

Ildsjæle og lokale foreninger, der lykkes

12 inspirerende historier fra lokale ildsjæle og
5 tips til dig, der vil styrke din forening eller organisation



INSPIRATIONSKATALOG FRA

TrygFonden

PRAXIS

STYRK DIN FORENING

Indhold

Indledning: Vil du styrke din forening eller organisation?	s. 3
Hvordan får vi noget nyt til at ske, som folk samles om?	
Marianne: Alle projekter skal være båret nedefra	s. 4
Handlingstip: Engager folk gennem handlinger	s. 5
Mona: Det skal give energi og være positivt. Og så bærer det sig selv	s. 6
Handlingstip: Lyt og byg relationer	s. 7
Susanne: Man skal gøre det, man har lyst til, og som man synes er sjovt	s. 8
Hvad samler og motiverer?	
Morten: Da jeg sagde, at jeg gerne ville være ungdomsleder	s. 10
Handlingstip: Motivér gennem fortællinger	s. 11
Gitte: Der er noget i energien i at være sammen, som gør, at vi lykkes	s. 12
Hvordan får vi en stærk struktur, som foreningen vokser med?	
René: Vi går en lille omvej, og så er det meget stærkere	s. 14
Handlingstip: Organisér jeres frivillige i en struktur med teams	s. 15
Gitte: Jeg skal tro på, at folk nok skal spørge om hjælp, hvis de har brug for det.	s. 16
Svend Erik: Danmarks flotteste busskur	s. 18
Anette: Så kan man pludselig få lov at være frivillig på flere forskellige måder	s. 20
Hvordan fører vi organisationen videre?	
Birgitte: Ingen siger ja til at være kransekagefigur	s. 22
Pernille: For mig er det ikke bilerne eller mekanikken	s. 24
Handlingstip: Læg en realistisk strategi	s. 25
Lis og Frank: Vores foreninger kan trække på hinandens ressourcer	s. 26
Hvad er PRAXIS?	s. 27

Vil du styrke din forening eller organisation?

I dette inspirationskatalog kan du finde idéer til, hvad du kan gøre for at lykkes med netop dét.

Vi har samlet 12 historier fra lokale ildsjæle, der er gået handlekraftigt og kreativt til værks i mødet med nogle af de udfordringer, som lokale foreningsledere og frivillige ofte støder på.

Ved systematisk at arbejde med metoder, enten udviklet gennem erfaring eller inspireret af deres lokale PRAXIS-netværk, har de styrket deres foreninger og gjort en vigtig forskel for deres lokalsamfund.

Hvordan kan du bruge inspirationskataloget?

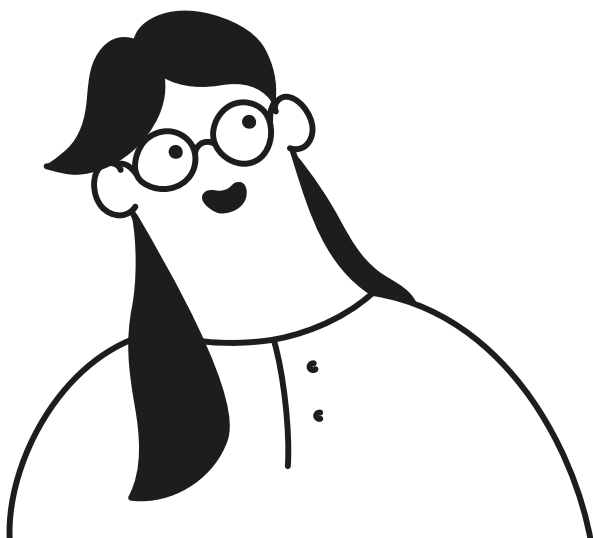
Brug kataloget som inspiration til nye måder at gøre ting på i din forening eller organisation.

I indholdsfortegnelsen på side 2 kan du få overblik over temaerne og historierne i inspirationskataloget.

Med hver historie følger to refleksionsspørgsmål, som du og din forening kan bruge til at starte en samtale om, hvordan I kan lade jer inspirere af historien.

For hvert tema kan du også finde et konkret tip fra PRAXIS om en handling, som kan hjælpe dig og din forening til at lykkes endnu bedre.

God læselyst.
Tag hvad du kan bruge!



Marianne: "Alle projekter skal være båret nedefra"

Marianne og Det Grønne Fællesskab i Stubbekøbing har startet en forening op med fællesspisninger som kerneaktivitet og lokale ressourcer som fundament.

Marianne arbejder med permakultur og har nogle venner, der også går op i haver. I forsommeren 2023 satte de sig for at starte en lokal forening med fokus på bæredygtighed: *"Her inden vi overhovedet startede foreningen prøvede vi at lave fællesspisninger. Vi ville gerne bruge egne råvarer og lokale producenters råvarer og så vidt muligt økologiske varer. Vi tog en 50'er for en hovedret og en dessert. Og det viste sig så, at der var kæmpe interesse for det. Det havde vi slet ikke regnet med."*

Alle øjne på indholdet og de enkle rammer

Forud for den første fællesspisning gjorde Marianne og hendes venner flere ting for at gøre begivenheden attraktiv for deltagerne. De lavede en prøvemiddag, for at tage fotos af maden, som de kunne bruge til at fortælle om begivenheden på facebook, og i opskrifterne, som deltagerne får med hjem. Det virker at gøre det enkelt: *"Alle kunne komme, og man indbetalte på mobilepay, og når du havde indbetalt, så var du tilmeldt. Vi gjorde tingene så simple hele tiden. Så har vi mindst muligt administration, og det er let for folk. Første juli havde vi en markedsdag, hvor vi uddelte flyers, men allerede til tredje fællesspisning var der så mange, at vi ikke ville markedsføre mere. Nogle gange er der gået halvanden time, så er der solgt 50 billetter. Det er meget overraskende, fordi det er grøn mad, og der er ikke så mange vegetarianer eller veganere i byen."*

Stemningen og deltageroplevelsen er afgørende

Det er vigtigt for Marianne at skabe den rigtige stemning til fællesspisningerne: *"Når folk kommer, så går jeg rundt og giver krammere, hilser på, og sørger for, at folk føler sig velkomne. Vi prøver at guide dem igennem hele arrangementet."*

Det handler også om at være nysgerrig på, hvad der virker bedst i samspil med deltagerne: *"Det er tydeligt at folk kommer for at snakke sammen. Vi prøvede at fylde mere musik ind, men det blev for meget og folk blev rastløse. Så prøvede vi at holde foredrag bagefter."*

Men der gik halvdelen også hjem. Så stopper vi med det, der ikke virker."

Aktiviteter bygger på ressourcer og motivation

Selvom foreningen har et overordnet formål om at fremme bæredygtig udvikling i området, så har Marianne og de andre frivillige gjort en dyd ud af, at projekterne ikke kommer ovenfra: *"Alle projekter skal være båret nedefra. Vi lagde ud med at spørge os selv: Hvad er der af ressourcer i den her gruppe? Og hvad brænder folk for at lave? Og så var det det, vi startede ud med: Fællesspisninger."*

De nye aktiviteter i foreningen bygger videre på også på ressourcerne i gruppen: *"Så startede vi op med en repair-gruppe. Hvor vi var to, der har flair for at sy. Og en elektriker, der synes det er fint at reparere. De madrester vi har fra fællesspisningen, dem bruger vi så i repairgruppen. Så folk kan få mad for 25kr. og så reparerer vi tøj bagefter. Udover fællesspisninger og repairgruppe har Det Grønne Fællesskab nu en havegruppe, en spillegruppe, en tøjbyttegruppe, en sankegruppe og en byudviklingsgruppe. De er også i gang med at opstarte en andels-landhandel, drevet af frivillige."*

Hvordan holder man kursen?

Den største udfordring for Marianne og det grønne fællesskab har været den store succes. I bestyrelsen er der mange ildsjæle og vi får bud om mange aktiviteter, som vi gerne vil støtte og være en del af, det kræver dog, at vi får flere frivillige, som vil byde ind på opgaverne. Det er en udfordring, at finde motivationen nedefra, når det er forespørgsler udefra. Det var også derfor jeg valgte at gå med i PRAXIS. Jeg har brug for at have noget tid, hvor jeg kan tænke over det her. Det har virkelig virket godt at sparre med andre foreninger: Hvad virker og hvad virker ikke?"

REFLEKTIONSPØRGSMÅL:

- ▶ Hvilken aktivitet er jeres forening bygget op om?
- ▶ Hvad kan I få ud af at være mere nysgerrige på ressourcerne og på hvad folk brænder for at lave i jeres fællesskab og i jeres lokalområde?



Handlingstip:

Engager folk gennem handlinger

Det er vigtigt, at I får skabt en forening og en kultur, hvor der er kort fra tanke til handling, så jeres medlemmer eller frivillige kan drive det arbejde, som de brænder for gennem konkrete handlinger.

Tænk i engagerende aktiviteter frem for ineffektive og langstrakte møder. Sæt klare mål og sørg for, at de er målbare. Kun på den måde kan I hjælpe jer selv med at blive klogere på jeres arbejde og justere, når det ikke kører som smurt.

Find mere inspiration til handlinger og aktiviteter i foreningsarbejdet på www.praxisnetvaerk.dk

Mona: "Det skal give energi og være positivt. Og så bærer det sig selv."

Mona fra Frederikshavn er medstifter af Autisme på Toppen, en lokal forening for unge med autisme. Foreningen tilbyder sociale arrangementer og skaber rammer, hvor man kan føle sig velkommen og danne nye relationer.

