

Kultur og Fritid

Medlemsblad for Fritid&Samfund nr. 2. 2021



Temaer:

- * Hvordan skaber vi plads til flere kvinder i bestyrelsesarbejdet?
- * Hvorfor skal kommunerne have et §35.2 udvalg (folkeoplysningsudvalg)?
- * Når hallerne inviterer foreningsløse børn indenfor
- * Kulturpolitik som ny ramme for aktiviteterne under folkeoplysningsloven
- * Den attraktive forening

Om indholdet i dette nummer

Spørgsmålet om, hvordan vi kan få en mere repræsentativ sammensætning af bestyrelsesarbejdet indenfor fritidsområdet, kræver mere end nogensinde før nogle konkrete svar. Det er derfor et af temaerne i dette nummer af bladet.

Et andet emne er folkeoplysningsudvalget.(§35.2) I løbet af det næste halve år skal der være valg til de fleste §35.2 udvalg, og vi har erfaret, at der er kommuner, som overvejer at ændre på udvalgets sammensætning, opgaver og kompetencer. Derfor har vi lavet en beskrivelse af, hvad der har været intentionen med udvalget, samt af hvad loven kræver i forhold til det m.v.

Hvordan man kan gøre foreningsløse børn og unge til foreningsaktive, er en vigtig opgave for aktørerne på fritidsområdet. I Esbjerg Kommune har de været i stand til at få flere foreningsløse børn ind i idrætshaller. Læs om de gode erfaringer herfra i artiklen: "Synergi i Esbjerg - når hallerne inviterer foreningsløse børn indenfor."

I artiklen "Folkeoplysningen der forsvandt" belyses forholdet mellem folkeoplysning og kulturpolitik ud fra en intention om, at målsætningerne for kulturpolitikken også kan være mål for det folkeoplysende område. Den sidste artikel i bladet sætter fokus på, hvad der kan gøre en forening attraktiv og relevant, og giver nogle gode bud på, hvordan dette arbejde kan foregå.

God læselyst.
Redaktionen

Indholdsfortegnelse

Kai Raun og Steffen Hartje:	4
Mangfoldige bestyrelser og folkeoplysningsudvalg	4
Mette Mandrup:	5
Hvordan skaber vi plads til flere kvinder i bestyrelser i fritidssektoren?	5
Tema: Tolkning af Folkeoplysningsloven	7
Steffen Hartje: Hvorfor skal kommunerne have et folkeoplysningsudvalg (§35.2 udvalg)?	7
Karin Schwartz : Synergi i Esbjerg Kommune- når hallerne inviterer foreningsløse børn indenfor	10
Søren Riiskjær: Folkeoplysningen, der forsvandt	14
Torben Steenstrup:	16
Den attraktive forening	16
Repræsentantskabsmødet 2021	19
Hvordan kan aftenskolen administreres?	21

Kai Raun og Steffen Hartje:

Mangfoldige bestyrelser og folkeoplysningsudvalg

En af de vigtigste årsager til den goodwill, det frivillige foreningsliv har i en bredere offentlighed er, at det betragtes som en vigtig grundpille i det danske demokrati. Der er en udbredt forståelse af, at vi alle børn, unge og voksne - lærer at praktisere demokratiet gennem en aktiv deltagelse i foreningsdemokratiet. Desværre ser virkeligheden lidt anderledes ud. Alt for ofte er der meget få deltagere til foreningernes repræsentantskabsmøder, og mange foreninger klager over, hvor svært det er at få medlemmer til at indgå i bestyrelsesarbejdet. Desuden er der en meget skæv alders- og kønsfordeling i bestyrelserne, der generelt domineres af midaldrende og ældre mænd.

Problemer er ikke nyt, men der er desværre ikke sket nævneværdige fremskridt i det sidste årti. Derfor er det på tide at ændre formen og indholdet i bestyrelses- og repræsentantskabsmøderne, så de bliver mere interessante for andre end de nuværende bestyrelsesmedlemmer.

Alt for ofte er det økonomiske- og tekniske problemstillinger, der dominerer indholdet i møderne på bekostning af de mere generelle diskussioner om foreningsudvikling, styrkelse af fællesskaber, nye målgrupper m.m. Det gælder derfor om at finde en balance i indholdet på dagsordenen, der også vægter sidstnævnte, selv om det ofte er praktiske problemer, der presser sig på.

