

KONSULENTENS MØDE MED FORENINGEN OG DE FRIVILLIGE MEDLEMMER

- Et redskab til foreningsudvikling af
lokalforeninger



Indledning

Denne håndbog er udviklet på baggrund af DUFs arbejde med foreningsudvikling i samarbejde med konsulenter fra DUFs medlemsorganisationer, der har været med til DUFs Netværkslaboratorium for Ansatte.

Håndbogen er baseret på to vinkler på konsulentens opgave. Henholdsvis konsulentens mulige roller og et konkret værktøj konsulenten kan bruge. Til sidst har konsulenter fra DUFs medlemsorganisationerne forsøgt at sammenflette de to vinkler.

Formålet med denne håndbog er således at give konsulenter, der arbejder med foreningsudvikling i samarbejde med frivillige, et konkret værktøj, de kan bruge i udviklingsprocesser. Ved at være bevidst om sit ståsted som konsulent, og hvilke elementer i foreningen man ser på, kan man som konsulent få forskellige resultater ud af udviklingsprocesser. At kende til de forskellige roller man kan bruge, gør, at man bedre kan tilpasse sig de frivilliges behov og få mest muligt ud af udviklingsprocesserne.

Vi håber på at denne håndbog kan give andre konsulenter et godt udgangspunkt for at skabe positiv udvikling i deres lokalforeninger.

Venlig Hilsen
Organisationskonsulenter fra DUF
Guro Klausen & Simon R. H. Poulsen

OVERSIGT

Konsulentens paradoks	3
Rolle som ståsted	4
Et konsulentværktøj til foreningsudvikling (Foreningstrekanten)	7
Foreningstrekanten udfoldet med roller	9
Øvelser med foreningstrekanten	13
Bilag	16

Følgende håndbog er udarbejdet af DUFs konsulenter baseret på netværkslaboratorie med konsulenter fra DUFs medlemsorganisationer

Fotografer:
Christer Holte
Morten Rode

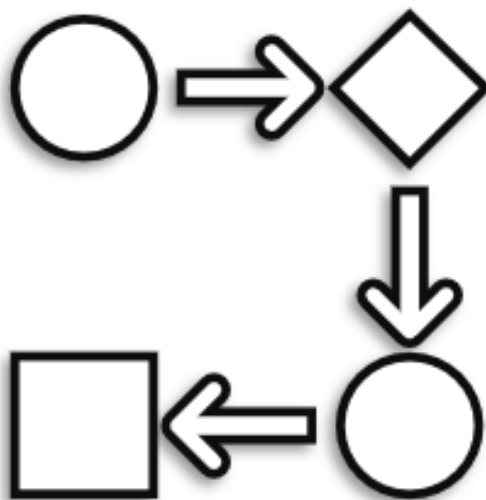
1. Udgave 2019



Konsulentens paradoks

Når det kommer til foreningsudvikling i en frivilligbåret organisation, så er det den ansatte konsulents kunst at stræbe efter at gøre sig selv unødvendig ved myndiggørelse af foreningens medlemmerne. Hvis udvikling af en lokalforening er konsulentens opgave, så står konsulenten overfor et dilemma, der nærmest kan fremstå som et paradoks.

Paradokset i konsulentens perspektiv er, at udvikling eller støtte af en lokalforening sker gennem ydre indvirkning fra den ansatte konsulents side. Konsulenten kommer i øvrigt ofte fra landsorganisationen. Men udviklingens mål er, at de i lokalforeningen som skal udvikles eller modtage råd, skal bringes til at bestemme selv og være uafhængige af ydre indvirkninger. Resultatet skal helst være, at lokalforeningen bliver blomstrende og selvkvørende indenfor mere eller mindre definerede rammer.



Ovenstående er et opstillet og teoretisk paradoks, da virkeligheden ser anderledes ud. Når en konsulent fra landsorganisationen besøger en lokalforening, så er drømmescenariet, at lokalforeningens medlemmer kan og vil indgå i udviklingsprocesser faciliteret af konsulenten, at de vil og kan lære noget nyt, og at det ”igangsættes” af konsulenten med det mål at foreningen bliver selvvirksom. Men det er ikke altid givet. En måde at åbne op for paradokset og forsøge at opnå drømmescenariet er ved at konsulenten er bevidst om hvilke roller, man som konsulent kan indtage i møde med lokalforeningen.

Refleksions spørgsmål:

- Hvordan opleves konsulentens paradoks for dig?
- Hvordan kan du som konsulent hjælpe en lokalforening til selvhjælp?
- Hvis du har øje for dette paradoks, hvordan kan det hjælpe dig i dit arbejde?
- I hvilke situationer har du oplevet drømmescenariet og hvilke situationer har du ikke oplevet det? Hvad var forskellen mellem de to situationer?
- Hvad gjorde du?
- Hvad gjorde lokalforeningen?