Mona har været aktiv i foreningslivet i over 38 år, siden hendes børn begyndte i vuggestue. Da et familiemedlem senere fik en autismediagnose, blev Mona frivillig i en større organisation, hvor hun gennem ni år deltog i forskellige udvalg og bestyrelsesarbejde.

I januar 2019 var Mona med til at starte en ungecafé i Frederikshavn, som hurtigt blev en succes. Men frustration over uenigheder i bestyrelsesarbejdet førte til, at hun i august 2022, sammen med en anden frivillig, Peter, valgte at stifte en ny, lokal forening: "Autisme på Toppen". Foreningen fortsatte ungecaféen, hvor unge mellem 15 og 32 år mødes én til to gange om måneden til caféaftener med forskellige aktiviteter.

Når møder stjæler energien – caféaftenerne giver den tilbage

For Mona er det vigtigt at fokusere på det, der giver energi og mening: *"Når man sidder i en bestyrelse, der ikke giver én energi, er det tid til at flytte sig. Man kan ikke blive ved med at kæmpe imod. For mit vedkommende valgte jeg at gå solo".*

Energi spiller også en central rolle i arbejdet med unge og frivillighed. Mona har ofte talt med andre foreninger, der kæmper med at tiltrække frivillige: *"Hvis man ikke møder op med en positiv tilgang og vilje til at gøre noget, så bliver det drænende at høre på, hvor svært det er at få frivillige eller unge til at deltage. Det skal give energi og være positivt – og så bærer det sig selv".*

Sådan oplever Mona, at Autisme på Toppen fungerer: *"Vi mærker, at vores caféaftener giver så meget energi, at vi har svært ved at 'falde ned', når vi kommer hjem. Det giver os lyst til at arrangere mere",* fortæller Mona.

Det frie initiativ former de frivilliges roller

Når Autisme på Toppen skal finde nye frivillige, er det

vigtigt at fortælle foreningens historie og fokusere på de ressourcer, nye frivillige kan bidrage med: *"Alle skal ikke kunne alt. Vi tager udgangspunkt i, hvad der giver mening, og hvad hver enkelt kan bidrage med."*

Caféaftenerne formes af de frivilliges evner, hvilket skaber nye aktiviteter og tilbud. De unge kommer ofte selv med forslag til, hvad der skal ske. Et eksempel er, da de skrev deres ønsker på en planche. Ønskerne inkluderede aktiviteter som at spise pizza, tage på tur til Fårup Sommerland, høre foredrag om selvforståelse og møde borgmesteren. Med støtte fra en lokal loge og §18-midler blev mange af ønskerne gjort til virkelighed.

Vi prikker på skuldrene

Mona lægger vægt på relationer og motivation i udviklingen af foreningen: *"Vi er gode til at prikke på skuldrene. For eksempel, hvis vi ser en ung, der er god til at tage billeder, spørger vi, om han vil tage billeder til vores arrangementer. På den måde får vi nogle flotte billeder og giver samtidig ansvar videre, så vi kan fokusere på andre opgaver".*

Et andet eksempel er en frivillig, der er kreativ og foreslog flere kreative aktiviteter i ungecaféen, fortæller Mona: *"Hops, så blev hun ansvarlig for det kreative – og det fungerer rigtig godt"*

De unge bidrager også til fællesskabet ved at tage ansvar for opgaver som madlavning og indkøb. Hvis en ung foreslår en ret, spørger Mona, om vedkommende vil stå for at planlægge og tilberede den.

Mona og foreningen er også opmærksomme på ressourcer i deres netværk: *"Vi spørger for eksempel, om nogen vil hjælpe med at skrive ansøgninger til fonde. Når vi finder de rette personer til opgaverne, gør det arbejdet lettere og skaber engagement".*

REFLEKTIONSSPØRGSMÅL:

- ▶ Oplever I at folk går fra foreningens aktiviteter eller møder med mere eller mindre energi?
- ▶ Hvad kunne I få ud af at udvikle jeres aktiviteter og frivilligroller baseret på folks evner og motivation?



Handlingstip:

Lyt og byg relationer

Relationsarbejde er alfa og omega, når du vil organisere medlemmer eller frivillige, og det er derfor en god idé at sætte det øverst på listen i jeres arbejde med jeres frivillige.

Relationsarbejde kan både bruges til at rekruttere nye medlemmer eller frivillige, men også til både at forstå og skabe mere motivation hos de mennesker, der er en del af jeres forening. Når I forstår, hvorfor folk vil være med hos jer, hvad der driver dem, og hvordan de gerne vil bidrage, er det lettere at involvere og engagere dem i jeres fælles arbejde.

Find mere inspiration til relationsarbejde i foreninger på www.praxisnetvaerk.dk

Susanne: *"Man skal gøre det, man har lyst til, og som man synes er sjovt – derfor sælger jeg også stadig øl nogle gange. Både når det er nødvendigt og når jeg har lyst."*

Susanne er formand på 12. år i Brønderslev Amatørscene (i daglig tale BAS). BAS startede i 1986 udelukkende med teater. Med årene er der både kommet koncerter og biograf til. Susanne fortæller, at det egentlig er lidt af et tilfælde, at hun er havnet her. I modsætning til så mange andre foreningsaktive, er Susanne ikke vokset op med frivillighed og foreningsliv som centrale elementer.

Da BAS havde sin allerførste revy blev Susannes mand, som går meget op i teknik, spurgt om han ville lave lyd på revyen: "Det ville han gerne. Det gjorde han et par år. Vi boede i Aalborg dengang, så det døde lidt ud. Da vi flyttede tilbage til Brønderslev i 1990, ville han gerne i gang igen. De manglede også nogen til at sælge øl. Og i 1992 blev det mig." Susanne var overrasket over hvad BAS var for et sted, og hvordan fællesskabet var: "Jeg kom ind i en forening, som jeg ikke troede eksisterede. Lutter glade mennesker, der vil have det sjovt, og som er en stor familie. Og den familie ville jeg gerne være med i. Og det vil jeg stadig. Det stod helt i modsætning til konkurrenceprægede fællesskaber fra f.eks. sport – her er der ingen konkurrence og ingen der vil være bedst alene."

Og det ser ud til, at familieånden i BAS er intakt. Ideerne kommer nedefra, og BAS drives af de forskellige grupper, som sikrer det daglige liv. Der er f.eks. en instruktørgruppe, en gruppe der arbejder med drift af biografen, en der arrangerer koncerter, osv. Der sidder en fra bestyrelsen i hver gruppe. Ikke for at styre og bestemme, men for at sikre økonomi og koordinering. Men også fordi bestyrelsesmedlemmerne er personligt motiveret og engageret i de forskellige dele: "Der er ingen i vores bestyrelse der sidder der for at lave bestyrelsesarbejde. Men fordi vi er motiverede af de forskellige dele. Det er vigtigt at man sikrer den glæde. Man skal gøre det man har lyst til og som man synes er sjovt. Derfor sælger jeg også stadig øl nogle gange. Både når det er nødvendigt og når jeg har lyst."

Nye tider og muligheder på vej

BAS har egen teatersal, som de har haft gennem en 20-årig lejekontrakt. Lejekontrakten udløber i 2027, og udlejer har andre planer, så aftalen kan ikke forlænges. Derfor har man i BAS gennem flere år været i gang med at finde den rigtige løsning. For der er brug for at BAS fortsætter – der er en efterspørgsel i lokalområdet: "Vi har været ude på gaden og lytte til folk, og der kan vi mærke opbakningen. For folk trænger til at der sker noget her i byen. Opbakningen er helt tydelig. F.eks. har vores julestykke længe været udsolgt. Derfor begyndte vi også at orientere os mod Beslagfabrikken. Der var tomme lokaler til salg. Men alt for mange kvadratmeter og alt for dyrt." Det blev startskuddet til at orientere sig mod andre, som også var optaget af kultur, hvor der kunne være synergieffekter ved at dele adresse. Det viste sig, at både det gamle Vildmosemuseet (I dag MOSS/Museum for Forsyning og bæredygtighed) og den kommunale kulturskole var interesserede: "Så i dag sidder jeg og skriver på et byggeprogram, fordi vi nu er flere aktører, der sammen med kommunen kommer til at skabe et nyt fælles kulturområde i den gamle beslagfabrik. Vi får tilsammen knap 7.000 ud af 23.000 kvm til kultur og som fælles samlingssted. BAS og MOSS har begge skudt lidt penge ind, A.P. Møller Fonden, RealDania og Nordea Fonden har givet større bevillinger, og kommunen har finansieret resten. Det er et stort skridt, og vil glæder os til at se, hvad det kan blive grobund for."

Susanne er i sit forløb på PRAXIS blevet bekræftet og bestyret i sine grundlæggende ideer og tanker, men forløbet har også sat nye tanker i gang hos hende. Allermest om historiefortællingen: "Hvem er vi, og hvad kommer vi af? Den stærke fortælling er afgørende for både at sikre flere kan engagere sig, men også for at træde godt ind i det nye der venter."

REFLEKTIONSSPØRGSMÅL:

- Hvad motiverer dig i dit foreningsarbejde?
- Hvad kan din forening få ud af at skabe relationer til andre fællesskaber, der bærer på værdier, der minder om jeres?



