskan hos kretsarna att utvecklas fritt från organisationens grunddokument snarare än ett slags glidande avstånd som skulle kunna vara en långsam effekt av konsulenternas frånvaro. Utan konsulenter antas kretsarna dessutom bli mer öppna för påverkan och influenser från lokala krafter. Detta skulle dels kunna påverka att verksamheter utvecklades bort från det Röda Korsspecifika. Ett antagande är att insatserna för de mest utsatta skulle avta i många kretsar till förmån för:

...det som är bekvämast och roligast... sånt som man får uppskattning för på bygden. (Ip. 12)

Dels skulle den lokala påverkan kunna öka kretsarnas benägenhet att – mot Röda Korsets paragraf 17 – använda insamlade medel till annat än Röda Korsets verksamhet.

Vi har ju köpt kyrkorglar och allt möjligt skit under åren till kyrkor och så där va. Alltså där ser jag en gigantisk risk! (Ip. 7)

Huvudkontorets syn på frågan

Enligt de tre avdelningscheferna på Svenska Röda Korsets huvudkontor, skulle effekterna variera mellan olika kategorier av kretsar. Det skulle inte märkas så mycket på kretsar med en stadigvarande traditionell insamlingsverksamhet och inte heller på kretsar i framkant, menar de, kretsar med starka kretsstyrelser och egna resurser kanske i form av kompetensen utöver de som centralstyrelsens konsulenter kan erbjuda. Det skulle däremot få effekter på den breda gruppen av kretsar däremellan, kretsar som utan konsulenternas stöd skulle stagnera och fastna i sina pågående verksamheter. Kretsar som:

...är påverkansbara men som behöver ett visst stöd för att våga, men har man väl valt att ta det steget och ligger bland de som är självgående – då behöver de inte ha så mycket stöd. (Ip. 16)

En åsikt är att skillnaden skulle bero på vilken relation konsulenterna har etablerat med dem. För vissa kretsar där ”konsulenterna håller sig rätt långt borta” (Ip. 17) skulle det inte göra någon skillnad, medan andra kretsar skulle sakna det specialiserade stöd som konsulenterna givit. Risken för att allt fler kretsar anställer egen personal skulle öka och att frågor om kvalitet och arbetsmiljö blir eftersatta. Utan konsulenter uppfattas dessutom den helhet som Röda Korset bör utgöra, äventyras.

Jag tänker att nånstans... Vi måste ändå hålla ihop, att jobba som ett Röda Kors, sen kan vi ha olika blommor, jobba på lite olika sätt men det är vissa grundkriterier som jag känner vi måste hålla samman. (Ip. 17)

Generellt sägs frånvaron av konsulenter som stöttar, utvecklar, implementerar och inte minst följer upp nya verksamheter innebära en kvalitetsmässig förlust för Svenska Röda Korset.

Konsulenternas betydelse för olika verksamheter

Uppfattar konsulenter att det finns några verksamheter som är i större behov av deras stöd än andra? Det visar sig att det finns varierande uppfattningar i den här frågan.

Generellt viktiga uppgifter inom alla verksamheter

En uppfattning är att det inte finns några verksamheter som är viktigare än andra utan att konsulenter har vissa uppgifter som är speciellt viktiga inom alla verksamheter. De som nämns är;

- medlemsvård
- utbildning
- fortbildning
- kvalitetssäkring
- stöd till nyutvecklade verksamheter och verksamheter under utveckling
- föreningskonsulenternas arbete att medvetandegöra frivilliga om ”reglementet bakom det ideella” (Ip. 12)

Konsulenterna spelar en viktig roll inom den sociala verksamheten

En annan uppfattning är att konsulenter spelar en viktig roll inom alla sociala verksamheter bland annat för att utveckla dessa mot de prioriterade målgrupperna migranter och äldre, *men* att deras roll är särskilt betydelsefull inom vissa sociala verksamheter, för det första inom Mötesplats Kupan. Dels är detta en verksamhet som ska vara Svenska Röda Korsets ansikte utåt – det ansikte som ska göra organisationens verksamheter mer kända för den svenska allmänheten, dels för att det är en verksamhet som idag – denna uppgift till trots – sägs vara den mest eftersatta.³

Om allt annat skalas bort är det den där vi skulle absolut fokusera mot kvalitetssäkring för det är där du möter Röda Korset – och där har vi lagt minst resurser strategiskt och personellt... för de andra är mer – mentorskap, läxhjälp, häktesbesök, annat – där har vi lagt mycket tid, där funkar mycket, men Kupan den är den mest eftersatta, absolut. (Ip. 1)

För det andra uppfattas konsulenter spela en särskilt viktig roll som en sluss mellan vissa verksamheter och olika offentliga aktörer. Här är det uppenbart att konsulenternas funktion är att kontrollera att de frivilliga som ingår i verksamheter som häktesvård, telefonjour och anhörigstöd lever upp till vissa givna krav. Konsulenterna blir en garant

3 Det bör påpekas att det för närvarande genomförs kvalitetssäkringsprogram inom Mötesplats Kupan.

för sjukvården eller Kriminalvården att de frivilliga inte finns i kriminalregistret, att de fått utbildning etcetera.

Om vi som konsulent säger det till Kriminalvården då blir de [frivilliga] insläppta, så vi sitter på porten så att säga. Så en krets kan inte säga till Kriminalvården att ”här kommer en ny” – det köper inte dom. Då frågar dom ”jaha, har de gått utbildningar? Var har ni kriminalregistret?” (Ip. 9)

För det tredje sägs konsulenternas roll vara betydelsefull inom alla verksamheter som riktar sig till särskilt utsatta grupper.

Konsulenterna spelar en oundgänglig roll inom flyktingverksamheten

Även om konsulenterna sägs spela en viktig roll framför allt inom sociala verksamheter, beskrivs deras roll som oundgänglig inom flyktingsverksamheten. Framför allt eftersom konsulenterna själva handlägger ärenden, men också då detta är en verksamhet som ställer höga krav på frivilliga som därför har ett särskilt behov av konsulentstöd.

Idag har jag jobbat inom alla områden, och jag tror att inom dessa enskilda ärenden och asylprocessen så är vi väldigt viktiga. Det är inte lätt och jag märker när frivilliga blir ganska stressade och man blir nervös för man känner inte till processen och man blir jätteorolig att det ska gå väldigt illa för personen i fråga. (Ip. 8)

Huvudkontorets syn på frågan

Är det någon eller några verksamheter där konsulenterna enligt avdelningscheferna uppfattas spela en viktigare roll än inom andra? Även här framhålls konsulenternas betydelse för Mötesplats Kupan, som en verksamhet

... som skulle kunna dra i väg åt nåt håll för det ligger så mycket inbyggt i den, allt från pengar, till utsatthet, frivilliga och fönster mot omvärlden och myndighetskontakter – och rubbet. Den behöver mycket support och stöd... (Ip. 16)

Flyktingverksamheten uppfattas inte kunna bedrivas som den gör idag utan konsulenter. Verksamheten skulle få övergå till att erbjuda ett socialt stöd istället för professionellt stöd bland annat i samband med asylprocessen. Dessutom nämns mångfaldsfrågan. Konsulenterna behövs för att ge en input för att kretsarna ska få en bättre sammansättning på frivilliga. En avdelningschef menar att det är svårt att definiera vad som är viktigare än något annat – och för vem;

Jag kan definitivt se att konsulenter som arbetar inom de sociala verksamheterna, t ex stöd i etablering/integration, besöksverksamhet äldre, häkten etc och stöd i kris och sorg, definitivt har en viktig roll för att stödja och säkerställa att det är kvalitet i frivilligarbetet och att följa upp nyttan. Konsulenterna har också en viktig roll i dialog och samverkan med externa aktörer, avtal och överenskommelser för att skapa förutsättningar för verksamhet och frivilligarbetet. (Ip. 17)

Mötesplats Kupan

Mötesplats Kupan är intressant av flera skäl – detta är den verksamhet som allt tydligare ska bli Svenska Röda Korsets ansikte utåt, som ska göra organisationen känd i bredare lager av den svenska allmänheten. Det är således också den verksamhet som ska visa bilden av Svenska Röda Korset som en organisation som särskiljer sig från andra genom att rikta sig till de mest utsatta. Att det idag är verksamhetskonsulenter som arbetar mot Kupan, istället för som tidigare ett delat ansvar mellan verksamhets- och föreningskonsulenter, visar enligt en konsulents mening på att centralstyrelsens vision för Kupan har en tydlig social inriktning. Hur ser konsulenter på Mötesplats Kupan och hur ser de på sin egen roll i förhållande till verksamheten som bedrivs där?

Mötesplats Kupan uppfattas av konsulenter som en ganska paradoxal verksamhet. Å ena sidan ska verksamheten vara Röda korsets ansikte utåt, ett skyltfönster som ökar möjligheten att rekrytera frivilliga, driva caféet, starta grupper – å den andra sidan består personalen på Kupan ofta av personer som arbetstränar eller är anställda med lönebidrag. Detta sägs ofta vara personer med behov av stöd för egen del vilket dels innebär att deras sociala kompetens att fånga upp dem som besöker Kupan kan vara begränsad, dels att de tar mycket av de frivilligas krafter i anspråk.

Och det skapar ju en problematik, för då fokuserar man ju på de här personernas egna problemställningar istället (...). Blir knappast mötesplatser för utsatta människor för de har inget utrymme. (Ip. 15)

En återkommande svårighet är enligt konsulenter att det dessutom saknas frivilliga som kan fungera som handledare och ta ett visst ansvar för personer som kommer till Mötesplats Kupan för arbetsträning och ge dem ”det stöd de har rätt till” (Ip.12). Om man kopplar bilden av Svenska Röda Korset till fler och fler ”problemanställningar” blir det ett dilemma för organisationen. Önskvärt vore enligt flera konsulenter, att bilden istället kopplades till Kuporna – om de utvecklades till reella mötesplatser som fångar upp nya medlemmar, utvecklar programverksamhet och så vidare. Det är emellertid inte så verksamheten fungerar idag.

Nej, det finns fem sex tanter som tycker att man behöver inte vara mer medlemmar, för det ryms inte fler här, har alltid gjort så här... Det finns massor av Mötesplats Kupan som är frisvängare och gör det dom själva tycker de ska göra... En Kupa med massor av kläder, ett litet rum bakom med fika... Mycket som går mot försäljning... där har vi att jobba med. (Ip. 15)

Det sägs vara svårt att få dem som arbetar med Mötesplats Kupan, i synnerhet på landsbygden, att släppa in några nya i gemenskapen, vilket är en av de frågor konsulenter säger sig försöka påverka. Arbetet med att nå nya okända genom verksamheterna vid Mötesplats Kupan har man enligt en konsulent misslyckats med.

Det är svårt att entusiasmera större skaror av dem som inte redan är med. (Ip. 12)

Det sägs även finnas vissa andra svårigheter med Mötesplats Kupan som kan påverka i vilken grad verksamheten förmår rikta sig till prioriterade målgrupper. Personal som är anställd vid Mötesplats Kupan blir tydligt kopplade till den enskilda kretsen. Förutom att detta kan innebära att de saknar kollegor och annan back up, finns en farhåga att de inte får en tillräckligt god överblick över Röda Korset som organisation utan istället blir kretsens ”gisslan” i det att

... kretsen kanske hellre vill ägna sig åt fotvård än vad det kan vara än det som är beslutat inom (...). Vi andra som är anställda, vi är ju ålagda att följa riksstämmans beslut, och det måste vi göra för vi deltar i uppföljningsprocesser och vi deltar i planeringar – risken är att de här människorna bara får utföra precis bara det som kretsen kan tycka. (Ip. 6)

Och vad är det då kretsarna tycker att Mötesplats Kupan ska ägna sig åt? Uppfattningen bland konsulenterna tycks vara att det inte är att möta de mest utsatta. En konsulent lyfter upp grupper som Röda Korset inte når idag, och där inte heller Mötesplats Kupan fungerar som den mötesplats som är tänkt; vissa grupper av barnfamiljer, ”white trash” (Ip 9) och psykiskt funktionshindrade.

Mötesplats Kupan är trots allt för många där ute ett sätt att dra in pengar.. och ibland – nu är jag riktigt styggt – ibland är den ett hinder för bra verksamhet, därför att så mycket kraft i kretsen går åt till att hålla Mötesplats Kupan igång. (Ip. 9)

Det sker en utveckling inom Röda Korset, om än mycket långsam, mot en större öppenhet för integration, att inkludera exempelvis nya svenskar eller människor med fysiska funktionshinder i verksamheten. Det går långsamt menar en konsulent, och kanske går det mest långsamt på landsbygden. Det är mycket en fråga om utbildning för dem som ska arbeta inom Kupan

... att man genast blir medveten om vilken organisation man arbetar, och.. att det är för alla människor – men det måste sägas många gånger. Men det är inte så lätt (...) Det går inte så fort men det går åt rätt håll i alla fall. (Ip. 12)

Konsulenterna anser att det finns ett behov av att kvalitetssäkra verksamheten inom Mötesplats Kupan genom att alla som är engagerade där får en adekvat utbildning. Enligt en konsulent har man varit dålig på detta inom Svenska Röda Korset. Det är ett dilemma och ”lite av tulipanaros”, menar hon. Å ena sidan är Röda Korset en ideell organisation som ska erbjuda ett medmänskligt stöd och inte konkurrera med kommunens ansvar. Å andra sidan borde de frivilliga vara bättre rustade än vad medarbetarna på Mötesplats Kupan är idag. Det är först när de som är engagerade i verksamheten på Kupan får den utbildning de egentligen behöver, som de börjar se behoven hos dem som besöker verksamheten.

Mer profil och valuta för pengarna med konsulenter

Samtidigt som personalen vid Mötesplats Kupan ökar, minskar antalet konsulenter anställda av centralstyrelsen. En åsikt är att centralstyrelsen hade fått mer för sina pengar om personalen på Kupan var anställd på samma ställe som konsulenterna och i någon mån givits samma bakgrund och möjligheter. Idag är det osäkert om personalen på

Mötesplats Kupan vet vilka uppgifter som ska prioriteras. Detta sägs dels kunna innebära att de lägger sin energi på fel uppgifter, dels att det kan uppstå konflikter om konsulenter ifrågasätter det arbete som utförs. För att befrämja en bra utveckling av Mötesplats Kupan och en centrering av verksamheter dit, skulle det behövas konsulenter som enbart jobbade med detta, men också en satsning på kretsstyrelserna så att de leder och utvecklar sin verksamhet, inklusive Mötesplats Kupan (Ip. 15).

Åsikten om utvecklingen av Kupan till Mötesplats Kupan är enligt en konsulent något man talat om i regionen under de senaste fem åren men utan att det skett någon egentlig utveckling.

Om jag ska vara ärlig så tycker jag att vi har många väldigt fina butiker som går bra och ger bra med pengar vilket är bra för då får vi göra verksamhet av dem, så bra. Men Kupan som *mötesplats* – då är det få som lever upp till namnet. (Ip. 4)

Flera konsulenter önskar tydligare mandat i relation till kretsar som inte lever upp till verksamhetsmål. Att centralstyrelsen tydligt uttalat att det finns vissa krav på Mötesplats Kupan som kretsarna måste leva upp till, uppfattar en konsulent som mycket positivt.

... man ska leva upp till ett antal krav från arbetsmiljö, hot och våld, brandsäkerhet till att vara ansiktet utåt – annars läggs Kupan ner, och det mandatet har vi inte haft som Röda Korskonsulenter, och det är det absolut mest glädjande saken vi gör – vi måste ha det - inte illvilja men vi behöver det, och vi har tre år på oss, men det är jättetufft. (Ip. 1)

Sammanfattning

Konsulenterna uppfattar att de tillför ett mervärde, i meningen bidrar till att de frivilligas insatser inom Svenska Röda Korset blir annorlunda och bättre än vad de skulle vara konsulenterna förutan. Detta mervärde baseras sålunda på ett antal grundläggande antaganden om vad kretsar och frivilliga inom organisationen *inte* gör eller kan göra i tillräcklig utsträckning:

- kretsar vill eller förmår inte alltid att driva verksamhetsutveckling
- kretsar vill eller förmår inte alltid realisera insatser riktade till människor i utsatta livssituationer
- kretsar vill inte alltid utveckla och driva verksamheter i enlighet med Svenska Röda Korsets mål och stadgar
- kretsar saknar ibland förutsättningar att upprätta professionella relationer till andra aktörer

Bakom dessa antaganden finns en uppfattning och en erfarenhet av att kretsarna – om de själva får välja, inte vill gå alls eller vill gå en annan väg än den som är Svenska Röda Korsets. Man kan sammanfatta det mervärde konsulenterna uppfattar att de tillför i termerna *helhetssyn och trovärdighet*. Helhetssynen hänger samman med att Svenska Röda

Korset i likhet med många andra äldre ideella organisationer har behov av att nå ut till nya och bredare lager av den svenska allmänheten genom att kommunicera en ny bild av organisationen som kan attrahera och även engagera andra än de traditionella frivilliga. Bilden av Svenska Röda Korset kommuniceras bland annat genom de verksamheter som bedrivs. Det uppfattas därför som viktigt att verksamheterna utformas och utförs i enlighet med Röda Korsets stadgar och verksamhetsmål, samt att de liknar varandra - oavsett var i landet de bedrivs. Svenska Röda Korsets trovärdighet bygger på att organisationen bedriver verksamheter och gör det med fokus på de mest utsatta, att verksamheterna upprätthåller en god kvalitet och att kontakter och samarbete med andra aktörer i omvärlden kan skapas och upprätthållas på ett professionellt sätt. En utmaning inför framtiden är att skapa en korrespondens mellan den bild som kommuniceras och den verksamhet som realiseras. Att skapa eller snarare sträva mot en sådan korrespondens är sammanfattningsvis kanske det viktigaste mervärde konsulenterna förväntas generera inom Svenska Röda Korset. Samtidigt aktualiserar detta frågan om hur Svenska Röda Korset vill beskriva sin egen organisation och vilken bild som skall kommuniceras utåt. Detta är en fråga som vi återkommer till i senare kapitel.

De genomförda intervjuerna visar sammanfattningsvis att det finns en förhoppning om att konsulenterna tillför ett mervärde till;

kretsar som efterfrågar konsulenternas stöd

- frivilliga som rekryteras selektivt till specifika uppdrag eller projekt
- enskilda utsatta människor som möjliggörare, tillskapare och kvalitetssäkrare av verksamheter som svarar mot deras behov
- den nationella nivån som tillskapare och garanter för helhetssyn och trovärdighet.

Verksamhetsledning och stöd till kretsarnas initiativ

I det här avsnittet presenteras en svårighet eller snarare ett dilemma som flera av konsulenterna menar har accentuerats på senare tid, bland annat tack vare de senaste organisationsförändringarna. Det handlar om en balansgång mellan att å ena sidan ha en servicefunktion gentemot kretsarna och agera utifrån de behov och önskemål som kretsarna själva definierar och å den andra sidan ha uppdraget att implementera utvecklingsdirektiv från centralstyrelsen. En sådan balansgång uppfattas för det första som en pedagogisk utmaning för konsulenterna men för det andra visar den också på skillnader mellan de olika konsulenterna beroende på om de är förespråkare för en mer direkt eller indirekt styrning av kretsarna mot riksstämmans verksamhetsmål.

Tre pedagogiska utmaningar

Konsulenternas sätt att hantera den balansgång som presenteras ovan kan sammanfattas i tre pedagogiska utmaningar.

Att implementera centralt utformade direktiv - en första pedagogisk utmaning

När konsulenterna ska försöka implementera centrala direktiv är det ett ojämnt styrkeförhållande som råder. Konsulenterna har varken morötter eller sanktionsmöjligheter i mötet med de autonoma kretsarna. Det är kretsstyrelsen och dess aktiva frivilliga som själva bestämmer vad de vill och inte vill göra.

Vi har ju ingenting annat än vår verbala förmåga och vårt sätt att vara och det... inte så enkelt... (Ip. 14)

Detta sägs ställa stora pedagogiska krav på konsulenterna när de ska förankra riksstämmans och centralstyrelsens direktiv hos kretsarna utan att gå emot kretsarnas vilja eller uppfattas som alltför obekväma. Det gäller för konsulenten att vara både vänlig och tillmötesgående:

Ibland gör man grejer som man absolut inte borde göra bara för att få in tån och sen försöka göra ett påverkansarbete, och sen efter nåt år kanske man kan konstatera att man har misslyckats. Det hjälpte liksom inte... (Ip. 9)

Men balansgången mellan direktiv och kretsens självbestämmande beskrivs även av en konsulent som det som gör arbetet spännande – att få kretsarna att känna:

...att de själva vill och kan det här .. att få det att växa fram i kretsarna. (Ip. 11)

Att leda kretsarna bort från efterfrågat stöd – en andra pedagogisk utmaning

En annan pedagogisk utmaning för konsulenterna uppstår när kretsarna efterfrågar stöd som konsulenterna uppfattar som ”avigt” eller inte relevant. I sådana situationer kan konsulenter se som sin uppgift att lotsa kretsarna mot något som hon eller han uppfattar som ett rimligare tillvägagångssätt. Men som en konsulent uttrycker det, krävs det:

... lyhördhet och pedagogisk kompetens för att lotsa och fundera över (...) Måste svara mot det stöd de vill ha, inte dirigera om för mycket för då finns en risk att det blir en negativ back-lash. (Ip. 1)

Balansgången mellan kretsens och konsulentens önskemål om utveckling kan även bli en förhandlingsfråga:

Ok, ni säger att ni vill ha de här grejerna, så får det finnas gemensamt tänkt – varför ska vi ha det, vad ska det ge för nåt tillbaka, hur länge? (Ip. 7)

Naturligtvis är det också så att det kan vara olika svårt att balansera kretsens önskemål och centrala direktiv om önskvärd utveckling beroende på vilket konsulentens ansvarsområde är. Ramarna blir betydligt tydligare om konsulenten exempelvis är ansvarig för Kris- och katastrofberedskap än om konsulentens ansvarsområde är Hälsa och social trygghet.

Att hantera sin egen ambitionsnivå – en tredje pedagogisk utmaning

Det finns en annan viktig skillnad mellan frivilliga och konsulenter som utgör ytterligare en pedagogisk utmaning. De anställda konsulenterna med sina 40 timmars arbetsvecka har andra ambitioner och större behov av att se resultat av sitt arbete än vad som uppfattas vara fallet för en frivillig som kanske avsätter några timmar per vecka för sin insats. Risken är, menar konsulenterna, att de blir för operativa och tar över ansvar som egentligen är kretsarnas:

...och vi är lite otåliga och då hoppar vi gärna in och hjälper till och sätter igång. Vi skulle behöva vara lite mer tålmodiga och tydliga med att ansvaret ligger lokalt hos kretsarna och hos de frivilliga. (Ip. 14)

Om konsulenterna ger efter för sin otålighet kan det leda till att de sätter i gång verksamheter men utan att få till stånd den nödvändiga förankringen i den lokala kretsen men det finns även exempel på konsulenter som, tvärtom, ser sin styrning av verksamheten som självklar och som inte upplever något av den svåra balansgången mellan kretsarnas uttalade behov och den egna uppfattningen om önskvärd utveckling. För en konsulent som arbetar med storstadsstöd är situationen en annan än för en konsulent vars uppdrag framför allt riktas mot mer ”traditionella” kretsar. Konsulenten kan själv ansvara för att starta verksamheter i storstadsområden som en väg att rekrytera nya grupper av frivilliga. Balansgången, säger hon:

...är inte svår, för jag är bra på att delegera, och tydligt. Delegerar inget som jag inte har en tydlig bild av hur jag vill att det ska bli, så att jag har dratt i gång nåt är jag oerhört tydlig med ramarna (...) ”Det spelar inte mig nån roll om ni gör a eller b först, men detta är viktigt.. inte förhandlingsbart, men i övrigt gör det ni tycker är viktigt, för jag sitter

inte inne med några svar på något vis men jag kan möjligtvis rita upp de huvudsakliga riktlinjerna... och sen delegerar jag med glädje och fångar upp och ser vad det blivit av det – behöver ni hjälp att spåna om nånting? Jag har inte kontrollbehov förutsatt att de följer de få grejer som man inte får kompromissa med. Sen tror jag det blir mycket bättre om folk får jobba med det dom brinner för, det dom själva har utvecklat och kommit på – och det dom tror skulle bli bra. (Ip. 6)

Dold styrning?