Det er desuden nødvendigt at kaste et kritisk blik på den måde, man i foreningen rekrutterer nye medlemmer til bestyrelsen. Generalsekretær i Dansk Firmaidræt Mette Mandrup beskriver i en artikel i dette nummer af bladet, hvad man kan gøre for at undgå, at bestyrelsesmedlemmer bliver ved med at rekruttere nye medlemmer, der ligner dem selv, og derved fastholder den skæve køns- og aldersfordeling i bestyrelserne.

Alle de frivillige foreningsbestyrelser bør bidrage til at styrke foreningsdemokratiet, så det lever op til rollen som en grundpille i den danske demokratimodel. De kan eksempelvis passende starte med at finde ud af, hvordan de i deres forening kan få en bestyrelsessammensætning, der er mere repræsentativ for deres medlemmer.

I forlængelse heraf kan det også være en god idé at kaste et blik på kommunernes §35.2 udvalg (folkeoplysningsudvalg), hvor der i de fleste kommuner skal være valg indenfor det næste halve år. Hvordan er køns- og alderssammensætningen i §35.2 udvalget i din kommune? Ligner foreningsrepræsentanterne i for høj grad hinanden i forhold til hvilke foreninger, de repræsenterer, deres alder køn m.v.?

**Kai Raun er konstitueret formand i Fritid&Samfund/
Steffen Hartje er sekretariatsleder**

Mette Mandrup:

Hvordan skaber vi plads til flere kvinder i bestyrelser i fritidssektoren?

Har du det også sådan, at vi har talt om dette emne mange gange? Vi drøfter det, debatterer det og belyser det, men uden at vi egentlig finder reelle løsninger. På Idrætsmødet 2021 i Aalborg havde emnet ”Kvinder i idrætten” sit helt eget spor. Jeg deltog i denne debat under temaet: ”Hvordan får vi flere kvinder til at deltage i bestyrelsesarbejdet?” Her stod jeg sammen med Thomas Bach (næstformand i DIF) og Mette Schmidt Rasmussen (bestyrelsesmedlem i GymDanmark). I debatten nuancerede vi vores perspektiv på, hvilke barrierer vi har oplevet og kom med nogle bud på hvilke ændringer, der skal til i den bestyrelseskultur, vi kender og er en del af i dag.

Lad mig dele de anbefalinger, som er summen fra vores debat:

*** Prik til en, der ikke ligner dig selv!**

Når vi rekrutterer til bestyrelser, så prikker vi oftest dem, der ligner os selv. Gennemtænk derfor, hvordan I kan rekruttere bredt og få en mangfoldig bestyrelse.

*** Afmystificer bestyrelsesarbejdet.**

Inviter kandidater ind til møder i bestyrelsesrummet og giv dem et ærligt indblik i bestyrelsesarbejdet, inden I beder dem om at forpligte sig.

*** Overvej jeres kultur og struktur.**

Kulturen i og strukturerne omkring samarbejdet i bestyrelsen er væsentligt. Overvej derfor om I har en kultur og en struktur, der primært imødekommer én type af bestyrelsesmedlemmer. Er jeres møder for eksempel planlagt, så de også tager hensyn til børnefamilier? Og er der aktiviteter rundt om jeres bestyrelsesarbejde, der også taler til den yngre generation.

Hvem prikker I til at stille op til bestyrelsen?

Dit køn definerer dig ikke som leder eller som bestyrelsesmedlem.

Det er min klare overbevisning, at vi som mennesker og uafhængigt af vores køn har præferencer for at kommunikere, beslutte og handle. På den måde er vi lige, men alligevel har alle ikke lige adgang til bestyrelses- og ledelsesposter. Det skyldes, at der har været en lang tradition for, at mænd besad disse poster, og mænd har helt naturligt gennem tiden prikket, anbefalet og valgt andre mænd, der ligner dem selv. Det er bare et faktum, at vi alle – uanset køn, alder, etnicitet med videre – vælger kandidater, der ligner os selv, medmindre vi har en bevidsthed om, at det kan være klogt for sagen at vælge nogle, der har andre kompetencer og andre perspektiver end os selv. Hvis vi reelt vil finde løsninger, må vi også turde gøre op med antagelser om, hvad der særlig gælder for kvinder og mænd og i stedet se på kompetencer, og det, der motiverer for at træde ind i beslutningsprocesserne. Vi skal turde diversiteten i bestyrelserne i forhold til alder, kompetencer, erfaring, netværk osv.

