

FRAMTIDENS RFSU - VAD TYCKER DU?

Analys av enkätsvar



Svar på enkätfrågan "Beskriv RFSU med tre ord"

Innehållsförteckning

1. Introduktion	3
1.1 Sammanfattning av de enkätsvar med högst relevans för Framtidens RFSU	4
1.2 Övergripande bortfallsanalys	5
2.1 Vägledning	6
2.1.1 Vision	6
2.1.2 Beslutsnivåer	7
2.1.3 Bruk av styrdokument	8
2.1.4 Mål - förståelighet och uppdelningen: del av RFSU/ Ett RFSU	9
2.2 Engagemang, Gemenskap och Mångfald	11
2.2.1 Varför engagera sig?	11
2.2.2 Tydlighet kring engagemangsformer	12
2.2.3 Ett RFSU - Samhörighet med organisationen	13
2.2.4 Upplevd mångfald	14
2.5 Upplevd särbehandling	15
2.3 Kommunikation	16
2.3.1 Intern kommunikation och kollektiv information #1	16
2.3.4 RFSU:s kommunikationskanaler - Räckvidd	18
 Bilaga - Framtidens RFSU - vad tycker du?	
1.0 RFSU:s verksamhet	
1.1 Fråga 10 - Gör verksamheten skillnad?	
1.2 Fråga 14 - Förkunskaper som ny i RFSU	
1.3 Fråga 28 - Tydlighet kring verksamhetens syfte som ny i RFSU	
2.0 Kommunikation och trivsel	
2.1 Fråga 21 - Intern kommunikation och kollektiv information	
2.2 Fråga 25 - Intern kommunikation #1	
2.3 Fråga 26 - Intern kommunikation #2	
2.4 Fråga 12 - Intern kommunikation #3	

1. Introduktion

Nedan presenteras och analyseras svar från en enkät utskickad hösten 2019 till alla RFSU:s medlemmar, förtroendevalda, praktikanter och anställda. Analysen av materialet kommer användas som underlag för arbetet med Framtidens RFSU.

Enkäten bestod av totalt 21 frågor om RFSU som organisation och 7 frågor om respondenten. I denna rapport presenteras och analyseras 14 (en utgör rapportens framsida) av de 21 frågorna, resterande 7 frågor finns analyserade i bilaga. I analysen är svaren uppdelade i grupper efter var inom RFSU respondenten uppger sig vara aktiv (eller ej).

Enkätundersökningen har samlat in information om RFSU:ares upplevelse kring:

- Hur en använder och relaterar till våra olika styrningsformer (mål, vision mm.)
- Hur tydlighet upplevs vad gäller beslutsnivåer och ansvarsfördelning
- Hur en upplever samhörighet med organisationen
- Förståelse kring RFSU:s engagemangsformer och varför en väljer att engagera sig
- Vår interna kommunikation och informationsutbyte samt vilka av RFSU:s kommunikationskanaler RFSU:are främst nås av

Syftet med att samla in denna information är att öka förståelsen om hur vi upplever vår organisation - vad som fungerar bra och var vi ser utmaningar. Att dela upp svaren efter vilken roll en har i RFSU berättar om hur olika delar av RFSU använder sig av organisationen. Detta är viktigt att förstå i arbetet med framtidens RFSU. Detta då ett av målen med projektet är att bidra till ETT RFSU - att öka känslan av samhörighet med och förståelse för hela organisationen samt alla ska ha möjlighet att nyttja de resurser organisationen erbjuder. Tillsammans är vi både smartare och starkare.

Som ovan nämnt presenteras 14 av 21 enkätfrågor i dokumentet nedan. Resterande sju frågor är inkluderade i bilaga. Dessa sju är inte presenterade i denna rapport, antingen för informationen används för att nyansera andra frågor som är inkluderade i rapporten, eller för svaren på frågan inte gav ett resultat angeläget för processen.

I analysen nedan är svaren uppdelade i tre rubriker - **Vägledning** där frågor kring bruk, tydlighet och extern effekt av våra styrdokument, samt förståelse för RFSU:s olika beslutsnivåer, behandlas. **Engagemang, Gemenskap och Mångfald** tittar på anledningar till engagemang samt på tydlighet kring engagemang i RFSU. Rubriken behandlar även upplevd mångfald samt hur känslan av samhörighet upplevs inom organisationen. Rubriken **Kommunikation** beskriver dels hur vi använder RFSU:s olika kommunikationskanaler samt hur vi inom organisationen delar information mellan RFSU:s olika delar.

1.1 Sammanfattning av de enkätsvar med högst relevans för Framtidens RFSU

Sammanfattningen är uppdelad i kluster efter olika ämnen behandlade i analysen nedan. Uppdelningen syftar till att ge en överskådlig bild av resultaten och hur de relaterar. För att hitta till frågorna som beskrivs - se referenser i slutet av styckena.

- **Vision och upplevd effekt** - De flesta personer inom RFSU upplever i hög grad att
 - deras arbete/ engagemang bidrar till uppfyllandet av vara, välja, njuta och att
 - RFSU:s verksamhet bidrar till positiv skillnad hos målgruppen/ sakområdet för verksamheten. (Fråga 20, 10)
- **Bruk av styrdokument** - Generellt använder personer inom RFSU sig i låg grad av organisationens styrdokument. Variationer mellan grupper och dokument förekommer. (Fråga 27)
- **Mål** - Många av respondenterna uppfattar otydlighet vad gäller vilka mål som styr vad i organisationen. Vilka mål som styr respondenternas egna verksamhet upplevs vara tydligare än vilka mål som styr hela RFSU. RFSU AB sticker ut, anställda på AB uppfattar tydligt vilka mål som styr den egna verksamheten. (Fråga 18-19)
- **Ett RFSU** - Respondenterna varierar ganska mycket vad gäller känsla av samhörighet med hela RFSU/ respondentens egen del av RFSU. Samhörighetskänslan är högre med den egna delen av RFSU än med hela organisationen. Känslan av samhörighet är låg för ganska många. (fråga 22-23)
- **Intern informationsdelning** - Det råder relativt låg kunskap kring var inom RFSU olika verksamheter bedrivs. Detta kan påverka intern informationsdelning. Däremot känner de flesta sig bekväma att efterfråga information från andra delar av RFSU. (Fråga 11, 12)
- **Kommunikation** - Sociala medier (twitter, instagram, facebook) är de kommunikationskanaler där flesta aktiva RFSU:are nås av nyheter om RFSU. Detta kan vara bra att ha i åtanke vid kommunikation kring Framtiden RFSU. (Fråga 13)
- **Kommunikation engagemang** - Respondenter från alla delar av organisationen upplever otydlighet vad gäller vilka engagemangsformer RFSU erbjuder. (Fråga 15)
- **Engagemang** - Mellan 70 och 90 procent av respondenterna bland grupperna uppger RFSU:s sakfrågor som främsta orsak till deras engagemang. Mervärden kopplade till organisationen - som att lära sig nya färdigheter eller att det är roligt - värderas lägre. Detta kan anses stärka den trendspaning gällande individualiserade engagemangsformer (beskriven i SRHR i framtiden kap. 5¹). (Fråga 16)
- **Kränkande särbehandling** riktad mot en själv har upplevts av 11 procent av de som besvarat frågan. (fråga 24)
- **Roll- och ansvarsfördelning** - Flertalet respondenter, inom alla grupper, uppger att de finner roll och ansvarsfördelningen mellan lokalföreningar, förbundskansli och förbundsstyrelsen som otydlig. (Fråga 17)
- **Generellt** - Inom flertalet områden sticker RFSU AB ut. Personal på AB upplever högre tydlighet i områden som berör styrning och intern kommunikation.

