

EN IDEELL ARENA RAPPORT FRÅN

FRAMTIDENS ENGAGEMANG



IDEELL ARENA utvecklar det strategiska ledarskapet i den ideella sektorn genom nyskapande program, kreativa mötesplatser och främjande av forskning.

FOREVER YOUNG



Raymond "Ray" Kurzweil, född 1948, är en amerikansk uppfinnare, företagare, författare och futurolog. Han har gjort uppfinningar och startat företag inom områden som synthesizers, talsyntes, maskinläsning och talförståelse. Numera är han huvudsakligen verksam som författare och föredragshållare. Hans tema är framtiden och huvudtesen är att den tekniska utvecklingstakten är exponentiell. Enligt Kurzweil kommer detta att leda till en teknologisk singularitet, det vill säga att utvecklingstakten blir så hög att den verkar närmast oändlig.

Konsekvenser av detta är bland annat att datorer kommer att kunna bli intelligenta och medvetna samt att människor kommer att kunna bli odödliga genom nanoteknik. (Källa: Wikipedia.)

Maneten Turritopsis nutricula, som bara är mellan fyra och fem millimeter stor, kan vara det enda djur i världen som är "odödligt", eller som har "evigt liv".

INTRODUKTION

Engagemanget i det svenska civilsamhället sägs förändras i rask takt med radikala konsekvenser för ideella organisationer och engagerade. Exempelvis talar svenska forskare om en förändring från valt till betalt förtroende eller ett ökat antal organisationer med minskat antal medlemmar.

Hur kommer morgondagens medlemmar, förtroendevalda, frivilliga och anställda att engagera sig? Hur ska de ideella organisationerna förbereda sig inför framtiden?

Den här rapporten är en del av en gemensam upptäcktsresa in i morgondagen och utforskar möjliga framtider för morgondagens engagemang. Texten bygger på omvärldsanalys, forskning och erfarenhet.

Syftet med rapporten är att inspirera till samtal och diskussioner om hur ideella organisationer kan rusta sig för framtiden och bättre fånga morgondagens engagemang.

Tillsammans skapar organisationerna i det civila samhället framtiden och kan utveckla nya metoder för att möta eller mota engagemanget i dess olika former i Sverige och i världen.

BAKGRUND

Denna rapport är en sammanställning och en bearbetning av ett arbete som genomfördes under en tredagars scenariokonferens (Bom Bom Bom) i början av 2013.

Syftet med konferensen var att utveckla scenarier och metoder för att möta framtidens engagemang, skapa en arena för samtal och erfarenhetsutbyte samt att ta del av en metod för att arbeta med strategiska ledningsfrågor.

Engagerade förtroendevalda och anställda medverkade i konferensen tillsammans med forskare, omvärldsanalytiker, praktiker och framtidsspanare.

IDEELL ARENA organiserade konferensen i samarbete med Lärarförbundet.



FÖRÄNDRINGAR I OMVÄRLDEN

Förändringar i omvärlden har en stor betydelse för det svenska civilsamhället och utvecklingen av det ideella engagemanget i dess olika former. Här följer ett axplock av trender med relevans för framtidens engagemang utifrån ett antal olika omvärldsområden.

Ekonomi

● **Det postindustriella dilemmat.**

Industrin präglas av effektivitetsvinster medan arbetsintensiva områden blir allt dyrare.

● **Konsumtion som motor, mål och mening.**

Samhället präglas av högre krav och konsumtion. Konsumtion blir tillvarons motor och mål.

Politik

● **Marknadsliberalismen vann.**

Marknadsekonomin är en dominerande ideologi för samhällets organisering. Den utlovade utvecklingen har dock långtifrån infriats i alla delar.

Har vi nått en omslagspunkt?

Kommer samhället att röra sig från marknad till politik?

● **BRICS** (Brazil, Russia, India, China, South Africa) – den ekonomiska makten flyttar.

Länder i syd (exempelvis BRICS-länderna) tar allt större plats i den globala ekonomiska utvecklingen.

Institutioner

● **En allt "taggigare" värld,**

dvs en ökad koncentration i vissa delar av världen av vissa fenomen medan andra delar blir mer utspädda.

Vi upplever en koncentration i världen när det gäller befolkning, ekonomisk aktivitet och innovationer.

Sociala förändringar

● **Urbanisering.**

Städer förtätas och blir allt viktigare för samhällsutvecklingen.

● **Mot auktoriteter och för självförverkligande.**

Svenskar blir alltmer individuella och sekulariserade i sina värderingar.

Dessa värderingsförändringar leder till trots mot auktoriteter och fokus på den personliga utvecklingen.

Teknik

● **Moore's "lag"** – IT snabbare, billigare och alltmer närvarande. Teknologiska prylar blir fler, snabbare och billigare. Vi rör oss mot en plattare värld där "alla når alla".

Ekologi och hälsa

● **Ökade förväntningar – ökat missnöje.**

Kraven på att "må bättre än bra" är alltmer högröstade. Tiden räcker dock inte till och den psykiska ohälsan ökar. Trots allt verkar vi fortsätta att bli allt äldre med konsekvenser för exempelvis välfärden.

● **Miljöutmaningar allt större.**

Klimatfrågan blir allt mer akut och fler argumenterar för "peak everything".

Lag och brott

● **Gränsöverskridande brottslighet växer.**

Även moralen i etablerade företag ifrågasätts.

Media och kultur

● **Intensivare sökande efter framtidens medieaffär.**

Hur ska journalistiken betalas för i framtiden?

● **Allt större informationsöverskott.**

Informationsutbytet ställer krav på den enskilde och tolkningskompetensen blir allt viktigare.

Urval och presentation av dessa trender har gjorts av Per Florén, till vardags omvärldsanalytiker (Kairos Future), näringslivschef (Herrljunga kommun) och lärare (Borås högskola). Per medverkade även i scenariokonferensen.



MAP BY
VECTORWORLDMAP.COM
Version 2.1
COPYRIGHT 2009, Graphics Factory CC

This map may be freely used for any purpose. This map may be modified and redistributed. If redistributed as is, we require that this copyright notice is redistributed with the map.

DISCLAIMER:
While we strive for accuracy, Graphics Factory CC employs artists, not cartographers. A degree of artistic license and/or inaccuracy should be assumed. This map is recommended for use in graphic design or uses where a high level of geographical accuracy is not required.

FORSKNING OM ENGAGEMANG

Forskning bidrar till att forma vår förståelse av hur det ideella engagemanget i dess olika former förändras. Den bidrar också med idéer och förslag till hur organisationer och aktörer kan möta dessa förändringar.

Efter medlemskapet

Undersökningar av antalet medlemmar genomförda av exempelvis SCB eller ideella organisationer uttrycker en oro för framtidens medlemskap. Det pratas exempelvis om ett minskat antal medlemmar.

I förlängningen menar man på att det minskande antalet medlemmar skulle vara en indikator på ett minskat engagemang med konsekvenser för frågor som demokrati, socialt kapital och tillit. Organisationernas svar verkar vara att ständigt jaga nya och fler medlemmar, bland annat genom att ladda medlemskapet med olika former av skräddarsydda erbjudanden.

Forskning kring medlemskapet ifrågasätter dock dessa föreställningar.

Genom att studera medlemskapet som en relation mellan individ och organisation samt som en organisatorisk resurs framkommer andra perspektiv. Istället för att lyfta fram enkla dikotomier som aktiv/passiv eller vikten av många medlemmar diskuterar forskningen medlemskapet som en komplex relation och medlemskapets betydelse för organisationens strategiska utveckling.

Viktiga framtidsfrågor blir då hur organisationerna ska förhålla sig till tendenser till att betrakta medlemmen som kund och en tid präglad av "efter medlemskapet". Forskarna pratar också om att vi kommer att se allt fler medlemslösa organisationer som en konsekvens av ett ökat antal organisationer i samhället.

Läs mer:

- Hvenmark, J. (2008). *Reconsidering membership: A study of individual members' formal affiliation with democratically governed federations*. Stockholm: Stockholm School of Economics.
- Einarsson, T. (2012). *Membership and organizational governance*. Stockholm: Stockholm School of Economics.
- Wijkström, Filip (red.) (2012). *Civilsamhället i samhällskontraktet: en antologi om vad som står på spel*. Stockholm: European Civil Society Press.

Frivilliga arbetets stabilitet

Även det frivilliga arbetets utveckling har omgärdats av oro. Om SCB och de ideella organisationerna hävdar att antalet medlemmar minskar har många antagit att även det frivilliga arbetet borde minska.

Forskning om det frivilliga arbetet kan dock motbevisa dessa antaganden. Genom att studera frivilligt arbete frikopplat från medlemskapet visar studier över tid att det frivilliga arbetet i Sverige är förvånansvärt stabilt och på en hög nivå i jämförelse med andra länder. Exempelvis arbetar ungefär hälften av alla svenskar ideellt och de lägger ungefär 16 timmar i månaden på sitt ideella engagemang.

