



Sluttrapport for prosjektet «Snu Trenden – 50 000 i 2021» 2015-2021



LM 04-2021 Sluttrapport for prosjektet

«Snu Trenden – 50 000 i 2021»

Kortfattet sammendrag av rapporten

På landsmøtet i 2015 ble det vedtatt en resolusjon om å prioritere å snu en langvarig og negativ medlemsutvikling som konkluderte med følgende: *For at alle mennesker skal få mulighet til å bidra med samfunnsnyttig arbeid eller ta del i Sanitetskvinnenes aktiviteter, er det viktig at medlemstallet styrkes. NKS landsmøte 2015 oppfordrer derfor lokalforeninger og fylkesforeningene til å mobilisere for medlemsverving. Innen 2020 skal Sanitetskvinnene bestå av 50 000 medlemmer, og ytterligere styrke sin rolle som Norges største kvinneorganisasjon.* I etterkant vedtok landsstyret å opprette prosjektet «Snu Trenden – 50 000 2020» (senere utvidet med ett år). Prosjektorganiseringen og den regelmessige rapporteringen til styrende organer har bidratt til å sikre en god struktur og oppfølging av prosjektet.

På mange måter har prosjektet kommet til å bety mer enn man kanskje først så for seg. Det har vært av stor strategiske betydning, og har vært en motor for endring og organisatorisk utvikling på mange plan.

Aktivitetene har sentrert rundt de tre byggesteinene «fra gavmildhet til aktivitet», «fra møte til medlemskap» og «modig og nytenkende lokalforeninger».

Landsstyret vedtok i 2016 syv såkalte basisaktiviteter som skulle være nasjonale, i tråd med strategisk plan, møte reelle behov i samfunnet og være attraktive for frivillige. Lokalforeningene har på imponerende vis tatt til seg den nye måten å jobbe på, og det er veldig mye godt frivillig arbeid som legges ned. I 2016 lanserte man fire basisaktiviteter, og året etter kom ytterligere tre. De to største aktivitetene er Omsorgsberedskap og Kløvertur. Dette er et kontinuerlig arbeid som hele tiden vil utvikles og forbedres, og vi er godt i gang med rundt 400 lokalforeninger som har minst en basisaktivitet.

Lokalforeningene har også gjort en formidabel innsats med rekruttering av nye medlemmer. Rundt 24 000 nye medlemmer er rekruttert og de fleste i lokal regi. Organisasjonen har klart å stoppe den negative medlemsutviklingen, men man har ikke klart å oppnå betydelig vekst. Det er verd å minne om at det fra 2010 til 2015 var en reduksjon av medlemsmassen på ca 3500 medlemmer pr år. Dersom organisasjonen ikke hadde tatt grep for å stoppe medlemsfrafallet ville medlemstallet i dag vært ca 21000 gitt at utviklingen fortsatte. Koronapandemien og nedstengningen av samfunnet i 2020 har vært en vesentlig utfordring for medlemsrekrutteringen og er en viktig forklaringsvariabel for stagnasjon og ikke vekst. Imidlertid fikk organisasjonen et løft med den sentrale kampanjen «Likestilling i 2021 handler om kvinnehelse» nå i jubileumsåret. Kampanjen rekrutterte i underkant av 1000 medlemmer i mars og har virkelig klart å posisjonere Sanitetskvinnene som en sentral endringsaktør innenfor kvinnehelse. Nyhetsmediene har i langt større grad enn tidligere tatt opp problemet med manglende fokus på kvinnehelse. N.K.S. har vært sentrale bidragsytere

i debatten, enten ved at fagfolk har blitt intervjuet eller gjennomkronikker man selv har skrevet.

De konkrete tiltakene innen det strategiske grepet «Modig og nytenkende» ble ikke beskrevet så tydelig innledningsvis i prosjektet. Tiltakene har derimot utviklet seg over tid og et dekkende begrep kan sies å være økt fokus på kompetanseutvikling. Overføringen av ansvaret for organisasjonsopplæringen til sekretariatet har ført til et mer enhetlig og mangfoldig tilbud til foreningene. Dette har blitt godt mottatt av medlemmene, bekreftet gjennom høy deltagelse og gode evalueringer av tiltakene. Begrepet modig og nytenkende kan synes å ha fått en større forankring blant medlemmene, noe som synes gjennom økt aktivitetsnivå og vilje til endring når situasjonen krever det.

I sum kan vi konkludere at organisasjonen har hatt en markant utvikling i omsetning og antall prosjekter som sammen med stabiliseringen av medlemstall beviser at endringsstrategien i «Snu Trenden – 50 000 i 2021» har vært viktig og riktig for organisasjonen.

Innhold

| | |
|---|----|
| 1. Bakgrunn og hensikt..... | 6 |
| 1.1 Utgangspunkt for de tre strategiske prioriteringene | 6 |
| 1.2 «Den nye frivilligheten»..... | 7 |
| 1.3 Styrker og svakheter, muligheter og trusler..... | 7 |
| 2. «Fra gavmildhet til aktivitet» og nye basisaktiviteter | 9 |
| 2.1 Hva er en basisaktivitet? | 9 |
| 2.1.1 Antall foreninger med basisaktivitet | 10 |
| 2.1.2 Hva har sekretariatet bidratt med? | 10 |
| 2.1.3 Økonomi..... | 11 |
| 2.1.4 Samarbeidspartnere | 11 |
| 2.1.5 Nettverksgrupper på tvers..... | 11 |
| 2.1.6 Synlighet i media..... | 12 |
| 2.2 Eksterne evalueringer | 13 |
| 2.2.1 Ressursvenn | 13 |
| 2.2.2 Lesevenn..... | 14 |
| 2.2.3 Sisterhood | 14 |
| 2.3 Læringspunkter | 14 |
| 2.4 Oppsummering..... | 16 |
| 3. «Fra møte til medlemskap – vi må tørre å spørre!» | 17 |
| 3.1 Medlemstall og innsikt..... | 17 |
| 3.1.1 Betalingsgrad | 17 |
| 3.1.2 Frafall..... | 18 |
| 3.1.3 Gjennomsnittsalder på medlemmene..... | 18 |
| 3.1.4 Utvikling i lokalforeningene | 19 |
| 3.2 Medlemsrekruttering og verveaktiviteter..... | 19 |
| 3.2.1 Basisaktiviteter for å tiltrekke nye medlemmer | 19 |
| 3.2.2 Rekrutteringsarenaer | 20 |
| 3.2.3 Rekrutteringsmateriell og verving | 21 |
| 3.2.4 Husstandsmedlemskap som ny kategori..... | 21 |
| 3.3 Sentrale rekrutteringskampanjer | 22 |
| 3.3.1 Nasjonal profilering- og rekrutteringskampanje 2021 | 22 |
| 3.4 Profilundersøkelse | 23 |
| 3.5 Oppsummering..... | 24 |

| | |
|---|----|
| 4. «Modige og nytenkende lokalforeninger» | 26 |
| 4.1 Organisasjonsopplæring og kompetanseutvikling | 26 |
| 4.1.1 Strategi for organisasjonsopplæring: Modig og kunnskapsrike sanitetskvinner . | 26 |
| 4.1.2 Samlinger for opplæring og inspirasjon fra 2017-2021 | 27 |
| 4.1.3 Økt satsing på e-læringskurs | 28 |
| 4.2 Verktøy for organisasjonsopplæring og utvikling | 28 |
| 4.2.1 Medlemsnett og Nyhetsbrev | 28 |
| 4.2.2 Organisasjonshåndboka | 28 |
| 4.3 «Spleiselaget» som eget prosjekt..... | 29 |
| 4.4 Oppsummering..... | 30 |

1. Bakgrunn og hensikt

Prosjektet Snu trenden- 50.000 i 2021, som har gått over fem år, er inne i sitt siste år. Vi har skrevet denne sluttrapporten med to formål for øyet:

- Å dokumentere et av de største og viktigste prosjektene i N.K.S. sin historie.
- Å oppsummere og evaluere så langt vi kan pr mai 2021.

Målgruppen for rapporten er styrende organer og våre medlemmer. En forenklet og mer visuell versjon vil bli klar til landsmøtet, og denne kan benyttes av lokalforeningen om de ønsker det.

Snu Trenden har vært en motor for endring på mange plan. Utover det opprinnelige mandatet har prosjektet avfødt nye behov, som større fokus på kompetanseutvikling og opplæring. Vi har ikke tall på alt, derfor er noe av evalueringen mer kvalitativ i sin natur. Prosjektet avsluttes i 2021, men arbeidet vil opprettholdes og videreutvikles i ordinær drift. Videre planer vil derfor behandles som del av den årlige budsjett- og planprosessen.

1.1 Utgangspunkt for de tre strategiske prioriteringene

Sanitetskvinnene har alltid vært omstillingsdyktig for å få utført sitt samfunnsoppdrag. På 60-tallet besto medlemmene hovedsakelig av hjemmearbeidende husmødre som engasjerte seg frivillig i de rundt 1300 foreningene. Drøye 30 år senere hadde kvinnene blitt yrkesaktive og N.K.S har mistet tett oppunder 100 000 medlemmer i løpet av de siste 20 årene. Det er verd å minne om at det fra 2010 til 2015 var en reduksjon av medlemsmassen på ca 3500 medlemmer pr år. Dersom organisasjonen ikke hadde tatt grep for å stoppe medlemsfrafallet ville medlemstallet i dag vært ca 21000 gitt at utviklingen fortsatte. I 2015 var medlemstallet på rundt 41 000 og det ble nedsatt en referansegruppe som fikk i oppdrag å kartlegge og utvikle nye tiltak, samtidig som administrasjonen fikk en sentral rolle i arbeidet. Frafallet av medlemmer tvang fram modernisering og nytenkning på et organisatorisk plan.¹

I følge forskning fra *Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor (2015-2020)* har organisasjonssamfunnet i Norge i løpet av de siste tiårene gjennomgått store ideologiske og strukturelle endringer. De har forsket på bl.a. preferanser fra dagens frivillige. I N.K.S. har det vært en tradisjon for at medlemmer og frivillige langt på vei er det samme, men utviklingen har gått mot at en kan bidra som frivillig også uten medlemskap. I de aller fleste tilfeller tegnes imidlertid medlemskap med en gang.

