



Portræt: Nordfyns bankende hjerte

Gør det I allerede er gode til – men gør det synligt!

Bestyrelsesudvikling er foreningsudvikling

Yes we can – om den danske levedygtighed

Af bestyrelsesleder Elsebeth Gerner Nielsen

I trediverne stod Danmark og verden i en demokratisk krise, som tåler sammenligning med den, vi står i nu. Dengang gik størstedelen af Folketingets partier, med Stauning i spidsen, sammen om Kanslergadeforliget i 1933, dagen før Hitler blev valgt til kansler i Tyskland. Forliget blev grundstenen til den velfærdsmodel, der stadig bærer Danmark og hjalp os helskindet gennem krisen og Anden Verdenskrig.

Et håb kunne være, at Folketingets partier inddrager civilsamfundet og erhvervslivet i udviklingen af vor tids Kanslergadeforlig. Det kunne styrke konkurrenceevnen, arbejdsudbuddet, energiuafhængigheden, trivslen, sikkerheden, ligheden og rigsfællesskabet.

Danmark har allerede stærke fundamentet at bygge videre på:

Vores demokrati: Vi er ikke i nærheden af den polarisering, vi ser i USA og dele af Europa. Danske lovgivninger vedtages ofte af brede flertal, og vores mange partier sikrer, at enhver gruppering kan etablere et parti og få sin egen stemme i det formelle demokrati.

Vores økonomi: Den danske økonomi er solid trods manglende råstoffer. Vi har skabt

et af verdens rigeste samfund og en økonomisk omfordelingsmodel, der holder uligheden på et moderat niveau.

Folkeoplysningen: Næsten ingen andre lande giver borgere offentlig støtte til at mødes og lære – uden eksamener. Vi tror på, at livskundskab og myndighed er kompetencer, som er mindst lige så vigtige som de formelle kundskaber.

Foreningerne: I 2017 var over 90% af befolkningen medlem af mindst én forening – idræts-, grundejer-, patient-, eller frivillige folkeoplysende eller sociale foreninger. Foreningslivet styrker sammenhængskraften og skaber et solidt folkeligt fundament for samfundet.

Fællessang og et stærkt kulturliv: Vi synger ved enhver lejlighed. Mennesker, der synger sammen, hører sammen, og bliver bedre til at lytte til hinanden. En nylig EU-rapport viser en tæt sammenhæng mellem deltagelse i kulturliv og demokrati.

Det private erhvervsliv: Mange af Danmarks førende virksomheder er fondsejede eller familieejede (helt eller delvist) som for eksempel Novo Nordisk og Grundfos. De er loyale over for Danmark og bidrager gen-



nem filantropi. Novo Nordisk Fonden er i dag verdens største private fond!

Realkreditsystemet: Et sundt boligmarked sikres gennem en solidarisk model, som beskytter mod finansielle kriser.¹

Den Grønne Trepert: Samarbejdet mellem erhvervsliv, civilsamfund og staten er et forbillede for inkluderende styring.

Lad alt dette danne klangbund for et nyt Kanslergadeforlig, der kan ruste Danmark til fremtiden, herunder finde pengene til forsvar og klima, hænderne til velfærden og retningen for et samfund med sammenhængskraft.



Fora
Gammel Kongevej 39G, 1. sal
1610 København V
Telefon 3393 0096
www.fora.dk
info@fora.dk

Redaktion

Bernhard Trier Frederiksen,
ansvarshavende
Molly Christensen, redaktør

Layout

Kristina Colston,
grafisk designer

Forsidefoto:
Molly Christensen

Alle kan sende indlæg til redaktionen, som dog forbeholder sig ret til at afvise indlæg og til at redigere indlæg, der bringes i bladet. De synspunkter, der udtrykkes i Fora Magasinet, er ikke nødvendigvis Foras.

Fotos er Foras egne, medmindre andet er angivet.

Eftertryk tilladt med tydelig kildeangivelse.

Næste deadline

5. maj 2025

2 **LEDER**
Yes we can – om den danske levedygtighed
 Af bestyrelsesleder Elsebeth Gerner Nielsen.

4 **PORTRÆT:**
Nordfyns bankende hjerte
 I den lille, fynske by Særslev bor Kaj og Vera, som i over 40 år har været med til at skabe liv i lokalsamfundet med deres forening, FO Nordfyn.

13 **Det behøver ikke være så svært**
 400.000 kr. på tre måneder har Ane Nordow modtaget til foreningsaktivitet- og udvikling ved at søge fonde flittigt og bredt.

TEMA: LANG LEVETID

7 **Unge i bestyrelsen?**
En win-win for begge parter
 Kun 1% af bestyrelsesmedlemmerne i de danske kulturbestyrelser er under 30 år. Det viste en undersøgelse i 2017. Måske har det ændret sig siden, for med uddannelsesforløbet Ung i Bestyrelsen satte Foreningen Danske Kulturbestyrelser sig for at lave om på dette.

10 **Er Lang levetid folkeoplysningens gyldne mulighed?**
 Vi bliver ældre og ældre. Samtidig bliver vi også friskere og sundere. Hvordan udnytter folkeoplysningen det? Vi har spurgt fire skoledere og formænd blandt Foras medlemmer.

15 **Bestyrelsesudvikling er foreningsudvikling**
 Når bestyrelser arbejder strategisk med udvikling, sikrer de foreningens fremtid. Verninge Husflid har taget skridtet og sat retningen for de kommende år.

18 **Gør det I allerede er gode til – men gør det synligt!**
 Jeanette Refstrup, der er specialist i strategisk kommunikation, deler sine perspektiver på, hvordan aftenskolerne kan gøre sig synlige i et samfund, hvor flere og flere har fokus på et langt liv fyldt med mening.

20 **Har daghøjskolerne en fremtid?**
 Daghøjskolernes fremtid er lige nu oppe i luften – og oppe til debat. Forstander i daghøjskolen Kompetencehuset Nis Peter Nissen har skrevet et debatindlæg om daghøjskolernes eksistensberettigelse.

22 **Brug den service I har betalt for**
 Som medlem af Fora får man ikke bare et fællesskab, men også adgang til en lang række gratis services, der gør det lettere at drive forening, aftenskole eller daghøjskole.

23 **Stort&Småt**

24 **KLUMMEN**
I lære hele livet
 Af Bjarne Hastrup



PORTRÆT:

Nordfyns bankende hjerte



Kaj og Vera Andersen har med en brændende tro på folkeoplysningens værdi skabt en organisation, der har sat sine spor i det nordfynske lokalsamfund. Ægteparret har været drivkraften i aftenskolen Frit Oplysningsforbund Nordfyn i årtier. Sammen med bestyrelsen og medlemmerne har de løftet FO Nordfyn til det, det er i dag.

Af Molly Christensen, redaktør og kommunikationskonsulent i Fora

Kaj og Veras rejse ind i folkeoplysningen begyndte i slutningen af 1970'erne, da Kaj fra flere sider blev opfordret til at starte en FO-forening på Nordfyn. Første tilskyndelse kom fra en partikammerat i Det radikale Venstre, som dengang var tæt knyttet til FO, og næste skub fra voksenundervisningsnævnets daværende formand, Jørgen Juul Petersen, som også var lokal sognepræst. Han havde vist en bagtanke med Kaj, for kom der en FO-forening, kunne Juul Petersen i samme ombæring få nedlagt den kommunale aftenskole. "Og det ville han gerne, for han var folkeoplysningsmand," siger Kaj og smiler. "Så jeg sagde fint nok, vi gør det!"

TILFÆLDIG BEGYNDELSE – LIVSLANG PASSION

Det tog et par år at løbe det hele i gang, men i 1979 kunne den spritnye aftenskole Frit Oplysningsforbund Nordfyn slå dørene op i den lille by Særslev. De havde endda fået alle underviserne fra kommunens aftenskole med i købet. Den første skoleleder stoppede året efter, så Kaj spurgte sin kone Vera, om ikke hun ville prøve tjansen, og siden har de ikke set sig tilbage. I foreningens spæde år var det, hvad de selv kalder "en beskeden affære med blot

få hold". Men fag som engelsk, tysk og yoga kom snart på skemaet, og siden da er kursusudbuddet bare vokset, og foreningen tilbyder nu et bredt udvalg af aktiviteter lige fra seniorkørsel i færdselsteori og demenskor til foredrag og debatarrangementer.

STÆRKERE SAMMEN

En af nøglerne til FO Nordfyns succes er lysten og evnen til at samarbejde med andre. Ældresagen, højskoler og det lokale bibliotek er bare nogle af de institutioner, FO Nordfyn gennem tiden har udviklet og lavet projekter sammen med. Et af de mest markante eksempler er fredagshøjskolen, som den nordfynske forening etablerede for omtrent 20 år siden sammen med Liberalt Oplysnings Forbund (LOF). Hvert år afholdes to heldagsarrangementer med foredrag, "og her møder folk troligt op", fortæller Kaj. En alliance med Nordfyns Efterskole har også været betydningsfuld, da efterskolen stort set altid har stillet lokaler til rådighed for FO Nordfyn, og det har gjort det muligt for aftenskolen at udvide kursusudbuddet. "Så køber vi kaffen af dem," siger Kaj.

"Yoga har vi haft siden begyndelsen, og det er stadig vores mest populære fag."

Vera Andersen

Kaj og Vera nyder også godt af at låne den lokale kirke til forskellige aktiviteter: "Vi har lige afviklet koncert med Harald Haugaard og Helene Blum. Og så har vi fået kulturmidler til et arrangement i efteråret, nemlig en koncert med Michala Petri og Lars

Hannibal. Det glæder vi os meget til. "Et kirkerum med højt til loftet er rigtig godt til koncerter," fortæller Kaj.

LIVSLANG LÆRING

Kaj og Vera elsker at rejse og opleve andre kulturer. De har med foreningen været vidt omkring, blandt andet har de arrangeret ture til Sydafrika, Indien, Island og Irland. En lignende nysgerrighed og åbenhed afspejler sig også i foreningens tilbud om kurser i for eksempel islandsk og kinesisk. Og selv om FO Nordfyn startede med et relativt smalt udbud, har skolen altid været åben for nye tendenser.

