

Enkät unga förtroendevalda



”Detta var inte alls vad jag trodde jag skulle hålla på med när jag blev aktiv.”

Unga förtroendevaldas erfarenheter, behov och utmaningar kring engagemanget i Hyresgästföreningen

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Inledningsvis	5
Grundfakta respondenter	6
Uppdraget som förtroendevald	9
Början på uppdraget utgår från lokala hyresgästföreningar	9
Ett eller fler uppdrag på olika nivåer är vanligt	9
Unga förtroendevalda har ofta samma uppdrag en längre tid	10
Tankar om uppdraget	12
Orsaker till ett ideellt engagemang handlar om att vara aktiv i det lokala	12
Lust till det ideella engagemanget utgår i stort från lokalt utvecklingsarbete	12
Vinster med uppdraget: kunskaper och erfarenheter	14
Nackdelar med uppdraget: tidsbrist, oenigheter och meningslöshet	16
Behov av stöd (från organisationen) finns hos en tredjedel av gruppen	17
Den önskade interna kvalitetsutvecklingen i organisationen	19
Den önskade externa kvalitetsutvecklingen i organisationen	21
Den egna önskade kunskaps- och kompetensutvecklingen står på två ben	21
Hyresgästföreningen som samverkanspartner	22
Framtiden i och/eller för Hyresgästföreningen	23
Uppdraget om fem år finns kvar hos en tredjedel av gruppen	23
Hyresgästföreningen år 2027 och 51/22 målet	24
Vad organisationen bör göra/göra mer av: inkludera samt stärka verksamhet och varumärke	25
Vad respondenten kan göra mindre av/sluta göra: synas och tänka nytt	26
Analys och diskussion	28

Läsanvisning

Rapporten följer i stort enkätens frågor, med tematik om varför respondenterna började, vad de tänker om uppdraget och hur de tror det kommer se ut i framtiden. Citaten som finns med är tänkt som konkretiseringar, och för läsvänlighetens skull har bara några få citat valts ut. De med blåtonade cirklar är citat från enkäten och de med gröntonade cirklar är citat från intervjuerna.

Sammanfattning

Enkäten visade sig ha en förvånansvärt låg svarsfrekvens, 14 procent. Det borde logiskt ha varit en högre svarsfrekvens, då detta är en grupp som har ett pågående aktivt ideellt engagemang i organisationen.

Uppdraget som förtroendevald

Av de som svarat var två tredjedelar kvinnor, och främst respondenter över 30 år, som svarat att de är förtroendevalda och fick uppdraget mellan åren 2016-2020. Majoriteten kvinnor har uppdrag som sekreterare, kassörer, kvarterslokalsansvariga, boendeinflytandedelegation medan män främst har uppdrag som ordförande eller förhandling (vilket även tidigare studier visat). Två tredjedelar av respondenterna kom från Stockholm, västra Sverige tätt följd av Mitt och södra Skåne. Mitt var den region som hade flest antal respondenter (utifrån gruppen unga förtroendevalda).

Liksom förra studien så började majoriteten av respondenterna sitt uppdrag/engagemang utifrån den lokala organiseringen. De som har förblivit förtroendevalda på lokal nivå har oftast också det uppdraget, medan de som "fortsatt" på övriga nivåer också ofta har fler än ett uppdrag (med andra ord så tycks det finnas en tröskel från lokal nivå vidare till andra nivåer). På samma sätt tycks vissa uppdrag ha en större "tröskel" in till andra uppdrag och då främst uppdrag som kvarterslokalsansvarig eller husombud.

Tankar om uppdraget

En majoritet av respondenterna ville främst vara aktiv i bostadsområdet för att arrangera aktiviteter av olika slag. Cirka 38 procent tycker också att de kan ägna sig åt det de vill medan ca 34 procent inte tycker de kan det. Grundskäl till varför respondenterna inte kan ägna sig åt det de vill är desamma som i den tidigare studien, nämligen brister i organisationen, dåligt bemötande och begränsningar kring vad som kan åstadkommas.

Liksom den tidigare studien är de största vinsterna med uppdraget kunskaper och erfarenheter som ges, tätt följt av tillhörighet och ett socialt sammanhang, känsla av meningsfullhet och känsla av solidaritet. Detta återkommer i viss del även när det gäller nackdelar med uppdraget, där respondenterna lyfter fram att för mycket tid går åt till sådant som inte känns prioriterat, det finns osäkerhet kring om insatsen gör någon nytta och de upplever att de inte har tid med uppdraget. Vad som efterfrågades för att förebygga nackdelarna är behov av stärkt transparens och kommunikation, stärkt kompetensutveckling kring att öppna upp och inkludera mångfald samt stärkt stöd för den lokala organiseringen.

Detta kan kopplas ihop med behov av stöd från organisationen, som en tredjedel av respondenterna inte upplever att de får. Det som efterfrågas är utbildning/folkbildning, bättre kommunikation/information, med tillhörande del kring utvecklade digitala system, stöd till den lokala organiseringen samt stärkt värdegrundsarbete. I samband med detta ges också respondenterna möjlighet att föreslå möjliga samverkanspartners för organisationen.

Vad gäller den egna rollen efterfrågas dels mer kunskap och kompetens kring rollen i en folkrörelse (t.ex. ledarskapskunskap, styrelsekunskap och social mobilisering) och dels mer kunskap och kompetens kring rollen i en intresseorganisation (t.ex. kring nationella prioriteringar, förändringsarbete och "expertfrågor").

Framtiden i och/eller för Hyresgästföreningen

En knapp tredjedel av respondenterna tror att de finns kvar som förtroendevalda/aktiva i organisationen om fem år, medan nästan lika många inte tror det. Utöver de respondenter som uppger personliga skäl till varför de inte tror de är kvar som förtroendevalda/aktiva, så finns det två faktorer som är centrala för att de ska stanna kvar: att uppdraget ska kännas mer meningsfullt och att den lokala organiseringen ska få bättre stöd.

Kopplat till denna fråga hör också vårt 51/22-mål, som så få som 13 procent tror att vi kommer att uppnå medan 35 procent inte tror det. Det är nästan samma svarsresultat som för de före detta förtroendevalda, som måste ses som mycket nedslående, då denna aktuella grupp alltså ännu är förtroendevalda/unga och får ses som framtidens representanter. Vad organisationen behöver börja göra/göra mer av, för att kunna uppnå sitt mål, är att inkludera fler unga/öppna upp för mer mångfald, stärka den lokala organiseringen/synas mer lokalt samt utveckla organisationens varumärke och/eller kommunikation.

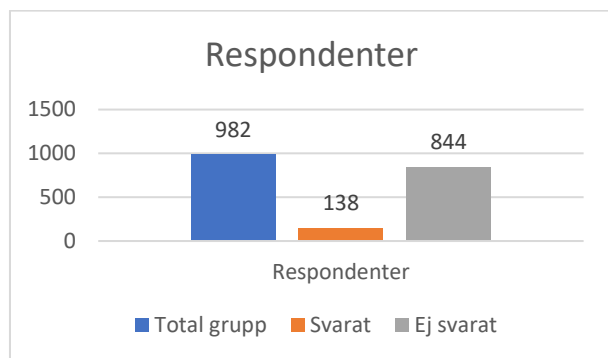
I motsats till den tidigare studien så ställdes också frågan vad respondenterna kunde sluta göra/göra mindre av (till skillnad från vad organisationen kunde sluta göra/göra mindre av) då tidigare studien visade att i princip samma svar framkommer som fanns kring nackdelar med uppdraget. Respondenterna uppger att de behöver utveckla sin egen roll och/eller den lokala verksamheten.

I analysdelen konkretiseras vägen framöver med behov kring att skapa meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet. Möjliga steg framåt kan vara stärkt arbete för att skapa enhetlighet i organisationen, stärkt stöd för lokalt (inklusive digitalt) engagemang, kvalitetsutveckling kring föreningskunskap samt en ny bild av organisationen.

Inledningsvis

Förtroendevaldaresan är ett uppdrag som pågått under år 2021, i syfte att kartlägga och analysera förtroendevaldas ”resa” från ny i uppdraget till avgående från uppdraget, med särskilt fokus på hur vi ”på tjänstemannabenet” kan förbättra och/eller förenkla informations- och dialogkanaler samt form av stöd. Uppdraget i sig utgår dock från tidigare rapporter och kunskap. Under år 2020 genomfördes t.ex. en studie kring före detta förtroendevalda. Denna aktuella studie riktas till förtroendevalda/aktiva medlemmar som är 40 år eller yngre.

Information hämtades in från Medwind vilket gav totalt **982** st förtroendevalda/aktiva medlemmar enligt ovan kategori, och en enkät skickades ut under februari 2021. Trots flera påminnelser svarade enbart **138** st personer (14.0 %). Det är en mycket låg nivå, då en ”rimlig” nivå för denna typ av enkät (där det kan antas redan finnas ett engagemang kring frågorna, grundat på det ideella engagemanget) borde ligga mycket högre.



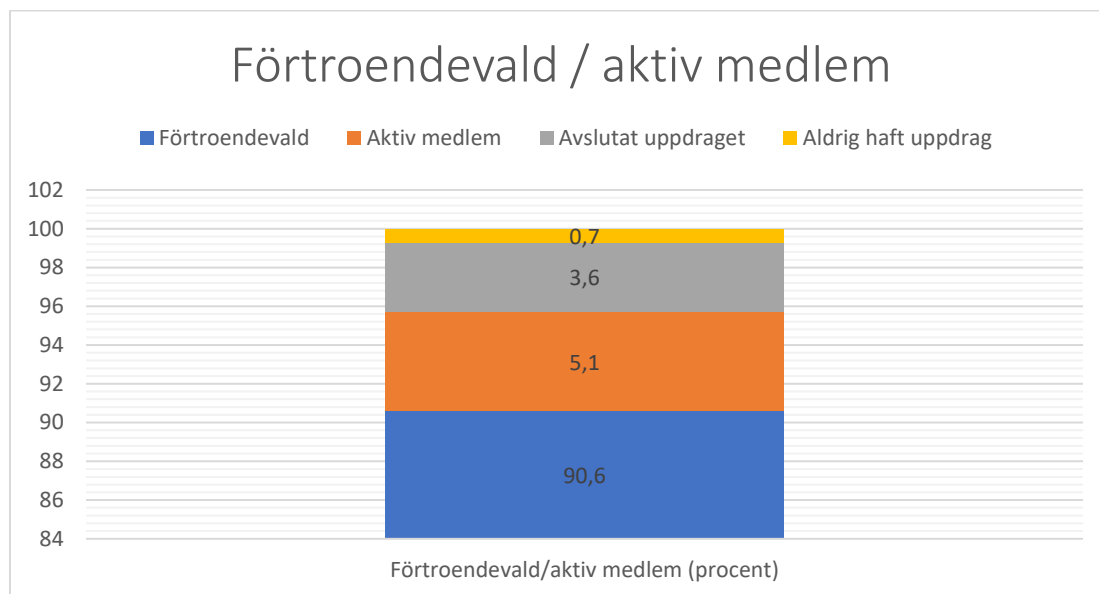
Det går också att jämföra med enkäten till före detta förtroendevalda, vars svarsfrekvens var 16.1 %. Gruppen före detta förtroendevalda kan rimligtvis antas ha ett ännu mindre intresse av att svara på en enkät från en organisation de gått ut ur, så det är noterbart att det var fler som svarade på den enkäten.

Till resultatet av svarsfrekvensen hör att fem personer hörde av sig på mail och informerade att de inte såg sig som förtroendevald eller ens aktiv medlem och inte visste att de var registrerade som sådan. Om vi antar att det finns fler som tillhör denna kategori, och att det är ett skäl till en låg svarsfrekvens, så har vi ett bekymmer kring vår registrering i Medwind. Ett annat möjligt skäl till mycket låg svarsfrekvens kan också vara att personen ifråga överväger att avsluta sitt uppdrag och inte ser det som meningsfullt att besvara enkäten. Ett tredje skäl kan vara felaktiga mail-adresser eller mail-adresser som inte längre används.

Utöver enkäten så genomfördes också intervjuer och gruppintervjuer, med respondenter som lämnat sin kontaktinformation i enkäten, totalt 27 st. Dessa intervjuer hade som främsta fokus ett konkretiserande kring enkätens generella svar.

Grundfakta respondenter

Av respondenterna så är det 90 procent som svarade att de är förtroendevalda och fem procent som svarade att de är aktiva medlemmar.



Är du förtroendevald/aktiv medlem i Hyresgästföreningen?