¹ Omtalt i historiebok utgitt i forbindelse med 125-års jubileet i N.K.S. (2021) av Mari Jonassen.

1.2 «Den nye frivilligheten»

De tradisjonelle folkebevegelsene har tapt mye av sin mobiliserende kraft og med det en svekkelse av de klassiske medlemsorganisasjonene kjennetegnet ved hierarkiske strukturer, bred rekruttering og brede samfunnspolitiske målsettinger. Forskning fra *Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor* ble brukt som utgangspunkt da han handlingsplanen for Snu Trenden-prosjektet ble utformet. De mest sentrale utviklingstrendene er godt oppsummert i boken «Scandinavian Civil Society Transformations. The case of Norway» av Bernard Enjolras, og Kristin Strømsnes (2017) og sorteres i følgende områder:

- *Det er en sterkere orientering om aktivitet med større vekt på frivillig deltakelse*

Trenden er at frivillige velger å engasjere seg avhengig av sak og ikke organisasjon, noe som fører til at en er blitt mindre lojale til organisasjoner. I Sanitetskvinnene har det vært vanlig at mange er medlem gjennom hele livet og utfører det som organisasjonen bestemmer. Det har videre vært en endring fra langvarige medlemskap der organisasjonens behov er i sentrum, til mer kortsiktige medlemskap der interessene til den frivillige er avgjørende for deltakelse. Det er ikke færre timer som legges ned, men de rettes mer mot en løsere tilknytning til medlemskap i organisasjoner. På bakgrunn av dette ble retningen «Fra gavmildhet til aktivitet» vedtatt, der målet var å sette i gang nye frivillige aktiviteter som både var attraktive for frivillige å være med på og som møtte reelle behov i samfunnet.

- *Mange vil bli frivillige/medlem bare de blir spurt*

Undersøkelser viser at rundt 88% av nordmenn ønsker å engasjere seg, bare de blir oppfordret direkte av noen. Trenden er at en ønsker å bli spurt om å bidra som frivillig, mer enn å selv melde seg til tjeneste. På bakgrunn av dette ble retningen «Fra møte til medlemskap» vedtatt. Den tredje retningen «Modig og nytenkende» skulle stimulere til nytenkning og utvikling med spesiell fokus på sentrale organisasjonsutviklings- og opplæringstiltak.

- *Selvrealisering er blitt viktigere*

Personlige mål for dem som ønsker å engasjere seg, settes ofte foran organisasjonens mål. Færre ønsker eksempelvis å engasjere seg i driften av foreningene, men vil bidra mer på egne premisser. Opplever de frivillige misnøye, er det dermed større sannsynlighet for at de forlater organisasjonen. Det stilles høyere krav til organisasjonen m.h.t. oppfølging, opplæring og inspirasjon. Dette var en viktig årsak til at modig og nytenkende lokalforeninger ble en av de tre strategiske satsningsområdene og synlighet og inkludering ble i større grad satt på agendaen.

1.3 Styrker og svakheter, muligheter og trusler

I forbindelse med utarbeidelsen av handlingsplanen til Snu Trenden-prosjektet, ble organisasjonens interne styrker og svakheter samt eksterne muligheter og trusler kartlagt.

Av styrker ble det trukket frem at selv om organisasjonen hadde mistet mange medlemmer, var Sanitetskvinnene fortsatt en betydelig aktør med god økonomi, god lokal forankring og et tydelig samfunnsoppdrag. Potensialet for å kommunisere det flotte arbeidet, ble ansett

som stort. Godt innarbeidede strukturer, kjent merkevare og at fylkesleddet var svært positive til å skape endringer, var andre styrker som ble definert.

De største svakhetene var at organisasjonen hadde et netto frafall på 3.000 medlemmer per år og en gjennomsnittsalder 69 år. Selv om navnet var en kjent merkevare, var det lite kunnskap om arbeidet. Mange av foreningene var preget av å ha et «velforeningspreg» med lite fokus på å utvikle nye aktiviteter ift lokale behov og lite interesse for nye frivillige. Rutiner for mottak av nye medlemmer ble vurdert til å ha et betydelig forbedringspotensialet, både lokalt og nasjonalt. Videre ble det nedfelt at fylkesleddet manglet ressurser.

Når det gjaldt muligheter, var trenden at nye medlemmer hadde en gjennomsnittsalder på 50+. Forskning viste at det var mer populært å være frivillig og at 88% av befolkningen som ikke bidrar i frivillig arbeid i dag ønsker å bidra.

Trusler ble definert til at organisasjonen ikke ble oppfattet som relevant for nye frivillige og at N.K.S. ble oppfattet som «forhistorisk». Det ble stilt spørsmål om organisasjonen var «sulten nok» på å vokse og at mange aktiviteter var mer for medlemmene enn for å dekke behov i lokalsamfunnet.

2. «Fra gavmildhet til aktivitet» og nye basisaktiviteter

Sanitetskvinnene har et stort engasjement for sine lokalsamfunn med stor variasjon av aktiviteter og prioriteringer. Bredden av aktiviteter var stor, men det var et behov for noen nasjonale aktiviteter som kunne styrke profileringen av organisasjonen. Målet var å bli mer tydelig på hva Sanitetskvinnene egentlig er opptatt av; hvem er det som trenger vår innsats og hva kan nye medlemmer forvente når de melder seg inn? Landsstyret vedtok i 2016 syv såkalte basisaktiviteter som skulle være nasjonale, i tråd med strategisk plan, møte reelle behov i samfunnet og være attraktive for frivillige. Noen av aktivitetene var allerede etablert i noen lokalforeninger, mens andre var helt nye.

Med basisaktivitetene ønsket man å nå ulike målgrupper, der noen skulle være rettet mot barn og unge, andre mot voldsutsatte kvinner, minoritetskvinner, eldre eller lokalbefolkningen generelt.

2.1 Hva er en basisaktivitet?

For at noe skal kunne kalles en basisaktivitet må det være en viss kontinuitet og hyppighet på aktiviteten, for eksempel en gang i uka, en gang i måneden, alt ettersom hva som passer lokalt. Det var viktig at aktivitetene ikke ble for personavhengige, det ble oppfordret til samarbeid mellom foreninger der det var naturlig, som for eksempel ved Omsorgsberedskapsgruppene.

Sekretariatet skulle utvikle konseptet, lage materiell, gi opplæring, søke finansiering, inngå avtaler med relevante samarbeidspartnere og hjelpe til med å skape synlighet for aktivitetene.

Mange lokalforeninger var engasjert i barn og unges oppvekst gjennom skolefrokoster, utdeling av frukt og grønnsaker og andre aktiviteter for å bidra til gode oppvekstvilkår. Det at flere ungdommer som flytter på hybel sliter med å lage mat, ha struktur på lekser, økonomi og døgnrytme, førte til Dig In, et hybelforberedende kurs. Lesevenn ble etablert for at flere barn skulle få oppleve høytlesning av voksne med god tid, og for å fremme leselyst og språkforståelse. Sisterhood ble valgt for å styrke jenters selvtillit og selvfølelse, utvikle gode venninnerelasjoner og gi en opplevelse av mestring og respekt for hverandre.

Mange lokalforeninger eier omsorgsboliger eller boliger tilrettelagt for eldre og har mange steder et godt samarbeid med sykehjem og eldreinstitusjoner om tur- og kulturaktiviteter. Vi ville bidra til at flere eldre skulle komme seg ut å få frisk luft og «vind i håret», senere kalt Kløvertur.

Omsorgsberedskap og trygge lokalsamfunn var en «gammel» aktivitet som mange lokalforeninger hadde jobbet med i mange år. Det handler om frivillige som stiller opp når krisen rammer. Vold mot kvinner og språktrening for minoritetskvinner var derimot av de nyere aktivitetene som flere lokalforeninger ønsket å prioritere, og var et tegn på at sanitetskvinnene tilpasset seg samfunnets behov og stilte opp for de som trengte det mest. Det resulterte i aktivitetene Ressursvenn og Språkvenn.

Det ble vedtatt å implementere basisaktivitetene gradvis:

2016:

- Kløvertur Lavterskel turtilbud for eldre
- Lesevenn Høytlesing for barn
- Språkvenn Språktrening for minoritetskvinner
- Dig In Matlaging og kostveiledning for ungdom

2017:

- Ressursvenn Mentorordning for voldutsatte kvinner
- Sisterhood Nettverksgrupper for unge jenter
- Omsorgsberedskap Beredskap i kriser og ulykker

Da de fire første basisaktivitetene ble innført, fikk sekretariatet spørsmål fra lokalforeninger om de måtte slutte med de aktivitetene som ikke var basisaktiviteter. Det var derfor viktig å presisere at basisaktivitetene var et tilbud og en mulighet til å få drahjelp fra sekretariatet til å starte opp med aktiviteter, eller få hjelp til å tilpasse aktiviteter de allerede hadde. Målet var at alle lokalforeningene skulle ha minst en basisaktivitet i løpet av prosjekt-perioden. I starten var det viktigste at lokalforeningene kunne bli kjent med begrepet basisaktivitet og alle hjelpemidlene som var tilgjengelige.

