



**LANTBRUKARNAS
RIKSFÖRBUND**

**Beslutad i ledningsgruppen
den 25 september 2020**

**HANDLINGSPLAN FRAMTIDENS FOLKRÖRELSE
FRÅN ENORMA FÖRVÄNTNINGAR TILL KONKRET HANDLING**

Enheten för folkrörelseutveckling
den 16 september 2020

INLEDNING

”Det behövs en förändring”, så inledde förbundsordförande Palle Borgström sitt resonemang om folkrörelsen LRF år 2017 och konstaterade samtidigt att LRF har samma organisationskostym som det år 1929 då LRF bildades. En folkrörelsedialog initierades och år 2018 beslutade riksförbundsstämman att inleda ett förnyelsearbete genom en bred medlemsdialog om Framtidens folkrörelse.

När medlemsdialogen avslutades i mars 2019 hade 3 000 personer runt om i landet deltagit. 700 idéer och inspel om framtidens folkrörelse hade samlats in. Ett måldokument formulerades med en tillhörande handlingsplan. Efter remiss med efterföljande bearbetning är det nu dags att gå från ord till handling.

VAD SKA EN FOLKRÖRELSE ÅSTADKOMMA?

När det i ett samhälle skapas nya logiker att utöva samhällsengagemang och politisk påverkan behöver trovärdiga och traditionsrika folkrörelser bidra till den stabilitet som bygger och rustar ett hållbart Sverige. Här har vi inom LRF ett betydande uppdrag. Om vi sätter det i relation till de generationer som kommer efter oss, blir LRFs uppdrag snarare helt avgörande. Vi får landet att växa. De gröna näringarna har en nyckelroll och en tätposition vad gäller tillväxt, lönsamhet och attraktionskraft i det hållbara samhället. Det är vårt gemensamma uppdrag, vår vision.

LRF har ett VAD vi gemensamt är och vill vara: *Vi är en intresse- och företagarorganisation.* Men vi har också ett HUR vi vill samarbeta och utveckla vår gemensamma vision: *Vi är en intresse- och företagarorganisation som organiserar oss som en folkrörelse.* Detta innebär att medlemmarna och omvärlden i första hand kommer att uppfatta oss som en intresse- och företagarorganisation.

LRF är en hybridorganisation, vilket innebär att vi behöver ha höga förväntningar på ledarskapet inom LRF. Ett ledarskap som innebär att lyckas navigera mellan olika logiker, en företagslogik och en folkrörelselogik. Internt behöver vi leva och förstå innebörden av det värde det innebär att vara en genuin och trovärdig folkrörelse. Det vill säga, hur vi samarbetar och utvecklar våra diversifierade verksamheter. Kittet som håller ihop oss är vår värdegrund samt vårt gemensamma uppdrag. Vi som är engagerade i LRF förväntas stå för och vara bärare av värdegrunden. Hur vi bjuder in till engagemang, delaktighet och gemenskap samt skapar förutsättningar för inflytande och påverkan.

Allt hänger ihop. Den lokala närvaron i kombination med det regionala och nationella opinions- och påverkansarbetet formar bilden och tonaliteten av LRF. Sammantaget påverkar detta bilden av LRF som varumärke.

LRFs FOLKRÖRELSE

LRF som folkrörelse består av omkring 140 000 medlemmar, 963 lokalavdelningar, 270 kommungrupper, 17 regionstyrelser, riksförbundsstyrelsen, LRF Ungdomen samt alla medarbetare. Tillsammans bygger vi och formar LRF som folkrörelse. Det innebär att både du och jag kan påverka och bidra till hur vi gemensamt formar framtidens folkrörelse på 2020-talet.

ÖVERGRIPANDE UTMANINGAR

Arbetsprocessen under de senaste två åren konstaterar att vi har två gemensamma utmaningar som kan sammanfattas i kultur och struktur:

1. Kultur, det vill säga normer, värderingar, beteenden och attityder vilket kommer till uttryck i den ledarskapskultur och jargong som präglar en organisation.

I förstudien LRF Online 2.0 konstateras att vår interna organisationskultur begränsar vår förmåga att samarbeta som en lärande organisation.

Vi lever inte upp till stadgarna om att verksamheten ska bedrivas med jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv (fakta statistik, IPSOS anseendeindex, remissen)

Förtroendevalda upplever en ökad missnöjdhet samt, i för hög grad, låg stolthet (fakta Nöjd medlem). Ord som centralisering och upplevelse av likriktning har blivit allt vanligare förekommande ord och som behöver tas på allvar.