Tabell 1

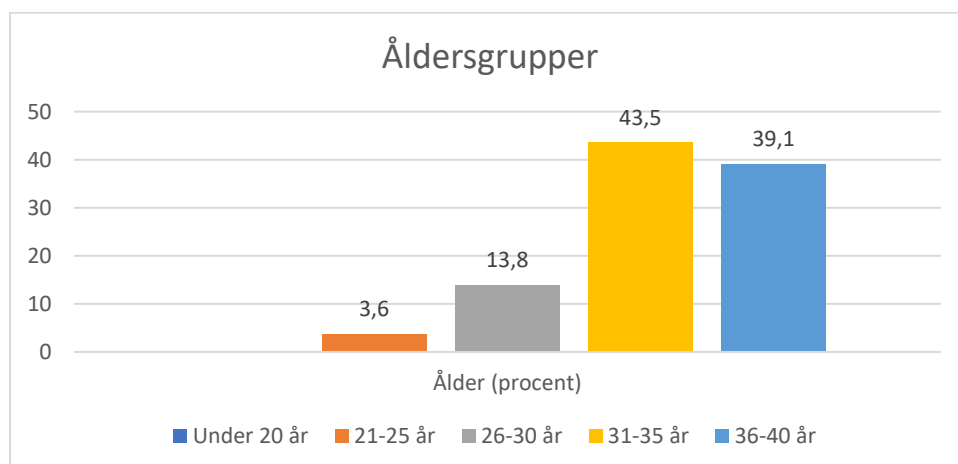
Av dessa respondenter så är cirka två tredjedelar kvinnor.

Även i den tidigare enkäten var majoriteten respondenter kvinnor.

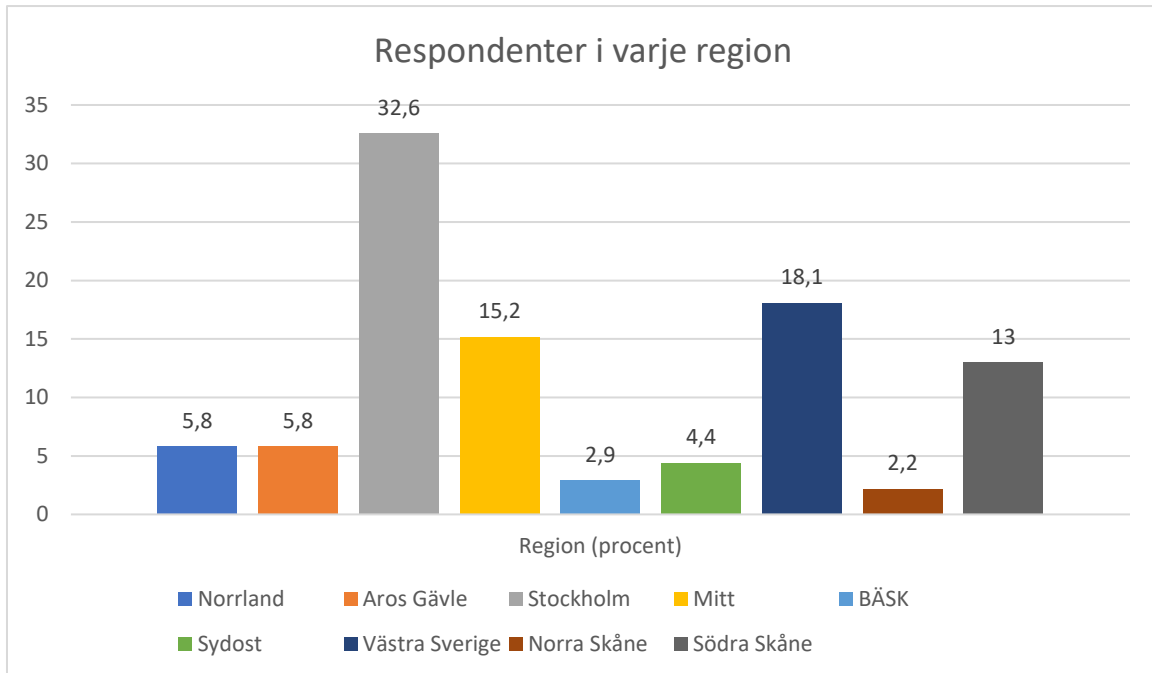
Kvinna	91	65,9 %
Man	45	32,6 %
Annat	0	0 %
Vill inte ange	2	1,5 %

Tabell 2

Den största åldersgruppen för respondenterna var 31-35 år, tätt följd av 36-40 år. Det är kanske förväntat att "de äldre" i totalgruppen svarar i högre grad. Statistiskt utgör dock åldersgruppen under 25 år av 50 st. förtroendevalda i hela landet, så 45 st. av dessa valde att inte svara alls.



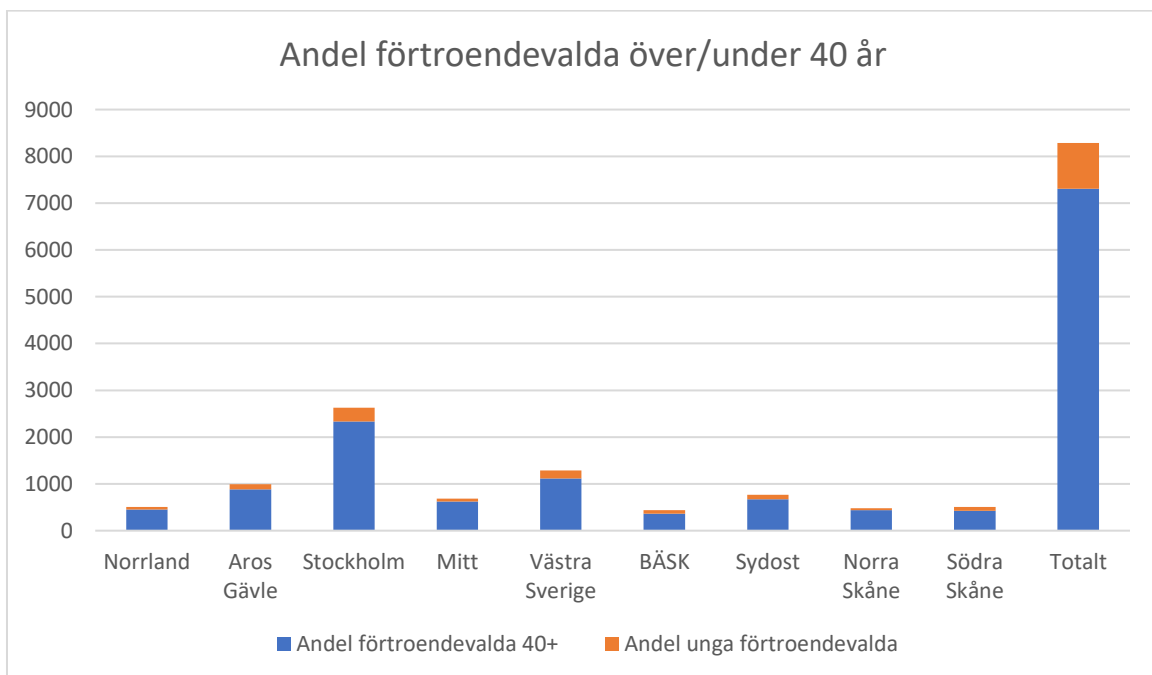
De största grupperna respondenterna kom från regionerna Stockholm och Västra Sverige, som tillsammans med de två nästföljande Mitt och Södra Skåne utgör cirka 80 procent (procentuellt utifrån gruppen respondenter). Nedan tabell utgörs alltså enbart av respondenterna, inte alla unga förtroendevalda.



Vilken region tillhör du?

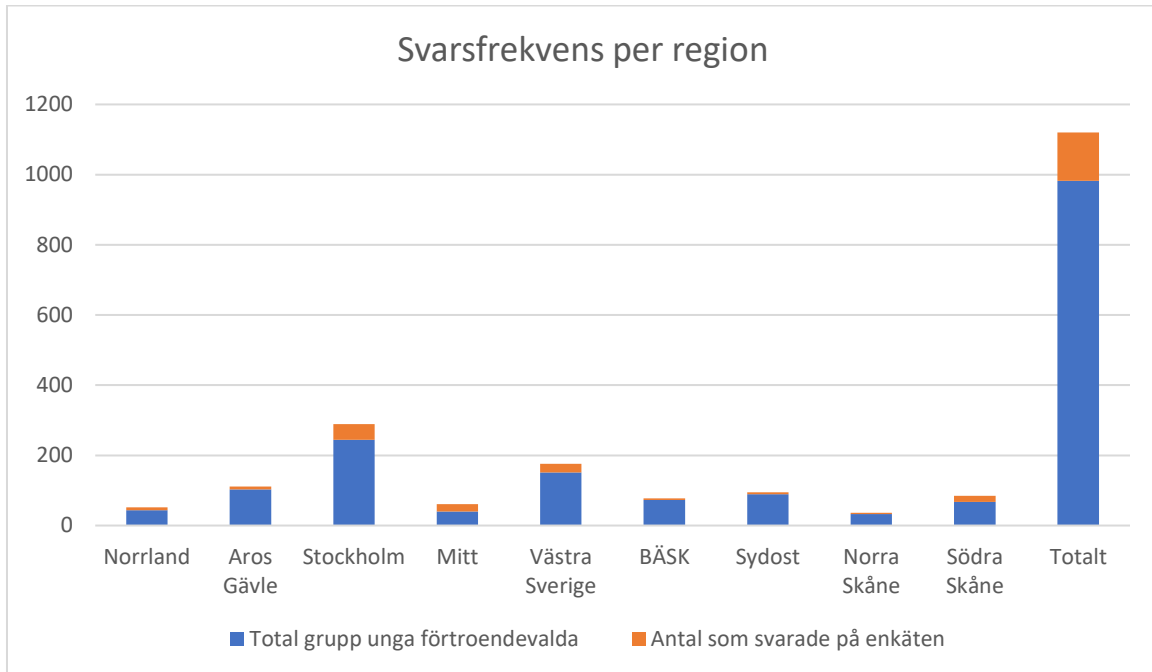
Tabell 4

Utifrån ovan regionala uppdelning, så kan vi också se på svarsfrekvensen kopplat till varje regions totala medlemsantal samt totala andel unga förtroendevalda/aktiva medlemmar.



Tabell 5

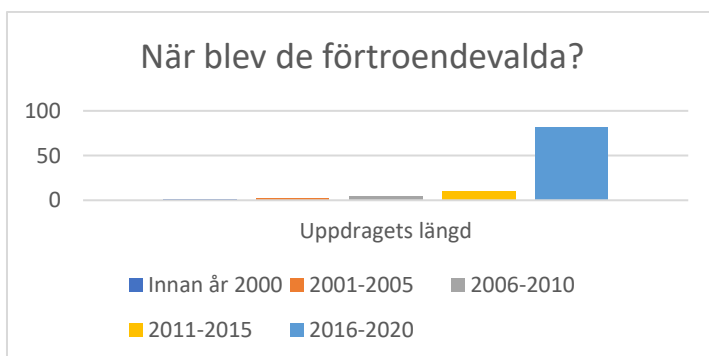
I genomsnitt så har vi i organisationen 0.17 procent förtroendevalda/aktiva medlemmar som är 40 år eller yngre. Aros Gävle, Västra Sverige och Stockholm har numerärt registrerat störst grupp förtroendevalda/aktiva medlemmar 40 år eller yngre, tillsammans 576 st. (58.6 procent) av totalgruppen 982 st. Procentuellt har regionerna Aros Gävle (27), Västra Sverige (25), Stockholm (24) och södra Skåne (21) största gruppen förtroendevalda under 40 år, jämfört med deras totalgrupp förtroendevalda.



Tabell 6

I genomsnitt så svarade 13.8 procent av unga personer som är registrerade som förtroendevalda/aktiva medlemmar. Största gruppen respondenter som svarade på enkäten var från Mitt (procentuellt utifrån varje regions grupp unga förtroendevald) med 34.4 procent. Nummer två i följd var södra Skåne med 21.2 procent och resterande regioner låg mellan 5 till 15 procent. Med andra ord var region Mitts unga förtroendevalda i hög grad mer benägna att svara på enkäten, än övriga regioner.

Den största gruppen respondenter blev förtroendevalda/aktiva medlemmar de senaste fyra åren, inte helt ologiskt med tanke på deras ålder.

