



CISV Danmark

Building global friendship

Godt at vide om arbejdet i en LF

Det er vigtigt, for at få en lokalforeningsbestyrelse til at fungere godt, at man har det sjovt sammen! Hvis bestyrelsesarbejdet kun er tungt og kedeligt, bliver resultatet også derefter. Der skal slet ikke så meget til for at gøre atmosfæren bestyrelsesmøder god, så CISV-arbejdet bliver en sjov oplevelse for alle.

Sørg for, at alt i bestyrelsen ikke bare er hårdt arbejde. Planlæg en tak/velkomstmiddag for de gamle og nye bestyrelsesmedlemmer. Man kan også grille sammen eller spille rundbold i parken sammen med sommerens delegationer, eller arrangere lignende sociale aktiviteter. Prøv at lade være med at sætte dette i forbindelse med et bestyrelsesmøde, fordi ens tanker let flyver hen på bestyrelsesarbejdet, selvom det er meningen, at alle skal have det sjovt sammen.

Lokalforeningerne skal overholde deadlines og følge med i, hvad der sker både i CISV International og CISV Danmark. Hovedbestyrelsen (HB) er et godt forum for dette. HB-medlemmerne er ansvarlige for at vidensdele efterfølgende i de enkelte bestyrelser.

Det forventes af os, at vi er gode til at se muligheder og løse udfordringer sammen, både i bestyrelsen, men også sammen med vores medlemmer. Det er vigtigt, at vi bliver gode til at løfte i flok. Vi skal være gode til at snakke om "os" som lokalforening, ikke kun som bestyrelse og bestyrelsesmedlemmer. Der er ikke noget "dem og os", men kun "vi" i lokalforeningen. Det samme er gældende for LF's samarbejde med Daglig Ledelse (DL) og deltagelse i HB og nationale udvalg/programudvalg; her er der også tale om "vi" i CISV Danmark og ikke "dem" og "os i LF".

Husk altid at være gode ved hinanden og rose, når der er gjort noget godt, det kan betyde alverden for en person, som har lagt en stor arbejdsindsats.

Arbejdsomængde

Det er vigtigt, at gamle bestyrelsesmedlemmer er ærlige omkring arbejdsomængden, så ingen overraskes og overvældes af arbejdsomængden. Det er derfor også vigtigt at respektere, når et (nyt) bestyrelsesmedlem melder en mulig arbejdsinvolvering ud – lov, hvad du kan overkomme, og hold, hvad du lover!



CISV Denmark

Building global friendship

Første bestyrelsesmøde bør indeholde en forventningsafstemning. Hvert medlem skal melde deres forventninger ud til mulig arbejdsmængde og ønsker til områder, de gerne vil beskæftige sig med. Vi skal være bevidste om hinandens forudsætninger og forventninger for at undgå unødige misforståelser.

Forskellige mennesker er gode til forskellige ting. Når en ny bestyrelse træder til, er det en god ide, at alle medlemmerne skriver de forventninger og ideer ned, de har til arbejdet. På den måde flyder samarbejdet optimalt i bestyrelsen. Samtidig er det nemmere at få overblik over, hvad man vil forsøge at satse på, og hvad man ikke har mulighed for at gennemføre.

På første bestyrelsesmøde er det (særligt) vigtigt, at der også planlægges noget socialt, så man kommer lidt ind på hinanden som mennesker – fx fællesspisning i forbindelse med mødet, men udenfor dagsorden.

Det er optimalt, hvis medlemmerne inden dette møde kan studere rolleoversigten for bestyrelses roller og de forventninger og ansvar, som ligger i disse, således at fordelingen af posterne giver så få overraskelser som muligt.

Det er vigtigt, at man er ærlig overfor både sig selv og den øvrige bestyrelse, når man vurderer ens egne muligheder for at udfylde en rolle, og når man estimerer, hvor meget tid man forventer at kunne bruge i bestyrelsesarbejdet.

Som valgt repræsentant i CISV har man ansvar for at gennemføre de forskellige opgaver og aktiviteter. Men vi skal huske, at vi alle sammen arbejder frivilligt. Derfor er vi fælles om enten at løfte ansvaret eller give afkald på det.

Hvis du af den ene eller den anden årsag ikke har mulighed for at udføre den opgave, du har påtaget dig, er det vigtigt, at vi snakker om det så tidligt som muligt, så andre kan tage over.