2. Struktur, det vill säga hur vi organiserar oss genom demokratiska förningsstrukturer samt våra respektive unika uppdrag på lokal, kommunal, regional och nationell nivå.

Den digitala omställningen utmanar våra traditionsrika demokratistrukturer. Medlemmar och förtroendevalda uppfattar det begränsande att påverka LRFs verksamhet (fakta Nöjd medlem sedan flera år tillbaka).

Vi har samma organisationskostym sedan starten, 1929. Skrivelser och motioner påtalar behovet av ett förnyelsearbete.

ÖNSKAD MÅLBILD

Arbetsprocessen påvisar att vi behöver göra en förflyttning. Vi behöver bli en mer öppen och inkluderande folkrörelse. För att lyckas med en sådan ansats behöver vi ha en transparent och god intern kommunikation. Det är endast genom en hög känsla av delaktighet med möjlighet till demokratisk påverkan som vi förflyttar oss tillsammans. Utöver detta behöver vi vara uthålliga och arbeta långsiktigt. Därför kan man säga att resan är själva målet.

Målbilden är en inkluderande, innovativ och pådrivande folkrörelse som präglas av att det ska vara roligt, enkelt och meningsfullt att engagera sig. Effekten blir att stoltheten ökar internt samt att vi kommer attrahera fler inom svenskt lantbruk och den gröna näringen.

HANDLINGSPLAN 2021 - 2023

Uppdraget i den strategiska planen 2021-2023 är tydligt. Under denna period ska arbetet med *Framtidens folkrörelse förstärkas och fullföljas för att LRF ska kunna behålla och attrahera medlemmar som vill engagera sig.*

För att kunna åstadkomma önskad målbild om en inkluderande, innovativ och pådrivande folkrörelse behöver vi kraftsamla. Följande tre områden kommer vara i fokus:

1. Ett vitaliserande värdegrundsarbete

En strategiskt viktig slutsats från medlemsdialogen är att det finns ett behov av ett vitaliserande värdegrundsarbete inom LRF där normer och kulturer behöver ifrågasättas. Ett exempel är att ungas engagemang behöver få en tydligare och mer självklar roll inom LRF. I remissvaren lyfter i princip alla att LRF Ungdomen bör inkluderas ytterligare i LRF genom tydligare mandat och befogenhet.

Vår vision beskriver vårt gemensamma uppdrag medan vår värdegrund beskriver vad som ska känneteckna all verksamhet och hur vi förhåller oss till varandra.

Våra värdeord är:

Ansvarstagande. Vi bedriver vår verksamhet på ett ärligt och ansvarsfullt sätt, så att vi bidrar till en positiv och hållbar samhällsutveckling.

Trovärdighet. Vi skapar trovärdighet genom kompetens, öppenhet och respekt för människor, djur och natur.

Demokratisk grundsyn. Vår verksamhet vilar på en demokratisk grundsyn och vi arbetar för alla människors lika värde.

Medlems- och kundnytta. Den enskild medlemmens och kundens behov och förutsättningar är utgångspunkter i LRFs arbete för att skapa bästa möjliga förutsättningar för människor och företag inom de gröna näringarna.

Folkrörelsetradition. Vi värnar om våra rötter i den svenska folkrörelsetraditionen där gemenskap och samverkan är grunden för att uppnå gemensamma mål.

Fundera gärna, vad innebär de här värdeorden för dig i ditt uppdrag?

Nyckelaktiviteter

- En nollmätning under hösten ger oss fakta och kunskap: Under hösten genomförs en fördjupad undersökning bland LRFs förtroendevalda. Syftet är att skapa ytterligare förståelse för bakomliggande faktorer till att missnöjet ökar och att stoltheten minskar (enligt Nöjd medlem) samt identifiera nyckeltal att använda i uppföljande syfte framåtriktat. Inom denna undersökning kartläggs också de förtroendevaldas behov av internkommunikation och utbildning.
- En treårig genomförandeplan för ett vitaliserat värdegrundsarbete - som tar hänsyn till både lokala, regionala och nationella perspektiv – arbetas fram tillsammans med regionerna. Målet är ett hållbart ledarskap som främjar en inkluderande, innovativ och pådrivande folkrörelse. Kunskaps- och insatser genomförs i syfte att skapa ett lärande och ökad förståelse för normer, kulturer samt förhållningssätt och beteenden. Styrelsens

beslut att genomföra en översyn av LRFs etiska riktlinjer omfattas på ett naturligt sätt i ett vitaliserande värdegrundsarbete.