"Yoga har vi haft siden begyndelsen, og det er stadig vores mest populære fag," fortæller Vera. "Vi har op til 18 hold, og vi har lige startet et nyt projekt med medicinsk yoga, som er rigtig spændende." For Kaj handler folkeoplysning ikke så meget om yoga. Der skal være plads til det, fordi forskellige kurser skaber forskellige fællesskaber, men for Kaj er folkeoplysningens kerne de debat-skabende aktiviteter, der maner til eftertanke og tager samfundsproblemer op til diskussion.

Et af de rigtigt succesfulde, som stadig kører i fuld vigør, er projektet Demokratiske Samtaler. Initiativet startede som en idé fra en af foreningens meget aktive bestyrelsesmedlemmer, John Arnshof. Demokratiske Samtaler består af en fast gruppe, som mødes og diskuterer udgivelser fra bogserien Tænkepauser. "Vi læser en ny til hver gang," fortæller Kaj, "og så diskuterer vi bogen og dens tema, og vi kommer altid til at snakke langt ud over det, der står. Det er nogle fantastiske samtaler. Sådanne hold vil jeg gerne have endnu flere af!"

TÆNKEPAUSER

Tænkepause-serien er små bøger, som formidler forskning til den brede befolkning. Temaerne kan være inden for filosofi, psykologi, politik og meget andet. Serien udgives af Aarhus Universitetsforlag.

KULTURKLUBBEN

Udover den populære fredagshøjskole har FO Nordfyn også søsat Kulturklubben, som blev etableret i 2015 og i dag har den omkring 150 medlemmer. Klubben tilbyder kulturoplevelser såsom foredrag, koncerter og udstillinger til fordelagtige priser gennem samarbejdsaftaler med relevante partnere. Via sloganet "Mere kultur for færre penge" ønsker FO Nordfyn at gøre forskelligartede former for kultur mere tilgængelige og derigennem pleje fællesskabet. Medlemmer får rabatter på FO Nordfyns egne arrangementer, og Ældre Sagen betaler tilskud, så Ældresagens medlemmer kan deltage i arrangementerne til en fordelagtig pris.



Folkeoplysning kan også række ud over Danmarks grænser. FO Nordfyn har igennem flere år afholdt deres "Mitraniketana-arrangementer", hvor overskuddet går til en skole for kasteløse børn i Kerala, Sydindien.

Sideløbende med ambitionen om at skabe samtaler, der tager del i og forhåbentlig bidrager til samfundsdebatten, handler det for FO Nordfyn i høj grad også om fællesskab – om at række ud til dem, der har brug for det. Her er det bestyrelsesmedlem Mogens Godballe, som har været primus motor for nogle af foreningens hold, som henvender sig til sårbare målgrupper. Kaj fortæller: "Mogens har selv startet to hold for mennesker med fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser. Et yogahold og så et, hvor han fortæller om H.C. Andersen og oplæser nogle af den fynske digters tekster. "Det er meget velbesøgt og har skabt et stærkt fællesskab, som flot viser, hvad det er, folkeoplysningen kan, nemlig at samle mennesker om noget meningsfuldt."

Folkeoplysning kan også række ud over Danmarks grænser. FO Nordfyn har igennem flere år afholdt deres "Mitrانيتan-arrangementer", hvor overskuddet går til en skole for kasteløse børn i Kerala, Sydindien. "Det er en skole, vi selv har besøgt," fortæller Kaj, "og vi har gennem årene sendt mellem 50.000 og 100.000 kr. afsted til dem. "Det er god folkeoplysning, når det ikke kun skaber viden og indsigt, men også har konkrete konsekvenser for mennesker andre steder i verden."

KULTURPOSTEN SKAL UD!

Som mange andre aftenskoler står FO Nordfyn over for udfordringer forårsaget af kommunale besparelser og ændrede regler. Sidste år mistede foreningerne i Nordfyns kommune deres tilskud på 78.000 kr. til kursuskataloget Kulturposten. Kulturposten er et samlet katalog over alle kommunens aktiviteter, og tilskuddet har været fast gennem mange år. "Kommunen mente, vi skulle fremtidssikres," fortæller Kaj. "Der blev vi godt nok sure!" Vera stemmer ind: "Så nu skal vi klare os med hjemmesiden aftenskolen.nu, for at få nyheder ud om vores kurser og aktiviteter, og vi har altså rigtig mange kursister, der ikke aner, hvad det er for en hjemmeside. Det har besværliggjort en del for os."

Men det ville de to selvfølgelig ikke bare sådan lige acceptere. "Så aftalte jeg et møde med kommunens kulturudvalg," fortæller Kaj, "hvor jeg bankede i bordet og sagde, at Kulturposten altså skal ud! Ved deres næste møde donerede de så 32.000 til os, som de ellers havde regnet med skulle være overskud. "Og så betalte Ældresagen ekstraordinært 10.000."

Vera nikker og supplerer: "Kulturudvalgets formand har sagt til os, at vi skal tænke på, at vi skal tænke på fremtiden. Det gør vi –



Kaj og Vera Andersen er måske nogle af de eneste i landet, der kan prale med at have deres egne højskolesangbog-bogomslag broderet særligt til dem – med navn på og det hele.

især for vores kursister. De er ikke klar til en hjemmeside. Måske kunne nogle finde et yogahold der, men vi ved også, at mange aldrig havde opdaget vores kurser uden Kulturposten."

HVAD KOMMER EFTER EN LIVSMISSION?

For Kaj og Vera Andersen er FO Nordfyn mere end blot en aftensskole – det er en livsmission. "Folkeoplysning er noget af det vigtigste, vi har som samfund. Det er det, der kitter demokratiet sammen," siger Kaj. "Derfor bliver vi ved så længe vi kan." Vera nikker: "Vi har en god bestyrelse, men vi skal have nogle yngre kræfter ind. Men det *skal* være nogen, der brænder for det."

Når man har brugt så mange år på at opbygge noget, hvordan slipper man så tøjlerne? Hvad skal der ske med FO Nordfyn, når dagen kommer, hvor Kaj og Vera trækker sig? "Det er svært at forestille sig ikke at være en del af det længere," indrømmer Vera. "Men vi har lige talt med bestyrelsen om, at vi skal tage en snak om det. Vi har et ansvar for, at det bliver ført videre på en ordentlig måde." "Det er en del af vores identitet," supplerer Kaj. "Men der kommer et tidspunkt, hvor vi ikke kan mere. Og så må vi give plads til nye kræfter. Det skal helst være nogle, der er yngre end os. Ellers er der ikke så meget mening med det." Kaj og Vera tager det stille og roligt. Kaj siger med et grin: "Når nogen siger, at vi skal huske, at ingen lever evigt, plejer jeg at sige, at én skal jo være den første." ■

VIL DU VIDE MERE?

Læs mere om FO Nordfyn på nordfyn.fo.dk

Amalie på 24 har deltaget i forløbet Ung i Bestyrelsen og sidder nu i Amnesty's hovedbestyrelse. Ifølge Amalie, er det vigtigt, at bestyrelser ikke blot tager en ung med for at udfylde et "ungeperspektiv". "Hvis vi skal sidde ved bordet, skal vi have noget at sige," forklarer hun.



Unge i bestyrelsen?

En win-win for begge parter

I danske kulturbestyrelser er unge en sjældenhed. I 2017 viste en undersøgelse, at 99 procent af bestyrelsesmedlemmerne var over 30 år. Det er bemærkelsesværdigt, når så stor en del af kulturen er målrettet netop unge. Hvorfor er der så få unge i bestyrelserne, og hvad kan de bidrage med? Vi har talt med Julie Lindegaard, bestyrelsesleder i Danske Kulturbestyrelser, og Amalie Hallberg, bestyrelsesmedlem i Amnesty International og tidligere deltager på forløbet Ung i Bestyrelsen, for at blive klogere på sagen.

Af Molly Christensen, redaktør og kommunikationskonsulent i Fora

I 2017 analyserede PLUSS i samarbejde med foreningen Danske Kulturbestyrelser kulturbestyrelserne rundt om i landet, og resultaterne fik foreningen til at beslutte sig for, at begynde at arbejde målrettet på at få flere unge ind i kulturbestyrelserne. Ifølge besty-

relsesleder Julie Lindegaard var der særligt et punkt i analysen, der virkelig sprang i øjnene: "Undersøgelsen viste, at det primært var hvide, ældre herrer med mange års anciennitet, som sad i de danske kulturbestyrelser. Og at bestyrelserne, når man spurgte dem selv, synes, at det gik da rigtig godt. Men det er jo klart, at de syntes det, for de ligner hinanden alle sammen," fortæller hun.

FORDOMME OG BARRIERER

Hun peger på, at en stor udfordring for at få flere unge ind i kulturbestyrelserne, er bestyrelsernes egne opfattelser af unge:

"Da vi begyndte at udvikle forløbet Ung i Bestyrelsen og talte med vores medlemmer, hørte vi ofte, at de unge ikke er kvalificerede, at de ikke ved noget om bestyrelsesarbejde, eller at bestyrelsesarbejde kræver, at man har været leder eller topleder. Men da vi lavede et *open call* til vores egen bestyrelse, var det overvældende, hvor mange toptjekkede og kompetente unge, der stod klar," siger Julie. Og foreningens forløb Ung i Bestyrelsen viste det samme. Flere end 130 unge har gennemført forløbet og er nu klar til bestyrelsesarbejdet.

Men det er ikke kun de eksisterende kulturbestrelser rundt omkring, der skaber barrierer. Amalie Hallberg, der er 24 år, og som i dag sidder i Amnesty Internationals hovedbestyrelse, fortæller, hvordan vejen dertil ikke var let: "Jeg stillede første gang op i 2021 og kom ikke ind. Ikke fordi de valgte forkerte kandidater, men fordi vi var to unge, der stillede op, og det var lidt som om, at der kun var plads til én ung."