Det finns också forskning som undersöker hur de frivilliga laddar sitt engagemang med mening och som en viktig arena för att uttrycka sitt medborgarskap. Detta kan jämföras med exempelvis situationen i de anglosaxiska länderna, där frivilligt arbete präglas mer av tvång och nytta.

Viktiga framtidsfrågor sägs vara huruvida tendenser till ytterligare frikoppling mellan organisation och frivillig kommer att tillta, det ökade intresset från offentliga och privata aktörer att organisera frivilliga samt en eventuell vridning av det frivilliga arbetet från mening till nytta.

Läs mer:

- von Essen, J. (2008). *Om det ideella arbetets betydelse: En studie om människors livsåskådningar*. Uppsala: Uppsala universitet.
- Svedberg, L., von Essen, J., & Jegermalm, M. (2010). *Svenskarnas engagemang är större än någonsin. Insatser i och utanför föreningslivet*. Stockholm: Ersta Sköndal högskola.

”I en svensk kontext kan det upplevas som något förvånande att även anställd personal ska ses som en del av engagemanget.”

Mer forskning om förtroendevalda behövs

Det existerar relativt lite forskning om förtroendevalda trots den svenska folkrörelsetraditionen med förtroendevalda som ett av fundamenten.

Föreställningar i det allmänna samtalet lyfter fram ökade krav på styrelser och förtroendevalda samt att det blir allt svårare att rekrytera till förtroendemannaposter. Det saknas dock vetenskapliga belägg för dessa föreställningar.

Utifrån en studie av det frivilliga arbetet i Sverige går det att utläsa att det ideella arbetet framförallt tar sig uttryck i styrelseuppdrag och administration. Det går också att konstatera att denna typ av engagemang präglas av stabilitet över tid när det gäller omfattning och inriktning samt att den i ett internationellt perspektiv befinner sig på en hög nivå.

I andra länder finns en lång tradition av att undersöka styrelser, förtroendevalda och deras relation till organisationer och resterande samhälle. I exempelvis USA upptas diskussionen mycket av frågor om styrelsearbetets effektivitet och bidrag till organisationens resultat.

Det är dock osäkert om det går att föra över denna kunskap till en svensk kontext, bland annat med tanke på skillnaderna mellan olika länder och deras civilsamhällen.

Undantag till frånvaron av forskning utifrån ett svenskt perspektiv är två pågående studier av förtroendevaldas syn på kompetens och behov av lärande. Studierna genomförs i samarbete mellan Riksidrottsförbundet, SISU Idrottsutbildarna, Hyresgästföreningen, IDEELL ARENA och Ersta Sköndal högskola, och kommer att publiceras i slutet av 2013.

Läs mer:

- Svedberg, L., von Essen, J., & Jegermalm, M. (2010). *Svenskarnas engagemang är större än någonsin. Insatser i och utanför föreningslivet*. Stockholm: Ersta Sköndal högskola.
- Cornforth, Chris (red.) (2003). *The governance of public and non-profit organizations: what do boards do?* London: Routledge.

Anställda är också engagerade

I en svensk kontext kan det upplevas som något förvånande att även anställd personal ska ses som en del av engagemanget. Även de studier som finns om engagemang i civilsamhället lyfter fram medlemmar och frivilliga, men inte anställda. Det saknas med andra ord både forskning och en medvetenhet hos organisationerna om de anställdas betydelse i detta sammanhang och hur de själva ser på sitt engagemang.

Utifrån bland annat en ny bok om personalansvar i ideella organisationer och sitt arbete som HR-ansvarig på Sensus studieförbund försöker Johan Welanders att ändra på detta. Han har formulerat några dimensioner som han anser formar de anställdas engagemang och borde forma hur organisationer förhåller sig till detta.

Den första trenden rör sammanblandningen mellan de olika rollerna som anställd, förtroendevald, medlem och frivillig. I framtiden kommer allt fler personer i det civila samhället att växla mellan och kombinera dessa olika roller, menar Johan.

Den andra dimensionen följer på den första och pekar på att medarbetarskapet bör utvidgas till att gälla även frivilliga, medlemmar och förtroendevalda. Medarbetarskapet för med sig ett samtal om de engagerades ansvar, rättigheter och lojalitet.

Till sist menar Johan att fler organisationer borde bli bättre på att dra nytta av det ideella engagemanget i dess olika former. Drivkrafter hos anställda i ideella organisationer skiljer sig väsentligt från anställda i andra sektorer. De ideella organisationerna behöver därför bli bättre på att ta tillvara på detta engagemang och omvandla det till ordinarie verksamhet.

Läs mer:

- Welanders, J. (2012) *Idéburen chef chef – HR-arbete och personalansvar i ideella organisationer*. Stockholm: Idealistas förlag.

ARENAN FÖR ENGAGEMANG

Hur kommer arenan för framtidens engagemang i det svenska civilsamhället att se ut år 2025? Här presenteras ett antal trender som bedöms som sannolika och betydelsefulla för utvecklingen av framtidens engagemang. Trenderna är ett resultat av det arbete som genomfördes tillsammans med deltagarna i scenariokonferensen. Utifrån frågeställningen genomfördes en omvärldsspaning, trender formulerades och analyserades samt sammanställdes utifrån deras betydelse för frågeställningen. Trenderna är slutsatser utifrån idéer och åsikter. Sammantaget målar trenderna upp en bild av den säkra utvecklingen och arenan för engagemanget.

Från ego-fixerad oansvarig till ego-fixerad ansvarig

Egenintresset och det ideella engagemang dess olika former framträder i en ny symbios. Allt fler människor kräver att engagemang skall löna sig, från noteringar i CV:en till att man blir visad uppskattning. Det är den egna individen och den egna nyttan som står i fokus. Det finns en prestationsinriktning där det gäller att prestera på och vara lyckad och på många arenor.

Utvecklingen är dock inte totalt värdebefriad. Det finns ett tydligt patos, en medvetenhet om de egna värderingarna och uppfattningar om vad som är rätt. Det finns också en stark känsla av att individen kan påverka, har autonomi och att hon har ett ansvar, kopplat bland annat till förbättrade livsvillkor och högre utbildningsnivå.

Exempel:

- Ökad arvodering
- Stärka det personliga varumärket
- Krav på att engagemanget ger något kombineras med en önskan om ett meningsfullt, större syfte

Ett alltmer heterogent samhälle

Sverige är ett alltmer mångkulturellt samhälle. Människor flyttar till Sverige från andra länder och för med sig delar av andra kulturer och kulturella företeelser. Svenskar tillbringar samtidigt tid i andra kulturer och tar med sig intryck hem.

Världen globaliseras mer, människor kommer närmare. Nysvenskar ifrågasätter gamla sanningar och ställer nya krav på samhället. Världen är här för att stanna.

När det gäller civilsamhället är det inte längre en homogen grupp av ”knätofsar” som engagerar sig. Heterogeniteten präglar inte heller de så kallade etniska föreningarna, utan genomsyrar alla delar av samhället: från idrotts- och kulturföreningar till fackföreningsrörelser och politik.

Exempel:

- Ökat antal etniska föreningar
- Skolavslutning i kyrkan ifrågasätts
- Nysvenskar ställer nya krav på samhället

Ökande antal vitala pensionärer

De nya pensionärerna har en högre utbildningsgrad och många av dem har haft ett mer kvalificerat arbete. De är vana vid ett högt tempo och får nu mycket tid över. Gruppen är förhållandevis öppna för nya idéer eftersom de har erfarenhet från resor, arbetsliv och den nya globala världen. Denna grupp är dessutom växande, inte minst tack vare den medicinska utvecklingen.

Skillnader mellan centrum och periferi tilltar

Urbaniseringen talar sitt tydliga språk: Vid 1900-talets början var 25 % av befolkningen tätortsbor, i dag är 90 %. Det är främst de yngre som flyttar in till större städer och de äldre som blir kvar på landsbygden, utanför storstadsregionerna. Drivkrafterna är flera, från jobb och utbildning till utbud av alla de slag.

I takt med att delar av befolkningen försvinner, försvinner också mer och mer service och handel från landsbygden – allt från vård och sjukhus till bensinmackar. I storstäderna blir det istället brist på boende och tillgång till viss offentlig service, som idrottsanläggningar.

Det finns vissa motrörelser, som en ny grön våg och förhoppningar om att IT och distansarbete kommer att kunna göra människor mer platsberoende, men något större genomslag för detta tycks inte finnas.

”När det gäller civilsamhället är det inte längre en homogen grupp av ”knätofsar” som engagerar sig.”

