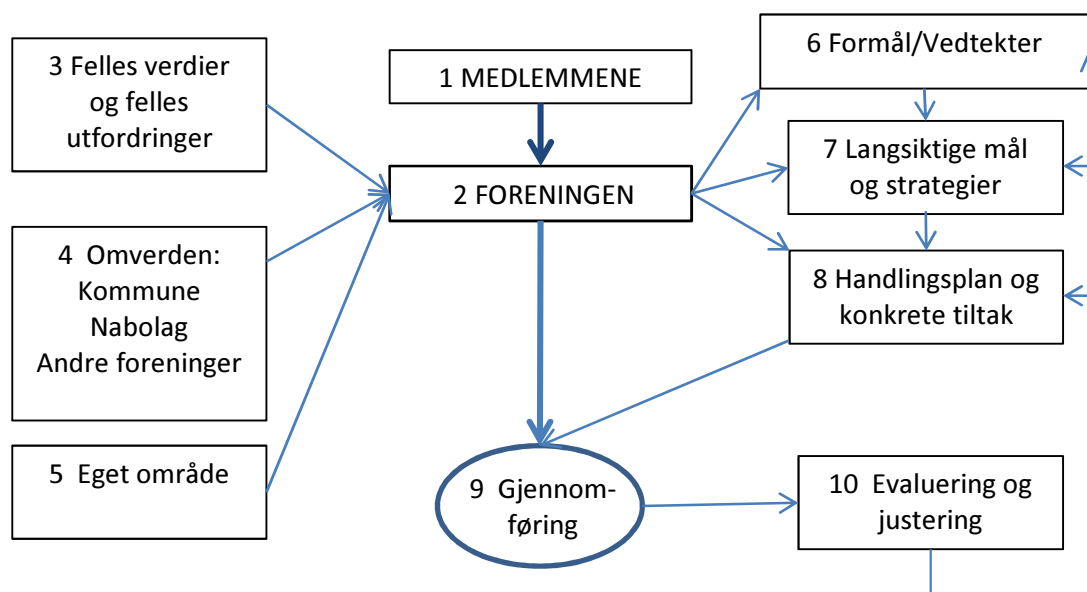


Planlegging av virksomhet i velforeninger

Velforening er en samlebetegnelse for ulike typer frivillige foreninger som fokuserer på levevilkår, miljø og trivsel for beboere i et begrenset geografisk område.

Noen foreninger trenger litt inspirasjon og struktur i sitt arbeid med å identifisere og løse felles utfordringer til alles beste. Dette heftet gir foreningenes utviklingsgruppe forslag til én metode for å omsette utfordringer til løsninger. Avsnittene 1-6 sier litt om hvordan arbeidet starter, mens avsnittene 7-10 fokuserer på planlegging og gjennomføring. Noen ganger er veien lang, i andre tilfeller må man gå andre veier. Vi starter med en skisse og knytter noen ord til hvert element. Disse må imidlertid sees i sammenheng, «alt avhenger av alt»



ETABLERING

1 Medlemmene

Medlemmene er den viktigste forutsetningen for en forening. Det er medlemmene som gjennom en demokratisk prosess styrer all virksomhet. De er både mål og middel for foreningens tiltak. Hvis foreningen har et godt grunnlag og løser sine oppgaver vel, kommer medlemmene til å være lojale. I motsatt fall renner det hele ut i sanden. Alle foreninger trenger ildsjeler, dvs. noen som tar initiativ, har ideer, er kreative og inspirerende og får andre med seg. Ildsjelene er drivfjæren i foreningen og bør trekkes inn som kjernen i utviklingsgruppen.

2 Foreningen

Foreningen er til for medlemmene, og foreningen bør ikke være mer formell enn høyst nødvendig. Foreningen dannes når et antall medlemmer kommer sammen og deler sine interesser og krefter. Skapelsesprosessen kan starte med nabosamtaler og drøfting av felles ideer, men må så gis en litt formell form med invitasjon til dannelse av foreningen. Deretter holder man gjerne et stiftelsesmøte som foreslår vedtekter og interim-styre, gjerne



etterfulgt av en generalforsamling, som fastsetter endelige vedtekter og velger styret. Det er viktig å overholde demokratiske spilleregler, men samtidig er det viktig å holde organisasjonen så enkel som mulig. Foreningens utviklingsgruppe kan være styret eller opprettes på ad hoc basis med medlemmer fra alle deler av foreningen.

3 Felles verdier og utfordringer

Det som forener medlemmene er de felles utfordringer man står overfor og de felles verdier man har for løsning. Medlemmene kan gjerne ha ulike bakgrunn og legning, men deres verdigrunnlag bør ikke stå i skarp strid med hverandre. Toleranse og inkludering er viktige nøkkelbegrep. Utfordringene man står overfor bør gjennomdrøftes og konkretiseres mest mulig, slik at man er enige om hva problemene er. Kortsiktige utfordringer løses best av en aksjonsgruppe som oppløses når målet er nådd. Andre utfordringer kan ha permanent karakter som krever en forening med langsiktig perspektiv. Noen typiske interesseområder for velforeninger er:

- Utvikling av næringsgrunnlag og bosetting
- Bosettingsmønster og reguleringssaker
- Trafikk og samferdsel
- Rekreasjonsmuligheter og miljøspørsmål
- Sosiale relasjoner, integrering og godt naboskap

Listen kan gjøres lengre, men det er opp til foreningen selv å bestemme.