¹ <https://www.rfsu.se/globalassets/pdf/rambolls-analys-srhr-i-framtiden-med-forord-19-09-20.pdf>

1.2 Övergripande bortfallsanalys

Alla medlemmar och anställda i RFSU blev inbjudna att svara på denna enkätundersökning. Av 5386² inbjudna deltog 1301 personer i enkäten. Personerna som påbörjat enkäten utgör alltså 24.2% av alla RFSU:are. Dock förekommer ett successivt ökande bortfall ju längre ned i enkäten en kommer (partiellt bortfall). På grund av att bortfallet är successivt kan en anta att bortfallet beror av att respondenten tröttnat på att svara och inte på grund av frågornas möjligt känsliga karaktär. Det successiva bortfallet varierar något mellan grupperna, men bortfallets storlek är ej så stort att det påverkar materialets representativitet för RFSU som en enhet.

Som tidigare nämnt så får den som svarar kategorisera sig som antingen:

- *aktiv i lokalförening*
- *anställd/ praktikant på lokalförening, förbundskansliet eller RFSU AB*
- *medlem med förtroendeuppdrag (styrelse/valberedning)*
- *medlem aktiv på annat sätt än lokalförening*
- *medlem som inte deltar i RFSU:s verksamhet*

RFSU har inte medlemsstatistik som är uppdelad på samma sätt som ovan. För att bättre förstå bortfallet inom grupperna har vi därför analyserat de maillistor som använts för att skicka ut enkäten. Där kan vi se hur många medlemmar respektive anställda som fått utskicket. Andelen medlemmar (aktiva/ passiva) som besvarat enkäten är minst 30% av alla RFSU:s medlemmar och andelen anställda som besvarat enkäten är 27%. Denna svarsfrekvens ger med marginal tillräckligt underlag för ett representativt underlag för dessa två grupper. Vid vidare uppdelning (som i analysen) och med det partiella bortfallet inom frågorna uppskattas viss risk för ett icke representativt underlag i frågor med högt partiellt bortfall inom en specifik grupp.

Sammanfattningsvis kan en säga att bortfallet ej påverkar svarens representativitet för RFSU som en enhet, även i de frågor längre ned i enkäten med låg svarsfrekvens. Men att i grupper där det totala bortfallet är högt (bortfallet för hur många från den gruppen som från början deltog i enkäten) och där det partiella bortfallet i specifika frågor är högt bör generaliserande slutsatser göras med försiktighet.

Begrepp för centrala i analysen nedan:

- **Medelvärde** är det genomsnittliga svaret/värdet för alla som har svarat på frågan.
- **Median** är det svar(värde) som hamnar i mitten om en ställer alla svar i storleksordning.
- **Standardavvikelse** mäter hur mycket alla svar som utgör ett medelvärde i genomsnitt varierar från medelvärdet. Ex: om standardavvikelsen är 1 och medelvärdet 4 är de flesta svaren mellan 3 och 5.
- **Respondent** betyder person som svarat på enkäten. Alltså uppgiftslämnaren.
- När **grupper** nämns i analysen syftar detta till den uppdelning av var i organisationen respondenten är aktiv (eller ej). Exempel på grupper är: aktiv i lokalförening och anställd på RFSU AB.
- **Partiellt bortfall** är de personer som valt att svara på enkäten men i vissa frågor avstått att svara. Om 100 personer valt att svara på enkäten men i en viss fråga svarar bara 50 personer. Då är det partiella bortfallet 50%.

² Denna siffra antas vara överskattad. Detta då vissa anställda även är medlemmar och är därför med i båda maillistorna. Att överskatta det totala antalet RFSU:are (populationen) medför att andelen RFSU:are som deltagit i enkäten är underskattad. En underskattning av hur stor andel som deltar i en enkät medför en ökad marginal för vad som kan anses vara ett representativt urval. Med andra ord påverkar inte överskattningen säkerheten i vår bedömning gällande hur väl svaren representerar hela RFSU.

2. Analys av enkätsvar - Framtidens RFSU

2.1 Vägledning

2.1.1 Vision

- *Fråga 20 - Jag upplever att mitt engagemang/ arbete på lång sikt bidrar till att uppfylla RFSU:s vision (Friheten att vara, friheten att välja och friheten att njuta)*
o= jag vet ej vad friheten att vara, välja, njuta innebär 1= håller inte med, 5= instämmer helt

Roll i RFSU	Medelvärde	Median	Standardavvikelse	Antal svar
Anställd/ praktikant på lokalförening	4.54	5	0.7	41 av 55 (75%)
Aktiv i lokalförening	4.31	5	0.99	74 av 127 (58%)
Styrelse/ valberedning	4.22	4	0.86	46 av 71 (65%)
Medlem aktiv på annat sätt än lokalförening	4.43	5	1.02	35 av 78 (45%)
Anställd/ praktikant på RFSU AB	4.31	5	1.14	13 av 24 (54%)
Anställd/ praktikant på förbundskansliet	4.49	5	0.74	41 av 55 (75%)

Not: Ingen respondent uppger att de inte vet vad vara, välja, njuta innebär

Not: Medlemmar som en deltar i RFSU:s verksamhet är exkluderade från denna fråga.