ROLLE SOM STÅSTED

Rollebegrebet defineres i organisationsteorien oprindeligt som det sæt af forventninger og normer, der er knyttet til en bestemt position eller stilling i en organisation (blandt andet Katzenelson, 1994). Hvis positionen f.eks. er organisationskonsulent eller afdelingsleder, så bliver positionens roller synlige i aktion.

I ungdoms- og børneorganisationer er positionerne ofte defineret ved en titel, men arbejdsopgaverne er diverse og relationen til medlemmer kan variere alt efter opgave og forudgående historie i organisationen. Nogle konsulenter har f.eks. selv tidligere været frivillige og er selv medlem i organisationen. Derved er positionens roller, mulighedsrum og begrænsninger ikke nært så klart defineret som i en virksomhed. Organisationerne har ofte flere netværksstrukturer med tværgående projektgrupper, lokalforeninger, landsorganisatoriske arbejdsgrupper og flade strukturer, hvor én ansat i forhold til en konkret arbejdsopgave i forskellige situationer og til forskellige tider kan være over, under eller sidestillet med de frivillige medlemmer.

Uklarheden om en specifik positions roller skaber mulighed for konsulenten, så konsulenten kan indtage nyt land og giver konsulenten en chance for at manøvrere mellem forskellige roller og benytte dem som forskellige ståsteder, hvorfra man forsøger at forstå lokalforeningen. På sammen måde skaber uklarheden også et usikkert grundlag, hvor konsulenten ikke har en fast forventningsafstemt rolle i relation til frivillige medlemmer. Det forudsættes også, at i konsulentens møde med frivillige medlemmer er der allerede forud for mødet dannet en række forventninger, der foreskriver en bestemt adfærd eller en forventning om specifikke svar, viden og egenskaber konsulenten skal komme med. Her kan konsulenten drage tvivl om, hvad der forventes fra f.eks. lokalforeningens side. Uklarheden er en præmis for konsulenten og den dygtige konsulent evner at benytte uklarheden som en styrke i sit arbejde. Det kan derfor være gavnligt, at man som konsulent gør sig bevidst over, hvilke roller man som konsulent kan trække på og påtage sig. Ved dette er det også muligt for konsulenten med stor positiv effekt at handle mod de forudsatte forventninger en frivillig gruppe kan have.

Følgende tager udgangspunkt i 3 typificerede roller udviklet af DUFs konsulenter og som konsulenter i DUFs medlemsorganisationer har arbejdet videre på: Fødselshjælper, Værdikriger og Bureaukrat. Rollerne er skabt og afgrænset ud fra den forståelse, at en rolle indeholder et typisk mønster af ensartethed hvad angår handlinger, syn på problemstillinger, redskaber rollen gør brug af og kommunikationsformer. Rollerne har til formål at give en skærpet forståelse af egne hensigter og relationelle magtforhold, man som konsulent træder ind i, i mødet med de frivillige medlemmer.

1. FØDSELSHJÆLPEREN

Typen der:

Bakker op og støtter med medlemmerne for øje. Er ofte neutral i forhold til en given problemstilling og motiverer frivillige vha. Idégenererende processer.

Autoritet:

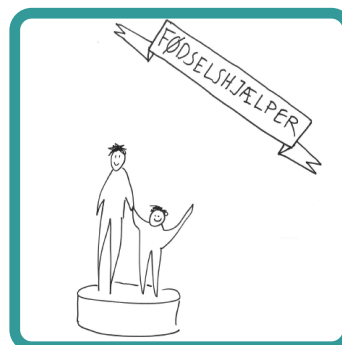
Trækker på en faglig autoritet indenfor facilitering af processer og kan have en personlig vinkel til medlemmerne

Bruger redskaberne fra:

Coaching, facilitering og supervision

OBS!

Ved denne rolle er det vigtigt, at man som konsulent opstiller en skarp ramme for et evt. møde, at man definerer spillereglerne og har overskud og overblik over processen som konsulent. Ellers kan det resultere det i handlingslammelse.



Kommunikationsform:

”Hvis du skulle tænke helt ud af boksen her, hvad skulle du så gøre?”
 ”Hvad tænker du om det?”
 ”Hvad er din holdning?”
 ”Det virker rigtig godt at..., hvordan kan du gøre mere af det?”

2. VÆRDIKRIGEREN

Typen der:

Skaber følgeskab ved at gå forrest. Viser vejen med værdierne for øje. Trækker ofte på egne erfaringer, fra da man selv var frivillig. Reproducere organisationens værdier. Forskrift om ”hvordan man skal være/gøre”

Autoritet:

Trækker på en personlig og til tider faglig autoritet

Bruger redskaberne fra:

Mentoring, vejledning og rådgivning

OBS!

Denne rolle tilfalder mest konsulenter, der selv har været frivillige i organisationen eller har en lang historie som ansat i organisationen. Ved denne rolle er det vigtigt, at man som konsulent gør sig meget bevidst om, hvornår trækker jeg på mine tidligere erfaringer og hvilken effekt har det. Konsulenten skal være opmærksom på, hvor er grænsen mellem at være privat og personlig i forhold til egen forhistorie i organisationen.