Netværk spiller også en stor rolle, forklarer Amalie: "De fleste bliver 'prikket' til bestyrelsesposter. Det vil sige, at nogen du kender, tipper dig om en post eller stilling, som de synes, du skal stille op til. Hvis du ikke kender nogen, der kender nogen, kan det være virkelig svært at komme i betragtning."

"Hvis bestyrelsen vil forny sig og nå nye målgrupper, er det oplagt at få unge med."

Amalie Hallberg

HVAD KAN UNGE BIDRAGE MED?

Selvom unge ofte mangler erfaring, kommer de med noget andet, der kan berige bestyrelserne, siger Amalie: "Unge er med til at spejle, om en organisation stadig er relevant. Verden forandrer sig, og unge har nye perspektiver på tingene. Hvis bestyrelsen vil forny sig og nå nye målgrupper, er det oplagt at få unge med."

Julie Lindegaard supplerer: "Når vi får unge ind, kommer der fokus på nye gæster, nye varer på hylderne. De har adgang til andre netværk og en anden måde at tænke på. Men de vil have reel indflydelse – de vil ikke bare være en kvote."

HVAD SKAL DER TIL FOR AT TILTRÆKKE UNGE?

Hvis en bestyrelse vil have unge med, skal den være villig til at ændre sig. Det gælder både praktiske forhold som at dække transportudgifter og justere mødetidspunkter for at imødekomme unge studerende eller erhvervsaktive. I forhold til selve bestyrelsesarbejdet peger Amalie på, at ansvar og medindflydelse er afgørende: "Hvis vi skal sidde ved bordet, skal vi have noget at sige. Det skal ikke handle om at optage unge for at opfylde et 'ungeperspektiv', men om at give ansvar og gøre plads til, at vi kan lære, udvikle og udfolde os i bestyrelsesarbejdet."

"Vi arbejder i demokratier, når vi indgår i foreninger. Men når vi alle ligner og kender hinanden, opstår der let gruppetænkning."

Julie Lindegaard

Samtidig påpeger Julie, at bestyrelser bør starte med at se på sig selv: "Hvilke kompetencer har vi, og hvilke mangler vi? Lav et *open call* og beskriv tydeligt, hvad I søger af kompetencer – ud over at øge diversiteten i alder. Sådan får man unge, der ikke bare er en kvote, men som kan og vil bidrage aktivt."

UDSKIFTNING ER IKKE EN TRUSSEL

Et af de forbehold, mange bestyrelser har, er, at unge er mere flygtige og ikke bliver siddende i mange år. Men som Amalie siger: "Det er ikke nødvendigvis en dårlig ting, at folk skifter ud. Det er også en måde at ilte bestyrelsen og organisationen på."

Og Julie Lindegaard understreger: "Vi arbejder i demokratier, når vi indgår i foreninger. Men når vi alle ligner og kender hinanden, opstår der let gruppetænkning. Det kan være frustrerende, når nogen bryder mønsteret og stiller spørgsmål ved alle rutiner. Men det kan også skabe nye muligheder og perspektiver."



Da Danske Kulturbestrelser, hvor Julie Lindegaard er bestyrelsesleder, udviklede uddannelsesforløbet Ung i Bestyrelsen hørte de ofte fra medlemmerne, at de unge ikke ved noget om bestyrelsesarbejde, eller at bestyrelsesarbejde kræver, at man har været leder. Men da foreningen lavede et open call til deres egen bestyrelse, var det overvældende, hvor mange toptjekkede og kompetente unge, der stod klar, fortæller Julie.





Amalie på 24 sidder i dag i Amnesty Internationals hovedbestyrelse. Men vejen dertil var ikke uden bump. Første gang hun stillede op og ikke blev valgt ind, fik hun fornemmelsen af, at der kun var plads til én ung.

ET SKRIDT AD GANGEN

At få unge ind i bestyrelser kræver en aktiv indsats fra bestyrelserne selv. Men gevinsten er stor: frisk energi, nye perspektiver og en mere repræsentativ sammensætning.

Hvis din forening overvejer at få unge med, så start med at evaluere, hvilke kompetencer I har brug for. Gør det synligt, at I søger nye medlemmer. Og vigtigst af alt – vær klar til at give plads og ansvar. Unge vil gerne engagere sig, men de vil ikke bare være med for synets skyld.

Som Julie Lindegaard siger: “Det vigtigste er at turde at prøve det af. Man skal facilitere bestyrelsesarbejdet anderledes, for de unge oplæres og går ombord i bestyrelsesarbejdet på en anden måde end erfarne bestyrelsesmedlemmer.” ■

UNG I BESTYRELSEN

Initiativet Ung i Bestyrelsen er startet af Foreningen af Danske Kulturbestyrelser med det formål at uddanne unge mellem 18 og 30 år i strategisk udvikling og ledelse af kulturinstitutioner for dermed at sikre mere mangfoldighed og diversitet i bestyrelserne. Projektet sigter mod at integrere mindst ét ungt medlem i mindst 10 danske kulturbestyrelser. Den ene del af uddannelsesforløbet er målrettet de unge, kommende bestyrelseskandidater, den anden del er målrettet kulturbestyrelserne. Projektet er støttet af Tuborgfondet.

4 TIPS TIL AT FÅ EN UNG MED I BESTYRELSEN

1. **Lav et open call** – Gør det klart, først for jer selv, hvilke kompetencer I søger, og beskriv det derefter tydeligt i et *open call*, så det ikke kun handler om alder, men om reel værdi for bestyrelsen.
2. **Giv ansvar og indflydelse** – Unge vil ikke bare være en kvote, de vil have en stemme og mulighed for at bidrage aktivt.
3. **Tilpas rammerne** – Mødetidspunkter, dækning af transportudgifter og en *onboarding*-proces gør det lettere for unge at engagere sig.
4. **Brug netværk og opfordr direkte** – Unge kommer sjældent ind ad døren af sig selv. Prik dem på skulderen, inviter dem til en snak, og vis dem vejen ind.
5. **Unge kan også være “yngre”** – Det behøver ikke være unge mellem 18-30 år som i Ung i Bestyrelsen-forløbet, som I går efter. Det kan sagtens være, at en 40-årig også tæller som ung i jeres foreningsregi.

Er Lang levetid folkeoplysningens gyldne mulighed?

Vi bliver ældre og ældre. Samtidig bliver vi også rigere, friskere og sundere. Hvordan udnytter og tackler folkeoplysningen det? Vi har spurgt fire skoleledere og formænd blandt Foras medlemmer.

Mette Kathrine Bloch-Boas, skoleleder i Nyborgs Kreative Skole

Folkeoplysningen skal være et frirum fra arbejde, skærme og forpligtelser – et sted, der løfter os, giver os nye perspektiver og skaber møder mellem mennesker, så vi ikke ender ensomme og snæversynede. Majoriteten i foreningerne er de ældre generationer. De har en anden æstetik, en anden måde at tilgå kurser på – de er ikke vant til, på samme måde som unge, at mixe og vælge til og fra. De er mere tro mod hele kursusformen, og de har tiden til at knytte sig til et kursus over længere tid. Men når næste generation af seniorer træder ind, skal folkeoplysningen forny sig. Der vil være behov for et bredere kursusudbud, kortere og mere målrettede forløb og et større fokus på individet og selvudvikling.

Jeg tror, der ligger en stor opgave i at gentænke folkeoplysningens format. De yngre generationer vælger selv kulturoplevelser og stiller større krav til for eksempel fleksibilitet og æstetik. Museer har været dygtige til at integrere folkeoplysende elementer i deres tilbud med foredrag, workshops og tværgående samarbejder. På samme måde

Dorrit Bjerre, formand i Fælles Fritid

Den øgede levetid vil medføre et større fokus på at forblive selvhjulpne længere. Folkeoplysningen kan spille en vigtig rolle ved at tilbyde kurser inden for motion, fællesskab og viden om sund kost, så flere kan bevare en aktiv og selvstændig livsstil. For dem, der skal arbejde længere, bliver fleksibilitet afgørende. Hvis folkeoplysningen tilbyder mere fleksible kursusformater, hvor deltagerne ikke nødvendigvis er bundet til et fast mødetidspunkt hver uge, kan det gøre det lettere at engagere sig – og samtidig tiltrække yngre aldersgrupper end pensionisterne.

En længere levetid kan også betyde, at pensionsopsparingen skal række over flere år, så borgerne

skal folkeoplysningen gentænke de fysiske rammer, så de skaber en indbydende helhedsoplevelse. Kig bare på, hvordan bagerierne i dag handler om mere end blot at købe brød – det er ikke bare et sted, hvor vi køber vores basser, men hvor helhedsoplevelsen er indtænkt. En anden afgørende faktor er aflønningen af undervisere. Mange af de dygtigste kræfter er selvstændige og kan ikke nøjes med en traditionel lønstruktur. Hvis folkeoplysningen skal fastholde et højt niveau og undgå at blive en ren hobbysektor, må underviserne aflønnes ordentligt, så det også kan være en bæredygtig karrierevej for dem.



vil muligvis blive interesserede i billige og kreative løsninger, der forlænger levetiden på materialer og genstande. Samtidig er digitale færdigheder en nødvendighed for de fleste i dag, og særligt dem, der har forladt arbejdsmarkedet, kan have behov for opgradering af deres it-kompetencer. Det kan derfor være relevant at nytænke strukturen i folkeoplysningens kursustilbud. En klippekortsordning kunne give deltagerne mulighed for at sammensætte deres kurser på tværs af forskellige kursusfag i en sæson. Digitale kurser, som for eksempel online yogaundervisning før arbejdstid, kan også gøre det lettere for flere at deltage i folkeoplysningens aktiviteter. Med større fleksibilitet tror jeg, at *longevity* kan blive en mulighed for folkeoplysningen, men med et længere arbejdsliv kan det måske blive sværere at skaffe frivillige. Folkeoplysningen bør fokusere på, at en ældre befolkning medfører ændrede behov, og indrette kursusudbudet efter det.

