

# Aktive lokallag

Rekruttere, aktivisere og beholde  
medlemmer

STUDIERING tilpasset boken  
"Medlemsmodellen"



# Innhold

---

Innledning	s	3
Om studieheftet «Aktive lokallag»	s	4
«Aktive lokallag»	s	5
Noen metodetips	s	7
Møte 1 – Reflektere og analysere	s	8
Møte 2 – Appellere og rekruttere	s	10
Møte 3 – Introdusere og kommunisere	s	12
Møte 4 – Aktivisere og evaluere	s	14
Møte 5 – Handlingsplan	s	16
Til slutt	s	18
Vedlegg 1 – Studieplan	s	19
Vedlegg 2 – Handlingsplanskjema	s	20

## Innledning

Boken Medlemsmodellen er et verktøy for å utvikle og fornye lokallagene. Modellen tar utgangspunkt i alle organisasjoners grunnmur – det enkelte medlem. I boken stilles det noen viktige spørsmål: Hvordan skal vi rekruttere, aktivisere og beholde medlemmene i vår organisasjon, i vårt lag?

Svarene på dette spørsmålet vil variere fra lag til lag – og det er bare dere selv som sitter med løsningen! Medlemsmodellen loser dere fram til veivalg, og er derfor et godt hjelpemiddel til bruk i en studiering. Uansett om dere representerer et stort eller lite lag, by eller bygd, kan dere ha god nytte av boken og dette studieheftet.

Dette studieheftet som vi har valgt å kalle "Aktive lokallag" veileder dere gjennom en spennende reise, der det endelige målet er å gå fra ord til handling. Resultatet kan bli et lag hvor medlemmene trives, er aktive – og forhåpentligvis blir flere.

"Aktive lokallag" bygger på et studiehefte fra **Studiefrämjandet Riksförbundet** i Sverige, og er oversatt og tilrettelagt for norsk i et samarbeid mellom Landsforeningen for hjerte- og lungesyke og studieforbundet Funkis. Vi retter en stor takk til Studiefrämjandet Riksförbundet for velvillig holdning til bruk av studieheftet i Norge.

Vi oppfordrer alle lokallag til å danne en eller flere studieringer. Gå igjennom boken og studieheftet, og husk å melde studieringen inn som kurs i KursAdmin eller på papirskjema til Studieforbundet Funkis. Alternativt kan dere lage et større kurs over flere dager/kvelder eller som et kurs med en eller flere overnattinger, gjerne som et fellesprosjekt for hele fylket/regionen. Det er utarbeidet en egen studieplan: 00-515

## Om studieheftet "Aktive lokallag"

"Aktive lokallag" er en veiledning til studieringen. 4 av de 5 anbefalte møtene brukes på temaene om å rekruttere, aktivisere og beholde medlemmer mens det femte møtet er i sin helhet viet «veien videre». Da skal dere gå fra ord til handling og lage en konkret handlingsplan.

Vi har valgt tre hovedpunkter for hvert møte:

- Kort presentasjon av stoffet
- Spørsmål til diskusjon
- Øvelser

Spørsmålene vi har gjengitt i heftet er bare et utvalg av spørsmålene som finnes i boken, så ønsker dere å bruke mer tid eller gå mer i dybden finner dere mer stoff der.

"Aktive lokallag" kan følges slik det er foreslått med antall møter, diskusjonsspørsmål og øvelser, men dette er ikke noe krav. Tanken bak en studiering er at deltakerne lærer av hverandre og selv er med på å finne den formen som passer nettopp dere best. Dere står fritt til å konsentrere dere om det dere mener er viktig i deres lag. Tidsbruk og innhold kan tilpasses etter behov.

Ett godt tips er allikevel å gå gjennom alle "trinnene" i Medlemsmodellen. Det vil hjelpe dere til å ta et helhetsgrep om utfordringene og få belyst alle sider ved laget.