Flera konsulenter uppfattar att det är en utmaning att hantera balansgången mellan autonoma kretsar och centrala direktiv. En konsulent menar till och med att detta är ett uttryck för en rådande skendemokrati inom Röda Korset som ställer krav på stor pedagogisk skicklighet – eller snarare på en dold styrning. Även om konsulenterna generellt tycks förespråka en tydligare och mer öppen ledningsfunktion, uppfattas detta på två olika sätt. För det första skulle ledningen i realiteten kunna ligga hos kretsarna. Olika utvecklingsdirektiv borde inte förmedlas från centralstyrelsen via konsulenterna till kretsarna utan gå direkt till kretsarna, för att de själva, mot bakgrund av gällande direktiv, kunde efterfråga konsulenternas stöd. Ett alternativ vore att låta riksstämmans mål för de kommande tre åren vara styrande för kretsarna – utan däremellan kommande direktiv från centralstyrelsen. För det andra skulle styrningen tydligare komma från riksstämman och centralstyrelsen till konsulenterna som skulle få andra och tydligare mandat att styra kretsarna i önskvärd riktning och att ställa vad konsulenterna uppfattar som befogade krav på kretsarnas verksamheter:

...att är det så att ni inte fyller de här kvaliteterna – så får ni inte bedriva den här verksamheten, men det kan inte jag säga för varje krets är sin egen juridiska person och det finns ingen sådan repressiv sida [i organisationen]. (Ip. 9)

En konsulent menar att Svenska Röda Korset är en organisation där centralstyrelsens karta och verkligheten stämmer dåligt – det blir mycket av ”tulipanaros” och ”skendemokrati” vilket förvärrar den svåra balansgången mellan centralstyrelsens direktiv och kretsarnas vilja som konsulenterna tvingas hantera.⁴

Sammanfattning

Utvecklingen under senare tid, med bland annat en större omorganisation, ställer konsulenterna inför en pedagogisk utmaning. Balansgången mellan att dels tillgodose de behov och önskemål kretsarna själva ger uttryck för, dels implementera utvecklingsdirektiv från centralstyrelsen uppfattas ibland som svår. Det kan vara en pedagogisk utmaning att försöka implementera direktiv i kretsar som inte själva har något intresse av vidareutveckling, framför allt då konsulenterna varken har tillgång till morötter eller piska, men det kan även vara en utmaning att lägga band på sina egna ambitioner i relation till dessa

4 Det bör påpekas att besluten på högre nivå inom Röda Korset, både internationellt och nationellt, är fattade genom demokratiska beslut. De nationella besluten har dessutom fattats av stämman där de lokala kretsarnas ombud fattar besluten. Centralstyrelsen följer de beslut stämman fattar.

kretsar och inte själv bli för operativ som konsulent. Det kan även vara en utmaning att försöka styra de mer aktiva kretsarnas egna uppfattningar om önskvärt stöd och utveckling mot ett stöd och en utveckling som konsulenterna uppfattar som mer realistiska. En konsulent ser balansgången som ett uttryck för en skendemokrati inom Svenska Röda Korset som tvingar konsulenterna till en dold styrning av kretsarna. Det finns önskemål om en tydligare och mer öppen styrning; antingen att kretsarna i realiteten är de som styr sin egen verksamhet – mot de mål riksstämman satt och med den hjälpen av konsulenter de själva vill ha, eller att konsulenterna får tydliga mandat att leda kretsarnas verksamhet i enlighet med centralstyrelsens direktiv.

Att rekryter nya frivilliga

I intervjuerna med konsulenter är det framför allt tre olika teman som blir tydliga när utvecklingen av det frivilliga arbetet inom Svenska Röda Korset kommer på tal. Ett första tema är synen på den roll som äldre och långvarigt aktiva frivilliga spelar inom Svenska Röda Korset. Inom den traditionella kretsverksamheten och i andra, nyare verksamheter ställs olika krav på kompetens hos de aktiva. Ett andra tema är en önskvärd utveckling mot en allt större blandning av frivilliga med olika bakgrund. Ett tredje tema är de utmaningar en sådan ”mix” av frivilliga skulle ställa såväl konsulenter som organisationen inför om den realiserades.

Tre kategorier av frivilliga

I intervjuerna med konsulenter tonar bilden av tre olika kategorier av frivilliga med olika uppgifter och roller inom organisationen fram.

Traditionella Röda Korsdamer – en första kategori

En första kategori är de äldre Röda Korsfrivilliga som återfinns i traditionella uppgifter, inriktade dels på andra äldre, dels på en omfattande insamlingsverksamhet. Denna kategori av frivilliga betraktas av vissa konsulenter som en svårighet eftersom öppenheten inför nya uppgifter, målgrupper eller frivilliga sägs vara begränsad.

Professionella frivilliga – en andra kategori

En andra kategori av frivilliga är de som söker sig till eller rekryteras till specifika verksamheter där deras kompetens och erfarenheter behövs – som handledare, utbildare, informatör, efterforskare... Uppdraget att vara utbildare eller informatör uppfattas ställa högre krav på de frivilliga än uppdraget att vara sjukhusvård, vilket gör att rekryteringen blir mer selektiv och att de frivilliga måste vara ganska ”kompletta” från början (Ip. 4). Det finns ett intresse att engagera sig som utbildare, och svårigheten för konsulenter är framför allt att välja ut de mest lämpade. En konsulent menar att det skulle underlätta om hon kunde arvoda frivilliga som på så vis skulle kunna arbeta dagtid vilket i sin tur skulle innebära att man kunde rikta sig till nya målgrupper, exempelvis företag. De som arbetar dagtid idag på skolor gör det i regel inom ramen för sina lärartjänster, som pensionärer eller tillfälligt arbetslösa. Om det fanns konsulenter eller arvoderade frivilliga att tillgå skulle exempelvis utbildningar i folkrätt kunna genomföras proffsigare och kunna säljas till företag. Då skulle man skicka andra frivilliga än de man har idag.

... går vi ut till företag och andra där vi tar betalt – det är klart dit skickar vi ju proffsen.. absolut. (Ip. 4)

Det finns idag ett mellanled där konsulenter utbildar frivilliga som i sin tur ska utbilda andra frivilliga. Det sägs finnas en risk att dessa utbildare blir något av mellanchefer

på frivillignivån, och en åsikt är att detta inte är önskvärt. Det kan dessutom motverka smidigheten inom organisationen. Om konsulenterna inte kan rekrytera frivilliga som kan utbilda andra frivilliga, så får kretsarna vänta. Det vore bättre, menar en regionchef, att

... betrakta den professionella sektorn inom Röda Korset som konsulenterna är ”det är ni som är våra utbildare, se till att vi får utbildning i Röda Korskunskap” eller vad det nu är man behöver, och inte har det hör mellanledet (Ip 15).

Yngre med en mångkulturell bakgrund – en tredje kategori

En tredje kategori av frivilliga är de som har en annan bakgrund än den traditionella frivilliga inom Röda Korset – dels genom att vara yngre, dels genom att tillhöra en annan generation men även genom att ha en annan etnisk bakgrund. Denna kategori av frivilliga spelar en viktig roll för att nå såväl nya målgrupper som nya kategorier av frivilliga.

Till skillnad från den traditionella äldre Röda Korsarbetaren som ofta har ett långvarigt och stabilt engagemang inom den egna kretsen bakom sig, är de andra två kategorierna oftare frivilliga som engagerar sig i en verksamhet under en begränsad tidsperiod. Dessa temporära eller korttids-frivilliga gör att omsättningen inom vissa verksamheter kan bli stor. För att det ändå ska vara befogat att ge denna grupp av frivilliga en mer omfattande utbildning kräver konsulenterna en viss varaktighet. För att öka stabiliteten försöker konsulenterna dessutom rekrytera så att gruppen av frivilliga blir blandad och innefattar såväl yngre som mer stadgade personer som gissningsvis blir kvar under en längre period. De traditionella kretsarna sägs kunna se de mer temporära frivilliga som ett problem eftersom de inte motsvarar kretsarnas förväntningar på ett långvarigt engagemang.

De förväntar sig att det kommer nån som är trogen i 40 år och som ska tycka att det är jättemysigt med dötråkiga styrelsemöten. (Ip. 9)

Samtidigt sägs de traditionella kretsarna kunna utgöra ett problem för rekryteringen av nya frivilliga. Dels saknar kretsarna den fart och fläkt som yngre frivilliga efterfrågar, dels förmedlar styrelser som sitter under mycket lång tid en bild av att uppdrag inom Röda Korset är på livstid, att förändring inte är möjlig.

... vad som skrämmer mig är väl snarare att vi .. om det finns en liten skara som vill behålla det som alltid har varit eller ... som skrämmer bort alla former av nya influenser... (Ip. 6)

Krocken mellan de traditionella frivilliga i kretsarna och nya kategorier av frivilliga kan bli ett dilemma eftersom behovet av att nya personer som engagerar sig i styrelserna sägs vara stort. Det kan också bli ett dilemma när kretsarnas är ovilliga eller har svårigheter att ta över en verksamhet som initierats i projektform men som ska fasas ut och förankras i en krets.

... så kan det ju där va att man [kretsen]känner att det här kan vi inte hårbärgera, det här var svårt, det var en svår målgrupp som vi inte gjort tidigare, en ny grupp frivilliga som vi inte har haft nån traditionen... (...) Alltså det är klart det kan bli och det kan bli krockar,

men det är en nödvändighet. Du kan inte leva på gamla meriter hur länge som helst utan vi måste göra en samhällsanpassning. Och då får det bli konflikter, men konflikter är ju också utveckling. (Ip. 10)

En paradoxal uppfattning om äldre medlemmar

I samtal med konsulenterna om utvecklingen av det frivilliga arbetet inom Svenska Röda Korset är de äldre frivilliga ett återkommande tema – men ur lite olika perspektiv. Det sägs finnas en pågående och nödvändig utveckling inom organisationen mot en ökad mix av olika kategorier av frivilliga. Samtidigt kommer vissa farhågor till uttryck som gör gällande att detta är en utveckling som kan leda till att olika kategorier av frivilliga värderas olika högt och att det sker en tudelning av organisationen – mellan de äldre damerna i traditionella kretsverksamheten och den önskvärda mixen av selektivt rekryterade frivilliga. Sättet att se på äldre inom organisationen blir paradoxal - å ena sidan utgör äldre en av riksstämman prioriterad målgrupp och betydelsen av att på ett bättre sätt företräda de äldres intressen betonas. Å den andra sidan finns det hos några av konsulenterna en uppfattning om att de äldre som gör frivilliga insatser inom Röda Korset värderas lägre än andra – mer önskvärda – grupper av frivilliga.

Det är inte hippt med äldre. Det är inte inne... Vårt samhälle ser inte så, vi gör inte det, och Röda Korset inte olika från vårt övriga samhälle. (Ip. 1)

Även om konsulenterna betonar betydelsen av att det finns olika grupper inom organisationen så framkommer att det finns grupper av frivilliga, som ”synterna”, som det inte räknas med idag. Detta trots att de genererar stora summor genom olika insamlingar och gör insatser för utsatta grupper.

En social verksamhet för dem som lever ensamma, hör av sig, bryr sig varje vecka – om detta inte är en verksamhet som riktar sig mot människor som är utsatta då vete gudarna... Hamnar du på sjukhus så åker dom och besöker dig... (Ip. 1)

Olika kategorier av äldre kan värderas olika

Men det tycks även vara så att olika kategorier av äldre värderas olika. Det finns en efterfrågan på äldre med sakkunskap i frågor som exempelvis humanitär rätt eller juridik som dels kan tillföra kompetens och kunskap till arbetet med folkrätt eller migranter, dels kan tillföra en viss stabilitet i verksamheter där många av de andra som rekryteras vill ha ett kortare tidsmässigt begränsat uppdrag. Det sägs till och med kunna uppstå vissa spänningar mellan olika kategorier av äldre frivilliga. De allt fler yngre pensionerade som söker sig till Svenska Röda Korset idag sägs vara personer med vana att skaffa sig och efterfråga ny kunskap. I mötet med dessa ”professionella” frivilliga kan ”traditionella” frivilliga ”kanske känna att de inte vet så mycket” (Ip. 13). Dessutom ställer den nya kategorin äldre andra krav på verksamheter de engagerar sig i.

Kvalitativt bra verksamheter där kraven på de frivilliga är tydliga, men där det också är tydligt vad de frivilliga erbjuds för stöd och utbildning ”är rena magneten” för vissa menar en konsulent, samtidigt som det kan utesluta andra.

Det är klart om det blir allt för professionellt med frivilligheten så kanske man skrämmer bort en del som trots allt inte kommer in med det synsättet. Det kan jag nog tänka mig. Att det kan utesluta en del... (Ip. 13)

En åsikt är att utvecklingen inom Svenska Röda Korset passar mer professionella ”äldre” bättre än den traditionella Röda Korsfrivilliga.

Frivilligmixen – en utmaning för Svenska Röda Korset

Det framkommer tydligt att en önskvärd utökad mix av olika kategorier av frivilliga ställer såväl konsulenter och kretsar som organisationen Svenska Röda Korset inför nya utmaningar.

Frivilligmixen – en utmaning för konsulenterna

Det tycks finnas en utveckling inom Svenska Röda Korset där det uppstår allt tydligare skiljelinjer mellan kategorin av traditionella frivilliga och en ökande mix av andra och nyare kategorier av frivilliga, såväl yngre som äldre. Konsulenterna uppfattar att en sådan ökande och önskvärd mix av frivilliga ställer dem själva inför en rad olika utmaningar.

Att erbjuda ett utbud av verksamheter som passar olika kategorier av frivilliga

En första utmaning med en utökad mix av frivilliga, är att kunna erbjuda ett utbud av verksamheter som fångar upp engagemanget hos olika grupper av frivilliga.

Det tycker jag är en helt naturlig utveckling i ett samhälle där frivilliguppdragen blir fler och mer avancerade, medan det innebär inte att det här andra är dåligt eller att det inte finns behov. Det finns ett behov av hela skalan, och det är också vår styrka att .. vi borde kunna hitta uppdrag till alla... (Ip. 9)

Konsulenterna betonar betydelsen av att det finns olika kategorier av frivilliga inom Röda Korset – det finns olika verksamheter som behöver insatser av olika slag, både rent medmänskliga och mer professionella, det finns målgrupper som organisationen vill nå och som man menar kan nås med hjälp av olika typer av frivilliga, men

... så ska ju alla verksamheter vara lika mycket värda oavsett vad man gör. (...) Alla behövs lokalt och alla bidrar till att göra världen bättre, men det måste nog påtalas, och att man får ställa olika krav. (...) Men då måste man ha samma syn på frivilliga – man har olika uppdrag men man har samma värde som frivilliga. (Ip. 1)

Ett argument för mixen av frivilliga är att Röda Korset dels har olika uppdrag och olika målgrupper som kräver olika kompetens, dels att det inte går att avgöra vilken typ av insatser som får den största betydelsen för dem som är mottagare av dessa insatser - är det oprofessionella men medmänskliga stöd som en frivillig medarbetare på Mötesplats Kupan ger till en flykting mindre avgörande för den personen än det professionella terapeutiska stödet från RKC?

Det är svårt att ställa mot varandra.. Intresset som kvinnan visar kan ha avgörande betydelse för honom att möta människor som är humana. Kan vara lika viktigt som det professionella stödet...(Ip 1).

Att motverka uppdelningar i ett A- och ett B-lag

En andra utmaning är att motverka att det utvecklas parallella ”stråk” inom Svenska Röda Korset och att olika kategorier av frivilliga värderas på olika sätt. Den främsta utmaningen tycks vara att bibehålla en värdering av traditionella kretsverksamheter – både av deras äldreinriktade arbete och av insamlingsverksamheten som bidrar till att upprätthålla Röda Korsets internationella verksamheter.

Det är ju en koppling där och det gäller att förmedla den kopplingen och få kretsarna att känna att de är en del av detta. Det är ju det som är det häftiga men som också är utmaningen att lyckas kommunicera (...) få dom som samlar in lokalt att känna att de är en del. Det är de som möjliggör den här andra typen av verksamhet. (Ip. 11)

Att utveckla frivilligmixen

En tredje utmaning är att få mixen av frivilliga bredare än vad den är idag. Svenska Röda Korsets sökprofil sägs vara stereotyp och den tillåter inte en tillräckligt bred rekrytering. Det är inte vem som helst som kan komma till Röda Korset och få ett frivilliguppdrag, utan det är personer med en viss bakgrund, en viss utbildning som kan tillgodogöra sig den utbildning som finns som premieras. Om man är analfabet, döv eller blind finns inga möjligheter idag, vilken en konsulent framhåller.

Att möta högre krav på kompetens

Att möta välutbildade frivilliga kan vara en fjärde utmaning som en konsulent ställs inför.

Det finns också dom som blir jätterädda när de hör att de är en präst och en forskande psykolog som sitter framför en när man ska utbilda... (Ip. 9)

Att leva upp till nya krav på flexibilitet

Ökad flexibilitet är en femte utmaning som frivilligmixen ställer konsulenterna inför. Konsulenterna ska kunna möta frågor både från traditionella frivilliga och från en grupp akademiker, men de ska också kunna möta båda kategorierna inom ramen för en och samma utbildning. Den ökande mixen av frivilliga ställer krav på konsulentens förmåga att hitta olika förhållningssätt till olika grupper av frivilliga – men också att i olika verksamheter

...hitta den perfekta mixen mellan att det kommer utsatta till gagn, att det ger nånting rent personligt för den frivillige som engagerar sig och att allmänheten uppfattar att det vi gör är angeläget och adekvat... (Ip. 6)

Frivilligmixen - en utmaning för kretsarna

Det finns uppfattningar om att mixen av frivilliga är det som inte bara utmanar kretsarna och deras förmåga att öppna sig för och att kunna härbärgera en ny typ av frivilliga, utan som också utmanar konsulenterna och deras möjligheter att bistå kretsarna att utveckla starka kretsstyrelser. Kretsarna måste börja se

... att den här mångfalden av frivilliga är en tillgång – alltifrån sytanten att hon upplever att hon är en tillgång likaväl som en annan väldigt professionell eller som kommer från en annan kultur. Att få kretsen att se att det här är en tillgång. Att kunna få till den här mixen, olika kompetenser för vi talar om den här mixen – inget hot utan det som är vår möjlighet och det som kommer att bidra till att vi är 100 000 frivilliga år 2020 (Ip 1).

En utmaning är att få starka kretsstyrelser som har en öppnare och mer positiv inställning till nya frivilliga än vad som ofta är fallet idag. Nya grupper av frivilliga sägs vilja ha andra typer av uppdrag än att vattna blommor en gång i veckan och de vill ha ett bekymmersfritt uppdrag i meningen inte behöva bråka för att få delta i utbildningar eller kurser. En annan utmaning blir således att matcha verksamhetsformer och frivillig, att

... kunna hantera den mångfalden av önskemål från dem som vill bli frivilliga hos oss – hur man vill göra sitt uppdrag. Om man är intresserad av att göra det i en traditionell krets, om man vill göra det på annat sätt, om man vill göra långa eller korta insatser, att hantera hela den mångfalden av önskemål – det är den stora utmaningen (Ip 10).

Inte minst kan möjligheten att rekrytera en ny typ av frivilliga, med stor kompetens och språkkunskaper som ofta saknas idag, bidra till att insatserna för de mest utsatta ökar (Ip 8). En större andel frivilliga med ett mer temporärt engagemang innebär inte bara att utbudet av insatser som lockar behöver utökas. Dessutom måste organisationen hitta rätt ambitionsnivå för de utbildningar dessa korttids frivilliga ska ha. Det finns åsikter såväl om att möjligheten att erbjuda utbildning är positivt för rekryteringen av frivilliga som att Röda Korset är för ambitiösa med utbildningssatsningar och att detta kan försvåra rekryteringen.

Frivilligmixen – en utmaning för Röda Korset som organisation

Den ökande bredden av frivilliga ställer inte bara krav på flexibiliteten hos enskilda konsulenter. Den ställer också nya krav på Svenska Röda Korset som organisation. Det blir problematiskt om organisationen framhärdat i att alla frivilliga ska hanteras på samma sätt, med samma krav på utbildningar oavsett om de är stadigvarande eller mer temporära frivilliga. Det handlar om ambitionsnivån och var kraven på de frivilliga ska ligga – och detta varierar med olika typer av frivilliga.

... det är nya typer av frivilliga som dyker upp, och det är liksom .. det händer saker hela tiden och vi måste vara flexibla (...) [Några är] aktiva en kort period, men de har inte kostat oss många kronor för att bli aktiva. De gör en bra insats, går härifrån känner att de är duktiga och pratar gott om Röda Korset. Det är kanon. Bara jag själv förstår att jag kanske inte ska skicka bort dem på 8 timmars Röda Kors kunskap och frivillig ideellt ledarskapsutbildning och... (Ip 6).

Även om vissa konsulenter uppfattar att Röda Korsets höga anspråk avseende utbildning kan fungera som ”en magnet” på vissa personer, uppfattar andra det motsatta – att det även kan skrämja bort.

Det finns en risk att vi tar bort entusiasmen innan de ens har kommit igång (...) Den frivillige har en önskan att göra det och det och då vill man komma igång med det så fort som möjligt och då kanske vi inte ska kräva att dom ska.. jag höll på att säga , utbilda sig ett halvår innan dom kan kliva in i den delen, utan att de kan kliva in och vi utbildar dem under tiden de är aktiv. (Ip. 2)

Sammanfattning

Konsulenterna talar om en önskvärd utveckling mot en ökad blandning av frivilliga med olika bakgrund inom Svenska Röda Korset. Detta utgör en förutsättning för att organisationen ska kunna bredda sin verksamhet och följa en samhällsutveckling som riktar nya förväntningar mot och ställer nya krav på de ideella organisationernas närvaro inte minst i storstadsregionerna. Frivilligmixen utmanar och ställer nya krav på konsulenterna, men den innebär även en utmaning för organisationen i sig; å ena sidan att skapa förutsättningar som attraherar olika kategorier av frivilliga och som förmår vidmakthålla deras engagemang för insatser av såväl kortare som längre varaktighet, å den andra att undvika en polarisering mellan olika kategorier frivilliga som bedöms vara mer eller mindre attraktiva. Den önskvärda frivilligmixen kan innebära ett dilemma för Svenska Röda Korset i en tid när organisationen är angelägen om att nå den breda svenska allmänheten och att kommunicera en ny och enhetlig bild; de traditionella damerna och den traditionella verksamheten är av stor betydelse för organisationen såväl i Sverige som internationellt, inte minst genom den insamlingsverksamhet som bedrivs, samtidigt som de signalerar det ”gamla” och ”ohippa” Röda Kors som snarare stöter bort än attraherar önskvärda grupper av nya frivilliga.