år 2025

Sammanslagningar skapar utrymme för nischade organisationer

Det finns en simultan rörelse mot små, nischade organisationer och mot ett ökat antal sammanslagningar till stora organisationer med mycket "muskler". Rörelsen mot nischade organisationer förstärks av individers ökade engagemang i enskilda frågor eller genom upprop i sociala medier. Samtidigt är trenden mot att fler organisationer går samman stark och tydlig. Denna typ av processer har pågått i över 100 år och exempel går att finna från alla delar av civilsamhället. Även om processerna till viss del skiljer sig åt till utbud av alla de slag.

Exempel:

- Fler egenföretagare, enfrågepartier och enfrågeorganisationer som specialiserar sig på smala områden
- Sammanslagningen av scoutrörelsen
- Effektiviseringar av administration med mera

Tilltagande krav på service, resultat och effektivitet

Vi går mot en ökad professionalisering av det civila samhällets organisationer, där det ställs krav på service och resultat som om organisationerna vore företag. Företagandet ses som förebilden för civilsamhället. Trenden startade på 1990-talet och är stark. Samtidigt är civilsamhället en del av trenden genom att det anpassar sig alltmer till företagens språkbruk.

Konsekvenser blir att ideella krafter får ta större ansvar, välgörenhet - i form av att de med resurser ger till de utan - kommer tillbaka och ord som entreprenörskap och företagande är på allas läppar. Unga i skolan uppmuntras dessutom att starta företag, men inte att driva en organisation, och företagens villkor ses som centrala i den politiska diskussionen. Nya former av företag blir också verktyg att påverka samhället och få inflytande – det som civilsamhället (tidigare) gjorde.

Exempel:

- Polisvolontärer, Missing People
- Begreppet entreprenörskap, förändrat språkbruk
- Företagisering
- Medlemmar ställer krav på service

Den "nya" informations-tekniken leder till snabbare omvandling

Den snabba IT-utvecklingen och det ökade användandet har lett till en omfattande transformation av samhället. IT förstärker också globaliseringen och den omedelbara påverkan från världen utanför. En ny typ av service växer fram och kommunikation blir obegränsat gränslöst – världen finns i din ficka. För engagemanget har nya mötesplatser och nya påverkansformer vuxit fram och fortsätter att växa fram.

Exempel:

- Ökad konkurrens
- Distansutbildning
- Tidsbrist gör att teknik blir tidsvinst
- Miljöskäl - färre flygresor

TIMES

They Are a-Changin

2025

Global vote of succession was settled.

YOU OWN IN LIFE NOT AFTER

The slogan 'we are the 99%' from the 2010's became a reality when the global vote of succession was settled. 99 percent against one of the world's population voted for the abolition of inheritance. Everything legacy will henceforth be divided equally among all people. Although the inheritance of titles abolished. The young Swedish princess E.Bernadotte expected to be the first in the family to take the name Gustafsdotter.

translated by Google

JOKRAR

Att sia om framtiden är vanskligt. Många har gjort uttalande om den nära eller avlägsna framtiden som de med tidens gång har fått ångra. Kanske beror det på att vi pratar om framtiden i bestämd form singularis när vi borde prata om den i obestämd form pluralis istället?

Här beskrivs ett antal dimensioner av strategisk natur, så kallade "jokrar", med stor betydelse för arenan för framtiden engagemang, där utfallet är oklart. Beroende på utfall kommer arenan för framtidens engagemang antagligen att ändra karaktär och riktning.

Av dessa jokrar bedöms dimensionerna individ/kollektiv och homogen/heterogen resursfördelning vara de med störst påverkan på framtidens engagemang.

**Individ eller
kollektiv?**

Demokrati
eller oligarki?

**Stora eller
små organisationer?**

Täta och hårda
**eller lösa organisations-
strukturer?**

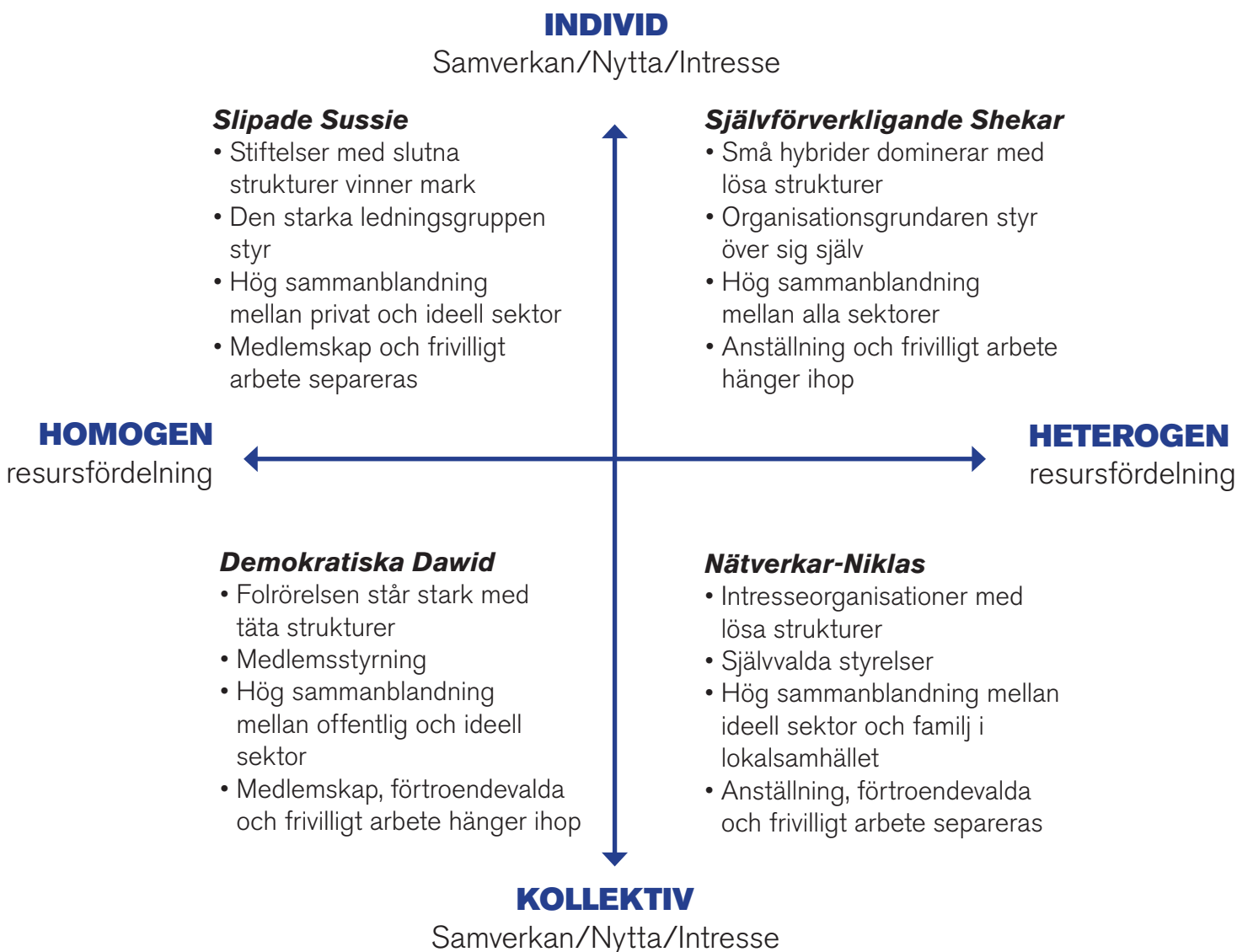
**Professionellt eller
ideellt?**

Kund-
eller medlemsinriktning?

**Heterogen eller
homogen resursfördelning?**

FYRA FRAMTIDER

Med tanke på att det är vanskligt att sia om framtiden är ett alternativ att prata om framtider istället för framtiden. Att tänka och prata om alternativa framtider kan skapa beredskap hos organisationer och människor inför alternativa utvecklingar. Arenan för engagemang år 2025 präglas framförallt av förändringar som från ego-fixerad oansvarig till ansvarig, ett alltmer heterogent samhälle samt ökande antal vitala pensionärer. Arenan för engagemang påverkas också till stor del av utvecklingen vad det gäller individ mot kollektiv samt heterogen mot homogen resursfördelning. Dessa kan kombineras till ett scenariokors.



Scenariokorset i denna text är ett sätt att måla upp olika framtider, representerar möjliga utvecklingar samt tar fasta på trenderna kring värderingar och resursfördelning. Det ger med andra ord en antydning om hur arenan och förutsättningarna för engagemanget kommer att se ut i det svenska civilsamhället år 2025.

SLIPADE SUSSIE



– individ och homogen resursfördelning
Slipade Sussie är en framtid där många människor möts, gläds och skiljs åt med stor rörelse. Det som förenar människorna är att de alla har ett mål, en dröm, en vision vart de vill och som kan förverkligas för att det finns fler som delar det målet.