Kommunikationsform:

”Jeg tænker at...”
 ”I vores organisation gør vi...”
 ”Hvordan hænger det sammen med vores formål?”
 ”Da jeg var frivillig, der gjorde vi...”
 ”Når jeg siger det, så er det fordi...”

Refleksions spørgsmål:

- Hvad ser du dig selv som?
- Hvilken rolle påtager du dig ofte og hvad er fordelen og ulempen ved dette?
- I hvilke situationer påtager du hvilke roller og hvis du påtog dig en anden, hvad ville der så ske?
- Er det kun dig som konsulent, der skal identificere, hvilken rolle du har – eller bør du måske spørge de frivillige hvad de synes? For man positionerer også de frivillige, når man stiller sig selv, som en bestemt rolle.

3. BUREAUKRATEN

Typen der:

Henviser til de formelle krav og vedtægter. Har organisationens strategi for øje og er en haj til at støtte om formkrav og vil gerne lede vha. rammerne og udøve kontrol gennem konsekvenser.

Autoritet:

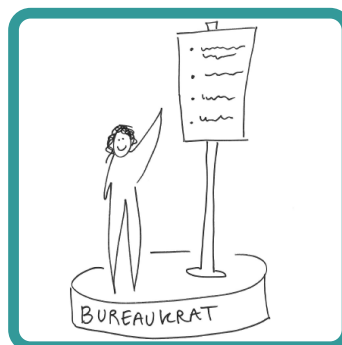
Trækker på en formel og til tider faglig autoritet grundet ens position

Bruger redskaberne fra:

Instruktion, rådgivning og vejledning

OBS!

Denne rolle er ofte efterspurgt af de frivillige medlemmer og nødvendig for at sikre, at organisationen holder sig indenfor realistiske rammer, fx et vedtaget budget, vedtægter, love og regler. Frivillige kan tit lide at få klare svar om rammerne, de opererer indenfor, og efterspørger ofte støtte til de mere formelle aspekter af et projekt eller en aktivitet. Det er derfor vigtigt at konsulentten afvejer, hvad er læringspotentialer ved ikke at påtage sig denne rolle.



Kommunikationsform:

”Det eneste rigtige...”

”Det her virker rigtigt, hvornår kan du gøre det?”

”Hvis I ikke gør ..., så...”

1. FØDSELHJÆLPEREN

2. VÆRDIKRIGEREN

3. BUREAUKRATEN

Styrker:

- Bottom-up processer
- Udvikling åbnes op
- Inddragende og skaber et fælles formål, hvor en agenda ikke pådannes af frivillige
- Kan skabe et fælles sprog om problemstillinger
- Kan virke medierende, konsensusøgende og konfliktløsende
- Skaber ejerskab og motivation hos de frivillige

- Har syn for de grundværdier, der samler organisationen
- Kan inspirere og være forbillede for de frivillige medlemmer
- Samler foreningen om en fælles identitet
- Er tryksskaber
- Trækker relevante erfaringer frem

- Kan informere om rammer til de frivillige medlemmer, der giver dem tryghed
- Der er meget formel autoritet i rollen med klare svar
- Kan skabe udvikling gennem viden om formelle rammer
- Sikrer at medlemmerne tager beslutning på et oplyst grundlag
- Kan skabe synlighed om mål og delmål
- - Skaber en tydelig rollefordeling

Svagheder:

- Tidskrævende
- Ressourcekrævende
- Kan skabe usikkerhed om, hvor ejerskab og lederskab er placeret
- Rollen kræver stor viden og kompetencer indenfor facilitering
- Det kan være svært at lukke/træffe beslutninger

- Kan være en konservativ stopklods
- Demotiverer de frivillige ved at ende i en ”vi plejer” eller ”det har vi gjort før”
- Historiefortæller om gamle dage
- Rollen kræver stor viden og kendskab til organisationene

- Kan låse de frivillige medlemmers gode idéer og tanker
- Har et snævert syn på foreningens rammer
- Kan fremstå som landsorganisationens embedsmand og dermed meget upersonlig
- Kan have svært ved at skabe ejerskab ved det enkelte medlem
- Manglende åbenhed og udvikling