Morten: *"Da jeg sagde, at jeg gerne ville være ungdomsleder, grinede de og sagde: Det har du allerede været de sidste tre måneder."*

Mortens søn var søspejder. Han var blevet rigtig bidd af at sejle, og ville gerne sejle mere end de kunne tilbyde hos spejderne. Derfor begyndte Morten at søge efter en sejlkлуб. Morten har altid selv sejlet, og kender derfor miljøet godt. En hjemmeside ledte Morten og sønnen til Brøndby Strands sejlkлуб.

Til sæsonopstarten sagde en af lederne, at sejlkлубben manglede en ungdomsleder. Det vækkede Mortens nysgerrighed: "Jeg har altid været en, der har engageret mig. Så jeg tænkte, at nu ville jeg hænge lidt ud på havnen under de næste træninger, og hvis deres måde at arbejde på så stemte overens med mine værdier, så ville jeg sige ja. Da jeg efter noget tid sagde, at jeg gerne ville være ungdomsleder, så grinede de, og sagde, at det havde jeg allerede været de sidste tre måneder."

Morten har selv været spejder i 40 år, og derfor var det særligt vigtigt for ham i overgangen til en sportsklub, hvor konkurrence også er et parameter, at se på de centrale værdier: "Det var vigtigt for mig at mærke, at der var kemi mellem de andre, klubben og mig. Der er et værdispørgsmål - det skal føles rigtigt i maven. Der skal være rummelighed, plads til alle og en god omgangstone. Og når der arbejdes med konkurrence, så skal der være plads til bredde. Hvis klubben var ren talentbåret ville det ikke være for mig."

Da Morten overtog lederskabet i efteråret 2018, var der 12 unge sejlere: "Men mod sæsonstart 2019 røg vi ned på otte. Så vidste jeg, at jeg måtte gøre noget andet. I dag er vi 35."

Morten begyndte at "støje" for sit arbejde i klubben – at fortælle vidt og bredt om, hvor seje de var, men uden at fortælle, at de kun var otte. Det resulterede i at en håndfuld 16-17-årige, som var ved at vokse ud af deres joller, tilsluttede sig klubben. Så skulle der findes nye både. Det blev også starten på en ny strategi, hvor Morten arbejdede aktivt med viden og anerkendelse som en vej til skabe flere trænere og større diversitet i aktiviteterne: "Jeg sagde til de unge, at når de blev 16, så får man et

speedbådecertifikat og et instruktørkursus. Der er ingen forventninger om at man skal blive instruktør, men så er det på plads, hvis man skulle få lyst. Man skal under alle omstændigheder selv blive ved med at sejle, selvom man er træner in spe. Den her første gruppe af unge mærkede pludselig, at der blev investeret i dem. Og de kom hjem fra kurset fyldt med inspiration og motivation. Den gruppe er blevet basis for vækst."

Herfra er der blevet udviklet en række grupper og aktiviteter, som ikke kun fokuserer på den traditionelle jollesejler. F.eks. er der et hold for børn med særlige behov. Her indgår de unge også som trænere, og de ved, at det er en målgruppe der kræver, at man dukker op hver gang. Morten har i dag en bruttogruppe på 10-12 uddannede instruktører, som kan træde til, hvilket har været afgørende for, at de nu har 35 aktive sejlere. Med instruktørgruppen har sejlkлубben nemlig kunnet udvide rammerne fra jollesejlad til kølbåde, vandaktiviteter, tilbud til unge med egen båd i havnen og aktiviteter målrettet familier med helt små børn. På den måde er der skabt det, som Morten kalder "cradle to cradle": Aktiviteter fra man selv ligger i vuggen, til man lægger sit eget barn i vuggen.

Morten drømmer om at få endnu flere børn med fra lokalområdet. På nuværende tidspunkt er 50% fra lokalområdet og 50% kommer kørende fra nabobyer. Der er et tæt samarbejde med kommunen, og Morten peger på, at sejlkлубben har et potentiale til at være med til at løse nogle af de udfordringer, der er blandt nogle unge i kommunen. For lærer man at sejle, så udvikler man både vedholdenhed, men også selvtillid, for det man faktisk kan klare og tage ansvar for når man sejler. Det er et særligt rum for alle de børn, som ikke lige passer ind på et fodboldhold.

At skabe snefnug, sprede lederskabet og fortælle den stærke historie

Morten har haft god brug af værktøjskassen fra PRAXIS, snefnugsmodellen passer nemlig helt til ambitionen ►

og strategien med at bygge flere unge ledere og trænere, som kan udvikle nye aktiviteter og derved tiltrække flere medlemmer. Ligesom han også orienterer sig løbende i modellen over hvilke følelser der er i fællesskabet: *"Er vi et godt sted? Hvor skal vi sætte ind? Grundtonen har været den stærke historiefortælling, som bliver mere og mere en til at en stærk fælles fortælling: Historien om os."*

REFLEKTIONSSPØRGSMÅL:

- ▶ Hvordan arbejder I med at tiltrække nye til jeres aktiviteter?
- ▶ Hvad kan I få ud af at arbejde med de historier i fortæller om foreningen og det I laver?

Handlingstip: Motivér gennem fortællinger



Historiefortælling er en af de stærkeste og vigtigste redskaber, I kan bruge til at gøre jeres foreningsformål mere tydeligt for både eksisterende og potentielle nye frivillige eller medlemmer. For at I kan skabe forandring eller drive jeres forening mere effektivt, skal I først skabe en stærk, fælles fortælling. Fortællingen om, hvem I er, og hvad I ønsker at opnå gennem jeres forening.

Fortællinger vækker følelser, der er med til at muliggøre handling. Fortællinger hjælper os til at forstå og sætte ord på den dybere mening med foreningens formål.

*Find mere inspiration til historiefortælling
i foreningsarbejdet på www.praxisnetvaerk.dk*

Gitte: "Der er noget i energien i at være sammen, som gør, at vi lykkes"

Gitte er med til at drive Tisvildevejen i Nordsjælland, der både er en skiltet vandrerrute med overnatningsmuligheder og en forening med mange projekter og årlige aktiviteter.

Foreningen Tisvildevejen er de seneste år vokset fra 18 til omkring 180 medlemmer og har fået 1,2 millioner til istandsættelse af et skovløberhus midt på deres vandrerrute, men fra Gittes perspektiv er det frivillige arbejde fuld af udfordringer: "Nogle har for værre at kalde os en humlebi, fordi vi burde ikke kunne flyve, fordi vi er dybt uorganiserede. Men vi har fået etableret vandrerruten og har drevet den på trods i så mange år. I en del år har der ikke været super mange til at løfte opgaverne. Men vi er blevet ved med at finde noget fælles gejst og formål i den her rute, som binder os sammen. Der ligger en dybere mening i at være bundet sammen."

Fra én persons idé til et fællesskab med lokalområdet i kernen

Startskuddet til foreningen kom for omkring 10 år siden: "Der var en der fik at idéen til en vandrerrute, hvor man gik og oplevede naturen og kulturen heroppe i Nordsjælland og Gribskov Kommune hvor hovedparten af Tisvildevejen ligger. Hun rakte så ud til meningsråd i byerne, lokalråd, forsamlingshuse, hvor ruten løber igennem. Med den bagtanke at ruten skulle løbe igennem byer for at sikre lokalt ejerskab. Så folk kunne starte en Bed & Breakfast eller sælge en kop kaffe eller andet til folk, der kom forbi."

Gittes frivillige arbejde i foreningen startede, da hun var med i Mårup Menighedsråd, der blev spurgt, om de ville hjælpe med et overnatningssted og forplejning og vise Mårup frem. Siden er både Gittes engagement og foreningen vokset videre: "Der var en der sagde, at man kan ikke arve en drøm. Men på den måde er vores forening er jo faktisk en anden persons drøm. Noget vi har bøvlet med er at gøre den til vores drøm. Og en som kan rumme flere end det, der var tanken. Men alligevel er vi stadigvæk lykkedes med at bevare det. Jeg synes det er dejligt at vi stadig kan se en mening i det."

Det sociale og lokale er for Gitte noget af det, der får foreningen til at lykkes, på trods af hendes oplevelse af, at den ikke er særlig organiseret: "Der ligger noget fælles i det

stedbundne. At vi har et skønt område vi bor i. Vi har været meget tilbøjelige til, at når vi har mødtes, så har det været meget driftsorganisatorisk rettet. Vi skal blive bedre til at dyrke det hyggelige fællesskab.

Derfor er en af Gittes og foreningens læringer også, at man ikke skal finde mange nye frivillige frem for alt, når man er en stor kernegruppe, der spiller godt sammen på arbejdsde møder: Mange af os er der også, fordi vi godt kan lide de mennesker, vi er sammen med. Vi ses på kryds og tværs i andre sammenhænge og privat. Det er også meget socialt at folk deltager i det."

Forskellige opgaver og projekter motiverer

Det er tydeligt for Gitte, at foreningens aktive motiveres af forskellige typer af opgaver: "Jeg er ikke sådan en hardcore vandrerr. Det der driver mig i det, er at jeg var involveret i pilgrimsvandringerne. Værtskabet i at vise mit område og min landsby frem og at være omkring folk - det vil jeg sige det er nok en ret gennemgående motivation for mange af os. Og for dem der vedligeholder vores ruteforløb, så er det det med at vedligeholde, der motiverer. Andre sidder der fordi de er optaget af skovløberhuset. Nogle er optaget af at lave vandring."