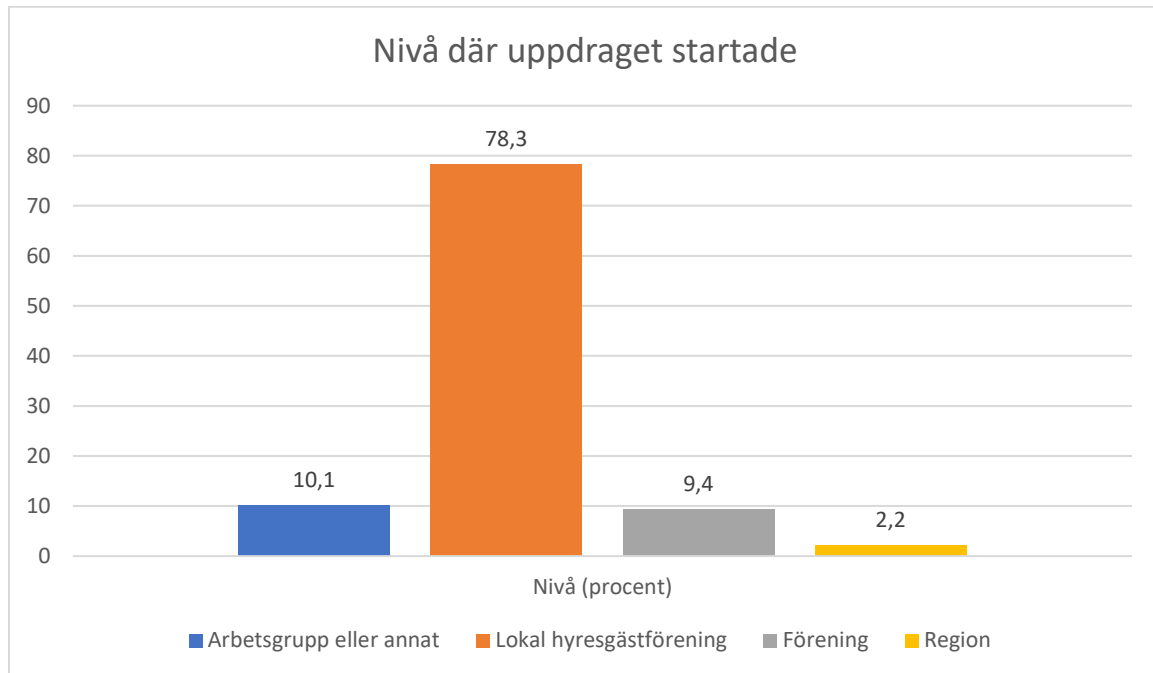


Vilket år blev du förtroendevald/aktiv medlem? Tabell 7

Uppdraget som förtroendevald

Början på uppdraget utgår från lokala hyresgästföreningar

Liksom med den förra enkäten så startade för majoriteten deras ideella engagemang på lokal nivå. Detta stärker vikten av våra lokala hyresgästföreningar och vårt lokala utvecklingsarbete.



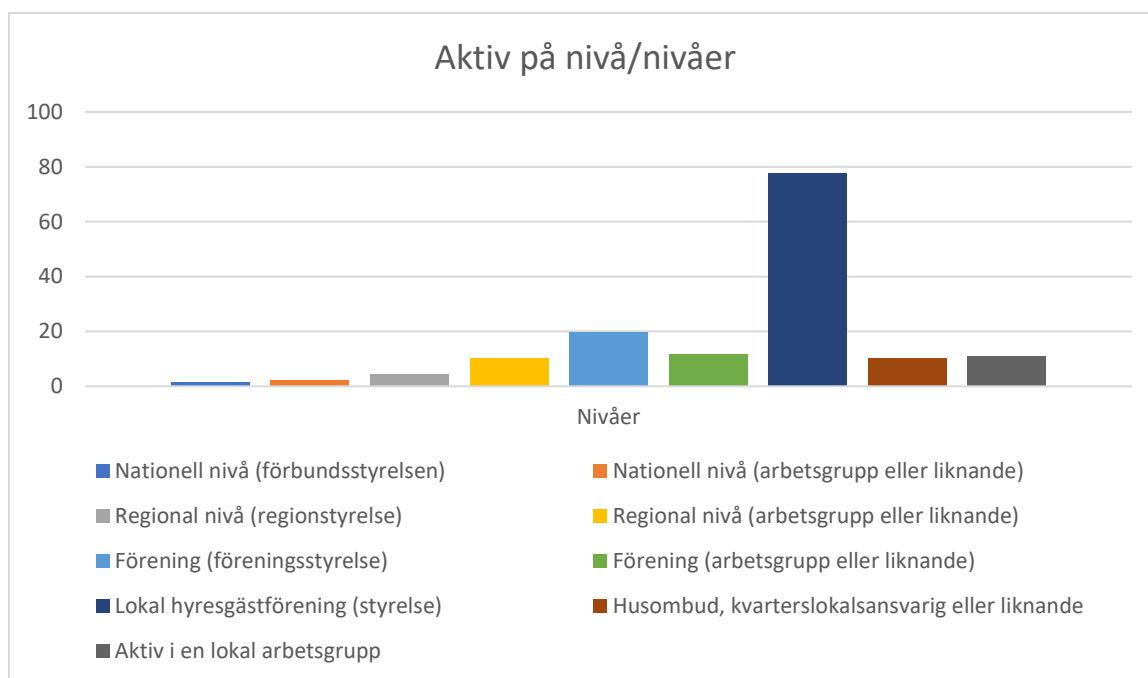
På vilken nivå startade ditt första uppdrag? Tabell 8
Annat avser t.ex. husombud, kvarterslokalsansvarig m.m.

Ett eller fler uppdrag på olika nivåer är vanligt

Hälften av respondenterna har fler än ett uppdrag. Av de som har fler än ett uppdrag så är uppdragen oftast den nivå som är ”närmast” det ursprungliga uppdraget (nationell-regional nivå; regional-föreningsnivå; förening-lokal nivå). Av de som är förtroendevalda på nationell nivå, så har alla också ett uppdrag på regional och föreningsnivå, men mindre än hälften har uppdrag på lokal nivå. Av de som är förtroendevalda på regional nivå, så har nästan alla också uppdrag på föreningsnivå men knappt hälften har uppdrag även på lokal nivå. Av de som är förtroendevalda på föreningsnivå så har hälften också uppdrag på lokal nivå. Av de som är förtroendevalda på lokal nivå så har en av tio uppdrag även på föreningsnivå och knappt någon på regional eller nationell nivå.

Med andra ord, de som är förtroendevalda på lokal nivå har oftast enbart det uppdraget medan de som valt att ”gå vidare” (då majoriteten förtroendevalda startade sitt uppdrag på lokal nivå) kan ha kvar sitt gamla uppdrag men enligt logiken av en steg: när du börjat på föreningsnivå och går vidare till regional nivå, är det hög trolighet att du släpper ditt uppdrag på lokal nivå.

Denna steg kan vara ett skäl till varför vi ofta får höra ”vi-och-dem” förklaringar, som t.ex. ”de i Stockholm” (avseende anställda på Riksförbundet) eller ”de på kontoret”, ”de däruppe” (avseende anställda och förtroendevalda på regionkontoret).



På vilken nivå/nivåer är du nu förtroendevald/aktiv medlem? Flera svar möjliga. Tabell 9
Total procent av ovan svar = 147,7%.

Frågan är då om de förtroendevalda på lokal nivå inte vill ha uppdrag på föreningsnivå, regional nivå och/eller nationell nivå eller om de är intresserade men att det finns trösklar av olika slag. Vi låter en respondent få delge sina tankar om vår organisations hängrännor.

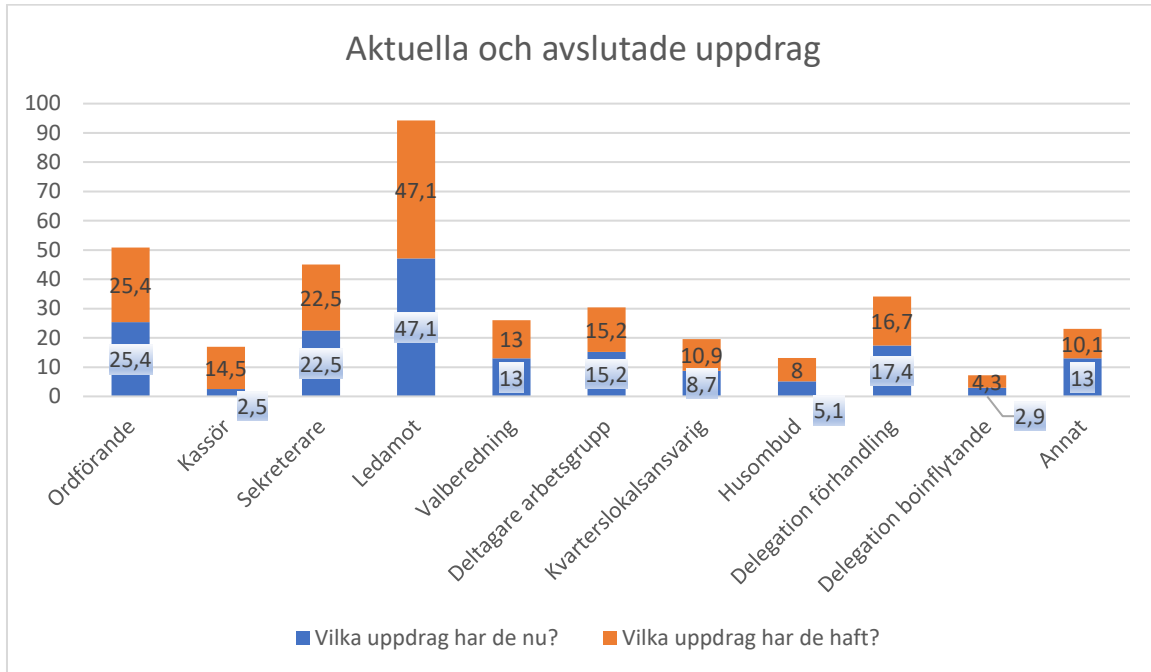
Själva Hyresgästföreningen med sin stora organisation uppfattar jag som en främmande kropp, fjärran vår lokala hyresgästförening. Vi har inget annat än namnet med Hyresgästföreningen att göra. /.../ Det här är inte en rörelse där vi jobbar tillsammans särskilt mycket alls. Hängrännorna hänger oberoende av varandra, vi har vår rädda längst ner och sen finns det en förening längre upp, en region någonstans längre bort och räddan högst upp, förbundsstyrelsen, såg jag en gång - jag tror att det var inför valet 2018. Man 30+

Unga förtroendevalda har ofta samma uppdrag en längre tid

Lite mindre än hälften av respondenter är ledamöter medan nästan en tredjedel är ordförande. Därefter kommer sekreterare eller sitter i en förhandlingsdelegation. Ser vi till könsfördelningen så är det fler kvinnor som är kassörer, sekreterare, kvarterslokalsansvariga och/eller sitter i en boinflytandedelegation (medan män främst är ordförande eller sitter i förhandlingsdelegation). Denna trend har även funnits i tidigare studier.

Vid frågan om vilka uppdrag respondenterna har haft innan, ser vi dels att fler tidigare haft uppdrag som ledamot, ordförande eller sekreterare (men avslutat dessa uppdrag) medan

förändringarna för t.ex. kvarterslokalsansvarig eller husombud eller mycket liten. Frågan är varför vissa uppdrag avslutats medan andra uppdrag fortsätter. Dels ser vi också att en större grupp kvinnor haft uppdrag som ledamot men avslutat dessa. I den tidigare studien kring fd förtroendevalda var ett av de starkaste skälen till att ha avslutat alla uppdrag en känsla av att inte spendera sin tid som förtroendevald på ett bra sätt (t.ex. sitta i styrelsemöten som inte ger något).



Vilket/vilka uppdrag har du nu? Flera svar möjliga.
 Vilket/vilka uppdrag har du haft? Flera svar möjliga.
 Tabell 10

Svaren kring ”annat” är främst vice ordförande, suppleant eller ersättare.

Här blir det tydligt att för uppdrag som kassör och delegation boinflytande har många haft uppdragen men avslutat dem.

Tankar om uppdraget

Orsaker till ett ideellt engagemang handlar om att vara aktiv i det lokala

Liksom med den tidigare studien om fd förtroendevalda så uppger en majoritet att de vill vara aktiva i bostadsområdet, med fokus på gemenskap och trivsel. Vi låter en respondent förtydliga just denna grund till engagemang.



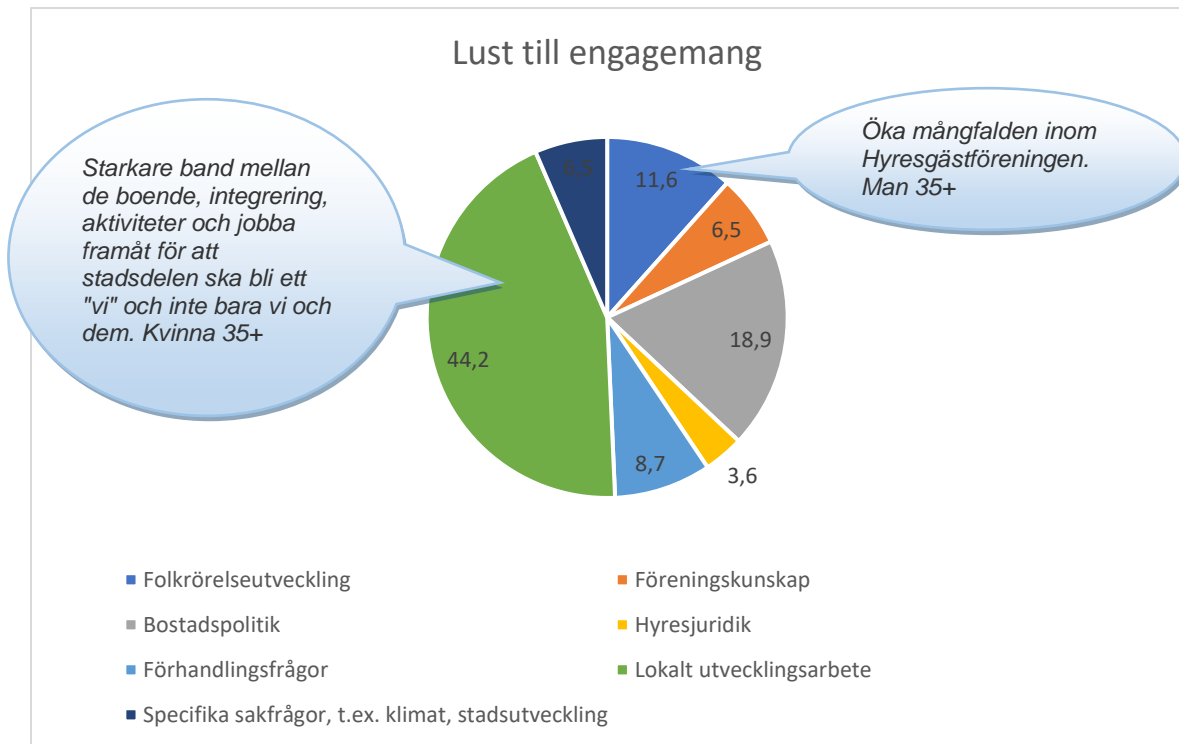
Vad var de TVÅ största skälen till att du valde att bli aktiv i Hyresgästföreningen? Två svar är möjliga.
Tabell 11