Bortfall: Bortfallet inom denna fråga är högt för de flesta grupper. Mycket tyder på att enkätens längd är en orsak till det stora bortfallet (frågan var ställd sent i enkäten), detta då bortfallet ökar ju längre ner i enkäten en kommer. Generella slutsatser bör tas med försiktighet.

Analys: Bland de som besvarat fråga 20 visar höga medelvärden och median på att dessa personer upplever att deras egna engagemang/ arbete till hög grad bidrar till allas frihet att vara, välja och njuta. Då denna åsikt är gemensam bland grupperna av aktiva/ anställda som besvarat frågan tyder detta på en bred tilltro till verksamhetens externa effekt. **Det visar även på en tydlig gemensam nämnare bland anställda och aktiva i RFSU:s olika delar.** Detta kan vara värt att betänka vid utformandet av RFSU:s nya vision samt i arbetet kring ETT RFSU. Nämnvärt är även att alla aktiva/ anställda som besvarat frågan upplever att de vet vad friheten att vara, välja, njuta innebär vilket kan vara en fingervisning kring hur kommunikativ *vara, välj, njuta* är som vision bland personer inom RFSU.

2.1.2 Beslutsnivåer

- *Fråga 17 - Jag tycker roll- och ansvarsfördelningen (vem som har ansvar att göra vad) mellan lokalföreningar, förbundskansliet och förbundsstyrelsen är tydlig*
0 = vet ej, 1 = håller inte med, 5 = instämmer helt

Roll i RFSU	Medelvärde	Median	Standardavvikelse	Antal svar
Anställd/ praktikant på lokalförening	2.42	2	1.31	31 av 55 (56%)
Aktiv i lokalförening	2.31	2	1.47	71 av 127 (56%)
Styrelse/ valberedning	2.85	3	1.47	33 av 71 (46%)
Medlem aktiv på annat sätt än lokalförening	1.64	1	1.41	66 av 78 (85%)
Anställd/ praktikant på förbundskansliet	2.85	3	1.32	26 av 55 (47%)

Not 1: Medlemmar som ej deltar i RFSU:s verksamhet samt anställda på RFSU AB är exkluderade från fråga 17.

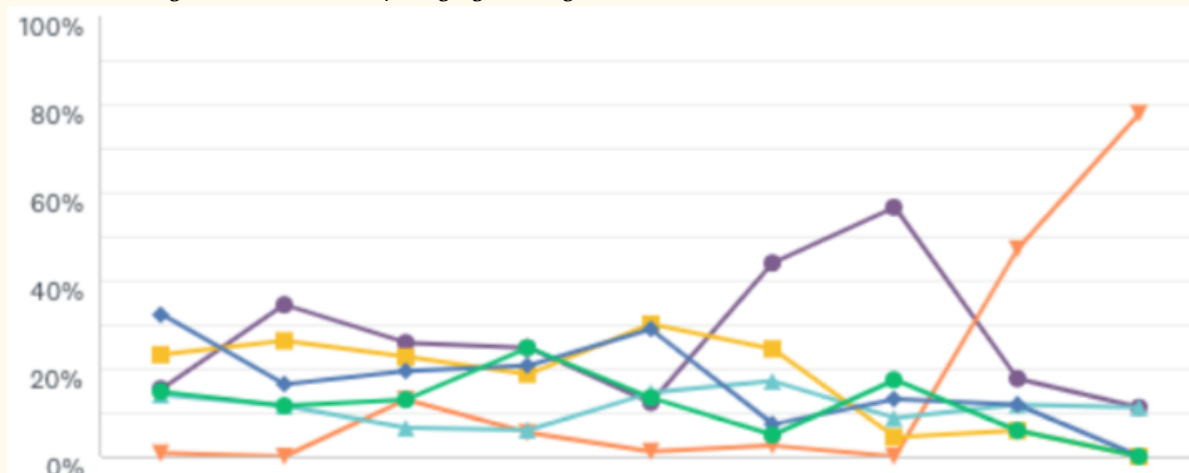
Bortfall: Bortfallet i denna fråga är ganska högt (utom bland medlemmar aktiva på annat sätt än i lokalförening) men lyckligtvis jämt fördelat mellan grupperna. Svar från grupper med lägst svarsfrekvens bör tolkas något försiktigt.

Analys: Svaren visar på oklarhet inom alla grupperna gällande roll och ansvarsfördelningen mellan lokalföreningar, förbundskansli och förbundsstyrelsen. Detta kan anses problematiskt av många anledningar. Främst kan det leda till att beslut tas på fel nivå inom organisationen samt att verksamheten kan bli lidande på grund av osäkerhet över vilka förväntningar som finns på en. Tydliga roller och ansvarsområden inom en organisation underlättar organisering och samarbete.

Åtgärd: RFSU bör lägga vikt vid att slutprodukten av Framtidens RFSU tydligt kommunicerar organisationens olika beslutsnivåer samt vilka funktioner RFSU:s olika delar fyller för verksamheten.

2.1.3 Bruk av styrdokument

- Fråga 27 - Välj alla alternativ som stämmer in på dig - Vilka av dessa dokument använder du dig av i ditt arbete/ engagemang?



Idéprogrammet	Vision 2020	Varumärkesplattformen	Verksamhetsplan som gäller min verksamhet	RFSU:s stadgar	FS sexualpolitiska prioriteringar	Internationell program strategy	RFSU AB:s strategi	RFSU AB ägare/direktiv



Not: Medlemmar som inte deltar i RFSU:s aktiviteter är exkluderade från denna fråga

Bortfall: På grund av flervalsfråga och de verktyg vi besitter har vi ej tillgång till bortfall per grupp. Det totala bortfallet är 181 respondenter av 410 tillfrågade. Med andra ord är bortfallet ganska stort och materialet bör tolkas med försiktighet.

Analys: Intressant är att de olika grupperna (bortsett från anställd på förbundskansliet/ RFSU AB) inte har ett/ fler styrdokument som används av fler än 35% av respondenterna i gruppen. Detta trots att dokument som "den verksamhetsplan som gäller min verksamhet", Idéprogrammet och vision 2020 är dokument som berör de flesta inom de olika grupperna. Resultatet tyder på att RFSU:are inte i alltför stor utsträckning vänder sig till styrdokument för vägledning. Möjligt är att informationen i styrdokumentet ändå når gemene RFSU:are genom att personer med personalansvar läser styrdokumentet och inkorporerar relevant information/ vägledning i de uppgifter som dessa delar ut till kollegor.