För och med de mest utsatta

I oktober 1989 antog den Internationella Röda Kors federationens generalförsamling en strategisk arbetsplan för 1990-talet. Federationen fastslog att Röda Korset i sitt världsomfattande humanitära arbete hade att möta en utmaning. "(...) vi inriktar nu federationens gemensamma ansträngningar på att möta den stora utmaningen: att förbättra situationen för de mest utsatta". Ett viktigt tillägg gjordes som underströk att utmaningen endast kunde lösas "i samarbete med de utsatta själva". Varje nation uppmanades att samla sina resurser, att stärka sin förmåga och utveckla sina kunskaper om de mest utsatta människorna och deras livssituationer och att utveckla sina metoder för arbetet för och med det egna landets utsatta grupper (Stål 1997). Vid Svenska Röda Korsets riksstämma 1999 lyftes visionen att Svenska Röda Korset skulle vara den ledande humanitära frivilligorganisationen i Sverige i kraft av förmågan att identifiera de mest utsatta (Jegermalm & Sundh 2005:8). En utvärdering av det instrument som utvecklades för att kartlägga de mest utsattas levnadssituation och de lokala kretsarnas kapacitet att möta denna, Lokala utsatthets och kapacitetsstudier (LUKS) konstaterar att Röda Korsets ambition att arbeta med utsatta grupper snarare uttrycktes i retoriken om LUKS än i det konkreta arbetet. Endast undantagsvis hade genomförda studier avsatt några konkreta och tydliga spår i den lokala verksamhetsplaneringen (Jegermalm & Sundh 2005:69). Även om utsatthet uppfattas som "en viktig del av Röda Korsets själ" (aa:34) visade utvärderingen att det inte var så många kretsar som hade direktkontakt med utsatta grupper. "Förklaringen var ganska enkel: en direktkontakt ställer framför allt frivilliga inför en situation de inte är vana med" (aa:36). I det följande avsnittet presenteras en sammanfattning av hur Svenska Röda Korsets konsulenter för det första uppfattar att de lokala kretsarna lyckats anta utmaningen att såväl identifiera som att utveckla metoder för att nå de mest utsatta, och för det andra hur konsulenter ser på sin egen roll i detta arbete – vilka särskilda svårigheter och begränsningar de ställs inför.

Relationen mellan uttalade intentioner och vad som realiserats lokalt

Det framkommer tydligt att betoningen av insatser för de mest utsatta enligt konsulenternas mening utgör en utmaning för de lokala kretsarna. Det är inte bara svårigheterna att realisera insatser för och tillsammans med de utsatta - utan inledningsvis också svårigheter att identifiera vem den mest utsatta människan är eller kan vara, som kretsarna ställs inför.

Att identifiera den mest utsatta – en första utmaning

Det finns tre ganska tydliga uppfattningar om vilka som avses när Svenska Röda Korset betonar insatser för de mest utsatta.

Av riksstämman prioriterade grupper

En första uppfattning är att riksstämmans beslut om att äldre och migranter ska vara prioriterade målgrupper fram till 2014 gör det tydligt vilka grupper insatserna ska riktas mot.

Ja, det är ju en fråga.. Vi måste ju följa det som riksstämman har bestämt att vi ska göra, och det är klart att lägger de den ribban så är det klart att jag är överens med dom i det. Det vore konstigt om jag hade en annan uppfattning. (Ip. 2)

Det finns emellertid önskemål om att prioriteringen även borde inkludera barn och unga.

Dels för att det finns ett behov av att göra något för barnens och ungdomarnas egen skull, dels som en strategi för att organisationen ska kunna nå och skapa ett engagemang för Svenska Röda Korset hos en generation man idag i stor utsträckning sägs missa.⁵

Om de ser att Röda Korset kan erbjuda barn och ungdomar nåt bra – det kan vara att plåstra om varandra och Första hjälpen och såna saker men också barnkonventionen, mänskliga rättigheter, att få barn att förstå sin roll i världen; hur man kan bidra till att vara en god världsmedborgare, så tror jag också att vi skulle kunna engagera deras föräldrar. Det är ju ett glapp idag mellan de som är engagerade i Röda Korsets unga – och så hoppar man över den hör generationen. (Ip. 12)

De "starkt" utsatta

För det andra skapar betoningen av de mest utsatta en föreställning om att det är, som en konsulent yttrycker det, "starkt" utsatta grupper som till exempel hemlösa som egentligen avses. Då sägs kretsarna sakna den kapacitet som krävs. Om behovet är större än den lokala kretsen har kapacitet för blir det enligt en konsulent en fråga för Svenska Röda Korset nationellt. Behövs det insatser för "starkt" utsatta grupper krävs det en annan långsiktighet än vad frivilliga kan erbjuda och professionella insatser som ger rätt stöd och ett bevarat förtroende för organisationen.

Utsatthet som utgår från en närhetsprincip

Ett tredje sätt att se på utsatthet är att betona en närhetsprincip. För att det ska vara en meningsfull målsättning måste kretsarna förstå vilka utsatta det är frågan om. Det är när människor i ens närhet, i det egna området, i den egna kommunen far illa som organisationen ska finnas till hands.

Man ska jobba med utsatta i samhället, man ska jobba med utsatta som befinner sig i ens närhet – det är själva principen för annars skulle man kunna säga att det är bara trams att vi håller på med Röda korset här i Sverige när de lider så mycket i Sudan, herregud, vi har väl inga utsatta här! Då skulle vi kunna lägga ner hela verksamheten och bara fokusera oss på dem. (Ip. 6)

⁵ Det bör påpekas att barn och unga finns med i verksamhetsinriktningen från 2008 och att verksamhet i skolor nu är ett av Svenska Röda Korsets prioriterade områden.

Men även när fokus ligger på närhet, uppfattas formuleringar som ”de mest utsatta” skapa svårigheter. För det första kan det innebära att enskilda människor stigmatiseras, dels för att ingen vill bli definierad som utsatt, dels för att människors utsatthet ofta betonas på bekostnad av möjligheten att se människor som resurser. För det andra finns uppfattningen att kretsarna kan tvingas värdera utsattheten och prioritera mellan olika former av utsatthet.

Vilka sätter vi mot varandra? Vi har gjort en jätte tankekullerbytta när vi uttrycker oss så. Det går inte att säga att den som förlorat sin hund och kommer till Kupan och vill ha ett samtal – dig har vi inte tid med. Varje individ i en svår livssituation är mest utsatta. (Ip. 1)

LUKS betydelse för kretsarnas prioriteringar

I arbetet med utsatta sägs alltid prioriteringsfrågan vara svår, och denna svårighet kvarstår och kan till och med öka genom tillgången till nationella riktlinjer och utformade instrument. Kretsarna kan hamna i en svår balansgång, för det första mellan de behov som identifieras med hjälp av LUKS och kretsens kapacitet att möta behoven. Detta kan även vara en krock mellan kretsens vilja och kretsens faktiska möjligheter. För det andra kan kretsen hamna i en balansgång mellan olika prioriteringar.

Vems prioriteringar gäller? De lokala behov som kanske kommer till synes genom LUKS eller de målgrupper som riksstämman eller Röda Korsets ledning identifierar? (Ip. 7)

Dessutom sägs den betydelse LUKS får för vilka verksamheter kretsar väljer att bedriva, bero på kvalitén på den genomförda studien. LUKS kan såväl peka på behovet av utveckling som utgöra en bekräftelse av det kanske traditionella arbete som redan utförs.

Att rikta insatser mot de mest utsatta – en andra utmaning

Om en svårighet kan vara att identifiera vem den mest utsatta människan kan vara i kretsens närområde, är en annan svårighet att arbeta för de utsatta och inte minst, att arbeta tillsammans med de utsatta.

Att arbeta för de mest utsatta - en målsättning svår att omsätta i praktiken

Det finns åsikter om att inriktningen på de mest utsatta är en olycklig formulering, svår att realisera i kretsarnas vardagsarbete. Det en svår ekvation att få ihop målsättningen med kretsarnas förutsättningar att leva upp till den.

Även om kretsarna sägs vara medvetna om hur behoven för utsatta grupper ser ut på den egna orten, ser konsulenterna en rad olika skäl till att kretsarna inte initiera nya verksamheter för att möta dessa behov;

- det kullkastar verksamheter som kretsarna idag uppfattar som meningsfulla
- det ställer höga krav på styrelsen
- frivilliga har sällan den tid ett sådant arbete skulle kräva

- långa beslutsvägar inom organisationen hindrar konsulenter att hjälpa kretsar iscensätta temporära insatser där behovet är stort
- svårt att få stöd för temporära insatser. Om inställningen från huvudkontoret är att insatser som Röda Korset initierar ska ha en långsiktighet, skulle den temporära insatsen inte få det stöd konsulenten efterfrågar
- traditionella styrelser kan hämma rekryteringen av nya frivilliga som vill engagera sig i insatser för människor i utsatta livssituationer
- kraven på lokala kretsar att följa riksstämmans beslut att arbeta mot utsatta grupper är inte tillräckligt hårda. Om kretsarna inte har förutsättningar att göra praktiska insatser, skulle de istället kunna bidra ekonomiskt
- målgrupper som identifieras som utsatta och i behov av särskilt stöd, har inte alltid intresse av att ta del av det utbud som tillskapas.

Att arbeta **med** de mest utsatta – en målsättning som är svår att omsätta i praktiken

Det sägs även finnas svårigheter med betoningen att insatser ska utföras i samarbetet *med* människor i utsatta situationer. När detta tema kommer upp, uppfattar konsulenter att samarbetet med de utsatta innebär att personer som tidigare varit föremål för insatser ska engageras som frivilliga. För att det ska vara möjligt att inkludera enskilda individer i en verksamhet där de själva har tagit emot stöd, krävs det för det första att rollerna mellan den som ger och den som tar emot stöd är tydliga. Det krävs för det andra att de personer som skall involveras i verksamheten har fått stabilitet i sin livssituation. Det krävs för det tredje att det finns en förväntan och en öppenhet inför att engagera personen i verksamheten.

Konsulenternas betydelse för insatser med fokus på utsattheten

Vilken betydelse menar då konsulenterna att de själva har för att iscensätta insatser med fokus på utsatthet? Konsulenternas sägs spela en viktig roll för att underlätta arbetet med utsatta grupper – inte bara att få sådana insatser till stånd, utan även att få dem att fungera på ett gott sätt.

Min bild är att konsulenterna är oerhört viktiga i att både initiera, ta upp frågan, tala om – titta, ser ni behoven? Ska vi göra nånting? Och sen ge stödet i hur man faktiskt gör allt från att söka pengar till att rekrytera, utbilda, bygga systemet i verksamheten. (Ip. 4)

Konsulenterna uppfattas bland annat ha en betydelse av följande skäl; Konsulenterna

- gör kretsarna medvetna om de lokala behoven genom göra en omvärldsanalys
- utbildar de frivilliga medarbetarna och att försöka inspirera dem till att börja med nya verksamheter

- hjälper kretsarna att begränsa sig och påtala konsekvenserna om de åtar sig mer än de kan klara av;

...sen är det naturligtvis kretsarna själv som bestämmer vad dom kan och vill göra, men man kan ju påpeka att .. kanske ni ska vara lite försiktiga med just den delen eftersom det kommer att kräva väldigt mycket av er (Ip 2).

- hjälper kretsarna vidmakthålla engagemanget genom att få en fungerande styrelse och en fungerande grupp av frivilliga
- klargör hur det egna uppdraget gentemot kretsarna ser ut. Det finns många kretsar som sägs vara väl medvetna om hur behoven i deras närområde ser ut, men som ändå väljer att fortsätta bedriva en traditionell verksamhet. Konsulentens roll blir då att klargöra att de själva lägger sin kraft på andra verksamheter än sådana som kretsarna kan klara på egen hand, exempelvis att göra babypaket eller driva besökstjänst.

Röda Korsets målsättning är att lindra de mest utsattas situation dels genom insatser, dels genom opinionsbildande arbete. Det finns en önskan om att den opinionsbildande funktionen ska bli en del av konsulenternas uppdrag som betonas mer än vad det gör idag.

Två strategier mellan vision och verklighet

Det finns ett inbyggt dilemma inom organisationer som bygger sin verksamhet på frivillighet – å ena sidan kan organisationen som i Röda Korsets fall, betona betydelsen av insatser för och med de mest utsatta, å den andra är de som ska utföra dessa insatser just frivilliga vilket för det första innebär att de gör de insatser de själva vill utföra, av fri vilja, vilket inte med självklarhet omfattar insatser riktade till människor i en särskilt utsatt livssituation. För det andra innebär det att frivilliga som vill utföra sådana insatser, inte alltid har den erfarenhet och kompetens som behövs för sådant arbete. Det kan alltså finnas en ”mismatch” mellan såväl organisationens vision och de frivilligas vilja, men också mellan de frivilligas vilja och deras förutsättningar att utföra uppdraget. Hur ser konsulenterna på dessa dilemman och sin egen roll att förvandla vision till verklighet? Det framkommer tydligt att det finns två olika strategier, eller två olika sätt att gå till väga när frivilliga ska engageras för arbetet med utsatta grupper. Den ena strategin utgår från frivilliga som redan finns engagerade inom Svenska Röda Korsets kretsar medan den andra utgår från tillskapandet av verksamheter som kan attrahera nya frivilliga.

Den första strategin - med de frivilliga i fokus

I kretsarna kan det finnas ett motstånd mot att arbeta med särskilt utsatta grupper, och vissa konsulenterna betonar betydelsen av att komma i dialog med de frivilliga inom kretsarna och få gehör för nya bra tankar och idéer. Målet är att inspirera och motivera kretsarna till att antingen starta nya eller engagera sig i befintliga verksamheter, eller att vara öppna inför att ta emot projekt som ska implementeras i ”linje”, i basverksamheten.

Kretsarna sägs vara olika mottagliga under olika perioder och beroende på styrelse, och konsulenterna får anpassa sitt tryck på kretsen beroendet på hur god eller dålig mottagligheten är. Men det finns olika tankar om hur konsulenterna bör gå tillväga för att få kretsarna att i högre grad än vad som är fallet idag, arbeta med människor i utsatta livssituationer. För det första att det bör ske mer med morot än med piska; att konsulenternas uppgift är att medverka till att kretsarna själva uppfattar frågan som angelägen och aktuell. Det går inte, menar en regionchef, att styra kretsar genom att tala om vad de inte får göra eller genom att försöka tvinga fram ett engagemang runt en fråga som inte kretsarna själva känner ett engagemang för. Så morot istället för som idag, då kretsarna sägs motta ”en hiskelig massa spärreld med direktiv” (Ip. 15) från Svenska Röda Korsets nationella nivå. Det finns för det andra tankar om att organisationen skulle ställa hårdare krav på kretsarna. Svenska Röda Korset tar genom riksstämman beslut om verksamhetsplan och prioriterade målgrupper, och...

... vill man inte syssla med sånt, så tycker inte jag att man ska få vara en krets, eller få vara aktiv eller vad man ska säga. (Ip. 6)

För det tredje finns det tankar om att de mindre kretsarna inte ska arbeta med andra grupper än de traditionellt sett gör, det vill säga de äldre. Målsättningen att arbeta med de mest utsatta kan innebära att kretsarna förlorar de frivilliga som idag finns engagerade inom verksamheten.

Visst skulle vi kunna jobba med hemlösa, heroinister, våldsutsatta kvinnor och så vidare, men då fick vi säga adjö till 90 procent av de frivilliga vi har idag. (Ip. 9)

Den andra strategin - med verksamheterna i fokus

Ett annat sätt att se på hur behovet av insatser för de mest utsatta ska kunna tillgodoses, är att utgå från att ”rätt” verksamheter attraherar ”rätt” frivilliga. Beroende på vilken verksamhet konsulenterna startar – och naturligtvis var, sägs rekryteringen av andra grupper av frivilliga än dem som traditionellt finns inom de lokala kretsarna vara lätt. Tvärt emot uppfattningen ovan att insatser mot särskilt utsatta kan innebära att kretsar förlorar sina frivilliga, är uppfattningen här att relevanta, intressanta och genomförbara verksamheter riktade mot grupper med tydliga behov underlättar rekryteringen av frivilliga. Verksamheter för barn i utsatta området eller för exempelvis ensamkommande flyktingbarn lockar till sig

... jättemycket framför allt unga människor av annan etnisk bakgrund .. som har varit intresserade av den här verksamheten och som kanske själva kommer från en flykting familj eller har det i bakgrunden, känner andra... (Ip. 6)

Det finns naturligtvis andra förutsättningar i en storstadsregion än på landsbygden och speciellt i de tre regioner som har storstadstillägg för att hitta former för att engagera nya frivilliga i Svenska Röda Korsets verksamheter. Detta gäller en av de regioner som ingår i den här studien. Regionen är den som enligt egen utsaga arbetar mest inriktat av alla regioner på att utveckla verksamheter för särskilt utsatta, i projektform, gärna med nya okonventionella metoder och gärna externfinansierat. Inom regionen riktas fokus

mot asylsökande, ensamkommande flyktingbarn men också mot andra grupper av utsatta som exempelvis hemlösa. Återigen betonas den strategiska betydelse insatser riktade mot särskilt utsatta grupper har. Om arbetet med migranter är en bra rekryteringsväg, sägs arbetet med hemlösa gjort Svenska Röda Korset i regionen väl känt.

I dagsläget hade vi kanske inte startat att jobba med hemlösa, vilket vi då gjorde av strategiska skäl just då, för det var en målgrupp vi jobbade strategisk med och blev på det sättet kända socialt. (Ip. 10)

Om fokus på utsatta grupper kan vara ett led i att rekrytera en ny typ av frivilliga till Svenska Röda korset, kan ett projektinriktat arbetssätt vara ett annat. Det är en arbetsform som sägs passa väl för korttidsfrivilliga som är aktiva under en begränsad tidsperiod, och som dessutom snabbt inkluderar dem i en pågående verksamhet och en befintlig arbetsgemenskap. När det finns etablerade verksamheter, blir konsulenternas roll framför allt att rekrytera frivilliga som kan passa inom den speciella verksamheten och att därefter vara en möjliggörare så att de kan utföra sitt uppdrag väl.

Det är så jag ser min roll som anställd att möjliggöra, en gammal sliten klyscha från Röda Korskonsulent tiden, men att vara en möjliggörare, göra det möjligt för frivilliga att utföra ett frivilligt arbete, och då måste jag gå in och göra det dom tycker är lite trist kanske. (Ip. 6)

Matchningen mellan utsattas behov och de frivilligas kompetens

Hur bedömer konsulenterna att matchningen mellan insatser och frivilliga fungerar? Motsvarar de frivilliga kraven på kompetens och erfarenhet som insatser för utsatta grupper kräver? Olika verksamheter ställer olika krav på frivilliga. När kraven på de frivilliga är tydliga, som inom Första Hjälpens, sägs samstämmigheten mellan behovet och de frivilliga som rekryteras och den utbildning de får, vara stor. När kraven på frivilliga är höga, som exempelvis inom flyktingverksamheten, är det önskvärt att rekryteringen blir noggrann så att de frivilligas kompetens och erfarenheter blir väl i överensstämmelse med de insatser som ska utföras. Arbetet med utsatta grupper ställer höga krav på frivilliga. Men mötet med en svår målgrupp, exempelvis kvinnor utsatta för hedersrelaterat våld eller hot, kräver inte alltid formella kunskaper om exempelvis hedersvåld. En grupp av frivilliga som väl sägs motsvara kraven inom en sådan verksamhet är istället

... positiva driftiga unga kvinnor som kan ordna det som de boende önskar – måla T-shirts, snacka killar och ... för att ett ögonblick ta bort hotet och problematiken för det är där vi kan ... sätta... där vi kan spela en väldigt viktig roll (...). (Ip. 6)

Vissa av de frivilliga som rekryteras bedöms inte motsvara kraven, och de kan då slussas vidare till andra, mindre krävande verksamhetsområden.

Det har ju hänt att jag sagt ”du kanske ska vara med i den här verksamheten istället för att vara med i flykt som jobbar med ärendehantering” som ju är jätte tuff verksamhet som ställer höga krav på självständighet, medkänsla, integritet – alltihop. Det är tufft jobb, och då har det funnits flera gånger man tänkt att det här bli nog inte riktigt bra... (Ip. 4)

En uppfattning är att det är en viktig tillgång om Svenska Röda Korset får in nya välutbildade frivilliga, men att det sägs inte betyda att de gamla frivilliga har spelat ut sin roll inom organisationen. Däremot skulle organisationen kunna ta på sig en uppmuntrande roll i förhållande till dessa och om möjligt underlätta för de äldre, som så önskar, att gå in i nya uppgifter. Det finns behov av att såväl vara mer selektiva i rekryteringen som att ta emot dem som har ett mer generellt intresse av att göra frivilliga insatser. Det kan däremot vara svårare att hitta frivilliga ur den första kategorin än den andra – men organisationen behöver dem båda.

Man ska göra båda saker. En person som är välutbildad men som har låg motivation är ändå inte så mycket värd om man ska få in lite energi i det hela. (Ip. 7)

Om en fråga är huruvida de frivilliga har de erfarenheter och den kompetens som krävs för att göra insatser för de mest utsatta, är en annan hur relevanta de krav som Svenska Röda Korset ställer på presumtiva frivilliga är. Det finns uppfattningar om att Svenska Röda Korset som organisation kan vara avskräckande på vissa.

Det finns tvärtom många verksamheter där vi avskräcker dem eftersom vi gör dem [verksamheterna] extremt akademiska, extremt svåra. Vi tenderar ibland att blåsa upp vissa av våra verksamheter som att det är väldigt speciellt att jobba med en viss typ av målgrupp, vi ställer oerhört stora krav vilket gör att vi indirekt säger att det här är så svårt och speciellt att det kan minsann inte bara frivilliga syssla med – där måste man vara anställd och tjänsteman och specifikt duktig inom ett visst område för. Jag är inte så säker att det stämmer alla gånger, utan jag tror att man skulle kunna åstadkomma mycket genom att bygga på människors inre kraft och egen kapacitet att lösa utifrån sina egna huvuden. (Ip. 6)

Eftersom Röda Korset rekryterar frivilliga som dels har olika bakgrund och förutsättningar, dels engageras för att göra insatser inom olika verksamheter, med olika målgrupper efterfrågas en större flexibilitet inom organisationen. Det måste vara möjligt att göra olika bedömningar av vilka krav som är relevanta att ställa på de frivilliga. Eftersom alla verksamheter och alla frivilliga är olika är ett önskemål att kraven från Svenska Röda Korset skulle vara mindre kategoriska.

Ett dilemma – fokus på utsatta i verksamheter som inte kan kvalitetssäkras

Det kan uppfattas som paradoxalt att kretsar uppmanas att identifiera och rikta insatser mot människor i en särskilt utsatt livssituation samtidigt som konsulenternas möjligheter att ha insyn i hur verksamheten bedrivs och att kunna erbjuda kretsarna stöd generellt sett uppfattas ha minskat. En effekt av den nya omorganisationen sägs vara att kontakten med vissa kretsar har tunnats ur och i ”den sämsta av världar” (Ip. 1) kan kontakten bestå av ett eller två telefonsamtal om året. Detta lämnar konsulenterna med en osäkerhet om kretsarna jobbar med det de ska, om kretsarna bemöter människor som de bör göra och så vidare. Rekryteringen av frivilliga blir ur detta perspektiv betydelsefull.

Vi måste ha metoder att skilja agnarna från vetet, men det gör vi redan idag. En väsentlig sak som vi har i vår roll – att bistå kretsen i att göra den kvalitetssäkringen från början så långt det är möjligt för att inte få problem senare. (Ip. 1)

Sammanfattning

Röda Korsets riksstämman fastslog 1999 att Svenska Röda Korset skulle bli en ideell organisation som särskiljde sig från övriga genom sin förmåga att identifiera de mest utsatta. Även om vissa konsulenter menar att det finns en ganska god överensstämmelse mellan organisationens mål och de insatser kretsarna utför, påtalar andra de svårigheter kretsarna har att såväl identifiera och prioritera mellan olika former av utsatthet som att iscensätta insatser för eller tillsammans med människor i en utsatt livssituation. På vägen mellan vision och verklighet möter två svårigheter; för det första att få en överensstämmelse mellan organisationens mål att nå de mest utsatta och kretsarnas egen vilja, för det andra att få en överensstämmelse mellan de behov av stöd som människor i en utsatta livssituation har och den erfarenhet och kompetens som finns hos de frivilliga. Konsulenterna tycks företräda två olika strategier för arbetet med att gå från vision till verklighet; antingen att fokusera på de frivilliga som redan finns inom kretsorganisationen, eller att fokusera på tillskapandet av nya verksamheter som kan attrahera och engagera nya kategorier av frivilliga. Oavsett vilken strategi som förespråkas så uppfattar konsulenterna att de själva spelar en avgörande roll om Svenska Röda Korsets mål att bli en organisation för de mest utsatta ska realiseras men också för att upprätthålla organisationens fortsatta trovärdighet genom att garantera kvalitén i de verksamheter som bedrivs.

