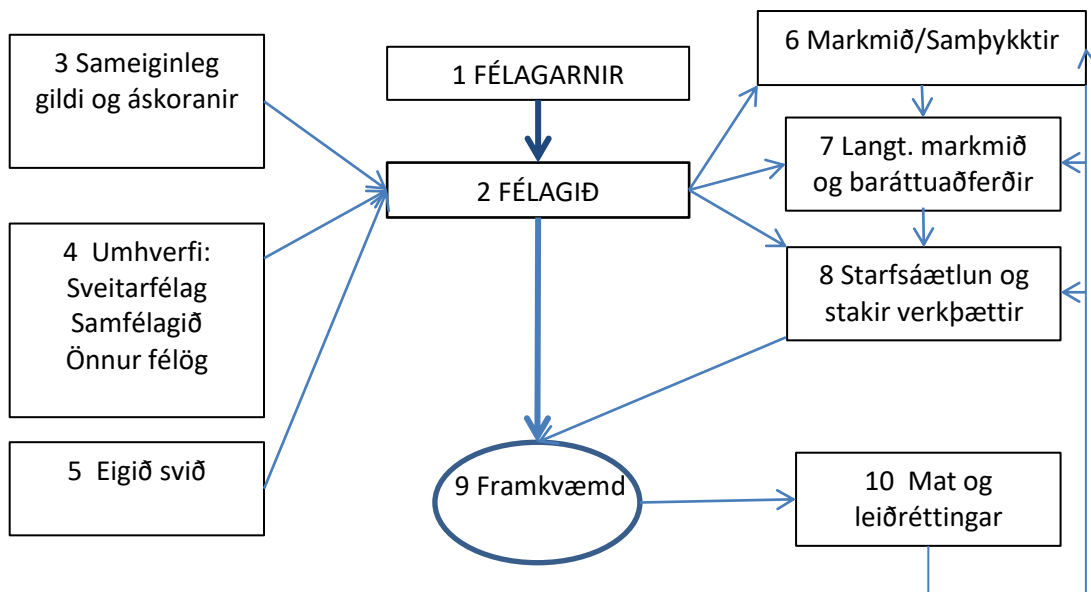


Skipulagning starfsemi íbúasamtaka (staðbundinna samtaka)

Íbúasamtök er hugtak sem nær yfir ýmsar gerðir af samtökum áhugafólks sem beina athyglinni að búsetuskilyrðum, umhverfi (samfélagi) og velfarnaði íbúa á landfræðilega afmörkuðu svæði.

Einhver slík félög skortir dálítinn innblástur og skipulag fyrir starf sitt til að marka sér sess og taka á sameiginlegum áskorunum, sem þeim mæta, þannig að komi öllum til góða. Þetta hefti flytur tillögu, fyrir þróunarhóp félaganna, að aðferð til að þróa verkefni (áskoranir) yfir í lausnir. Kaflinn á blaðsíðu 1-6 greinir í stuttu máli frá hvernig hefja á vinnuna en á blaðsíðu 7-10 er fengist við áætlanagerð og framkvæmd áætlana. Stundum er leiðin löng, í öðrum tilfellum verður að finna aðrar leiðir. Byrjað er á ríssi og nokkur orð tengd við hvern efnispátt. Þetta verður samt að skoðast í samhengi, „allt er hvað öðru háð“.



FRUMKVÖÐLASTARF



1 Félagarnir

Félagarnir eru mikilvægasti grundvöllur félags. Það eru félagarnir sem stjórna allri starfseminni samkvæmt lýðræðislegu ferli. Þeir eru bæði markmið og tæki í aðgerðum félagsins. Ef félagið er vel upp byggt og tekst vel að valda verkefnum sínum, halda félagarnir tryggð sinni. Sé hið gagnstæða raunin þá rennur allt út í sandinn. Öll félög þarfnast eldhuga þ.e.a.s. einhverra sem taka frumkvæði, hafa hugmyndir, eru skapandi og innblásnir og virkja aðra með sér. Eldhugarnir eru driffjöðrin í félaginu og þá á að draga inn sem kjarna í þróunarhópnum.



