

Ny ved roret

Du har sikkert opplevd det selv, den pinlige stillheten som brer seg i rommet når det er valg av nye tillitsvalgte. Hvorfor er det så vanskelig å ta på seg verv? Hva kan man gjøre for å endre på dette?

Jeg har satt meg bak en søyle i rommet. Jeg er på foreldremøte på skolen og man er i ferd med å velge to foreldrerepresentanter. En beklemmende stillhet brer seg i rommet. Jeg håper ingen skal legge merke til meg. Jeg vet hva som må til. Jeg ser ned på skoene mine, og unngår for all del å ha øyekontakt med de som har ordet. Replikken er innøvd på forhånd, jeg har hørt den mange ganger blitt framført av andre: ”Jeg har det så travelt på jobben, og ungene har så mange aktiviteter de skal kjøres til - Så derfor har jeg ikke kapasitet til å ta på meg noen verv nå”. Jeg puster lettet ut når en av foreldrene melder seg til tjeneste, og jeg applauderer gladelig sammen med de andre. Men jeg vet også at han som påtok seg vervet har en mer travel hverdag enn meg. Han har like mange unger som jeg har og i tillegg til dette vervet har han andre tillitsverv også.



HVORFOR ER DET VANSKELIG?

For meg personlig ble denne konkrete situasjonen bak søyla en tankevekker. Hvorfor er det slik? Hvorfor er det så vanskelig å ta på seg tillitsverv? Hva er årsaken til at noen påtar seg vervene og andre ikke? Dette var noen av spørsmålene jeg kom hjem med. Jeg har valgt å stille forsker Sissel Eriksen

ved Universitetet i Tromsø de samme spørsmålene. Hun har forsket på frivillig arbeid, og er ansvarlig for studiet Kultur, fritid og frivillig arbeid ved Universitetet i Tromsø.

– Er det et generelt problem å få folk til å ta styreverv i organisasjoner? Mange sier at det var lettere for noen tiår tilbake. Har det skjedd en endring i samfunnet?

– Ja, du har rett. Det er mange organisasjoner som sliter med å skaffe ansvarlige i ledelsen, og det gjelder nok særlig på lokalt plan. Det er flere årsaker til det. For det første, så er

**Det skal være lett
å engasjere seg.
Senk terskelen
for å kunne delta.**

det slik du antyder – det har skjedd noe i samfunnet: Det er blitt flere organisasjoner, og det blir stadig flere spesialiserte organisasjoner. Mange steder er idrettslagene delt i ulike idrettsgrener, et lag for hver idrett. Helselagene er blitt erstattet av et lag for hver sykdom. Ungdomslagene er erstattet med et lag for hver type aktivitet de jobber med.

Det andre forholdet som gjør at det er vanskelig å skaffe styremedlemmer og ledere er at denne type arbeid krever større kunnskaper i dag enn tidligere. Man må ha kunnskaper innen data – kunnskaper om å lage nettsider, beherske e-post, og kunnskaper om økonomi. Det er altså blitt en jobb som krever mer kunnskaper – ikke nødvendigvis om saken du jobber for, men rent administrativt.

Den tredje årsaken er at folk, medlemmene og de du jobber for, krever mer i dag enn tidligere av de som skal lede dem. Vi har fått nye generasjoner som er vant til at ting legges til rette for dem. Hvis ikke aktivitetene er godt planlagt og tilrettelagt blir ledelsen utsatt for kritikk, og det er ikke alle som orker å ta på seg en jobb der de er utsatt for kritikk hele tiden.

– Er det slik at de som tar på seg lederverv også har mange andre tillitsverv i tillegg?

– Ja, det er blitt slik at de som kan og vil lede organisasjoner ofte har mange verv. Det er på godt og ondt. I små kommuner er dette ofte veldig synlig. Det er prisverdig at folk tar på seg mange verv, og det er mange ganger helt nødvendig for at en organisasjon skal overleve. Ofte er det jo også de gode lederne som har mange verv. På den andre siden vil det kanskje være til hinder for at andre skal lære seg lederjobben, de tør ikke å stille på banen. I tillegg så er det kanskje begrenset hvor mange organisasjoner en klarer å håndtere med entusiasme – og entusiasme er det vi er avhengig av i frivilligheten.