2.1.1 Antall foreninger med basisaktivitet

Ut fra det sekretariatet har klart å fange opp hadde ca. 400 lokalforeninger minst en basisaktivitet per 31.12.2020

| Antall lokalforeninger som har de enkelte basisaktivitetene | 31.12.2020 |
|---|------------|
| Omsorgsberedskap | 320 |
| Kløvertur | 217 |
| Språkvenn | 68 |
| Lesevenn | 67 |
| Ressursvenn | 20 |
| Dig In | 19 |
| Sisterhood | 9 |

2.1.2 Hva har sekretariatet bidratt med?

Sekretariatet har i tett samarbeid med tillitsvalgte og frivillige fra lokalforeninger, fylkesforening, sentralstyre og landsstyre utviklet faktaark for markedsføring og veiledere til alle basisaktivitetene. Dette er samlet på et eget område på sanitetskvinnene.no og medlemsnett. Veilederen er et oppskriftshefte med tips og råd om hvordan sette i gang, organisere og gjennomføre aktivitetene. På noen områder, som for eksempel integreringsfeltet, er det utviklet mye materiell som kan benyttes i Språkvenn, og dette har blitt svært godt mottatt. Det var også viktig at alle brukte samme navn på samme aktivitet, det betydde at de som for eksempel hadde SESAM-grupper fra før, ble oppfordret til å bytte navn til Språkvenn.

2.1.3 Økonomi

Et mål var at sekretariatet skulle skaffe midler til oppstartsstøtte til lokalforeningene og dette har blitt en realitet i alle aktivitetene. Midlene har variert fra 10.000 kroner for de fleste aktivitetene, 20.000 kroner til Lesevenn og 35.000 kroner til Kløvertur. Tilbakemeldinger går på at midlene har gjort det enklere for mange å starte opp, slik at de har kunnet kjøpe bøker til Lesevenngruppene, drikkeflasker og sitteunderlag til Kløverturgruppene og ikke minst gitt medlemmer muligheten til å reise på møter og samlinger for å få opplæring og motivasjon til å starte opp basisaktiviteter. I tillegg er det søkt og mottatt midler til samlinger, slik at det medfører lav eller ingen egenbetaling. De siste årene er det aller meste av fagrådgivernes lønn finansiert gjennom eksterne midler.

Det er hvert år en del midler som går direkte til lokalforeningene og drift av aktiviteter, herunder basisaktiviteter fra eksterne prosjektmidler. Dette inkluderer ikke refusjon fra medlemskontingenter. Figuren under viser utvikling i overførsel fra sentralledet til aktiviteter i lokalforeningene siste fem år.



Tabellen viser at det i 2020 ble overført 4,6 mill. kroner til lokalforeningene, en økning på over 300% fra 2016.

2.1.4 Samarbeidspartnere

De fleste basisaktivitetene har nasjonale samarbeidspartnere. Det kan være noen som har støttet oss økonomisk, som Stiftelsen DAM, Egmont Fonden, IMDI, Gjensidigestiftelsen eller Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Men det kan også være faglige nasjonale samarbeidspartnere, som Helsedirektoratet eller Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap. I tillegg har det vært mange lokale samarbeidspartnere, som kommuner, skoler, krisesenter og barnehager. Disse støttespillerne har vært veldig viktige både økonomisk og faglig, og samarbeidet har bidratt til god profilering.

2.1.5 Nettverksgrupper på tvers

Det er alltid nyttig å få ideer og tips fra andre lokalforeninger, om det er i eget fylke eller andre steder i landet. Derfor ble det opprettet lukkede Facebookgrupper for flere av basisaktivitetene slik at det var lettere å «bli kjent» med andre. Det er ulikt aktivitetsnivå i de

enkelte gruppene, men det er likevel viktig å ha en kanal for at frivillige kan dele erfaringer og stille spørsmål og for at sekretariatet kan gi informasjon. Ressursvenn og Kløvertur har så langt ikke egne Facebookgrupper, men det jobbes det med.

Opplæring i basisaktiviteter nasjonalt, regionalt og lokalt

Opplæring i basisaktivitetene og Snu trenden-prosjektet generelt har vært prioritert gjennom hele prosjektperioden på:

- N.K.S.-dagene i 2016
- Regionale samlinger 2016-2019
- Fellessamlinger 2018-2019
- Fylkesårsmøtene i 2017-2018

I tillegg har den enkelte fagrådgiver organisert samlinger for den enkelte basisaktivitet. Det har vært både helgesamlinger, kveldssamlinger og fra 2020 også digitale samlinger. I 2020 satte vi i gang med e-læringstiltak, så om reising ble vanskelig så var det likevel mulig å få opplæring i egen stue. Alle basisaktivitetene har en ansvarlig fagrådgiver, og alle er oppfordret til å reise ut i organisasjonen og ha informasjonsmøter og opplæring.

2.1.6 Synlighet i media

Basisaktivitetene skulle gjøre det lettere å rekruttere nye medlemmer og frivillige, og derfor var det en forutsetning med god synlighet. Det har vært prioritert å fokusere på basisaktivitetene i egne medier som Fredrikke og Facebook.

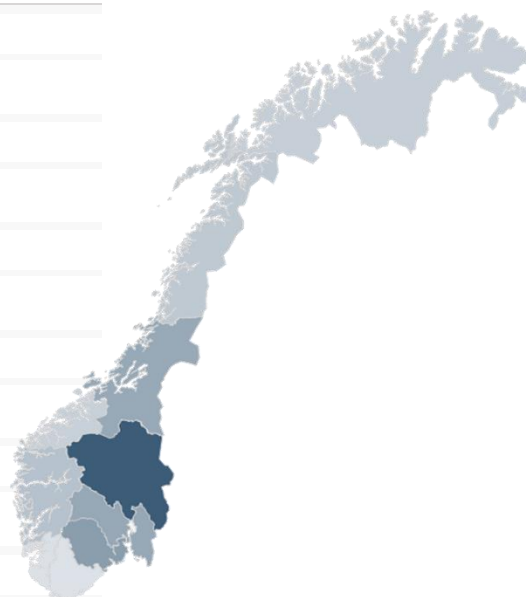
Videre har det vært mye synlighet i aviser og andre eksterne medier, noe oversikten under viser for perioden 1.1.2016 til mai 2021:

| | Antall oppslag aktiviteter |
|-------------|-------------------------------|
| Beredskap | 1 041 |
| Dig in | 22 |
| Kløvertur | 647 |
| Lesevenn | 115 |
| Ressursvenn | 61 |
| Sisterhood | 23 |
| Språkvenn | 162 |
| Totalt | 2071 |

Det er flest artikler om omsorgsberedskap med over 1000 artikler. Videre er det nærmere 650 artikler på kløvertur og 162 på språkvenn. De andre aktivitetene ligger på mellom 115 og 22 artikler. Dette henger sammen med at de aktivitetene med mest synlighet, også er de

aktivitetene som flest foreninger har satt i gang. Til sammen gir dette over 2000 artikler, noe som er god profilering av organisasjonen. Synligheten har følgende geografisk spredning:

| Fylke | Antall oppslag |
|----------------------|----------------|
| Innlandet | 452 |
| Vestfold og Telemark | 270 |
| Viken | 240 |
| Trøndelag | 238 |
| Vestland | 169 |
| Nordland | 149 |
| Troms og Finnmark | 133 |
| Møre og Romsdal | 128 |
| Rogaland | 82 |
| Agder | 81 |
| Oslo | 26 |



2.2 Eksterne evalueringer

Det har vært et mål å få en ekstern evaluering av alle basisaktivitetene. Det er viktig med en nøytral vurdering av om målene for basisaktivitetene er nådd, og ikke minst om det er andre og bedre måter å jobbe på. Er basisaktivitetene lette å starte opp, har de bidratt til rekruttering og synlighet, og har de dekket viktige behov i samfunnet for sårbare grupper? En evaluering avhenger av ekstern finansiering, så derfor er dette foreløpig kun utført for Ressursvenn, Lesevenn og Sisterhood.

2.2.1 Ressursvenn

Ressursvenn ble evaluert av NOVA i 2019. I det store bildet viser evalueringen at tiltaket har hatt positiv betydning for de aller fleste. Deltakerne har opplevd støtte på ulike måter; enten det har vært ved emosjonell støtte, sosialt samvær, eller gjennom praktisk hjelp. Å ha en Ressursvenn har blant annet betydd mindre ensomhet, og å bli møtt med forståelse. Mange av ressursvennene ga uttrykk for at de oppfattet det frivillige arbeidet som givende og meningsfylt, og de opplevde at de hadde gitt deltakerne støtte i en utfordrende periode.

Flere frivillige og deltakere ønsket seg flere sosiale aktiviteter med andre voldsutsatte og ressursvenner. I tillegg ble det etterlyst tettere oppfølging underveis i frivilligperioden, og dette jobber sekretariatet med.

Det kan være utfordrende å rekruttere nye foreninger til oppstart av Ressursvenn. Det kan være fordi det oppleves som et litt skremmende og ukjent tema, eller at det krever en forpliktelse over tid fra den frivillige. Gode forberedelser, kurs og oppfølging er avgjørende for å få det til på en god måte. Det offentlige tilbudet til voldsutsatte er mangelfullt, og Ressursvenn er unikt med tanke på å være et hjelpetilbud til alle kvinner som er utsatt for vold. Det arbeides for å få til en fast finansiering over statsbudsjettet.