Stöd efter behov

I det följande avsnittet diskuteras konsulenternas uppfattningar om effekterna av den senaste omorganisation som går under benämningen ”Ramlösa” och frågor som denna omorganisation väcker; hur kommer det differentierade stödet och konsulentens specialiserade roll att påverka samarbetet mellan konsulenter och kretsarna framöver - och i förlängningen Svenska Röda Korset som organisation? Även om implementeringen av Ramlösa är förhållandevis ny så tycks konsulenterna uppleva att omorganisationen har såväl vissa fördelar för konsulentrollen som mer tveeggade effekter för kretsarna. Inledningsvis är det intressant att se vilken kännedom konsulenterna bedömer att kretsarna har om det differentierade stödet och om konsulenternas nya specialiserade roller.

Kretsarnas kännedom om det differentierade stödet

Ramlösa introducerades i regionerna från 2008 och framåt och innebär bland annat att kraven ökar på kretsarna att vara aktiva och själva efterfråga stöd. Enligt konsulenter som är ansvariga för verksamheter där de tjänster de erbjuder inte är så tydliga (som när det exempelvis är utbildningar som efterfrågas) är kretsarna osäkra över vilken hjälp de *vill ha* men också vilken hjälp de *kan få* av konsulenterna. Det anges en rad olika skäl till denna osäkerhet;

- den försvagade kopplingen mellan konsulenter och kretsar ger ett minskat utrymme för dialog med mindre kretsar
- osäkerheten är en effekt av en nyligen genomförd förändring. Kretsarna kommer efter hand att bli mer bekanta med vilket stöd de kan efterfråga
- många konsulenter är nyrekryterade till sina tjänster efter Ramlösa och det tar tid innan kretsarna etablerat relationer och vet till vilken konsulent man som frivillig ska vända sig
- kretsarna tar inte alltid del av de möjligheter till information som ges genom samverkansråden eller dialogdagar.

Förväntningar och förväntade effekter av Ramlösa

Vilka är då de förväntningar konsulenterna har av Ramlösa – och vilka effekter förväntas omorganisationen få för konsulenterna själva men också för kretsarna?

Positiva förväntningar bland konsulenterna

Förändringen uppfattas generellt som positiv för konsulenternas egen del. Det är tydligt att konsulenterna uppskattar de förändringar som skett. Dels specialiseringen som tillåter en fördjupning inom ett område som intresserar dem, dels möjligheten att koncentrera de egna insatserna till kretsar med en uttalad vilja att utveckla sin förening eller verksamhet.

Den förändring som gjorts sägs svara väl upp mot konsulenternas egna önskemål, och lösa en tilltagande frustration hos konsulenterna som såg allt för lite resultat av sitt arbete i kretsarna.

Det var väldigt trevligt och alla älskade en och man var väldigt positivt mottagen när man kom ut till kretsarna, men man såg för lite resultat. Man kände att Gud, nu har jag hållit på här i ett eller två år och det händer liksom ingenting, va (Ip 10).

Omorganisationen uppfattas dessutom ha skapat en jämnare kvalitet inom olika verksamhetsområden när en konsulent med särskilt intresse för den enskilda verksamheten har ansvaret.

Negativa förväntningar på omorganisationen

Även om samtliga konsulenter är positiva till omorganisationen, uttrycker vissa av dem en oro inför den utveckling som det differentierade stödet kan föra med sig;

- kontakter till kretsarna tunnas ut. Det finns en farhåga att konsulenterna kommer att förlora de kanaler som tidigare ”var väldigt tydliga ut till frivilligheten” (Ip. 4) vilket medför att konsulenternas kunskap om och möjlighet att kvalitetssäkra kretsars verksamheter minskar
- arbetet försvåras för vissa konsulenter som har svårt att hävda sin nya och förändrade roll i relation till sina ”gamla” kretsar
- specialiserade konsulenter kan vara dåligt anpassade till den varierade verksamhet många kretsar bedriver. Den kunskap och den information konsulenterna har kan bli för smal;

... för det är så när man sitter på ett litet kontor och så kommer en person in, då har man frågor som berör allt inom Röda Korset, nu är jag ju väldigt, nu har jag ju mitt område så jag måste hänvisa till min kollega. (Ip. 8)

- specialiseringen ställer nya krav på samarbetet konsulenter emellan för att tillgodose kretsarnas behov av stöd och insatser men också för att motverka att konsulenterna

... blir lite mer protektionistiskt att man slåss lite mer för sin verksamhet, sin fråga, och blir lite mindre lyhörd för helheten eller för vad kretsens primära behov är. (Ip. 14)

- vem som ska få stöd är fortfarande en fråga om prioriteringar och resurser. Det är inte en självklarhet vilka kretsar som konsulenterna fortsättningsvis kommer att ge det differentierade stödet. Det är inte alltid de kretsar som mest högljutt efterfrågar stöd, som riktar sig till de målgrupper som riksstämman prioriterat
- kretsarna kan inte alltid få det stöd de efterfrågar. Det kan finnas stora behov inom en krets att utveckla verksamhet för prioriterade målgrupper, men ”ärligt talat – nej” svarar en konsulent på frågan om det alltid finns tid och utrymme att vända sig till dessa kretsar (Ip. 1).

Omorganisationen kan uppfattas som en onödig åtgärd eftersom tanken med det differentierade stödet inte kan fullföljas. Det saknas inte bara tid och utrymme utan även ekonomi för att erbjuda kretsar som efterfrågar tilläggsstöd ett sådant.

Idag har vi inget annat än bas. Det finns inga pengar till tillägg – då hade vi inte behövt skära ner. Det som blir kvar är bas – alltså det som kretsarna inte ska betala för (...) Det är mycket mer ord än det är verkstad av det här. (Ip. 15)

Det differentierade stödet – ett hot mot Svenska Röda Korsets trovärdighet?

Det är inte bara kontakten med små kretsar med låg aktivitet som är på väg att tunnas ut. Det kan även vara kontakten med aktiva kretsar som driver olika verksamheter men som inte efterfrågar konsulenternas stöd, vilket skapar oro hos konsulenterna. Det kan vara kretsar där konsulenterna känner osäkerhet inför hur kretsarna bedriver sina verksamheter, där kretsarna

... gör precis som dom vill och där är det ju en uppenbar risk att det görs reella... Vi har obehagskänslor ibland inför vad som kan hända när dom inte har tystnadslöfte undertecknat och överenskommelser – allting bara flyter runt och görs som på 70-talet. (Ip. 9)

Att vissa verksamheter rullar på utan stöd från konsulenterna, utgör således ingen garant för att kretsarna utför ett kvalitativt gott arbete, och även om det arbete som utförs är kvalitativt gott, finns möjligheten att det utvecklas på ett inte önskvärt sätt. Det differentierade stödet kan få som effekt att aktiva och duktiga kretsar med egna anställda driver sina verksamheter åt det håll de själva önskar – oavsett om detta är i enlighet med Svenska Röda Korsets verksamhets- och inriktningsmål, eller ej.

Positiva effekter av omorganisationen för kretsarna

Det finns även uppfattningar om att omorganisationen och det specialiserade stöd konsulenterna erbjuder får positiva effekter för de kretsar som efterfrågar detta stöd.

- dialogen blir kraftfullare när kretsen efterfrågar konsulenternas stöd
- bilden av kretsens kapacitet och vad konsulenterna kan bidra med blir tydligare
- resultaten av konkret utvecklingsarbete kommer snabbare
- kretsarna tillförs ny näring och inspiration och vitaliseras.

Negativa effekter av omorganisationen för kretsarna

Även om konsulenterna generellt sett är positivt inställda till omorganisationen menar de att den kan få negativa effekter för vissa kretsar, framför allt till följd av att tråden mellan konsulenter och kretsar tunnas ut. Detta kan få till följd att kretsarna ”bara” känner sig övergivna eller att kretsar helt försvinner när stödet från konsulenterna minskar.

En polarisering mellan mer och mindre utvecklingsbenägna kretsar?

I förslaget till det förändrade tjänstemannastödet till krets- och frivilligverksamheten delades kretsarna in i tre huvudgrupper utifrån vilken relation till och behov av konsulenttjänster de bedömdes ha;

1. ett begränsat antal kretsar, cirka fem procent, med mycket hög kapacitet
2. ett relativt omfattande antal kretsar med påtaglig utvecklingspotential, cirka 50 – 60 procent
3. ett något mindre antal kretsar med begränsad ambition och potential, cirka 35 – 40 procent av alla kretsar (Pettersson 2007:3).

Hur uppfattar konsulenterna att det differentierade stödet kommer att påverka situationen för de olika grupperna av kretsar? Kommer det differentierade och specialiserade stödet att öka skillnaderna mellan de mest och de minst utvecklingsbenägna kretsarna, och med vilka eventuella långsiktiga effekter?⁶

För de små kretsarna - en befrielse eller ett hot?

I en av regionerna är konsulenternas funderingar runt det differentierade stödet framför allt kopplat till de små kretsarna. Det differentierade stödet kan beskrivas i lite olika termer – dels att det utgör en befrielse för kretsarna från krav på vidareutveckling, dels att det utgör ett hot mot små kretsar som inte kommer att orka driva sin förening vidare utan konsulenternas stöd.

En befrielse men också nya möjligheter

Tanken bakom Ramlösa var att små kretsar skulle kunna arbeta vidare endast med ett basstöd utan att känna krav från konsulenter på att iscensätta en utveckling kretsarna varken hade resurser eller vilja till. Det skulle vara helt i sin ordning att vara en krets

... som bara gör det man ska göra, det vill säga samla pengar och värva medlemmar och är en god ambassadör. (Ip. 13)

Även om konsulenterna inte riktar något aktivt stöd till kretsar som inte efterfrågar detta, finns det tankar om att utvecklingen även inom dessa kretsar kan gynnas på sikt av det differentierade stödet. För det första kan kretsarna inspireras av den utveckling som kommer till stånd i kretsar som efterfrågar tilläggsstöd.

Kanske man blir lite avundsjuk. Det där vill vi också ha... Att man ser att får man en insats, ropar man så kan man få det här hos oss också. (Ip. 1)

För det andra sägs kretsar kunna gynnas på sikt om frånvaron av stöd leder till en nedgång i den enskilda kretsen med ett eventuellt byte av styrelse – och en ny aktivitet till följd av detta.

⁶ Hur konsulenterna uppfattar den eventuella polariseringen mellan kretsarna påverkas naturligtvis av vilket deras ansvarsområde är. Om konsulenter för Hälsa och social trygghet i praktiken skulle kunna rikta sig till alla kretsar, är exempelvis flyktingskonsulenternas arbete tydligt inriktat på områden där deras målgrupper – och således behoven – finns.

... när den gamla styrelsen säger ”att nu lägger vi ner” och det finns ett nytt gäng nya krafter som kliver fram och tar över. (Ip. 8)

Ett hot och ytterligare marginalisering

Även om en tanke med Ramlösa var att det skulle lyfta utvecklingskravet från de små kretsarna, talar flera av konsulenterna om risken att de små kretsarna inte orkar driva verksamheten vidare. Det ges olika skäl till detta. För det första kan de krav som riktas från Svenska Röda Korset mot kretsarna uppfattas vara för höga.

Det har kommit så mycket - nu ska ni göra LUKS, och här har vi årsappellen för insamling, och här har vi det och det och det... De [kretsarna] har känt många tror jag, att ”vi orkar inte, det har blivit för mycket” De orkar inte läsa (...) Jag är rädd att kraven känns... alltså, även om vi gjort en ny organisation nu där man i princip har fått välja från kretsarnas håll vilket stöd man vill ha. (Ip. 4)

För det andra förlorar många små kretsar tillgången till stöd de tidigare hade genom konsulenterna. För det tredje arbetar många av kretsstyrelserna på ett traditionellt sätt där det är de förtroendevalda som gör det mesta av arbetet i kretsen – antingen för att tillgången till frivilliga är begränsad eller för att styrelsen har svårt att ta emot nya eller delegera till de frivilliga som finns.

Jag tror att om man fortsätter på det här sättet så kommer landsbygdskretsarna att slås ihop till större enheter – och så... De kommer att försvinna och fokus – det enda man hör är Kupan, och så tror jag att det blir. (Ip. 12)

Det kunde enligt flera konsulenter vara till fördel för styrelserna i många mindre kretsar om deras verksamhet knöts till Mötesplats Kupan. På så vis kunde avrapportering och annat arbete som idag uppfattas som betungande centraliseras. Även om det finns erfarenheter av att samverkansråden har bidragit till en större öppenhet mellan kretsarna, så sägs det fortfarande finnas en tradition av att hålla ihop sin egen krets. Oviljan att släppa in andra kan således motverka ett sådant samarbete kretsarna emellan.

Behovet av att differentiera - eller av att ytterligare höja kraven på kretsarna

Det finns två olika sätt att se på de krav som riktas eller bör riktas mot kretsarna. För det första finns det åsikter om att de krav som ställs på kretsarna bör differentieras - för att underlätta för kretsarna och för konsulenternas samarbete med kretsarna. Det sägs finnas ett inbyggt dilemma där organisationen å ena sidan har ambitionen att hålla hög kvalitet i de verksamheter som bedrivs vilket gör att det riktas samma krav, som en konsulent uttrycket det, ”urskillningslöst” utan hänsyn till kretsarnas olika förutsättningar. Dessa krav kan resultera i att kretsarna fjärrar sig från konsulenterna vilket begränsar konsulenternas möjlighet till insyn och kvalitetssäkring. I en region sägs detta framför allt gälla besöksverksamheten.

Ja, besöksverksamheten är tuff, tycker jag. Det är vår största verksamhet, men den sämst organiserade verksamheten. Den är allt mellan himmel och jord och det ska den väl kunna vara men ändå att man... försöker att hålla kvalitet. Ju mer man liksom pressar dom med en massa måsten – ju mer fjärrar de sig från oss, ju mindre släpper dom in oss, så det hade ju vart bättre att vara mer basic och kräva mindre. (Ip. 9)

Allt för höga krav och utvecklade direktiv kan dessutom resultera i att det smyger sig in en värdering om vilka verksamheter som är önskvärda eller inte, vilket i sin tur kan medföra att kretsarna underkänner de egna verksamheterna. Det finns för det andra åsikter om att samma krav – och framför allt tydligare krav, ska gälla för alla kretsar. Om Svenska Röda Korset blev tydligare med vilka krav som ställs för att få vara en krets inom organisationen, skulle polariseringen mellan olika kategorier av kretsar minska; vissa kretsar skulle antingen försvinna eller tvingas höja sig till den nivå som gäller.

Har man bestämt att man vill vara en krets i Svenska Röda Korset, så tycker jag att då ska man jobba med det som Svenska Röda Korset gemensamt på riksstämman har beslutat att vi ska jobba med. Vill man inte syssla med sånt, så tycker inte jag att man ska få vara en krets, eller få vara aktiv eller vad man ska säga. (Ip. 6)

Det finns för det tredje åsikter om att den stora skillnaden kretsar emellan alltid har funnits inom organisationen och att det så kommer att förbli. Den viktiga förändring som inträtt med det differentierade stödet sägs vara att konsulenterna befrias från en tidigare roll som gav dem begränsade möjligheter att ställa krav på kretsarna. Den roll som konsulenterna tidigare hade gentemot kretsarna beskrivs i termer av ”livegen”, ”adjutant” och som ”gisslan”. En viktig skillnad idag är att verksamhetskonsulenterna kan ställa motkrav på kretsar som vill ha stöd.

Det är väl rättvist – den som inte frågar efter hjälp ska ju inte ha någon hjälp, och den som frågar efter mycket hjälp får ju ställa upp med nånting också för annars så blir det ju så att tjänstemännen gör kretsarnas jobb, och det har ju aldrig varit tanken. (Ip. 7)

Röda Korset i framtiden – storstadskretsar och Mötesplats Kupan?

I en av regionerna har 30 procent av kretsarna lagts ner sedan år 2000 vilket i första hand kan tolkas som en effekt av en samhällsutveckling som påverkar inte bara Svenska Röda korset.

Avfolkning av landsbygden och koncentration till städer som sker i hela landet, och det är klart att vi måste förhålla oss till det. Vi kan ju inte säga att ”det är så sorgligt – vi vill ha kvar våra gamla kretsar på landsbygden”. Jag menar, vi har ju inga människor där. Och de som bor där de jobbar i stan... och... då måste man se det som en samhällsutveckling och inte så introvert ”det här är bara nåt som Röda Korset drabbas av”. Det är klart att alla samhällsförändringar, alla strukturförändringar är ju smärtsamma, eller besvärliga och möter motstånd. (Ip. 10)

Även om den pågående utvecklingen mot en ökad fokusering på storstadsområdena uppfattas som obeveklig, så är den inte alltid önskvärd. Regionerna består även av landsbygd där de lokala kretsarna sägs betyda mycket för den sociala kontakten. En åsikt är att

den process som idag pågår inom Svenska Röda Korset kommer att leda till att den sociala verksamheten koncentreras till Mötesplats Kupan och till ett begränsat antal kretsar som ägnar sig åt insamling, medan andra kretsar väljer att lägga ner.

... utan tvekan är det så, och visst har vi kretsar som tycker att – jaja, vi håller väl på ett par år till som vi har gjort, sen får vi lägga ner och det finns ingen som vill ta över. Jo, det är en sån process på gång. (Ip. 12)

Närhet, dialog och partnerskap

Den tidigare omorganisationen från år 2000 hade som mål att Röda Korskonsulenterna skulle finnas mer geografiskt nära kretsarna. Omorganisationen utgick dessutom från att det geografiska stödet skulle bli större genom en förväntad ökning av antalet frivilliga. Men även om antalet frivilliga per konsulent inte är mindre än vad som förutsattes år 2000, anser flera konsulenter att kontakterna med en hel del små kretsar har tunnats ut. Detta kan i sin tur leda till att kretsarna

... blir magrare. Insamling det vet vi att många är jätteduktiga på – och det kanske blir det man gör. Eller nåt annat som ligger en jättevarmt om hjärtat, men resten skalas bort. Jag väljer att säga att vi går en intressant framtid till mötes för det här är ju en utmaning... men samtidigt spännande. (Ip. 3)

När konsulenternas avstånd till kretsarna ökar ställer det nya krav på konsulenternas kommunikation med kretsarna. Det sägs inte längre räcka med information – det måste till *kommunikation*.

Kommunicerar vi bara färdigt så att vi vet att vi har haft den här dialogen – det är ju vanliga människor, frivilliga är ju inte nåt speciella, de är ju som alla andra, nog förstår dom. Det är duktigt folk som sitter i styrelser och är engagerade i verksamheterna – de förstår om vi inte kan ge allt de vill ha, de förstår. Men vi får lov att kommunicera det ordentligt (Ip 5).

Styrkeförhållandet mellan konsulenter och kretsar har växlat över tid och idag är det en utmaning att få till ett partnerskap och en uppfattning om det gemensamma i uppdraget.

Sammanfattning

Sedan millennieskiftet har det skett omorganisationer inom Svenska Röda Korset som har påverkat konsulenternas roll och samarbete med kretsarna. De förändringar som skedde genom Ramlösa sägs ha fått såväl positiva som mindre positiva effekter för konsulenternas samarbete med kretsarna. Förändringen är positiv eftersom den tillåter konsulenter att fördjupa sin kunskap och specialisering inom områden som engagerar dem, men också eftersom det differentierade stödet ger en annan arbetstillfredsställelse än tidigare mer generaliserade insatser gjorde. Samarbetet med motiverade kretsar som själva efterfrågar stöd ger ett annat resultat. En svårighet är emellertid att konsulenterna inte alltid har tid eller resurser nog att tillgodose kretsarnas efterfrågan på tilläggsstöd. Förändringen kan även uppfattas som negativ eftersom kontakten med kretsar som kanske kan beskri-

vas som de starkaste och de svagaste tunnas ut. Detta kan i sin tur utgöra ett hot mot Svenska Röda Korsets trovärdighet – dels då kvaliteten i de verksamheter som bedrivs äventyras utan konsulenternas insyn, dels då inriktningen på verksamheten kan utvecklas åt ett annat håll än vad Svenska Röda Korsets verksamhetsmål stipulerar. En effekt av omorganisationen är en tilltagande polarisering mellan kretsar där risken ökar att de små och svagare kretsarna marginaliseras ytterligare utan konsulenternas stöd. Två sätt att lösa detta sägs antingen vara att sänka kraven på vissa kretsar för att underlätta deras överlevnad, eller att, tvärtom, höja kraven på vad de måste leva upp till för att få vara en krets inom Svenska Röda Korset.

Folkrörelse och tjänstemannaorganisation

I det följande avsnittet presenteras den största utmaning som såväl konsulenter, regionchefer och avdelningschefer menar att Svenska Röda Korset står inför när det gäller samarbetet mellan frivilliga och konsulenter. Det handlar om organisationens grund och identitet. Är Röda korset främst en folkrörelse eller är organisationen på väg mot att bli en allt starkare tjänstemannaorganisation?

Svenska Röda Korset som folkrörelse eller tjänstemannaorganisation – den största utmaningen

Svenska Röda Korset kan sägas befinna sig i en position mellan två olika sätt att definiera vad Svenska Röda Korset är idag och hur organisationen bör ta sig an framtiden. Det ena sättet att definiera organisationen kännetecknas av ett folkrörelsebaserat tänkande medan det andra snarare betonar en allt starkare tjänstemannaorganisation inom Svenska Röda Korset. Vilken organisation Svenska Röda Korset är idag och vilken organisation Svenska Röda Korset vill vara i morgon är en fråga som flera av dem som intervjuats menar måste besvaras. Hur den besvaras kommer att få betydelse för den bild av organisationen som kommuniceras till den svenska allmänheten. Den får således även betydelse för vilka frivilliga som organisationen kommer att attrahera framöver, och för synen på relationen mellan konsulenter och frivilliga.

Kundval – en första utmaning

Hos flera av de tillfrågade finns en uppfattning om att det råder en otydlighet inom Svenska Röda Korset avseende vem som är konsulenternas kund – är det kretsarna eller är det den utsatta människan?

Konsulenternas kund är den utsatta människan

För några är det en självklarhet att det är den utsatta människan som är konsulenternas ”kund”.

Är vi en folkrörelse som finns till för medlemmarna? Nej, alltså Röda Korset internationellt är en organisation som finns till för de utsatta och så har vi i Sverige valt att organisera det som en folkrörelseform, men det är ju Sverige rätt unikt med. Det är ju bara i Norden vi har den formen för att jobba i Röda Korset. Och då gäller det alltså att balansera den här frågan i att ”jo, vi är en folkrörelse, har organiserat oss som en folkrörelse, alltså måste vi stödja formen, men vi finns inte till för folkrörelsen – vi finns till för de utsatta”. (Ip. 11)

Konsulenternas kund är den enskilda kretsen

Det finns även uppfattningar om att det är den enskilda kretsen som är konsulenternas kund.

Vem är vems kund? I mina ögon har kretsarna en kund, och det är den utsatta människan och det är en del av deras medvetenhet om hur det ser ut omkring dem. Den utsatta kan vara flyktingar, gamlingar som är invandrare och inte har nåt språk och behöver besöksverksamhet och så vidare. Men mina konsulenters kund, det är kretsarna i mina ögon. Det är inte den utsatta människan på Råslätt eller i Åby. Det är det som sker idag, att det är ett splittrat fokus på vem som är vems kund. (Ip. 15)

Att välja rätt bild av Svenska Röda Korset – en andra utmaning

Svenska Röda Korsets beslut om vilken organisation man vill definiera sig som, kommer att påverka vilken bild av Svenska Röda Korset som förmedlas ut till den svenska allmänheten. Den bilden kan komma att påverka vilka kategorier av frivilliga som söker sig till organisationen. Röda Korset står inför ett vägval, menar en konsulent. Organisationen kan fortsätta att arbeta som man alltid har gjort och värdera stabiliteten i detta. Då blir det absolut viktigaste att behålla de traditionella frivilliga och ”pratet” om att hitta nya frivilliga och att skapa mångfald kan tonas ner. Eller så kan Röda Korset

... våga följa och kanske leda samhälleutvecklingen. Vi måste våga hoppa på nya saker och se vilket samhälle vi är på väg att få och att våga ta en aktiv del av det - inte hålla på med halvmesyrrer som gör att det känns som om vi både vill ha kakan och äta den. För om vi håller kvar kakan kommer vi inte att få några nya som vill äta – då signalerar vi det – att vi är ohippa, ohypade, och då kommer vi att fortsätta dra till oss ohippa ohypade företeelser och personer. (Ip. 6)

Enligt en uppfattning är den stora utmaningen inför framtiden att göra Svenska Röda Korset känt för den breda allmänheten – något som ställer krav på att organisationen tar sin opinionsbildande roll på allvar.