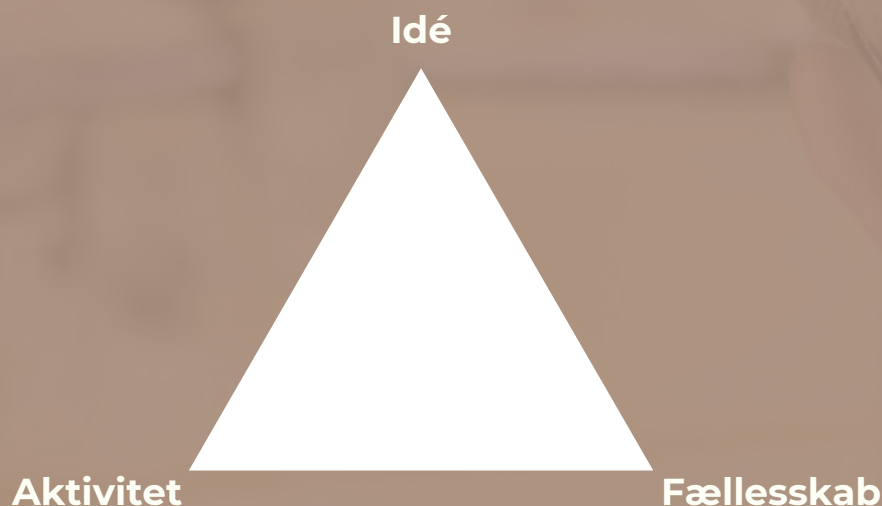
ET KONSULENTVÆRKTØJ TIL FORENINGSUUDVIKLING (FORENINGSTREKANTEN)

Det særlige ved børne- og ungdomsorganisationerne i DUF er, at de ikke kun laver gode aktiviteter og har et godt og inkluderende fællesskab. Aktiviteterne og fællesskabet er formåls- og idébestemt.

Der er mange måder at se på en forening på og mange måder at arbejde med foreningsudvikling. Hvis man spørger folk, hvad organisations- eller foreningsudvikling er, så vil de kunne nævne en lang liste af ting. Følgende model giver et bestemt blik på foreningsudvikling, hvor man stiller skarpt på de særlige elementer idé, aktivitet og fællesskab både hver for sig og i relation til hinanden.

I DUF er foreningsudvikling defineret som en passende, planlagt proces, der skaber langvarig og positive forandring i en forening.

Første skridt for at understøtte en udvikling er ved at forstå den forening, du skal arbejde med. Dette er blot én model ud af mange udviklet af DUFs afdeling for foreningsudvikling i samarbejde med en række frivillige og konsulenter i DUFs medlemsorganisationer.



Om Modellen

Modellen hjælper os med at forstå forholdet mellem forskellige dele af foreningen – og hjælper os med at stille skarpt på, hvad fungerer godt og hvad kunne forbedres. Modellen er en trekant, der viser at de enkelte hjørner hænger sammen og relaterer til hinanden. Ligeledes virker trekanten sådan, at man kan anskue en forening fra hvert hjørne og på den måde tale sig ind på de andre hjørner.

Idé

Dette hjørne indeholder foreningens formål og vision. Hvad er foreningens eksistensgrundlag og dens berettigelse i verden? Med en forenings formål følger spørgsmålet om, hvordan udleveres formålet på bedste vis og i hvilken grad er idéen synlig og bygget op om idéen om et foreningsdemokrati. Altså spørger man som konsulent både ind til formålet og visionen, de formelle politikker og forretningsgange såvel som kulturerne og værdierne i foreningen.

Aktivitet

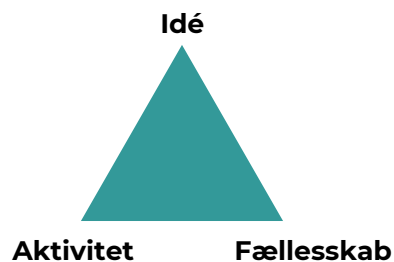
Dette hjørne indeholder de faktiske aktiviteter foreningen udfører. Med foreningens aktiviteter følger spørgsmålet om hvilke typer aktiviteter laver foreningen og hvilken værdi skaber disse aktiviteter for fællesskabet og foreningen? Hvilket formål har aktiviteterne og hvordan hænger de sammen med idéen? Altså spørger man som konsulent ind til udformningen og afholdelsen af de faktiske aktiviteter samtidig med, at man holder det op mod de to andre hjørner idé og fællesskab. Dette kan både bruges til at forbedre eksisterende aktiviteter eller udvikle nye.

Fællesskab

Dette hjørne indeholder relationerne medlemmerne imellem og de rammer, der er for fællesskabet. Med foreningens fællesskab følger spørgsmålet om, hvilke fællesskabsmarkører er til stede både i form af sociale aktører, symboler, aktiviteter osv. Fællesskabet definerer en afgrænsning og således også et udenforskab. Dvs. personer udenfor fællesskabet. Dette kan være både i og udenfor foreningen. Konsulent spørger her indtil rammerne for det sociale og de hensigtsmæssige og uhensigtsmæssige markører, der skaber samværet og fællesskabet i foreningen.

Udsagn fra konsulent om hvervning af nye ledere

”Trekanten giver god mening, når vi skal ud og rekruttere nye medlemmer og særligt ledere. Hvis de nye ledere ikke kender organisationens baggrund og ide og kan formulere, hvorfor de gør, som de gør ud fra idéen. Så er det svært at få dem med på den lange bane, fordi det er ikke nok blot at lide at lave hyggelige aktiviteter såsom at tænde bål, når man er leder.”