2.2.2 Lesevenn

Lesevenn ble evaluert i 2019 av NOVA. Konklusjonen var at aktiviteten fremstår som et vellykket initiativ (...), og at sanitetskvinnene langt på vei har lykket med å nå målene som er satt. Tilbakemeldingene fra samarbeidspartnerne var at Lesevenn var positivt for deres del og de håpet at aktiviteten skulle fortsette. Jevnt over var også de involverte lokalforeningene positive, og det ble sett på som et positivt initiativ. Kommunikasjonen med sekretariatet ble karakterisert som god, og lokalforeningen opplevde at de hadde mottatt nødvendig støtte.

Det ble også trukket frem noen forslag til forbedringer. Blant annet at det skapes en arena der Lesevenner kan utveksle erfaringer, både nasjonalt og lokalt, en videre fleksibel bruk av økonomisk tilskudd til lokalforeningene, samt at man bør gå bredere ut i rekrutteringen enn det gjøres i dag. Blant annet ble det pekt på at flere mannlige lesevenner kunne vært ønskelig.

2.2.3 Sisterhood

Sisterhood ble evaluert av Fafo i 2021, og de viser til at mange som allerede var medlem nå er blitt mer aktive frivillige. Til nå har 9 foreninger ønsket å starte opp, men ikke alle har videreført Sisterhood ut over en oppstartsperiode. Det er gode tilbakemeldinger fra de frivillige og fra målgruppen. De frivillige karakteriseres som ildsjeler med stort engasjement for ungdom. Det er imidlertid en utfordring for lokalforeningene å rekruttere deltakere, og det er et ønske om bistand fra sekretariatet for å rekruttere ungdom som deltakere.

Sanitetskvinnene har ikke selv utviklet konseptet og metoden Sisterhood, og det er få muligheter til å endre utformingen på egenhånd. Det har derfor vært mer utfordrende for lokalforeningen å starte opp. Alle frivillige må gjennomføre et 12-timers kurs før oppstart. Fafo anbefaler også at N.K.S. vurderer å utvikle andre aktiviteter for målgruppen som er enklere å starte opp. Sekretariatet har mottatt midler fra både Stiftelsen Dam, Sparebankstiftelsen og Bufdir. Sisterhood må i større grad rekruttere deltakere fra lavinntektsfamilier hvis det skal søkes om videre årlig finansiering fra Bufdir.

2.3 Læringspunkter

Etter fem år med basisaktiviteter er det mange nyttige erfaringer. Det er nyttig å se tilbake på hva som har fungert godt og hva som kanskje bør endres. Vurderingen er likevel at å kategorisere og systematisere arbeidet med Sanitetskvinnenes innsats i basisaktiviteter har vært riktig. Dette kan oppsummeres med følgende:

Selve aktivitetene:

- Det antas at basisaktivitetene har ført til mer aktivitet blant eksisterende medlemmer.
- Det har gått greit å innarbeide noen felles navn på aktivitetene. Sekretariatet opplever at navnene har fått godt fotfeste.
- Noen lokalforeninger har meldt om at det har vært vanskelig å prioritere blant basisaktivitetene, og noen har også meldt om et forventningspress fra sekretariatet. Dette må sekretariatet ta til etterretning.

- Det er fremdeles noen foreninger som foretrekker å gi pengene videre for at andre skal «gjøre jobben» eller få heder og ære, og da betyr det at Sanitetskvinnenes innsats blir usynlig.
- Noen lokalforeninger har kanskje startet opp for mange basisaktiviteter samtidig, og opplever at det har blitt for mye på en gang.
- Noen av basisaktivitetene har vært krevende å starte opp og vedlikeholde. Det gjelder spesielt Sisterhood, Dig In og Ressursvenn. Årsaken har ofte vært at det krever formell opplæring og forpliktelse over tid, og at man må ut og «hente» deltakere.
- Mange setter stor pris på Kløvertur, og det krever lite forberedelser. Spørsmålet er om vi har greid å nå den opprinnelige målgruppen og de som kanskje trenger hjelp for å komme seg på tur, eller om vi når medlemmer som var aktive i utgangspunktet.
- Aktiviteten kan ha vært for personavhengig, med en ildsjel som har hatt hovedansvaret og da er det for sårbart. Det er anbefalt at det er en gruppe eller flere som deler på oppgavene.
- Hvilke lokale tilpasninger skal kunne gjøres? I noen basisaktiviteter er det stor frihet og fleksibilitet, som Kløvertur og Lesevenn, mens Sisterhood, Ressursvenn og Dig In har det vært mer faste rammer som krever opplæring og forpliktelse over tid. Vi bør ta en diskusjon om hvor mye tilpasninger som kan gjøres, kan for eksempel en Lesevenn lese høyt for eldre på sykehjem, eller kan Sisterhoodgruppene tilpasses lokalforeningene i by, og kan opplæringen gjøres enklere?
- Sekretariatet har fått noen henvendelser fra lokalforeninger om at de opplever en del gjentakende rapportering, det kan være enkel rapportering på tilskudd til ulike basisaktiviteter i tillegg til årsstatistikkskjema.

Basisaktiviteter og rekruttering av medlemmer (se også «Fra møte til medlemskap».)

- Undersøkelser viser at de foreningene med best medlemsutvikling, i større grad har innført basisaktiviteter.
- Det antas å være et stort potensiale for rekruttering gjennom basisaktiviteter ved å aktivt spørre om flere vil være med å gå Kløvertur, eller om de som er med og går tur, ønsker å bli medlem.
- De som er interesserte og vil vite mer om sanitetskvinnenes arbeid, kan være med som «prøvedlem» et år for å finne ut om det er noe som gir mersmak, før de eventuelt blir medlem. Dette har kanskje blitt snakket litt for lite om.
- Det er noen menn som ønsker å engasjere seg, men de vegrer seg for å melde seg inn i en kvinneorganisasjon

Økonomi:

- Sekretariatet søker og får prosjektmidler både til å dele ut oppstartsmidler for basisaktiviteter, lønn og samlinger. Dette er i hovedsak årlige prosjektmidler, altså uforutsigbart, og gjør at vi ikke kan garantere utdeling av midler til basisaktiviteter fra år til år.
- Rause oppstartsmidler har motivert noen til å sette i gang, kanskje uten at det har vært godt nok forankret i lokalforeningen? Det har vært noen tilfeller der pengene har måttet tilbakeføres.
- Oppstartsmidler har vært viktig for blant annet at medlemmer kan melde seg på samlinger og få opplæring.

- Sekretariatet jobber med å få forutsigbar finansiering, enten gjennom offentlig støtte og/eller gjennom næringslivssamarbeid.

Opplæring og samlinger:

- Det har vært viktig med samlinger for å høre hvordan andre jobber med basisaktiviteter, få inspirasjon og dele erfaringer
- Følelsen av å være en del av et fellesskap og dele en interesse har vært viktig. Det som har vært mest populært på samlinger og kurs har vært å høre hvordan de gjør det i andre lokalforeninger og dele erfaringer.

2.4 Oppsummering

Sanitetskvinnerenes engasjement, aktivitet og giverglede har blitt mer målrettet de siste årene. Det virker som om strategien er godt forankret i alle ledd; der innsatsen er rettet mot å fremme kvinners helse og livsvilkår, bidra til en trygg og inkluderende oppvekst og skape trygge lokalsamfunn. Oppsummert kan det sies at innføringen av basisaktiviteter har vært et viktig grep. Lokalforeningene har på imponerende vis tatt til seg den nye måten å jobbe på, og det er uendelig mye godt frivillig arbeid som legges ned. Sammen er vi i ferd med å snu organisasjonen fra gavmildhet til aktivitet. Vi er ikke helt i mål, men i gang med et kontinuerlig videreutvikling og forbedringsarbeid.

Vi har i dag syv basisaktiviteter, og om det blir flere eller færre i fremtiden, er ikke tatt stilling til. Dette vil være en del av organisasjonens arbeid framover, og vil være knyttet opp mot strategisk plan og de årlige handlingsplanene.

Det som imidlertid er sikkert er at vi skal tilpasse oss og se hvor vi kan bruke vår innsats best mulig. Og det er helt i Sanitetskvinnerenes ånd, at vi retter vår innsats mot de som trenger det mest.

3. «Fra møte til medlemskap – vi må tørre å spørre!»

Hovedmålet med denne retningen var å stoppe den negative medlemsutviklingen og skape vekst i medlemsmassen ved å øke til 50 000 totalt. For å få til dette, var målet å bli mer tydelig på hva vi jobber med gjennom nasjonale basisaktiviteter, bli bedre på profilering av arbeidet og ikke minst aktiv rekruttering av nye medlemmer. For å nå 50.000 medlemmer ble det vedtatt årlige mål for medlemsutviklingen i handlingsplanen. I første omgang ble målet om 50 000 satt til år 2020, men dette ble i 2019 utsatt til 2021 på bakgrunn av at organisasjonens trengte mer tid og ville benytte jubileumsåret til rekruttering.

3.1 Medlemstall og innsikt

I prosjektperioden har vi hatt følgende utvikling:

| År (per 31/12) | Antall medlemmer nye | Totalt medlemmer antall |
|----------------|----------------------|-------------------------|
| 2015 | | 40 718 |
| 2016: | 3.750 | 40.737 |
| 2017: | 4.826 | 41.471 |
| 2018: | 3.371 | 41.040 |
| 2019: | 4.116 | 41.630 |
| 2020: | 2.017 | 40.238 |

Tallene peker på at organisasjonen har maktet å stoppe den negative utviklingen, men ikke nå det ambisiøse vekstmålet. På det meste kom medlemstallet opp i nærmere 41.630 i 2019, men dalte igjen i 2020 som følge av koronapandemien. Sanitetskvinnene er imidlertid fortsatt en betydelig aktør med mange medlemmer i norsk sivilsamfunn.