2.1.4 Mål - förståelighet och uppdelningen: del av RFSU/ Ett RFSU

- Fråga 18 - *Det är tydligt för mig vilka **mål som styr RFSU:s verksamhet**.*
0= Jag vet inte vilka mål som styr verksamheten 1= Håller inte med 5= Instämmer helt
- Fråga 19 - *Det är tydligt för mig vilka **mål som styr min del av RFSU:s verksamhet**.* 0= Jag vet inte vilka mål som styr RFSU:s verksamhet 1= Håller inte med 5= instämmer helt

Roll i RFSU	Medelvärde fråga 18	Medelvärde fråga 19	standardavv ikelse fråga 18	standardavv ikelse fråga 19	Antal svar fråga 18	Antal svar fråga 19
Anställd/ praktikant på lokalförening	3.35	3.95	1.24	1.08	40 av 55 (73%)	41 av 55 (75%)
Aktiv i lokalförening	3.23	3.27	1.31	1.48	75 av 127 (59%)	73 av 127 (59%)
Styrelse/ valberedning	3.7	3.8	1.16	1.28	46 av 71 (65%)	46 av 71 (65%)
Medlem aktiv på annat sätt än lokalförening	3.52	3.56	1.28	1.39	33 av 78 (42%)	32 av 78 (41%)
Anställd/ praktikant på RFSU AB	3.92	4.83	1.07	0.37	13 av 24 (54%)	12 av 24 (50%)
Anställd/ praktikant på förbundskansli et	3.43	4	1.14	1.13	40 av 55 (73%)	41 av 55 (75%)

Not 1: Endast 4 personer per fråga uppger att de ej vet vilka mål som styr verksamheten

Not 2: Medlemmar som ej deltar i RFSU:s verksamhet är exkluderade från frågorna 18-19

Bortfall: Inom grupperna mellan frågorna varierar bortfallen mellan 0 och 4 procentenheter. Detta är inget att lägga vikt vid. Däremot är bortfallen generellt stora för båda frågorna där lägsta svarsfrekvensen är 41 procent och högsta är 75 procent. Så vitt en kan anta bör frågorna ej vara av känslig karaktär för respondenterna och heller ej utstickande svårförståeliga. Någon som är tydligt är att bortfallet ökar successivt per fråga. En trolig anledning är att respondenter hoppat över frågor då de upplever enkäten som för lång. Vad gäller bortfallets effekter på vilka slutsatser en kan dra av svaren påverkar givetvis en låg svarsfrekvens svarens representativitet för gruppen. Slutsatser generella för de grupper med lägre svarsfrekvens bör göras med försiktighet.

Analys: Frågorna 18 och 19 är dels intressanta i sig då de målar en bild av hur väl respondenterna känner till vilka mål som styr deras egen verksamhet respektive hela RFSU:s verksamhet. Samtidigt är fråga 18 och 19 intressanta ur en jämförande synpunkt där skillnaden i svar mellan 18 och 19 berättar om hur intresse/ förståelse för RFSU:s verksamhet varierar mellan kollektivet (ETT RFSU) och den verksamhet som berör individen. **Då endast fyra personer per fråga har uppgett att de ej känner till vilka mål som styr verksamheten beskriver svaren respondenternas upplevda tydlighet vad gäller vilka mål som styr vad.**

Generellt (med undantag för RFSU AB) tyder svaren på att det råder otydlighet kring de mål som styr RFSU, både kring de övergripande målen samt de verksamhetsspecifika målen, detta på grund

av de relativt låga medelvärdena inom de olika grupperna. Det är ganska stor standardavvikelse inom de flesta grupper vilket betyder att inom de olika grupperna varierar målens upplevda tydlighet, vissa individer finner de mer tydliga än andra.

RFSU AB sticker ut vad gäller uppfattning kring ABs egna måls tydlighet. Här visar ett högt medelvärde och en liten standardavvikelse att de flesta av respondenterna upplever att det är tydligt vilka mål som styr verksamheten. En möjlig anledning kan vara att ABs verksamhet är tydligare avgränsad vad gäller uppdrag.

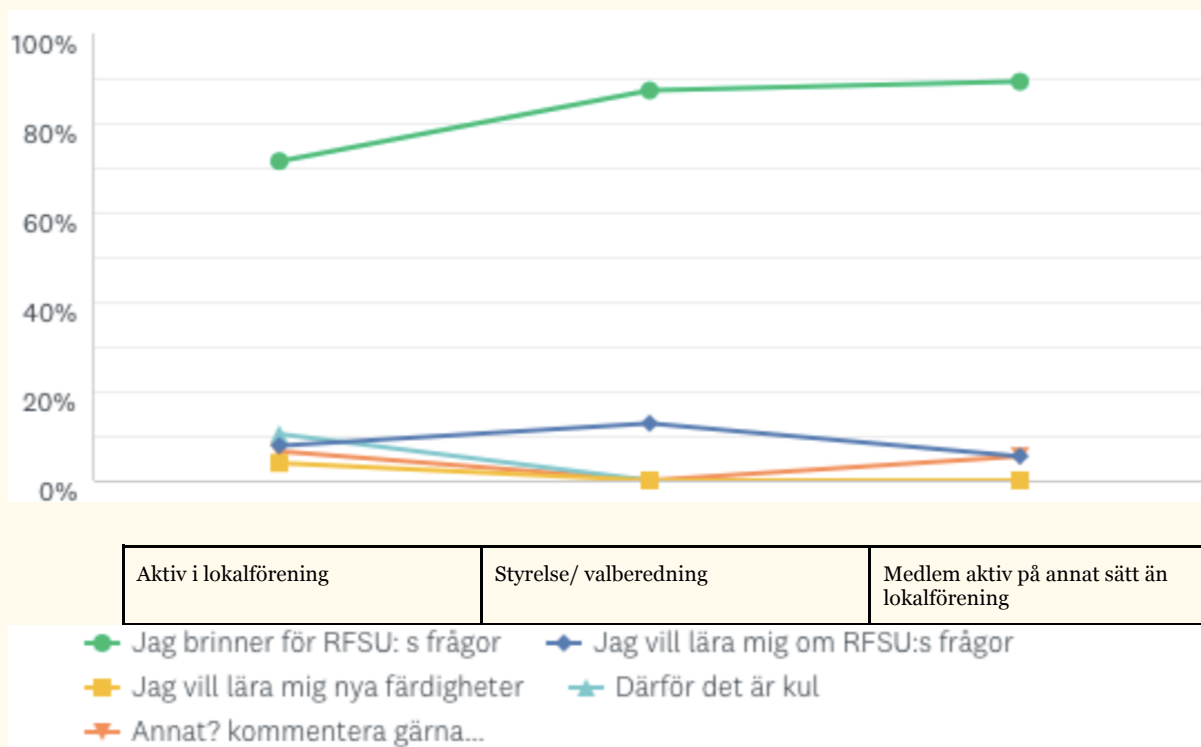
Föga förvånande upplever alla grupper högre tydlighet kring de mål som reglerar den egna verksamheten än RFSU:s gemensamma. Dock är skillnaden mycket liten vilket pekar på en "jämn otydlighet" mellan verksamhetsspecifika och övergripande mål samt att gemene RFSU:are antagligen endast lägger marginellt mindre energi vid att förstå RFSU:s övergripande mål jämfört med de mål som berör dennes verksamhet. **Detta kan tänkas vara positivt för ambitionen bakom rubriken "Ett RFSU".**