Bruk også litt tid før dere starter på å bli enige om en viss struktur på studieringen. Alle deltakere er likeverdige, men det er ofte en fordel å ha en som leder studieringen. Dette er et ansvar som kan gå på omgang dersom dere ønsker en slik løsning. Notater fra alle diskusjoner og oppgaver blir viktig i siste del av studieringen.

Lykke til!

# Aktive lokallag

---

"Aktive lokallag" bygger på boken Medlemsmodellen. Den henvender seg til aktive tillitsvalgte og ansatte som er engasjert i en medlemsstyrt organisasjon.

Modellen som beskrives i boken fungerer både i små lokallag og store organisasjoner med tusenvis av medlemmer. Det spesielle er at det ikke er organisasjonsstrukturen i seg selv som er i fokus, men enkeltmenneskets behov og drivkraft. Det er medlemmene – aktive eller passive, gamle eller nye, som er grunnmuren i enhver organisasjon.

De aller fleste lag og organisasjoner ønsker seg flere medlemmer, men nye medlemmer kommer sjelden av seg selv. Derfor bør arbeidet og aktivitetene i laget sees i lys av medlemsperspektivet. I alt dere foretar dere i laget, må dere ha fokus på medlemspleie og hvordan medlemmene kan få mulighet til å engasjere seg. Styret i laget må handle ut fra det dere vet om medlemmene deres, ikke ut fra det dere tror dere vet.

Det personlige møtet er den enkleste og beste måten å rekruttere, aktivisere og beholde medlemmer på. For at en organisasjon og et lag skal utvikles trenger vi å nå lenger ut enn til de som allerede er medlemmer og aktive i arbeidet. Økt antall medlemmer gir nye muligheter.

Det ligger en stor verdi i at Norge har et sterkt organisasjonsliv – både for enkeltmennesket og for samfunnet i sin helhet. Forskning viser at et sterkt sivilsamfunn bidrar til at mennesker har større tillit til hverandre og tilegner seg kunnskap om demokrati i praksis.

Medlemsmodellen bygger på åtte trinn. Disse trinnene er redskap til vurderinger over laget slik det fungerer i dag, og hvordan dere vil utvikle laget videre i framtiden.

## 8 trinn for å lykkes med å rekruttere, engasjere og beholde medlemmer:

1. **Reflektere:** Hvordan kan vi definere lagets mål og forankre medlemsarbeidet?
2. **Analysere:** Hvem er potensielle medlemmer - og hvor finnes de?
3. **Appellere:** Hvem tilbyr vi hva - og hvordan når vi målgruppene våre?
4. **Rekruttere:** Hvordan skal vi rekruttere nye medlemmer - og hvem skal gjøre dette arbeidet?
5. **Introdusere:** Hvordan kan vi ta imot nye medlemmer og oppfylle forventningene deres på en vellykket måte?
6. **Kommunisere:** Hvordan kan vi takle kritikk og utmeldelser - og ta lærdom av det?
7. **Aktivisere:** Hvordan kan vi få passive medlemmer til å bli aktive?
8. **Evaluerer:** Hvordan kan vi sjekke om målene er nådd - og vurdere hva vi har lært på veien?

Gjennom samtale og diskusjon rundt disse 8 trinnene skal både boken og dette studieheftet hjelpe dere til ikke bare å bli aktive lokallag – men BEVISSTE, aktive lokallag!

# Noen metodetips

---

Her er noen tips om metoder som kan lette arbeidet med å få fram mange synspunkter og ideer i studieringen:

## Spilleregler

Begynn gjerne første møtet med en idémyldring om hva som skal til for at dere skal kunne jobbe godt sammen. Under denne idémyldringen kan alle deltakerne fortelle hvilke behov de har for at de skal kjenne at de trives og kan jobbe effektivt når de jobber i en gruppe. Skriv ned disse behovene og heng dem opp på veggen slik at de er synlige underveis. Dette er deres felles spilleregler for studieringen.