Udsagn fra konsulent

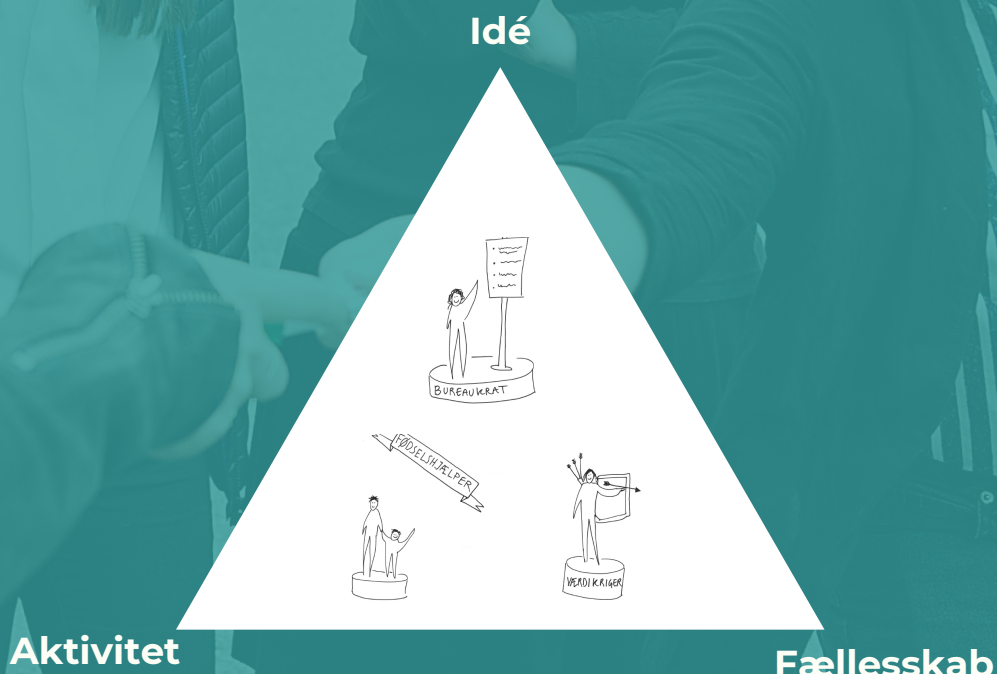
”Trekanten gør det tydeligt, hvorfor vores organisation har svært ved at få nye medlemmer – de frivillige er ikke skarpe på, hvorfor de f.eks. laver bowling-aftener. Hvad er det særlige ved en bowlingaften hos os og hvori ligger forskellen til en hyggelig aften med vennerne?”



FORENINGSTREKANTEN UDFOLDET MED ROLLER

I arbejdet med foreningstrekanten har konsulenter fra DUFs medlemsorganisationer forsøgt at skabe et konsulentværktøj, der forholder sig til den rolle konsulenten indtager overfor de enkelte elementer i foreningstrekanten. Sagt på en anden måde, hvilket blik, spørgsmål og handlingsmuligheder har jeg som konsulent, når jeg ser på en lokalforenings aktiviteter i rolle X. Hvad har konsulenten øje for og hvilke blinde vinkler har man?

Nedenstående følger tre matrix-skemaer for aktivitet, fællesskab og idé, hvor konsulenter fra DUFs medlemsorganisationer har givet et svar på, hvad de forskellige roller ville: Have øje for, hvilke handlinger X ville foreslå og hvilke blinde vinkler ville X have?



Idé

Spørgsmål/Rolle

FØDSELSHJÆLPEREN

VÆRDIKRIGEREN

BUREAUKRATEN

<p>Hvad ville X have øje for?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De enkeltes medlemmers egen fortolkning af organisationens formål, vision og mission. • Den historie lokalforeningens medlemmer har om sig selv, som del af landsorganisationen • Hvordan kan det formåls- og idébestemt arbejde bidrage til ejerskab? 	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus på at skabe en fælles vision/identitet • Ville have øje for den store fælles idé på tværs af organisationen • Skabe sammenhæng mellem idéen og aktiviteten 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokalforeningens vedtægter lever op til landsorganisationens krav. • Om beslutningsvejene er demokratisk opbygget • Niveauer og hierarkier • Systemer og procedurer • Formålsformulering • Hvordan de formelle elementer spiller sammen med virkeligheden
<p>Hvilke handlinger ville X foreslå?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Benytte mindmaps, refleksion, diskussion og styrker og svagheder ved forskellige udviklingsscenerier. • Ville afholde en proces, hvor medlemmerne selv definerede egne forståelser af idé • Ville stille spørgsmålene som: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Hvad er jeres eksistensgrundlag? ◦ Hvad betyder idéen for jer? ◦ Hvor vil I gerne hen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitere en proces med foreningens formål som ramme/retesnor. • Værdiforståelsesdeb at og snak om hvordan det implementeres i praksis/udleves. • Vil foreslå en tydelig sammenhæng mellem idé og aktivitet 	<ul style="list-style-type: none"> • Ville afholde en diskussion/debat om hvorvidt virkeligheden lever op til vedtægterne • Ville foreslå visions og missions formuleringer • Ville rådgive i forhold til gældende landsorganisatoriske retningslinjer • Ville justere på systematikken og procedurer.
<p>Hvilke blinde vinkler ville X have?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grænsen mellem, hvem varetager hvilke opgaver mellem landsorganisation og lokalforening. • En blind vinkel for de nuværende strategiske mål sat af landsorganisationen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Forståelse for andre perspektiver • Misforståelse af andre idéer • Mangel på nyfortolkning og åbenhed 	<ul style="list-style-type: none"> • Ville have et blik på foreningen, som en del af et system, hvor individerne forsvinder • Ville ikke have blik for den lokale kontekst.