Åtgärd: Se över varför RFSU:s mål anses otydliga. Använd Framtidens RFSU som process för bredare förankring och ägarskap.

2.2 Engagemang, Gemenskap och Mångfald

2.2.1 Varför engagera sig?

- Fråga 16 - Välj ett alternativ. Jag är framför allt engagerad i RFSU för att:



Not: Anställda på lokalförening, förbundskansliet och RFSU AB samt medlemmar som inte deltar i RFSU:s verksamhet är exkluderade ur denna fråga

Bortfall: Av 276 personer svarade 161 st. Det ger ett partiellt bortfall på 42% men på grund av att urvalet utgör en så stor andel av populationen bör bortfallet ej påverka svarens representativitet för populationen så länge bortfallet är någorlunda jämnt fördelat, något vi ej kan veta pga. trubbigt analysverktyg. Resultaten bör därför, trots stort urval, tolkas med försiktighet för säkerhets skull.

Analys: Svaren visar att RFSU:s sakfrågor är främsta anledning till engagemang bland en tydlig majoritet av RFSU:s engagerade. Detta i kontrast till de mervärden RFSU som organisation kan erbjuda sina engagerade. Då personlig utveckling i sakfrågor eller i andra färdigheter (värden som RFSU som organisation bidrar med) uppges som anledning av mycket få tyder detta på att RFSU i mångt används som en plattform för personligt engagemang. Detta är en av de trendspaningar gällande framtidens engagemangsformer som nämns i rapporten "SRHR i framtiden".

Åtgärd: RFSU bör vara medvetna om engagemangets starka koppling till sakfrågorna och med den ingången fundera över hur engagemangsformer bör utvecklas för att fortsatt erbjuda en stimulerande verksamhet för de engagerade.

2.2.2 Tydlighet kring engagemangsformer

- *Fråga 15 - Jag upplever att det är tydligt vilka möjligheter till engagemang som erbjuds inom RFSU*

0=vet ej, 1=håller inte med, 5=instämmer helt

Roll i RFSU	Medelvärde	Median	Standardavvikelse	Antal svar
Aktiv i lokalförening	3.18	3	1.24	102 av 127 (80%)
Styrelse/ valberedning	2.98	3	1.29	66 av 71 (93%)
Medlem aktiv på annat sätt än lokalförening	2.73	3	1.53	63 av 78 (81%)
Medlem som inte deltar i RFSU:s verksamhet	2.59	3	1.57	652 av 891 (73%)

Not: Anställda på lokalförening, RFSU AB och förbundskansliet är exkluderade ur fråga 15.

Bortfall: Svarsfrekvensen i denna fråga är god inom alla grupper. Medelvärden behandlade i analysen tillsammans med de olika gruppernas standardavvikelse kan antas visa en representativ bild av hur de olika grupperna upplever fråga 15.

Analys: Resultatet mellan grupperna är liknande men relativt lågt. Detta tyder på att engagerade, oberoende grupp, tycker att det är ganska otydligt vilka möjligheter till engagemang som finns inom RFSU. Den grupp som sticker ut med högst upplevd tydlighet, om än lite, är aktiva i lokalförening. En förklaring till detta kan vara att den gruppen troligtvis till stor del består av skolinformatörer, vilket är en engagemangsform med ett tydligt formulerat uppdrag. Den grupp som sticker ut med lägst medelvärde är medlemmar som inte deltar i RFSU:s verksamhet. Här finns en potential att med tydligare kommunikation och flera engagemangsformer möjligtvis locka fler icke aktiva medlemmar att bli aktiva.

Åtgärd: Om det är otydligt för personer inom organisationen vilka engagemangsformer som RFSU erbjuder, upplevs det troligtvis än mindre tydligt för personer utanför organisationen. Ökad kommunikation och tydlighet kring vilka möjligheter till engagemang RFSU erbjuder kan möjligt bidra till fler och aktiva medlemmar.

2.2.3 Ett RFSU - Samhörighet med organisationen

- Fråga 22 - *Jag känner samhörighet med den del av RFSU jag är aktiv inom*
0 = vet ej, 1= håller inte med, 5= instämmer helt
- Fråga 23 - *Jag känner samhörighet med hela RFSU*
0 = vet ej, 1= håller inte med, 5= instämmer helt

Roll i RFSU	Medelvärde fråga 22	Medelvärde fråga 23	standardavvikelse fråga 22	standardavvikelse fråga 23	Antal svar fråga 22	Antal svar fråga 23
Anställd/ praktikant på lokalförening	4.29	3.28	0.94	1.32	41 av 55 (75%)	41 av 55 (75%)
Aktiv i lokalförening	3.78	3.16	1.23	1.49	73 av 127 (57%)	74 av 127 (58%)
Styrelse/ valberedning	4.36	3.64	0.86	1.38	47 av 71 (66%)	47 av 71 (66%)
Medlem aktiv på annat sätt än lokalförening	3.61	3.21	1.41	1.55	33 av 78 (42%)	34 av 78 (44%)
Anställd/ praktikant på RFSU AB	4.67	2.93	0.62	1.39	12 av 24 (50%)	13 av 24 (54%)
Anställd/ praktikant på förbundskansli et	4.59	3.36	0.58	1.16	41 av 55 (75%)	41 av 55 (75%)

Not: Möjlig bias är att fråga 23 besvarades i skala 1-100 och ej i skala 1-5 som i fråga 22. Alla värden för fråga 23 är därför multiplicerade med 0,05 för att ge resultat mätbara med fråga 22. Det är svårt att avgöra om den annorlunda svarsskalan påverkar respondentens svar.