## Alle skal komme til orde

Det finnes ulike metoder for å skape møter der alle er delaktige. En forutsetning er at det finnes rom for at alle deltakerne kommer til orde og blir hørt. En måte å få til dette på er at alle snakker etter tur. Har dere lyst, kan dere gjerne bruke følgende øvelse som har 3 enkle regler:

Ordet går "medsols" fra en person til neste.

Når en person har ordet, lytter de andre aktivt uten å kommentere eller stille spørsmål.

Hver enkelt kan si «pass» når turen kommer til dem. Den som leder studieringen hjelper til med å følge reglene.

På denne måten får alle en anledning til å bidra, alle synspunkt blir lyttet til, og ingen kan i ettertid klage på at de ikke kom til orde.

## Repetere og oppsummere

Det er alltid nyttig å ta et tilbakeblikk. Kanskje kommer det nye inn i studieringer, eller kanskje var noen fraværende på forrige møte.

## En måte å starte hvert møte på kan være:

Å fortelle hverandre hva som hendte forrige gang

Å stille spørsmål om det var tanker på forrige møte som bør diskuteres videre

## MØTE 1

### Reflektere og analysere

Det første trinnet for å rekruttere, aktivisere og beholde medlemmer er å reflektere. Det handler om å definere lagets mål og forankre medlemsarbeidet. Dere blir stilt noen grunnleggende spørsmål som kanskje kan virke selvsagte – men som det allikevel er verdt å reflektere rundt. Diskuter også om de pågående aktivitetene dere nå har i laget innebærer at dere arbeider i samsvar med vedtektene.

Det andre trinnet er å analysere. Det handler om å tenke igjennom og diskutere hvem som er potensielle medlemmer og hvor de finnes. Kanskje finnes det nye arenaer dere kan oppsøke for å finne medlemmer? Kanskje finnes det, i dere selv, forutinntatte meninger om hvordan medlemmene deres ser ut – og på den måten går glipp av mangfoldet?

### Diskusjonsspørsmål – refleksjon

- Hvorfor skal dere rekruttere nye medlemmer?
- Hva gjør dere for at alle skal oppfatte medlemsverving som en viktig oppgave?
- Kjenner alle til organisasjonens grunnleggende mål? Hvis ikke: hvordan kan det forankres hos flere på en enkel og naturlig måte?
- Gjør dere de riktige tingene eller gjør dere bare tingene riktig? Hvem bestemmer hvilke aktiviteter som skal foregå, og er de forankret i et overordnet mål?

### Diskusjonsspørsmål – analyse

- Har laget en åpen eller lukket rekrutteringsbase? Hvordan utnytter dere medlemslistene?
- Hvordan analyserer vi hvem som er våre potensielle medlemmer, og hvordan når vi dem?
- Hvordan kan vi forsikre oss om at medlemsarbeidet blir en del av det daglige arbeidet?

### Øvelse: "Medlemsbildet"

#### Del 1

Begynn med å tenke individuelt, uten å prate med andre. Noter det du tenker på for deg selv.

- Beskriv et typisk nåværende medlem i laget ditt.



Når alle har gjort dette, forteller dere hverandre hvordan dere har tenkt og diskuterer notatene deres med hverandre.

## **Del 2**

Begynn med at hver enkelt svarer på spørsmålene under, uten å prate med de andre. Noter dine svar, men behold dem for deg selv til å begynne med. Les og besvar ett spørsmål av gangen, før du går videre til neste.

- Hva kreves for at nye medlemmer skal føle seg velkommen hos oss i laget?
- Hvordan er måten vi rekrutterer nye medlemmer på styrende for hvem som faktisk blir medlem?
- Hvem inkluderer og ekskluderer vi når vi beskriver hvem som er potensielle medlemmer?

Når alle har svart, kan dere dele svarene med hverandre og diskutere dem i plenum.

## **Del 3**

Begynn med at hver enkelt svarer på følgende spørsmål, uten å prate med andre. Noter dine svar, men behold dem for deg selv til å begynne med. Les og besvar ett spørsmål av gangen, før du går videre til neste.