Og i nogle tilfælde er foreningen delt op i hold ud fra de forskellige aktiviteter: "Pilgrimsvandringen vi laver hvert år i slutningen af juni har helt sit selvstændige hold af frivillige som vi ikke ser til sænderligt mange andre arrangementer. De føler sig meget stærkt knyttet til den vandring af, at de har en særlig rolle og funktion"

Gittes finder en del af sin egen motivation i at støtte de andre aktive i at lykkes: "Jeg synes det grundlæggende er det, vi er her for - at hjælpe folk med at få ting til at ske. Det betyder noget for mig."

REFLEKTIONSSPØRGSMÅL:

- Er der nogle bestemte steder eller oplevelser med en særlig værdi, som er med til at samle og give energi til jeres forening?
- Hvilke forskellige opgaver og projekter motiverer de frivillige i jeres forening?



René: "Vi går en lille omvej, og så er det meget stærkere"

René fra Ballum er i bestyrelsen i Ballum Landsbyforening, der har fået flere aktive og mere handlekraft ved at gå strategisk og kreativt til arbejdet med at invitere flere med.

I Ballum Landsbyforening var René og de fire andre bestyrelsesmedlemmer enige om, at de var alt for få med, og at de havde brug for at blive flere: "Bare to afbud til et bestyrelsesmøde, og så kan man ingenting. Så vi ville styrke kvaliteten ved at invitere mange flere med som gæster til møderne."

Men det skulle ikke være tilfældigt, hvem de inviterede med: "Vi var enige om, at vi bliver nødt til at have nogen, som godt gad at sidde ved et bord og snakke. Vi har også nogle, som er meget engagerede, men som ikke passer ind i den opgave, for hvis ikke der er sket noget inden to uger, så gider de ikke - så dem skal vi invitere på en anden måde." Derfor holdt bestyrelsen et internt møde, hvor de fandt ud af, hvem de i første omgang ville invitere med som gæster til de kommende bestyrelsesmøder: "Vi åbnede Google Maps på satellitindstillingen, og så fløj vi en tur hen over byen og kiggede på huse: Hov dét er naboen og dér bor Inge, og dér bor Bjarne. Og man kender jo godt lidt til folk, så vi kunne godt lave den vigtige skelnen mellem om folk er den strategiske type eller den udførende type".

Fra fem til elleve og senere endnu flere

Den interne kortlægning gav en liste på 10 håndplukkede personer, som mindst én i bestyrelsen kendte, og som de var enige om, at de ville invitere med. "Og så headhuntede vi. Vi spurgte dem én efter én og direkte. Vi forklarede, at vi var i gang med at ville have flere folk med, og der har vi tænkt på dig. Og vi ville høre om du kunne tænke dig at komme med som gæst til et bestyrelsesmøde. Det handler ikke om at du skal være med i en bestyrelse, og vi forventer heller ikke at du møder op hver gang. Og så lykkedes det at få seks personer med, som havde lyst til dét."

At headhunte gennem eksisterende relationer har været afgørende for at Ballum Landsbyforening har fået flere med: "Nogle ville sige, at det ikke er inkluderende, men det er det. Det inkluderende kommer bare indirekte. Vi går en lille omvej, og så er det meget stærkere. Vi har fået flere med senere: Tilflyttere, tyskere, og vi har også haft rumænere med. Det er simpelthen via netværk. De har haft nogle naboer, som

de kendte, men som vi ikke kendte. Hvis vi først kan få gang i det her med flere aktiviteter som arbejdsdage og så videre, så er det der, man kan trække naboen med og vi kan få opbygget netværket og lære hinanden at kende og få vished. Kan du lide at være med til bestyrelsesarbejde, eller kan du bage en kage?"

For René er det afgørende for at motivere de nye til at deltage, at mindst én, der allerede er med, kender de nye der inviteres: "Folk kan godt lide, at man er blevet tænkt på eller snakket om på en positiv måde. Det løfter lige folk lidt. Det er jo ikke så meget det der med, at vi mangler en. Det er demotiverende. Det virker at sige: Vi kunne godt tænke os at have dig med."

De mange mødedeltagere samler lokalområdet

De nye faste gæster til bestyrelsesmøderne har været afgørende for den forskel Ballum Landsbyforening kan gøre for lokalsamfundet, der ligger aflangt og spredt langs Vadehavet: "Vi er faktisk tre sogne. Der er Ballum, Randerup og Skast. Og så ligger der en masse små bygder, hvor der er 20 huse i en klynge. De ligger med en spredning over hele det her område. Så der sad nogle ude i Randerup, som ikke følte at vi var lokalråd for dem. Og ved at få dem med til bordet sammen med Skast, så fik vi lige pludselig ejerskab spredt ud over hele området. Især Randerup er blevet rigtig aktive lokalt. Og det er takket være at de er engagerede, og at de har fået øjnene op for, at der faktisk er hjælp at hente når vi har den her bestyrelse."

For René rummer det strategiske arbejde med foreningens struktur og holdsætning endnu flere muligheder: "Det næste skridt er at begynde at invitere alle foreninger med til vores bestyrelsesmøder, så de kan stille med en person til bordet. Vi er af den opfattelse, at det ikke er os, der sætter dagsorden for lokalsamfundet. Det er noget, vi alle sammen gør."

REFLEKTIONSSPØRGSMÅL:

- ▶ Kan I justere noget i jeres praktiske struktur (ikke vedtægter), så roller og opgaver er mere afgrænsede og taler mere direkte til forskellige typer af motivation blandt dem I gerne vil have med?
- ▶ Hvad kan I få ud af at lave en kortlægningsøvelse og headhunte ligesom René og Ballum Landsbyforening har gjort?



Handlingstip:

Organisér jeres frivillige i en struktur med teams

Det er afgørende at skabe en fælles ansvarsfølelse for at engagere jeres frivillige. Derfor er det vigtigt at have en god struktur med delt ansvar, engagement og klare roller. Men hvordan gør man så det? Første skridt er at uddelegere arbejdsopgaver, organisere jer i undergrupper og gentænke rollerne i jeres forening. Vær ikke bange for at eksperimentere med at overlade et større ansvar til teamet.

Find mere inspiration til praktisk struktur i foreningsarbejdet på www.praxisnetvaerk.dk

Gitte: "Jeg skal tro på, at folk nok skal spørge om hjælp, hvis de har brug for det."

I en lille landsby i det sydvestfynske ligger Stormgården. Landsbyen hedder Haastrup og har knap 600 beboere i området. Og når sensommeren mildt lægger sig over markerne, så slår Stormgården dørene op til årets Stormfestival. Et mylder af livemusik, cirkus, dyreklat-bingo, lækker mad og kolde drikke skabt af hundrede landsbybeboere. Men det er ikke sket af sig selv.

Ideen til festivalen voksede frem kort tid efter at Gitte var flytte til landsbyen med hendes mand Peter og deres to små børn. En af landsbybeboerne kom forbi for at hilse på og med sig havde han en harmonika og Rasmus Storms nodebog. Rasmus Storm var spillemand og udgav i 1760 en nodebog som sidenhen er blevet ganske berømt og som bruges den dag i dag. De fandt sammen ud af at Rasmus Storm må være født på Stormgården og blev enige om at lave en festival til ære for ham.

For Gitte blev det afgørende, at hun ikke skulle stå alene med projektet: "I starten var jeg den primære tovholder lidt på det hele. Det var super krævende. Vi har måtte arbejde med ikke at gøre festivalen for personafhængig. Det dur jo ikke at det hele stå og falder med en person. Det er vigtigt at de involverede selv har mulighed for at tage beslutninger og handle. I det lys var det ret interessant for mig at opleve årets festival 2024. Kort før årets festival blev jeg indlagt med et smadret knæ og jeg var derfor ikke til meget gavn. Hele festivalen kunne jeg nyde fra min liggestol og se hvordan alle bare fik det hele til at spille. Det var stort!"

Det hele startede med fælles arbejdsdage og modet til at lære flere at kende

Det hele startede med en invitation til nogle arbejdsdage på gården, hvor man bare skulle dukke op til et par timers arbejde og samvær:

En nogle har selvfølgelig været at skabe et rart rum. Når man kommer her og er en del af festivalen og arbejdsdage, så er det et rart rum. Der er altid noget at spise og drikke. Det er hyggeligt."

Gitte og de andre i frivillige forsøger løbende at lytte sig ind på hvad deltagerne på arbejdsdage eller festivalen oplever:

"Vi vil rigtig gerne inddrage folk og høre hvad de tænker, så vi forsøger ofte at spørger ind til folk. Hvad synes du om festivalen? Hvad kunne fungere bedre? Vi prøver selvfølgelig også hele tiden at være lidt nysgerrig på, om de vil påtage sig mere ansvar. Så er det tit, at de har sagt: Jeg vil egentlig gerne lave noget mere. Vi har f.eks. en læge, der havde nogle idéer til hvordan man kunne gøre tingene anderledes. Så drøftede vi det, og så ville hun gerne påtage sig mere ansvar. Så fik hun ansvar for hele madområdet samtidig med, at hun er vores samarit"

I dag er festivalen organiseret med grupper, der har forskellige ansvarsområder. Folk der er ansvarlige for opbygning af pladsen, for bar og salg, for oppyntning og for kontakten til musikerne:

Vi har nu fået folk der er mere engagerede, fordi de har fået deres egne ansvarsområder. Det har gjort, at der er virkelig mange mennesker, der går mere op i det og fortæller om det, og får endnu flere engagerede."

Men det har ikke kun været let.