För att komma dit krävs en stark ledningsgrupp som styr och som har en förmåga att läsa av omvärlden och prioritera de mål som de flesta stöttar. Stiftelser med slutna strukturer vinner mark. Det finns ett nära samarbete mellan privat och offentlig sektor.

Det finns också ett stort utrymme för det mer individuella i form av mindre arbetsgrupper, riktade insatser och det personliga. Denna framtid präglas också av service för att få medlemmar och ideella att stanna kvar i organisationerna. Medlemskap och frivilligt arbete separeras ytterligare.

SlipadeSussi Köpte en hylla med mitt kundkort på #CivilKEA idag. Känns så bra att förena egennyttan med altruism.
12 years from now

SlipadeSussi Kul att se att så många vill delta i våra individuella tävlingar. Alla kan vara med och göra bra resultat. #skolidrott
12 years from now

SlipadeSussi Är stärkt av Mindful eating-cirkeln idag. Roligt med mix av storstadsfolk och lantisar, nyanlända och pensionärer.
12 years from now

SlipadeSussi Det kostade oss mångfalden bland medlemmarna, men nu får vi saker gjorda!
12 years from now

SlipadeSussi Ny styrelse! Jihoo – lyckades samla en proffsig skara män och kvinnor till organisationens styrelse! Ser fram emot vårens arbete!
12 years from now

SlipadeSussi Äntligen, vi har anställt fem nya proffsiga tränare, fem marknadsförare och fem insamlare! Tack vare det kan vi göra ännu mer för Brommas fotbollsklubb.
12 years from now

SlipadeSussi Jag för mig, vilken är min fördel?
12 years from now



SJÄLVFÖRVERKLIGANDE SHEKAR

– individ och heterogen resursfördelning
I framtidsbilden Självförverkligande Shekar är det färre som samlas kring gemensamma mål. Scenariot präglas av tävling och konkurrens. Det finns ett starkt egenintresse och mål formas av de engagerades intressen.

Små hybridorganisationer dominerar med lösa strukturer. Med hybridorganisationer menas här organisationer som blandar organisationsinfluenster och -strukturer från olika sektorer i samhället. Det finns snabba beslutsvägar för att grupper av engagerade snabbt ska kunna nå sina uppsatta mål utan att tappa intresset. Ofta är organisationsgrunden med i organisationen. Anställning och frivilligt arbete glider samman till ett fenomen.

Att prata om olika sektorer i samhället är en del av historien. Människor rör sig obehindrat mellan privat, offentlig och ideell sektor.

SjälvförverkligandeShekar Googlade efter en organisation för unga, kristna, socialister - hittade 5 olika bara i Mora. #valfrihet
12 years from now

SjälvförverkligandeShekar Insamling till familjen Moldavi – hyran för april! Insamling till familjen Svensson – Erik behöver fotbollsskor!
12 years from now

SjälvförverkligandeShekar Nätaaktionen mot farliga badankor har precis avslutats. Tack alla för grymma insatser! Imorgon kör vi dialogforum med lokalpolitiker om konstruktiv konflikthantering.
12 years from now

SjälvförverkligandeShekar Nu klarade jag milen på 48 minuter tack vare min personliga tränare, Malin på Korpen. Det är värt varenda krona!!!!
12 years from now

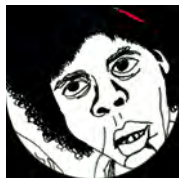
SjälvförverkligandeShekar Fått minst 10 personliga ointressanta erbjudande om att engagera mig, alla ger personlig utveckling o framgång, vilket ska jag välja?
12 years from now

SjälvförverkligandeShekar Kom på möte om du vill nästa vecka, har du en egen idé på vad du tycker vi göra för att kämpa mot arbetslösheten. Fram med din idé – kanske hittar du andra som vill som dig!
12 years from now

SjälvförverkligandeShekar Jag bjuder in dig till en träff för att pitcha mitt företag, BRYT HEMLÖSHET. Kan du bidra med kontorslokal, eller din tid eller vill du skänka lite av din arbetstid till mig? Kontakta mig för alla slags samarbeten.
12 years from now

SjälvförverkligandeShekar Jag behöver ingen, och jag bryr mej inte om någon behöver mej.
12 years from now

DEMOKRATISKA DAWID



I framtiden Demokratiska Dawid existerar individen i ett större sammanhang där människor tillsammans gör världen lite bättre. Människor behöver varandra för att kunna påverka.

Folkrörelsen står stark med täta strukturer. Medlemmarna delar organisationens ideologi. Vissa är aktiva, andra är passiva och betalar endast sin medlemsavgift.

Medlemmarna som utgör fundamentet för organisationerna styr genom representativa val. Medlemskapet är sammanblandat med det frivilliga arbetet och att verka som förtroendevald.

Civilsamhället och dess organisationer har täta och nära kontakter med den offentliga sektorn. En stor del av civilsamhällets aktiviteter finansieras med offentliga medel.

DemokratiskaDawid Blir stolt när jag inser att vår #kongress genomförts på samma sätt i över 100 år.
12 years from now

DemokratiskaDawid Vi har just genomfört den största lagtävlingen någonsin – Stockholmslaget gjorde en speciellt bra insats. #skolidrott
12 years from now

DemokratiskaDawid Sitter på knytkonferens där vi delar med oss av framgångsfaktorer för mötesteknik. #demokratitid
12 years from now

DemokratiskaDawid Saliga äro de saktmodiga, ty de skola orka organisera sig!
12 years from now

DemokratiskaDawid Äntligen har vårt upprop till idrottsministern gett utdelning. Läs dagens debatt i DN: <https://dn.....>
12 years from now

DemokratiskaDawid Landet ska leva – årsmöte på gång då vi klubbar ny ordförande på traditionsenligt vis!
12 years from now

DemokratiskaDawid Medlemmar, nu behöver vi alla era insatser, hjälp oss med valfri insats på medlemsdagen på torsdag! Alla välkomna!
12 years from now

DemokratiskaDawid Jenny är medlem i styrelsen och också med i frivilligruppen. Välkommen att bli en del av vår förening Jenny! Ditt ideella engagemang behövs!
12 years from now

NÄTVERKAR- NIKLAS



– kollektiv och heterogen resursfördelning
I Nätverkar-Niklas anser människor att individen blir starkare av kollektivet. Att gå tillsammans med andra som vill åt samma håll gör engagemanget smidigare, billigare och bättre. Individer kommer tillsammans fram till vart de ska, vilka regler som ska gälla och turas om att vara ledaren.

Intresseorganisationer med lösa strukturer tar alltmer plats i det gemensamma samtalet. Självvalda styrelser fokuserar på att öka effektiviteten och organisationernas resultat. Det existerar en tydlig uppdelning och separation mellan anställda, frivilliga och förtroendevalda.

Familj och ideellt engagemang i lokalsamhället blandas alltmer.

NätverkarNiklas Idag skapades äntligen Västerortsnetverket! Nu slipper vi Hässelby versus Vällingby-tjafs.
12 years from now

NätverkarNiklas Grodorna utrotas beroende på spill från reningsverk – bränn upp läkemedlen!
12 years from now

NätverkarNiklas Alla ungdomar som vill ha coaching och hjälp med läxläsning - kom till Biblioteket (McDonalds) imorgon kväll! #nbv
12 years from now

NätverkarNiklas Lystring ockupationstrupper! Nytt ockupationsobjekt Strandvägen 67. Tid: 21.15. Metod: Openspace regnbåge-riot. Sovsäckar och soppa till alla.
12 years from now

NätverkarNiklas Skönt att alla delar samma målbild! Små organisationer är the new black!
12 years from now

NätverkarNiklas Idag bestämde vi oss för att gå med i kampanjen "Gröna Hede". Korpens bidrag: vi sätter solceller på gympahallens tak torsdag 19.00. Kom och var med!
12 years from now

NätverkarNiklas Sökte på mina nyckelord och fann direkt ett gäng intressanta grupper där jag nu tänker ansöka om medlemskap.
12 years from now

NätverkarNiklas Nu är vår lilla grupp "mjölkens vänner" på väg till Bryssel, vi kommer träffa rådet för jordbruksfrågor och hoppas att direkt kunna påverka dem att ändra mjölkpriset. Håll tummarna.
12 years from now

NätverkarNiklas Nu går jag hem från jobbet på SEKO, ikväll blir det möte med föreningen "fritt internet". Vi behöver slåss för vår rättigheter, de stora bolagen ska inte få vinna över oss medborgare!
12 years from now

(twitter (or something) 12 years from now)

KONSEKVENSER

Vilka konsekvenser får trender och framtidsbilder för morgondagens engagemang?

Hur kommer medlemmarnas, frivilligas, förtroendevaldas och anställdas engagemang att utvecklas?

Medlemmars engagemang

Medlemsengagemanget ökar

Medlemmarna blir mer engagerade och lägger mer tid på det som de själva brinner för. Engagemanget ses som ett uttryck för identitet och personlig utveckling.