“Flere ældre ønsker at starte egen virksomhed eller arbejde som freelancere, hvilket gør iværksætteri for seniorer til et relevant tilbud.”



Chris McKay, skoleleder i Fora Fritid

I et samfund, hvor folk lever og arbejder længere, spiller folkeoplysningen en afgørende rolle. Aftenskoler og fritidsundervisning kan både opdatere kompetencer og tilbyde aktiviteter, der øger livskvaliteten for pensionister og efterlønnere. Samtidig skaber folkeoplysningen fællesskaber på tværs af generationer og sociale skel, hvilket kan modvirke ensomhed og styrke den mentale sundhed. Efterspørgslen på kurser ændrer sig i takt med den længere levetid. Bæredygtighedskurser vinder frem, især inden for gør-det-selv og brug af bæredygtige materialer. Digitale kompetencer bliver stadig vigtigere for at følge med i en digitaliseret hverdag – her kan makerspaces være en naturlig forlængelse af et langt håndværkerliv, især for mænd (*et makerspace er et værksted, hvor man kan arbejde med digitale teknologier, og hvor det analoge håndværk møder den nye teknologi, red.*) Flere ældre ønsker at starte egen virksomhed eller arbejde som freelancere, hvilket gør iværksætteri for seniorer til et relevant tilbud. Samtidig er kurser i kost, træning, mindfulness og mental sundhed i fokus – også rettet mod grupper med særlige behov som demensramte.

Kirsten Michaelsen, formand i Grindløse-Bogense Husflid

Mennesker er sociale og har brug for steder, hvor de kan møde andre med samme interesser. Netop fordi vi lever længere, er det også vigtigt at stimulere hjernen ved at tilegne sig ny viden og færdigheder. Folkeoplysningen har den fleksibilitet, der skal til for at imødekomme denne efterspørgsel og udvikle metoder, der passer til forskellige behov. Flexibilitet er nøgleordet – både i forhold til kursusindhold og afholdelsesformer. Kursusefterspørgslen varierer fra sted til sted, og en god skoleleder opfanger signaler fra lokalområdet. Samtidig er det vigtigt at tilbyde noget uventet – noget, som kan inspirere og skabe nye interesser. Mange ønsker at ændre livsstil i en mere klimavenlig retning, hvilket skaber behov for kurser i klimavenlig mad-



Fleksible kursusformater, såsom korte forløb, klippekort eller onlineundervisning, kan gøre det lettere for flere at deltage.

Samtidig kan mentorordninger, hvor ældre deler erfaringer med yngre generationer, skabe værdifulde fællesskaber. *Longevity* er både en mulighed og en udfordring for folkeoplysningen. Der er en stigende efterspørgsel på læring og fællesskaber, der understøtter et langt og aktivt liv, men konkurrencen fra andre udbydere gør det nødvendigt at nytænke kursusformater og undervisningsmetoder.

Aftenskolerne har en oplagt chance for at positionere sig som det naturlige sted for livslang læring og fællesskab. De kan udvikle kurser, der understøtter et aktivt og meningsfuldt liv, og målrette dem til seniorer og midaldrende, der ønsker at investere i deres trivsel. Samarbejde med arbejdsmarkedet, sundhedssektoren og frivillige organisationer kan samtidig bidrage til at nå flere og sikre, at tilbuddene matcher samfundets behov.

lavning, der får hele familien med. Der er også en voksende interesse for gamle håndværk kombineret med *recycling* – en trang til at skabe noget selv frem for blot at forbruge masseproducerede varer.

For at folkeoplysningen kan favne bredt, skal der være tilbud både om dagen og om aftenen. Dagskurserne henvender sig primært til mennesker uden for arbejdsmarkedet, herunder en stor gruppe ældre kursister. Det er ikke usædvanligt at se deltagere i 80'erne på kurser eller i caféarrangementer. Særligt de tilmeldingsfrie tilbud er attraktive for denne målgruppe, da de giver friheden til at deltage fra gang til gang uden forpligtelse, og man betaler kun for de dage, man møder op. For at udnytte potentialet inden for *longevity* skal folkeoplysningen revitaliseres, støves af og gøres relevant for nye generationer. Hvis det lykkes, kan det blive en gylden tid for folkeoplysningen. Måske skal folkeoplysningen endda have en mere nutidig betegnelse for at vække bredere interesse.

Landsmøde 2025

TID: Lørdag den 10. maj, kl. 12 – søndag den 11. maj, kl. 13.00

TEMA: Folkeoplysningens betydning i fremtidens samfund

STED: Severin kursuscenter i Middelfart

PRIS: 650 kr. for hele weekenden, hvis du er delegeret. Hvis du ikke er delegeret, er prisen 1.900 kr. for hele weekenden

Hvad kitter fremtidens samfund sammen? Hvilken rolle skal folkeoplysningen spille? Og hvordan kan vi i Fora påvirke og gribe mulighederne?

Verden er forandret og vi vågner hver dag til nyheder, der udfordrer vores opfattelse af demokrati, retfærdighed og rettigheder mens store, vilde samfundsproblemer banker på døren. Nu mere end nogensinde er der behov for at diskutere

folkeoplysningens rolle i fremtidens samfund og – ikke mindst – hvordan vi griber den i Fora.

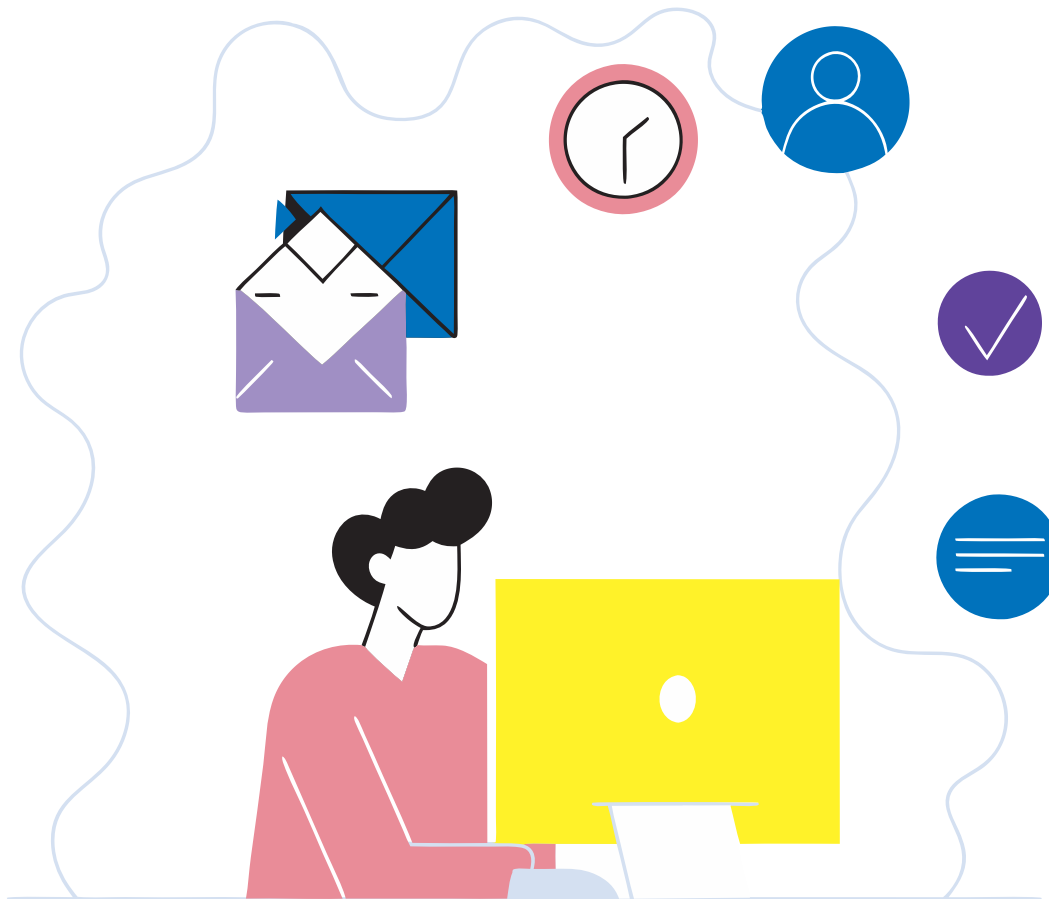
Glæd dig til en udviklings-session med fremtidsforsker **Marianne Levinsen**, oplæg med direktør for Kulturens analyseinstitut **Esben Danielsen** en klassisk morgensamling med højskoleforstander **Jasper Gramkow Mortensen**, og en debat med både lands- og kommunalpolitikere om folkeoplysningens fremtid. Panelet består af **Johan Brødsgaard (R)**, formand for KL's kultur-, erhverv- og planudvalg og viceborgmester i Silkeborg, **Charlotte Broman Mølbæk**, kulturordfører SF, og **Per Paludan Hansen**, formand for Dansk Folkeoplysnings Samråd.

Herudover skal vi have gennemført vores formelle landsmøde – og det hele garneres selvfølgelig med sang, musik og en god middag.

Hvis du ikke allerede har modtaget indbydelsen, så tjek din indbakke eller find den på **fora.dk**



Tilmeld dig nu ved at
scanne QR-koden



Det behøver ikke være så svært

At søge fonde kan virke som en overvældende og forvirrende opgave. Men med lidt vejledning, gåpåmod og struktur, er det muligt at hente en masse penge hjem til sin forening. Det har Ane Nordow bevist i Nordjylland.

Af Kasper Elkjær, kommunikationskonsulent i Fora

“Jeg synes, at jeg altid har hørt, at det er så svært at søge fonde. Jeg har oplevet, at der ikke er ret mange, der tør det, og det er blevet talt op som noget, der er meget, meget vanskeligt. Og det synes jeg overhovedet ikke, det er.”