Bortfall: Mellan frågorna 22 och 23 är skillnaden i bortfall inom grupperna marginell. Ser vi till de båda frågorna separat kvarstår analysen att generella slutsatser bör göras med försiktighet bland de grupper med lägst svarsfrekvens.

Analys: Ser vi till fråga 22 visar resultatet att personer som med anställning eller personer i styrelse/ valberedning inom RFSU tenderar att känna större samhörighet med sin del av organisationen än personer som är aktiva på annat sätt. Personer med anställning spenderar betydligt mer tid på sin verksamhet (se fråga 6 i bilaga) för RFSU vilket är en möjligt bidragande orsak till samhörighetskänslan. Detta gäller dock ej personer i valberedning/ styrelse. För denna grupp kan den ledande/ inflytelserika aspekten av positionen möjligtvis vara en förklarande faktor.

Jämför vi resultaten för frågorna 22 och 23 ser vi att alla grupper känner större samhörighet med sin egen del av RFSU än med organisationen i stort. Gemensamt för alla grupper är även att känslan av samhörighet med hela RFSU är relativt låg. För denna fråga är standardavvikelsen hög inom de flesta grupper vilket betyder att individer i grupperna varierar ganska stort vad gäller känsla av samhörighet. Ganska många känner låg samhörighet och ganska många känner hög samhörighet med hela RFSU.

Åtgärd: De låga samhörighetskänslan kan vara bra att ha i åtanke under arbetet mot ETT RFSU. I analysen nämns antal timmar och känsla av ägandeskap över organisationens riktning som potentiellt bidragande till hög känsla av samhörighet. **Arbetet med framtidens RFSU har flertalet moment där RFSU:s olika delar får bidra till utformningen. Om dessa bidrag speglas i slutresultatet kan detta medföra en känsla av ägandeskap.** Kvalitén på samordning och relationer kommer vara viktigt i genomförandet av Framtidens RFSU.

2.2.4 Upplevd mångfald

- *Fråga 9 - Jag upplever att det finns en bred variation av erfarenheter och perspektiv inom RFSU*

0=vet ej, 1=håller inte med, 5=instämmer helt

Roll i RFSU	Medelvärde	Median	Standardavvikelse	Antal svar
Anställd/ praktikant på lokalförening	3.18	3	1.09	50 av 55 (91%)
Aktiv i lokalförening	3.83	4	1.11	101 av 127 (80%)
Styrelse/ valberedning	3.53	4	1.20	66 av 71 (93%)
Medlem aktiv på annat sätt än lokalförening	3.80	4	1.29	66 av 78 (85%)
Medlem som inte deltar i RFSU:s verksamhet	3.92	4	1.42	648 av 891 (73%)
Anställd/ praktikant på RFSU AB	3.75	4	1.41	20 av 24 (83%)
Anställd/ praktikant på förbundskansliet	3.22	3	0.86	46 av 55 (84%)

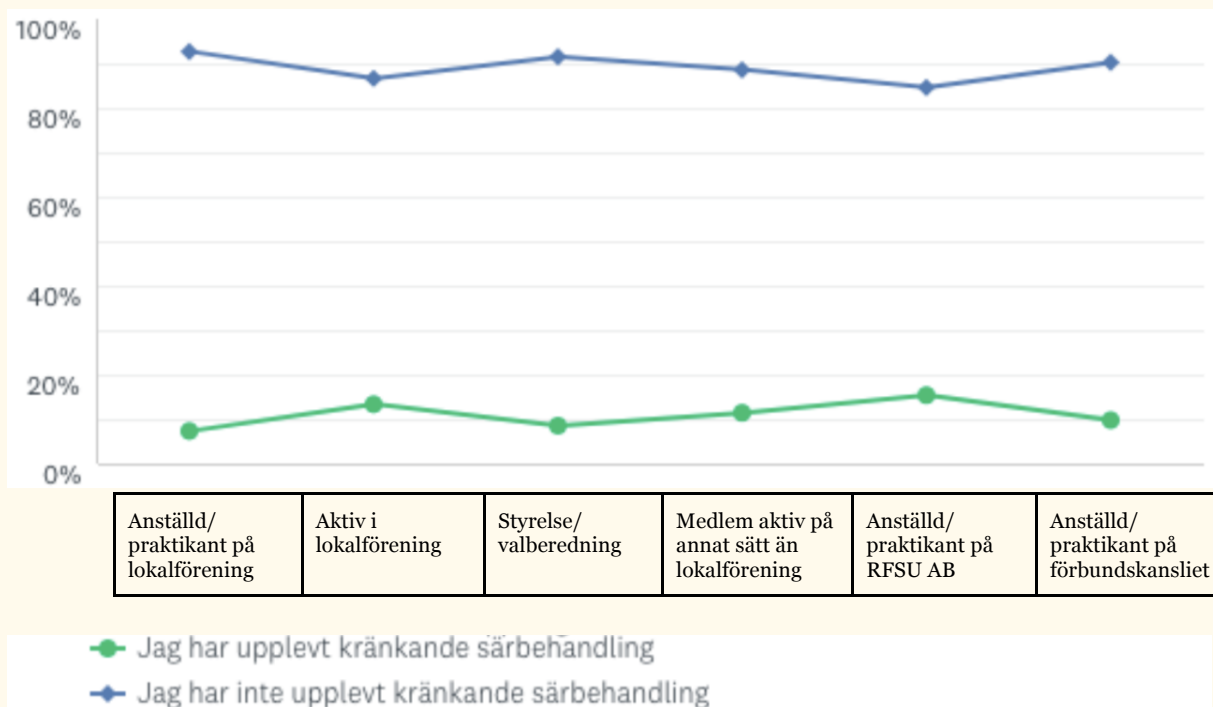
Bortfall: Svarsfrekvensen i denna fråga är god inom alla grupper. Medelvärden behandlade i analysen tillsammans med de olika gruppernas standardavvikelse kan antas visa en representativ bild av hur de olika grupperna upplever fråga 9.

Analys: Resultatet visar på att respondenterna upplever att det finns en relativt bred variation av erfarenheter och perspektiv, men att RFSU absolut har utrymme att öka i detta avseende. När vi ser på hur olika roller inom RFSU har svarat så upplevs variationen/ mångfalden väldigt lika. Grupperna med lägst medelvärde är anställda på lokalföreningar och på förbundskansliet. De som upplever att variationen är högst är medlemmar som inte deltar i RFSU:s verksamhet. Resultatet tyder på att RFSU utifrån upplevs ha en bredd av perspektiv och erfarenheter, medan de som arbetar inom RFSU har en något annan bild.