Vi borde ju vara opinionsbildare på ett helt annat sätt än vad vi är – vi sticker ju aldrig ut och tar ställning där vi borde kunna vara tydligare. Och då är det lätt att skylla på ledningen, men det vore bra om Röda Korsets ledning kunde vara lite tydligare så, då skulle också kretsar med stolthet kunna säga att ja, vi är med på det här! Vi ställer oss bakom det här! Det skulle liksom attrahera människor att vara med och hjälpa till och .. alltså vi skulle få en annan snurr på det hela. (Ip. 12)

En osäkerhet som även utmanar Svenska Röda Korsets huvudkontor

Frågan om vad Svenska Röda Korset vill vara för organisation har accentuerats, menar även de tillfrågade avdelningscheferna på huvudkontoret. Osäkerheten runt organisationens identitet ser cheferna som en följd av att Svenska Röda Korset befinner sig i en fas där man omprövar och ser över organisationen för att hitta det mest effektiva sättet att utföra uppdraget. Avdelningscheferna betonar vikten av att det förs diskussioner och att dessa leder till en större tydlighet gentemot anställda. Vilken organisation Röda Korset väljer att vara påverkar konsulenternas roll och behovet av att tydliggöra roller för och förväntningarna på anställda inom Svenska Röda Korset ökar genom ett tilltagande samspel med andra såväl ideella som offentliga aktörer.

Då är det viktigt att känna sig trygg i, inte bara vad vi står för och våra värderingar utan också hur vi ser på oss själva. (...) Jag tror en sak som varit lite otydligt är att konsulenter och anställda inte har haft tydliga rollbeskrivningar, vilket gör att man blir lite famlande. (...) ”Men vad är mitt uppdrag? Har jag mandat eller har jag inte mandat?” (Ip. 17)

Idealtypiska bilder av två strategier

Det är angeläget för Svenska Röda Korset att nå ut till den breda svenska allmänheten och att göra det som en organisation som har de mest utsatta för ögonen och som i praktiken riktar insatser till enskilda och grupper som befinner sig i en sådan livssituation. I de intervjuer som ges, tonar det fram två olika sätt, eller tänkbara strategier, för att arbeta med dessa frågor. Båda strategierna tar sin utgångspunkt i av riksstämman prioriterade målgrupper och de har som mål att stärka Svenska Röda Korsets roll; genom att öka kännedomen om organisationen vill de öka människors benägenhet att engagera sig som frivilliga. I det följande ges en idealtypisk presentation av dessa båda strategier.⁷

En folkrörelsebaserad strategi

Den ena strategin har framför allt de äldre som målgrupp och skulle kunna sägas vara en strategi som representerar ett folkrörelsebaserat tänkande. Konsulenternas kund är i detta fall den enskilda kretsen, där traditionella och trogna Röda Korsfrivilliga är engagerade i styrelser, insamlingsverksamhet och verksamheter som framför allt har äldre – om än inte de mest utsatta äldre – som målgrupp. Betoningen ligger på kretsens autonomi och självbestämmande och konsulentens roll blir framför allt att stärka kretsstyrelsen bland annat genom utbildning och om möjligt medverka till en nyrekrytering och utveckling av verksamheter. Uppfattningen är att riksstämmans mål och centralstyrelsens direktiv bör gå direkt till kretsarna. Konsulenternas uppgift blir att skapa en relation till och upprätthålla en dialog med kretsarna för att på så vis tillsammans hitta möjliga och önskvärda utvecklingsvägar för den enskilda kretsen. Oavsett om kretsen vill utveckling och efterfrågar konsulenternas stöd eller inte, är det en viktig uppgift för konsulenterna att hålla en viss kontakt med kretsarna för att ge dem stöd och uppmuntran, men också för att signalera centralstyrelsens närvaro och bejakande av det arbete som utförs. Frivilliga är framför allt de som sedan tidigare är verksamma inom kretsarna, men även de som söker sig till kretsens gemenskap och som vill göra en insats inom denna. Synen på frivilliga är inklusiv. Det viktiga för kretsen är att ta emot den frivilligas engagemang, slussa henne eller honom in i en verksamhet som passar, och efterhand erbjuda lämplig utbildning. Svenska Röda Korset är en ideell organisation och som sådan är det de frivilligas önskemål och visioner som ska styra organisationen. De mål riksstämman formulerar är styrande för kretsarnas arbete och det önskvärda är att kretsarna utifrån en grundläggande lojalitet med organisationen får bedriva sitt arbete och utveckla sina verksamheter mot dessa mål.

⁷ En idealtyp är i detta fall en modell som inte försöker beskriva hur dessa strategier faktiskt är, utan hur de renodlade strategierna mot bakgrund av intervjuvaren skulle se ut, sedan må det vara hänt att några sådana renodlade fenomen inte existerar i verkligheten.

Konsulenternas betydelse är kopplad till kretsarna och de blir viktiga som verktyg för att lyssna in och bidra till att stärka kretsarna och deras mångfald av lokala och partikulära vägar för att på sikt uppnå målen.

En tjänstemannaorienterad strategi

Den andra strategin har framför allt migranter som målgrupp och skulle kunna sägas vara en strategi som representerar en mer tjänstemannaorienterad syn på Svenska Röda Korsets organisering. Konsulenternas kund är i detta fall den utsatta människan, framför allt i större städer och storstadsregioner där verksamheter och projekt tillskapas för att motsvara det behov av stöd och insatser som finns inom den aktuella målgruppen. Betoningen ligger på verksamheterna och konsulenternas roll blir framför allt att medverka till att verksamheter och projekt tillskapas som intresserar och attraherar nya grupper av frivilliga med andra erfarenheter och kompetenser, såväl etniska och språkliga som fack- och kunskapsmässiga sådana, än vad man generellt finner hos traditionella Röda Korsfrivilliga som framför allt utgörs av äldre kvinnor. Synen på frivilliga är exklusiv. Genom en selektiv rekrytering av frivilliga till specifika verksamheter kan behovet av insatser riktade till utsatta tillgodoses. Riksstämmans mål och centralstyrelsens direktiv ska vara vägledande och för att få vara en krets inom Svenska Röda Korset bör det finnas vissa krav som kretsarna ska leva upp till. Frivilliga är framför allt de som under en begränsad tidsrymd engagerar sig inom en verksamhet som intresserar dem. Konsulentens roll blir dels att ta den specifika kompetens de frivilliga besitter tillvara, dels att vid behov komplettera denna med utbildning som ofta svårare insatser kräver. I den pågående samhällsutvecklingen tillskrivs de ideella organisationerna och den roll de förväntas spela som självständiga aktörer i samarbete med andra såväl privata som offentliga aktörer en allt större betydelse. Detta ses som en önskvärd roll för Svenska Röda Korset att utveckla och konsulenterna får i detta en särskild betydelse. För det första att koncentrera och likrikta organisationens utbud av verksamheter så att utbudet blir generellt i meningen detsamma över hela landet. För det andra att företräda organisationen och stå som garant för verksamheternas kvalitet i dialogen med andra aktörer och uppdragsgivare.

Sammanfattning

Svenska Röda korset uppfattas stå inför utmaningen att tydliggöra den grund som organisationen vilar på och att ta beslut om viken definition av organisationen som ska vara det rådande för konsulenternas insatser – ska Svenska Röda Korset uppfattas som en folkrörelse där de enskilda autonoma kretsarna är konsulenternas kund, eller ska Svenska Röda Korset uppfattas som en tjänstemannaorganisation där det är den utsatta människan som står i fokus? Å ena sidan finns en samstämmighet hos avdelningschefer på huvudkontoret som bekräftar och befäster ett tjänstemannabaserat synsätt. Enligt detta är det den utsatta människan som är konsulenternas kund. Verksamheterna som ska tillgodose de behov av stöd som enskilda och grupper av människor i en utsatt belägenhet har, ska således stå i fokus för konsulenternas insatser. Å andra sidan betonas betydelsen av att den traditionella verksamheten vidmakthålls och även fortsättningsvis får tillgång till konsulentstöd. Den framtida utmaningen blir att kommunicera och förankra *en gemensam bild* av vad

Svenska Röda Korset både är och vill vara - såväl internt inom Svenska Röda Korset som externt, gentemot samarbetsparter och framför allt gentemot den breda svenska allmänheten, samtidigt som organisationen av strategiska skäl gissningsvis vill härbärgera *två i princip motsatta strategier*. Om en strategi från Svenska Röda Korset på nationell nivå är att attrahera och skapa ett engagemang hos andra än traditionella frivilliga genom att framhålla organisationens uppdrag att arbeta för och tillsammans med de mest utsatta, kan en strategi på regional nivå vara att vidmakthålla och stärka det lokala engagemanget inom kretsarna genom att framhålla traditionella och mindre utmanande insatser av och för äldre.

Konsulenternas önskemål om det framtida samarbetet med frivilliga

Tidigare avsnitt har visat att samarbetet mellan konsulenter och frivilliga utmanas på olika sätt. Men hur vill då konsulenterna att deras framtida relation till de frivilliga ska se ut? Det tydligaste önskemålet är att skapa en mer jämlik relation mellan konsulenter och frivilliga. Målet med detta kan vara att uppgradera och tillvarata kompetensen hos frivilliga för att bättre kunna tillgodose behoven inom olika verksamheter. Men det kan också vara att uppgradera kretsarnas betydelse så att konsulenter i en mer stödjande än styrande roll kan skapa relationer som ger ökat tillträde till kretsarna, och därmed också ökade möjligheter till en positiv dialog och påverkan. Önskan att sudda ut gränserna mellan konsulenter och frivilliga innebär en ny utmaning – att förhålla sig till såväl kompetenta och jämbördiga frivilliga som starka och självständiga kretsar, en utmaning som bedöms vara svår att anta för en del konsulenter. Det finns dessutom ett tydligt önskemål om förbättrade möjligheter att kommunicera med kretsar, inte minst i regioner där det geografiska avståndet är stort och där den nätbaserade kontakten behöver utvecklas.

Önskemål om en mer jämlik relation

Ett första önskemål som konsulenterna ger uttryck för, är att relationen mellan konsulenterna själva och de frivilliga ska bli mer jämlik än vad den uppfattas vara idag.

Uppgradera de frivilliga för en mer jämlik relation

Det finns en tydlig önskan hos konsulenterna att relationen mellan dem och frivilliga ska bli mer jämlik än vad den uppfattas vara idag. Ökad jämlikhet kan innebära en uppgradering av de frivilligas insatser. Önskemålet om att ”sudda ut” gränserna mellan frivilliga och konsulenter bottnar i en övertygelse om att de frivilliga kan tillföra mer till verksamheten inom Svenska Röda Korset än vad de gör idag.

Jag tror att vi skulle kunna använda oss av frivilligkrafter i mycket mer än det vi gör och tror att bara vi tjänstemän kan göra. (Ip. 6)

Svenska Röda Korset är en organisation med ”otroligt många anställda i jämförelse med många andra frivilliga organisationer” säger en konsulent (Ip. 8). Det önskvärda förhållandet är när det är *arbetet* som ska utföras som är i fokus – inte om det är en konsulent eller en frivillig som utför det. Konsulenter kan ge stöd, specialisering om och när det behövs men det önskvärda är att

... det ska vara ett förhållande som innebär att vi kan gå på utbildningar tillsammans ...
Inte någon som ska vara mer än någon annan utan att vi verkligen ser till de resurser de frivilliga har, att vi verkligen ser att ”här har vi en frivillig som kan detta området till

och med bättre än jag, som har jobbat med det hela sitt liv och sen gått i pension”. Att vi har den förmågan att läsa av vilka frivilliga vi möter och verkligen vågar ställa frågorna. (Ip. 8)

Vidga utbudet av möjliga frivilliginsatser

Att suddas ut gränserna kan således betyda att konsulenterna ser och tar tillvara frivilliga bättre än vad som sägs ske idag, och detta tycks innebära en önskvärd uppgradering av frivilliga, deras kompetens och erfarenhet men också att det tillskapas bättre möjligheter för frivilliga att få omsätta sin kompetens i olika uppdrag.

Så att... det blir en... inte en så lätt men väldigt intressant utveckling där man kan se att det finns en otrolig bredd och kapacitet hos olika frivilliga som vi måste kunna ta till oss och använda så att vi verkligen blir en frivilligorganisation på bredden (...) Respekten för den frivilliga att kunna använda dem mycket mer i verksamheter som vi kanske inte gör idag. (Ip. 10)

Det finns betydligt fler insatser frivilliga vill och skulle kunna göra inom organisationen – om dessa gränser suddades ut och om man också såg att frivilliga kunde användas i andra insatser än de som direkt riktades mot människor i utsatta livssituationer.

För vi tror att det enda folk vill göra på frivillig basis är att gå och uppleva mötet med utsatta människor, och det är inte min erfarenhet. Frivilliga vill göra hemsidor, vill göra... Vi drar ju alla vårt strå till stacken så att bara för att man jobbar direkt med ögonkontakt med utsatta människor så betyder inte det att det är det som bara är ett bra jobb. (Ip. 6)

Betydelsen av att frivilliga ska utföra direkta sociala insatser har blivit överbetonad, menar en konsulent, med den effekten att organisationen går miste om andra möjliga insatser.

Nergradera konsulenterna för en mer jämlik relation

Ett annat motiv till att minska avståndet mellan konsulenter och frivilliga är att skapa starkare kretsar. Om den ovanifrån roll konsulenter idag uppfattas ha nergraderades och omskapades till en relation, sägs möjligheterna att stödja men också påverka kretsarna i önskvärd riktning öka. En relation mer på samma nivå, inte som frivilliga och anställda tjänstemän som:

...kommer uppifrån att ”nu har vi de här direktiven” - att vi kunde mötas på samma nivå. Så att kretsarna har tänkt så här och sen kommer vi ut och stöttar dom i det dom har tänkt. Det är min önsketanke framåt. (Ip. 3)

Konsulenterna menar att det finns en tradition inom Svenska Röda Korset att varje krets är självbestämmande och helst vill klara arbeta utan så mycket inblandning från konsulenternas sida i sin verksamhet. Denna tradition i kombination med ett ökande antal direktiv och propåer om vad kretsarna ska utföra, sägs innebära att relationen mellan konsulenter och kretsar inte kan utnyttjas till fullo. Konsulenterna:

... måste genomföra mycket som kretsen inte är ett spår intresserad av och som dom känner sig omotiverade för och som inte kommer vid rätt tillfälle och om man ... om man

inte håller på och säger som vi alltid gör – att riksstämman har bestämt och så och nu ska det bli så här. (Ip. 11)

Det finns en uppfattning om att frivilliga inte alltid förstår att konsulenterna utför sina uppdrag mot bakgrund av beslut som organisationens frivilliga själva har fattat genom sina riksstämmoombud. Ett par olika åtgärder sägs kunna bidra till att få en önskvärd relation till stånd mellan konsulenter och frivilliga:

- Svenska Röda Korset måste tydligare utgå från kretsarnas behov, och förståelsen mellan centralstyrelsen och kretsarna måste öka;

Det har liksom varit ... avgrunder emellan.. och alltså bägge parter har säkert många gånger haft rätt, men det har varit väldigt lite kontakt, väldigt lite förståelse och jag vet att lokalfältet tycker att det har funnits noll initiativ eller önskan från Stockholm att se hur det verkligen ser ut, att lyssna på hur det fungerar verkligen... (Ip 11).

- konsulenterna bör i högre utsträckning fungera som utbildare. Varje utbildningstillfälle skulle innebära nya relationer till kretsarna som konsulenterna skulle kunna bygga vidare på;

Men istället har Röda Korset en modell där konsulenter ska utbilda utbildare som utbildar frivilliga. Och varje sån utbildare kostar 40 000 spänn att göra i ordning och sen försvinner de efter ett halvår ett år. Det är en organisation som inte håller. (Ip. 15)

Uppgradera kretsarna i storstadsregionerna

Vissa konsulenter betonar vikten av att utveckla samarbetet med kretsarna i storstadsregionerna. Kretsarna på landsbygden får arbeta på som de gör, men eftersom uppfattningen är att Svenska Röda Korset kommer att koncentrera sig allt mer på städerna är det där tjänstemännens energi i första hand bör finnas – om än i en konsultativ roll gentemot starka styrelser.

Jämlikhet - en önskvärd men utmanande utveckling

Önskan om en mer jämlik relation med ”kompetenta” frivilliga innebär en utmaning för konsulenterna att kunna härbärgera spänningen mellan de traditionella frivilliga i kretsarna och en nyare typ av frivilliga som kanske återfinns inom olika projekt eller i flyktingverksamheten. Ett sätt att lösa denna spänning är att olika konsulenter kan ha olika uppdrag.

Beroende på hur man arbetar så måste ju inte alla göra allt och vara bra på allt.. Vi har ju ett antal konsulenter där du kanske har föreningskonsulenter som jobbar mer nära i stödet till kretsarna och deras kapacitet och utveckling, och sen kanske du har folk som är mer specialiserade (...) Jag tror att – du behöver inte ha allt i en person, men du kan ha allt i organisationen. (Ip. 10)

Utveckla kommunikationen mellan konsulenter och frivilliga

I regioner med stora geografiska avstånd är en utmaning inför framtiden att matcha efterfrågan på och tillgången till insatser. En konsulent inom Hälsa och Social trygghet menar att det önskvärda vore att utöka antalet frivilliga inom verksamheten för att kunna svara upp mot de behov som finns. Med fler frivilliga och en mindre strikt uppdelning mellan dessa och konsulenterna skulle regionen kunna samla alla kompetenser i en databas för att därefter kunna hitta ett geografisk närbelägen stöd där finns behov – av en engångsinsats eller av insatser när en verksamhet ska utvecklas. Men kommunikationen är en särskild utmaning och detta präglar idag relationen mellan konsulenter och frivilliga. Även om en allt större del i av kommunikationen nu och framledes kommer att sköta via mejl innebär det svårigheter i kontakten med många kretsar. Konsulenterna kan inte:

... vara på plats överallt på grund av avstånd, utan måste kunna kommunicera med de hjälpmedel som finns idag, och där kan jag väl se att det finns kretsar som har svårigheter att kliva in i den delen.. Och vad det beror på det vet jag väl inte riktigt, men det är väl en analys som skulle göras, och var sitter bromsarna? Kunskap, ekonomi, intressen – var är det nånstans? Jag tror inte att man bara kan säga att det är ålder och generation, utan det finns kanske andra saker man måste titta på... (Ip. 2)

Det önskvärda i att utveckla kommunikationen mellan konsulenter och frivilliga kan dels ha sin upprinnelse i att kunna tillgodose tredje parts behov av insatser bättre, dels att konsulenterna ska kunna nå de frivilliga ute i kretsarna med det stöd och den uppmuntran de sägs vara i behov av.

Det svåraste är ju att vi är ganska få och att det är många kretsar, så vi måste hitta former för hur vi kan nå alla med de förutsättningar vi har – i personer vi har, så att alla känner sig sedda, att de får ett stöd. (...) Vi måste alltså ut lokalt och träffa kretsarna för att alla ska känna sig sedda och alla ska bli nådda. (Ip. 11)

För att kommunikationen ska fungera krävs det fortfarande att konsulenterna är både specialister – inom sitt ansvarsområde, men även generalister – för att regionen ska nå ut till alla sina kretsar, en målsättning som olika regioner har olika inställning till.

Utmaningar som avdelningscheferna vid Svenska Röda Korset vill anta

Vilka är då de utmaningar som avdelningschefer på Röda Korsets huvudkontor ser att organisationen står inför?

Den framtida organiseringen

En uppfattning är att Svenska Röda Korset under hela 1900-talet har varit väldigt trogna att leverera stöd till kretsverksamheten. Detta har fått som effekt att organisationen är stark på landsbygden men att den är mindre etablerad där de flesta människor idag bor, i storstadsområdena. Organisationen måste därför försöka utveckla såväl strukturer och verksamheter som rekrytering av frivilliga som bäst gynnar organisationens målsättning i nya områden. Det kan innebära att Svenska Röda Korset går från kretsorganisationen, vilket är en utveckling som redan har påbörjats. Ett antal verksamheter har brutits ut ur

den ordinarie kretsverksamheter och organiserats i övergripande team som är annorlunda och som ska täcka hela Sverige. Det önskvärda är enligt en av avdelningscheferna att det sker en anpassning av personal, frivilliga och verksamheter till de olika behov som finns. Det kommer därför att finnas ett behov av flera olika organisationsstrukturer inom Svenska Röda Korset; vid sidan av kretsstrukturen centralstyrelsens enskilda verksamheter, Mötesplats Kupans allianser med andra organisationer och föreningar, kooperativ. Hur kommer då detta att påverka konsulenternas roll inom Svenska Röda Korset?

Vi kommer att ha konsulenter som jobbar mot kretsstrukturen och som har en .. där det måste vara tydligt vem är kunden? Och då är kretsen i det fallet kunden, för kretsen i det fallet har sin kund, den utsatte då. Och det kanske är ... ett bestämt antal konsulenter (...). Dom hittar och utvecklar sitt arbetssätt för att medverka till att kretsen blir de bästa leverantörerna av tjänster. Men sen ser jag andra konsulentkategorier som jobbar direkt mot den utsatte genom frivilliga och frivilligledare, men som inte befinner sig i kretsstrukturen. Vi kanske har tjugo projektledare som har till uppgift att få igång verksamheter, kanske i vissa geografiska områden för att där passar den verksamhetsformen bäst. Och då har dom en egen liten struktur. Sen är det viktigt att vi alla ser oss som kollegor, arbetar för samma goda sak, men Röda Korset är en mångfacetterad organisation som kräver också olika arbetssätt för att slutändan göra det allra bästa insatser. (Ip. 16)

Mångfald inom ramen för ett Röda Kors

En annan utmaning som Svenska Röda Korset står inför är att hantera mångfalden, att klara av att hårbärgera såväl den traditionella kretsverksamheten som nydanande verksamheter och projekt. ”Vi står i en fas där vi måste tänka nytt” säger en avdelningschef. Det handlar om hela Svenska Röda Korsets arbete och om hur organisationen ska formeras i det samhälle som är idag och låta det gamla och nya mötas,

... att få ihop det gamla och det nya, de gamla kretsstrukturen ute på landet kontra nu då det vi bygger upp med nya miljonområdena, och möta dom behoven, att möta det nya samhället på nåt vis. Och att ändå, vi vill ju finnas överallt. Det är också en styrka, att finnas i hundraåttiosex länder och tolvhundra kretsar i Sverige... (Ip. 18)

Det finns ett behov av att säkerställa helheten inom Svenska Röda Korset och att tydliggöra att såväl det traditionella arbetet i kretsarna som de nydanande projekten har sin roll att spela. Ett sätt att se på relationen mellan dessa olika roller är att se dem som verksamheter på två olika nivåer.

... jag tror vi måste ha en basbemanning för det pågående långsiktiga, men en nivå där vi faktiskt testar och når nya målgrupper eller där vi jobbar på ett annat sätt för att nå målgruppen, med utveckling, projekt men styra också lite med projekt och utveckling... utifrån dom och dom behoven. (Ip. 17)

Det är en gemensam uppfattning hos avdelningscheferna att det är Röda Korsets uppdrag att sätta den utsatta människan i fokus. Det är människor i utsatta livssituationer som är Svenska Röda Korsets – och konsulenternas ”kund” – och inte i första hand kretsen och de frivilliga.