Det er en imponerende rekruttering som har skjedd siden 2015 der totalt rundt 24 000 nye har kommet til som medlemmer. Av disse er 17 266 fortsatt registrert som medlemmer og 7068 er registrert som utmeldte medlemmer (mer om dette nedenfor). Flest nye medlemmer finner vi naturlig nok i kategorien «hovedmedlem» (19 339 stk.) etterfulgt av «støttemedlem» (2048 stk.) og hushandsmedlem (1510 stk.).

| Medlemskategori | Antall nye siden 2015 |
|--------------------|-----------------------|
| Hovedmedlem | 19.339 |
| Støttemedlem | 2.048 |
| Hushandsmedlem | 1.510 |
| Medlem-ung | 807 |
| Bedriftsmedlemskap | 124 |

3.1.1 Betalingsgrad

Når vi snakker om betalingsgrad defineres *aktive medlemmer* som de medlemmer som har registrert seg som et nytt medlem, uavhengig av om de har betalt kontingent eller ikke. Medlemmene mottar 3 purring per år på ubetalt faktura. Når et aktivt medlem ikke har betalt kontingent på tre år på rad blir medlemmet meldt ut og registrert som et inaktivt medlem (frafall).

Tabellen under viser en oversikt over betalende/ ikke betalende medlemmer.

| År | Betalt | Ikke betalt | Andel av aktive medlemmer som ikke har betalt % |
|------|--------|-------------|---|
| 2020 | 1764 | 223 | 13% |
| 2019 | 3421 | 275 | 8% |
| 2018 | 2297 | 285 | 12% |
| 2017 | 2960 | 335 | 11% |
| 2016 | 2999 | 202 | 7% |
| 2015 | 1166 | 82 | 7% |

3.1.2 Frafall

Av de ca. 24 000 nye medlemmene som har tilkommet etter prosjektperioden startet er 7068 nå registrert som utmeldte medlemmer. Dette betyr at ca. 29% av nye medlemmer har falt fra. Per i dag vet vi for lite om hvorfor medlemmer faller fra. Vi vil begynne å registrere dette på en annen måte slik at vi får den nødvendige innsikt til å iverksette tiltak. Av de utmeldte finner vi den høyeste andelen under kategorien «Gavemedlemskap». Se tabell under.

| Medlemskategori | Total aktive og inaktive medlemmer i prosjektperioden | Antall inaktive per dag dato i kategorien | Andel av utmeldte medlemmer i kategorien |
|--------------------------------|---|---|--|
| Gavemedlemskap til N.K.S. 2017 | 140 | 123 | 88 % |
| Bedriftsmedlem | 124 | 42 | 34 % |
| Støttemedlem | 1327 | 427 | 32 % |
| Medlem | 19339 | 5699 | 29 % |
| Medlem-ung | 772 | 196 | 25 % |
| Husstandsmedlem | 1510 | 163 | 11 % |
| Jubileumskampanje 2021 | 721 | 20 | 3 % |

3.1.3 Gjennomsnittsalder på medlemmene

Gjennomsnittsalderen på medlemmene i hele databasen er totalt sett på 67 år. De som er innmeldt siden «Snu Trenden-prosjektet» ble etablert har imidlertid en lavere snittalder, og dette er en ønsket utvikling.

| Kategori | Gjennomsnittsalder siden 2015 |
|---|-------------------------------|
| Alle nye medlemmer | 56,7 |
| Hovedmedlemmer | 58,3 |
| Støttemedlemmer | 55,5 |
| Medlem-ung | 24,8 år |
| Jubileumskampanjen 2021 *registreres som støttemedlemmer | 52,8 |

3.1.4 Utvikling i lokalforeningene

Av organisasjonens rundt 600 foreninger, har medlemsutviklingen variert. I tabellen under skiller det på foreninger med vekst i medlemstall, ingen endring og nedgang i perioden 2015-2019:

| Status medlemsrekruttering i perioden 2015-2020 | Antall foreninger | I prosent |
|---|-------------------|-----------|
| Vekst i medlemstall | 253 | 41 % |
| Ingen endring | 21 | 3 % |
| Nedgang i medlemstall | 341 | 56 % |

3.2 Medlemsrekruttering og verveaktiviteter

Nasjonalt ble det i 2015 satt et ambisiøst mål om å vokse til 50 000 medlemmer. Det har vist seg å være vanskeligere enn først antatt å få til denne veksten. Trenden er at organisasjonen har evnet å stabilere medlemssituasjonen og øke litt i noen år, men vekstkurven har dessverre ikke vært i nærheten av det ambisiøse målet. Det å sette seg et «hårete» mål slik det her ble gjort, har nok vært nødvendig for å sette fokus på rekruttering og opprette nye aktiviteter. Målet har markert en visjon om vekst som har vært nødvendig. Samtidig har det vært utfordrende å se at trenden er god, men at volumet ikke var i henhold til målsettingen. Underveis i prosjektet kom det en del spørsmål fra lokalforeningene om hvorfor det var nødvendig å vokse, noe som ble viet plass i samlinger og opplæringer. Det ble også utarbeidet internt materiell om hvorfor det var viktig å vokse som organisasjon; som for å for å sikre gjennomslagskraft for våre politiske saker.

Lokalt ble lokalforeningene oppfordret til å sette seg vervemål for å sette rekruttering på dagsorden og ikke minst feire når målene ble oppnådd. Rundt 60% av foreningen har fulgt oppfordringen.

| År | ANTALL LOKALFORENINGER | | | | | |
|---------------------------|------------------------|------|------|------|------|---------------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Satt mål om nye medlemmer | n/a | 368 | 378 | 382 | 370 | Kommer i 2021 |

3.2.1 Basisaktiviteter for å tiltrekke nye medlemmer

Målet med basisaktiviteter var bl.a. å tiltrekke nye medlemmer. Det er derfor interessant å se på sammenhengen mellom det å etablere ny aktivitet og medlemsutvikling i lokalforeningene. Det viser seg at av de foreningene med ingen endring/positiv medlemsvekst, hadde 69% satt i gang minimum én basisaktivitet. Av de foreningene med negativ medlemsutvikling, var dette lavere og på 55%. Om vi ser på foreninger som har startet opp med flere enn én basisaktivitet, er forskjellene større. Av de som har lyktes med lik eller positiv medlemsutvikling, hadde 47% startet med min. to basisaktiviteter mot 19% i den gruppen som har hatt nedgang i medlemstall. Disse tallene peker på en positiv sammenheng mellom å starte opp med basisaktiviteter og positiv medlemsutvikling, men det må også tas høyde for at medlemsutviklingen skyldes andre forhold enn aktivitetene.

Forholdet mellom medlemsvekst og basisaktiviteter 2015-2019:

| Antall foreninger med ingen endring/positiv vekst i medlemstall | Hvor mange hadde min. én basisaktivitet | Hvor mange hadde min. én basisaktivitet i % |
|---|---|---|
| 274 | 189 | 69 % |
| Antall foreninger med negativ utvikling i medlemstall | | |
| 341 | 187 | 55 % |

Om vi ser på foreninger som har startet opp med flere enn én aktivitet, er forskjellen større.

Forholdet mellom medlemsvekst og basisaktiviteter 2015-2019:

| Antall foreninger med lik/positiv vekst i medlemstall | Hvor mange foreninger hadde to eller flere basisaktiviteter | Hvor mange hadde to eller flere basisaktiviteter i % |
|---|---|--|
| 274 | 128 | 47 % |
| Antall foreninger med negativ utvikling i medlemstall | | |
| 341 | 69 | 19 % |

3.2.2 Rekrutteringsarenaer

I prosjektperioden, spesielt i starten, var rekruttering prioritert i opplæring og på samlinger. Eksempelvis stod sekretariatet for en økt om tema på fylkesårsmøtene. Dette dreide seg om hva som var god kommunikasjon når en skulle verve nye og trening på «heisprat» dvs. hvordan en kort kan fortelle om hvorfor en skal bli medlem. Ulike tema innen rekruttering har vært tema gjennomgående på de fleste samlinger som regionale samlinger og fellessamlinger. Det er laget materiell med gode argumenter som *10 gode grunner til å bli medlem* og «huskelapp» til å ha i veska. Sekretariatets oppfatning er at det er svært nyttig og positivt for mange av medlemmene å trene på god kommunikasjon med potensielle medlemmer, men at dette må være en frivillig innsats. Det er vanligvis en mindre gruppe blant de aktive medlemmene som engasjerer seg i dette arbeidet og viktig å jobbe for å nå frem til denne gruppen med inspirasjon og verktøy.

I 2018 ble det innført et eget tiltak om å bistå lokalforeningene med å arrangere åpne møter for å tiltrekke seg nye støttespillere. Det ble laget egne foredragsopplegg innen kvinnehelse og førstehjelp og tilhørende materiell som sekretariatet stod for. Det var rundt 60 foreninger som testet ut dette som en metode for å informere om et relevant tema og samtidig si noe

om aktivitetene i lokalforeningen. Utfordringen gikk på at det var få ikke-medlemmer som kom og dermed få å rekruttere. Da koronapandemien kom, ble det naturlig nok færre slike møter. Sekretariatet utviklet i 2020 webinarer med temaer innen kvinnehelse og med god oppslutning på rundt 100-160 deltakere. Her er det lettere å få med eksterne og vi har rekruttert noen medlemmer på denne måten, med en rekord på 8 på et møte. Denne aktiviteten fortsetter i 2021.