- En jämställd folkrörelse: Ett systematiskt arbetssätt utvecklas i syfte att följa upp LRFs förmåga att vara en jämställd folkrörelse, i enlighet med fastslagen strategi.
- En utvecklad och förbättrad dialog och samverkan med LRF Ungdomen: Med avstamp i den pågående organisationsutredningen inom LRF Ungdomen samt den strategiska planen 2021-2023 utarbetas en strategi.

2. Mötesplats förtroendevald – en kunskaps-, informations- och dialogplats för förtroendevalda

Idag saknas en samlad och gemensam kunskaps-, informations- och dialogplats för förtroendevalda. Därför vill vi inleda ett utvecklingsarbete i syfte att skapa en gemensam digital mötesplats. Här kan man få tillgång till information, fakta och kunskap, utbildning och inspiration samt inhämta information om gemensamma aktiviteter. Mötesplatsens uppdrag är att underlätta för förtroendevalda att känna sig välinformerade, kunniga och trygga i sitt uppdrag.

Utöver att denna mötesplats är en kunskapsplats för våra gemensamma utbildningar skapas forum för erfarenhetsutbyte, möjlighet till påverkan och inflytande, regelbunden fortbildning via webinarier samt att vi på ett mer systematiskt sätt kan samordna gemensamma samtalskampanjer såsom exempelvis Hållbarhetskampanjen och vecka 47.

Mötesplatsen utökar vår förmåga att skapa framförhållning i våra gemensamma aktiviteter samtidigt. Målet är att förtroendeuppdraget ska upplevas enkelt, roligt och meningsfullt. En bonus är att vi säkerställer att den dialog och debatt som idag sker i mer öppna forum kan förflyttas till den miljö där den hör hemma, inom folkrörelsen.

Detta omställningsarbete integreras på ett naturligt sätt med det strategiska utvecklingsarbetet med LRF Online 2.0. Mötesplats förtroendevald kommer därmed bli en integrerad del av LRF.se.

Nyckelaktiviteter

- En hållbar utbildningsplattform: En inventering i regionerna har genomförts kring nuläge, behov och önskemål som vi nu konkretiserar till handling. Efterfrågan är att skapa ett enhetligt grundpaket för styrelseledamöter, valberedning och revisorer samt skapa enkla och lättillgängliga utbildningar såsom webinarier och kortare filmer. Inom ramen för denna handlingsplan utarbetas en långsiktigt hållbar utbildningsplattform för LRFs förtroendevalda.
- En digital mötesplats för förtroendevalda implementeras i utvecklingsarbetet med LRF Online 2.0 och presenteras under år 2021. Detta utvecklingsarbete ska inte ses som en helt ny åtgärd, snarare att vi samlar ihop all den information och dialog som idag förs på många platser och i flera olika forum.
- Ett omtag sker i samarbetet med Studieförbundet Vuxenskolan med målet att utveckla ett förbättrat samarbete oss emellan. Syftet är att underlätta för utbildning, framför allt på lokal nivå.

3. En djupare analys av vår organisationsstruktur

Vi kan konstatera att antalet lokalavdelningar sakta blir färre till antalet. I kombination med en fortsatt urbanisering med en allt glesare landsbygd behöver vi på en strategisk nivå rusta oss för att ha en hållbar organisation. Vi kan konstatera att vi har samma organisationsstruktur som år 1929. Frågan är om den är hållbar 100 år senare, år 2029?

Remissen påtalar vikten av att genomföra en djupare analys av hur vi utvecklar vår organisationsstruktur. Vi kan konstatera att vi behöver föra dialog om syfte och mål samt vilka eventuella fördelar eller nackdelar som skulle uppnås med exempelvis stadgefria lokalavdelningar.

Arbetet är initierat sedan en tid tillbaka. Under hösten genomförs en intern samordning, både nationellt och regionalt, i syfte organisera arbetsprocessen framåt-riktat.

Målet är en organisationsstruktur som är hållbar samt underlättar dialog, gemenskap och nätverkande mellan medlemmar samt ökar attraktiviteten att engagera sig i LRF.

Nyckelaktivitet

En förstudie arbetas fram i syfte att presenteras för styrelsen för fortsatt vägledning. En förutsättning är en intern samordning med alla inblandade parter.