Vi har chefer som tycker att det här med frivilligheten, det är jätteviktigt. Om folk vill vara frivilliga så är det det vi måste satsa på att.. ”Oj, va bra” medan jag tillhör den skolan som anser att det är utsattheten som står i centrum, att det är det vi är till för men sen är frivilliga ett medel, och konsulenterna är också ett medel för att nå de som har nån slags utsatt situation. (Ip. 18)

Betoningen av de mest utsatta skapade inledningsvis mycket tvivel och frustration inom Svenska Röda Korset, säger en av avdelningscheferna. Det väcktes bland annat frågor om organisationen verkligen kunde möta upp mot de mest utsattas behov. Efterhand har perspektivet vidgats, menar han;

... det är inte alla gånger de mest utsatta, utan att möta den lokala utsattheten på bästa sätt, lite glidning från den mest utsatta till utsatthet (...) att jobba med utsatthet kräver mycket och på det sätt som vi försökt genom att inventera så finns det en väg framåt, och den tar ganska lång tid och vi behöver hitta lite nya verksamhetsformer för att hitta – kan kanske inte ta med oss alla tolvhundra femtio kretsarna i den processen, utan begränsa oss och fråga vilka som vill vara med på resan. (Ip. 16)

Sammanfattning

De omorganisationer som har genomförts men också den ökande och önskvärda frivilligmixen inom Svenska Röda Korset påverkar konsulenternas relationer till de frivilliga. Konsulenternas önskan är att deras relationer till frivilliga i framtiden ska kännetecknas av en större grad av jämlikhet än idag. Det finns två olika sätt att se på hur en sådan jämlikhet bör realiseras. Enligt ett synsätt bör jämlikheten realiseras genom att de frivilliga och deras roll uppgraderas och jämsställs med konsulenternas, enligt ett annat att jämlikhet uppnås först när konsulenternas ”nergraderas” i meningen att deras underifrånperspektiv realiseras i praktiken. Återigen accentueras skillnaden mellan de olika roller konsulenterna vill spela; enligt det första synsättet har konsulenterna sitt fokus riktat mot verksamheter för utsatta och mot behovet av att rekrytera nya kategorier av frivilliga med intresse för sådana insatser, enligt det andra är konsulenternas fokus riktat mot kretsarna och mot behovet att komma i dialog med kretsarna för att på sikt befrämja en positiv utveckling av deras verksamheter.

Del III. Mer av värde – men för vem?

Syftet med denna studie har varit att analysera samarbetet mellan (av centralstyrelsen) anställda konsulenter och frivilliga i tre regioner inom Svenska Röda Korset. Studien har belyst hur frivilligledare och kretsordförande inom Svenska Röda Korset ser på samarbetet; vilken typ av stöd de efterfrågar, vilka verksamheter som är mest behjälpta av stöd från konsulenterna, hur de frivilliga tror att verksamheterna skulle förändras om de inte hade stödet från konsulenterna och om de frivilliga överlag är nöjda med det stöd de får. För det andra belyser studien hur konsulenterna själva ser på sitt arbete och det stöd de ger till de frivilliga. Studien visar vilka uppgifter konsulenterna uppfattar som de mest centrala och på vilka sätt konsulenterna uppfattar att de tillför ett mervärde till det frivilliga arbetet inom Svenska Röda Korset, inte minst avseende insatser för de mest utsatta. De anställda konsulenternas roll inom Svenska Röda korset har förändrats till följd av omorganisationer som skett under det sista decenniet. Studien belyser därför även konsulenternas uppfattningar om hur dessa förändringar har påverkat och förändrat balansen mellan anställda konsulenter och frivilliga.

I det följande ges en kort avslutande sammanfattning av studien med ett särskilt fokus på Svenska Röda Korsets uppdrag att vara en organisation som arbetar för och med de mest utsatta och på det eventuella mervärde konsulenterna tillför det frivilliga arbetet inom Svenska Röda Korset.

Kretsordförande, frivilligledare och samarbetet med konsulenter – en enkätstudie

Enkätsvaren visade att såväl bland ordförande som bland frivilligledare var en stor majoritet svenskfödda, äldre kvinnor. En majoritet av de svarande bedrev sin verksamhet i mindre städer, tätorter eller landsbygden, få kom från storstadsområden eller deras förorter. Framförallt dominerades kretsarna av insamlingsverksamhet. Den vanligaste direkta sociala insatsen var äldreomsorg/väntjänst. Även Mötesplats Kupan engagerade många kretsar starkt. Både verksamhets- och föreningskonsulenter nämndes som relativt viktiga samarbetsparter medan Ungdomsförbund, Internationella Röda Korset och Svenska Röda Korset uppfattades som mindre viktiga. Samarbetet med andra ideella föreningar och myndigheter uppgavs som mindre viktigt.

Det vanligaste sättet att komma i kontakt med konsulenterna var via e-post följt av personliga möten. Kontakter togs i huvudsak efter behov med olika konsulenter i olika ärenden. Framförallt gällde kontakterna olika utbildningsfrågor. De svarande upplevde i stor utsträckning konsulenter som kunniga, lätta att nå och samarbetsvilliga. Framförallt frivilligledarna upplevde konsulenter som ett viktigt stöd för att utveckla verksamheten, främst genom utbildning och kompetensutveckling. Frivilligledarna hade dock

något svårare att förstå konsulenternas uppdrag än ordförandena. På det stora hela var de allra flesta nöjda med det stöd de fick från konsulenterna.

Svenska Röda Korset – för och med de mest utsatta

Den största skillnaden mellan uppfattningar hos ordförande och frivilligledare gällde konsulenternas betydelse för kretsarnas direkta sociala insatser. De svarande frivilligledarna upplevde konsulenterna som ett viktigare stöd för kretsens direkta sociala insatser medan ordförandena inte uppfattade konsulenterna som särskilt betydelsefulla för denna typ av verksamhet. Frivilligledarna hade dessutom deltagit mer aktivt i samhällsdebatten för att försöka skapa opinion kring de mest utsatta. De grupper som såväl ordförande som frivilligledare oftast nämnde som de mest utsatta var äldre och migranter. Flera av de svarande frivilligledarna kom från större städer än de svarande ordförandena. Antagligen är det så att kretsarna vanligen är större i större städer och att man därför engagerar fler frivilligledare för att organisera verksamheten. När man slår samman svaren från de bägge enkäterna och analyserar förhållandet mellan verksamhetsort och bedömningen av konsulentstödet för den direkta sociala verksamheten för de mest utsatta framträder ett tydligt mönster.

Tabell 20. Frivilligledarnas och ordförandenas bedömning av konsulenternas stöd till kretsens direkta sociala insatser för de mest utsatta.

Verksamhetsort	Bedömer du att kretsens direkta sociala insatser för de mest utsatta skulle påverkas om kretsen inte hade tillgång konsulenter?			Totalt
	Ganska lite, lite eller inte alls	Varken mycket eller lite	Mycket eller ganska mycket	
Storstad inkl förort	5	2	9	16
Större stad	11	10	10	31
Mindre stad	12	16	26	54
Mindre tätort	35	24	11	70
Gles/landsbygd	32	5	12	49
Totalt	95	57	68	220

Gamma=0,323, p=0,000

Bland de svarande från storstäderna är det drygt hälften som bedömer att deras direkta sociala insatser för de mest utsatta skulle påverkas ganska mycket eller mycket om kretsen inte hade tillgång till konsulenter. Detta skall jämföras med dem från mindre tätorter och gles- eller landsbygden där bedömningen är den direkt motsatta. I gles- och landsbygden bedömer två tredjedelar av de svarande att deras direkta sociala insatser för de mest utsatta skulle påverkas ganska lite, lite eller inte alls om de inte hade tillgång till konsulenter. Ju större stad, ju större nytta tycks alltså kretsarna ha av konsulenternas stöd i arbetet med de mest utsatta.

Resultaten från enkätstudien visar att frivilliga inom Svenska Röda Korset överlag är nöjda med det stöd de får från konsulenterna, men det är framför allt frivilligledare som konkretiserar betydelsen av detta stöd. Frivilligledare uppger i högre grad än ordförande

att konsulenterna är ett viktigt stöd för dem i verksamhetsutveckling genom utbildningsinsatser, och framför allt, att kretsarnas insatser för utsatta grupper är beroende av konsulenternas stöd.

Konsulenternas samarbete med frivilliga – en intervjustudie

Konsulenterna har en annan roll än frivilliga inom Svenska Röda Korset. Konsulenterna kan sägas ha en *särart* i förhållande till de frivilliga genom den grundläggande och stabila skillnaden att konsulenterna är anställda inom organisationen. De har ett uttalat uppdrag att säkerställa att de verksamheter kretsarna bedriver sker i enlighet med riksstämmans verksamhetsmål och direktiv samt att verksamheterna genomsyras av Röda korsets grundprinciper och stadgar. Konsulenterna själva uppfattar att de genom sin yrkesutövning särskiljer sig från frivilliga på åtminstone följande fyra sätt;

1) anställningen inom organisationen, ger

- högre ambitionsnivå
- målfokusering
- helhetssyn
- utvecklingstänkande
- samordning

2) tillgången till tid, ger mer

- långsiktighet
- tid att utföra olika uppgifter
- tid för enskilda uppgifter

3) specifika kompetenser, att

- ta frivilligas resurser tillvara
- skapa och vidmakthålla nätverk
- samarbete med externa aktörer

4) Röda Korsspecifika kunskaper, om

- organisationen och dess grundläggande uppdrag
- organisationens ställningstagande och grundsyn i olika frågor
- nya aktuella direktiv och utvecklingslinje
- verksamhet som bedrivs nationellt, regionalt och lokalt
- en speciell Röda Korspedagogik

Konsulenternas egna beskrivningar av vad de tillför det frivilliga arbetet, det vill säga, vad de tillför av *mervärde* som de menar skulle gå förlorat konsulenttjänster förutan, kan sammanfattas under tre teman.

Konsulenterna utgör en garant för helhetssyn

Konsulenterna betonar den roll de spelar för att såväl skapa som kommunicera ett enda "Svenska Röda Kors" genom den kretsverksamhet som bedrivs. Helhetssynen hänger samman med att Svenska Röda Korset i likhet med många andra äldre ideella organisationer har behov av att nå ut till nya och bredare lager av den svenska allmänheten genom att kommunicera en ny bild av organisationen som kan attrahera nya medlemmar och även engagera andra än de traditionella frivilliga. Bilden av Svenska Röda Korset kommuniceras bland annat genom de verksamheter som bedrivs. Det blir därför viktigt att verksamheterna utformas och utförs i enlighet med Svenska Röda Korsets stadgar och verksamhetsmål samt att verksamheterna blir varandra lika oavsett var i landet de bedrivs. Det mervärde som konsulenterna sägs tillföra baseras på ett antal grundläggande antaganden om vad kretsar och frivilliga inom organisationen *inte* gör eller kan göra i tillräcklig utsträckning:

- kretsar vill eller förmår inte alltid att driva verksamhetsutveckling
- kretsar vill eller förmår inte alltid att realisera insatser riktade till människor i utsatta livssituationer
- kretsar vill inte alltid utveckla och driva verksamheter i enlighet med Röda Korsets mål och stadgar.

Mervärde som genereras till följd av konsulenternas Röda Kors kunskap skulle därför i första hand kunna sägas komma *organisationen* Svenska Röda Korset till godo, men det finns även uppfattningar om att konsulenternas Röda Kors kunskap tillför de *frivilliga* ett mervärde, den

- tydliggör gränser för vad enskilda kretsar får och inte får göra
- ger kunskap om Svenska Röda Korsets eller Internationella Röda Korsets ställningstaganden i olika frågor inom exempelvis flyktingområdet
- ger kunskap om regionövergripande nätverk
- förmedlar goda exempel
- fungerar som en form av levande tipsbank
- fungera som en länk mellan riksstämmans beslut och kretsarna
- hjälper kretsarna att implementera och genomföra fattade beslut.

Konsulenterna utgör en garant för trovärdighet

Svenska Röda Korsets trovärdighet bygger bland annat på att organisationen bedriver verksamheter som håller en god kvalitet och att kontakter och samarbete med andra

aktörer i omvärlden kan skapas och upprätthållas på ett professionellt sätt. Det mervärde som konsulenterna sägs tillföra baseras även i detta avseende på ett grundläggande antagande om att kretsarnas förutsättningar att upprätta professionella relationer till andra aktörer är begränsade. Frivilliga sägs ofta sakna:

- kännedom om närområdet
- kännedom om relevanta samarbetsparter
- mod att initiera nya kontakter
- förutsättningar att samordna kontakterna.

Även i detta avseende kan det mervärde konsulenterna uppfattas tillföra i första hand sägas komma organisationen till godo, genom att konsulenterna i sina relationer till externa samarbetsparter sägs

- visa på Svenska Röda Korset som en stark aktör med anställda och målbilder för extern samarbete
- ge intryck av professionalitet
- ge trovärdighet
- fungera som en garant för att endast ”bra” frivilliga slussas in i externa samarbeten
- skapa samlade fokuserade kontakter.

Konsulenterna ökar sannolikheten att de mest utsatta ska nås av insatser

Konsulenternas uppfattning är att kretsarna generellt sett har svårt att realisera insatser både för och i synnerhet tillsammans med utsatta grupper. Mot bakgrund av detta bedömer konsulenterna att deras egen roll är av stor vikt både för att hjälpa kretsarna att initiera men också att utveckla sådana verksamheter. Detta är åsikter som vi genom enkätundersökningen vet att konsulenterna delar med frivilligledarna. Genom konsulenternas stöd uppfattas således Svenska Röda Korsets möjligheter att omsätta visionen om att vara en organisation med de mest utsatta för ögonen i kretsarnas vardagsverksamhet öka. Det mervärde konsulenterna antas tillföra kretsarna är:

- stöd och hjälp att genomföra omvärldsanalys
- ökad medvetenheten om de lokala behoven
- inspiration till att börja med nya verksamheter
- föreberedelser och utbildningar för nya verksamheter
- bedömningar av den rimliga omfattningen av nya verksamheter
- hjälp till att vidmakthålla engagemanget för utsatta grupper genom att få en fungerande styrelse och en fungerande grupp av frivilliga.

Konsulenternas roll – en länk mellan vision och verklighet

Intervjuerna med konsulenter och avdelningschefer visar att det finns samstämmiga uppfattningar om vilket mervärde konsulenterna tillför Svenska Röda Korset. Det framkommer tydligt att konsulenternas mervärde framför allt är att tolka som instrument för övergripande organisatoriska mål. Om konsulenterna *inte* fanns, är uppfattningen att detta skulle kunna påverka Svenska Röda Korset på vissa avgörande punkter;

1. Möjligheten att skapa och upprätthålla trovärdighet skulle gå förlorad; internt eftersom möjligheterna att kvalitetssäkra verksamheter skulle försvinna, externt eftersom möjligheterna att etablera professionella relationer till externa samarbetspartners och att endast slussa lämpliga frivilliga in i mer krävande sociala verksamheter som exempelvis häktesvärdar också skulle försvinna.
2. Möjligheten att skapa och upprätthålla en helhetssyn skulle gå förlorad; kretsarnas grundläggande önskan om autonomi skulle medföra att förankringen i det Röda Korsspecifika skulle avta och att de olika arbetssätt kretsarna utvecklades till följd av detta skulle ge en splittrad och disparat bild av Svenska Röda Korset.
3. Möjligheten att skapa en stark identitet som en organisation för och med de mest utsatta skulle gå förlorad; inga eller få nya verksamheter med dessa målgrupper för ögonen skulle realiseras och de verksamheter som idag riktas till utsatta grupper, framför allt flyktingar, skulle omintetgöras.

Frågan om det mervärde konsulenterna tillför tycks intressant nog upphäva de två synsätt som annars får ett tydligt genomslag i studien när det gäller konsulenternas roll inom Svenska Röda Korset. Oavsett om de tillfrågade företrädare vad som kallas ett ”folkrörelse”- eller ”tjänstemannabaserat” synsätt, är det mervärde konsulenterna sägs tillföra, snarare till gagn för organisationen Svenska Röda Korset än för enskilda kretsar som värnar sin självständighet.

Slutord

En fråga som ännu återstår att besvara, är om det mervärde konsulenterna uppfattar att de tillför är baserat på den roll de *faktiskt* har för det frivilliga arbete som utförs – eller på den roll de önskar de spelade inom Svenska Röda Korset såväl idag som i framtiden? Enligt de frivilliga själva är det framför allt inom områdena utbildning och social verksamhet i större städer som konsulenterna blir viktiga samarbetsparter. En annan fråga är om detta eventuella mervärde konsulenterna tillför gynnar den roll Svenska Röda Korset önskar att det frivilliga arbetet ska spela för organisationen i stort – snarare än den enskilda frivilliga medarbetaren?

Förteckning över informanter

Dahlström, Carin, konsulent hälsa social trygghet, region norra Norrland
Ernholdt, Pernilla, konsulent föreningsutveckling resursmobilisering storstads-
utveckling, region Syd
Falls, Marianne, konsulent hälsa och social trygghet
Hagberg, Ewa, avdelningschef folkrätt flykting
Hall, Eva, regionchef, region Syd
Holmertz, Ingela, avdelningschef hälsa social trygghet
Hägglund, Theresia, konsulent mänskliga rättigheter, humanitär rätt, humanitära
värderingar region Göta
Jonsell, Anna, konsulent föreningsutveckling, region Göta
Lindberg, Anna, konsulent hälsa och social trygghet, region Göta
Lindahl, Ulf, konsulent föreningsutveckling resursmobilisering, region norra Norrland
Löwenborg, Ylva, regionchef, region norra Norrland
Orheim, Anders, konsulent kris katastrof, region Syd
Pettersson, Tord, tillförordnad chef Frivillighet Föreningsutveckling
Ritola, Doris, konsulent första hjälpen, kris katastrof, region norra Norrland
Thomsson, Pernilla, konsulent mänskliga rättigheter, humanitär rätt, humanitära
värderingar, region Syd
Willman, Rolf, konsulent flykting, region Göta
Ydrefelt, Leif, regionchef, region Göta
Ödling, Agneta, konsulent mänskliga rättigheter, humanitär rätt, humanitära värderingar,
region norra Norrland

Referenser

- Boll, Ragnar (1996) Svenska Röda Korset 1965-1995. En verksamhetsöversikt av Ragnar Boll. Röda Korset. Stockholm: Historikfunktionen
- Jegermalm, M. & K. Sundh (2005) *Social mobilisering i frivillig regi. En studie av Svenska Röda Korsets arbete med lokala utsatthets- och kapacitetsstudier*. Sköndalsinstitutets arbetsrapportserie. Stockholm: Ersta Sköndal högskola.
- Norén Dahlman, A. M.(2000). Vad hände mellan 1915-2000. Rödakorsdistriktens utveckling under 85 år. Särtryck ur *Organisation i förändring*, bilaga 10 till Slutrapport från Avvecklingsprojektet november 2000. Stockholm: Röda Korset.
- Rahm, C. (2006) *Sträckbänken. Dilemma situationer för rödakorskonsulenter*. Magistersuppsats Institutionen för Arbetsvetenskap. Luleå: Luleå universitet.
- Röda Korset (1923) *Svenska Röda Korset. Dess syften, organisation och verksamhet. Med illustrationer*. Stockholm: Överstyrelsen för svenska röda Korset Förlag.
- Stål, R. (1997). *De mest utsatta. Om människors kapacitet och behov av socialt stöd*. Sköndalsinstitutets skriftserie nr 6. Stockholm: Ersta Sköndal högskola.
- Wijkström, F. & T. Einarsson (2006). *Från nationalstat till näringsliv? Det civila sambällets organisationer i förändring*. Stockholm: EFI, Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan i Stockholm.

Internt material från Röda Korset

Centralstyrelsens verksamhetsplan och budget 2009

Frivilligpolicy för Svenska Röda Korset. Fastställd av centralstyrelsen 15 juni 2007.

Förslag rörande: Tjänstemannastöd till krets- och frivilligverksamheten i framtiden. GS-stab, Tord Pettersson 2007-12-07. Svenska Röda Korset.

Hur hanteras pengarna i Svenska Röda Korset? Slutversion 20081030

På plats för medmänsklig och effektiv hjälp. Verksamhetsinriktning för Svenska Röda Korset 2009-2014.

Ramlösa - en process för att åstadkomma en bättre resursfördelning med syfte att genomföra verksamhet med högre kvalitet och större nytta, Svenska Röda Korset, Tord Pettersson 2008/06/02

Röda Korset (1923)

Bilaga 1. Intervjuunderlag konsulenter i regionerna Norra Norrland, Syd och Göta

Intervjuunderlag, konsulenter den 13 – 15 maj 2009

I. Bakgrundsinformation om dig som konsulent

1. Jag skulle vilja inleda med några frågor om dig och din bakgrund

- Ålder
- Utbildning/yrkesbakgrund
- Arbetat som konsulent hur länge?
- Rekryterad ”utifrån” som verksamhet/föreningskonsulent
- Rekryterad ”innifrån” övergått från att vara rödakors-konsulent?
- (återkommer till organisationsförändringarna)

2. Hur ser din formella koppling till CS respektive regionen ut?

- Är det samma förväntningar på din roll som konsulent som kommer till uttryck från regionen och från CS, eller är förväntningarna olika?

3. Kan du kort beskriva ditt uppdrag som konsulent med ansvar för

- Föreningsutveckling/resursmobilisering/storstadsutv.
- Kris och katastrof
- Hälsa och social trygghet
- HR, MR, HV
- Flykting

4. Uppfattar du att den region som du tjänstgör inom särskiljer sig från övriga?

Tänker du att detta påverkar ditt uppdrag i något avseende?

5. Vilken skulle du säga generellt sett är din viktigaste uppgift som konsulent?

6. Vad skulle du säga generellt sett är de svåraste uppgifterna du står inför som konsulent?

II. Din relation till och samarbete med kretsarna

7. Eftersom regionens konsulenter är indelade i olika geografiska team/områdesgrupper, kan du säga hur många kretsar ska du serva?

- Har du kontakter med samtliga dessa kretsar? Om inte, hur kommer det sig?

8. Hur stor del av din arbetstid skulle du bedöma att du avsätter till direkt samarbete med kretsarna?

- Önskvärt med mer?
- Önskvärt med mindre?

9. Hur vill du beskriva det samarbete du har med kretsarna?

- Enstaka behovsstyrda kontakter – eller organiserat samarbete
- Vem tar kontakt – driver samarbetet framåt?

10. Bedömer du att kretsarna är nöjda med det samarbete som finns?

- Med omfattningen?
- Med utformningen?

11. Skiljer sig det samarbete du har beroende på om det är geografiska kretsar eller så kallade ämneskretsar? (vet att det finns, men något oklart vad det eg. är?)

12. Vilken skulle du säga är det vanligaste stöd som kretsarna frågar efter?

- Motsvarar detta det stöd du skulle vilja ge dem – eller skulle du vilja gå in med något annat?
- Kan det vara en svår balansgång mellan att å ena sidan ge kretsarna det stöd de efterfrågar och å den andra gå in mer handfast med det stöd du ser skulle behövas? Mellan att stödja deras beslut och att verka för en önskvärd utveckling?

13. Bedömer du att kretsarna är nöjda med det stöd de får av dig?

- Med omfattningen?
- Med utformningen?

14. Möter du något ifrågasättande från kretsarna – exempelvis att insamlade medel går till löner, eller att kretsarna hellre skulle disponera dessa medel själva?

III. Omorganisationen

Jag vet att det har skett en omorganisation utifrån syftet att differentiera stödet till kretsarna efter deras behov och ambitioner, och att detta innebar att den gamla typen av rödakors-konsulenter fick lämna plats åt förenings- och verksamhetskonsulenter, antalet konsulenter blev färre, de gick från att vara generalister till att bli ”specialiserade” och dessutom måste kretsarna vara mer aktiva i att själva efterfråga de olika typer av stöd som konsulenterna kan ge.

15. Hur skulle du vilja säga att denna omorganisation har påverkat konsulenternas samarbete med kretsarna?

- Det numerära antalet
- Specialiseringen – förenings/verksamhetskonsulenter
- Kravet på kretsarna att efterfråga olika former av tilläggsstöd

Positiva effekter?

Negativa effekter?