Det ökade antalet vitala pensionärer gör att fler människor orkar och vill engagera sig som medlemmar. Dessa vitala pensionärer lägger ner mer tid och vill att deras kompetens tillvaratas.

De pigga äldre blir en resurs för organisationerna som tas tillvara på traditionellt vis som medlemmar eller på ett mer modernt vis som volontärer.

Stora centralorganisationerna känner sig hemma i tätbefolkade områden medan byalag av medlemmar räddar livsmedelsaffärer i mindre orter. I områden med ökad nöd ser vi ökat engagemang.

Många mindre intresseföreningar etableras vilka bottnar i en samling kring idén, kring olika motiv och drivkrafter. I dess små, nischade organisationerna närmar sig medlemmarna uppdraget och tar med sig den egna erfarenheten och kunskapen in i engagemanget.

Man pratar om engagerade och medvetna medlemmar samtidigt som dessa organisationer brottas med homogeniteten i medlemskapet.

Medlemsengagemang blir mer flyktigt

Medlemskapet blir mer flyktigt och får i vissa organisationer och sammanhang karaktären av stödmedlemskap. Kraven på anpassning av engagemanget ökar och engagemanget måste kunna utformas efter individen och under olika delar av året.

Medlems- och kundbegreppet blandas allt mer, där medlemmar byter förening beroende på kvaliteten på servicen eller graden av nytta utifrån engagemanget.

Både de stora och de små organisationerna upplever turbulens som en följd av medlemsengagemangets ökade flyktighet. En konsekvens är att organisationernas livslängd förkortas.

Organisationer med central och lokal närvaro upplever tilltagande interna konflikter. I de stora organisationerna kämpar man också med att rekrytera nya medlemmar.

Medlemmar kräver fler fora för delaktighet

Medlemmarnas engagemang blir allt mer övervägt, tydligt och medvetet. Fler känner behov av att göra sin röst hörd. Medlemmarna tar också större ansvar och mer initiativ samt vill vara med och styra. Kraven på direkthet, kommunikation, feedback samt delaktighet tilltar.

Ny informationsteknik leder till snabbare omvandling för att tillgängligheten ökar, informationen kan individanpassas och medlemmarna väljer hemma vad de ska ta del av istället för att låta föreningen välja åt dem.

Organisationerna anpassar sina mötesformer och kommunikation efter individens önskemål. Man arbetar också alltmer med att erbjuda alternativ som bygger på det individuella engagemanget.

Direktanslutning till centralorganisationer blir vanligare och viktigare.

Bra information skapar mer engagemang samtidigt som för mycket information skapar konkurrens om tiden. Vissa organisationer upplever dessutom att delar av medlemsgrupperna uttrycker ett behov av avskärmning.

Kraven på medlemmarna ökar

Som följd av omvärldens ökade krav på civilsamhället blir engagemanget mindre fritt, bland annat som ett resultat av att det ställs högre krav på medlemmar som utförare. Medlemmarnas engagemang blir mer nödvändigt och kommer närmare vardagen.

Förtroendevaldas engagemang

Ökande antal (äldre) förtroendevalda

Det ökade antalet vitala pensionärer leder till antalet förtroendevalda ökar och att de förtroendevalda kan lägga mer tid på sina uppdrag. De förtroendevalda bidrar med mer kunskap och ser gärna att deras kunskap och kompetens tillvaratas. Valberedningarna blir de nya slitvargarna.

Den andra sidan av det ökade antalet äldre som verkar som förtroendevalda är att de försvarar för de yngre att komma in i organisationerna och de yngre som är aktiva behöver ta mer hänsyn till pensionärernas perspektiv. Man pratar mer om ålderssegregerade organisationer och behovet av att få in yngre i styrelserna.

Allt fler enfrågeledamöter

Engagemanget i särintressen ökar och bygger på exklusivitet och ett "vi och dom"-tänkande. Antalet så kallade enfrågeledamöter ökar, det blir svårare att få förtroendevalda att verka som exempelvis kassör, det blir andra fenomen än idén som driver.

Ökade krav på de förtroendevalda

De förtroendevalda upplever sina uppdrag som betungande och att det är svårt att leva upp till förväntningar och ökade krav. Det blir svårare att rekrytera styrelser i små organisationer.

Större krav från medlemmarna innebär dels att de förtroendevalda måste omvärdera, motivera och bli ifrågasatta, samtidigt blir dialogen med enskilda medlemmar bättre.

De förtroendevalda blir också alltmer av specialister, nätverksexperter och förväntas agera kommunikatörer och opinionsbildare.

I periferin blir det allt färre förtroendevalda när organisationer, styrelser och den representativa nivån lyfts upp och centraliseras. Det blir också svårare att få personer att ställa upp i periferin. Samtidigt präglas förtroendemanskapet på landsbygden av att de förtroendevalda är föreningens ansikte som personifierar föreningen.

De förtroendevalda företagiseras

De ideella organisationerna rekryterar allt fler styrelseproffs från näringslivet, vilka driver de ideella organisationerna som företag. Allmänheten och medlemmar kräver mer resultat av de ideella organisationerna vilket ytterligare främjar företagiseringen.

Samtidigt växer ett behov av att tydliggöra roller fram, där vissa menar att de två världarna går att förena, medan andra framhåller de förtroendevalda som de som ska försvara uppdraget, särarten och de värden som finns.

Makten förskjuts till de med information

Krav på att behärska den nya tekniken stänger ute vissa grupper med andra måste investera för att kunna vara delaktiga. Makten förskjuts i organisationerna, där de med information kan ställa krav och influera.

Att kanalisera, lyssna, samordna information och att erbjuda tolkningar av informationsflödet blir en allt viktigare kompetens.

Frivilligas engagemang

De frivilliga kräver mer

Utvecklingsmöjligheter som frivillig och bekräftelse blir allt vanligare önskemål. I vissa fall vill de frivilliga ha tydliga villkor och ersättning. Det blir vanligare med formule-

ringar som att frivillig arbetet måste kännas angeläget och "ge något", man vill se resultat och får vara med när och där det händer.

De frivilliga kräver också mer framförhållning och klarare ramar samt ökat ansvar. Organisationerna väljer bland annat att titulera var och en och belöna de frivilliga utifrån modellen "månadens säljare".

De äldre kräver fler mötesplatser för samhörighet och vill att deras resurser och kompetens används mer konkret. Det frivilliga arbetet blir alltmer individanpassat och de frivilliga vill bli bekräftade i det osynliga arbetet.

Och omvärlden kräver mer av de frivilliga

Bidragsgivare vill ha dokumentation, leverans och resultat, och konsekvensen är att alla ideella inte längre kan få plats i de ideella organisationerna. Snygg och duktig-idealet gäller numer även för det frivilliga.

Karaktären på det frivilliga arbetet ändras

Vi ser en tilltagande separation mellan medlemskapet och det frivilliga arbetet samt att det informella frivilliga arbetet ökar. Trenden mot ett ökat antal vitala pensionärer bidrar också till att de ideella insatserna bortanför medlemskapet ökar.

Stora skillnader i möjlighet att lägga ned tid på det frivilliga arbetet uppstår. Många samhällsstödfunktioner bedrivs i ideell regi. Vi bevittnar allt fler mindre och egna initiativ vilka kopplas till den egna nyttan och karaktäriseras av exklusivitet. En del kritiker menar att det frivilliga arbetet främst är till för att stilla det dagliga samvetet.

I centrum karaktäriseras engagemanget av kortare och mer tillfälliga insatser. Man pratar om tidsbegränsat engagemang eller enfrågeengagemang. De frivilliga själva beskriver en rädsla för att bli bundna vid en uppgift. Det egna arbetet och insatsen måste begränsas. Det händer att enskilda individer väljer att köpa sig fria från engagemanget.

Andelen äldre som också är välutbildade och kan göra kvalificerade uppgifter suddar ut gränsen mellan ideellt och professionellt. Den enda skillnaden som kvarstår är ersättningen. Detta är också en utmaning för organisationerna: att kunna erbjuda frivilligarbetarna utveckling och påverkansmöjligheter.

Den snabbare omvandlingen som följer på den nya informationstekniken leder till kortare insatser för de frivilliga.

De kan lättare få överblick över de uppdrag som erbjuds, det går också snabbare att ställa många människor på fötter. Engagemanget sprider sig till nya arenor. Samtidigt debatteras flitigt de som hamnar utanför på grund av kraven på att behärska och tolka den nya tekniken.

Frivilliga är lätta att engagera på landsbygden

De frivilliga agerar alltmer i små, nischade organisationer och det är lättare att engagera dem med tanke på att återkoppling sker snabbare och mer direkt. På landsbygden framträder ett mer långsiktigt engagemang som är bredare och med mer frivilligt arbete. Det är tydligt hur engagemanget förknippas med en förening.