Giv indblik, så I kan få udsyn

Det er min erfaring, at kvinder har lidt længere tilløb til at forpligte sig til bestyrelsesposter. Giv plads til det.

Fra min egen organisation Dansk Firmaidrætsforbund igangsatte vi i 2016 et projekt – ”Kvinder i morgendagens ledelse” – hvor 12 kvinder blev inviteret til at deltage i en form for on boarding proces i forhold til bestyrelsesarbejdet. Formålet var at skabe mangfoldighed i forhold til køn i organisationen. Samtidig var det et klart mål for

projektets styregruppe, at flere kvinder ville stille op til den centrale ledelse. Kvinderne blev inviteret til at overvære bestyrelsesmøder og udvalgsmøder, så vi gav dem et ærligt indblik i, hvad arbejdet bestod af, og hvordan samarbejdet fungerede. På den måde fik de et helt særligt indblik i, hvordan de kunne bidrage, og hvad det krævede at være en del af den politiske ledelse. Resultatet blev, at vi fik flere kvinder ind i både hovedbestyrelse og i udvalg, og i dag sidder der alene i hovedbestyrelsen 3 kvinder og i udvalgene 7 kvinder. Så det betaler sig at give indblik og plads.

Skab en kultur og en struktur, der skaber plads til mangfoldighed

Helt konkret, så skal I sørge for, at I har en kultur i samarbejdet, der taler til flere målgrupper. I kan f.eks arrangere på skift, hvad der skal ske før og efter møderne. Gør op med ”vi plejer”. Socialt samvær behøver ikke være øl i baren eller gule ærter og snaps en fredag aften. Det kan også være en gåtur midt i mødet eller pilates en lørdag morgen.

Jeres mødestruktur kan med fordel være en kobling af fysiske møder og on line møder. Det giver en meget stor fleksibilitet, som vi skal udnytte. Jeg oplever fra min egen organisation, at det har gjort bestyrelsesarbejdet mere overkommeligt for især yngre målgrupper. Ikke alene sparer det mange transporttimer, men ofte er vi også mere effektive på on line møder.

Hvis du er nået så langt i denne artikel, så håber jeg, at du har fået inspiration til, hvordan du kan medvirke til at skabe mere plads i bestyrelsen. Prik til kandidater med kompetencer eller præferencer, som I mangler i bestyrelsen. Jeg tør godt at love, at det kun vil kvalificere jeres arbejde, og gøre det endnu sjovere.

Mette Mandrup er generalsekretær i Dansk Firmaidrætsforbund



Tema: Tolkning af Folkeoplysningsloven

Steffen Hartje:

Hvorfor skal kommunerne have et folkeoplysningsudvalg (§35.2 udvalg)?

Det enkelte svar på dette spørgsmål er, at det skal man, fordi det er et krav i folkeoplysningsloven, at alle kommuner skal nedsætte et sådant udvalg. Lovkravet er imidlertid ikke den eneste grund til, at det giver mening at nedsætte det. Et velfungerende folkeoplysningsudvalg kan både styrke foreningernes brugerindflydelse på administrationen af loven og skabe en bedre dialog mellem kommunen og det civile samfund.

Men lad os se på, hvad loven siger om udvalget, og hvilke intentioner der har været med lovgivningen.

Udvalget omtales i følgende paragraffer, der alle omhandler administrationen af loven:

§ 35.2 Kommunalbestyrelsen skal oprette et udvalg inden for den kommunale forvaltning med repræsentation for den virksomhed, der kan få tilskud efter kapitel 3, hvortil den kan henlægge sine opgaver i henhold til denne lov.