At overgive ansvar til andre kan være et kæmpe kontroltab

For Gitte har det krævet, at hun virkelig var opmærksom på at give slip på opgaverne og de darlings hun har haft.

"Der var en situation for nyligt, hvor der er en musikansvarlig, som har fået landet et fint arrangement. Og jeg sidder og tænker: Hun har godt nok meget på sit bord. Så jeg får sagt: 'Jeg kender nogle, der kan spille, det kan jeg bare lige gøre.' Men så siger hun til mig: 'Det bliver jeg faktisk virkelig ked af det over. Tænk at du ikke har tillid til, at jeg kan løse den opgave.' Og jeg tænker: Den der tendens til at ville trække det hjem og ville fixe ting, det skal jeg virkelig bremse mig selv i. Jeg skal tro på, at folk nok skal spørge om hjælp, hvis de har brug for det."

Gitte tager hjem til kvinden efterfølgende og undskylder. Og den musikansvarlige får stablet et smukt arrangement på benene.

"Jeg er bare sådan lidt hurtig, hun havde egentlig en proces med det, men det kunne jeg ikke lige se. Det med at forstå, at man også opererer lidt forskelligt. En af nøglerne har været at lære det."

Mange tager ansvar for værtskabet

Noget af det vigtigste for at engagere flere i Stormfestivalen har været at bestræbe sig på at være en god vært. Og at inspirere andre frivillige til at gøre det samme.

"Det er mere vigtigt end hvor meget vi får produceret, at vi sørger for, at folk har det rart. At hjælpe nye til at arbejde sammen med nogle, de lige skal lære at kende. Når folk kommer her, så skal det være en rar oplevelse. Der vokser en følelse af lyst til at tage ejerskab over stedet ud af det."

At skabe sådan en kultur handler om selv at gå forrest. Og så at invitere flere til at tage ansvar for at byde nye velkomne.

Det er ikke noget, vi taler om direkte. Vi har måske sagt til hinanden: Jeg ved, at Britt kommer forbi. Hvis hun gør, vil du så ikke lige tage godt imod hende? Men jeg kan se, at det er noget folk gør. Der er mange kernepersoner nu, som tager det der ansvar og har blik for andre. Sørger for at lave kaffe. Tager det der værtskab på sig."

Landsbyen Haastrup formår at udfordre fortællingen om, at det er svært at engagere folk i dag, fordi de ikke har tid. En del af de frivillige i Haastrup er yngre tilflytterfamilier som Gitte selv, men det er også en del ældre lokale fra byen. Håndværkere, VVSere og tømrere. Og en økonomichef. Kort sagt er det en blandet landhandel af folk fra landsbyen, der er frivillige:

Man kunne sagtens fortælle den samme historie herude om, at der er mange børnefamilier, der slet ikke har tid. Men de prioriterer det alligevel, fordi de føler, at det giver mening. De vælger at prioritere det, fordi de kan se, hvor meget det gør for os alle sammen. Der er lagt kimen til en positiv kultur."

REFLEKTIONSSPØRGSMÅL:

- ▶ Hvem har lige nu ansvaret for værtskab - at skabe et rart rum - i jeres forening?
- ▶ Hvad kan I få ud af at dele mere ansvar ud til enkelte eller grupper af frivillige?



Vi har nu fået folk der er mere engagerede, fordi de har fået deres egne ansvarsområder. Det har gjort, at der er virkelig mange mennesker, der går mere op i det og fortæller om det, og får endnu flere engagerede."



Svend Erik: "Danmarks flotteste busskur"

Svend Erik er formand i Aktiv Faster, som er et gammelt sogneråd. I dag fungerer Aktiv Faster som en paraplyorganisation på tværs af foreningslivet som et fælles talerør for lokalsamfundet. Bestyrelsen består af 11 personer, hvor de seks er repræsentanter for foreninger, og de øvrige er borgere uden organisatorisk repræsentation. Aktiv Faster driver bl.a. et aktivitetshus og arbejder med at udvikle lokalområdet. Svend Erik kom med i Aktiv Faster, fordi han var optaget af at skabe grønne områder, og fordi det med hans ord "var min pligt og min tur". Svend Erik har været aktiv i foreningsdanmark stort set altid, lige fra at have siddet i bestyrelsen i det lokale vandværk til at have været fodboldtræner i hele 36 år. Med indtræden i Aktiv Faster var det Svend Eriks ønske at give noget tilbage til lokalsamfundet. Og det er præcist, hvad Svend Erik fremhæver som særligt ved det gamle sogneråd: "Vi mødes på tværs af værdier og farver om det, som handler om at skabe det bedste lokalområde".

Aktiv Fasters udvikling og aktiviteter drives af langt mere og af langt flere end de 11 mennesker i bestyrelsen. Svend Erik peger på, at ikke særlig mange mennesker gider være i en bestyrelse, men at rigtig mange mennesker gerne vil engagere sig i det, der optager dem, og som er vigtigt for dem. Derfor afholdes der hvert fjerde år et åbent fremtidsværksted, som alle fra lokalområdet kan deltage i. Her arbejdes der åbent og visionært med drømme og håb for lokalområdet. På baggrund her af prioriteres der og nedsættes arbejdsgrupper. Sådant et fremtidsværksted blev startskuddet til, at man i dag i Astrup har det, som de kalder Danmarks smukkeste busskur.

I Astrup manglede der nemlig et mødested. Tidligere havde der været et gammelt hotel, som fungerede som mødested. Men det blev solgt og stod bare og forfaldt. Det rygtedes pludseligt, at der var rockere, der var interesseret i at købe det gamle hotel, så i al hast var der lokale der købte det gamle hotel, som derefter blev revet ned, og i stedet blev der bygget huse på grunden. Man ejede også grunden overfor, som derfor kom i spil: "Man taler jo om dele af vores område som den rådne banan, men vi kalder det selv den gyldne banan. Og hvad er mere oplagt, end at lave Danmarks flotteste busskur midt i den gyldne banan! Der går jo færre og færre busser herude, men det handler om mere end et busstop. Det handler om at have et fælles vartegn og et samlingspunkt. Et sted der altid er låst op, hvor man gerne må gå ind. Vi kan høre det samme behov fra folk rundt om i landdistrikterne: Vi mangler fysiske steder at samles. Hvordan kan vi skaffe et sted, hvor vi kan samles? Ikke forsamlingshuset kl. 19.30. Men mere drysse ned og støde på hinanden."

Svend Erik fortæller, at arbejdet med at skabe Danmarks flotteste busskur er lykkedes fordi man har haft den rigtige gruppe til at drive arbejdet. Han fortæller, at hans vigtigste opgave som formand har været at bakke op og støtte, men at den nedsatte gruppe selv har drevet arbejdet, søgt midler og støtte hos RealDania, osv. Derfor understreger Svend Erik flere gange: "Det er så vigtigt at få de rigtige folk med. Dem som har lyst og kompetencer, og som føler sig engageret i sagen. Ligesom det også er rigtig vigtigt vi har det stærke og gode samarbejde med kommunen. Og så er det vigtigt at være tålmodig."

Svend Erik fortæller nemlig, at arbejdet med Danmarks flotteste busskur har taget otte år. Ligesom det tog 30 år at udvikle områdets cykelstier. Men busskuret står klar nu, og har i skrivende stund ca. tre måneder på bagen: "Vi kan se, at der løbende er besøg dernede. Vi har en gæstebog liggende, og vi kan se der er fine hilsner fra gæster der kommer udefra, for at se det nye sted, og synes det er hyggeligt. Nu glæder vi os til at se hvordan det tages i brug i den kommende tid." I Aktiv Faster ved de allerede, hvad det næste er for dem. Nemlig at arbejde med boligfællesskaber: Hvordan får vi både folk til at flytte til, men også til at blive boende?

Svend Erik har været glad for at følges med sit PRAXIS netværk undervejs: "I starten tænkte jeg ærlig talt, det er vist ikke rigtig for mig. Det var lidt grænseoverskridende først. Men efterfølgende har jeg fået rigtig meget ud af det. Den der helt ærlige og fortrolige sparring. Jeg ved, at ting der bliver delt i det rum ikke kommer ud derfra. Og så har jeg også fået spændende værktøjer med, som jeg tager med hjem og tænker videre over. Jeg tænker aktivt over, i mit samarbejde med andre, hvordan jeg kan spille dem bedre, og hvordan jeg kan komme til at forstå andre bedre."

Skulle man få lyst til at slå et smut forbi Astrup og se Danmarks flotteste busskur er dørene åbne, og der en pejs hvor der kan tændes op i de kolde måneder.

REFLEKTIONSSPØRGSMÅL:

- Hvordan er jeres fordeling mellem på den ene side bestyrelsesmedlemmer, der er repræsentanter for andre foreninger eller bestemte områder, og på den anden side bestyrelsesmedlemmer, der ikke er repræsentanter?
- Hvordan sikrer I at alle bestyrelsesmedlemmer er med til at tage ansvar for helheden og bidrage til foreningens fælles mål?



Anette: *“Ved at sprede lederskabet kan man pludselig få lov at være frivillig på flere forskellige måder”*

Anette er som mange andre i foreningsdanmark vokset op med frivillighed i blodet. Det er sådan man gør – man skal tage ansvar og gøre sin pligt. Derfor udtrykker Anette også en meget stærk pligtetik, og hun beskriver sit frivillige arbejde som et rigtigt arbejde. Man får bare ikke penge for det. Men i bemanningen af Museet Sognefogedgaardens vagtskema er det tydeligt, at der er meget andet end pligtetik der spiller ind, når man skal rekruttere og motivere frivillige.