2 Félagið

Félagið er til vegna félaganna og ætti ekki að vera formlegra en brýn nauðsyn krefur. Félagið myndast þegar einhver fjöldi félaga kemur saman og deilir með sér áhugamálum og kröftum. Sköpunarferlið getur hafist með nágrannasamtölum og að sameiginlegar hugmyndir eru viðraðar en þarfnast svo að einhverju leyti formlegs forms og að boðið sé stofnunar félagsins. Síðan er gjarnan haldinn stofnfundur sem gerir tillögur um samþykktir og bráðabirgðastjórn og þessu fylgir svo gjarnan aðalfundur sem gengur formlega frá samþykktum og kýs stjórn.

Mikilvægt er að fylgja lýðræðislegum leikreglum en jafnframt er áriðandi að halda samtökunum eins einföldum og mögulegt er. Þróunarhópur félagsins getur verið stjórn þess eða að stofnað er til hans sem tímabundins vinnuhóps með þátttöku félaga úr öllum hópum félagsins.

3 Sameiginleg gildi og áskoranir

Það sem sameinar félagana eru áskoranir sem eru þeim sameiginlegar og sameiginleg sýn varðandi úrlausnir. Félagarnir mega gjarnan eiga ólíkan bakgrunn og tilhneigingar en gildismatið má ekki vera of ólíkt. Umburðarlyndi og að setja engan hjá eru mikilvæg lykilhugtök. Verkefni sem kalla að verður að ræða vel og afmarka og skýra eins og mögulegt er þannig að fólk sé sammála um hver vandamálin séu. Tímabundin vandamál er best að leysa með vinnuhópi sem leystur er upp þegar markmiðinu er náð. Önnur verkefni eru þess eðlis að vera varanlegt viðfangsefni sem krefst félags með langtíma sýn. Nokkur dæmigerð áhugasvið íbúasamtaka eru:

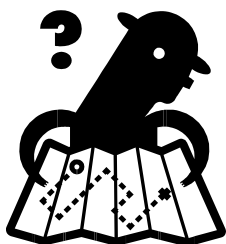
- Þróun atvinnumöguleika og búsetu
- Íbúasamsetning og mál er varða stjórnun
- Umferð og samgöngur
- Afþreyingarmöguleikar og umhverfismál
- Félagsleg tengsl, aðlögun og góð samskipti nágretta

Hægt væri að lengja listann en það er mál félagsins sjálfs að ákveða.



4 Félags- og náttúrulegt umhverfi

Aðstæður á svæðinu þar sem félagið starfar markar rammann fyrir það, hvað hægt er að gera og þar sem að gera og með hverjum hægt er að vinna: Það verður að átta sig á þessu hefðbundna eins og sveitarfélaginu og öðrum stofnunum eða samtökum sem gætu komið að lausn aðkallandi mála. Í mörgum tilfellum er sveitarfélagið og starfsmaður þess, sem vinnur með áhugafélögum, mikilvægasti samstarfsaðilinn við lausnir mála á staðnum. Samband við önnur félög er einnig mikilvægt og gott getur verið að sameina kraftana. Í vissum tilfellum getur samband leitt til þess að ekki þarf að stofna nýtt félag en hægt er að ganga í félag sem þegar er starfandi.



5 Skilgreinið starfssvæði félagsins:

Íbúasamtök beina sjónum að svæðinu þar sem íbúarnir búa og svæðið ber að afmarka að vel athuguðu máli. Sé of stórt svæði valið getur verið um svo ólíkar áherslur að ræða með félaganna að samstaðan veikist. Sé of lítið svæði valið verður slagkrafturinn of lítill og mannauður minni en þörf krefur. Mikilvægt er að finna jafnvægið á milli svæðis sem er nógu stórt til þess að ráða yfir nægum kröftum en nógu lítið til þess að skapa einingu.

6 Markmið og samþykktir:

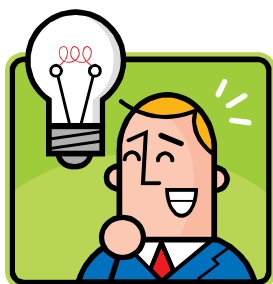
Eftirfarandi þættir í þessu ferli eru venjulega aðdragandi félagsstofnunar. Hægt er að finna góð dæmi um samþykktir annars staðar en við snúum okkur hér að því allra mikilvægasta: Mótun á stefnu félagsins. Hún á að vera viðmiðun í sambandi við allt sem félagið á að láta sig varða, án þess að farið sé út í smáatriði. Markmiðslýsingin er leiðarstjarna félagsins. Til hennar á að vera hægt að vitna sem grundvallar um allt sem fólk vill taka að sér eða sinna og jafnframt leita þar raka fyrir því hvað félagið ætti ekki að gera. Það ætti að verja góðum tíma í að setja saman slíka stefnuyfirlýsingu sem staðið getur lengi óbreytt.