De som svarade "annat" kan generellt delas upp i två större teman:

- Behövde arbeta "mot" den egna hyresvärden eller för bättre förändringar i egna boendemiljön
- Ställde upp för "det fanns ingen annan" eller för det kändes rätt att göra det

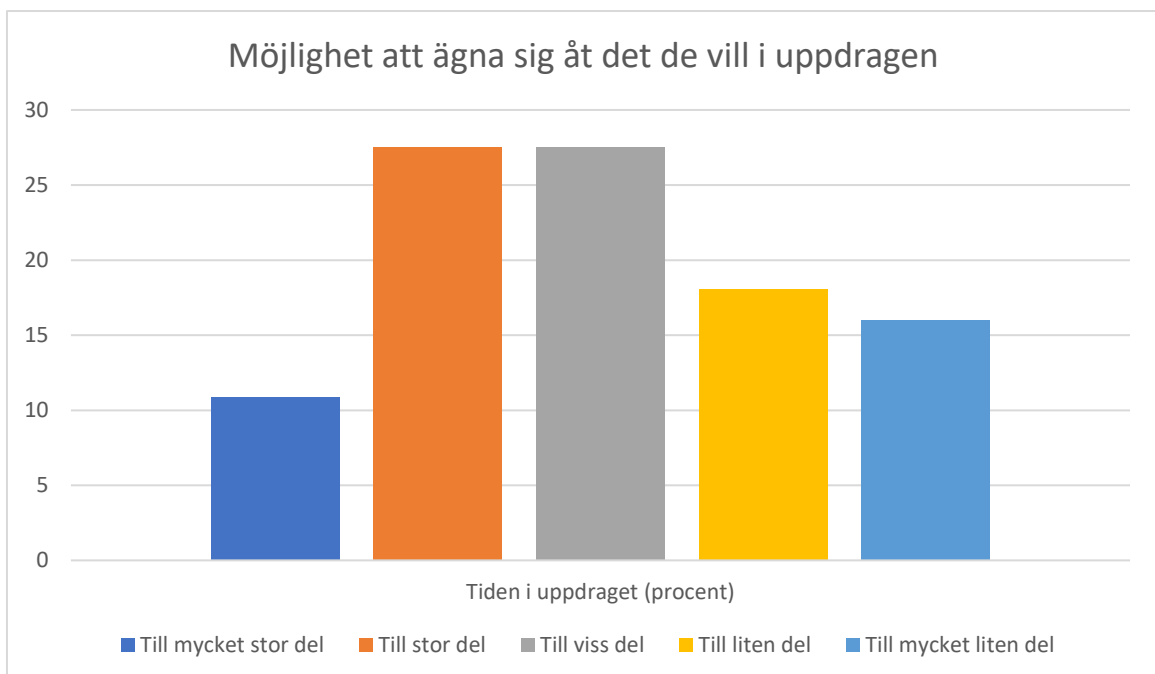
Lust till det ideella engagemanget utgår i stort från lokalt utvecklingsarbete

När vi frågar respondenterna vad de helst vill ägna sig åt, blir fokus fortfarande det lokala utvecklingsarbetet.



Vad vill du helst ägna dig åt som förtroendevald/aktiv medlem (dvs oavsett vad du faktiskt gör)? Tabell 12

Ca 38 procent tycker de kan ägna sig åt det de vill i sina uppdrag, och ca 34 procent tycker att de väldigt lite kan ägna sig åt det de vill.



Hur väl tycker du att du får ägna dig åt det du vill i ditt/dina uppdrag? Tabell 13

Detta resultat har också likheter med den tidigare studien, som lyfte fram tre teman som var tydliga grunder i både enkätsvar och intervjuer, nämligen

- Brister kring organisationsstrukturen (t.ex. konflikter och hierarkier).
- Inte blivit bemött på ett bra sätt (t.ex. kände sig osynliggjord eller nertystad).
- Inte kunnat åstadkomma det en önskat (t.ex. för många möten som kändes meningslösa).

Med vissa justeringar kan vi skapa en liknande tabell kring denna rapportens enkätsvar (och då har jag utelämnat kommentarer kring pandemin, då det får ses som force majeure):

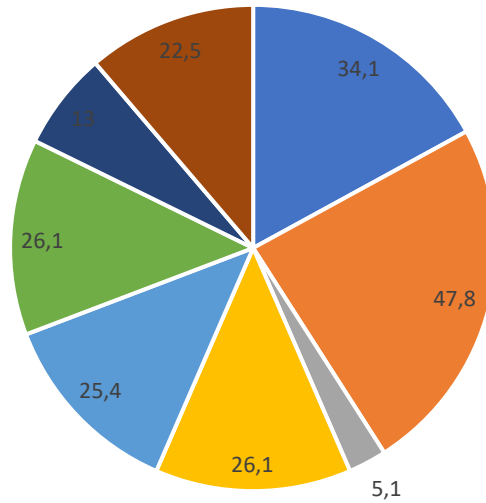
Brister i organisationen	Blir inte bemött på ett bra sätt	Kan inte åstadkomma det som en vill
<i>Det hade varit lättare att rekrytera fler unga om vi hade tillgång till internet i alla lokala hyresgästföreningar. Kvinna 35+</i>	<i>Vad gäller uppdraget i förhandling så får jag inga inbjudningar till möten trots att jag sagt till så jag antar att jag inte behövs. Kvinna 30+</i>	<i>Det är väldigt mycket att göra något som är svårt att samköra med heltidsarbete och föräldraskap. Kvinna 35+</i>
<i>Tjänstepersonerna styr all förhandling och vi förtroendevalda har inget att säga till om. Respondent 30+</i>	<i>Jag upplever att jag inte blir lyssnad på i styrelsen. Att "de gamla rävarna" kan och vet att och har provat allt redan och "vet att det inte går att påverka eller förändra, så det är ingen idé att anstränga sig". Kvinna 30+</i>	<i>I min nuvarande position får jag ägna mig mest åt klagomål och aktiviteter för boenden. Det var inte riktigt det jag såg framför mig när jag valde att ställa upp som förtroendevald. Kvinna 25+</i>
<i>Allt internt tjafs tar tid, energi och fokus. Gynnar vår motpart. Man 30+</i>		
<i>Att sitta i en lokal förening ger inte mycket utrymme att stå emot världens vanvettiga policy. Dessvärre ser jag inte att det högre upp i Hyresgästföreningen finns någon kraft som kan stå emot värden nämnvärt heller. Man 25+</i>	<i>Svårt att få inflytande och sin röst hörd när mer än hälften av styrelsen har haft sin position länge och att möten med politiker och förhandlingar sker dagtid och jag som heltidsarbetande och förälder inte har tid. Kvinna 35+</i>	<i>Förhandling sker genom Fastighetsägarföreningen så jag gör inte mer än lämnar lite synpunkter till förhandlaren inför förhandlingsperioden. Kvinna 35+</i>
<i>Vi är en relativt ny startad förening och vi upplever att vi saknar stöttning från region samt andra lokala föreningar. Kvinna 35+</i>	<i>Det är inte en jättevälkommande attityd... Man 30+</i> <i>Svårt att komma ur gamla hjulspår, ej tillåtande strukturer. Man 30+</i>	<i>Nystartad förening med få aktiva medlemmar möjliggör inte att vi fokuserar på det jag skulle vilja, dvs folkbildning, påverkan och gemenskap. Kvinna 35+</i>

Tabell 14

Vinster med uppdraget: kunskaper och erfarenheter

Som med tidigare studien så fick respondenterna svara på vad som är de två största vinsterna med uppdraget. Den förra gruppen, fd förtroendevalda, svarade precis som denna grupp att kunskaper och erfarenheter är det som ses som de största vinsterna. Däremot ser de unga det som näst viktigaste vinsterna tre olika områden – tillhörighet och ett socialt sammanhang, känsla av meningsfullhet och känsla av solidaritet. Den förra målgruppen (fd förtroendevalda) uppgav istället de tre områdena inflytande, ansvar samt tillhörighet och ett socialt sammanhang.

Vinsterna med uppdraget



- Jag får kunskaper
- Jag får erfarenheter
- Jag får en social identitet
- Jag får en tillhörighet och ett socialt sammanhang
- Jag får en känsla av meningsfullhet
- Jag får en känsla av solidaritet
- Jag får ta ansvar
- Jag får inflytande

Vad skulle du säga är de två största vinsterna med ditt/dina uppdrag? Två svar är möjliga.

Tabell 15

Trots att kunskaper och erfarenheter är de mest valda alternativen så har merparten av de frivilliga kommentarerna ett fokus på meningsfullhet och socialt sammanhang, som vi lite enkelt kan dela upp i fyra kategorier:

<p>Folkrörelsekampen</p> <p><i>Jag är stolt och glad över att kunna vara en del utav hyresgästföreningen och att kunna hjälpa och bidra till att stötta hyresgästföreningen med diverse uppdrag. Man 25+</i></p>	<p>Solidaritet till andra</p> <p><i>Ser mitt engagemang i ett större syfte. Jag har ett förstahandskontrakt, jag har också råd om marknadshyra införs. Men alla andra. Där är grunden i mitt engagemang. Man 30+</i></p>
<p>Trivsamma och trygga bostadsområden</p> <p><i>Min vinst var att få hjälpa till att skapa förutsättningar till samhörighet för hyresgästerna. Inte att jag själv ville ha samhörighet. Det kändes bra att hjälpa till helt enkelt. Kvinna 35+</i></p>	<p>Den gemensamma hyresgästkampen</p> <p><i>Vi får inflytande, stärker varandra och lyckas förändra vår situation. Man 30+</i></p>

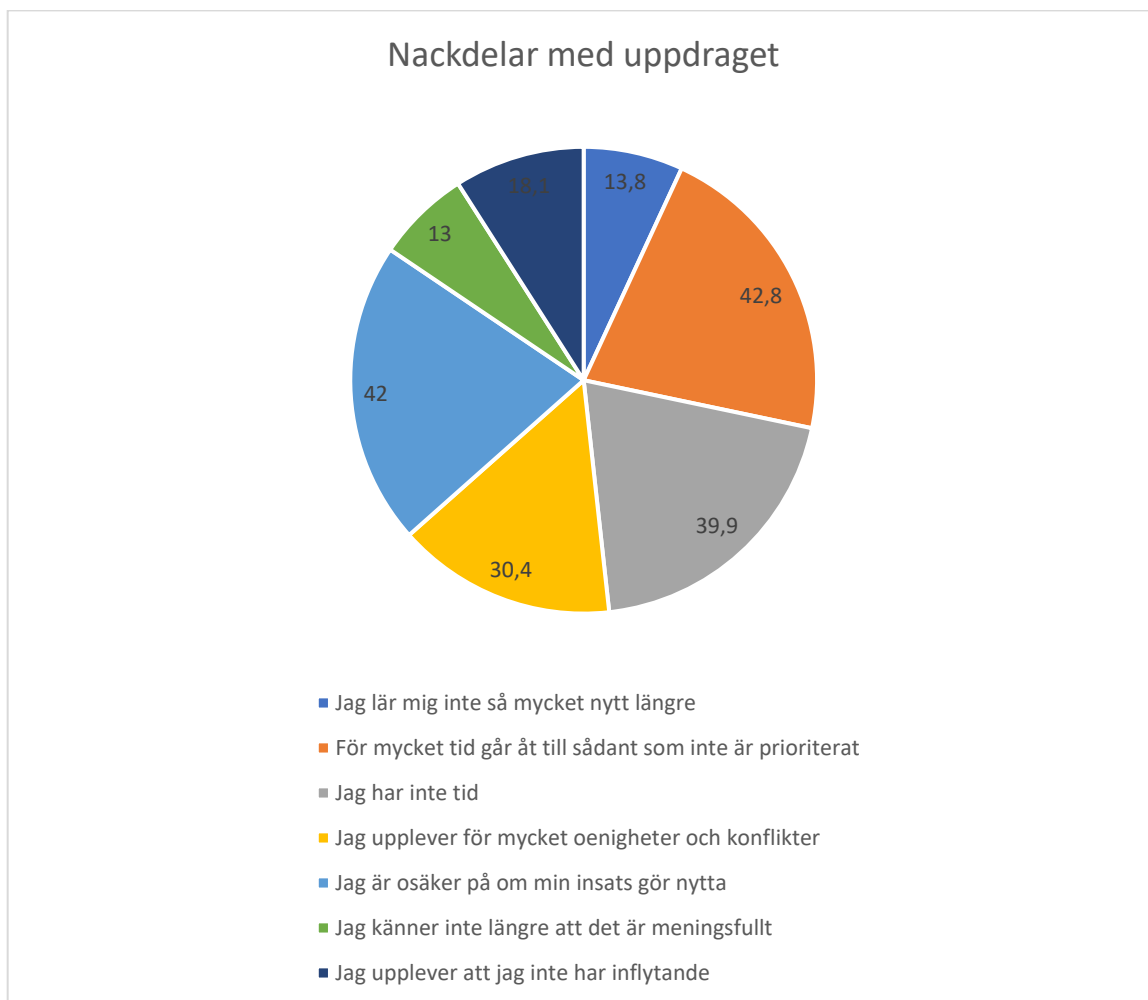
Nackdelar med uppdraget: tidsbrist, oenigheter och meningslöshet