Anställdas engagemang

De anställdas engagemang omvandlas

De anställdas engagemang omvandlas radikalt som ett resultat av att sammanslagningar till stora organisationer skapar utrymme för nischade organisationer. De anställdas engagemang tar ofta sitt avstamp i ett ursprungligt engagemang i de små organisationerna och engagemanget blir alltmer nischat och mindre professionellt.

Karakteren på de anställda ändras också. Folk jobbar längre, är friskare, har större krav på mening och identitet. De anställda vittnar om att arbetet och engagemanget känns mer meningsfullt och att de upplever en matchning mellan det man gör och det man brinner för.

I centrum styr de anställda allt mer i de ideella organisationerna och de anställda är allt mer engagerade. Det finns också fler möjligheter till arbete, vilket gör att det blir lättare att låta engagemanget styra i val av arbete.

I periferin minskar de anställdas engagemang, delvis som en konsekvens av att villkoren på arbetsmarknaden försämrats. Möjligheterna till att byta arbete är få och det är de oengagerade som blir kvar. De anställda stöds på distans i digitala möten och ges möjlighet att engagera sig via hemsidor.

Alltmer stödfunktion till de ideella

De anställda arbetar mer med operativa arbetsuppgifter och i utökade serviceformer. Frågor som konkurrens, professionalitet och lojalitet är centrala. De anställda ombeds att hålla i övergripande teman, samla ihop åt organisationerna.

Det ökade antalet vitala pensionärer ställer större krav på de anställda genom att det stora antalet äldre vill påverka och vara med i kvalitativa och meningsfulla sammanhang. De anställdas kunskapsövertag minskar, de får dessutom ta över basfunktioner som att "koka kaffe". Rollfördelningen mellan anställda och förtroendevalda förändras genom att de förtroendevalda pensionärerna har obegränsat med tid.

Förändringen mot snabbare omvandling och ny informationsteknik ställer krav på de anställda. De förväntas vara tillgängliga och ständigt uppkopplade. Enskilda medlemmar kan utöva stort inflytande via sociala medier.

TIMES

They Are a-Changin

2025

Representatives for

**MAMMON
BUDDA
JAHVE
KRISHNA**

and all other gods and prophets, held a meeting at the Vatican to unite on a common motto. And they succeeded. All the gods are now one and the same. Free to be called by any name of anyone. The motto?:

**THE MIND
BOGGLES**

translated by Google

ATT MÖTA ENGAGEMANGET

Att arbeta med att identifiera omvärldstrender samt att utveckla scenarier för framtiden kan bidra till att formulera metoder för att möta eller mota framtiden. Trenderna och scenarierna kan också användas för att framtidssäkra de formulerade metoderna.

Personifiera mera

Metoden att personifiera mera utgår ifrån trender som har att göra med en tilltagande individualisering i samhället samt en tro att samhället kommer att bli alltmer heterogent vad gäller värderingar, åsikter och ideologier. För att ta tillvara på människors engagemang krävs att organisationer förändrar sitt arbetssätt och anpassar det alltmer efter individen och de heterogena tendenserna.

Vissa individer nås genom att deras engagemang synliggörs och att organisationerna tilltalar deras egenkänsla. Det kan exempelvis handla om att erbjuda engagemangstitlar och egna ansvarsområdet. Effekter och resultat av det enskilda engagemanget måste också dokumenteras, lyftas fram och uppmärksammas. Ideell kunskap och erfarenhet kan också bidra till att individen lättare kan utvecklas på arbetsmarknaden.

Undersökningar, samtal och dialog med de enskilda medlemmarna, förtroendevalda, frivilliga och anställda är en förutsättning för att engagemanget ska kunna personifieras. I vissa organisationer kan profiler på de engagerade skapas, där önskemål med mera kan antecknas.

Det ska samtidigt påpekas att det verkar vara långtifrån alla människor som söker det personliga och skraddarsydda. Det är därför viktigt att organisationerna också undersöker vilka grupper som eftersträvar detta och vilka som inte gör det.

En del av personifieringen är erkännandet av att människor har olika förutsättningar, önskemål, möjligheter med mera. Det krävs därför att engagemangsformerna anpassas efter även detta. Det kan handla om att sänka avgifter för ekonomiskt resurssvaga eller att erbjuda en mångfald av engagemangsmöjligheter.

Exempel på aktiviteter

- Förstärk det personliga
- Titlar och ansvarsområden till engagerade
- Förtydliga organisationens mål
- Undersök individens önskemål
- Visa effekterna av individens engagemang
- Skraddarsy kommunikationen

Engagemangsbuffé

Formerna och metoderna för engagemanget behöver utvecklas. Till stor del handlar detta om ett perspektivskifte hos de ideella organisationerna själva och att inse att engagemanget kan ta sig uttryck på många andra sätt än enbart genom det traditionella medlemskapet.

Ett exempel är att organisationerna behöver höja sin beredskap för att bejaka engagemang för något, snarare än enbart mot något. Organisationerna behöver också utveckla och tillåta flera olika sätt att engagera sig på inom en och samma organisation.

Förutom perspektivskifte krävs också aktiviteter för ökad delaktighet och engagemang. Till viss del handlar det om att utveckla mer varierade mötesformer. Med hjälp av nya uttryckssätt, som musik, teater, möten utomhus möjliggörs att fler kommer till tals, fler har roligt och att fler orkar arbeta för frågorna. Mer specifika förslag inkluderar att ha en familjeaktivitetsdag istället för styrelsemöte eller att applicera deltagande metoder som Open Space.

Mer delaktighet och engagemang ökar också organisationens effektivitet. Detta åstadkoms med hjälp av metoder för snabbare beslutsprocesser, att så mycket som möjligt genomförs i mötet och med tydligare uppdragsbeskrivningar, i vilka mål, syfte och hur mycket tid de engagerade förväntas bidra med är specificerade.

Exempel på aktiviteter

- Erbjud olika former för engagemanget
- Etablera ett smörgåsbord för engagemang
- Etablera professionella frivilligsamordnare
- Använd metoder för delaktighet



På smörgåsbordet 2025? Insekter; nyttig proteinkälla. Finns så det räcker och blir över.

“Titlar och ansvarsområden till engagerade”

Utveckla det ideella engagemanget

Att möta framtidens engagemang kan också ske genom att revidera de etablerade organisationernas nuvarande engagemangsformer. Denna metod berör i tur och ordning förtroendevalda, medlemmar och anställda.

När det gäller de förtroendevalda handlar det om att hitta nya roller, där exempelvis ett tydligare ansvar kan kopplas till engagemanget snarare än att vara bundet till specifika administrativa uppgifter. Styrelseuppdragen kan också underlättas av mindre och smartare rapportering, nya mötesformer samt rotation mellan de olika förtroendeposter. Mer tid behövs också för att formera nya grupper och styrelser med hjälp av teambuilding, kompetensinventering och att "sätta" kulturen i gruppen.

Hand i hand med ett fokus på de förtroendevaldas situation är att arbeta och utveckla valberedningens arbete. Ett tydligt uppdrag till valberedningarna kan vara att skapa mer heterogena styrelser och därmed öka engagemanget.

Medlemmar skulle också kunna organiseras utifrån specifika frågeställningar eller en viss tematik snarare än utifrån geografisk tillhörighet. Möjligheten att utveckla och hårbärgera olika medlemskap i en och samma organisation bör också undersökas.

En ytterligare dimension av att öka medlemmarnas engagemang handlar om tillit och ansvar. Organisationerna måste bli bättre på att lita på medlemmarna, ge dem mer ansvar och större utrymme för att använda sin kompetens i engagemanget.

En del av att revidera nuvarande strukturer i organisationerna handlar till slut om relationen mellan de anställda och de engagerade. Ett förslag innebär att de anställda tar alltmer av rutinuppdragen och att de engagerade fokuserar på de specifika frågorna eller aktiviteterna.

Samtidigt måste framtidens organisation främja både de anställda och de andras engagemang. De anställda måste introduceras i medlemmarnas och de förtroendevaldas verklighet, organisationerna måste hållas ihop och engagemanget och kreativiteten måste främjas även i administrationen och bland de anställda.

Exempel på aktiviteter

- Undvik engagemang som är bundet till administrativa uppgifter
- Satsa på valberedningarna
- Ha tillit till medlemmarna
- Erbjud olika medlemskap
- Mindre och smartare rapportering

Fånga seniorerna

En viktig och alltmer växande grupp engagerade går att finna bland seniorerna. Om organisationerna vill fånga framtidens engagemang måste de söka upp, etablera kontakt och "fånga" vitala seniorer och pensionärer. Pensionärer och seniorer tillhör också den grupp som verkligen har tid och resurser att engagera sig till skillnad från exempelvis unga människor.