Aktivitet

Spørgsmål/Rolle

FØDSELSHJÆLPEREN

VÆRDIKRIGEREN

BUREAUKRATEN

<p>Hvad ville X have øje for?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inddragelse af alle idéer og personer • Åbenhed og nytænkning • Idéerne skal komme fra de frivillige og gruppen • Afdække behov, kompetencer etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mål & formål "Hvorfor denne aktivitet?" • Kan foreningen identificere sig med aktiviteten? • Videreførelse af egen erfaring • Sammenhæng mellem foreningens forskellige aktiviteter 	<ul style="list-style-type: none"> • Om foreningen lever op til vedtægterne • Har blik for planlægning, budget og fundning af den enkelte aktivitet • Styr på foreningens "love", regler mm. • Afrapportering og evaluering
<p>Hvilke handlinger ville X foreslå?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Skabe grundlag for udviklingsmuligheder • Skabe motivation og ejerskab ved de frivillige <ul style="list-style-type: none"> ◦ Brainstorm ◦ 5-D model, ◦ Diverse idégenererende og inkluderende øvelser ◦ Mind maps ◦ Coaching osv. 	<ul style="list-style-type: none"> • Forslå at se tilbage på hvad tidligere har gjort. • Se gamle referater og finde oplysninger fra tidligere arrangementer • Anbefale handlinger ud fra egen erfaring som frivillig. 	<ul style="list-style-type: none"> • Årshjul • Handlingsplaner • Tydligt formuleret opgaver, deadlines og to-do lister • Klare formater for aktiviteterne
<p>Hvilke blinde vinkler ville X have?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rammer, tidsplan og prioritering • Økonomiske begrænsninger • Idéen og målet (Hvis fokus kun er på processen) • Konkretthed • Mangel på realitetssans 	<ul style="list-style-type: none"> • Forståelse for andre perspektiver • Misforståelse af andre idéer • Mangel på nyfortolkning og åbenhed 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokal kontekst/fleksibilitet i forhold til ressourcer • Udfordring ved at skabe ejerskab • Lukker døre/muligheder før de overhovedet nævnes • Blind for lokale ressourcer

Fællesskab

Spørgsmål/Rolle

FØDSELSHJÆLPEREN

VÆRDIKRIGEREN

BUREAUKRATEN

<p>Hvad ville X have øje for?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De sociale relationer medlemmerne i mellem • De enkelte individer, konflikter og begrænsninger for fællesskabet • Nysgerrig på de enkeltes bidrag og ønsker • Fokus på at skabe en proces, der giver ejerskab • Mulighedsrummet i spontanitet 	<ul style="list-style-type: none"> • Øje for organisationskulturen både før og nu. • Vores fælles (evt. Nationale) værdier og årsplaner • Hvordan man kan ”danne” frivillige på baggrund af værdier og sikrer organisationens videre liv. • Om der er et fælles sprog/referenceramme 	<ul style="list-style-type: none"> • Om der er styr på reglerne • Faste møder (struktur) • Samværsregler • Ansvar/ rollefordelinger • Hvilke krav er der for, at man kan være medlem, leder, frivillige osv.
<p>Hvilke handlinger ville X foreslå?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hvordan sociale arrangementer har en positiv indvirkning på fællesskabet i foreningen • Skabe samtale mellem medlemmerne vha. dialog, lege, team-buildingmetoder • Konflikt håndtering • Mediering • At bruge den nødvendige tid 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurser/uddannelse • Opfordring til deltagelse i eksisterende rammer • Guide frivillige til nye opgaver i organisationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Støtte indførelse af samværsregler • Støtte procedurer for indhentning af diverse dokumenter (børneattest) • Anbefale om at leve op til regler for sociale arrangementer vedtaget af organisationen
<p>Hvilke blinde vinkler ville X have?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medlemmernes ressource og tidsmæssige begrænsninger • De praktiske og formelle rammer (det der realistisk kan lade sig gøre). 	<ul style="list-style-type: none"> • Hænge fast i ”plejer” og derved overse muligheder • Udelukke andre fra fællesskabet ved at genskabe det eksisterende • Glemmer det enkelte individ i fællesskabet 	<ul style="list-style-type: none"> • Overser spontanitet og dynamikker

Refleksionsspørgsmål

- Hvad får du typisk øje på, når du er ude at besøge en lokalforening?
- Hvad spørger du indtil og hvordan?
- Hvilke handlinger foreslår du typisk?
- Hvilke blinde vinkler har du så?
- Kan du påtage en anden rolle og dermed belyse egne blinde vinkler?