I den förra studien svarade de fd förtroendevalda att det var tre faktorer som var de främsta nackdelarna:

- För mycket tid gick åt till sådant som inte kändes prioriterat. (40.5 %)
- De upplevde för mycket oenighet och/eller skillnader i organisationen. (36.6 %)
- De kände inte längre att det var meningsfullt. (40.2 %)

I denna studie skiljer sig svaren något åt. Tidsaspekten är en klar faktor, vilket naturligtvis bör kopplas till det faktum att många av unga förtroendevalda har barn eller många andra engagemang. För de fd förtroendevalda (ca 60 procent runt 31-60 år jämnt fördelat och övriga gruppen 61+) var det enbart 7.9 procent som upplevde att de inte hade tid och 18.9 procent som var osäkra på om deras insats gjorde nytta). Detta resultat kan bero på det faktum att många unga förtroendevalda (även i den tidigare studien) nämner att de inte tillåts göra något eller besluta själva, vilket förstås skulle skapa en känsla av att den egna insatsen inte gör någon nytta. Och det påverkar direkt känslan av att en själv inte har någon tid.

Varför en mindre grupp av de unga förtroendevalda känner att uppdraget tappat mening kan då bero på att de ännu inte fått uppleva självstyre i sitt uppdrag, medan majoriteten av de fd förtroendevalda istället kunnat bestämma mer kring sina uppdrag men upplevt att det ändå inte är meningsfullt (bl.a. pga hierarkier, byråkrati och konflikter).



Vad skulle du säga är de två största nackdelarna med ditt/dina uppdrag? Två svar är möjliga.

Tabell 16

Om vi åter tittar på de tre teman från tabell 14 och fortsätter uppdelningen med enkätsvaren, får vi följande bild:

Brister i organisationen	Blir inte bemött på ett bra sätt	Kan inte åstadkomma det som en vill
<i>Känns som att man inte kan göra något åt hyressättningen. Vid aktiviteterna är det få som intresserar sig. Kvinna 20+</i>	<i>Det är synd att så mycket ovidkommande ges så mycket utrymme. Min tid är värdefull och jag tycker att den slösas bort i många fall. Kvinna 25+</i>	<i>Den jag menar är att jag har svårt att hinna med när det plötsligt blir mycket. Kvinna 30+</i>
<i>/.../ Därtill finns en osund kultur av anmälningar istället för klarspråk, transparens och tillit till medlemmarnas förtroende. Man 30+</i>	<i>Blir motarbetad av ordföranden på kommunkontoret. En person som verkar fastnat i 60-talet och kallar kvinnor för "flickor" bara för att nämna en sak. Kvinna 35+</i>	<i>Vi har ett boinflytandeavtal men det verkar inte spela så stor roll för varken hyresvärden eller tjänstepersonerna på hgf. Kvinna 20+</i>
<i>/.../ vi har inget att säga till om i boinflytandeavtalet för hyresvärden nekar alla projekt och tjänstepersonerna säger att vi inte kan få boinflytandemedel. Respondent 30+</i>	<i>Det är tungrott, alla ideer och arbete kommer från oss. Stödet centralt lyser med sin frånvaro och det är inga nya som ansluter till föreningen trots att vi är otroligt aktiva med mycket aktiviteter mm. Kvinna 35+</i>	<i>Blir understimulerad pga ingen konkurrens/utmaning av jämnåriga. Organisationens trögrörlighet kombinerat med dessa osynliga men fastcementerade sociala strukturer exkluderar ny kraft, innovationer och idéer. Man 20+</i>
<i>För mycket pappersarbete och kontroll uppifrån, för lite stöd och organiseringshjälp uppifrån (från regionkontoret). Kvinna 30+</i>	<i>Jag upplever att det går oerhört trögt att förändra saker i Hyresgästföreningen. Också trött på sexistiska/rasistiska kommentarer som förekommer allt för ofta. Kvinna 30+</i>	<i>Jag önskar jag fick hålla på med utveckling av organisationen men jag håller mest på med personärenden för att förtroendevalda som inte borde vara förtroendevalda gör massa skit. Kvinna 35+</i>
<i>Ett år av pandemi och förbundet har mig veterligen inte skapat förutsättningar till gräsrötter att hålla möten utifrån ett digitalt perspektiv. Man 30+</i>	<i>Återigen, ingen onboarding för mig i min roll från någon på föreningen när jag anmälde mig. Inte fått göra skillnad. Man 35+</i>	<i>Många hör av sig med saker som rör deras lägenhet direkt, typ vattenläckor i golvet osv. det lokala mandatet för en LH är närmare noll vilket gör oss ganska tandlösa. Man 30+</i>

Tabell 17

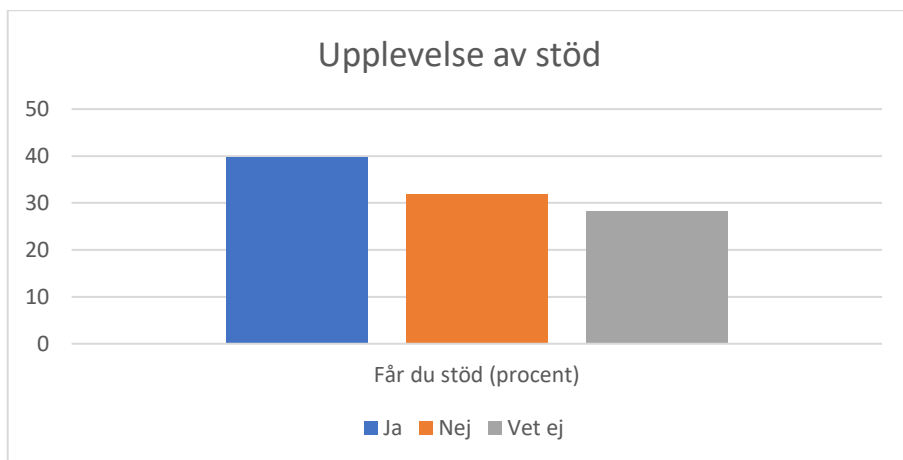
Vad vi kan utläsa som möjliga åtgärder för att förebygga nackdelarna med uppdraget utifrån ovan svar är följande viktiga insatser:

- **Behov av att stärka transparens, dialog och information** för att alla engagerade medlemmar bättre ska kunna förstå de villkor och begränsningar som finns inom eller kring organisationen, så att det går att förebygga viss kritik kring brister i organisationen.
- **Kompetensutveckling och folkbildning** kring välkommande av nya aktiva medlemmar/förtroendevalda, kring normer och värdegrund samt kring arbete med mångfald, för att så få aktiva medlemmar/förtroendevalda som möjligt ska känna sig illa behandlade.
- **Stärkt beredskap kring att stötta lokalt förtroendevalda** att fortfarande känna lust och engagemang att vilja fortsätta vara kvar även om t.ex. uppdraget inte blev riktigt som det var tänkt eller aktiviteten i lokala verksamheter är mycket låg.

Detta var också något som kan kopplas ihop med nästa fråga i enkäten.

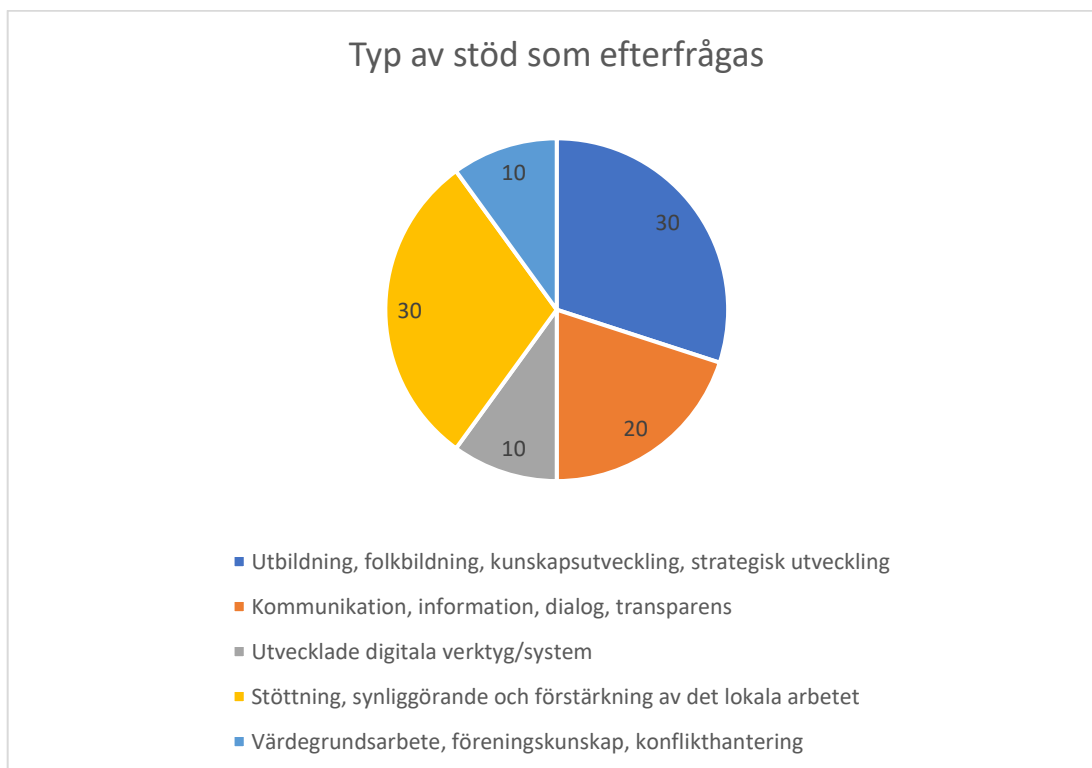
Behov av stöd (från organisationen) finns hos en tredjedel av gruppen

Detta leder oss till frågan om stöd. En knapp tredjedel tycker inte de får tillräckligt bra verktyg/stöd medan en tredjedel inte vet om de får tillräckligt bra verktyg/stöd för att kunna utföra uppdraget.



Tycker du att du får bra verktyg/stöd nu, för att kunna utföra ditt/dina uppdrag på ett bra sätt?
 Tabell 18

Vad är det då för stöd som efterfrågas? En stor del av respondenterna har valt att svara i den frivilliga fritexten och svaren kan delas upp i fem olika kategorier (där de fem bubblornas olika storlekar symboliserar graden av frekvens av svar, som tillhör specifika kategorin) kategorin utbildning/folkbildning; som i viss mån hör ihop med kategorin kommunikation/information med en underkategori i form av utvecklade digitala verktyg/system samt nästa stora kategori stöttning och synliggörande av det lokala arbetet och därtill fristående kategorin värdegrundsarbete och konflikthantering.



Tabell 19

Vi kan då se att det i stort handlar om två olika ben:

- **Det interna arbetet** kring folkrörelseutveckling (utbildning, kommunikation och digitala verktyg/system samt värdegrundsarbetet), och
- **Det externa arbetet** med lokalt utvecklingsarbete (och dess utmaningar) kring det lokala arbetet.

Den önskade interna kvalitetsutvecklingen i organisationen

Utbildning, folkbildning, kunskapsutveckling och/eller strategisk utveckling

En stor andel av fritextsvaren fokuserar på behovet att få mer utbildning och folkbildning av olika slag. En mindre del av dessa svar rör kunskapsutveckling kring våra olika expertområden, och då främst inom förhandlingsarbete, ekonomisk redovisning, revisionsarbete, valberedning och liknande.

Upplivede i samband med vår första revision att det inte riktigt fanns en pedagogisk närvaro eller förståelse för nybörjare, så det skulle jag absolut vilja se en förbättring på. Kvinna 30+

En något större del av svaren rör mer styrelsekunskap av olika slag, t.ex. ledarskap, mötesteknik m.m.

Struktur och att klargöra syftet med mötet innan det dras igång. På så sätt är det lättare att avgränsa och hejda när det börjar fara iväg på andra ämnen. Kvinna 25+

Vi är generellt undernärda på adekvata kunskaper och vi saknar verktyg för att organisera människor i kvarteret på ett effektivt sätt. Det behövs kontinuerlig utbildning, både på grundnivå och fortsättningsstudier. En del kurser som regionen har arrangerat genom åren har hållit skrattretande dålig nivå. Ska vi behålla folk som har ambitioner måste vi bli en lärande, kommunicerande organisation. Man 30+

I viss mån tangerar några av svaren kategorin kring värdegrundsarbete, vad gäller föreningskunskap, teambuilding och kunskapen att kunna skapa en trygg grupp i styrelsen eller bland medlemmarna utifrån att veta hur en ska bete sig.