- Beskriv de potensielle medlemmene dere ønsker å nå ut til.
- Hvordan kan laget endre prosedyrene for rekruttering for å nå disse potensielle medlemmene?

Når alle har svart, fortell hverandre hva dere har svart og diskuter problemstillingene.

## MØTE 2

### Appellere og rekruttere

Det tredje trinnet i Medlemsmodellen er å appellere. Det handler om å identifisere hvem dere tilbyr hva. Dere må få fram budskapet dere har, og finne måter å nå målgruppene deres på. For å lykkes med dette er det viktig å finne ut hva medlemmene ønsker av laget. Å spørre dem er bedre enn å gjette. I boken finnes mange tanker om målgrupper og hvordan dere kan nå dem.

Fjerde trinnet er å rekruttere. I studieringen kan dere diskutere hvordan rekruttering skjer i dag og hva som eventuelt kan forbedres. Boken tar opp «rekrutteringsvegring», det vil si motstand mot å verve nye medlemmer. Denne motstanden kan finnes både i og utenfor oss selv. Ved å overvinne disse hindringene kan vi snu denne utfordringen og skape en organisasjon med «aktiv rekrutteringskultur».

### Diskusjonsspørsmål – appellere

- Vet dere hvem som etterspør hva blant medlemmene deres? Hvilke metoder bruker dere for å finne ut av det?
- Hvordan presenterer dere organisasjonen og laget for å appellere til de riktige personene?
- Hvilke kanaler bruker dere? Hvordan kan dere være sikre på at dere når ut til de dere ønsker?
- Hvordan kan dere bruke markedsføring for å appellere til flere?

### Diskusjonsspørsmål – rekruttere

- Forstår alle tillitsvalgte og medlemmer hvorfor dere må arbeide aktivt med rekruttering? Hvis ikke, hvordan kan ideen om medlemsrekruttering forankres på en slik måte at den skaper motivasjon?
- Ser alle i laget det som en naturlig del av sitt arbeid å rekruttere nye medlemmer? Hvis ikke, hvordan kan denne holdningen endres?
- Hvordan kan dere få øye på, og komme forbi, rekrutteringsmotstanden som finnes på individ-, gruppe- og organisasjonsnivå?
- Hvem skal gjennomføre rekrutteringsarbeidet i laget deres og hvordan skal de belønnes?

### Øvelse: Å bli medlem i et lag

Tenk gjennom spørsmålene under hver for dere. Etterpå deler dere tankene med hverandre.

- Tenk på en organisasjon du er medlem i.

- Hva var det som fikk deg interessert i denne organisasjonen?
- Hva gjorde at du tok en aktiv avgjørelse om å bli medlem?
- Hvordan ble du mottatt som nytt medlem i lokallaget av denne organisasjonen?

Kanskje har du vært med i flere ulike organisasjoner og lag og har ulike erfaringer. Eller kanskje har du vært med på noe spesielt som gjorde at du valgte akkurat den organisasjonen. Å sammenligne ulike organisasjoner og lag og å analysere ditt eget engasjement bidrar til å belyse hvordan det ser ut i det laget du nå er aktiv i.

Når dere har delt erfaringer og snakket sammen om hva som er grunnen til at man melder seg inn i en organisasjon og blir medlem av et lokallag, kan dere avslutte med å diskutere spørsmålet:

- Hvordan vil dere at deres eget lag skal ta imot nye medlemmer?

### **Øvelse: Slik når vi ut**

Det finnes mange måter å nå ut med sitt budskap på enten det gjelder å rekruttere medlemmer eller innbydelse til en enkelt tilstelning eller aktivitet. Kanaler kan være annonser, sosiale medier, offentlige oppslagstavler eller liknende. Øvelsen går ut på å komme på så mange ulike kanaler som mulig for å få ut informasjon.