I forbindelse med julen 2018 var det en målrettet kampanje mot de rundt 2000 ansatte i våre virksomheter i samarbeid med eier og daglig leder. Mange steder var ansatte allerede medlem, mens i andre virksomheter var dette uvanlig. Kampanjen bidro nok mer til å bygge kjennskap om organisasjonen enn som rekrutteringstiltak. Rundt 150 ble medlem.

Styret vedtok å gi 500 gavemedlemskap for et år til minoritetskvinner for å øke deltakelsen i foreningen for bl.a. Språkvenn deltakere. Lokalforeningene kunne dele ut disse. Det viste seg å bli mer krevende å få dette delt ut enn man hadde trodd, og resultatet ble 350 nye medlemmer. Flere av disse har falt fra igjen i ettertid. Tiltaket førte også til at to som fikk gavemedlemskap i Drammen ble styremedlemmer.

3.2.3 Rekrutteringsmateriell og verving

Det er produsert nytt rekrutteringsmateriell som foreningene har kunnet kjøpe i nettbutikk eller laste ned fra medlemsnett. Rent rekrutteringsmateriell som vervekuponger har vært gratis for alle foreninger i perioden. Det ble utviklet standmateriell som duk, roll up osv. med tydelig «Bli medlem» kommunikasjon i 2016. I 2019 ble dette oppgradert til jubileet. En del av produktene, som plakater, er distribuert gratis til foreningene og delt ut på samlinger som premier. Sekretariatets inntrykk er at materialet har blitt godt brukt i foreningenes profileringsarbeid.

Det har vært gjennomført en rekke vervekonkurranser både for foreninger som helhet og for enkeltmedlemmer. Disse har enten vært i sammenheng med kampanjer som fastelavn og Saniteten Uke eller samlinger med mange sanitetskvinner til stede. Størst har effekten vært når vi hadde konkurranser på regionale samlinger der vi på det meste klarte å rekruttere inn over 500 medlemmer på én helg. F.o.m uke 39 har det vært halv pris på medlemskontingent. Sekretariatets oppfatning er at en konkurranse kan være en ekstra motivasjon for å verve nye medlemmer eller melde seg inn, men at resultatene har vært varierende. Organisasjonens formål og arbeid er det som motiverer mest til innmeldinger.

Foreninger med spesielt gode rekrutteringsresultater ble trukket frem i interne medier som Fredrikke og på Facebook, det ble delt ut priser til beste verver både regionalt og nasjonalt. I januar sendes det ut et «hyllestbrev» til alle foreninger som har rekruttert minst fem nye medlemmer året før. Sekretariatet har registrert mange gode tilbakemeldinger på at utmerkelsene har blitt positivt mottatt av foreningens medlemmer og skapt stolthet internt.

3.2.4 Husstandsmedlemskap som ny kategori

På landsmøtet i 2018 ble Husstandsmedlemskap vedtatt som nye medlemskategori. De som bor sammen med et hovedmedlem, kan velge dette til kr. 100,-. Målet var at mange av hovedmedlemmene ville melde inn sine partnere og eventuelt barn for å få en god økning i

medlemstallet. Det ble i 2019 utført en rekke tiltak rett mot hovedmedlemmer med egen kupong for innmelding som ble sent ut sammen med kontingenten, nyhetsbrev, omtale i Fredrikke og per sms. Det var også egne vervekonkurranser bl.a. på fylkesårsmøtene. Responsen var lavere enn forventet og denne kategorien utgjør kun 1300 registrerte medlemmer per 2021. Mulige forklaringer er at hovedmedlemmene ikke så det som relevant å invitere inn familiemedlemmer, at mange kanskje bidrar frivillig i det lokale arbeidet og at det er en fremmed tanke å invitere eks. menn inn i organisasjonen.

3.3 Sentrale rekrutteringskampanjer

I 2017 ble det registret at en del av foreningene opplevde en «trøtthet» på å rekruttere nye medlemmer. De aktive hadde «brukt opp» sitt nettverk og en del av styrene innså at de nye medlemmene ikke nødvendigvis var interessert i lokalt foreningsarbeid. Tallene flatet ut og landsstyret vedtok å iverksette sentrale rekrutteringstiltak for å kompensere.

I 2018 ble det budsjettet en halv million til en rekrutteringskampanjen i sosiale medier med fokus på vårt arbeid for barn og unge. I samarbeid med byrået Geelmuyden Kiese ble det gjennomført en nasjonal kampanje for å få inn støtte-medlemmer i september. Kampanjen ble lite vellykket og førte til rundt hundre medlemmer. Det viste seg at byrået hadde signalisert urealistiske forhåpninger til organisasjonen i sitt innsalg, noe som resulterte i at rundt halvparten av beløpet ble tilbakebetalt.

3.3.1 Nasjonal profilering- og rekrutteringskampanje 2021

I jubileumsåret 2021 ble det planlagt en nasjonal kampanje for å gjøre Sanitetskvinnene synlige og relevante, der målet var å bygge kjennskap og kunnskap om arbeidet innen kvinnehelse og forskning samt rekruttere nye medlemmer. Hovedkampanjeperioden ble fastsatt til 1-28.mars (del 1) og uke 38-40 (del 2) i 2021. Landsstyret besluttet at alle nye støtte-medlemmer får halvpris på medlemskap (kr. 250,-) i kampanjeperiodene. Støtte-medlemmer er viktige for organisasjonen og for lokalforeningene da de bidrar til å høyne medlemstallene våre. Målet er at støtte-medlemmer skal gå over til å bli hovedmedlemmer når de blir kjent med organisasjonens arbeid.

Slagordet i kampanjen er «*Likestilling i 2021 handler om kvinnehelse*». Tidligere Fredrikkesprisvinneren Else Kåss Furuseth, Ellen Arnstad og Iselin Shumba er med som ambassadører. Det visuelle inntrykket er moderne og oppmerksomhetsskapende med mål om å tiltrekke nye støttespillere som i første omgang kun ønsker å støtte Sanitetskvinnens arbeid økonomisk. Kampanjen består av en rekke annonser og en egen innmeldingsside på Sanitetskvinnens nettside. Landsstyret bevilget 5 millioner kroner til kampanjen, og vi oppsummerer resultatene her:

Resultater del 1 (mars)

I løpet av mars måned ble det rekruttert 633 støtte-medlemmer som direkte resultat av kampanjen og 980 totalt i alle medlemskategorier. I samme periode i fjor ble det rekruttert 305 medlemmer totalt.

I del 1 av kampanjen ble det kjøpt annonsering på ulike digitale plattformer (nettaviser, lokalaviser på nett, facebook, google etc.) og helsides annonser i dagspressen (magasiner og aviser).

Vi har generelt sett god effekt av annonsene, både på nett og dagspressen. I tillegg ser vi at vi har posisjonert oss tydelig som en sentral aktør innen kvinnehelse. Antall medie-oppslag knyttet til kvinnehelse + sanitetskvinnene hadde i perioden 1.3-20.4 43 oppslag mot bare 9 i fjor på samme tid.

Annonseringen har generelt bidratt med god trafikk inn til innmeldingssiden, hvor i underkant av 1000 personer ble medlemmer i den første kampanjeperioden. Å bygge kjennskap til organisasjonens arbeid innenfor kvinnehelse er et langsiktig arbeid. Arbeidet vi gjør nå er viktig for veien videre og vi ser allerede at dette er av interesse for svært mange.

I del 1 hadde vi et stort trykk på annonsering på nasjonale nettsteder som vg.no, aftenposten.no og lignende, og annonsene har gitt gode resultater. Vi nådde ca. 500 000 personer i den voksne befolkningen i hele Norge med annonsene. De som responderte best på annonsene var kvinner (84%) i aldersgruppen 35 – 54 år med inntekt mellom 400 000 kr og 600 000 kr

For å også nå lokalsamfunnene rundt om i hele Norge ble det også besluttet å annonsere sterkt hos mediehuset Amedia. Disse annonsene leverte også gode resultater. Annonsene ble vist i 120 lokale nettaviser og kampanjen vår hos Amedia presterte 38% bedre enn bransjesnittet. Annonsene traff best hos kvinner (64%) i aldersgruppen 55-64 år, med høy kjøpekraft. Gruppen som klikket sjeldnest var barnefamilier.

Som en del av den digitale annonseringen hos Amedia ble det i tillegg laget en «innholdsannonse». Dette er en annonse som presenteres som en artikkel med spesifikt innhold. Historien i artikkelen handlet om Kathe som opplevde hjerteinfarkt. Annonsen hadde flest visninger på nettavisen.no etterfulgt av Avisa Nordland. Annonsen traff best hos kvinner (96%) i alderen 65+.

Vi hadde også digitale annonser på plattformer som Facebook/ Instagram og Google. Annonser på Facebook og Google annonser gir god synlighet, og Google annonsene rekrutterte flest medlemmer

26 helsides printannonser ble kjøpt i kampanjeperioden. Disse g oss meget god synlighet og bidro til å bygge kunnskap om kvinnehelse. Annonsene sto i VG helg, Aftenposten, Adresseavisa, Fædrelandsvennen, Bergens tidene og Stavanger Aftenblad.

3.4 Profilundersøkelse

I 2016 og 2021 ble det gjennomført en profilundersøkelse gjennom Kantar. Undersøkelsen hadde som formål å måle kjennskap og kunnskap om N.K.S i den voksne norske befolkning. Det ble gjennomført webinintervjuer gjennom et representativ utvalg fra GallupPanelet. I tillegg ble det lagt inn en kvote på kvinner 50+.