Så vad efterfrågas i detta område? Förslag på lösningar kan t.ex. vara:

- Mer både breda och djupa utbildningar, från djupdykning inom t.ex. hyresförhandling till generell mötesteknik.
- Alla utbildningar som finns i Lärkan behöver kommuniceras ut mer och oftare för att nå alla/nya. (Enkäten besvarades medan flera nya utbildningar var på väg in till Lärkan.)
- Tydligare information om möjligheter med t.ex. studiecirkel inom ABF:s regi.

Kommunikation och information samt dialog och transparens

Nära kopplat till behovet av utbildning och folkbildning finns behovet av bättre **kommunikation och information**, då en hel del av fritextsvaren pekar på upplevelsen av otydliga riktlinjer, bristen på manualer eller lathundar och/eller kommunikationssvårigheter med de som annars hade kunnat ge klara svar:

Alldeles för lite av "hur vi gör" är nedtecknat och tillgängligt. Massor av "varför gjorde du inte enligt vår tradition" och folk som hänvisar till stadgar fast det inte står där eller till beslut som inte kommunicerats ut. Man 35+

Önskar att organisationen kunde ha bättre kommunikation mellan de olika delarna. Kan hända att man får information "uppifrån" om att förändringar sker utan att man får vara med och påverka dessa beslut om förändringar. Man 25+

I svaren som rör upplevelsen av dålig kommunikation och information täcks också upplevelsen av att det som erbjuds inte sker på ”flexibla” sätt (som är anpassat till olika grupper med diverse behov):

Bättre information på fler sätt än massvis av text. Har mycket svårt att ta in all information jag konstant får och blir överväldigad. Kvinna 35+

Jag vet inte, finns säkert massor av information om hur jag kan jobba i föreningen men tror inte den kommer igenom allt brus. Man 30+

Nära kopplat till behovet av kommunikation och information finns då behovet av **dialog och transparens**, en brist som ger en känsla av att stå utanför, vara förbisedd eller inte uppskattad:

Ett år av kaos på Regions och Föreningsnivå, som också påverkats ned till LH. Jag har suttit som valberedare lokalt och på föreningsnivå. inte ett samtal/ngn form av stöd eller fråga hur det går, löser vi årets årsmöte eller hur mår du och övriga i detta? Man 30+

Jag har upplevt att jag fått jaga efter personer och information. Jag upplever att den typ av engagemang som vi i vår lokala hyresgästförening håller på med inte är tillräckligt vanligt inom HGF just nu. Kvinna 30+

Utvecklade digitala verktyg/system och gemensam samarbetsyta anställda – förtroendevalda

Behovet av digitala verktyg/system rör allt från grundläggande behov av datorer, internet och support men även mer övergripande behov nämns som rör gemensamma samarbetsytor mellan anställda och förtroendevalda för smidigare kommunikation, information och dialog. En gemensam samarbetsyta kan också möjliggöra ett brett ”smörgåsbord” av tips och rå kring verksamheter och aktiviteter på främst lokal nivå.

Så vad efterfrågas i detta område? Förslag på lösningar kan t.ex. vara:

- Enhetliga lathundar, manualer, mallar m.m. t.ex. på login-sidan för förtroendevalda (är också på gång i uppdraget Förtroendevaldaresan).
- Mer transparens förbund till region till förening och lokal nivå (enkäten besvarades innan Maries nyhetsbrev startade).
- Enhetligt användande av klarspråk i skriftlig information men även i vissa fall möjligheter till t.ex. ljudfiler eller dylikt.
- Kontaktpersoner i varje föreningsstyrelse, för frågor från lokala hyresgästföreningar.
- Gemensam samarbetsyta (licens för Office365 är nu på gång till alla ordföranden på föreningsnivå).

Värdegrundsarbete, föreningskunskap och konflikthantering

Den sista delen som behöver utvecklas är de oenigheter, konflikter och ibland även kränkningar som förekommer (och som också lyftes fram i studien kring fd förtroendevalda). De två största skälen till varför detta tillåts förekomma (trots en värdegrund och riktlinjer kring etiskt förhållningssätt) beror enligt respondenterna på bristen på kommunikation och dialog (att lyssna in på vad som lyfts fram) samt bristen på upprätthållandet av regler, rutiner och riktlinjer. Därmed ligger detta område förstås nära behovet av utbildning, kompetensutveckling, kommunikation och dialog.

Jag har aldrig varit med om mer kaotiska sammanhang än i Hyresgästföreningen. Kränkningar och hat av rasistisk och sexistisk art måste omedelbart förbjudas på riktigt i praktiken och de som sysslar med sånt måste uteslutas istället för de som försöker företräda hyresgästers bästa som riks utesluter utan anledning på löpande band. /.../ Organisationen måste bli rättvis, transparent, inkluderande, politisk och ordnad. Kvinna 30+

Så vad efterfrågas i detta område? Förslag på lösningar kan t.ex. vara:

- En kontaktperson för varje region, som arbetar med värdegrundsfrågor och snabbt kan hantera specifika ärenden.
- Tydligare riktlinjer för mångfald och inkludering.
- Tydligare information kring vad som är rasism och diskriminering, med koppling till organisationens verksamhet.

Den önskade externa kvalitetsutvecklingen i organisationen

Stöttning och förstärkning det lokala arbetet samt inspiration och tips

Flera respondenter nämner möjligheten till mer stöd och inspiration, kring att genomföra lokal verksamhet (inte minst nu under pandemin). Det handlar både om mentorskap (t.ex. andra LH eller en föreningsrepresentant) och om ett smörgåsbord av tips, lathundar och manualer. Men det finns också flera respondenter som pekar på behovet av en ”uppdatering” av hur det lokala arbetet ses och genomförs, inte minst för de LH som kämpar med ständigt minskande aktiva medlemmar.

Vi behöver bli fler aktiva och tänka mer utanför boxen. Bredda både våra politiska och sociala verksamheter. Prioritet 1 är att skapa kontaktytor mellan människor lokalt. Tror många unga också önskar att möjlighet att kunna göra roliga projekt tillsammans med andra lokalt. Många tänker dock att HGF bara är kaffe, kaka och Ullared. Bilden av vad en folkrörelse kan vara måste uppdateras. Man 30+

Så vad efterfrågas i detta område? Förslag på lösningar kan t.ex. vara:

- Möjliggör enklare skapande av arbetsgrupper som kan jobba med bara en fråga/ett område.
- Stöd och inspiration till mer ”ovanliga” aktiviteter eller kreativa/konstnärliga aktiviteter (är på gång i uppdraget Förtroendevaldaresan).
- Struktur och stöd för många lokala hyresgästföreningar att enkelt ”anlita” externa, spännande föreläsare tillsammans och locka nya grupper av hyresgäster.
- Rutiner och administration för regional uthyrning till lokala hyresgästföreningar av t.ex. ljudutrustning, podcast-utrustning osv.

Den egna önskade kunskaps- och kompetensutveckling står på två ben

I syfte att vända blicken inåt, med fokus på ansvar för det egna uppdraget, ställdes också frågan vad för kunskaps- och kompetensutveckling respondenterna skulle vilja ha för att bättre kunna växa i sitt uppdrag. De önskemål som framkommer är kunskap och kompetens kring dels rollen i folkrörelsen och dels rollen i intresseorganisationen:

Rollen i folkrörelsen HGF

Kunskap och kompetens kring **ledarskapsrollen**, t.ex. konflikthantering, samtalsmetodik mm. Här hör även möjlighet till utveckling tillsammans med andra förtroendevalda/lokala hyresgästföreningar (t.ex. inspirationsdagar, individuellt mentorskap mm).

Kunskap och kompetens kring **generell styrelsekunskap/styrelseutveckling**, t.ex. kunskap och rutiner för mandatet (inklusive tekniska möjligheter) men även lärdom kring organisationsstrukturen (och "årshjul") samt de olika nivåerna och deras koppling med varandra.

Kunskap och kompetens kring **social och lokal mobilisering** (t.ex. vara igångsättare, knyta kontakter, värvning) ute i bostadsområdet.

Rollen i intresseorganisationen HGF

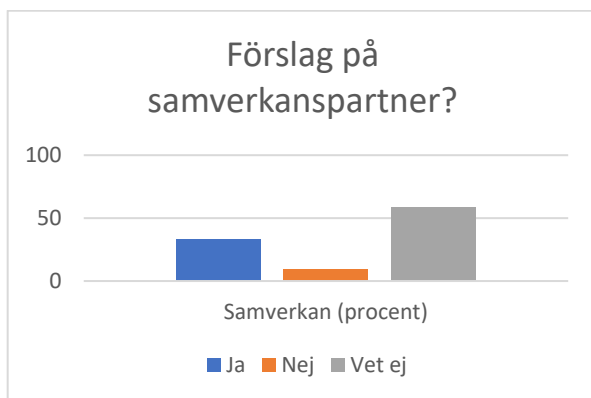
Kunskap och kompetens kring organisationens **nationella prioriteringar**, inklusive möjlighet till en större ideologisk dialog.

Kunskap och kompetens kring **förändringsarbetet** (utifrån nationella prioriteringar) och dess konsekvenser på lokal nivå, även kopplat till mer pedagogisk tydlighet kring bl.a. gräsrotsorganisering och aktivism.

Kunskap och kompetens kring **specifika expertfrågor** (hyresförhandlingar, hyresjuridik, föreningsekonomi, bostadspolitik m.m.).

Hyresgästföreningen som samverkanspartner

Som en sista fråga kring önskad utveckling för organisationen, utifrån nuläget, så frågade vi också vilka organisationer Hyresgästföreningen borde samverka med? Denna fråga formulerades med avsikt på detta sätt istället för att t.ex. fråga vilka andra organisationer respondenterna är aktiva/medlemmar i.



Finns det en förening eller organisation som du tycker vi borde samverka (mer) med?
Tabell 20

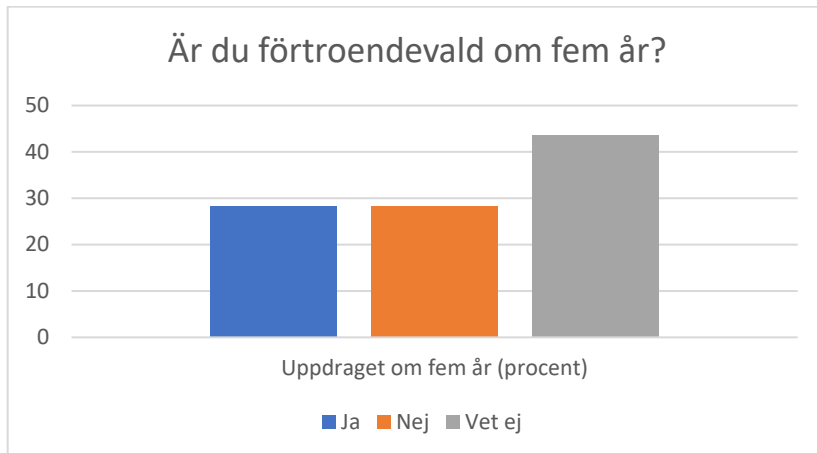
Förslag på organisationer var bland annat organisationer med fokus på barn/familjer, unga, det lokala bostadsområdet, social utsatthet, bostadspolitik, folkbildning, arbetsmarknad samt kommunen (på olika nivåer):

Rädda Barnen, Oxfam, Majblomman, BRIS	Studentkårerna	Nattvandrarerna, idrottsföreningar, Friluftsförbundet,	4h	Allt åt alla, jagvillhabostad.nu
Studieförbundet, folkhögskolor	Fackföreningsrörelsen	Fältassistenter, socialtjänsten, försäkringskassan, fritidsgårdar, bibliotek		Stadsmissionen, Verdandi, Röda korset

Framtiden i och/eller för Hyresgästföreningen

Uppdraget om fem år finns kvar hos en tredjedel av gruppen

Sista frågeområdet rör respondenternas tankar om framtiden, och som första fråga var om de själva tror de finns kvar i organisationen om fem år. En knapp tredjedel tror att de fortfarande finns kvar i organisationen, medan nästan lika många inte tror det.



Tror du att du är kvar som aktiv medlem/förtroendevald i Hyresgästföreningen om 5 år?
Tabell 21

Som kommentarer till svaren så kan vi se att en grupp respondenter som svarat nej hänför sitt svar till faktorer som inte rör organisationen, t.ex. de ska/vill flytta till en bostadsrätt, vill lägga mer tid på sina barn eller liknande. Men om vi istället ser till skäl som rör organisationen så får vi svar som främst rör känslan av **uppdraget som meningsfullt** och upplevelsen av det **ständigt minskade antalet aktiva medlemmar/hyresgäster** på lokal nivå. Detta går väl i linje med behovet av stöd från organisationen, där faktorer som kompetensutveckling, kommunikation och dialog är variabler som skapar en känsla av meningsfullhet liksom faktorer som stärker stöd till det lokala utvecklingsarbetet.