- Bruk Post-it-lapper som alle, hver for seg, skriver ned forslag på og deretter henger opp på veggen. Kom med så mange forslag som mulig – ikke tenk på begrensninger.
- Diskuter fordeler og ulemper ved de ulike kanalene.
- Tenk gjennom hvilke kanaler som passer til ulike målgrupper og hvilke dere vurderer som aktuelle for laget.

## MØTE 3

### Introdusere og kommunisere

Det femte trinnet i Medlemsmodellen er å introdusere. Det handler om å ta imot nye medlemmer og møte dem og deres forventninger på en god måte. For å klare det må vi finne ut hvilke forventninger de har. Nye medlemmer må få informasjon om organisasjonen og aktivitetene i laget. Tenk over at nye medlemmer også trenger kunnskap som dere aktive medlemmer tar for gitt at alle vet.

Det sjette trinnet er å kommunisere. Det handler om å ta imot og håndtere kritikk og utmeldelse. Å snu kritikk til å bli en kilde til lærdom, er viktig og utviklende for organisasjonen og for dere som er aktive tillitsvalgte.

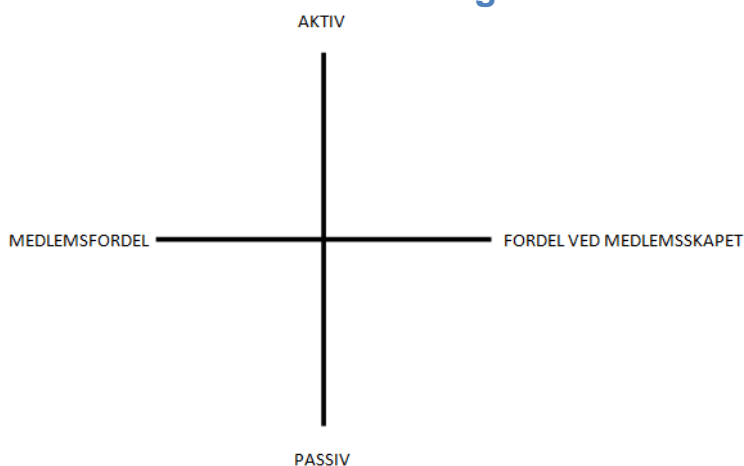
### Diskusjonsspørsmål – introdusere

- Hvordan sikrer dere at nye medlemmer har realistiske forventninger og får riktig og nok informasjon?
- Hvordan tar dere imot nye medlemmer slik at de føler seg velkommen?
- Hvilke medlemsfordeler kan dere tilby og hvordan blir de bekjentgjort?
- Se på figuren på side 85 i Medlemsmodellen. Snakk sammen om figuren og diskuter hvilket gjensidig utbytte organisasjonen/laget og medlemmene har av hverandre.

### Diskusjonsspørsmål – kommunisere

- Finnes det rutiner for hvordan styret diskuterer og behandler kritiske synspunkt og misnøye som dere har fanget opp eller fått direkte tilbakemelding på?
- Hvordan behandler dere de som kommer med konstruktiv kritikk eller klager?
- Har dere rutiner for hva som skjer når et medlem vil melde seg ut? Beskriv rutinene og hvem som er ansvarlig for at de gjennomføres.
- Vet dere hvorfor medlemmer melder seg ut, eller bare tror dere at dere vet det?
- Hvordan holder dere kontakt med tidligere medlemmer?

### Øvelse: Medlemsfordeler og fordeler ved medlemskap



Figuren over viser hvordan en del organisasjoner først og fremst finnes for å ivareta medlemmenes interesser ved å gi dem fordeler (for eksempel materielt). Andre organisasjoners hovedoppgave berører ikke nødvendigvis medlemmene direkte, men det finnes fordeler ved medlemskapet (for eksempel å arbeide for en idé). Grensene her er ikke knivskarpe, og det ene utelukker ikke det andre. Hvor stor andel av medlemsmassen som er aktive og passive varierer fra lag til lag. Det kan være interessant å tenke over hvor fokus i egen organisasjon ligger. Denne kunnskapen kommer til nytte når dere skal planlegge hvordan dere skal møte nåværende og potensielle medlemmer.