ÁÆTLANAGERÐ OG FRAMKVÆMD

7 Langtíma markmið og baráttuaðferðir

Þær hugmyndir sem menn hafa gert sér um sameiginlegar áskoranir er hægt að flytja áfram og móta í orðum sem markmið sem stefnt er að ná þegar fram líða stundir. Þetta verk er oft framkvæmt af þróunarhópi innan félagsins. Á fyrsta stiginu geta hugmyndirnar verið dálítið óraunsæjar en þetta á ekki að hindra að markmiðin séu greind. Á næsta stigi á að finna út hvernig markmiðunum verður náð.



Aðgerðaáætlun er í sumum tilfellum hægt að búa til með „heilastormi“ þar sem öllum hugmyndum er varpað fram áður en hver þeirra er metin og sett á sinn stað í röðinni. Dálítið meira stjórnun á ætlanagerð getur byggst á fleiri vinnuhópum sem hver vinnur með sínar tillögur. Í sumum tilfellum þarfnast þróunarhópurinn (hóparnir) aðstoðar sérfróðs manns sem leiðbeinanda og umræðustjóra. Aðferð sem mikið er notuð er kölluð SVÓT-greining (styrkleikar, veikleikar, ógnanir og tækifæri). Styrkleikar og veikleikar í eigin ranni eru skráðir niður og jafnframt ytri (utanaðkomandi) ógnanir og tækifæri. Niðurstaða þessarar vinnu er einhverjar aðferðir eða verkáætlanir fyrir starfið framundan.



Að lokum ber að meta hvort hægt sé að afla sér áhrifa, fjármagns og mannafla, sem þarf til að hrinda áætluninni í framkvæmd. Sé mismunandi framgangsmáti valinn eftir sviðum starfseminnar verður að sjá til þess að eitt vinni ekki gegn öðru. Áætlanir og vinnubrögð verða að vera sveigjanleg svo að hægt sé að bregðast við aðstæðum með leiðréttingum.



Þróunarhópurinn á að leggja niðurstöður sínar fram fyrir allt félagið þannig að allir geti tekið þátt og lagt sitt til málanna.

Öll félög þurfa að hafa þróunaráætlun sem á að vera lifandi og virkt skjal.

8 Starfsáætlun og stakir verkþættir

Þegar stefnan liggur fyrir þarf að útfæra nánar hvernig hún verður framkvæmd. Hvað aðgerðir eru nauðsynlegar, hver getur framkvæmt þær, hvenær og hvað þarf til þess. Áætlunin verður að vera svo nákvæm að allir viti hvað þeir eiga að gera. Það má gjarnan gera mismunandi áætlanir fyrir mismunandi verkefni sem á koma til framkvæmda á mismunandi tíma.





Það eru oft aðrir með aðrar gáfur og reynslu sem þurfa að gera áætlun heldur en þeir sem hrinda henni í framkvæmd en allir eiga að taka þátt í báðum þessum þáttum starfseminnar.

9 Framkvæmd

Að gera áætlun að veruleika er mikilvægasti kaflinn í þessari upptalningu en jafnframt sá þáttur þar sem eining og gleðin af því að vinna eitthvað nýtsamt saman getur leyst úr læðingi ótrúlega atorku. Það stoðar mikið að fólk sé sammála um skýr markmið og leiðir og hafi byggt upp vakandi áhuga til að koma hlutunum í verk. Einstökum verkefnum er útdelt til félaga sem bæði geta og vilja. Mikilvægt er að koma verkefnum á þá sem best eru í stakk búnir til að fást við hvert og eitt þeirra hvort sem það væri að ryðja steini úr vegi eða hita kaffi. Ánægjan við að vinna saman gott verk er ólýsanleg og getur tengt mörg vináttubönd innan byggðarinnar.

10 Mat og leiðréttingar

Fór allt samkvæmt áætlun? Væri hægt vinna með öðrum og betri hætti? Náðum við markmiðinu og var það erfiðisins virði? Margar spurningar vakna að framkvæmd lokinni, spurningar sem geta leitt til breytinga á markmiðum stefnumótun og vinnubrögðum, hvað varðar síðari starfsáætlanir.