Åtgärd: Något som inte framkommer av resultatet är vilka erfarenheter och perspektiv respondenterna anser saknas, vilket kan vara viktigt att ta reda på för vidare utveckling av organisationens mångfald.

2.5 Upplevd särbehandling

- *Fråga 24 - Jag har/har inte upplevt kränkande särbehandling inom RFSU riktad mot mig själv*



Not: Medlemmar som inte deltar i RFSU:s verksamhet är exkluderade i denna fråga

Bortfall: Frågan har ett relativt stort bortfall, 254 av totalt 410 personer har svarat. Bortfallet kan bero på att frågan är av känslig karaktär och/eller att det är en av de sista frågorna i en lång enkät. Vi har tidigare sett att antalet svarande har minskat desto längre i enkäten en har kommit. Trots bortfallets storlek bör materialet ge en representativ bild för RFSU som en enhet. För de olika grupperna bör svaren från medlemmar aktiva på annat sätt än i lokalförening tolkas med försiktighet (44% svarsfrekvens).

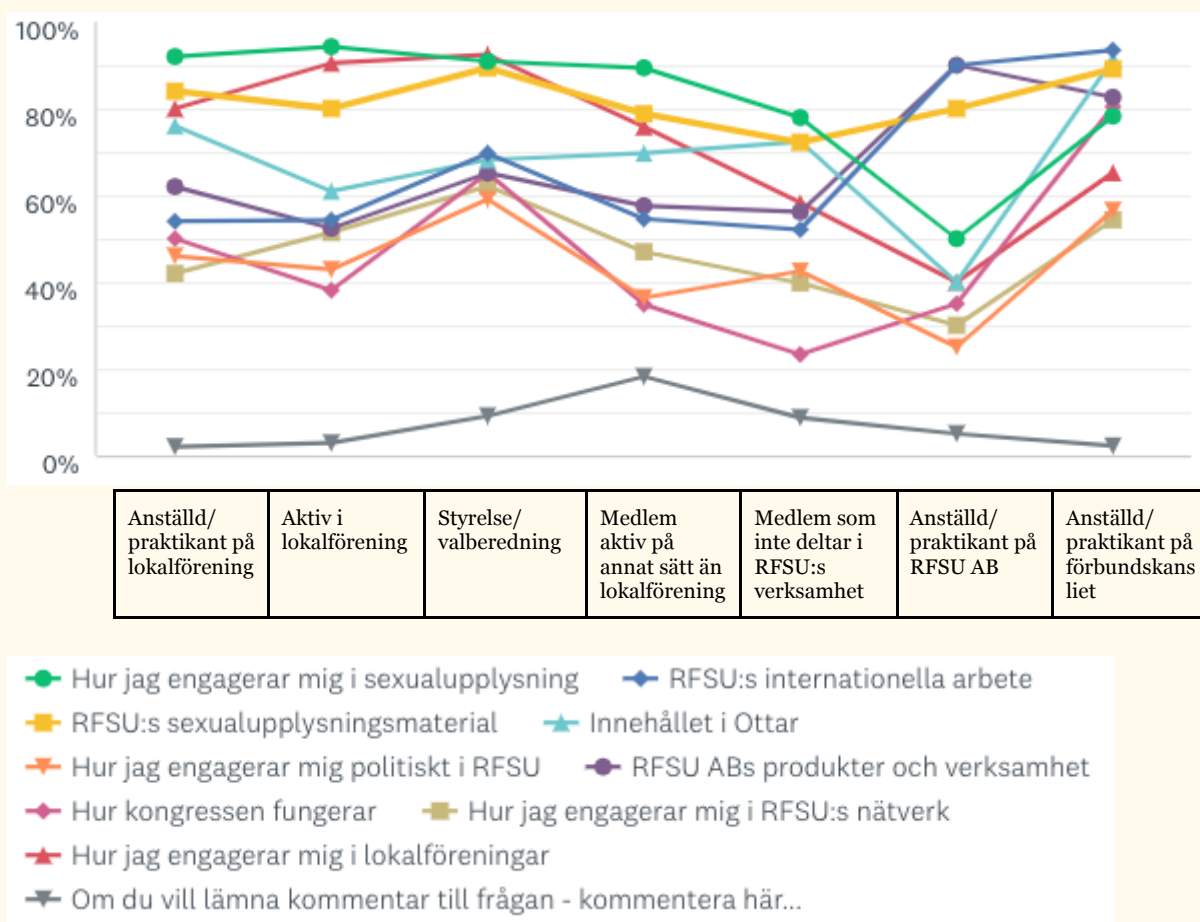
Analys: Av 254 st svarande så är det 27 personer (11 procent), som har upplevt kränkande särbehandling inom RFSU riktad mot dem själva. Det är självklart för många och något som RFSU ser allvarligt på. Utifrån kommentarerna kan vi utläsa att det handlar om olika sorters kränkningar men resultatet visar inte på varifrån kränkningarna kommer. Det är personer från alla RFSU:s delar som har upplevt kränkande särbehandling.

Åtgärd: RFSU bör vidare undersöka grunden till att personer upplever kränkande särbehandling, och utifrån det gemensamt försöka minska antalet som upplever det.

2.3 Kommunikation

2.3.1 Intern kommunikation och kollektiv information #1

- *Fråga 11 - Välj alla alternativ som stämmer in på dig. Jag vet var jag ska vända mig för att hitta information om/ få svar på frågor kring:*



Bortfall: Med de verktyg vi besitter går det ej att få en uppdelning av bortfall per grupp då frågan är en flervalsfråga. Det går däremot att göra en uppskattning där vi utgår från antal respondenter per grupp och hur många procent inom varje grupp som har svarat på respektive fråga. Baserat på denna överslagsräkning tyder inget på att bortfallet är ojämnt grupperna emellan. Det totala bortfallet är 282 av 1301 vilket är ganska lågt, svaren bör därför anses som representativa för grupperna.

Analys: Frågan undersöker hur väl RFSU:s anställda/ engagerade nås av information angående var inom RFSU vilken verksamhet sker. Som går att se i fråga 12 (finns i bilaga) upplever de flesta inom RFSU sig välkomna att fråga andra inom organisationen om information. Detta är toppen, bland annat ur effektivitetssynpunkt, men ytterligare en förutsättning för en effektiv intern informationsdelning (kollektiv information) är att personer inom RFSU även vet till var i organisationen de ska ställa sina frågor. Grafen ovan visar på att vetskapen om var i RFSU vilken

information finns varierar både mellan typ av information (viss information är hög/ låg inom de flesta grupper) och beroende på var en är engagerad/ anställd inom organisationen.