Ordene er Ane Nordows. Hun har sammen med en anden væver fået et lokale stillet til rådighed hos Visborg Husflidsforening, hvor de kan stille og bruge deres væve, sammen med andre interesserede vævere. Der var dog lige et problem. Lokalet var et gammelt depot og for-

eningen havde ingen penge til at gøre noget ved det. Inspireret og hjulpet godt på vej af Søs, en af de andre vævere, der havde haft succes med at søge fondsmidler til et fælleshus i en nærliggende by, satte Ane sig for at gøre noget ved det:

“Jeg sagde, at jeg ville gerne prøve at søge nogle fonde, men at jeg havde brug for hendes hjælp. Det ville hun gerne. Jeg føler mig

ikke særlig hjemme i sådan noget IT. Så jeg spurgte hende, hvilke fonde hun havde søgt, og så satte vi os ned og kiggede på det punkt for punkt. Hun har hjulpet mig med at få lagt det ned i PDF-filer, for det skal man. Alt skal vedlægges, for eksempel vedtægterne. Så nogle af de ting, som man bli-

ver spurgt om hver gang, det har jeg noteret i en mappe. Og andre ting har jeg lagt i en digital mappe, så jeg kan hente det hver gang jeg skal lave en ny ansøgning.”

“Jeg synes ikke, det har været svært. Altså jo i starten var det, men nu synes jeg bare, at det er sådan noget, jeg mere eller mindre ryster ud af ærmet.”

Ane Nordows

400.000 KR. PÅ TRE MÅNEDER

Ane har sendt mere end ti fondsansøgninger, siden hun startede – og indtil videre har hun ikke fået et eneste afslag: ”Det, jeg har søgt om, er indretning af et nyt væverum, hvor jeg har fået tilbud på nogle væve og forskellige væveredskaber. Det har vi fået 110.000 til, og det er rigeligt. Vi har fået mere, end vi har søgt om. Og så har jeg hjulpet træværkstedet med at søge til nogle af de maskiner, som skulle udskiftes. Der har vi fået omkring 400.000 kr. på tre måneder, samlet set,” fortæller hun.

Efterhånden er Ane med sine mapper og forberedelse nået ned på at kunne lave en ansøgning på 30 minutter: ”Jeg synes ikke, det har været svært. Altså jo i starten var det, men nu synes jeg bare, at det er sådan noget, jeg mere eller mindre ryster ud af ærmet. Man kan sagtens også kan få penge, uden at kunne ryste det ud af ærmet – dét tror jeg. I hvert fald hvis man bliver klædt ordentligt på til at gøre det,” forklarer Ane Nordow, inden hun til slut konkluderer:

”Jeg er blevet ret *hooked* på det. Jeg synes, det er fantastisk, at man kan få tildelt nogle penge og sørge for, at husfliden bliver beriget. Det er et tag-selv bord, hvis man gider at prøve at lære det.” ■



Ane har sendt mere end ti fondsansøgninger, siden hun startede – og indtil videre har hun ikke fået et eneste afslag.



ANES SYV RÅD TIL AT KOMME I GANG MED FONDSANSØGNINGERNE

1. Find nogen til at hjælpe dig i gang. Hos Fora sidder både sekretariatsleder Bernhard Trier Frederiksen og foreningskonsulent Henriette Corvinus klar med kyndig vejledning og en liste over relevante fonde.
2. Med listen fra sekretariatet, skal du så se på hvilke fonde du kan søge i din kommune, samt hvad de gerne vil støtte. Det står i fondenes beskrivelser. Ane har for eksempel søgt fonde, der støtter fællesskaber og kulturelle ting, som bringer folk sammen og skaber vækst og trivsel i de små samfund.
3. Det er vigtigt at fortælle en god historie. Du skal ikke holde dig tilbage fra at udpensle, hvor godt det vil være at få støtte – hvor meget det vil betyde. Fortæl derudover også om foreningens ildsjæle, og det arbejde de laver og brænder for. Det giver point hos flere af fondene.
4. Beskriv, hvordan I vil skabe opmærksomhed omkring, at I har modtaget støtte. Det kan være noget så simpelt som at lave et opslag på Facebook, hvor man inviterer til en lille reception i anledning af færdiggørelsen af det arbejde, der er støttet.
5. Søg det samme beløb hos flere fonde. Har du for eksempel brug for 100.000 til dit projekt, så er der større sandsynlighed for at få alle pengene, hvis du søger dét beløb hos flere fonde, i stedet for at søge 30.000 et sted, 40.000 et andet osv. Fondene bliver ikke afskrækket af, at du skriver, at I søger flere fonde til det samme projekt.
6. Vent ikke med at søge hos den samme fond igen til nye projekter. Ane har sendt to ansøgninger til den samme fond på to måneder til to forskellige projekter – med positivt resultat begge gange.
7. Vær opmærksom på, at du i visse tilfælde kan skrive frivilligt arbejde på som en del af egenfinansieringen af et projekt.

Bestyrelsesudvikling er foreningsudvikling

Når bestyrelser arbejder med bestyrelsesudvikling, sætter de det lange lys på og tager nogle fælles snakke om foreningens fremtid, forventninger og en god rolle- og opgavefordeling. En status efter forårets generalforsamling er en oplagt anledning.

Af Rikke Vium Madsen, udviklingskonsulent i Fora

Bestyrelsen i Verringe Husflid brugte for nylig en lørdag på et bestyrelsesseminar, hvor de dykkede ned i spørgsmålet om, hvordan de bedst sikrer foreningens fremtid. Arne Enggaard Jørgensen, bestyrelsesmedlem i Verringe Husflid, var initiativtager til udviklingsprocessen.

BESTYRELSESUDVIKLING SKABER BEDRE FORENINGER

Arne og hans kone, Bente Eriksen, som er skoleleder i samme forening, har begge været aktive i Verringe Husflid i næsten 25 år. Efter Arnes eget udsagn er de "ved at komme lidt op i alderen" og ønsker derfor, sammen med den øvrige bestyrelse, at sætte en klar retning og sikre de rette kompetencer i foreningen. Arne og Bente har ingen planer om at stoppe lige foreløbig, men for dem handler det om at være beredt, og om at fremtidssikre foreningen. "Det er ligesom at have en god direktør i en virksomhed, der vil i en bestemt retning. Hvis bestyrelsen har nogle mål, og vi ved, hvad vi kan og vil, så tror jeg, at det skaber en bedre forening," siger han. Arbejdet skal også sikre, at bestyrelsen fortsat er et godt sted at være og har noget at byde på.

For at understøtte udviklingsarbejdet inviterede Verringe Husflid souschef Marlene Berth Nielsen fra Fora til at facilitere processen. Marlene planlagde bestyrelsesseminaret i samarbejde med bestyrelsen og styrede bestyrelsen gennem lørdagen, hvor samtaler om fremtidsperspektiver, roller, opgaver og kompetencer var i fokus. Marlene har efterfølgende hjulpet med opsamling og den videre

"Vi havde brug for lidt provokation udefra, på den gode måde. Det synes jeg bestemt, at vi fik."

Arne Enggaard Jørgensen

arbejdsplan. "Selvom Marlene er fedtet ind i hele det her område, så kan hun se tingene udefra i forhold til vores forening. Vi havde brug for lidt provokation udefra, på den gode måde. Det synes jeg bestemt, at vi fik," fortæller Arne.

Det er ikke første gang, at Verringe Husflid arbejder med bestyrelsesudvikling. For mere end ti år siden gennemgik bestyrelsen også et udviklingsforløb, som Fora kørte i samarbejde med en kon-

sulent fra firmaet Sportshouse, hvor de satte mål for foreningens udvikling. Når Arne kigger på målene i dag, så har Verringe Husflid på rigtig mange områder nået dem, selvom han fortæller, at det ikke er noget, de som sådan har evalueret på løbende. Når de alligevel er kommet i mål, så er forklaringen nok, at foreningen har en bestyrelse, som har været vedholdende i mange år, og som alle har været bekendt med foreningens mål. Det er dog et klart ønske fra den nuværende bestyrelse, at de fremadrettet har et mere systematisk fokus på de aftalte opgaver og mål, så foreningen fortsat udvikler sig og forbliver relevant.

VÆRKTØJER TIL EN STÆRKERE BESTYRELSE

Ifølge Marlene handler bestyrelsesudvikling i bund og grund om foreningsudvikling. Når en bestyrelse arbejder strategisk, så er det for at styrke foreningen og sikre, at alle arbejder i samme retning og kender den ønskede retning. Det sikrer tydelighed og styrker ofte



I Verringe Husflid er de optagede af at kortlægge bestyrelsens opgaver, og få talt om, hvem der har lyst til at tage de enkelte opgaver. Arne mener, at forventningsafstemningen er afgørende. For som han siger: "Ingen skal sidde med opgaver, de ikke har lyst til, eller som de føler sig overbebyrdet af. Der skal være luft i arbejdet."



Når en bestyrelse arbejder strategisk, så er det for at styrke foreningen og sikre, at alle arbejder i samme retning og kender den ønskede retning, siger Marlene Berth Nielsen, der er udviklingskonsulent i Fora.

motivationen til at bidrage. For at understøtte arbejdet med foreningsudvikling, tilbyder Fora en række værktøjer, der blandt andet kan hjælpe bestyrelser med at:

- Formulere en kernefortælling, der tydeliggør foreningens formål og værdier,
- Udarbejde en opgaveoversigt, årsplan og kompetencekortlægning,
- Styrke foreningens kommunikation og få gode råd til at rekruttere nye frivillige.

“Mange foreninger synes ikke, de er synlige nok. Her kan kernefortællingen være et redskab til at fortælle verden, hvem foreningen er, hvorfor man er sat i verden, og hvad man gerne vil opnå.”

Marlene Berth Nielsen

Marlene fortæller, at en kernefortælling er et godt redskab til at formidle den langsigtede retning: “Mange foreninger synes ikke, de er synlige nok. Her kan kernefortællingen være et redskab til at fortælle verden, hvem foreningen er, hvorfor man er sat i verden,

og hvad man gerne vil opnå. Vi kan bruge et rejsebillede – det er tydeligt, at vi skal vide, hvor vi vil rejse hen sammen, for at være sikre på at vi også når vores destination. “Når der er sat tydelige mål, er bestyrelsen klar til at planlægge, hvordan foreningen kommer derhen. Det er det, der omtales som strategien. Uden en bevidst strategi, forbliver mål blot en tanke.