För att lyckas med detta krävs att organisationerna skapar verksamhet som passar denna grupp i samhället. Man behöver också etablera inspirerande mötesplatser för äldre, som kan kombinera möjligheten att göra en insats med en social funktion. Dessa mötesplatser eller nätverk kan erbjuda utbildning, upplevelser och fungera som en grogrund för nya idéer.

Det är också viktigt att organisationerna kan visa att alla är behövdade samt att seniorernas kompetens, erfarenhet och visdom uppmärksammas och tas tillvara i engagemanget. De vitala äldre kan också bidra med mer. Exempelvis kan pensionärerna bidra till att skapa arenor för andra grupper.

Exempel på aktiviteter

- Lägg mer tid på seniorer än juniorer
- Skapa nätverk för pigga seniorer
- Undvik dragspel, tårta och sju sorters kakor
- Ta tillvara på seniorernas kompetens och erfarenhet

Att verka där andra inte finns

Metoden handlar om att finnas i alla miljöer, eller rent av att verka där andra inte finns: i miljöer i periferin som blir avfolkade efterhand. Dessa "vita fläckar" gäller förstas geografiska miljöer, men inte bara. Det handlar om att finnas i miljöer där människorna står utanför det traditionella engagemanget.

Att vara närvarande handlar om att utmana och utmanas. Det handlar också om att se kraften i engagemanget i miljöer där det traditionella engagemanget inte finns men det mycket väl kan finnas ett bubblande engagemang.

Intresse och en stor del av resurserna bör förläggas regionalt ute där verksamheten bedrivs och även trycka ut kompetensen utanför storstäderna.

Föreningar måste också se skillnad mellan avfolkningsbygd och inflyttningsbygd och agera olika.

Ett annat sätt är att främja engagemanget är att utveckla geografiskt oberoende nät-föreningar med hjälp av digitalisering. Dessa virtuella föreningar kan också vara organiserade under stora organisationer för att kunna utnyttja och tillvarata resurserna hos de stora.

“Undvik dragspel, tårta och sju sorters kakor”

Exempel på aktiviteter

- Finnas på plats på de vita fläckarna, där människor som annars står utanför, får bli inkluderade.
- Samla konsulenter från flera organisationer i regionala kontor
- Etablera nät-föreningar

Uppdraget i centrum

Att sätta uppdraget i centrum handlar om att lyfta fram historien, ursprunget och syftet med organisationerna och engagemanget. Det handlar om att vara tydlig med organisationens idé och uppdrag, att sätta den så kallade värdegrunden i centrum och att prata värderingar med de engagerade.

För detta krävs att organisationer prioriterar och är entydiga med organisationens värderingar. Det samma gäller för de anställda, som genom kravprofiler och liknande vet vad som gäller i organisationen och vilka idéer organisationen står för.

Ett förslag till metod för att sätta uppdraget i centrum handlar om att arrangera "idéspa" med organisationerna. Dessa tillfällen kan återskapa organisationernas engagemang och fungera som en pånyttfödelse av medlemskap, frivilligt arbete och förtroendeuppdrag.

Andra förslag handlar om att utveckla organisationens fastare strukturer. Syftet skulle vara att skapa möjligheter för människor att mötas kring idén och att motarbeta att strukturer och rutiner blir hinder för engagemanget. Medlemmar och lokalavdelningar måste också bli mer delaktiga i frågor som hanteras på nationell nivå.

Att sätta uppdraget i centrum innebär att säga nej till andra alternativ. Ett exempel på detta kan vara att inse att uppdrag i olika former påverkar organisationens grundidé. Ett annat handlar om att stå emot bidragskraven och att formulera egna måttstockar.

Det handlar också om att vara vaksam mot förslag som innebär ökad professionalisering. I detta arbete kan organisationen föra fram argumentet om allas rätt till att delta och att undvika att skapa verksamhet för de professionella.

Organisationerna måste också inse att de inte kan bli bäst på allt eller att de skulle kunna vinna i konkurrensen med aktiebolag. De måste hitta den egna, "sanna" vägen.

Exempel på aktiviteter

- Var tydlig med organisationens idé
- Organisera ett idéspa
- Motverka strukturer och rutiner
- Tappa aldrig själen
- Prioritera, fokusera, hitta en egen väg

Dialog, kommunikation och delaktighet

Dialogen handlar i grund och botten om delaktighet och kommunikation. Inte minst att använda den nya informationsteknologin, sociala medier och sociala nätverk för att föra en kontinuerlig dialog mellan medlemmar, frivilliga, förtroendevalda och anställda. Genom denna dialog eller interaktion skapas delaktighet och i förlängningen engagemang.

Dialogen handlar också om att bjuda in till ökat inflytande genom tekniska hjälpmedel. Kanaler kan vara flera och stötta varandra, inte att bara använda e-postgrupper eller facebook-grupper. Även viktiga beslut kan äga rum med hjälp av teknik, allt från digitala årsmöten till engagemangsenkäter. Detta sammantaget leder till en bättre kontakt med den enskilde individen.

Att sätta dialogen i centrum, med hjälp av olika kommunikationskanaler, ökar också lyhördheten och skapar nya möjligheter för den demokratiska och organisatoriska utvecklingen av engagemanget. Styrelsemöten kan bli mer effektiva och dynamiska, och fler kan vara inblandade i mer.

Naturligtvis får man också se upp med hur den nya tekniken påverkar. Hamnar vissa grupper utanför som annars gärna vill engagera sig? Blir det bara den som talar högst/mest som blir lyssnad på?

Exempel på aktiviteter

- Göra sociala medier mera lättillgängliga för flera
- Engagemangsenkäter
- Digitala årsmöten

Öppenhet och samverkan

Öppenhet och samverkan mellan organisationer kan främja och möta engagemanget i framtiden. Samverkan sker då mellan flera organisationer kring en gemensam fråga, ett arrangemang eller en aktivitet. I de fall där samverkan är komplex kan en sammanslagning ske istället. I vissa fall kommer flera organisationer att skapa en gemensam paraplyorganisation.

Möjligheterna till öppenhet och samverkan samlar många aktörer och ökar den politiska påtryckningskraften i vissa frågor. Det främjar också möjligheterna till ett gemensamt politiskt lobbyarbete i civilsamhället. Samverkan öppnar också organisationerna för nya aktiviteter, influenser och tankar. Gemensamt material och metoder kan utvecklas och erbjudas till fler.

Exempel på aktiviteter

- Öka öppenhet och samverkan mellan organisationer
- Sammanslagningar för engagemang
- Öppna organisationer för influenser och tankar utifrån

“Tappa aldrig själen”

”Förstärk det personliga”

FALLSTUDIER

Kan engagemanget öka genom att ge bort pengar? Eller barnadödligheten minska genom barnvagnsdemonstrationer?

Ge pengar, bli gladare - Global Happiness Organization

Global Happiness Organization är en ideell organisation som söker att öka lyckan och minska lidandet i världen hos såväl människor som djur. Organisationen söker också att öka lyckan hos kommande generationer.

I ett svenskt sammanhang särskiljer sig organisationen från folkrörelsetraditionen. Bland annat har man endast ett fåtal medlemmar, varav grundaren är en.

Samtidigt kan det vara så att organisationen och dess aktörer representerar en ny form av engagemangsform. Ett uttryck för detta kan vara deras arbetsformer.

I kampanjen "Give more. Be happier." delas pengar ut till människor på gatan. En del av dessa pengar skulle spenderas på människorna själva, en annan del som skulle spenderas på någon annan. Tanken var att visa att välbefinnandet kan öka genom att ge till andra.

Mer information finns på organisationens hemsida: globalhappiness.com.

Barnvagnsdemonstrationer – RFSU

Ett annat exempel på nya engagemangsformer är RFSU:s årliga barnvagnsdemonstrationer.

Organisationen arbetar för att förändra och förbättra människors liv. Detta åstadkommer man bland annat genom sexualupplysning, utbildning och opinionsbildning.

Varje år genomför organisationen en barnvagnsmarsch med syfte att uppmärksamma och i förlängningen stoppa mödradödligheten runtom i världen.

Det nya med marschen står framförallt att finna i det faktum att vem som helst kan starta eller delta i en lokal demonstration samt uttala sig i frågan. Engagemanget sprids via social media och år 2013 genomfördes världens största marsch.

Utöver uppmärksamhet för frågan främjas engagemanget och organisationen rekryterar nya medlemmar.

Mer information finns på organisationens hemsida: rfsu.se

Ludvig Lindström grundare tillika ordförande för Global Happiness Organization och Carl Osvald, kommunikationschef RFSU gav exempel på engagemangsformer

FRAMTIDEN FÖR FRAMTIDENS ENGAGEMANG

Framtidens engagemang är ett område stadd i ständig utveckling. Det krävs ett aktivt arbete för att hålla kunskap om och processer relaterade till engagemanget uppdaterade och anpassade. Vi beskriver här några exempel på hur arbetet med framtidens engagemang kan tas till nästa nivå.