- Tegn opp figuren over på en tavle eller flippover.
- Hver og en av dere markerer to prikker i figuren: en prikk i en farge der hvor du mener gjennomsnittsleder befinner seg, og en prikk i en annen farge der du mener gjennomsnittsleder bør befinne seg.

**Diskuter:**

- Har alle samme oppfatning? Hvis ikke: diskuter de ulike synspunktene. Dere trenger ikke bli enige, men det er verdifullt å vite hva de andre mener.

### Øvelse: Forbedringer og framgang i laget

Forhåpentligvis har laget deres mange aktiviteter. Problemet for mange lag er imidlertid at det ikke er sikkert alle er klar over dette.

- Tenk igjennom hver for dere og noter ut fra egne opplevelser og meninger, det du synes er bra med lagets aktiviteter. Skriv ned både store og små framskritt og forbedringer som er gjort de to siste årene.
- Når alle har notert stikkord kan dere samle alle sammen på et felles ark eller i et dokument. Da har dere en liste med forbedringer som har skjedd som dere skal være stolte av å kunne vise til og vise fram!

**Diskuter:**

- Hvordan informerer dere om framgang og hvorfor er det viktig å feire slike "seire"?
- Hvordan berømmer og oppmuntrer dere i styret hverandre?
- Hvordan gir dere positive tilbakemeldinger til frivillige medarbeidere?

## MØTE 4

### Aktivisere og evaluere

Det sjuende trinnet i Medlemsmodellen er å aktivisere. Det handler om å få passive medlemmer til å bli aktive. Mye handler om å skape relasjoner til medlemmene: å møtes, snakke sammen, stille spørsmål, og litt handler om å forstå psykologien bak alle menneskers behov for å bli sett og få bekreftelse.

Det åttende trinnet er å evaluere. Hvordan kan dere forsikre dere om at målene dere har satt dere er nådd, og hvordan kan evalueringen hjelpe dere til å finne ut hvilke områder og aktiviteter det er verdt å satse på?

### Diskusjonsspørsmål – aktivisere

- Hvordan oppmuntrer dere medlemmer til å aktivisere seg?
- Kan medlemmene engasjere seg selv om de sier de har liten tid?
- Vet alle medlemmer at de kan aktivisere seg?
- Er det hyggelig, interessant og givende å være frivillig i laget?
- Hvordan formulerer styret oppgaver slik at de blir tydelige og avgrenset?

### Diskusjonsspørsmål – evaluere

- Hvordan kan dere måle om mål og delmål er nådd?
- Hvordan forankrer og følger dere opp målene dere har satt dere?
- Hvordan kan arbeidet i fremtiden bli evaluert på en mer kreativ måte?
- Hva slags organisasjonskultur har dere? Er det lov å mislykkes eller leter dere etter syndebukker?
- Dokumenterer dere evalueringene deres på en slik måte at laget blir en del av en «Lærende organisasjon»?

### Øvelse: Aktive medlemmer

Snakk sammen to og to om følgende spørsmål: Hva kan vi gjøre for å aktivisere medlemmene?

- Hvert par skriver ned forslag på Post-it-lapper.
- Deretter samles alle forslagene og hele gruppa diskuterer forslagene sammen.
- NB: Disse lappene må dere ta vare på til neste møte nå dere skal lage handlingsplan.

### Øvelse: Tidslinjen

Tidslinjen er en modell for å synliggjøre aktiviteten i et lag. Langs linjen markeres viktige hendelser og aktiviteter som gjennomføres.