För att uppdraget fortfarande ska kännas meningsfullt ges lösningar som kontinuerlig utveckling, respektfullt bemötande, konflikthantering och mindre administration:

Att kunna utveckla i det man är bäst på. Att kunna få en möjlighet att känna sig meningsfull och att den insatsen man gör påverka i längden att hyresgäster skall känna sig nöjda och inte riskera att flytta ut. Kvinna 30+

Det beror på om det blir förändringar i föreningen. Om den blir inkluderande och öppet för alla. Kvinna 30+

Hyresgästföreningen har kulturproblem. Det finns problem med olika typer av fulspel för att behålla makt. Den kulturen klamrar sig fast på flera nivåer av organisationen. Det krävs att en kultur av klarspråk och att ta tag i konflikter konstruktivt öga mot öga. Man 30+

Om Hyresgästföreningen ovanför den lokala hyresgästföreningen fortsätter kräva mer tid till icke lokala aktiviteter kommer jag inte vara kvar. Jag jobbar ideellt och min tid och intresse är lokalt. Man 35+

För att det lokala utvecklingsarbetet ska få bättre stöd ges lösningar som enklare väg till eget engagemang, stöd för den administration som krävs och till verksamhetsplanering:

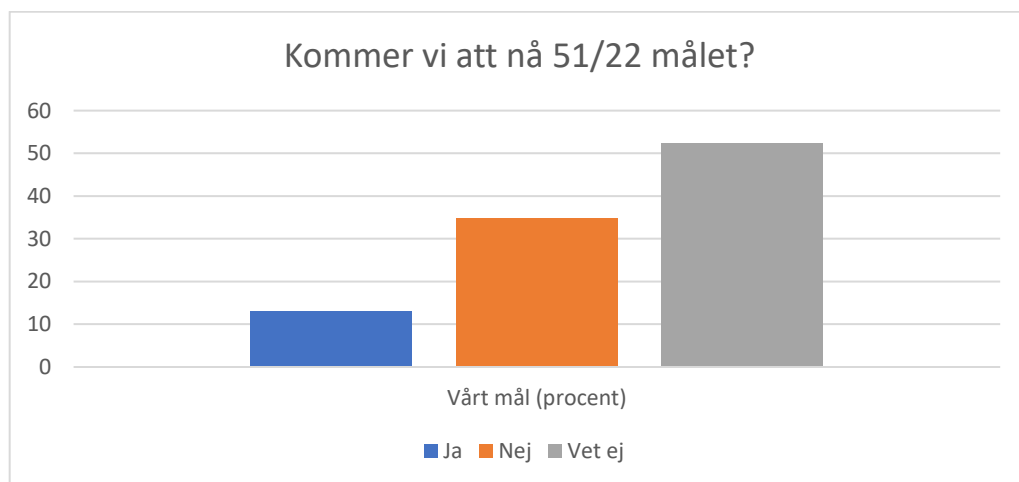
Det finns en jättepoteential att engagera människor i rörelse för sina bostadsområden genom HGF. Det är en otroligt stark organisationsstruktur. Det krävs mer tillit till medlemmar och förtroendevalda på basnivå.

Jag har kämpat som lokalt aktivt länge men jag känner att det centrala stödet blivit sämre och att HGF centralt lever långt ifrån det som är verkligheten. Man pratar om mål om ökat antal medlemmar, modernisering etc men det är bara tomt prat. De lokala föreningarna dör ut och engagemanget blir lägre och lägre. Kvinna 30+

Det är tungt att rodda med en LH efter konstens alla regler. Samtidigt är regelverken och rutinerna viktiga för att det ska skötas korrekt och finnas insyn. Därför behövs mycket mer stöd till styrelserna att klara detta. I en drömvärld skulle representanter från Förening och Region, förtroendevalda och tjänstemän, hjälpas åt och träffa samtliga LH-styrelser efter deras årsmöten och hjälpa dem styra upp planeringen för året och svara på frågor. Man 30+

Hyresgästföreningen år 2027 och 51/22 målet

Som sista frågeområde var frågan om vi kommer att nå vårt mål år 2027 kring 51/22.



Hyresgästföreningen har beslutat att vi år 2027 ska vara 51% medlemmar och 22,000 förtroendevalda och aktiva medlemmar. Är det din uppfattning att vi kommer att nå detta mål?

Tabell 22

Väl värt att notera är att siffrorna inte skiljer sig så mycket från enkätresultatet till före detta förtroendevalda, där ca nio procent svarade ja, 36 procent svarade nej och 55 procent svarade att de inte visste. I den studien bedömdes ovan resultat som mycket bra, då det trots allt handlade om förtroendevalda som valt att avsluta sitt uppdrag, och det därmed (inte minst baserat på kritiken som framkom mot organisationen) hade kunnat vara en majoritet som svarade nej. Detta enkätresultat med aktuella unga förtroendevalda får dock betraktas som mycket nedslående siffror, inte minst då vi så att säga har med ”framtidens förtroendevalda” att göra.

Vad är då skälen till dessa svar? Nedan tittar vi på två perspektiv: vad organisationen behöver göra/göra mer av och vad respondenten själv behöver göra mindre av/sluta göra.

Vad organisationen bör göra/göra mer av: inkludera samt stärka verksamhet och varumärke

När vi frågade de före detta förtroendevalda vad vi behövde göra/göra mer av, för att nå vårt mål var svaren i huvudsak inkludera fler unga/mer mångfald och stärka den lokala organiseringen/synas mer lokalt. När de unga förtroendevalda svarar, så blir det samma två förslag som ovan fast med ytterligare ett förslag kring vår kommunikation/vårt varumärke:

Inkludera fler unga/mer mångfald

Flera respondenter föreslår att organisationen jobbar mer uppsökande, t.ex. åker ut till skolor, ungdomsgårdar m.m. men även till universitet. Andra förslag handlar om att lyssna på unga och låta deras egna frågor komma upp på agendan samt även kontinuerligt ge dem vägar ”inåt/uppåt” i organisationen, genom t.ex. praktik/mentorskap:

Vi som är unga behöver få konkreta organisatoriska kunskaper tidigt i vårt medlemskap och därefter behöver vi få veta hur olika organ och företeelser i hyresgäströrelsen hänger ihop. Vi behöver också kontinuerlig vidareutbildning, så att vi känner att det finns mer att lära sig och ständigt högre mål att sträva mot. Annars blir det lätt ett fikasällskap där man är ett yngre undantag bland ett gäng pensionärer. Man 30+

En majoritet av förslagen handlar också om att skapa mer flexibel och anpassad organisationsstruktur för de unga förtroendevalda, t.ex. med särskilda utbildningar för/med dem eller mer anpassat engagemang i t.ex. arbetsgrupper eller nätverk.

Trösklarna för att engagera sig behöver vara låga. Och de behöver veta att även om man går med i styrelsen så är det inte något stort arbete man tar på sig. Man 30+

Nätverk eller arbetsgrupper som ger unga möjlighet att engagera sig utanför organisationens ganska stela ramar. Om man inte vill ingå i ett LH med bara pensionärer finns ingen väg in. Kvinna 35+

Stärka den lokala organiseringen/synas mer lokalt

Förslagen som rör stöd och synlighet till den lokala organiseringen rör allt från konkreta förslag på t.ex. kläder med logga på eller tydligare skyltar/bättre inredning för våra kvarterslokaler till förslag som rör möjligheter att bredda den lokala verksamheten – från t.ex. podcast-studios och LAN till matlagningsträffar och filmvisningar vilket även kan kopplas ihop med det sista förslaget som rör organisationsstrukturen på lokal nivå, vad gäller ”så låga trösklar in” som möjligt till organisationen.

Organisationens varumärke och/eller kommunikation

Flera respondenter lyfter fram behovet att möjliggöra olika former av lokalt engagemang, genom att t.ex. ha bättre stöd och plattformar för aktiva medlemmar, arbetsgrupper och nätverk. Hyresgästföreningens varumärke behöver breddas till att inte bara handla om nationell bostadspolitik utan också om den lokala organiseringen vilket kräver nya former av engagemang:

Tröskeln in i min lokala förening var otroligt låg (vilket är jättebra) och det bästa vi kan göra är att hålla dörrarna öppna och träffa medlemmar fysiskt. Man 30+

Om aktiviteterna alltid är surströmming, trygghetsvandringar mm så kommer unga aldrig att ansluta sig. /.../ Mer realistiska mål är att bli mer aktiva lokalt, förändra aktiviteterna till mer moderna och attraktiva aktiviteter och på så sätt att försöka vända en negativ trend. När detta är på plats kan man börja växa därifrån - utan det kommer det bara gå utför. Kvinna 35+

I förslagen kring varumärket finns också förslag som betonar vikten av en återgång till en stark (eller aktivistisk) folkrörelse:

Överlag mer fokus på möjligheter. Både i hur man kan utveckla den lokala gemenskapen, men också politiskt. Folkrörelser i Sverige behöver lite segrar. En fråga behöver identifieras som kan engagera människor och som vi har möjlighet att vinna utifrån nuvarande styrka. Skitsamma egentligen om vi t.o.m. skulle kunna driva igenom frågan i förhandling på nån högre nivå. Medlemmarna behöver känna känslan av att ta en fight och vinna den. Vi behöver få igång den andan. Man 30+

Det viktigaste är nog mismatchen i intressen: tusentals unga mår dåligt över den inhumana bostadsmarknaden och -politiken som systematiskt missgynnar dem och förstör deras framtidsdrömmar, samtidigt som HGF mest upplevs som gamlingar som puttrar på om stockholmshyror och skällande grannhundar. HGF måste bli mer real, radikala och relevanta. Våga! Man 30+

HGF måste beakta sina gräsrotter, och våga vara bråkiga. Det politiska blåser inte för hyresgästen, och jag tror att HGF riskerar att fastna i trivselträsket och förlorar mer inflytande för varje års hyresförhandling. Kvinna 25+

Stå emot mer. Gör motstånd. Visa att ni inte tar skit. Det räcker inte att samla namnunderskrifter för att stoppa marknadshyror. Man ur huse måste ut och demonstrera. Sluta gå med på oskäliga faktorer som leder till hyreshöjningar. Man 25+

Mitt mål är inte att HGF ska ha så många medlemmar som möjligt. Mitt mål är att hyresgäster ska ha så starkt inflytande som möjligt och få gehör för våra intressen. För det behöver vi mer rörelse i basen och göra basen aktiva i viktiga proteströrelser och vinna segrar mot renovering, utförsäljningar, utbildningar och för att bygga mer billiga hyresrätter och mot marknadshyror och lägeshyror etc. Man 30+

Som de sista förslagen finns också de med fokus på organisationens kommunikation. Flera respondenter påpekar att information, kommunikation och dialog måste erbjudas på andra sätt än skriftligt på nästan enbart svenska (som framförts innan i enkäten) samt att det måste gå att utveckla den digitala tekniken än mer. Till denna nya kommunikation syns också en vilja till att lyfta fram den lokala organiseringen:

Mallar för broschyrer borde framställas där lokala föreningar kan presentera sig själva och de möjligheter som finns för den som vill bli aktiv. Kontaktuppgifter (inkl. mail), tid för möte. Det ska framgå vad en lokal hyresgästförening har för uppgifter. /.../ Det ska vara tydligt att nya människor och initiativ välkomnas och att man kan vara aktiv på olika sätt. Kvinna 35+

Vad respondenten kan göra mindre av / sluta göra: synas och tänka nytt

I förra enkäten till de före förtroendevalda var frågan var organisationen (generellt) behövde göra mindre av/sluta göra, för att kunna nå 51/22 målet. Då var svaren främst mindre toppstyrning/hierarki, mindre konflikter och mindre slöseri av medlemspengarna (som i stort liknade svaren kring nackdelar med uppdraget). För att få ett litet annat perspektiv formulerades i denna enkät en fråga om vad de själva skulle kunna göra mindre av/sluta göra, för att nå vårt mål. En hel del respondenter valde ändå att ge förslag på vad organisationen kan göra mindre av/sluta göra, som i stort handlade om de saker som också togs upp som nackdelar med uppdraget: oenigheter/konflikter, hierarki eller en känsla av meningslöshet. Men de respondenter som också valde att reflektera över sitt egna uppdrag fokuserade dels den egna rollen och dels den lokala verksamheten.

Det egna uppdraget

Saker som respondenterna behöver göra mindre av/sluta göra är att själva bli mer tydliga ambassadörer för organisationen och t.ex. värva medlemmar när de är ute i bostadsområdet och/eller lita på sina egna kunskaper och erfarenheter mer när det handlar om att ta egna initiativ.

Den lokala verksamheten

Saker som respondenterna behöver göra mindre av/sluta göra i den lokala verksamheten handlade i stort om att vara nytänkande och inkluderande kring aktiviteter (och samarbeten) som erbjuds lokalt, för att locka nya grupper av hyresgäster. En del nämnde också behöver av att använda sociala medier mer strategiskt.