En opgaveoversigt, årsplan og kompetencekortlægning kan skabe gennemsigtighed i bestyrelsens opgaver. Det understøtter, at opgaverne kan fordeles på flere hænder, fordi det gør det lettere for medlemmer at byde ind på opgaverne og få overblik over rollefordeling. Der skal være opgaver, også sjove opgaver, til alle i bestyrelsen, og det kan være en ide at koble en makker på nogle typer af opgaver, som ofte bliver bedre løst med en sparringspartner. Det øger også ofte motivationen, hvis man gør noget sammen med én anden.

I Verringe er de lige nu også optaget af at kortlægge bestyrelsens opgaver og få talt om, hvem der har lyst til at tage de enkelte opgaver. Arne mener, at netop denne forventningsafstemning er afgørende: “Ingen skal sidde med opgaver, de ikke har lyst til, eller som de føler sig overbebyrdet af. Der skal være luft i arbejdet.” Hvis ingen melder sig til en given opgave, kan en løsning være at købe sig til hjælp eller finde nye medlemmer, der vil give en hånd med.

FASTHOLDELSE AF UDVIKLINGSARBEJDET

En udfordring ved bestyrelsesudvikling kan være at få arbejdet til at fortsætte efter et engagerende seminar eller møde. ”Mennesket er et vanedyr. Vi gør, som vi plejer, og det kræver et ekstra fokus at ændre vaner og gøre tingene på en ny måde. Det er en stor opgave i sig selv at fastholde udviklingsarbejdet – måske nok den største,” fortæller Marlene.

En konkret måde at sikre fastholdelse er at placere et klart ansvar:

- Udpege en tovholder (eller to) for udviklingsarbejdet,
- Gøre status som et fast punkt på bestyrelsesmøderne,
- Udarbejde en udviklingsplan og sikre regelmæssig opfølgning.

Når vi lykkes med at fastholde fokus på udviklingsarbejdet i bestyrelsen, er det et stort skridt på vejen til at skabe en stærkere bestyrelse og dermed en stærkere forening. ■

FÅ HJÆLP TIL JERES BESTYRELSESUDVIKLING

Find værktøjer til foreningsudvikling her:

fora.dk/frivillig

Hvis det er udfordrende at komme i gang, eller hvis der er brug for en ekstern sparringspartner, kan Foras konsulenter hjælpe med at styre samtalerne, strukturere arbejdet og sikre en god opfølgning.

Vil du vide mere, så kontakt Marlene på

marlene@fora.dk.

EKSEMPEL TIL INSPIRATION: ARNES VEJ IND I BESTYRELSEN

Arne har gennem hele sit voksne liv med hus og børn haft forskellige poster i bestyrelser. Det har altid været en naturlig del af hans liv. Da børnene blev voksne, genfandt han sin interesse for trædrejning og håndværk i Verringe Husflid. Bestyrelsen vidste, at Arne havde erfaring med regnskab, så en dag spurgte de ham, om han ikke kunne give en lille hånd med regnskabet. Det blev starten på Arnes engagement i bestyrelsen i Verringe Husflid, hvor han nu har siddet i næsten 25 år.

Undervisertræf 2025

TEMA: Trivsel i undervisningen

DATO: 29. august 2025

STED: Kursuscenter Hornstrup, Kirkebyvej 33, 7100 Vejle

TID: 09.30- 17.30

PRIS: 675 /early bird, 550

Hvordan skaber vi trivsel i undervisningen? Kom med til Undervisertræf 2025. En dag fyldt med inspirerende

oplægsholdere, workshops og samvær med andre undervisere på tværs af landet. Undervisertræffet er for alle undervisere, der underviser i en forening eller aftenskole, der er medlem af oplysningsforbundet Fora. På undervisertræffet behandler vi temaer, der er relevante for alle undervisere uanset fag. På dette års træf dykker vi ned i, hvordan vi kan styrke trivslen i undervisningen. Vi forventer at program og indbydelse ligger klar primo april. Indtil videre, så sæt kryds i kalenderen!



Gør det I allerede er gode til – men gør det synligt!

Vi lever alle sammen længere og sundere end nogensinde før. Mange mennesker har lige nu fokus på et langt, meningsfuldt og aktivt liv. Værdier, som på mange måder ligger i folkeoplysningens DNA. Så hvordan kan aftenskolerne synliggøre sig mere inden for dette felt? Vi har talt med specialist i strategisk kommunikation Jeannette Refstrup.

Af Molly Christensen, redaktør og kommunikationskonsulent i Fora

Engagerende fortællinger, fællesskaber – fysiske og digitale – og at turde bruge sig selv i kommunikationen. Ifølge Jeannette Refstrup er det kerneområder, som foreninger og skoler med fordel kan fokusere på, hvis de vil have fat i endnu flere og gøre sig selv til spillere i trenden med Lang levetid.

GØR FÆLLESSKABET SYNLIGT – OGSÅ DIGITALT

Fællesskab er en kerneværdi i folkeoplysningen, som kun vil blive endnu mere livsvigtig i takt med at vi bliver endnu ældre og samtidig gerne vil bevare et socialt liv og ikke blive ensomme. Ifølge Jeanette Refstrup bør foreningerne i endnu højere grad vise fællesskabets værdi frem i deres kommunikation. Det er ikke nok blot at skrive, at fællesskab er vigtigt – det skal også afspejles i handling:

“Det digitale fællesskab er også et fællesskab. Hvis nogen kommenterer på jeres opslag, for eksempel på Facebook, så svar dem! Det kan være så simpelt som: ‘Tusind tak, vi er også rigtig glade for arrangementet og glæder os til næste gang.’ Det er de små ting, der viser, at der er mennesker bag foreningen, og at dialog er vigtig,” forklarer Jeanette.

En anden konkret strategi er at engagere sig i andres kommunikation. Mange foreninger bruger lokaler i forsamlingshuse, kulturhuse eller frivilligcentre, men glemmer ofte at deltage i disse steders digitale liv. Jeanette anbefaler, at man også kommenterer og liker deres opslag. “Det er ligesom i det virkelige liv: Hvis du gerne vil have gæster til din fest, kan det være en god idé selv at tage til andres fester. Det handler om at være synlig og deltagende,” siger hun.

“Det er de små ting, der viser, at der er mennesker bag foreningen, og at dialog er vigtig”

Jeannette Refstrup

BRUG STORYTELLING OG VIS DET ATTRAKTIVE FORENINGSLIV

Foreningerne har en stærk historie at fortælle inden for Lang levetid. Deltagerne har ofte stor livserfaring og kender værdien af frivillighed, fællesskab og personlig udvikling – alt sammen centrale elementer i et langt og meningsfuldt liv. Men hvordan kommunikerer man det bedst? Jeanette fremhæver, at billeder og historier fra foreningens aktiviteter bør præsenteres på en måde, der gør dem attraktive og inspirerende:

“Vi taler nogle gange om, at noget er ‘Instagram-egnet’. Det handler ikke om at polere virkeligheden, men om at vise foreningen fra sin bedste side – ligesom når man rydder op, før man får gæster. Tag billeder, hvor folk smiler og ser glade ud, og sørg for, at baggrunden er nogenlunde ryddelig. Det gør en forskel, når man vil inspirere andre til at blive en del af fællesskabet.”

55+

Det betyder også, at foreningens fortælling bør være personlig og nærværende. Bestyrelsesmedlemmer og ildsjæle bør turde træde frem og fortælle, hvad foreningen betyder for dem. "Det er svært at bede andre om at stille op til interviews eller billeder, hvis man selv gemmer sig. Hvis man er formand eller aktiv i en bestyrelse, har man en repræsentativ rolle – og det indebærer også at gå forrest i kommunikationen," forklarer Jeanette.

REKRUTTERING: SKAL VI JAGTE DE UNGE?

Mange aftenskoler og foreninger oplever udfordringer med at tiltrække yngre medlemmer. Jeanette anbefaler, at man først og fremmest spørger sig selv, hvad man egentlig kan tilbyde de yngre aldersgrupper: "Folk i 30'erne og 40'erne har travlt. De jonglerer karriere, børn og et væld af forpligtelser. Hvis man vil tiltrække dem, skal man ikke kun tænke på, hvad man gerne vil have, men også, hvad man faktisk kan tilbyde dem. Hvad kan gøre en reel forskel i deres liv?" Samtidig peger hun på en anden vigtig pointe: Måske behøver foreningerne ikke at bekymre sig så meget om at tiltrække unge. "Der bliver flere og flere mennesker på 55+, og måske er det helt okay at være en forening, der primært henvender sig til den målgruppe. I stedet for at stresser over generationsskifte, kan man fokusere på at skabe det bedst mulige tilbud for dem, der faktisk har tid og lyst til at deltage," siger Jeanette.