1. Tegn en strek på et ark. Streken tilsvarer ett år.
2. Del dere inn i grupper. Hver gruppe skriver ned viktige hendelser og aktiviteter i laget. Skriv enten direkte på papiret med linjen eller på post-it-lapper som kan limes på linjen. Dere kan også bruke forskjellige farger på penner eller lapper for å skille mellom sentrale og lokale aktiviteter. Skriv også inn høytider (hvor det vanligvis ikke foregår aktiviteter i laget) og når dere/laget har "sommerferie". Når gruppene er ferdige skal dere gå gjennom de ulike tidslinjene og bli enige om en felles tidslinje og eventuelt utdype noe av det som har kommet fram på tidslinjen.
3. Utfallet og resultatet kan senere diskuteres på forskjellige måter:
  - Hva lærte dere av dette?
  - Hva skal dere fortsette med?
  - Hva skal dere slutte med?
  - Hva skal dere starte opp med?

Ta vare på tidslinjen og eventuelle kommentarer – dette får dere bruk for på siste møte når dere skal lage handlingsplan.

# Handlingsplan

---

## MØTE 5

Dette møtet skal i sin helhet dreie seg om framtiden. Nå skal vi gå fra ord til handling. Alle diskusjoner, samtaler, øvelser og ideer fra de forrige møtene er plattformen dere nå skal arbeide ut fra.

Det er lurt og hensiktsmessig å formulere det dere blir enige om å gjøre i en handlingsplan. Her er et forslag til hvordan dere går fram:

Start med å systematisere og gruppere de forslagene som har kommet fram i løpet av diskusjonene deres. Sorter dette inn under ulike tema. Eksempler på slike overskrifter eller tema kan være:

- møteformer
  - nye aktiviteter
  - nye målgrupper
  - åpne aktiviteter
  - opplæring
  - rekruttering
  - møteplasser
  - sosiale medier
- 1) Prioriter hvilke av disse temaene som er viktigst, og hvilke dere vil starte å arbeide med. Å prioritere er viktig, for ofte tenker vi at "vi burde jo gjøre ALT dette": Men vær oppriktige og realistiske og spør dere selv: hvor mye orker vi nå – hva må vente?
  - 2) Hvem gjør hva? La mange være engasjert i arbeidet, men sørg for at en har hovedansvaret for hvert tema eller arbeidsfelt.
  - 3) Tenk igjennom – og ta hensyn til – at det er mye lettere å takke ja til en oppgave som er konkret og avgrenset i omfang og tid.

Når dere lager en handlingsplan med hoved- og delmål kan dere sette dere SMARTE mål:



- S** spesifikt Hva skal vi gjøre?
- M** målbart Hvordan kan vi måle at det er gjennomført?
- A** attraktivt Hvorfor har vi lyst til å gjøre det?
- R** realistisk Ligger forholdene til rette for at det er gjennomførbart?
- T** tidfestet Når skal det gjøres?

En handlingsplan skal være skriftlig, og det kan være til stor hjelp for dere å lage denne i et skjema. Det finnes mange maler for dette, men om dere vil, kan dere bruke følgende forslag – eller bruke den som grunnlag for å lage deres egen:

Dato	Tema	Målsetting	Tiltak/løsning	Ansvarlig	Tidsfrist	Utført - dato

*NB: Dere finner skjemaet som vedlegg bak i heftet. Dere kan enten klippe det ut, eller ta en eller flere kopier.*

Dere må prioritere oppgavene, og et tips kan være å lage et "årshjul" for laget – altså en oversikt over hva som skal gjøres når. Som for handlingsplanen finnes det mange ulike måter å gjøre dette, men ett eksempel kan være følgende:

Ukenummer	Dato	Oppgave

Eller dere kan lage en plan ut fra en månedsoversikt ( gjerne for et halvår om gangen):

Tema	Mål	Ansvarlig	JANUAR	FEBRUAR	MARS	APRIL	MAI	JUNI

Husk at en handlingsplan har ingen verdi om den blir liggende "i en skuff"! Bruk den aktivt på møter i laget der dere diskuterer hvilke oppgaver og utfordringer dere skal arbeide med.