Profilundersøkelsene var utformet tilsvarende likt begge år for å kunne sammenlikne utviklingen som har vært i disse årene. I undersøkelsen i 2021 ble det lagt til noen tilleggsspørsmål som handlet om kjennskap til aktivitetene under koronapandemien,

hvordan man ønsker å støtte organisasjonen økonomisk, og et spørsmål om hva som er viktig i medlemskapet for de som er medlem.

Hovedfunn:

- I 2021 har 84 % kjennskap til Norske Kvinners Sanitetsforening, 53 % har kunnskap om foreningen (kjenner litt eller godt)
- Kjennskapen til NKS er på samme nivå som i 2016
- Aktiviteter for eldre er fortsatt arbeidet NKS er mest kjent for, men en betydelig andel har ingen eller liten kunnskap om arbeidet NKS gjør
- Det er ingen store endringer fra 2016 i kjennskapet til arbeidet NKS gjør
- Arbeid mot vold mot kvinner, integrering av minoritetskvinner og forskning på kvinnehelse er oppgavene flest mener NKS bør prioritere
- Det er en nedgang i andelen som svarer at NKS bør prioritere aktiviteter for eldre og kampen mot kroppspress og skjønnhetstyranni, men flere som svarer forskning på kvinners helse og livsvilkår (en økning på 5%), sammenlignet med 2016.
- Rundt halvparten av befolkningen er fornøyd med jobben som gjøres både nasjonalt (59 %) og lokalt (47 %), som er omtrent på samme nivå som i 2016
- Det uttrykkes i liten grad misnøye med jobben som gjøres, men fortsatt er det en betydelig andel klarer ikke å gjøre seg opp en mening om innsatsen til NKS
- 88 % mener det er viktig at det finnes en kvinneorganisasjon som NKS i 2021 og 67 % at NKS tilbyr et viktig supplement til offentlige velferdstjenester
- Når det gjelder folks oppfatninger av organisasjonen er det utsagnet «NKS er en gammel organisasjon» som har den mest markante nedgangen fra 50% til 36% i 2021. Det kan tolkes som færre er enig i dette utsagnet
- 12% av kvinnelige ikke-medlemmer i utvalget sier at det er sannsynlig at de vil bli medlem en gang i fremtiden. Samme gruppe sier også at det er sannsynlig at de vil støtte organisasjonen økonomisk (32%)
- Flest (33 %) foretrekker å støtte NKS fra sak til sak, men like mange sier at de ikke kommer til å støtte NKS økonomisk
- Det er liten kjennskap til NKS' aktiviteter under koronapandemien, men betydelig mer kjennskap blant de over 60 år. Aktiviteten som har høyest kjennskap er «vakt på test- og vaksinestasjoner»
- Av basen med medlemmer er det 56% som ville anbefalt andre å melde seg inn (NB lite utvalg med 25 personer). Samme gruppe oppgir også at de viktigste grunnen for å være medlem er å «støtte organisasjonens arbeid økonomisk, og «bli en del av et felleskap av kvinner i lokalsamfunnet»

3.5 Oppsummering

Oppsummert kan det sies at organisasjonen har prioritert medlemsrekruttering på alle relevante arenaer. Det er rekruttert inn et imponerende antall nye medlemmer på rundt 24. 000, som har ført til at den langvarige negative trenden er snudd og medlemstallet er godt stabilisert. I enkelte år har det vært vekst, men grunnet lave tall i 2020/21 som følge av koronapandemien, er tallet per i dag på nivå med prosjektets start. Frafall og betalingsgrad er utfordringer sekretariatet må se nærmere på, vi må forstå hvorfor dette skjer. Det er imponerende at i underkant av halvparten av lokalforeningen har opplevd positiv utvikling i medlemstall i prosjektperioden.

Det har vært betydelig fokus på medlemsrekruttering og dette har gitt gode resultater. Det er imidlertid alltid slik i større omstillinger at tiltakene møter en del motstand. Det er forståelig at en del foreninger har kjent på at medlemsrekrutteringen har tatt for stor plass i organisasjonen og at «trykket» har ført til en «trettthet» i mange foreninger. Det er et betimelig spørsmål hvor organisasjonen ville ha vært i dag uten «Snu Trenden-prosjektet». Om trenden hadde fortsatt i samme takt som før 2015, ville medlemstallet mest sannsynlig vært på rundt 25 000 og ikke stabiliserte seg på rundt 40 000.

4. «Modige og nytenkende lokalforeninger»

Et av hovedmålene bak det strategiske grepet «Modige og nytenkende lokalforeninger» var å skape en kulturendring der man forener det tradisjonelle med det moderne i den «nye frivilligheten». Begrepet «Modig og nytenkende» skulle bidra til å utfordre den tradisjonelle måten å drive lokalforeninger på, samtidig som det skulle stimulere til nytenkning og utvikling. De konkrete tiltakene innen dette strategiske grepet «Modig og nytenkende» ble ikke beskrevet så tydelig innledningsvis i prosjektet. Tiltakene har derimot utviklet seg over tid og et dekkende begrep kan sies å være økt fokus på *kapasitetsbygging*². Sentralt for denne retningen i prosjektet har derfor vært:

- Å skape en positiv og enhetlig organisasjonskultur som bidrar til at alle har samme forståelse for organisasjonens overordnede mål nedfelt i styringsdokumenter og i Snu Trenden-prosjektets handlingsplan.
- Å styrke rollen som tillitsvalgt på alle nivåer for å implementere tiltakene i prosjektet.

For å nå lykkes med kapasitetsbygging, har satsingen på organisasjonsopplæring og kompetanseutvikling i alle organisasjonsledd stått sentralt. Det er i tillegg utarbeidet en rekke felles «verktøy» (retningslinjer, veiledere, anbefalinger, nettsider/ medlemsnett osv.) som skal bidra til å gjøre det enklere for tillitsvalgte å utøve sine verv på en felles og enhetlig måte, samt bidra til et bedre service- og rådgivningstilbud fra sekretariatet. Under gis en nærmere beskrivelse av innsatsen på dette i løpet av prosjektperioden.

4.1 Organisasjonsopplæring og kompetanseutvikling

Fylkesforeningene hadde tidligere ansvaret for opplæring av lokale tillitsvalgte. Et sentralt grep som ble foretatt av landsstyret i 2016 var å sentraliseres ansvaret for opplæring av tillitsvalgte. Med tilgang på økte med ressurser i sekretariatet, ble det utviklet flere nye opplæringstiltak for tillitsvalgte og frivillige.

4.1.1 Strategi for organisasjonsopplæring: Modig og kunnskapsrike sanitetskvinner

Etter hvert som mye av dette kom på plass, så landsstyret i 2018 behov for en mer overordnet strategi for dette arbeidet. I 2019 vedtok landsstyret en strategi for organisasjonsopplæring som fikk navnet *Modig og kunnskapsrike sanitetskvinner*. Strategien overordnede mål er at den skal bidra til enda flere «Modige og kunnskapsrike sanitetskvinner» og sikre en god kapasitetsbygging av organisasjonen. Strategien inngår som en delplan i N.K.S.' sentrale handlingsplan og *omfatter det opplæringstilbudet som organiseres og tilrettelegges fra N.K.S. sekretariatet, det være seg gjennom nasjonale eller lokale tiltak.*

I dokumentet defineres strategiens målgrupper og hva som kjennetegner dagens opplæringstilbud i N.K.S., samt at det pekes ut tre prioriterte opplæringsområder med respektive mål for perioden 2019-2024; organisasjonsopplæring (styreopplæring),

² Kapasitetsbygging (eller kapasitetsutvikling) er prosessen der enkeltpersoner og organisasjoner oppnår, forbedrer og beholder ferdighetene, kunnskapen, verktøyene, utstyret og andre ressurser som trengs for å gjøre jobbene sine kompetent. Det tillater enkeltpersoner og organisasjoner å opptre med større kapasitet (større skala, større publikum, større innvirkning osv.) (www.wikipedia.no)

aktivitetsopplæring (basisaktiviteter og andre aktiviteter) og grunnopplæring (opplæring rettet mot medlemmer). Det beskrives en pedagogisk metode (didaktisk relasjonsmodell) for hvordan tiltak kan planlegges og gjennomføres, samt at det gis noen anbefalinger for hvordan tiltak kan gjennomføres. Som et ledd i kvalitetssikringen av tiltakene, stilles det krav om av utarbeidelse av kursplaner og evaluering av tiltakene. I strategien ble det vektlagt fortsatt satsning på fysiske samlinger som nevnt over, men samtidig var det et mål om ny satsing på bruk av ulike digitale opplæringsverktøy.

4.1.2 Samlinger for opplæring og inspirasjon fra 2017-2021

I 2017 ble den første leder- og styreopplæringen gjennomført med mål om å sikre at tillitsvalgte får tilstrekkelig informasjon om styrearbeid, hva som skal til for å drive og utvikle en lokalforening, samt oppnå trygghet i rollen som tillitsvalgt. Opplæring om basisaktiviteter ble dette året gjennomført som egne fagsamlinger for tillitsvalgte i lokal-/fylkesforeninger.

Med ønske om å bidra til å skape en felles organisasjonskultur, ble det i 2018 og 2019 gjennomført en Fellessamling innenfor styrearbeid og i basisaktivitetene. Her møttes 3-4 hundre sanitetskvinner over helg for gjensidig læring og erfaringsutveksling, både i form av fellessesjoner og egne fagsamlinger. Fellessamlingen i 2020 ble avlyst som følge av koronapandemien og opplæringstilbudet ble erstattet av en rekke ulike digitale opplæringstiltak utover høsten 2021 og delvis våren 2021.