Anette er formand for Museet Sognefogedgaarden i Frederikshavn, som er et levende museum, hvor man kan komme og se, hvordan livet blev levet på gården, som med sikkerhed kan føres tilbage til 1713. Museet er 100% frivilligt drevet, så når udstillinger formidles gennem udklædte mennesker, der holder liv i gården, så er alle led varetaget af en frivillig. Fra kostumevalg, design og pasning af gårdens heste. Derfor afhænger museet succes i høj grad af mange mennesker, et stort team, og ikke bare af en formand. Anette understreger flere gange, at en enkeltperson ikke kan lykkes. Som formand er hun selv helt afhængig af bestyrelsen, og det samspil og samarbejde der er der, ligesom hun er afhængig af de mange frivillige der bidrager. Alene er man intet her. Men det er ikke uden udfordringer. Anette fortæller, at det er vanskeligt at få vagterne bemandede, og der er forsøgt forskellige tiltag. F.eks. at organisere arbejdet indenfor forskellige laug, så man kunne vælge vagter indenfor et bestemt laug, som f.eks. køkkenpigelaug. Men problemet bestod, det var stadig svært at bemande vagter. Det har fået bestyrelsen til at se nærmere på de frivillige, deres motivation, og også åbne for andre måder at være frivillig på end det at tage vagter.

Der er nemlig et imponerende aldersspænd på de frivillige. Den yngste er otte, og den ældste er 80, og derfor er ressourcerne og motivationen også vidt forskellige. For de ældste er det frivillige engagement i høj grad en del af deres sociale liv, hvor det for de yngste for nogen i høj grad handler om adgang til dyrene på gården. Det at hjælpe til med hestene. For andre midt i livet handler det måske mere om skuespils-elementet i at drive et levende museum, hvor andre er mere motiveret af at designe udstillinger.

Halloween plejer at være en stor tid for museet, men da

Anette og resten af bestyrelsen kunne se, at der kun var tre frivillige til at drive det, valgte de en anden strategi, end blot at tage mere ansvar selv. Nemlig at sige: *“Vi er for få til at drive det, så i år er sidste år vi har halloween, hvis ikke der kommer flere der har lyst til at deltage.”* - og så dukkede Mike pludselig op, en ung mand i slutningen af 20'erne, som gerne ville tage ansvaret for halloween. Det at tage ansvaret for halloween bryder nemlig med ideen om faste vagter for frivillige, men giver en dynamik, hvor man skifter fra at tage en opgave, til at tage rollen som ansvarlige for halloween. Altså kan der etableres hold rundt om forskellige roller og ansvarsområder. Selvom opgaven kan lyde større, så er den afgrænset, og indenfor det felt, som særligt optager den frivillige, og også tidsmæssigt mere afgrænset. Halloween er afviklingsmæssigt en uge årligt.

Sammen med skiftet til hold rundt om begivenheder arbejder Anette og de andre også meget med at skabe fællesskaber med faste sociale og faglige begivenheder. På den måde opstår der en naturlig lyst blandt flere til at bidrage med opgaver uden for deres faste hold. *“Gæsterne på museet mærker også det stærke fællesskab blandt de frivillige, og kalder museet for folkets museum. Det sker ofte, at gæsterne efter endt rundvisning sætter sig i gårdspladsen og drikker kaffe, og vender verdenssituationen med de frivillige. På den måde rækker fællesskabet ud i verden også.”*

Praxis understøtter en anden praksis

Anette har deltaget i PRAXIS sammen med en anden bestyrelseskollega og fortæller, at det har hjulpet dem til at se tingene på nye måder. Det, at have et fortroligt rum, med andre som har nogle af de samme udfordringer, men ser på det fra et helt andet perspektiv. Det er godt at blive udfordret af dem fra sportens verden, som ser noget helt andet, end Anette selv er vant til at få øje på. Praxis har også givet Anette større mod og selvtillid, for det er også et rum der har bekræftet ting, som Anette har tænkt, men ikke turdet sige højt, *“men nu prøver jeg at gøre det”*, siger Anette.

Et af de værktøjer Anette har haft gavn af, er at arbejde aktivt med at sprede lederskabet, så flere kan tage ansvar

og man kan blive frivillig på flere måder. Pludselig er der på baggrund af erfaringerne med halloween flere hold, flere snefnug, som arbejder med børn, høst osv. F.eks. er Jackie, som er i 20'erne og gerne vil læse til lærer, trådt

til som en vigtig bærende kraft. Fremfor selv at dække huller, står Anette nu i højere grad på sidelinjen og understøtter, at formålet opfyldes, men lader andre løfte ansvaret.

REFLEKTIONSSPØRGSMÅL:

- ▶ Hvordan arbejder I med på den ene side ansvar for enkeltopgaver og på den anden side større ansvarsområder i jeres forening?
- ▶ Hvad kan I få ud af at sprede ansvar og lederskab?



Gæsterne på museet mærker også det stærke fællesskab blandt de frivillige, og kalder museet for folkets museum. Det sker ofte, at gæsterne efter endt rundvisning sætter sig i gårdspladsen og drikker kaffe, og vender verdenssituationen med de frivillige. På den måde rækker fællesskabet ud i verden også.



Birgitte: "Ingen siger ja til at være kransekagefigur"

Birgitte blev født d. 22. oktober 1966, og bare to uger senere var hun for første gang til gymnastik i Borris. Birgittes mor var nemlig gymnastikinstruktør for damerne i Borris, og Birgitte startede med at være med i liften, og blev senere selv aktiv deltager. Som 15-årig kom Birgitte i bestyrelsen, det var alderskravet. Birgitte havde glædet sig til den dag, ligesom hun havde glædet sig til de øvrige ting hun skulle blive gammel nok til: At være fanebærer, komme på egns holdet og blive instruktør.

Da hun i 1987 flyttede til Videbæk, stillede hun det spørgsmål, som hun havde stillet hver gang hun var flyttet til en ny by: "Mangler I en gymnastikinstruktør for unge piger?". Derfra er det gået slag i slag, og Birgitte blev formand i Videbæk Gymnastik og Ungdomsforening (VGU). VGU har 50-55 gymnastikinstruktører, og har mange grene under sine vinger; petanque, billard, badminton, fitness, stavgang osv. Der er omkring 70 frivillige, som understøtter på alle mulige forskellige måder. F.eks. er der "Aktiv Onsdag" for efterlønnere og pensionister, som understøtter samarbejde med den lokale efterskole ved at køre elever, og ellers give en hånd i hallen, hvor der er brug for det. I dag er Birgitte blevet 58 år, og for et par år siden bød muligheden sig for at bruge sit engagement på en ny måde. Birgitte blev nemlig tilbudt at blive formand i Videbæk idræts- og fritidscenter. Birgitte tænkte, at skulle hun nå at prøve noget andet, så var det nu. Hun ville ikke starte som formand, men i stedet have et par år i bestyrelsen, så hun kunne blive lært op i en ny bestyrelse, men også have tid til at finde sin efterfølger i VGU.

Da der tidligere havde været større udskiftning i ledelsen, havde det været svært at tage over, og derfor havde Birgitte sammen med sine nærmeste i VGU lavet en aftale om, at man ikke måtte stoppe, før man havde fundet sin afløser. Birgitte meldte sine planer ud til førstkomne generalforsamling, men ingen meldte sig af som efterfølger. Birgitte, som selv havde været rigtig glad for sin rolle, var overrasket, og havde tænkt det ville blive let at finde en afløser.

Derfor begyndte Birgitte at ringe rundt. Hun kontaktede 16 forskellige fra medlemslisten, som hun med egne ord "talte en time til fem kvarter i hovedet". Birgitte fortalte dem, at det var "en let opgave. Den kræver ikke så meget, man skal bare være en slags kransekagefigur." Alle sagde nej, og Birgitte begyndte at tabe modet.