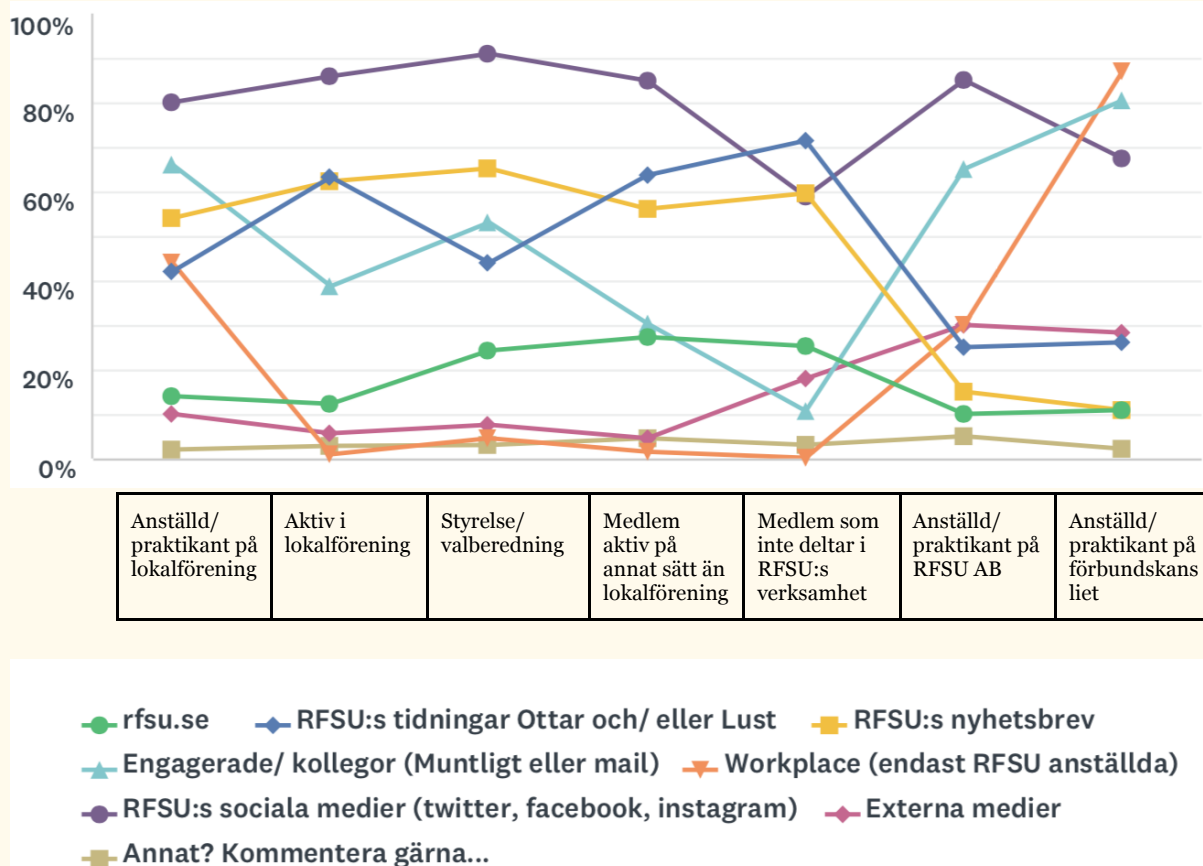
Gällande var en är aktiv inom organisationen sticker RFSU AB ut. Anställda inom RFSU AB har god kunskap om var i organisationen information finns gällande sina egna produkter, RFSU:s sexualupplysningsmaterial och RFSU:s internationella arbete. Resterande områden uppger anställda på RFSU AB att de har mindre vetskap om.

Gällande områden där de flesta grupper har mindre kunskap ang. var i organisationen informationen finns ser vi i) hur kongressen fungerar ii) hur en engagerar sig politiskt inom RFSU ii) hur en organiserar sig i RFSU:s nätverk iii) RFSU:s internationella arbete och iv) RFSU:s ABs produkter.

Åtgärd: Mer information och analys krävs för att ge någon rekommendation. En ingång för fortsatt arbete kan vara att undersöka vad som skiljer informationsutbytet mellan RFSU AB och internationella avdelningen samt de som ansvarar för RFSU:s sexualupplysningsmaterial med informationsutbytet mellan RFSU AB och resterande, i frågan undersökta, områden.

2.3.4 RFSU:s kommunikationskanaler - Räckvidd

- Fråga 13 - Välj max tre alternativ. När jag hör nyheter om RFSU nås jag oftast via:



Bortfall: Bortfallet inom denna fråga är 252 av 1301 vilket ger en svarsfrekvens på 81%. Detta är en god svarsfrekvens. Tyvärr kan vi ej säga något om bortfallets fördelning bland grupperna på grund av flersvarsfråga. Om bortfallet till största del kommer från en liten respondentgrupp kan bortfallet påverka resultatens representativitet. Detta är dock ej troligt då bortfallet är likvärdigt med närliggande frågors bortfall vilka har en relativt jämn fördelning grupperna emellan.

Analys: Frågan undersöker vilka av RFSU:s kommunikationskanaler som når ut till vilka delar av organisationen. Det finns vissa självklara skillnader, exempelvis att Workplace är absolut högst hos de som är anställda (främst dessa grupper har tillgång till Workplace). Resultatet visar att RFSU:s starkaste kanal är sociala medier (twitter, facebook, instagram) för alla utom medlemmar som inte deltar i RFSU:s verksamhet och anställda.

För medlemmar som inte deltar i RFSU:s verksamhet är istället våra tidningar, Ottar och/eller Lust, högst och RFSU:s sociala medier relativt lågt. Detta är intressant då det tyder på att RFSU:s sociala medier främst når ut till personer som redan är engagerade och/eller jobbar inom organisationen. Samtidigt är sociala medier den av RFSU:s kanaler som har störst potential att nå personer som inte redan är medlemmar i RFSU.

Åtgärd: Då resultatet kan tolkas som att RFSU:s sociala medier främst når ut till personer som redan befinner sig inom RFSU på ett eller annat sätt, kan en åtgärd vara att sprida RFSU:s facebook, instagram och twitter bredare för att på så sätt både nå ut till fler. En större följarkrets på sociala medier bör även gynna RFSU:s ambition att öka medlemsantalet.