Siden 2016 har det årlig blitt avholdt årlige Regionale samlinger på fem ulike steder i landet³. Dette har dermed også vært en viktig møteplass for å sikre at vi når flere sanitetsforeninger gjennom en geografisk spredning. Til sammen deltar mellom 3-500 sanitetskvinner hvert år på samlingene. Fokus også her har vært å bygge en felles organisasjonskultur, erfaringsutveksling på tvers av foreninger, samt å gi faglig påfyll for sanitetskvinnene. Praktisk styrearbeid, opplæring i ulike aktiviteter/ basisaktiviteter, våre styringsdokumenter, samt fokus på vår innsats for og finansering av forskning på Kvinnehelse har vært sentrale tema.

Både Fellessamlingen og Regionale samlinger har blitt svært godt mottatt av våre medlemmer og tillitsvalgte. I evalueringen fra 2019 for Fellessamlingen svarte 204 av de 208 som svarte, at de var meget fornøyd eller fornøyd med samlingen. Evalueringen av Regionale samlinger i 2019, viste at så godt som 100 % av de 257 som svarte på evalueringen at de var meget fornøyd eller fornøyd med samlingen.

Det har de senere årene blitt avsatt inntil to timer på fylkesårsmøtene til et bidrag fra sekretariatet/sentralt tillitsvalgte i form av et felles opplegg; om et tema og gruppearbeid for å sikre at alle fylkesårsmøter fikk samme informasjon. Temaet har variert fra år til år, men hovedfokus har også her vært på medlemskommunikasjon, basisaktiviteter, organisasjonsopplæring og ny strategisk plan. På grunn av pandemien ble denne opplæringen i hovedsak gjennomført digitalt i 2020 og 2021.

³ Unntaket var 2018 hvor regionale samlinger ble avholdt på 3 steder av hensyn til Landsmøte 2018

4.1.3 Økt satsing på e-læringskurs

I slutten av 2020 ble det første nanolæringskurset lansert. Dette er korte læringskurs bestående av leksjoner om konkrete temaer. Pr. mai 2021 er det utviklet følgende e-læringskurs for tillitsvalgte og medlemmer/ frivillige:

- ✓ Frivillig i N.K.S.; Om taushets og etikkerklæring og politiattest
- ✓ Årsmøte i en lokalforening
- ✓ Kurs om hvordan fylle ut årsstatistikkskjema i N.K.S.
- ✓ Kurs i høytlesning
- ✓ Kurs i Omsorgsberedskap
- ✓ Kurs om Sisterhood
- ✓ Kurs om Språkvenn
- ✓ «Kanskje kommer kongen»

Alle e-læringskursene ligger fritt tilgjengelig på medlemsnett og tilbakemeldingene har vært svært positive.

4.2 Verktøy for organisasjonsopplæring og utvikling

Som et ledd i kapasitetsbyggingen har det i de senere år vært lagt ned betydelige ressurser i å utvikle vår organisatoriske «verktøykasse» for å styrke arbeidet med Snu Trenden aktivitetene.

4.2.1 Medlemsnett og Nyhetsbrev

I 2018 gikk organisasjonen til anskaffelse av nye nettsider, herunder utvikling og oppdatering av Medlemsnett. Medlemsnett er strukturert i ulike temaområder, bl.a. eget område for tillitsvalgte og styrearbeid og eget område for våre basisaktiviteter og øvrige aktiviteter. Her legges ut løpende diverse «verktøy» i form av veiledere og anbefalinger til ulike tema/ fagområder. Intensjonen var økt funksjonalitet og ny design skulle gjøre det enklere å finne frem til relevant informasjon. Det er imidlertid fortsatt noen utfordringer med dagens nettsider ved at de fortsatt ikke er like intuitive og enkle å manøvrere seg i som ønskelig. Dette er tatt til etterretning og det vil bli sett nærmere på i tiden fremover.

Nyhetsbrevet *Nytt og nyttig* er vår viktigste informasjonskanal fra sekretariatet ut til lokal- og fylkesforeningene. Brevet sendes ut ca. en gang pr. måned, men under pandemien har det vært behov for å sende det ut hyppigere. Intensjonen er at dette nyhetsbrevet skal fungere som sekretariatets koordinerte informasjonskanal ut til foreningene. Noen har nok opplevd at nyhetsbrevene kan bli litt for omfattende med mye informasjon, men tanken er at foreningen må selv «plukke ut» de sakene og den informasjonen de finner relevant for sin forening og sitt aktivitetsnivå.

4.2.2 Organisasjonshåndboka

I 2019 ble det foretatt en revidering og oppdatering av organisasjonshåndboka til å kun inneholde dokumenter som skal fungere som et supplement til styringsdokumentene.

Eksempler på nye kapiteler i organisasjonshåndboka er:

Funksjonsbeskrivelser for leder og styremedlemmer i N.K.S.

Da fylkesleder innehar en dobbeltrolle, både som fylkesleder og landsstyremedlem, ble det i 2018 sett behov for å utarbeidet en funksjonsbeskrivelse for tydeliggjøring av hvilke

forventinger og oppgaver som knytter seg til dette vervet. Ytterligere funksjonsbeskrivelser har også blitt utviklet for å bidra til bedre rolleforståelse knyttet til ulike verv: organisasjonsleder, 1.nestleder, 2.nestleder, fylkesstyret og lokalforeningsstyret.

Retningslinjer for valg i N.K.S. er revidert/ oppdatert.

Retningslinjer for utdeling av økonomiske midler fra sanitetsforeningen er oppdatert

Veiviser for valgkomiteer i lokal- og fylkesforeninger

Valgkomiteens rolle i organisasjonen er avgjørende for å sikre tilstrekkelig kompetanse og fornyelse i styresammensetningen i foreningene. Som et bidrag for å styrke valgkomiteenes arbeid ble det i 2018 derfor utarbeidet en egen veileder for valgkomiteearbeid for lokal- og fylkesforeninger, som bl.a. har blitt løftet frem i den årlige styreopplæringen.

Prosess for deling, sammenslåing og nedleggelse av foreninger – oppdatert

Et viktig innsatsområde for å styrke lokal- og fylkesforeningene har vært å utvikle og styrke sekretariatets service og rådgivningsfunksjon ut mot foreningene. Det her derfor de siste årene blitt iverksatt en rekke tiltak som beskrives i korthet under.

Rutiner for ettersamtaler for frivillige og tillitsvalgte

Å gjøre en innsats som frivillig i N.K.S. skal være en trygg opplevelse. Likevel kan det oppstå vanskelige situasjoner. Det er vedtatt nye rutiner for ettersamtaler for frivillige og tillitsvalgte i N.K.S. I 2021 ble det nedsatt et eget prosjekt som skal sette ytterligere fokus et system for oppfølging av frivillige og tillitsvalgte ved spesielt krevende hendelser.

Veiviser for godt styrearbeid i lokalforeningen

Som et supplement til mye av den informasjonen som ligger på medlemsnett er det utarbeidet og lansert en egen Veiviser til godt styrearbeid i lokalforeningen med tips og råd for hva som er viktig å vite som styremedlem i en sanitetsforening. I veiviseren lenkes det til ytterligere informasjon om ulike tema på medlemsnett. Veiviseren ble i januar 21 trykket opp og sendt ut til alle lokalforeninger.

4.3 «Spleiselaget» som eget prosjekt

På Landsmøtet i 2015 ble det besluttet å opprette et eget prosjekt kalt «Organisasjonsutvikling og verving», som et prøveprosjekt for perioden 2016 – 2020. De foreningene som ønsket det, kunne bli med å «spleise» på en koordinator som kunne bistå med praktisk bistand. Prosjektet ble satt i gang i august 2016 og rundt 160 foreninger ble med og en egen koordinator med base i Stavanger ble ansatt. Prosjektet hadde fokus på tiltakene i Snu Trenden; som profilering av lokalforeningens arbeid, medlemsrekruttering, igangsetting av basisaktiviteter og generell styreopplæring. De foreningene som var med i prosjektet har hatt betydelig høyere medlemsrekruttering enn de andre. Foreningene med i «Spleiselaget» utgjorde rundt 25% av foreningsmassen, men stod for i underkant av 50% av all rekruttering i organisasjonen. Det er naturlig at de gode resultatene kan knyttes til prosjektet, men også andre forhold. Landsstyret mottok en egen rapport i 2020 og tok oppsummeringen og læringen til orientering og vedtok at arbeidet skulle videre ivaretas gjennom ordinær drift i sekretariatet.

4.4 Oppsummering

Det har i løpet av prosjektperioden blitt gjennomført en rekke organisasjonsutviklings- og opplæringstiltak for å styrke lokalforeningene. Overføringen av ansvaret for organisasjonsopplæringen til sekretariatet har ført til et mer enhetlig og mangfoldig tilbud til foreningene, bla. gjennom en egen strategi for organisasjonsopplæring. Opplæringstilbudene har blitt godt mottatt av medlemmene våre, bekreftet gjennom høy deltagelse og gode evalueringer på tiltakene.

Begrepet modig og nytenkende kan synes å ha fått en større forankring blant medlemmene, bevist gjennom økt aktivitetsnivå og vilje til endring når situasjonen krever det. Pandemien har vist at det blant mange foreninger finnes stor vilje til omstilling, f.eks. ved økt bruk av og kompetanse om digitale verktøy.

Norske Kvinners Sanitetsforening
Kirkegata 15, 0153 Oslo

Epost: post@sanitetskvinnene.no
Telefon: 24 11 56 20
www.sanitetskvinnene.no



Norske Kvinners
Sanitetsforening