4 Omverden

Verden utenfor foreningen setter ramme for hva som kan og må gjøres og hvem man kan samarbeide med. Man må orientere seg mot typiske instanser som kommune og andre organisasjoner i nabolaget, som kan bidra til løsning av de utfordringer man står overfor. I mange tilfeller er kommunen og kommunens frivillighetskoordinator den viktigste medspiller for løsning av nærmiljøspørsmålene. Kontakten med andre foreninger er også viktig, og kan gi felles styrke. I spesielle tilfeller kan kontakten føre til at man ikke behøver å starte en ny forening, men kan gå inn i en eksisterende.

5 Definer eget område:

En velforening har fokus på området der medlemmene bor, og området bør defineres med omhu. Velger man for stort område kan det være så ulike interesser blant medlemmene at samholdet blir svekket. Velger man for lite område blir slagkraften for liten og ressursene strekker ikke til. Det gjelder å finne balansen mellom et område som er stort nok til å ha muskler, men lite nok til å skape enighet.





6 Formål og vedtekter:

De foregående elementene i denne prosessen vil normalt føre frem til dannelse av en forening. Man kan finne gode tekst-eksempler på vedtekter i andre kilder, men vi fokuserer her på det aller viktigste: Formuleringen av foreningens formål. Dette skal bli en rettesnor for alt foreningen skal engasjere seg i, uten å gå i detalj. Formålsparagrafen er foreningens ledestjerne. Her må man kunne finne hjemmel for alt man vil engasjere seg i, og samtidig kunne utlede hva foreningen ikke skal gjøre. Det bør brukes litt tid på å få frem en god formulering som kan stå uendret i lang tid.



PLANLEGGING OG GJENNOMFØRING

7 Langsiktige mål og strategier

De tanker man har gjort seg om felles utfordringer kan videreføres og reformuleres til mål for hva man vil oppnå på lang sikt. Denne jobben gjøres ofte av en utviklingsgruppe innen foreningen. I innledningen kan ideene være litt preget av ønsketenkning, men dette skal ikke hindre at målene blir identifisert. I neste trinn skal man finne hvordan målene skal nås.



Den strategiske planleggingen kan i noen tilfeller gjennomføres som en «brainstorming» der alle ideer kastes opp i luften før hver enkelt blir vurdert og rangert. En litt mer styrt planlegging kan omfatte ulike arbeidsgrupper som hver fremmer sine forslag. I noen situasjoner må utviklingsgruppen(e) ha eksperthjelp som tilrettelegger og ordstyrer. En mye brukt metode kalles SWOT (Strength, Weakness, Opportunities and Threats). Man lister opp egen styrke og svakhet og sammenholder med eksterne muligheter og trusler. Resultatet av denne planleggingen er én eller flere mulige strategier for hvordan man kan gå frem.



Til slutt vurderes om man kan skaffe de rette ressurser i form av innflytelse, penger og mannskap til å gjennomføre strategien. Velger man flere strategier på ulike områder bør man sørge for at de ikke står i konflikt med hverandre. Strategiene bør være elastiske og dynamiske slik at de kan justeres over tid.

Utviklingsgruppen bør fremlegge sine resultater for hele foreningen slik at alle kan ta del og bidra med innspill.

Alle foreninger trenger en utviklingsplan som bør være et levende dokument



8 Handlingsplan og konkrete tiltak

Når strategien er valgt kommer detaljeringen om *hvordan* den konkret skal gjennomføres. Hvilke tiltak må til, hvem kan gjøre jobbene, når og med hvilke midler. Handlingsplanen bør være så konkret at alle vet hva de skal gjøre. Det kan gjerne lages ulike handlingsplaner for ulike oppgaver som skal løses på ulike tidspunkter. Det er ofte andre personer og andre kvalifikasjoner som

trengs for å lage en plan enn for å gjennomføre den, men alle bør være med på begge deler.

9 Gjennomføring

Realiseringen av planen er det viktigste kapitlet i denne listen, men også det elementet der samhold og gleden ved å gjøre noe nyttig sammen kan utløse utrolig innsats. Det kommer godt med at man er blitt enige om klare mål og strategier og har opparbeidet nok entusiasme til å få tingene gjort. De enkelte arbeidsoppgavene blir delegert til medlemmer som både kan og vil. Det er viktig å fordele jobbene på dem som er best rustet til hver oppgave, enten det er å bryte stein eller koke kaffe. Tilfredsstillelsen ved å gjøre en god jobb sammen er ubeskrivelig og kan føre til mange nye vennskap innen et nabolag.

10 Evaluering og justering

Gikk alt som planlagt? Kunne det gjøres annerledes og bedre? Nådde vi målet og var det strevet verd? Mange spørsmål reiser seg etter gjennomføringen, spørsmål som kan lede til endringer i formål, mål og strategier og lærdom for senere handlingsplaner.