# Til slutt...

---

## Økonomisk tilskudd til opplæring og aktiviteter

Det er ofte en utfordring for laget å finne økonomisk kilder for å dekke utgifter til opplæring og viktige aktiviteter som gir medlemmene i laget bedre helse og livskvalitet. Mange av tiltakene dere nå vil satse på kan være kvalifisert til økonomisk tilskudd fra studieforbundet som dere er medlem av. Ta kontakt med deres organisasjon sentralt og med Studieforbundet Funkis og avklar dette. Da kan dere i mange tilfeller redusere deltakeravgiften dere må ha på mange aktiviteter

## Evaluering

Før dere avslutter er det naturlig å evaluere denne studieringen. Hva har vært bra, og hva har vært mindre bra med arbeidet?

- Gå "medsols" og la hver av deltakerne få si noe som de har opplevd som bra, og noe som har vært mindre bra underveis i arbeidet i studieringen.
- Ikke kommenter hverandres synspunkter men lytt til hva hver enkelt har å si.
- Snakk til slutt sammen om hva dere skal gjøre videre med de forbedringsforslagene som har kommet fram. Lær av hverandres erfaringer slik at eventuelt neste studiering blir enda bedre.

# Vedlegg

## Vedlegg 1: Studieplan

<b>Kurstittel</b>	<b>Aktive lokallag - rekruttere, aktivisere og beholde medlemmer</b>		
<b>Studieplannummer</b>	00-515	<b>Anbefalt antall timer</b>	<b>8 - 50</b>
<b>Målgruppe (og eventuelle krav til forkunnskaper)</b>			
Tillitsvalgte og medlemmer og i funksjonshemmedes organisasjoner og andre interesserte.			
<b>Læringsmål: kunnskapsmål(K), ferdighetsmål(F) og/eller holdningsmål(H)</b>			
<b>K-</b> Deltakerne skal få kunnskap om hvordan de kan rekruttere, aktivisere og beholde medlemmene og hvordan de kan etablere dette som en bevisst strategi i organisasjonen. <b>F-</b> Deltakerne skal kunne bruke og praktisere kunnskapene og teknikkene som er beskrevet i studieheftet «Aktive lokallag» og boken "Medlemsmodellen" . <b>H-</b> Deltakerne skal bli trygge på arbeidet de utfører lokalt og få en bevisst holdning til hvordan de kan rekruttere, aktivisere og beholde medlemmene i laget.			
<b>Kursinnhold</b>			
Møte 1 Reflektere og analysere Møte 2 Appellere og rekruttere Møte 3 Introdusere og kommunisere Møte 4 Aktivisere og evaluere Møte 5 Handlingsplan for aktivt lokallag			
Temaene kan vektlegges ulikt i omfang ut fra lokale behov.			
<b>Metode og gjennomføring (pedagogisk tilrettelegging)</b>			
Kort introduksjon til temaene med henvisning til utfyllende stoff i «Medlemsmodellen». Studieheftet beskriver en studiering med diskusjonsspørsmål og øvelser til 5 møter. Erfaringsutveksling, refleksjon og summegrupper. Gjennomføring av kurset kan tilpasses lokale forutsetninger og kan også gjennomføres som dag- og helgesamlinger. Tilpassing av lokaler, materiell og annet etter deltakernes behov. Evaluering av kurset underveis og/eller ved kursslutt Kursbevis			
<b>Anbefalt materiell/lærebøker eller lignende</b>			
Studieheftet «Aktive lokallag» bestilles hos Funkis eller lastes ned fra <a href="http://www.funkis.no">www.funkis.no</a> "Medlemsmodellen" av Niklas Hill og Angeli Sjøstrøm. ISBN: 9789198012712. Kan bestilles på <a href="http://www.trinambai.se">www.trinambai.se</a> . Rabatt på -30kr/bok. Rabattkode: «Studieforbundet Funkis»			
<b>Spesielle krav til innleder eller kursleders kompetanse</b>			
Studieringleder bør ha god kjennskap til egen organisasjon og lokallag.			