Analys och diskussion

En majoritet av de unga förtroendevalda valde att bli förtroendevalda för att de ville vara aktiva i den lokala organiseringen och deras fortsatta engagemang utgår också från en fortsatt lust till att bedriva lokalt utvecklingsarbete. Det är dock ett uppdrag som inte känns helt enligt egna önskemål, i hög grad beroende på konflikter och hierarkier, härskartekniker av olika slag samt en känsla av meningslöshet inför vad en egentligen kan uppnå. Även om det finns vinster som nya kunskaper och erfarenheter kopplat till uppdraget, så finns det också för många oenigheter och för mycket administration eller dylikt som inte känns meningsfullt.

Strategier som uppstår från den redovisade kritiken är då stärkt stöd, stärkt kommunikation och dialog samt kontinuerlig kompetensutveckling av olika slag, inte minst kring värdegrunden eller specifika sakfrågor. Det handlar generellt om att både stötta rollen i folkrörelsen och rollen i intresseorganisationen, vilket löpande i rapporten exemplifierats med konkreta lösningar. För att vår organisation ska nå vårt 51/22-mål framkommer också önskemål om att inkludera fler, stärka den lokala organiseringen samt varumärket kopplat med att stötta de unga förtroendevalda att kunna vara mer synliga ambassadörer och kunna tänka nytt vad gäller lokal verksamhet.

Vägen framöver

Precis som den tidigare rapporten så blev majoriteten förtroendevalda utifrån sitt engagemang i den lokala organiseringen. Majoriteten av respondenterna upplever kunskaper och erfarenheter som de största vinsterna med sina uppdrag men efterlyser mer stöd i form av t.ex. utbildning/folkbildning, bättre kommunikation/information, med tillhörande del kring utvecklade digitala system, stöd till den lokala organiseringen samt stärkt värdegrundsarbete. Vad gäller den egna rollen efterfrågas dels mer kunskap och kompetens kring rollen i en folkrörelse (t.ex. ledarskapskunskap, styrelsekunskap och social mobilisering) och dels mer kunskap och kompetens kring rollen i en intresseorganisation (t.ex. kring nationella prioriteringar, förändringsarbete och ”expertfrågor”). Samtidigt som kunskap och erfarenheter är stora vinster så är det också det de förtroendevalda önskar mer av.

Precis som i förra studien blir KASAM-modellen (Aaron Antonovsky) ett värdefullt verktyg, för att utveckla och stärka det friska hos individer i t.ex. en organisation. Då handlar det om att individen ska befinna sig i en begriplig kontext och en hanterbar situation som tillsammans stärks av känslan av meningsfullhet. Att *skapa* meningsfullhet och begriplighet innebär ju också att motivera. Jag ska nedan konkretisera ytterligare, efter denna studies resultat, med exempel och citat:

Jag vet hur svårt det kan vara för en organisation att ändra sig, t.ex. vad gäller ålder. Det handlar ju inte om att äldre inte kan göra saker, men det stagnerar ju om det inte kommer fler nya människor och bästa gruppen är ju unga för de är nya i världen. Det handlar om återväxt för organisationen och den är inte särskilt stark. /.../ Hyresgästföreningen har en sådan unik möjlighet att göra både politiken och organiseringen, men vi gör inte det. En svårighet att få in unga människor är att vi blivit mer av en serviceorganisation. Det finns generationer som lärt sig vad en folkrörelse är, och så finns det de som inte lärt sig det. Och det är viktigt att alltid hålla det vid liv. De som är engagerade i organisationen har ju antingen levt i, eller har föräldrar som levt i, en verklighet med stora segrar. Men idag vinnns inga stora segrar. Vi bara backar hela tiden. 0.5 procent hyreshöjning istället för 1 procent är ingen seger. /.../ Det stora skillnaden är att äldre sett sådana segrar i sitt liv men unga har inte det. Unga kanske har sett mer individualistiska segrar men inte folkrörelsesegrar. Man 30+

Skapa meningsfullhet = vi får göra det vi tycker är viktigt och riktigt.

Våra förtroendevalda vill arbeta med det som de upplever som mest viktigt, vilket behöver definieras av dem själva. Det har i båda studierna blivit tydligt att det finns önskemål om att få ägna sig enbart åt konkreta aktiviteter i det lokala bostadsområdet, utan styrelsemöten, ekonomisk redovisning m.m. Där det t.ex. finns

en lokal hyresgästförening bör vi möjliggöra enkla sätt att skapa arbetsgrupper eller nätverk (alternativt kan dessa alternativa organisationsformer organiseras under en föreningsstyrelse). Jan-Erik Lind konstaterar i sin rapport att dessa alternativa organisationsformer kompletterar lokala hyresgästföreningar (dvs det finns inget som talat för att det blir färre lokala hyresgästföreningar pga alternativa organisationsformer) men att det (förr eller senare) kan finnas behov av den organiserade formen då t.ex. tvister och oenigheter ändå bäst löses genom kollektiva beslutsfattande (som inte alltid så lätt låter sig lösas i en arbetsgrupp eller ett nätverk). Som exempel skulle det kunna finnas intresseanmälningar (på föreningsnivå) baserat på teman (t.ex. odling, lekparcsrenovering osv) och när det finns en grupp anmälda för ett tema så startar den arbetsgruppen upp med möjlighet att enkelt kunna äska en mindre pott pengar.

Hyresgästföreningen vill värna sitt ansvar som förhandlarrollen och det kanske är svårt att förena med en lokal organisering. Men varför ska någon engagera sig om organisationen tagit på sig förhandlaransvaret? Vad ska då den personen göra? Människor behöver se en mening och de behöver ha en uppgift och se att det gör skillnad. Det är inte så att alla kan t.ex. förhandla utan det måste finnas andra uppgifter. Och då är det mer aktivism eller för den delen folkrörelse. För om man tittar på folkrörelse är det ju bildning, föreningsliv och aktivism. Man 30+

2. Skapa begriplighet = vi förstår varför vi gör det vi gör.

Utbildning, folkbildning, kompetensutveckling mm kopplat till transparent kommunikation, dialog och information är utifrån två studiers resultat en central grund för hur vi lockar nya förtroendevalda/aktiva medlemmar och behåller våra nuvarande förtroendevalda/aktiva medlemmar. Det finns egentligen ingen anledning att sätta spärrar till vissa kurser på Lärkan (t.ex. förhandling) utan värdet av att en engagerad medlem/förtroendevald vill lära sig mer om våra prioriterade frågor bör värderas högre att en person råkar få gå en kurs hen inte behöver gå. Ju mer kunskap och erfarenheter vi erbjuder en aktiv medlem/förtroendevald, desto mer torde denna person känna sig kopplad till vår organisation.

Hade jag vetat exakt vad det handlade om, hade jag inte gått med. Jag var bara intresserad av att fixa aktiviteter, ordna hemsidan, ordna arrangemang. Jag hade ingen aning om att det var så många möten. /.../ Det kan vara ordförandeträffar eller kommunal delegation. Jag är helt ointresserad av att delta på sådant. Jag vill bara ägna mig åt lokala aktiviteter. /.../ Jag har ingen tid. Det verkar inte som om någon förstår det. Det är svårt att bolla den tiden /som krävs/ och så kommer folk och vill att vi ska ragga folk. De som jobbar gratis, jobbar redan mycket gratis. Det är inte intressant. Man 35+

3. Skapa hanterbarhet = vi får lov att sätta gränser för hur mycket insatser vi vill/kan göra.

Självstyre är A och O i det frivilliga engagemanget. Det är viktigt att få själv styra t.ex. när, hur och med vem något ska göras. Uppgifter kan och bör därför delegeras utifrån vilket resultat som önskas, inte med en detaljerad plan hur det ska göras. Vi behöver möjliggöra en större frihet för hur ett uppdrag kan se ut, vilket också ställer högre krav på vår värdegrund och våra normer. Kan en förtroendevald välja att bara delta på styrelsemötet digitalt (om det är möjligt, vilket vi bör eftersträva) fastän de andra väljer att ses fysiskt? Kan en förtroendevald välja att enbart delta den första timmen på ett styrelsemöte, och sedan lämna mötet? Ja, om vi vill ha fler engagerade personer som t.ex. har småbarn, så behöver vi möjliggöra fler flexibla former även för styrelseuppdrag.

Möjliga steg framåt

De 27 intervjuer som genomfördes hade som främsta syfte att skapa levande konkretiseringar av enkätens generella svar, för att ge några djupdykningar kring den totala bild som presenterats i rapporten. Som konkreta förslag för vägen framåt, presenteras här några förslag som kom fram under intervjuernas gång:

En organisation för oss alla

Många respondenter beskriver ett stort avstånd mellan de olika leden, från lokal hyresgästförening till förening, till region och till förbundet. I ambitionen att bli en organisation för alla, kan enklare (digitala) möten skapa kontakt mellan olika led och olika regioner. Exempelvis kan villiga förbundsledamöter/regionstyrelseledamöter bjuda in till kortare dialogmöten på Teams, kring olika teman eller som enklare kick-off för nya aktiva medlemmar och förtroendevalda. Liknande möten kan även arrangeras utifrån det som tidigare togs upp, med fokus på specialintressen (t.ex. miljö, lekpark, hundgårdar, balkonger osv). När förtroendevalda från olika regioner deltar skapas också möjligheten till både erfarenhetsutbyten och inspirationspass. Allt som minskar känslan av avstånd ökar troligtvis engagemang och tillhörighet.

Skapa lokalt digitalt engagemang

Många nya (unga) aktiva medlemmar och förtroendevalda har kompetens och talang för sociala medier på ett sätt som kan (åter) synliggöra det fantastiska lokala utvecklingsarbete som pågår på många håll runt om i Sverige. Med lite stöd kan dessa kompetenser vidareutvecklas, där vi från tjänstemannansidan stöttar lokala initiativ i att t.ex. skapa Youtube-filmer, Instagram-konton m.m. Just nu vet vi på centralt/regionalt håll inte ens om alla Facebook-sidor som finns lokalt, där en del sidor har många följare och skapar stort engagemang. Utifrån en given lathund kring rutiner och riktlinjer, bör egna lokala initiativ stöttas och främjas.

Stötta lokalt engagemang

Med möjligheter till olika slags aktivitets-paket m.m., kan många lokala hyresgästföreningar enklare planera för roliga aktiviteter som lockar många. Det kan t.ex. finnas möjlighet att från regionen kunna låna/hyra karaoke-maskin, glass-maskin, partytält, hoppborg osv., som ökar chansen för att fler hyresgäster deltar på aktiviteterna. Många av oss, oavsett ålder, har nog blivit lite "bortskämda" kring vad som ska finnas under ett event. En region kan även tillhandahålla frivilliga föreläsare mm, som är våra egna medlemmar, förtroendevalda och anställda, som kan tänka sig att åka till ett bostadsområde och tala om egna expert-frågor – om allt från pelargoner till agility för hundar.

Samma styrelsemöte-rutin för alla led

En stor andel respondenter från både denna studie och den tidigare studien uppger de långa (och utarmade) styrelsemötena som en stor anledning till varför uppdraget slutat kännas meningsfullt. Med dagens teknik går det att skapa större flexibilitet för styrelsemöten, som dels utgår från hybridmöten och dels handlar om alternativa beslutsformer (t.ex. går vissa beslut att fattas på t.ex. e-post). Det är ju också så att alla i en styrelse inte behöver fatta beslut i en fråga som delegerats, t.ex. specifika sommaraktiviteter som ska genomföras. Med större frihet i att kunna välja att engagera sig för just de frågor en själv brinner för, skapas troligtvis ett större engagemang. Med kortare styrelsemöten finns kanske också möjlighet att som rutin förlägga medlemsmöten direkt efter, som i sig också kan bli med fokus på inspiration och vidareutveckling kring t.ex. medlemsvärning m.m.

Bilden av Hyresgästföreningen

Många respondenter nämner en bild av organisationen som de upplever gör det svårare att locka fler unga till att engagera sig, en bild som också ofta visar sig i beteenden och förhållningssätt hos förtroendevalda som varit engagerade länge. Folk rörelsen av idag har också upplevt många utmaningar, då det i ett rätt individualiserat och digitaliserat samhälle kan vara svårt att förklara varför det finns en mening i att gå samman och engagera sig. Men det finns också andra bilder, som vi kanske med fördel bör prioritera för att lyfta fram? Det kan t.ex. vara bilden av den unga samhällsförändraren, som fått med sig många grannar i flera

aktiviteter eller bilden av den unga ledaren, som tack vare organisationen fått värdefull kunskap och erfarenhet kring hur det är att ha ett idéburet ledarskap – som också gynnar hens personliga karriär. Att välja ett engagemang i Hyresgästföreningen kan också innebära att välja en personlig utveckling, som ligger nära ens egna engagemang – vilket bör vara en bild vi kan bli bättre på att marknadsföra.

Ovan förslag är några exempel på sådant som respondenterna tagit upp. Det finns mycket mer vad gäller kreativa idéer från denna grupp och kanske en början skulle vara att vi kontinuerligt efterlyser goda idéer och tips från våra förtroendevalda och aktiva medlemmar, i våra försök att kvalitetsutveckla och bredda våra lokala verksamheter. Vår lokala närvaro är grunden för att hyresgäster ska bli medlemmar och medlemmar bli aktiva och deltagande nyckelpersoner i vår organisation.