16. Uppfattar du att kretsarna är tillräckligt insatta i den nya typen av konsulenter och vad de kan erbjuda?

17. Hur väl insatt bedömer du att du är i kretsarnas villkor och verksamheter?

III. En tilltagande polarisering?

I ett förslag till den nya omorganisationen läste jag att kretsarna delades in i tre grupper;

Kretsar med mkt hög kapacitet – som klarade sig utan konsulenter

Kretsar med påtaglig utvecklingspotential - i behov av starkt utvecklingsstöd

Kretsar med begränsad ambition och potential – där konsulenter inget kan göra...

18. Hur påverkar det numera riktade och mer specialiserade stödet från konsulenter dessa tre typer av kretsar?

- Finns det en risk för en tydligare polarisering mellan de mest – minst förändringsbenägna kretsarna?
- Hur kan i sådana fall en polarisering påverka utvecklingen av det frivilliga arbetet inom RK?
- Är detta något som bekymrar dig?

IV. De mest utsatta - en ny tyngdpunkt, en ny typ av frivilliga?

Det finns ju en tydligt uttalad målsättning att RK – internationellt men även nationellt – ska kännetecknas av, ja, t.o.m. särskilja sig från andra genom att vara en organisation som arbetar för – men också med de mest utsatta.

19. Kan du inte säga något om din roll i förhållande till kretsarna utifrån detta perspektiv?

20. Har omorganisationen fått någon betydelse som det var tänkt – att resurserna styrdes så att fler utsatta kan nås av verksamhet?

- Uppfattar du att kretsarna riktar sina insatser till ”de egna” eller till ”de andra”?

21. Nu vet jag att riksstämman talar om äldre och migranter som prioriterade målgrupper - uppfattar du att din förståelse av vilka de mest utsatta är och de som kretsarna vänder sig till stämmer överens?

- Om inte, hur vill du förklara det?

22. Hur viktig är du som konsulent för att kretsarna ska utveckla insatser för – och inte minst med utsatta?

- Det är ju ett av de ideella organisationernas dilemman; att organisationen kan ha ett sådant uttalat mål – medan de frivilligas vilja är att göra något helt annat... Vad tänker du runt detta?
- Ett annat dilemma; att det finns en slags mismatch mellan de behov organisationen vill möta – och den kunskap och kompetens som finns hos de frivilliga.. Vad tänker du om detta?

23. Tycker du att det är kretsarna som ska rikta insatser mot de mest utsatta, i något dokument talas om hemlösa, våldsutsatta kvinnor, socialt utsatta ungdomar... eller ska sådana insatser utföras vid olika specialenheter?

- Anser du att RK uppdrag snarare är att synliggöra och skapa opinion runt utsatta människors livsvillkor – än att förändra dessa villkor genom olika insatser?

V. Frivilliga i går – och i morgon

Inom RK, precis som de flesta andra socialt och humanitärt inriktade ideella organisationer, är den typiska frivilliga en äldre kvinna. Samtidigt finns det en utveckling mot att kraven på de frivilliga medarbetarnas kompetens och kunskaper ökar – inte minst mot bakgrund av insatserna mot socialt utsatta de ofta förväntas utföra.

24. Hur ser du på denna utveckling inom RK?

25. Hur bedömer du de frivilligas kunskap och färdigheter?

Uppfattar du att det finns vissa svagheter hos de frivilliga?

- Inom vilket/vilka områden?

26. Jag frågade tidigare om omorganisationen kanske leder till en polarisering mellan olika typer av kretsar – finns det en liknande utveckling mellan olika kategorier av frivilliga inom RK?

27. Hur tänker du att den här utvecklingen kommer att påverka din roll som konsulent – eller är det så att du redan idag har olika roller beroende på vilka frivilliga du möter, och i vilka sammanhang du möter dem?

- Vilka olika typer av frivilliga skulle du vilja säga att du redan idag möter inom RK (röda korsarbetare, professionella frivilliga/läkare, volontärer)?

28. Hur ser du på relationen mellan anställda konsulenter och frivilliga idag – hur hoppas du att den ska förändras framöver?

- Möjligt?
- Hinder?

29. Kan du se en utveckling mot mer professionella frivilliga med samma eller motsvarande kompetens som RK anställda personal, som inte bara utgör ett komplement – utan som även kan fungera som en ersättning, ta över vissa uppgifter?

- Önskvärt?
- Unika insatser?

VI. Särart och mervärde

En annan fråga som ligger ganska nära frågan om relationen mellan anställda och frivilliga, är om konsulenterna inom RK tillför det frivilliga arbete som utförs ett mervärde, och vad detta mervärde skulle kunna vara – är det självklart att det frivilliga arbetet ökar eller blir kvalitativt bättre till följd av konsulenternas arbete?

30. Vad har du för tankar runt detta?

31. Vad skulle du säga är det viktigaste du som konsulent tillför det frivilliga arbetet inom RK?

32. Vilken skulle den tydligaste effekten bli för det frivilliga arbetet om konsulenterna försvann?

33. Är det något verksamhetsområde där du bedömer att konsulenterna spelar en viktigare roll för det frivilliga arbetet än inom övriga?

- Kan du förklara varför och hur?

34. Vilka begränsningar ser du inom ditt område idag – och hur skulle du vilja utveckla ditt eget ansvarsområde för att det skulle få en ännu större betydelse för det frivilliga arbetet än vad det har idag?

VII. Avslutande fråga

35. Vilken skulle du bedöma är den största svårigheten RK står inför vad gäller relationen mellan konsulenter och frivilliga?

36. Vilken skulle du bedöma är den största utmaningen som denna relation står inför?

Bilaga 2. Intervjuschema regionchefer i regionerna norra Norrland, Syd och Göta

Intervjuunderlag, regionchefer maj 2009

I. Bakgrundsinformation om dig som regionchef

1. Jag skulle vilja inleda med några frågor om dig och din bakgrund
2. Kan du kort beskriva ditt uppdrag som regionchef för
 - Syd
 - Göta
 - Norra Norrland
3. Hur skulle du vilja karakterisera din region?
 - Uppfattar du att den region som du tjänstgör inom särskiljer sig från övriga?
 - Tänker du att detta påverkar ditt uppdrag i något avseende?
 - Tänker du att detta påverkar konsulenternas uppdrag i något avseende?
4. Vilken skulle du säga generellt sett är din viktigaste uppgift som regionchef?
5. Vad skulle du säga generellt sett är de svåraste uppgifterna du står inför som regionchef?

II. Din relation till och samarbete med konsulenterna

6. Kan du beskriva hur ditt samarbete med konsulenterna ser ut?
 - Enstaka behovsstyrda kontakter – kontinuerligt organiserat samarbete
7. Hur god inblick bedömer du att du får i det arbete de utför?
8. Hur stor del av din arbetstid skulle du bedöma att du avsätter till direkt samarbete med konsulenterna?
 - Önskvärt med mer?
 - Önskvärt med mindre?
9. Jag kan gissa att det finns vissa skillnader mellan såväl verksamhetsområden som geografiska regioner;

- Är det något verksamhetsområde som kräver mer eller tätare samarbete än övriga?
- Är det någon region som kräver mer eller tätare samarbete än övriga?

10. Bedömer du att konsulenterna är nöjda med det samarbete som finns?

- Med omfattningen?
- Med utformningen?

Relationen mellan nationell, regional och lokal nivå

11. Kan du beskriva hur ansvarsfördelningen för konsulenterna ser ut mellan dig som regionchef å ena sidan – och de nationellt ansvariga avdelningscheferna å den andra?

12. I vilka frågor vänder sig konsulenterna till dig – i vilka frågor vänder de sig till ansvariga på nationell nivå?

13. Finns det några oklarheter eller svårigheter i fördelningen av ansvar?

Genom mina intervjuer med konsulenterna har jag förstått att det efter en ganska ”yvig” period – låt tusen blommor blomma – finns en önskan om att strama år, koncentrera, homogenisera och göra RK profil tydligare i de verksamheter som bedrivs..

14. Det torde kräva en gemensam utvecklingsstrategi från såväl nationell, som regional och lokal nivå – kan du säga något om detta?

- Mellan den nationella nivån som ser landet som en helhet – och regionerna som alla har sina särdrag
- Mellan regionen – och kretsarna som är självstyrande
- Uppfattar du att det kan bli en svårighet för konsulenterna – att de hamnar i ett spänningsfält mellan olika nationella, regionala och lokala förväntningar på den roll de ska spela?

15. Kan du uppfatta att konsulenterna hamnar i en svår balansgång - å ena sidan har de i uppdraget att främja en viss önskvärd utveckling - å andra sidan är deras roll att stödja kretsarna i de behov och beslut som kretsarna fattar...

16. Möter du något ifrågasättande från kretsarna – exempelvis att insamlade medel går till löner, eller att kretsarna hellre skulle disponera dessa medel själva?

III. Omorganisationen

Jag vet att det har skett en omorganisation utifrån syftet att differentiera stödet till kretsarna efter deras behov och ambitioner, och att detta innebar att den gamla typen av rödakors-konsulenter fick lämna plats åt förenings- och verksamhetskonsulenter, de gick från att vara generalister till att bli ”specialiserade” och dessutom måste kretsarna vara mer aktiva i att själva efterfråga de olika typer av stöd som konsulenter kan ge.

17. Hur skulle du vilja säga att denna omorganisation har påverkat konsulenternas samarbete med kretsarna?

- Det numerära antalet
- Specialiseringen – förenings/verksamhetskonsulenter
- Kravet på kretsarna att efterfråga olika former av tilläggsstöd

Positiva effekter?

Negativa effekter?

18. Uppfattar du att kretsarna är tillräckligt insatta i den nya typen av konsulenter och vad de kan erbjuda?

III. En tilltagande polarisering?

I ett förslag till den nya omorganisationen läste jag att kretsarna delades in i tre grupper;
Kretsar med mkt hög kapacitet – som klarade sig utan konsulenter
Kretsar med påtaglig utvecklingspotential - i behov av starkt utvecklingsstöd
Kretsar med begränsad ambition och potential – där konsulenter inget kan göra...

19. Hur påverkar det numera riktade och mer specialiserade stödet från konsulenter dessa tre typer av kretsar?

- Finns det en risk för en tydligare polarisering mellan de mest – minst förändringsbenägna kretsarna?
- Hur kan en sådan polarisering påverka utvecklingen av det frivilliga arbetet inom RK?
- Är detta något som bekymrar dig?

IV. De mest utsatta - en ny tyngdpunkt, en ny typ av frivilliga?

Det finns ju en tydligt uttalad målsättning att RK – internationellt men även nationellt – ska kännetecknas av, ja, t.o.m. särskilja sig från andra genom att vara en organisation som arbetar för – men också med de mest utsatta.

20. Har omorganisationen fått någon betydelse som det var tänkt – att resurserna styrdes så att fler utsatta kan nås av verksamhet?

- Om inte, hur vill du förklara det?

21. Vilken betydelse uppfattar du att konsulenterna har för att iscensätta verksamheter med en sådan inriktning?

22. Nu vet jag att riksstämman talar om äldre och migranter som prioriterade målgrupper, är detta i överensstämmelse med din uppfattning eller ser du andra grupper som borde ges samma prioritet?

- Det är ju ett av de ideella organisationernas dilemman; att organisationen kan ha ett sådant uttalat mål – medan de frivilligas vilja är att göra något helt annat... Vad tänker du runt detta?
- Ett annat dilemma; att det finns en slags mismatch mellan de behov organisationen vill möta – och den kunskap och kompetens som finns hos de frivilliga.. Vad tänker du om detta?

23. Tycker du att det är kretsarna som ska rikta insatser mot de mest utsatta, i något dokument talas om hemlösa, våldsutsatta kvinnor, socialt utsatta ungdomar... eller ska sådana insatser utföras vid olika specialenheter?

- Anser du att RK uppdrag snarare är att synliggöra och opinion runt utsatta människors livsvillkor – än att förändra dessa villkor genom olika insatser?

V. Frivilliga i går – och i morgon

Inom RK, precis som de flesta andra socialt och humanitärt inriktade ideella organisationer, är den typiska frivilliga en äldre kvinna. Samtidigt finns det en utveckling mot att kraven på de frivilliga medarbetarnas kompetens och kunskaper ökar – inte minst mot bakgrund av insatserna mot socialt utsatta de ofta förväntas utföra.

24. Hur ser du på denna utveckling inom RK?

25. Hur bedömer du de frivilligas kunskap och färdigheter?

Uppfattar du att det finns vissa svagheter hos de frivilliga?

- Inom vilket/vilka områden?

26. Jag frågade tidigare om omorganisationen kanske leder till en polarisering mellan olika typer av kretsar – finns det kanske en liknande utveckling mellan olika kategorier av frivilliga inom RK?

27. Hur tänker du att den här utvecklingen kommer att påverka konsulenternas roll?

28. Hur ser du på relationen mellan anställda konsulenter och frivilliga idag – hur hoppas du att den ska förändras framöver?

- Möjligt?
- Hinder?

29. Kan du se en utveckling mot mer professionella frivilliga med samma eller motsvarande kompetens som RK anställda personal, som inte bara utgör ett komplement – utan som även kan fungera som en ersättning, ta över vissa uppgifter?

- Önskvärt?
- Unika insatser?

VI. Särart och mervärde

En annan fråga som ligger ganska nära frågan om relationen mellan anställda och frivilliga, är om konsulenterna inom RK tillför det frivilliga arbete som utförs ett mervärde, och vad detta mervärde skulle kunna vara – är det självklart att det frivilliga arbetet ökar eller blir kvalitativt bättre till följd av konsulenternas arbete?

30. Vad har du för tankar runt detta?

31. Vad skulle du säga är det viktigaste som konsulenterna tillför det frivilliga arbetet inom RK?

32. Vilken skulle den tydligaste effekten bli för det frivilliga arbetet om konsulenterna försvann?

33. Är det något verksamhetsområde där du bedömer att konsulenterna spelar en viktigare roll för det frivilliga arbetet än inom övriga?

- Kan du förklara varför och hur?

34. Ser du några begränsningar för konsulenterna idag – något du skulle vilja utveckla för att de skulle få en ännu större betydelse för det frivilliga arbetet än vad de har i dagsläget?

35. Jag vet att man ska minska antalet konsulenter med 46 över hela landet

- Hur många konsulenter försvinner i din region?
- Hur kommer detta att påverka kontakten med kretsarna?

VII. Avslutande fråga

36. Vilken skulle du bedöma är den största svårigheten RK står inför vad gäller relationen mellan konsulenter och frivilliga?

36. Vilken skulle du bedöma är den största utmaningen som denna relation står inför?



ERSTA
SKÖNDAL
HÖGSKOLA

Undersökning om Röda Korsets konsulenter

Först kommer några frågor om dig och din bakgrund

Ålder?

Kön?

- Kvinna
 Man

Födelseland?

- Sverige
 Norden
 Övriga Europa
 Övriga världen

Yrkesbakgrund?

- Vård och omsorg
 Socialt arbete
 Annat, nämligen:

Nuvarande arbete/sysselsättning?

(Flera alternativ möjliga)

- Pensionär
 Heltidsarbetande
 Deltidsarbetande
 Arbetsökande
 Sjukskriven
 Studerande
 Annat, nämligen: _____

Medlem i Röda Korset sedan: _____
Frivillig i Röda Korset sedan: _____
Ordförande i kretsen sedan: _____
Frivilligledare sedan: _____
Ungefär hur många timmar per vecka ägnar du dig åt Röda Korset? _____
Planerar du att ändra omfattningen av ditt engagemang de närmaste fem åren? <input type="radio"/> Nej <input type="radio"/> Öka <input type="radio"/> Minska
Gör du även frivilliginsatser inom andra ideella organisationer? <input type="radio"/> Nej <input type="radio"/> Ja, nämligen: _____
Har du utnyttjat Röda Korsets utbildningar? (Flera alternativ möjliga) <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja, kostnadsfria basutbildningar, nämligen: _____ <input type="checkbox"/> Ja, bekostade av kretsen, nämligen: _____

Ta ställning till följande påståenden om din krets:

1 = Stämmer inte alls, 5 = Stämmer mycket bra

	1	2	3	4	5
Vi bidrar med en viktig insats i världen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi bidrar med en viktig insats för utsatta grupper i Sverige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kretsen ger en stark gemenskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ta ställning till följande påståenden om ditt uppdrag som ordförande:

1 = Stämmer inte alls, 5 = Stämmer mycket bra

	1	2	3	4	5
Det ger mig möjlighet att säga min mening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det ger mig möjlighet att dela med mig av min kompetens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det ger mig nya erfarenheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det är personligt utvecklande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det tar för mycket tid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det innebär för mycket administration	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det är för byråkratiskt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det kräver för mycket uppföljning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det innebär ett för stort ansvar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det bidrar till en känsla av otillräcklighet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

I det följande avsnittet ställer vi frågor om den krets som du är ordförande för**Vilken region tillhör kretsen?**

- Södra
 Göta
 Norra Norrland

När grundades kretsen?

- Längre än tio år sedan
 Senaste tio åren
 Senaste fem åren

Är kretsen en:

- Geografisk krets
 Ämneskrets (krets som skapats för en specifik verksamhet)

Är din krets verksam i en:

- Storstad, inklusive förort
- Större stad
- Mindre stad
- Mindre tätort
- Gles/landsbygd

Uppge det ungefärliga antalet medlemmar i kretsen:

Uppge det ungefärliga antalet frivilliga i kretsen:

Uppge det ungefärliga antalet frivilligledare i kretsen (frivilliga som leder verksamheter):

Uppge det ungefärliga antalet:

Anställd personal:

Vilka uppgifter har den anställda personalen:

Har antalet medlemmar ökat eller minskat de senaste fem åren?

- I stort sett oförändrat
- Ökat
- Minskat

Har antalet frivilliga ökat eller minskat de senaste fem åren?

- I stort sett oförändrat
- Ökat
- Minskat

Har antalet frivilligledare ökat eller minskat de senaste fem åren?

- I stort sett oförändrat
- Ökat
- Minskat

Vilka verksamheter omfattar kretsen?

1 = Inte alls, 5 = I mycket stor utsträckning

	1	2	3	4	5
Äldrestöd/väntjänst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mötesplats Kupan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anhörigstöd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sömnad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktiv medlemsvärvning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Röda Korsvärd på sjukhus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utbildning i folkrätt/mänskliga rättigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Migrant/flyktingstöd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Telefonjour	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lokalt solidaritetsarbete (LISA)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Första hjälpen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Läxhjälp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internationellt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insamling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Katastrofberedskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fängelsebesök	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annat, nämligen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Är kretsens målgrupper:

- Huvudsakligen medlemmar i Röda Korset
- Huvudsakligen andra än medlemmar i Röda Korset
- Både medlemmar och andra
- Vet ej

Har riksstämmans beslut om prioriterade målgrupper (äldre och migranter/flyktingar) någon betydelse för vilka personer/grupper din krets riktar sina verksamheter mot?

- Ingen betydelse alls
- Viss betydelse
- Stor betydelse
- Vet ej

Vilket basstöd utnyttjar kretsen?

1 = Inte alls, 5 = I mycket stor utsträckning

	1	2	3	4	5
Föreningsfrågor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Demokratifrågor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resursmobilisering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vilket utökad stöd/tilläggsstöd utnyttjar kretsen?

1 = Inte alls, 5 = I mycket stor utsträckning

	1	2	3	4	5
Styrelse- och ledarutveckling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Marknadsföring och hemsida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kretsanalys med eller utan (FIDO)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uppföljning och utbildning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studieresor och projektutveckling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lokal internationell solidaritetsverksamhet (LISA) och Globalkunskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mötesplats Kupan - föreningsverksamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annat, nämligen:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Har er krets utfört någon lokal utsatthets- och kapacitetsstudie (LUKS)?

(Flera alternativ möjliga)

- Nej
- Vet ej vad LUKS är
- Ja, som utvärdering och uppföljning av kretsens verksamhet
- Ja, som underlag för verksamhetsutveckling

Om det har genomförts en LUKS i din krets, skulle du säga att kretsens verksamhet i dag möter de behov som LUKS påvisade?

- Inte alls
- I viss mån
- I hög grad
- Vet ej

Hur stor var kretsens omsättning 2008?

Uppfattar du att ni har tillräckligt ekonomiskt utrymme att utföra er verksamhet?

- Ja
 Nej

Har ni tillräckligt inflytande över hur insamlade medel fördelas?

- Ja
 Nej

Är det önskvärt att öka eller minska resurserna till Röda Korsets konsulenter?

- Ändra inte
 Minska
 Öka

Hur viktiga är de följande rekryteringsvägarna för att nå nya medlemmar?

1 = Helt oviktig, 5 = Mycket viktig

	1	2	3	4	5
Mötesplats Kupan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kretsens hemsida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Röda Korsets hemsida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personliga kontakter och nätverk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kretsens verksamheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kampanjer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annat, nämligen:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hur viktiga är följande samarbetsparter inom Röda Korset?

1 = Helt oviktig, 5 = Mycket viktig

	1	2	3	4	5
Kretsar inom kommunen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kretsar med liknande verksamhetsinriktning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Målgrupper för kretsens verksamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Röda Korsets centralkontor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internationella Röda Korset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verksamhetskonsulenter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Föreningskonsulenter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Röda Korsets regionalkontor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Röda Korsets ungdomsförbund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andra verksamheter inom Röda Korset, nämligen:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hur viktiga är följande samarbetsparter utanför Röda Korset?

1 = Helt oviktig, 5 = Mycket viktig

	1	2	3	4	5
Sjukhus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Socialtjänst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grundskola/ gymnasium	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyrkan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriminalvården	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annan ideell förening, nämligen:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andra, nämligen:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Har din krets utfört uppdrag på kontrakt från till exempel kommun, landsting eller företag de senaste fem åren?

- Nej
 Ja, från:
 Vet ej

Ta ställning till följande påståenden om kretsens verksamhet i relation till insatser från exempelvis kommun och landsting:

1 = Stämmer inte alls, 5 = Stämmer mycket bra

	1	2	3	4	5
Verksamheten utgör ett komplement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verksamheten utgör en ersättning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verksamheten utgör ett alternativ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verksamheten utgör en pionjär/nydanande insats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Finns det i din krets vissa verksamhetsområden som engagerar fler frivilliga än vad stödbehovet kräver?

- Nej
- Ja, nämligen:
- Vet ej

Finns det några uppgifter som din krets inte kan ta på sig på grund av brist på frivilliga?

- Nej
- Ja, nämligen:
- Vet ej

Har din krets startat någon ny verksamhet de senaste fem åren?

- Nej
- Nej, men vi planerar att starta
- Ja, nämligen:

Vilka målgrupper riktas denna nya verksamhet mot i första hand?

(Flera alternativ möjliga)

- Krisdrabbade i världen
- Migranter/ flyktingar
- Äldre
- Anhöriga
- Ungdomar
- Sjukhusvårdade
- Boende i utsatta områden
- Interner
- Hemlösa
- Våldsutsatta kvinnor
- Andra, nämligen: _____

Hur stor påverkan hade de följande på kretsens beslut att starta den nya verksamheten?

1 = Ingen alls, 5 = Mycket stor

	1	2	3	4	5
Medlemmar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frivilliga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förtroendevalda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ungdomsförbundet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Röda korsets regionala organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konsulenter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riksstämman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lokala kapacitets och utsatthetsstudier (LUKS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andra, nämligen: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Här följer ett antal frågor om vilken betydelse du uppfattar att mål och riktlinjer från Röda Korsets internationella, svenska och regionala organisationer har för din krets

Ta ställning till följande påståenden om Röda Korsets mål och riktlinjer:

1 = Stämmer inte alls, 5 = Stämmer mycket bra

	1	2	3	4	5
Jag uppfattar Internationella Röda Korsets mål och riktlinjer som en stor tillgång för vår krets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag uppfattar Svenska Röda Korsets mål och riktlinjer som en stor tillgång för vår krets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag uppfattar regionens mål och riktlinjer som en stor tillgång för vår krets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ta ställning till följande påståenden om kretsens delaktighet i framtagandet av mål och riktlinjer:

1 = Stämmer inte alls, 5 = Stämmer mycket bra

	1	2	3	4	5
Vi har varit mycket delaktiga i framtagandet av Internationella Röda Korsets mål och riktlinjer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi har varit mycket delaktiga i framtagandet av Svenska Röda Korsets mål och riktlinjer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi har varit mycket delaktiga i framtagandet av regionens mål och riktlinjer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ta ställning till följande påståenden om kraven på din krets att leva upp till olika mål och riktlinjer:

1 = Stämmer inte alls, 5 = Stämmer mycket bra

	1	2	3	4	5
Kraven från Internationella Röda Korset att leva upp till mål och riktlinjer är för stora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kraven från Svenska Röda Korset att leva upp till mål och riktlinjer är för stora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kraven från regionen att leva upp till mål och riktlinjer är för stora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

I det följande avsnittet ställer vi en rad frågor om hur du som kretsordförande ser på den roll och betydelse som Röda Korsets förenings- och verksamhetskonsulenter har för verksamheten i er krets

Ungefär hur många gånger har du varit i kontakt med konsulenter de senaste tolv månaderna?