Et sparrings- og læringsfællesskab hos PRAXIS

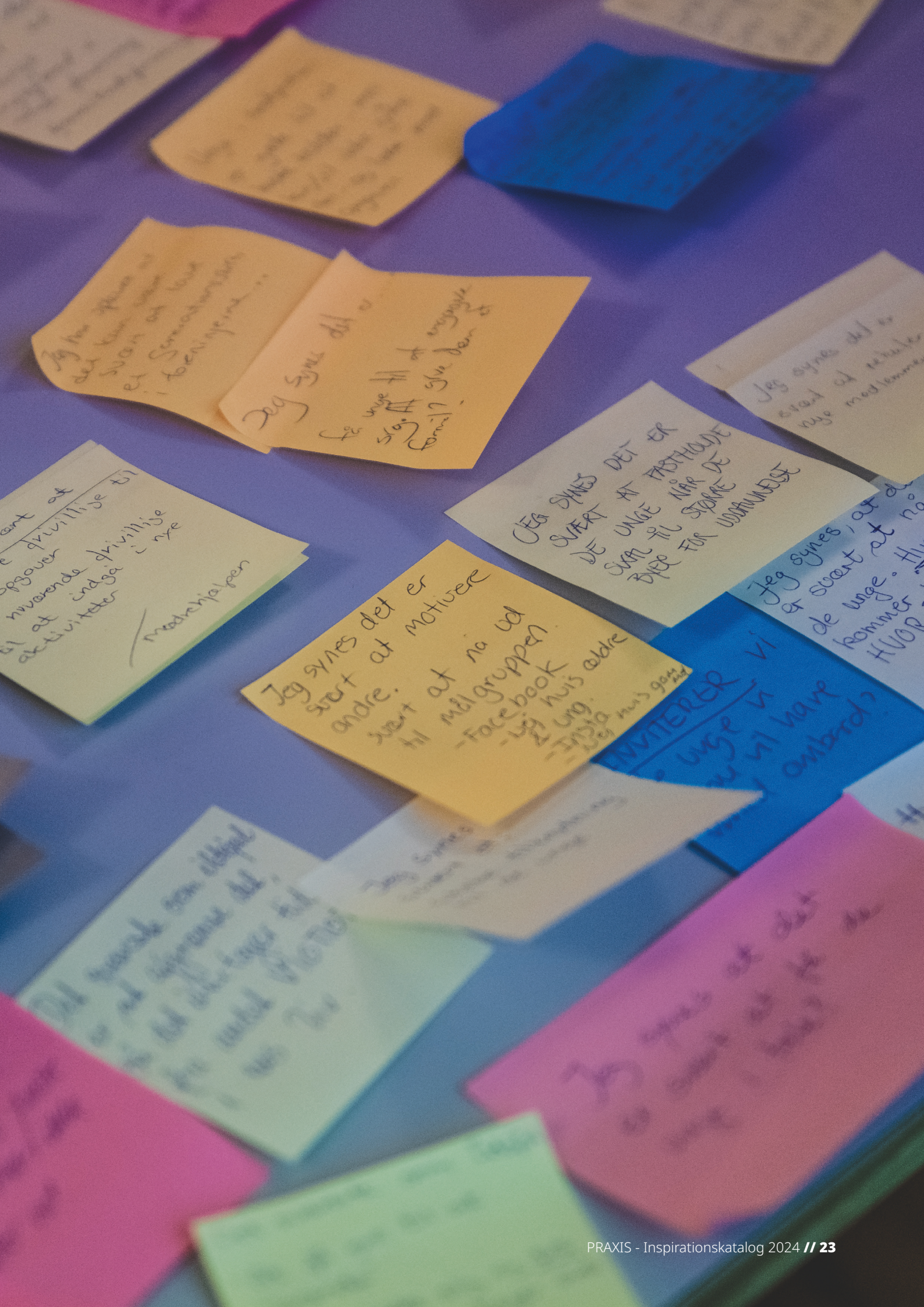
"Da jeg kom med i PRAXIS fortalte jeg om mine kvaler, og om hvordan jeg havde forsøgt at sælge min rolle som let og en kransekagefigur. Det reagerede de andre virkelig på. De pegede på, at for en med mindre erfaring kan det være ganske overvældende at få så mange informationer, og så få at vide det bare er en kransekagefigur og let. Det har føltes som for store sko at træde ind i. De andre hjalp mig til at tale mere konkret og specifik om rollen; hvad er det, hvad kræver det, og hvorfor er det vigtigt. Og det gav pote. Jeg fandt min efterfølger!"

I det hele taget er der blevet gjort en række tiltag for at gøre rollen mindre, og sikre næste generation. Bl.a. ved at en lærer på mellemtrinnet, som også er instruktør, peger elever ud allerede i 5. klasse, som kan prøve at være hjælpetrænere, så de i udskolingen er klar til at træne egne hold. Ligeledes er strukturen lavet om, så alle deltagergrupper skal repræsenteres i gymnastikudvalget, hvor meget af det daglige arbejde laves, og bestyrelsen er i stedet skåret til, så den består af formand, kasser og formand for gymnastikudvalget. På den måde er formandsopgaven blevet mindre, men lederskabet og ejerskabet er også delt med flere.

PRAXIS har understøttet Birgitte i at få taget de nødvendige skridt for at sikre sin afløser: "Da jeg startede i PRAXIS fik jeg følelsen af, at det nok skulle gå. Jeg tror ikke det var lykkes uden. Jeg var træt helt ind i knoglerne, modløs... Og så jeg fik redskaber, håb og optimisme, og begyndte at tænke 'Hold nu op – det kommer til at gå det her'. Det har været så vigtigt at få et fællesskab med ligesindede, men læringsdelen, værktøjerne har også gjort en kæmpe forskel. Det er den, der danner grobund for, at vi faktisk kan sparre med hinanden"

REFLEKTIONSSPØRGSMÅL:

- Hvad kan I gøre for at sikre at personer, der har meget ansvar i jeres forening, ikke bliver uundværlige, og at de reelt har mulighed for at give ansvaret videre?
- Hvem kan I drøfte alternative strategier med, når I møder udfordringer i jeres forening?



ent at
e drivillige til
ogover
nvrerende drivillige
at indgå i nye
aktiviteter
moderhjælpen

Jeg synes det er
svært at motivere
svært at nå ud
til målgruppen
- Facebook
- Ung.
- Insta
- Jeg hvis gamle

JEG SYNES DET ER
SVÆRT AT FASTHOLDE
DE UNGE NÅR DE
SVAR PÅ STØRRE
BØR FOR UDVIKLEDE

Jeg synes, at de
er svært at nå
de unge. Hv
kommer
HVOR

INVITERER VI
UNGE
VI HAR
ANBRUD

Det kræver som regel
at man har et
fælles mål
eller en fælles
vision

Jeg synes
at man
skal have
et fælles
mål

Jeg synes at det
er svært at få
de unge til
at deltage

Pernille: "For mig er det ikke bilerne eller mekanikken. Det er den fede summen, vi skaber sammen"

Mens Pernilles børn var små husker hun at se plakater med reklame for Græsted Veterantræf og tænke "Det der... Det er slet ikke for mig".

Pernille er med egne ord født ind i frivilligdanmark, og har fået frivillighed og deltagelse ind med modermælken: "Det er sådan, man lever sit liv, og det er sådan man bidrager til sit lokalsamfund." *Så da Pernille senere giftede sig med en mand, der var træfkoordinator ved Græsted Veterantræf, så giftede Pernille sig også ind i foreningen. Engagementet er kun vokset siden. Pernille startede forsigtigt ud: "Jeg skal sateme ikke klædes ud. Det tænkte jeg. Så jeg solgte billetter. Senere blev jeg bisidder i bestyrelsen, og da vi senere lavede en større genstart blev jeg valgt ind i bestyrelsen."*

Græsted Veterantræf handler om nostalgi og mekanik fra gamle dage. Om tiden der var engang. Græsted Veterantræf har en plads på 32 hektar jord, hvor man kan opleve alt fra veteranbiler og nostalgicampingplads, reenactment fra anden verdenskrig, veterantraktorer, dyrskuer, en Vietnamlejr, amerikanerbiler, lastbiler og kræmmermarked, tivoli, og en meget mere. Og nå ja, Danmarks eneste dødsdrom.

Den genstart af Græsted Veterantræf, som Pernille referer til handler om en større krise, hvor det gav massive konflikter, at der var to lønnede ansatte, mens resten var frivillige. Hvad er det egentligt for noget arbejde, der skal lønnes? Under krisen planlagde en lønnet medarbejder at flytte træffet fra Græsted til Halsnæs, og ovenikøbet formåede ansatte og siddende bestyrelse at dræne pengekassen til egen vindings formående. Derfor valgte man at lave en total genstart efter en mistillid til bestyrelsen. Foreningen bestod, og der blev valgt en ny bestyrelse, som fik rigtig travlt med at samle stumperne sammen. Træffet blev i Græsted, for som Pernille siger *"Det hedder Græsted Veterantræf. Ikke Halsnæs. Og vi har en stærk forbindelse og tilknytning til vores område."*

Det blev helt centralt i genstarten, at man ville være rent frivillige drevet – der skulle ingen lønnede medarbejdere være. Det betød også, at man måtte tænke en langt mere decentral organisering: *"Hvis ikke der er nogen til at løbe med en bold, så bliver det ikke gjort. Derfor går det ikke med en bestyrelse der sidder og bestemmer det hele. Der er brug for*

masser af arbejdsgrupper med høj autonomi. Og der er brug for mange måder at være frivillig på." Det betyder konkret, at nogen mødes ugentlig i torsdagsklubben, og er drevet af fællesskabet, af at være sammen, mens andre kommer og arbejder intensivt 14 dage før et træf og måske mere er drevet af mekanik eller helt andre ting. Ud over en bestyrelse, hvor Pernille er sekretær, har man en træfkoordinator, som sætter barren for årets træf (og som i øvrigt stadig er gift med Pernille). Derudover er der 28-30 selvkørende grupper med en tovholder i hver. En væsentlig del af ledelsesopgaven er derfor koordinering, og at sikre udvikling. Pernille fortæller, at hun gennem PRAXIS har lært at arbejde målrettet med strategipilen, som hjælper hende til at sikre et fremadrettet fokus, hvor man løbende lærer af det, man er i, og bruger det til at udvikle næste skridt.

Med den decentrale organisering er Græsted Veterantræf også lykkedes med at styrke deres stedslige identitet, fordi de også er blevet et samlingspunkt for områdets foreninger. Mange lokale foreninger er en del af træffet, og har en bod der. F.eks. sælger spejderne pølser. Det betyder træffet også er en anledning til at styrke økonomien hos øvrige foreninger i området.