Det er en god ide løbende at vurdere, hvordan bestyrelsesmedlemmerne synes, bestyrelsesarbejdet går. På den måde kan man sikre, at bestyrelsen er på rette vej. Det er vigtigt, at alle får mulighed for at give udtryk for både positiv og negativ kritik, så længe det er konstruktivt. Tænk over, hvordan ting, der er gået dårligt, kan ændres, og hvordan man bedst udnytter det, der fungerer godt. Det er vigtigt, at vi stiller krav til vores eget og hinandens arbejde, så hvis en post ikke udfyldes på en ønsket måde, er det OK, at rollefordelingen tages op løbende. Det er vigtigt, at der hele tiden videndeles, så der er andre, som kan træde til eller tage over, hvis det skulle blive nødvendigt. Dette kan fx indgå som et fast punkt på bestyrelsesmøder i en kort form.



CISV Danmark

Building global friendship

Det er vigtigt, at det meldes ud, om det er muligt at ønske en generel føl-ordning i bestyrelsen, eller om man som person har det godt med at blive kastet ud i arbejdet. Ikke alle lokalforeninger har altid den fornødne kontinuitet til, at man kan deltage som føl, simpelt hen fordi der er for mange nye bestyrelsesmedlemmer – eller for få i bestyrelsen generelt. En trængt bestyrelse kan fx række ud til andre lokalforeninger og undersøge, om der er medlemmer med samme rolle, som tilbyder sig som mentor til et nyvalgt bestyrelsesmedlem. På denne måde kan man finde støtte og sparring uden for sin egen LF, men indenfor de roller og ansvarsområder, som man har påtaget sig. Hvis ikke der er mentorer fra andre LF'er, så kan man række ud til de nationale udvalg for aktiviteten/ansvarsområdet.

Når du siger ja til at deltage i arbejdet i en LF, så forventes det af dig, at du aktivt tager del i de forespørgsler og den kommunikation, som foregår indenfor CISV, fx er det naturligt, at du svarer hurtigt på en mail eller ringer tilbage på en telefonbesked. Hvis du kan se, at du ikke kan svare indenfor 72 timer, bør du i det mindste svare, hvornår du forventer at kunne svare uddybende.

Hver LF bør internt aftale, hvor hurtigt man kan forvente svar, så de nødvendige oplysninger kommer til de forventede og nødvendige tidsfrister. Fx bør alle svare inden for en 72 timers frist, også selv om svaret er ”ingen kommentarer”.

Forventninger til LF

Lokalforeningens bestyrelse er overordnet ansvarlig for foreningens virke og aktiviteter. Bestyrelsen sammensættes og konstitueres jf. deres vedtægter, som ligger på de enkelte lokalforeningers underside af www.cisv.dk på <https://www.cisv.dk/organisation/lokalforeninger/>. Bestyrelsen nedsætter selv de ansvarlige personer for hvert af CISV's programmer og tilknytter andre roller i eller udenfor bestyrelsen – fx revisorer (som aldrig er en del af bestyrelsen), webmaster o.l (der kan være i/udenfor bestyrelsen)

Årets gang i en LF

Det er op til lokalforeningerne selv at beslutte, hvordan de planlægger deres arbejde, og hvordan deres årsplan ser ud. Men livet i en lokalforening *kan* se ud som følger:

Januar/februar: Lokalforeningerne afholder generalforsamlinger, hvor de aflægger beretninger, fremlægger budget og afholder valg til bestyrelsen. Herefter afholder LF det første



CISV Denmark

Building global friendship

bestyrelsesmøde, som skal omhandle arbejdet og introduktionen til CISV, og hvor det også er vigtigt, at man lærer hinanden at kende. Herefter overgår man til de almindelige bestyrelsesmøder.

Foråret: I foråret gør lokalforeningerne sig klar til at sende delegationer og planlægger de aktiviteter, der skal afholdes i Danmark (hosting and sending). Der afholdes evt. et "god rejse"-arrangement.

Sommer: I juli bliver der afholdt CISV-aktiviteter rundt i landet. Det meste af sommeren går med at sørge for, at alt løber som planlagt og gerne holde "velkommen-hjem"-fest i sensommeren og/eller takkemiddag med stab/ledere.

Efterår: Her er lokalforeningerne typisk i gang med at finde deltagere til næste kalenderårs aktiviteter, hverve leder og finde stab, hvis de skal afholde en aktivitet.

I løbet af (for)året er der forskellige Uddannelsesaktiviteter (UW'er), som skal afholdes, og derfor også planlægges mm.