Anordna en scenario- konferens

Det finns informationsmaterial som beskriver hur omvärldsbevakning kan organiseras eller en scenarioprocess genomföras. Ett exempel på ett sådant material har utvecklats av SISU Idrottsutbildarna.

Skriften heter *Omvärldsspaning* (Hogedal och Olsen, 2010) och kan beställas via idrottsbokhandeln.se.

Gå med i ett engagemangs- nätverk

Diskussionen om framtidens engagemang är ett levande samtal. Ett sätt att bidra till utvecklingen av den gemensamma diskussionen kan vara att gå med i ett engagemangsnätverk. Ett exempel på ett sådant nätverk är IDE-ELL ARENAs Engagemangsnätverk. Nätverket riktar sig till personer som har det övergripande ansvaret i en organisation för att utveckla medlemmars eller andra aktiva personers engagemang på nationell nivå.

Bli en framtidsspanare av rang

Det finns många sätt att slipa framtidskompetensen:

- Gå en kurs i omvärldsbevakning eller scenarioplanering. Flera studieförbund, universitet och högskolor erbjuder kurser och program.
- Ta del av forskningsfronten.
- Följ och bevak svenska och internationella mediekanaler (tidningar, social media, podcasts, nyhetsbrev).
- Medverka i konferenser, nätverk och frukostseminarier.
- Lyssna på Spanarna (P1).
- Läs böcker, se filmer, gå på teater. Många omvärldsbevakare anser att exempelvis SF-genren är en viktig källa till inspiration.
- Engagera dig i många och olika ideella organisationer.

Dramatic change in the market in

WEAPONS DRUGS TRAFFICKING

The world's former highest paid goods will no longer pay any dividends. Since the international community decided that payment for goods and services will from now be distributed by the benefits of what you deliver.

This resulted for example in the Swedish nurses raised their salaries by 500%.

And a teacher in Burkina Faso with the 40000%.

translated by Google

TACK TILL ALLA MEDVERKANDE I SCENARIOKONFERENSEN 2013

Tack till deltagarna för engagemang,
kunskap och erfarenheter

Allan Lindgren, Utvecklingskonsulent,
Svenska skolidrottsförbundet
Anders Karlsson, Organisationsutvecklare, LRF
Anders Åhlin, Ombudsman/processledare,
Läraryrket
Anna Berntzon, Projektledare, LSU
Andrea Hormazabal, Projektledare, Svenska röda korset
Anna Lindgren, Chef demokrati och utbildning, Korpen
Anna Åberg, Utvecklingschef, Hyresgästföreningen
Anna-Lena Moberg, Ideell, Strategisk grupp för färdplan
2025, Svenska skolidrottsförbundet
Anneli Erikson, Verksamhetschef, Studieförbundet NBV
Värmland
Carina Sommarström, Verksamhetsutvecklare,
Studieförbundet NBV
Catarina Arfwidsson, Avdelningschef,
SISU idrottsutbildarna
Christin Lundqvist, Projektledare, Korpen
Elias Henriksson, Volontärsamordnare,
Naturskyddsföreningen
Ellen Eklund, Förbundsstyrelseledamot,
Nykterhetsrörelsens Scoutförbund
Felix König, Ordförande, LSU
Fredrik Rodhe, Idrottspolitisk handläggare,
Riksidrottsförbundet/SISU idrottsutbildarna
Fredrik Torberger, Förbundsordförande,
Nykterhetsrörelsens Scoutförbund
Göran Pettersson, Generalsekreterare, Forum
Hans Brehnfors, Enhetschef, Ledarskap och organisation,
Naturskyddsföreningen
Irene Holmström Wiborg, Gruppchef, Svenska kyrkan
Johanna Jaara Åstrand, Förbundsstyrelseledamot,
Läraryrket
Johanna Tjernström, Kampanj- och aktivistsamordnare,
Amnesty
Karin Lawenius, Handläggare Folkbildning
och engagemang, Svenska kyrkan
Lars Lindberg, Förbundsstyrelseledamot,
Hörselskadades riksförbund
Lasse Winborg, Projektledare, NHR
Maria Alsander, Verksamhetsledare, Forum/Volontärbyrå
Maria Hjelm, Regionchef, Hyresgästföreningen
Peter Olsen, Processledare, SISU idrottsutbildarna
Roger Grönros, Utbildningsledare, Hyresgästföreningen
region Stockholm
Roger Lindahl, Verksamhetschef, NHR
Sara Norman, Kommunikatör, Hörselskadades riksförbund

Silla Odhnoff, Nationell samordnare för lokalt
utvecklingsarbete, Hyresgästföreningen
Tomas Kinning, Sakkunnig, Röda korset
Ulrika Jansson, Verksamhetsutvecklare, IOGT-NTO
Ulrika Sundler-Lycke, Organisationsutvecklare, LRF
Vanja Höglund, Kommunikatör, Forum/Volontärbyrå
Winnie Blom-Jensen, Verksamhetsutvecklare, IOGT-NTO

Tack till forskarna och omvärlds-
analytikerna för strålande insatser

Johan von Essen, forskare, Ersta Sköndal högskola
Per Florén, omvärldsbevakare, Kairos Future, näringslivs-
chef, Herrljunga kommun, lärare, Borås högskola
Johan Hvenmark, forskare, Ersta Sköndal högskola
Karin Robertsson, forskare, Ersta Sköndal högskola
Johan Welander, författare till boken "Idéburen chef"

Tack till framtidsspanarna för
goda visioner

Karen Austin, handläggare, Ungdomsstyrelsen
Ursula Berge, samhällspolitisk chef, Akademikerförbundet
SSR
Fredrik Stockhaus, ordförande, SRF Stockholm
Johan Welander, författare till boken "Idéburen chef"

Tack till praktikerna för
viktiga erfarenheter

Ludvig Lindström, grundare, Global Happiness
Organization
Carl Osvald, kommunikationschef, RFSU

Tack till oss konferensledare

Christine Eriksson, utvecklingschef, Läraryrket
Ulrika Erksell, verksamhetsutvecklare, IDEELL ARENA
Felix Nolte, konsult, TellUs42, doktorand, Örebro universitet
Ola Segnestam Larsson, FoU samordnare,
IDEELL ARENA samt forskare, Ersta Sköndal högskola
och Stockholms universitet

Utgiven av IDEELL ARENA

Något viktigt måste göras. Och vi gör det.

Vi driver IDEELL ARENA.

Amnesty, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarförbundet KFO, Astma- och Allergiförbundet, BRIS, Cancerfonden, CONCORD Sverige, Djurskyddet, EFS, Famna, Folkbildningsrådet, Folkbildningsförbundet, Förbundet S:t Lukas, Föreningen Furuboda, Föreningen Norden, Forum – idéburna organisationer med social inriktning, Friluftsförbundet, Hjärt-Lungfonden, Hyresgästföreningen, IOGT-NTO, IOGT-NTO:s Juniorförbund, Jagvillhabostad.nu, Jusek, KFUK-KFUM, KFUK-KFUM Scoutförbund, Korpen, Kungl. Sällskapet Pro Patria, Kvinna till Kvinna, Lika Unika, Lärarförbundet, LSU - Sveriges Ungdomsorganisationer, Mag- och tarmförbundet, Makalösa Föräldrar, MHF, Neurologiskt Handikappades Riksförbund NHR, NTF, Nykterhetsrörelsens Bildningsverksamhet, Rädda Barnen, Reumatikerförbundet, RFSU, Riksförbundet unga musikanter, Riksidrottsförbundet, Röda korset, Scouterna, Sensus studieförbund, SISU Idrottsutbildarna, Stockholms Ungdom, Studieförbundet Bilda, Studieförbundet Vuxenskolan, Svensk sjuksköterskeförening, Svenska FN-förbundet, Svenska Fotbollförbundet, Svenska Golförbundet, Svenska Gymnastikförbundet, Svenska kyrkan Linköpings stift, Svenska Turistföreningen, Svenskt Friluftsliv, Sveriges Akademiska Idrottsförbund, Sveriges förenade studentkårer, Sveriges Motorcyklister Centralorganisation, Sverok, Synskadades Riksförbund, TCO, Trygghetsrådet TRS, Vetenskap & Allmänhet, Vårdförbundet, Västerås Stadsmission.



IDEELL ARENA utvecklar ledarskapet i den ideella sektorn genom nyskapande program, kreativa mötesplatser och främjande av forskning. Läs mer på www.ideellarena.se

Kontakt IDEELL ARENA:

fredrik.kron@ideellarena.se 070 268 11 69

ulrika.erksell@ideellarena.se 073 939 58 65

katarina.gustafsson@ideellarena.se 070 461 94 53

Huvudsponsor  **pwc**


IDEELL ARENA
Där passionen utvecklar.