– Finnes det noen karakteristiske trekk ved folk som tar lederverv?

– Både ja og nei, – det er nok slike trekk ved noen: Noen stiller som kandidater til lederverv fordi det kan hjelpe dem i en karriere. Det er alltid bra å ha et lederverv på CV-en. Noen

liker kort og godt å være ledere. Andre tar lederverv fordi de brenner for en sak, og jobber for saken – det være seg helse, fotball, – eller politikk. I offentligheten ser vi ofte konkurranse om lederverv i politikken. Men for mange vil ledervervet være en forpliktelse, det er deres tur, og da må de stille opp. Samtidig er det for mange fortsatt en ære å bli valgt som leder, å få tillit. Det er viktig, vi må ikke glemme denne faktoren når vi snakker om ledelse.

HVORDAN FÅ NYE FOLK?

Forskning viser at andelen av befolkningen som deltar i tradisjonelt frivillig arbeid synker mens arbeidsinnsatsen i antall timer ikke går ned. Og det betyr at hver enkelt tillitsvalgt i gjennomsnitt utfører mer frivillig arbeid. Dette er ingen god utvikling for det frivillige organisasjonslivet. Dette fører til at ildsjeler blir utbrent, og nye krefter får



Niklas Hill. Foto: Hilda Lugnegård

ikke ta del i den viktige kunnskapen arbeid i frivillig organisasjoner gir. Er det mulig å bryte denne utviklingen? Vi stilte spørsmålene til Niklas Hill. Han er bosatt i Stockholm og titulere seg som samfunnsentreprenør i sitt foretak Trinambai consulting. Boka hans *Medlemsmodellen- rekruttere, aktivere og beholde medlemmer* er nettopp utgitt på norsk, og i den beskriver han hvordan man kan finne nye frivillige og få flere aktive i lokale organisasjoner.

– Hva skal til for å få flere til på ta på seg verv og bidra i lokallaget?

– Det skal være lett å engasjere seg. Senk terskelen for å kunne delta. Framfor alt gjelder det å gi medlemmene mulighet til å bidra uten å måtte ha et tillitsverv.

Et konkret tips er å jevnlig arrangere sosiale aktiviteter. Helt enkelt, bare ha det morsomt sammen! På den måten kan dere skape en følelse av tilhørighet

Denne type arbeid krever større kunnskaper i dag enn tidligere.

og felleskap. I slike sammenkomster kan dere fortelle hvilke muligheter som finnes for de som ønsker å engasjere seg i foreningen.

– Har du noen konkrete tips som er viktig å tenke på når man skal verve nye tillitsvalgte?

– Først og fremst er det viktig å ikke ha en forutinntatt mening om hvordan en typisk tillitsvalgt i foreningen skal være. La ikke deres fordommer styre dere. Om dere går ut ifra at en viss type befolkningsgruppe ikke er interessert i revy- og teater så kommer det til å bli en selvsoppfyllende profeti.

Rekruttering av nye tillitsvalgte er en sak dere alltid må tenke på, og ikke bare rett før årsmøtet. Å lede en organisasjon eller forening er jo ikke noe man lærer seg over natta. Tenk på at alle ikke har de samme forutsetninger for å ta på seg et tillitsverv. Derfor er det viktig å bidra til at potensielle kandidater får utviklet sin kompetanse.

Jeg har lært. Neste gang jeg er på foreldremøte, og en beklemmende stillhet brer seg i rommet, så er det min tur til å si – Jeg kan ta vervet. For det handler om å stille opp for fellesskapet og ta ansvar. Samtidig er det fint å få den tilliten som et styreverv er, man lærer også mye og blir kjent med andre – og ikke minst har min frivillige innsats betydning for lokalmiljøet der jeg bor. Men det å ta på seg oppgaven som tillitsvalgt handler også om å lære seg å delegere oppgaver, invitere flere med slik at vi sammen kan skape aktiviteter i nærmiljøet.

T KARI LYDERSEN