GØR DET, I ALLEREDE ER GODE TIL – OGSÅ ONLINE

Mange foreningsfolk oplever, at det digitale føles som en barriere. Men ifølge Jeanette er det i virkeligheden de samme principper, der gælder online som offline: "De fleste foreninger er fantastiske til relationsarbejde i virkeligheden. De sørger for, at nye medlemmer føler sig velkomne, de skaber trygge fællesskaber, og de tager sig tid til at snakke med folk. Det handler bare om at tage de samme værdier med over i den digitale kommunikation. Svar på kommentarer, del personlige historier, og vis hvad der gør jeres fællesskab unikt." Og så har hun et sidste budskab til dem, der er nervøse for at begå fejl på sociale medier: "Man kan ikke ødelægge internettet. Det værste, der kan ske, er, at man lægger noget op, man ikke bryder sig om – og så kan man jo bare slette det igen. Det handler om at turde prøve sig frem!" ■

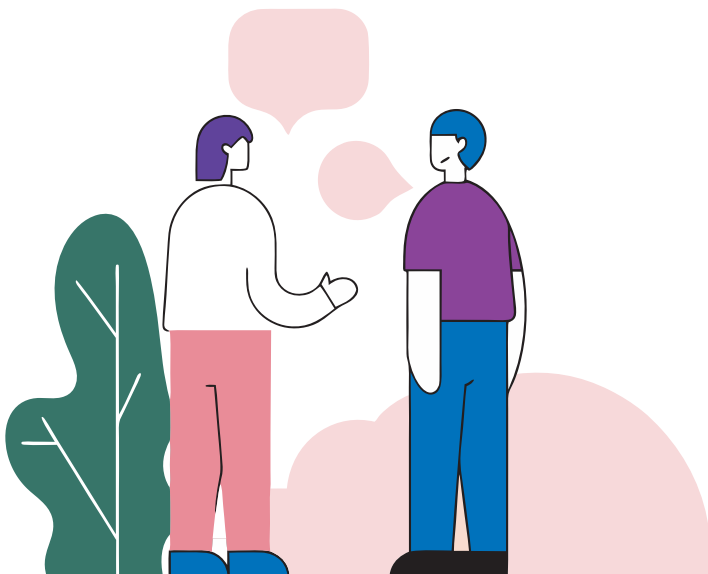


Der bliver flere og flere mennesker på 55+, så måske behøver ikke alle foreninger at bekymre sig så meget om at tiltrække unge, mener Jeanette. Det vigtigste er at finde sin målgruppe og fokusere på den.



FOLKEOPLYSNING OG LANG LEVETID?

Foreninger og skoler i folkeoplysningen har allerede meget at tilbyde inden for Lang levetid-bølgen – de skal blot blive bedre til at kommunikere det. Ved at være bevidste om deres visuelle udtryk, engagere sig i fællesskaber (både fysisk og digitalt) og bruge storytelling aktivt, kan man positionere sig stærkere. Så måske handler det ikke om at gøre alting anderledes – men blot om at synliggøre det, man allerede gør så godt.



Har daghøjskolerne en fremtid?

Videnscenter for folkeoplysning udgav for nylig notatet 'Daghøjskolernes udviklingsspor'. Forstander på daghøjskolen Kompetencehuset Nis Peter Nissen giver sine perspektiver på daghøjskolernes fremtid i dette debatindlæg.

Af Nis Peter Nissen, forstander i daghøjskolen Kompetencehuset

Vifos notat dykker ned i daghøjskolernes udvikling, storhedstid og ikke mindst forfald. I 1994 struttede daghøjskoleområdet af pionerånd, stolthed og en glubende appetit på at løfte unge og voksne ud af ledighed, og skabe social sammenhængskraft. Det var en tid, hvor livslang læring og det hele menneske kunne slå rødder i daghøjskolernes trivsels-oaser.

I 1996 blev jeg ansat som daghøjskolelærer på Kompetencehuset og oplevede, hvordan vi som skole kunne bygge bro mellem unge og voksne, ufaglærte og akademikere, det folkelige og elitære. Dengang var jobsøgning og virksomhedspraktik ikke et specifikt fokuspunkt i det pædagogiske arbejde. Hvad, der derimod voksede i miljøet, var kreativitet, fordybelse, nysgerrighed og en sprudlende lyst til at finde et meningsgivende ståsted i voksenlivet. Vi var også begunstiget af politisk medvind, som gav os økonomisk tryk og pædagogisk frihed til at eksperimentere i et regelfrit univers.



Foto: Kasper Munch Lillelund

For mig er perioden 1996 til 2001 daghøjskolernes guldalder. En periode, som står i skærende kontrast til nutidens agenda i jobcentrets virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats, hvor trivsel måles i et regneark, og succes opgøres i antal oprettede virksomhedspraktikker og arbejdsprøvninger.

For mig er perioden 1996 til 2001 daghøjskolernes guldalder. En periode, som står i skærende kontrast til nutidens agenda i jobcentrets virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats, hvor trivsel måles i et regneark, og succes opgøres i antal oprettede virksomhedspraktikker og arbejdsprøvninger. Men det kan ikke svare sig at græde over fortidens tab. De mange daghøjskoler, som lukkede fra 1999 og frem til 2007, var et resultat af en generel økonomisk vækst i samfundet, hvor efterspørgslen på arbejdskraft løftede ledige over i varig beskæftigelse. Med det resultat at daghøjskolernes rekrutteringsgrundlag svandt ind.

KOMMUNAL REGULERING – NEW PUBLIC MANAGEMENT

Det er sandt, som Vifo konkluderer i notatet, at daghøjskolernes rammevilkår og eksistensgrundlag fundamentalt ændrer sig i 2002, hvor kulturministeriet nedlægger lovgivningen for daghøjskolerne og overdrager ansvaret til kommunerne. Men også strukturreformen i 2007, hvor den statslige Arbejdsformidling (AF) indruller i et kommunalt jobcenter, får en afgørende betydning for daghøjskolernes rolle i samfundet og deres pædagogiske frihed til at arbejde med folkeoplysning som et bærende princip. Aktiveringsindsatser bliver til kommunal økonomi-politik i konkurrence med vuggestuer, folkeskoler, ældrepleje osv. Og i naturlig forlængelse af kommunernes new public management strategier drives daghøjskolerne ud i offentlige udbud, hvor snævre succesmål crasher med daghøjskolernes grundlæggende værdier: demokrati, livslang læring, fællesskab, dannelse, frihed og ret til selvbestemmelse. I Kompetencehuset havde vi helt frem til sommeren 2024 opgaver i den kommunale beskæftigelsesindsats. Men nu er det slut. I 2024 valgte Jobcenter Aarhus at stoppe samarbejdet med alle daghøjskolerne i Aarhus. Det tragiske er ikke, at min daghøjskole har mistet samarbejdet med jobcentret, men derimod at de unge, de sårbare og udsatte – alle dem som ikke passer ind i de formelle kasser, ikke længere har muligheden for at få et kram i folkeoplysningens trivsels-oaser.

BUD PÅ HANDLING

Men Vifo-notatet peger også på en vej fremad for daghøjskolerne og rusker skoleområdet til dåd. Hvis vi vil overleve som et samlet skoleområde, må Daghøjskoleforeningen og forstanderne på landets daghøjskoler komme ud af starthullerne og få sig gjort synlig overfor beslutningstagerne. Her følger mine bud på at omsætte Vifo-notatet til handling:

1) Ligestilling af daghøjskoler og folkehøjskoler i lovgivningen

Daghøjskolerne og folkehøjskolerne deler et fælles fundament i folkeoplysningens værdier, men er ikke ligestillede i lovgivningen. Folkehøjskolerne er reguleret af højskoleloven og modtager fast statslig støtte, mens daghøjskolerne primært er afhængige af kommunale tilskud og projektmidler, hvilket skaber økonomisk usikkerhed og ulighed. For at sikre ligestilling kan daghøjskolerne inkluderes i højskoleloven, hvilket vil give os adgang til stabil offentlig finansiering, ligesom folkehøjskolerne. Alternativt kan en særskilt daghøjskolelov etableres for at anerkende vores unikke pædagogiske tilgang og rolle i beskæftigelses- og dannelsesindsatser. Dette vil styrke vores økonomiske fundament og gøre os til en fast del af det danske uddannelseslandskab.



Foto: Kasper Munch Lillelund

2) Daghøjskoler som løftestang i en ny beskæftigelsespolitik for sårbare borgere

Tvungne aktiveringsforløb øger stress, reducerer autonomi og fører til stigende brug af antidepressiva, uden at forbedre beskæftigelsen for denne gruppe. Derfor er der behov for en mere skånsom beskæftigelsesindsats med fokus på trivsel, fleksibilitet og kompetenceopbygning frem for hurtig arbejdsmarkedsparathed. Daghøjskoler kan spille en central rolle i dette ved at tilbyde et mere inkluderende lærings- og udviklingsmiljø som alternativ til traditionelle aktiveringsforløb.

Dette kan omsættes i politik ved at:

- Lovfæste daghøjskoler som en del af beskæftigelsesindsatsen. Daghøjskoler kan tilbyde opkvalificerende og trivselsskabende forløb som alternativ til obligatorisk aktivering.
- Øremærke midler til daghøjskoler for sårbare ledige. Kommuner skal kunne visitere borgere til daghøjskoler med finansiering på niveau med andre beskæftigelsesrettede tilbud.
- Gøre daghøjskoler til en officiel brobygger mellem ledighed og arbejdsmarked. Fokus på livslang læring, indre styrke, selvhjulpethed og progression frem for straf og tvang.
- Skabe fleksible forløb tilpasset sårbare borgere. Kombination af undervisning, praktik og individuel støtte, så ledige får en tryk vej tilbage til arbejdsmarkedet.

3) Sådan kan daghøjskolerne skabe mere synlighed om deres eksistensberettigelse

Daghøjskolerne kan få politikernes opmærksomhed ved at synliggøre vores samfundsmæssige værdi i beskæftigelsespolitikken. Vi bør dokumentere vores effekt gennem data og succes historier, der viser, hvordan vi hjælper sårbare ledige videre i job eller uddannelse. Vi skal samarbejde med forskere og interesseorganisationer for at styrke argumentationen og give et evidensbaseret grundlag for politisk handling. Derudover skal vi professionalisere vores politiske tryk: Flere politikere skal vide, hvad daghøjskolerne er og forstå vores rolle i samfundet. Daghøjskolerne bør proaktivt opsøge politikere, og præsentere konkrete forslag til, hvordan vi kan bidrage til beskæftigelsesindsatsen. Partnerskaber med kommuner, fagforeninger og erhvervsliv kan også øge vores gennemslagskraft. Endelig er medieomtale og offentlig debat afgørende. Ved at placere daghøjskolernes udfordringer og potentiale i samfundsdebatten gennem debatindlæg, interviews og kampagner kan vi skabe pres på beslutningstagere. En stærk og vedholdende tilstedeværelse i den politiske dagsorden er nødvendig for at sikre daghøjskolernes plads i fremtidens kultur- og beskæftigelsespolitik. ■

DEBATINDLÆGGET "HAR DAGHØJSKOLERNE EN FREMTID?"