Der er ingen tvivl om, at Pernille er dybt engageret i Græsted Veterantræf. Men det handler ikke om biler, mekanik eller nostalgi for hende: *"Jeg er selvfølgelig motiveret af de muligheder der er for personlig udvikling osv. Men derudover... For mig er det ikke bilerne eller mekanikken. Det er den fede summen vi skaber sammen. Det er fællesskabet."* Og det er vigtigt som leder at være rodfæstet i fællesskabet og se hvor skoen trykker: *"Man skal kende dem, man arbejder sammen med. Det gør det lidt nemmere. Vi er så forskellige og kommer så forskellige steder fra. Hvis vi kender hinanden, er det meget lettere at få gavn af forskelligheden. Stærke relationer er kittet."*

Pernille fortæller også, at fællesskab og relationer har været et vigtigt element af hendes forløb med PRAXIS: *"Det har været så fedt at møde de andre. Vi er meget forskellige, men vores udfordringer er alligevel på mange måder ens. Vores setup er anderledes, men selvom vi er så store, så er det grundlæggende det samme; vi lever af og på vores frivillige, og som ledere kan vi ikke bare trumfe."* ►

Pernille har også haft gavn af teorien og værktøjerne, og hun beskriver sig selv som fagnørd til fingerspidserne: *”Det har været så vigtigt at få en pause fra det daglige produktionsrum og få tid til refleksion og ny viden. Jeg bruger nu aktivt de fem lederskabspraksisser for at tjekke ind på, hvor vi er med de frivillige. Ligesom jeg holder øje med tegnene på disorganisering – hvor er der behov for vi skal være mere tydelige. Og ikke mindst, hvor skal vi skabe bedre betingelser for, at andre kan lykkes i Græsted Veterantræf.”*

REFLEKTIONSSPØRGSMÅL:

- ▶ Hvordan sikrer I jer, at jeres forening bliver ved med at arbejde for det fælles formål, I er enig om, samtidigt med at der er plads til nye kræfter og idéer?
- ▶ Hvad kan I få ud at organisere jer mere decentralt - fx med mange selvkvørende grupper?

Handlingstip:

Læg en realistisk strategi



Det er essentielt, at I har en fælles strategi for, hvordan I driver jeres forening, aktiviteter og opnår det, I gerne vil. Ved at lægge en strategi gør I jeres planer konkrete og tydeligere for alle, der er med i arbejdet.

Det handler om at sætte mål, der er specifikke, målbare (så I klart kan sige, hvornår I har opnået dem) og ikke mindst realistiske.

Skitsér gerne det næste år i jeres forening: Hvilke aktiviteter skal I afholde? Hvad vil I gerne opnå? Hvornår vil I sætte fokus på at rekruttere nye? Hvornår har I fokus på at opbygge jeres fællesskab? Og hvornår er der tid til, at I kan planlægge det næste? Det er en god idé at vende disse spørgsmål med hinanden og på den måde få forventningsafstemt, så alle er med på strategien og planen for den næste tid.

Find mere inspiration til strategi i foreningsarbejdet på www.praxisnetvaerk.dk

Lis og Frank: "Vores foreninger kan trække på hinandens ressourcer"

Bisidderne og Hjerneskadeforeningen har fundet nye samarbejdsformer ved at være nysgerrige på hinandens interesser og ressourcer.

Lis er med i Bisidderne, der fungerer under frivilligcentret i Ringe, og Frank er i Hjerneskadeforeningen. De to fællesskaber, har været udfordret på hver deres måde i de seneste år. For Lis og Bisidderne startede udfordringerne med pandemien: "Vi har tydeligt mærket en udfordring efter Corona. Inden var vi travlt beskæftiget. Efter var der langt mindre at lave. Vi er kun fire medlemmer i gruppen nu. De andre droppede ud, fordi vi ikke havde nogle opgaver til dem. Og fordi vi ikke var gode nok til at formulere, hvorfor det var vigtigt."

For Hjerneskadeforeningen har udfordringen ikke været mangel på opgaver, men på folk, fortæller Frank: "Der har været et meget svingende antal bestyrelsesmedlemmer – fra 10 til 4. Det er svært at skaffe medlemmer til bestyrelsen. Også fordi vi har en lidt speciel forening. Det er nemmere at skaffe folk til en fodboldklub end hos os. Vi har deltaget i en del kurser, for at finde ud af hvordan vi kunne få flere med."

Et match mellem ressourcer og interesser

Gennem PRAXIS mødte de to foreninger hinanden, og det har været med til at løse noget af det, de hver især baksér med. Fra Franks perspektiv giver det mulighed for at løse noget af opgavepresset i Hjerneskadeforeningen: "Vores formand er uddannet bisidder, og det har været et stort arbejde for hende at løfte. Og derfor har det været super dejligt at møde bisidderne og fundet ud af, at vi faktisk kan samarbejde. De kan overtage nogle af de lidt lettere sager, fordi hjerneskadeproblematikken er et ret kompliceret område. Men hvis man bare skal en tur til lægen, og er usikker, så kan det være rart at have en bisidder med."

Lis oplever at kontakten til Hjerneskadeforeningen kan være med til at give Bisidderne de opgaver, de mangler: "Vi holdt møde med hjerneskadeforeningen og fandt ud af at vi kunne trække på hinandens ressourcer. Der sad to personer og skulle bære det hele. De er ret udfordrede på hvor meget, de skulle. Og de har også opgaver, hvor de skal være bisiddere. Hvor vi sagde, at dem kunne vi måske tage? De har sådan et spis-sammen arrangement, hvor vi så har præsenteret os selv."

En ny strategi og et lys forude

For Bisidderne er det ved at blive til en ny måde at arbejde på, fortæller Lis: "Det at vi holdt møde med Hjerneskadeforeningen gav os jo en aha-oplevelse. Der findes jo andre sociale foreninger, som vi også har i nærområdet. Det kan være vi skal banke på hos dem. Så det har vi faktisk gjort. Vi har banket på hos hjerteforeningen. Og været nede til et kaffemøde, hvor vi præsenterede os. Og vi har snakket med dem, der kommer på frivilligcenteret i forhold til ældresagens arbejde. Om der var noget, vi kunne samarbejde med. Vi har en enkelt opgave nu, hvor en af de andre fra Bisidderne skal med på sygehuset, sammen med en ældre herre."

Oplevelsen med at møde Bisidderne gør også at Frank kan se nye muligheder: "Jeg synes det har været positivt at møde Bisidderne, og de har engageret sig ihærdigt. De har været ude og møde vores medlemmer. Man får brudt nogle barrierer i forhold til at tage en fremmed med ind. Måske kunne vi prøve at bejle lidt til nogle foreninger, og se om vi kan støtte hinanden uden at træde hinanden i bedene. Hvad er der af andre muligheder i lokalområdet? Vi har fået et lille lys: Prøv at se, der findes andre muligheder end jer selv."

REFLEKTIONSSPØRGSMÅL:

- ▶ Hvad er der på spil, når både mangel på opgaver og mangel på folk kan være en udfordring for foreninger?
- ▶ Hvilke personer eller organisationer i jeres lokalområde kunne I måske få gavn af at mødes med, for at få indblik i hinandens arbejde og opdage eventuelle samarbejdsmuligheder?

Hvad er PRAXIS?

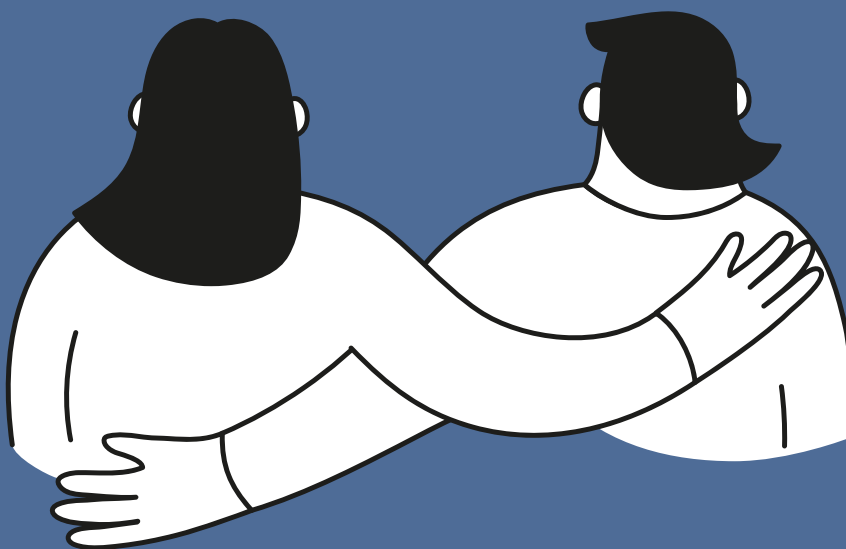
PRAXIS er et netværkstilbud fra TrygFonden for lokale foreninger

Foreningslivet i Danmark er stærkt, og der findes mange foreninger med ildsjæle, der alle bidrager til et stærkere lokalsamfund.

Men vi ved også, at det kan være hårdt arbejde at drive en forening. Måske har I problemer med at fastholde jeres frivillige, eller måske er I for få mennesker til at løfte for mange opgaver?

PRAXIS er et lokalt netværk for små og mellemstore foreninger og uformelle grupper, hvor vi mødes og deler erfaringer, muligheder og løsninger med hinanden. Du bliver klædt på til at få andre i din forening til at lykkes med deres arbejde. Dine kompetencer indenfor lederskab bliver styrket, bl.a. med fokus på ansvarsfordeling, relationsopbygning og godt teamsamarbejde.

Læs mere på www.praxisnetvaerk.dk



TrygFonden

PRAXIS

STYRK DIN FORENING

DEMOCRACY X TrygFonden