- Ingen gång
- 1-5 gånger
- 6-10 gånger
- 11-20 gånger
- Fler än 20 gånger

Vilket kontaktsätt är viktigast för dig?

(Flera alternativ möjliga)

- Telefon
- E-post
- Brev
- Informationsträffar
- Personliga möten _____
- Annat, nämligen: _____

Vem tar i allmänhet initiativ till kretsens kontakter med konsulenter?

(Flera alternativ möjliga)

- Jag som kretsordförande
- Frivilligledarna
- Enskilda frivilliga
- Konsulenter
- Annan, nämligen: _____
- Kretsen har sällan eller aldrig kontakt med konsulenter

När din krets tar kontakt med konsulenter, är det då:

- En och samma konsulent oavsett vad ärendet gäller
- Olika konsulenter i olika ärenden
- Annat, nämligen: _____

Är de kontakter ni har med konsulenter att beskriva som:

- Regelbundna och organiserade
- Enstaka och behovsstyrda
- Både regelbundna och enstaka behovsstyrda
- Annat, nämligen: _____

Har ni de senaste fem åren haft kontakter med konsulenter inom något av följande områden?

(Flera alternativ möjliga)

- Ja, föreningsutveckling/resursmobilisering
- Ja, lokala utsatthets- och kapacitetsstudier (LUKS)
- Ja, hälsa och social trygghet
- Ja, kommunikation och insamling
- Ja, kris och katastrofberedskap
- Ja, migrant/flyktingfrågor
- Ja, mänskliga rättigheter och humanitära värderingar
- Ja, utbildning
- Ja, annat, nämligen: _____
- Nej, inte alls

Hur stämmer följande påståenden med dina erfarenheter av konsulenter?

1 = Stämmer inte alls, 5 = Stämmer mycket bra

	1	2	3	4	5
Det är lätt att komma i kontakt med konsulenterna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konsulenterna är kunniga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konsulenterna ägnar tillräckligt med tid åt vår krets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konsulenterna lägger sig i för mycket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konsulenterna stödjer kretsens beslut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Har konsulenter varit till stöd för kretsen att utveckla verksamheten inom följande?

1 = Inte alls, 5 = Mycket stort stöd

	1	2	3	4	5
Rekrytera nya medlemmar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utveckla mötesformer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utveckla befintlig verksamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utbildning och kompetensutveckling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Starta ny verksamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öka uppmärksamheten kring Röda Korset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opinionsbildning kring utsatta grupper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rikta verksamheter mot nya målgrupper (t ex hemlösa eller våldsutsatta kvinnor)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öka samverkan med andra kretsar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öka samverkan med andra ideella organisationer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öka samverkan med offentlig sektor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öka samverkan med privat sektor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skapa nätverk kring olika verksamheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annat, nämligen:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annat, nämligen:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Om din krets sällan eller aldrig har kontakt med konsulenter, markera om något av följande skäl förklarar detta:

(Flera alternativ möjliga)

- Kretsen känner inte till att det finns konsulenter
- Kretsen saknar kunskap om konsulenternas funktion och vilket stöd de kan erbjuda
- Kretsen har inget behov av den hjälp och stöd som konsulenter erbjuder
- Kretsen har tidigare haft kontakt med Röda Kors konsulent men har ingen kontakt sedan de försvann
- Annat, nämligen:

Uppfattar du konsulenternas uppdrag som klart och tydligt?

- Helt klart och tydligt
- Något otydligt
- Helt otydligt
- Vet ej

Har kvaliteten på det stöd kretsen får av konsulenter förändrats de senaste fem åren?

- Till det bättre
- Till det sämre
- Oförändrat
- Vet ej

Har omfattningen på det stöd kretsen får av konsulenter förändrats de senaste fem åren?

- Stödet har ökat
- Stödet har minskat
- Stödet är oförändrat
- Vet ej

Är det enligt din mening önskvärt att ändra omfattningen på det stöd kretsen får av konsulenter?

- Öka det
- Minska det
- Det är bra som det är
- Vet ej

Vad anser du i stort om stödet från konsulenter?

- Jag är helt nöjd
- Jag är i stort sett nöjd
- Jag är missnöjd
- Jag är mycket missnöjd

I det sista avsnittet handlar frågorna om vilka direkta sociala insatser som din krets utför för de mest utsatta. Med direkta sociala insatser menar vi insatser där en frivillig från Röda Korset möter en annan person i syfte att erbjuda/ge denna person hjälp och stöd. Mötet kan ske ansikte mot ansikte eller via telefon. Hit räknas således inte ekonomiskt bistånd som är resultatet av insamlingskampanjer och andra liknande aktiviteter

Vilka skulle du vilja beskriva som de mest utsatta i ditt område?



Gör kretsen några direkta sociala insatser för dessa?

- Nej, aldrig
- Ja, men enbart i enstaka fall
- Ja, ganska ofta
- Ja, dagligen
- Vet ej

Hur har kretsens direkta sociala insatser för de mest utsatta förändrats de senaste fem åren?

(Flera alternativ möjliga)

- Större omfattning
- Mindre omfattning
- Oförändrad omfattning
- Fler verksamheter
- Färre verksamheter
- Oförändrat antal verksamheter
- Vet ej

Försöker ni aktivt göra de mest utsatta mer delaktiga i utformningen av kretsens direkta sociala insatser?

- I mycket stor omfattning
- I stor omfattning
- I mindre omfattning
- I mycket liten omfattning
- Det är svårt att bedöma

Försöker ni aktivt mobilisera och underlätta för de mest utsatta att själva förändra sin situation?

- I mycket stor omfattning
- I stor omfattning
- I mindre omfattning
- I mycket liten omfattning
- Det är svårt att bedöma

Bedömer du att kretsens direkta sociala insatser för de mest utsatta skulle påverkas om kretsen inte hade tillgång till konsulenter?

- Mycket
- Ganska mycket
- Varken mycket eller lite
- Ganska lite
- Lite
- Inte alls

Varför gör inte din krets några direkta sociala insatser för de mest utsatta?

(Flera alternativ möjliga)

- För få frivilliga
- För få frivilliga som vill utföra direkta sociala insatser
- För få som tillhör de mest utsatta
- Brist på kunskap och kompetens
- Brist på resurser
- Tidsbrist
- Brist på stöd från konsulenter
- Annat, nämligen: _____

Har din krets de senaste fem åren deltagit i den lokala debatten eller på annat sätt medverkat till att skapa opinion kring de mest utsatta?

- Nej
- Ja, i frågan om: _____
- Vet ej

Här finns utrymme för ytterligare synpunkter och kommentarer

Tack för din medverkan



Först kommer några frågor om dig och din bakgrund

Ålder?

Kön?

- Kvinna
 Man

Födelseland?

- Sverige
 Norden
 Övriga Europa
 Övriga världen

Yrkesbakgrund?

- Vård och omsorg
 Socialt arbete
 Annat, nämligen: _____

Nuvarande arbete/sysselsättning?

(Flera alternativ möjliga)

- Pensionär
 Heltidsarbetande
 Deltidsarbetande
 Arbetsökande
 Sjukskriven
 Studerande
 Annat, nämligen: _____

Medlem i Röda Korset sedan: _____
Frivillig i Röda Korset sedan: _____
Frivilligledare sedan: _____
Ordförande i kretsen sedan: _____
Ungefär hur många timmar per vecka ägnar du dig åt Röda Korset? _____
Planerar du att ändra omfattningen av ditt engagemang de närmaste fem åren? <input type="radio"/> Nej <input type="radio"/> Öka <input type="radio"/> Minska
Gör du även frivilliginsatser inom andra ideella organisationer? <input type="radio"/> Nej <input type="radio"/> Ja, nämligen: _____
Har du utnyttjat Röda Korsets utbildningar? (Flera alternativ möjliga) <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja, kostnadsfria basutbildningar, nämligen: _____ <input type="checkbox"/> Ja, bekostade av kretsen, nämligen: _____

Ta ställning till följande påståenden om den verksamhet som du leder:

1 = Stämmer inte alls, 5 = Stämmer mycket bra

	1	2	3	4	5
Vi bidrar med en viktig insats i världen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi bidrar med en viktig insats för utsatta grupper i Sverige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verksamheten ger en stark gemenskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ta ställning till följande påståenden om ditt uppdrag som frivilligledare:

1 = Stämmer inte alls, 5 = Stämmer mycket bra

	1	2	3	4	5
Det ger mig möjlighet att säga min mening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det ger mig möjlighet att dela med mig av min kompetens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det ger mig nya erfarenheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det är personligt utvecklande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det tar för mycket tid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det innebär för mycket administration	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det är för byråkratiskt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det kräver för mycket uppföljning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det innebär ett för stort ansvar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det bidrar till en känsla av otillräcklighet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

I det följande avsnittet ställer vi frågor om den krets där du är frivilligledare**Vilken region tillhör kretsen?**

- Södra
 Göta
 Norra Norrland

När grundades kretsen?

- Längre än tio år sedan
 Senaste tio åren
 Senaste fem åren

Är kretsen en:

- Geografisk krets
 Ämneskrets (krets som skapats för en specifik verksamhet)

Är din krets verksam i en:

- Storstad, inklusive förort
- Större stad
- Mindre stad
- Mindre tätort
- Gles/landsbygd

Uppge det ungefärliga antalet medlemmar i kretsen:

Uppge det ungefärliga antalet frivilliga i kretsen:

Uppge det ungefärliga antalet frivilligledare i kretsen:

Uppge det ungefärliga antalet:Anställd personal: Vilka uppgifter har den anställda personalen: **Har antalet medlemmar ökat eller minskat de senaste fem åren?**

- I stort sett oförändrat
- Ökat
- Minskat

Har antalet frivilliga ökat eller minskat de senaste fem åren?

- I stort sett oförändrat
- Ökat
- Minskat

Har antalet frivilligledare ökat eller minskat de senaste fem åren?

- I stort sett oförändrat
- Ökat
- Minskat

Vilka verksamheter omfattar kretsen?

1 = Inte alls, 5 = I mycket stor utsträckning

	1	2	3	4	5
Äldrestöd/väntjänst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mötesplats Kupan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anhörigstöd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sömnad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktiv medlemsvärvning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Röda Korsvärd på sjukhus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utbildning i folkrätt/mänskliga rättigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Migrant/flyktingstöd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Telefonjour	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lokalt solidaritetsarbete (LISA)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Första hjälpen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Läxhjälp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internationellt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insamling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Katastrofberedskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fängelsebesök	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annat, nämligen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Är kretsens målgrupper:

- Huvudsakligen medlemmar i Röda Korset
 Huvudsakligen andra än medlemmar i Röda Korset
 Både medlemmar och andra
 Vet ej

Vilket basstöd utnyttjar kretsen?

1 = Inte alls, 5 = I mycket stor utsträckning

	1	2	3	4	5
Föreningsfrågor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Demokratifrågor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resursmobilisering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vilket utökat stöd/tilläggsstöd utnyttjar kretsen?

1 = Inte alls, 5 = I mycket stor utsträckning

	1	2	3	4	5
Styrelse- och ledarutveckling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Marknadsföring och hemsida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kretsanalys med eller utan (FIDO)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uppföljning och utbildning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studieresor och projektutveckling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lokal internationell solidaritetsverksamhet (LISA) och Globalkunskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mötesplats Kupan - föreningsverksamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annat, nämligen:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Har kretsen utfört uppdrag på kontrakt från till exempel kommun, landsting eller företag de senaste fem åren?

Nej

Ja, från: _____

Vet ej

Har kretsen utfört någon lokal utsatthets- och kapacitetsstudie (LUKS)?

(Flera alternativ möjliga)

Nej

Vet ej vad LUKS är

Ja, som utvärdering och uppföljning av kretsens verksamhet

Ja, som underlag för verksamhetsutveckling

Om det har genomförts en LUKS i kretsen, skulle du säga att verksamheten i dag möter de behov som LUKS påvisade?

Inte alls

I viss mån

I hög grad

Vet ej

Här följer ett antal frågor om den verksamhet som du är frivilligledare inom

Inom vilken verksamhet är du frivilligledare?

(Flera alternativ möjliga)

- Äldrestöd/väntjänst
- Mötesplats Kupan
- Anhörigstöd
- Anhörigstöd
- Sömnad
- Aktiv medlemsvärvning
- Röda Korsvärd på sjukhus
- Utbildning i folkrätt/mänskliga rättigheter
- Migrant/flyktingstöd
- Telefonjour
- Lokalt solidaritetsarbete (LISA)
- Första hjälpen
- Läxhjälp
- Internationellt arbete
- Insamling
- Katastrofberedskap
- Fängelsebesök
- Annat, nämligen: _____

Hur många frivilliga ingår i den verksamhet som du leder (ange medeltal om du leder fler verksamheter)?

Vilka uppgifter har du som frivilligledare?

1 = Inte alls, 5 = I mycket stor utsträckning

	1	2	3	4	5
Planerar och samordnar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Följer upp verksamheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Håller i budget	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utvecklar verksamheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ger stöd och kompetensutveckling till frivilliga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Introducerar nya verksamheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rekryterar frivilliga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Introducerar frivilliga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avvecklar frivilliga som inte fungerar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annat, nämligen:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vilka målgrupper riktas verksamheten mot i första hand?

(Flera alternativ möjliga)

- Krisdrabbade i världen
- Migranter/ flyktingar
- Äldre
- Anhöriga
- Ungdomar
- Sjukhusvårdade
- Boende i utsatta områden
- Interner
- Hemlösa
- Våldsutsatta kvinnor
- Andra, nämligen: _____

Hur viktiga är följande samarbetsparter inom Röda Korset för den verksamhet som du leder?

1 = Helt oviktig, 5 = Mycket viktig

	1	2	3	4	5
Andra verksamheter inom kretsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andra kretsar inom kommunen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liknande verksamheter inom andra kretsar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verksamhetens målgrupper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Röda Korsets centralkontor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internationella Röda Korset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verksamhetskonsulenter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Föreningskonsulenter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Röda Korsets regionalkontor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Röda Korsets ungdomsförbund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andra verksamheter inom Röda Korset, nämligen:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hur viktiga är följande samarbetsparter utanför Röda Korset för den verksamhet som du leder?

1 = Helt oviktig, 5 = Mycket viktig

	1	2	3	4	5
Sjukhus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Socialtjänst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grundskola/ gymnasium	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyrkan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriminalvården	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annan ideell förening, nämligen:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andra, nämligen:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ta ställning till följande påståenden om den verksamhet som du leder i relation till insatser från exempelvis kommun och landsting:

1 = Stämmer inte alls, 5 = Stämmer mycket bra

	1	2	3	4	5
Verksamheten utgör ett komplement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verksamheten utgör en ersättning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verksamheten utgör ett alternativ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verksamheten utgör en pionjär/nydanande insats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Engagerar den verksamhet som du leder fler frivilliga än vad stödbehovet kräver?

- Nej
 Ja
 Vet ej

Saknas det frivilliga inom den verksamhet som du leder?

- Nej
 Ja
 Vet ej

Uppfattar du att ni har tillräckligt ekonomiskt utrymme att utföra den verksamhet som du är frivilligledare för?

- Ja
 Nej

Har du som frivilligledare tillräckligt inflytande över hur insamlade medel fördelas?

- Ja
 Nej

Är den verksamhet som du leder startad de senaste fem åren?

- Nej
 Ja

Hur stor påverkan hade de följande på beslutet att starta den nya verksamheten?

1 = Ingen alls, 5 = Mycket stor

	1	2	3	4	5
Medlemmar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frivilliga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förtroendevalda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ungdomsförbundet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Röda korsets regionala organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konsulenter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riksstämman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lokala kapacitets och utsatthetsstudier (LUKS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andra, nämligen:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

I det följande avsnittet ställer vi en rad frågor om hur du som frivilligledare ser på den roll och betydelse som Röda Korsets förenings- och verksamhetskonsulenter har för den verksamhet som du leder

Ungefär hur många gånger har du varit i kontakt med konsulenter de senaste tolv månaderna?

- Ingen gång
- 1-5 gånger
- 6-10 gånger
- 11-20 gånger
- Fler än 20 gånger

Vilket kontaktsätt är viktigast för dig?

(Flera alternativ möjliga)

- Telefon
- E-post
- Brev
- Informationsträffar
- Personliga möten _____
- Annat, nämligen: _____

Vem tar i allmänhet initiativ till verksamhetens kontakter med konsulenter?

(Flera alternativ möjliga)

- Jag som frivilligledare
- Ordföranden
- Enskilda frivilliga
- Konsulenter
- Annan, nämligen: _____
- Verksamheten har sällan eller aldrig kontakt med konsulenter

När du som frivilligledare tar kontakt med konsulenter, är det då:

- En och samma konsulent oavsett vad ärendet gäller
- Olika konsulenter i olika ärenden
- Annat, nämligen: _____

Är de kontakter du som frivilligledare har med konsulenter att beskriva som:

- Regelbundna och organiserade
 Enstaka och behovsstyrda
 Både regelbundna och enstaka behovsstyrda
 Annat, nämligen: _____

Har du som frivilligledare haft kontakter med konsulenter inom något av följande områden de senaste fem åren ?

(Flera alternativ möjliga)

- Ja, föreningsutveckling/resursmobilisering
 Ja, lokala utsatthets- och kapacitetsstudier (LUKS)
 Ja, hälsa och social trygghet
 Ja, kommunikation och insamling
 Ja, kris och katastrofberedskap
 Ja, migrant/flyktingfrågor
 Ja, mänskliga rättigheter och humanitära värderingar
 Ja, utbildning
 Ja, annat, nämligen: _____
 Nej, inte alls

Hur stämmer följande påståenden med dina erfarenheter av konsulenter?

1 = Stämmer inte alls, 5 = Stämmer mycket bra

	1	2	3	4	5
Det är lätt att komma i kontakt med konsulenterna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konsulenterna är kunniga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konsulenterna ägnar tillräckligt med tid åt vår krets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konsulenterna lägger sig i för mycket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konsulenterna stödjer kretsens beslut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Har konsulenter varit till stöd för att utveckla verksamheten inom följande?

1 = Inte alls, 5 = Mycket stort stöd

	1	2	3	4	5
Rekrytera nya medlemmar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utveckla mötesformer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utveckla befintlig verksamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utbildning och kompetensutveckling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Starta ny verksamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öka uppmärksamheten kring Röda Korset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opinionsbildning kring utsatta grupper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rikta verksamheter mot nya målgrupper (t ex hemlösa eller våldsutsatta kvinnor)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öka samverkan med andra kretsar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öka samverkan med andra ideella organisationer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öka samverkan med offentlig sektor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öka samverkan med privat sektor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skapa nätverk kring olika verksamheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annat, nämligen:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annat, nämligen:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Om du som frivilligledare sällan eller aldrig har kontakt med konsulenter, markera om något av följande skäl förklarar detta:

(Flera alternativ möjliga)

- Jag känner inte till att det finns konsulenter
- Jag saknar kunskap om konsulenternas funktion och vilket stöd de kan erbjuda
- Jag har inget behov av den hjälp och stöd som konsulenter erbjuder
- Jag har tidigare haft kontakt med Röda Kors konsulent men har ingen kontakt sedan de försvann
- Annat, nämligen:

Uppfattar du konsulenternas uppdrag som klart och tydligt?

- Helt klart och tydligt
- Något otydligt
- Helt otydligt
- Vet ej

Har kvaliteten på det stöd du som frivilligledare får av konsulenter förändrats de senaste fem åren?

- Till det bättre
- Till det sämre
- Oförändrat
- Vet ej

Har omfattningen på det stöd du som frivilligledare får av konsulenter förändrats de senaste fem åren?

- Stödet har ökat
- Stödet har minskat
- Stödet är oförändrat
- Vet ej

Är det enligt din mening önskvärt att ändra omfattningen på det stöd du som frivilligledare får av konsulenter?

- Öka det
- Minska det
- Det är bra som det är
- Vet ej

Vad anser du i stort om stödet från konsulenter?

- Jag är helt nöjd
- Jag är i stort sett nöjd
- Jag är missnöjd
- Jag är mycket missnöjd

Är det önskvärt att öka eller minska resurserna till Röda Korsets konsulenter?

- Ändra inte
- Minska
- Öka

I det sista avsnittet handlar frågorna om vilka direkta sociala insatser som din krets utför för de mest utsatta. Med direkta sociala insatser menar vi insatser där en frivillig från Röda Korset möter en annan person i syfte att erbjuda/ge denna person hjälp och stöd. Mötet kan ske ansikte mot ansikte eller via telefon. Hit räknas således inte ekonomiskt bistånd som är resultatet av insamlingskampanjer och andra liknande aktiviteter

Vilka skulle du vilja beskriva som de mest utsatta i ditt område?**Gör kretsen några direkta sociala insatser för dessa?**

- Nej, aldrig
- Ja, men enbart i enstaka fall
- Ja, ganska ofta
- Ja, dagligen
- Vet ej

Hur har kretsens direkta sociala insatser för de mest utsatta förändrats de senaste fem åren?

(Flera alternativ möjliga)

- Större omfattning
- Mindre omfattning
- Oförändrad omfattning
- Fler verksamheter
- Färre verksamheter
- Oförändrat antal verksamheter
- Vet ej

Försöker ni aktivt göra de mest utsatta mer delaktiga i utformningen av kretsens direkta sociala insatser?

- I mycket stor omfattning
- I stor omfattning
- I mindre omfattning
- I mycket liten omfattning
- Det är svårt att bedöma

Försöker ni aktivt mobilisera och underlätta för de mest utsatta att själva förändra sin situation?

- I mycket stor omfattning
- I stor omfattning
- I mindre omfattning
- I mycket liten omfattning
- Det är svårt att bedöma

Bedömer du att kretsens direkta sociala insatser för de mest utsatta skulle påverkas om kretsen inte hade tillgång till konsulenter?

- Mycket
- Ganska mycket
- Varken mycket eller lite
- Ganska lite
- Lite
- Inte alls

Varför gör inte din krets några direkta sociala insatser för de mest utsatta?

(Flera alternativ möjliga)

- För få frivilliga
- För få frivilliga som vill utföra direkta sociala insatser
- För få som tillhör de mest utsatta
- Brist på kunskap och kompetens
- Brist på resurser
- Tidsbrist
- Brist på stöd från konsulenter
- Annat, nämligen: _____

Har din krets de senaste fem åren deltagit i den lokala debatten eller på annat sätt medverkat till att skapa opinion kring de mest utsatta?

- Nej
- Ja, i frågan om: _____
- Vet ej

Här finns utrymme för ytterligare synpunkter och kommentarer

Tack för din medverkan



ERSTA
SKÖNDAL
HÖGSKOLA

ERSTA SKÖNDAL HÖGSKOLA ARBETSRAPPORTSERIE | NR 66

Enheten för forskning om det civila samhället publicerar forskningsresultat från olika större projekt och uppdrag. Vi har en skriftserie, en särtrycksserie och en arbetsrapportserie. Arbetsrapportserien avser främst att ge möjlighet att publicera delrapporter och delresultat från större studier, aktuella kunskapsöversikter och uppsatser. Förteckning över publikationer från Forskningsenheten finns på föregående sidor.