Denne tekst er en forkortet version af Nis Peter Nissens debatindlæg, som blev bragt første gang på Vifos hjemmeside. Læs indlægget i sin fulde form på vifo.dk

Brug den service I har betalt for

Fora samler som oplysningsforbund mere end 150 aftenskoler, daghøjskoler og aktivitetsforeninger fra hele landet. Men hvad får man for sit kontingent? Bliv klogere her.

Af Helle Katrine Møller, journalist

Som medlem af Fora har man mulighed for at få en hel del service, inspiration og fællesskab for sit kontingent.

IT

Medlemmer får en gratis hjemmesideløsning. Og ikke nok med det. Der er gratis support, når man løber ind i et problem. Og der bliver holdt kurser i hjemmeside flere gange årligt. Ydermere kan man få en @fora.dk-mail eller en @husflid.dk-mail, som er renset for spam og virus. Man kan også få en gratis Office pakke med Word, Excel mm.

ØKONOMI OG ADMINISTRATION

Aftenskolernes særlige administrationssystem ASA er også inkluderet i kontingentet. ASA kan bruges til at styre betaling for kurserne, aflønning af undervisere og regnskabstal til kommunen. Både systemet og oplæringen er gratis.

Har man behov for økonomisk hjælp til at sætte nye kursusformer i gang eller indkøb af nyt grej, kan man søge i Foras puljer. Og der er betalt arbejdsskade- og erhvervsansvarsforsikring, der dækker underviserne, ulønnede instruktører, skoleleder og frivillige i bestyrelserne via medlemskabet af Fora.

Har man udfordringer med at få sin forening ordentligt op at køre, kan man henvende sig til en af Foras konsulenter.

SALG OG KOMMUNIKATION

Fora har en billedbank fuld af gode billeder taget af en professionel fotograf. Her kan man gratis "hæve" billeder, som man kan bruge i sit salgs- og kommunikationsmateriale.

Der er både kurser og assistance til kommunikation og salg, ligesom der er betalt for uddeling af noder og tekster, hvis man tilmelder sig Foras aftale med CopyDan.

Trænger man til mere viden og ny inspiration eller følelsen af at være i samme båd med nogen, kan man tilmelde sig Foras Nyhedsbrev eller blive skrevet på listen som modtager af Fora Magasinet. Fora er også aktive på Facebook, LinkedIn og Instagram.



VI MØDES FLERE GANGE OM ÅRET – KOM MED

Mange foreninger og aftenskoler er mindre enheder, og det kan være rart at mødes med flere kolleger med samme udfordringer som en selv.

Skoleledere og bestyrelsesmedlemmer inviteres én gang årligt til Workshopdag - hvor der via workshops og oplæg stilles skarpt på aktuelle problemstillinger.

Nye skoleledere får en hel weekend med tips og tricks til, hvordan man leder og udvikler en aftenskole, og både bestyrelsesformænd og skoleledere inviteres til et årligt træf. Herudover har man altid som forening mulighed for at få en af Foras konsulenter på besøg og sætte gang i en snak om fremtiden, foreningens udvikling, generationskifte eller andre problematikker, som kalder på en systematisk proces.

Og så er der jo Landsmødet. Det er her de delegerede går i dybden med, hvordan Fora drives og udvikles, og hvordan økonomien forvaltes. Og så er der valg til de forskellige bestyrelsesposter. ■

ENDNU MERE PÅ FORA.DK

På Foras hjemmeside kan du udover information om, hvad du får som medlem, også finde guides, tips, tricks og inspiration til det meste, du har brug for som forening eller aftenskole.

STAY TUNED: MEDLEMSUNDERSØGELSE

I løbet af foråret sætter Foras sekretariat gang i en medlemsundersøgelse for at blive klogere på, hvordan medlemmerne bruger de forskellige services i Fora: Er der noget, man savner, oplever man som medlem nogle udfordringer og udviklingspotentialer m.m. Alt dette skal bruges til at toptune sekretariatets services i forhold til foreningernes behov og den fremtid, vi går i møde.

Stort & småt

OPLYSNINGSFORBUNDENES LOKALFORENINGSPULJE ER ÅBEN

Oplysningsforbundenes Lokalforeningspulje er åben for ansøgninger. Det er muligt at søge op til 25.000 kr. til udvikling, så længe man er en godkendt folkeoplysende forening eller aftenskole. Tilskud gives til udviklingsprojekter, efteruddannelse for undervisere eller indkøb af materiale, som kan udvikle foreningen eller forbedre undervisningen. Midlerne kan ikke bruges til drift eller øgede lærerlønninger. Fora har lidt mere end en halv million at fordele fra puljen, så tøv ikke med at søge. Vær opmærksom på, at din forening skal være medlem af Fora, for at du kan søge gennem os. Retningslinjer og ansøgningskema finder man på intranettet på fora.dk Der er ansøgningsfrist 15. marts kl. 12.00. Spørgsmål om puljen og ansøgninger stiles til foreningskonsulent i Fora Henriette Corvinus.

BERIGTIGELSE: JUBILÆUM I HASSELAGER HUSFLIDSFORENING

I Stort & Småt i Fora Magasinet #3 2024 skrev vi fejlagtigt, at Hasselager Husflidsforening fejrede 60-års jubilæum. Det korrekte er, at foreningen faktisk kan fejre hele 90 år i år. Misforståelsen opstod, fordi vi forvekslede det med en anden milepæl: Foreningens Hardy Hansen og Jørgen Gleesborg kunne sidste år markere, at de har gået på sløjdhold sammen i 60 år. Vi beklager fejlen og ønsker Hasselager Husflidsforening stort tillykke med jubilæet!

TIL MINDE OM VERNER

Nedenstående mindeord er skrevet af Ole Vistisen, formand for Hals Husflidsforening. Vi bringer her en forkortet version. Ønsker man at læse mindeordet i sin helhed, kan det findes på fora.dk

Det er med stor sorg, vi må meddele, at Verner den 16. december 2024 stille sov ind på Aalborg Sygehus. Han havde kæmpet med svigtende helbred gennem længere tid, og til sidst kunne hans krop ikke mere. Vores tanker går til dig, Birthe, i denne svære tid. Vi vil huske Verner som et menneske med et smittende humør og en unik evne til at fortælle historier. Han var altid imødekommende, åben og klar til at give en hjælpende hånd – uanset hvem der spurgte. Hans lune og venlige væsen gjorde det let at komme i kontakt med ham, og han delte gerne sin visdom og sine råd med andre. Som tidligere formand for husflidsskolen satte Verner et uudsletteligt præg på os alle. Han var også en inspirator, der støttede og opmuntrede dem omkring sig. For mig personligt, står han som den der introducerede mig til bestyrelsesarbejdet i husflidsskolen. Han var en rigtig god støtte for mig i den rolle og som ny person i lokalområdet, og for det vil jeg altid være ham taknemmelig. Verner var en fantastisk personlighed, der delte sin godhed og glæde med os alle. Han vil blive savnet, men vi vil altid bære hans minde med os. Æret være Verners minde.



I lære hele livet

Af Bjarne Hastrup, direktør i Ældre Sagen



Jeg og andre på min alder kunne jo bare sætte os til rette i den bløde stol med pensionen og lade livet passere forbi ude på gaden. Men det kunne ikke falde os ind. De farlige alarmklokker ville også ringe med det samme: forhøjet kolesteroltal, kedsomhed og endda ensomhed.

Vi vil da have en mening med livet efter pensioneringen, og en af dem ligger i fællesskaber. Vi har det godt med at føle os nyttige, og føle, at nogen har brug for os. At vi er en del af et eller flere fællesskaber. Det er ligefrem sundt for både krop og sjæl.

Aldrig har så mange af os deltaget i frivilligt arbejde, aldrig har så mange været aktive i foreninger og organisationer, og aldrig har så mange kastet sig ud i den sunde alderdom med håndvægte, grønne retter og motion i naturen sammen med børnebørn eller andre på vores egen alder.

Jeg tror på, at vi kan lære os igennem livet – sammen med andre. Jeg er da fx blevet noget klogere af at hjælpe mine børnebørn med lektier, og af at undervise opvakte studerende i økonomi på Københavns Universitet. Fordi det giver mod- og medspil og læring i mødet mellem generationerne.

Det handler også om at bevare nysgerrigheden hele livet, fordi der altid er noget nyt at opdage og

lære – og lære fra sig og tage ved lære af andre mennesker.

Jeg tror på, at vi skal leve et meningsfyldt liv, og det får vi altså bedst, hvis vi gør det sammen med andre. Vi vil bevare vores sociale netværk, vi vil etablere nye venskaber og fællesskaber – og ikke mindst – vi vil gerne lære nyt. Det bliver man aldrig for gammel til. Det holder hjernen i gang.

Og jeg tror også på, at det afholder os fra at blive lidt for gammelstædige og lidt for glade for det, der var engang.

Jeg tror på, at vi skal leve et sundt liv uden for megen stress og

depression. Og forhåbentlig er der nogle i vores familie og omgangskreds, der skrider ind i tide, hvis vi ikke selv opdager, at vi er ude på tynd is. Også der er det godt at have venner og fællesskaber. Det skal vi også selv gøre, hvis det er en i familien, i vennegruppen eller en af naboerne, der ikke har det godt.

En sund alderdom handler ikke kun om at leve længe, men også om at have det godt, mens man lever. At være noget for andre og fx lave frivilligt arbejde er en god og sikker opskrift. Det giver mening, og du kommer ud blandt andre. At du så også beriger selve samfundet ved frivilligt arbejde, er jo bare en gave. ■

“En sund alderdom handler ikke kun om at leve længe, men også om at have det godt, mens man lever.”

Bjarne Hastrup