ØVELSER MED FORENINGSTREKANTEN

Flere konsulenter har brugt foreningstrekanten på forskellige måder. Enten som et blik man selv har, en analyse man gør sammen og andre konsulenter har også udviklet øvelser, man kan lave med bestyrelsen i sin lokalforening. Her følger tre øvelser m. tilhørende bilag

1.1 Tegn foreningen ud fra trekanten

1.2 Værdi, aktivitet og fællesskab – Sådan ser jeg min lokalforening

1.3 Hvad sker der med min aktivitet i lokalforeningen når..

1.1 Tegn foreningen ud fra trekanten

Udviklet af DUFs konsulenter

Kategori

Organisationsanalyse

Hensigt

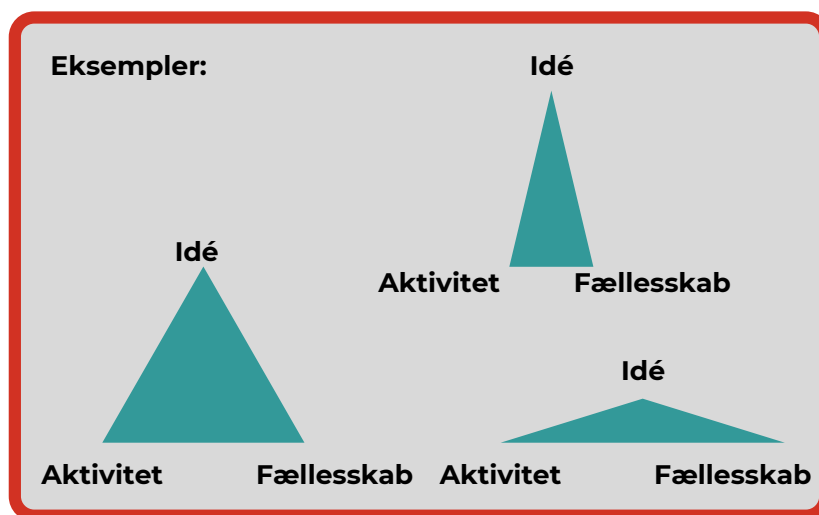
At få bestyrelsen til at forstå egen organisation i forhold til foreningstrekanten og drøfte mulige udviklingsmuligheder samt deres konsekvenser

Opgaven

I vores foreningsforståelse, så består en forening som minimum af tre elementer idé, aktivitet og fællesskab.

Bestyrelsen i lokalforeningen skal sammen drøfte hvilke hjørner af trekanten, der fylder mest. Det hjørne der fylder mest for dem, trækker i trekanten. Alt afhængigt af hvordan bestyrelsen tegner trekanten kan man spørge ind til, hvad det ville kræve, hvis f.eks. fællesskabet skulle fylde mere. Man kan også bede bestyrelsen om, at tegne deres blik på den perfekte trekant.

Efterfølgende aftales en handlingsplan om, hvordan bestyrelsen kan udvikle på sin lokalforenings idé, fællesskab eller aktivitet.



Tidsramme

15 - 30 min

Materialer

Blankt papir, flipchart, kuglepenne

Tips og tricks

Arket kan også udfyldes individuelt og sammenholdes i hele bestyrelsen. Det kan være med til at sætte ord på, at man i bestyrelsen godt kan have forskellige syn på lokalforeningen. Forskellighederne giver tilsammen et godt fundament for udvikling.

1.2 Værdi, aktivitet og fællesskab – Sådan ser jeg min lokalforening

Udviklet af konsulenter fra Landbrug Ungdom

Kategori

Organisationsforståelse



Hensigt

Diskussioner om ”hvorfor”. Hvorfor denne organisation? Hvorfor på den måde? Hvorfor de aktiviteter? Hvorfor de mennesker? Hvilke konkrete handlinger kan understøtte hvorfor, vi gør som vi gør?

Opgaven

(Se bilag s. 17). Erfaringen viser, at en stærk forening har sin opmærksomhed på, at der er tre ting, der er vigtige. At foreningens værdigrundlag huskes, at det er gode aktiviteter, og at foreningens medlemmer oplever fællesskab.

Bestyrelsen skal sammen udfylde skalaerne øverst på arket, sådan som de ser deres egen lokalforening. Skala-erne går fra 0 – 10 og udfyldes med højt tal, hvis foreningen arbejder meget med det og lavt, hvis det ikke er noget, der bliver brugt så meget energi på.

Efterfølgende indsættes de tre skalaers tal i Figuren nederst på siden. Mellem de tre kategorier tegnes en tre-kant.

Trekantens facon og størrelse drøftes i bestyrelsen.

I en forening, med god balance mellem de tre områder, er de tre sider i trekanten lige store. Trekantens størrelse skal også vurderes. Skal alle tre områder f.eks. ”score” højere end fem, for at kunne sige, man arbejder indenfor organisationens mening med foreningen?

Tidsramme

15 – 30 min

Materialer

Ark med skalaer, kuglepenne

Tips og tricks

Arket kan også udfyldes individuelt og sammenholdes i hele bestyrelsen. Det kan være med til at sætte ord på, at man i bestyrelsen godt kan have forskellige fokusområder og tilsammen udfylde hele opgaven.

Forskellighederne giver tilsammen et godt fundament.

Prøv evt. at udfylde arket med fokus på en bestemt aktivitet.

1.3 Hvad skal der ske med aktiviteten i lokalforeningen hvis..

Udviklet af konsulenter fra DUF

Kategori

Aktivitetsudvikling

Hensigt

Skabe en snak om, hvilke aktiviteter lokalforeningen laver og synliggøre hvad og hvordan man kan ændre eller forbedre en given aktivitet. Hvilke konkrete handlinger kan understøtte og forbedre vores aktiviteter?

Opgaven

I eksemplet til højre er foreningstrekanten lavet om, så vi zoomer ind på Aktivitet, som element.

Første skridt er at bede bestyrelsen i lokalforeningen 2 og 2 at brainstorme på alle de aktiviteter lokalforeningen afholder. Én aktivitet på én post-it.

Dernæst fremvises trekanten for dem og de bedes om at placere deres forskellige post-its i forhold til, hvad aktiviteten mest er og argumentere for deres placering. (Social, kompetencegivende eller idébaseret).

Når alle post-its er placeret afhold en drøftelse om: "Hvad skulle der til hvis...". Hvad skulle der til, hvis jeres bowling aften var mere idébaseret som eksempel.

Efterfølgende udvælges specifikke aktiviteter bestyrelsen finder særlig relevant at udvikle på og der aftales en handlingsplan for, hvad der skal gøres og hvem gør hvad, hvornår.

Tidsramme

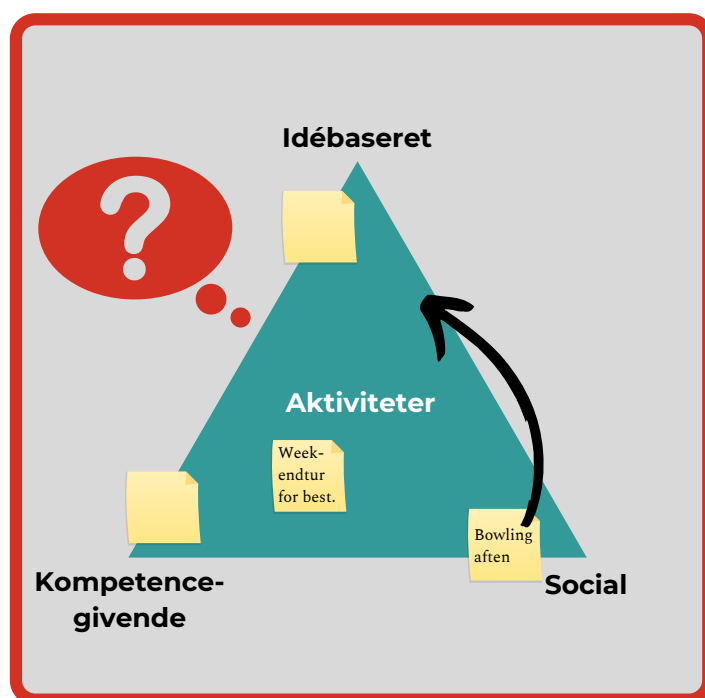
30 - 60 min

Materialer

Flipchart, post-its, kuglepenne

Tips og tricks

Man kan som konsulent altid finde passende begreber eller ord i de forskellige hjørner, der virker mere passende til den lokale kontekst. Kompetencegivende kunne f.eks. erstattes med ejerskabsgivende. Alt afhængig hvilke elementer af aktiviteten, man vil stille skarpt på.



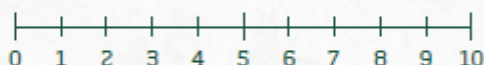
Bilag

ORGANISATION VÆRDI-AKTIVITET-FÆLLESSKAB

Værdier

I LandboUngdom bygger vi på:

- ✓ Fællesskab som ramme
- ✓ Mangfoldighed blandt medlemmer og indhold
- ✓ Det reelle demokrati
- ✓ Udvikling - fagligt, socialt og personligt
- ✓ Et samfundsmæssigt engagement gennem aktivitet



Aktivitet

- ✓ Nytænkning
- ✓ Variation
- ✓ Kreativitet
- ✓ Mange tilbud

Fællesskab

- ✓ Plads til flere
- ✓ Velkomst til nye
- ✓ Teambuilding
- ✓ Fællesskabsskabende
- ✓ Åbenhed



Hvordan ser jeres trekant ud?

Indsæt tal fra skalaerne her



HELDIGGRUBER.DK

DUF

**DANSK
UNGDOMS
FÆLLESRÅD**