§35.1 Kommunalbestyrelsen skal sikre, at den folkeoplysende virksomhed i kommunen inddrages ved det i stk. 2 nævnte udvalg i alle sammenhænge af generel betydning for denne virksomhed, herunder forud for vedtagelsen af:
Den i § 34 nævnte politik for den folkeoplysende virksomhed, kommunens budget for den folkeoplysende virksomhed og kommunens regler for tilskud til den folkeoplysende virksomhed.

Det er således både et lovkrav, at der skal nedsættes et udvalg, og at det skal have repræsentation for de foreninger, der kan få tilskud fra loven eller kan få anvist lokaler efter dens regler. Med repræsentation forstås i denne sammenhæng en bred vifte af de foreningstyper, der indenfor de seneste år har gennemført aktiviteter/undervisning med tilskud eller har fået anvist lokaler i henhold til loven.

Hvordan er §35.2 udvalget tænkt?

Det, der mest af alt kendetegner folkeoplysningsloven, der blev indført i 1991, er, at den bygger på en stærk decentralisering i form af kommunalt selvstyre.

Hovedparten af lovens indhold skal defineres af den enkelte kommune. Selv det, der forstås ved begrebet folkeoplysning, er en kommunal afgørelse. Et fag eller en aktivitet kan således defineres som værende folkeoplysning i nogle kommuner, og derfor være tilskudsberettiget, mens det i andre kommuner bliver afvist.

Kompetencen til at afgøre, hvad der er en folkeoplysende aktivitet i kommunen, fik det daværende folkeoplysningsudvalg, og det var dermed tiltænkt en central rolle i administrationen af loven. Det var også på det tidspunkt lovbestemt, at kommunerne skulle nedsætte et folkeoplysningsudvalg, men senere blev det en kommunal afgørelse, om de ville have det eller ej.

Lovkravet om igen at gøre folkeoplysningsudvalget obligatorisk - men nu som et §35.2 udvalg stammer fra en lovændring i 2011, hvor der også blev indført et krav om, at kommunerne skal lave en folkeoplysningspolitik. Et af formålene med denne lovændring er at styrke brugernes (foreninger, aftenskoler, daghøjskoler m.v.) indflydelse på udviklingen og administrationen af loven.

Derfor har kommunalbestyrelsen fået pålagt, at den med udgangspunkt i §35.2 udvalget skal sikre brugerindflydelsen på loven. Det har den fået frihed til at gøre på mange forskellige måder, men altså ikke uden at nedsætte et §35.2 udvalg.

Ændring i udvalgets status

Samtidig med at nedsættelsen af udvalget blev et lovkrav, skete der også en ændring i dets status. Før havde det daværende folkeoplysningsudvalg fået tildelt kompetencer af staten gennem folkeoplysningsloven, men efter lovændringen har det fået status af at være en del af den kommunale forvaltning. Det betyder, at de almindelige forvaltningsretlige- og kommunalretlige regler om habilitet, partsrettigheder, tavshedspligt m.v. nu også gælder for §35.2 udvalget. Det er derfor nu også kommunalbestyrelsen, der bestemmer hvilke opgaver og kompetencer, det skal have ud over dem, der er nævnt i §35.1. I den forbindelse skal man være opmærksom på, at ved en sådan delegation af kompetencer til §35.2 udvalget, bevarer kommunalbestyrelsen sin instruktionsbeføjelse, og vil når som helst kunne ændre eller helt tilbagekalde dem. Den vil desuden kunne omgøre afgørelser, der er truffet i udvalget på baggrund af delegationen på samme måde som, hvis den selv havde truffet dem.

Andre bestemmelser i forhold til udvalget, der skal afgøres af kommunalbestyrelsen

For uden at bestemme hvilke kompetencer §35.2 udvalget skal have, skal kommunalbestyrelsen også bestemme:

- * Reglerne for udvalgets virke
- * Hvordan udvalget skal sammensættes bortset fra, at det skal have repræsentanter fra en bred repræsentation af foreninger m.v., som har gennemført en folkeoplysende virksomhed med tilskud eller fået anvist lokaler efter loven.
- * Antal udvalgsmedlemmer
- * Ændringer i udvalgets virke
- * Valgperioden længde - Den er 4 år i de fleste udvalg, sådan at den følger kommunalvalgene, men det kan være en overvejelse værd, om den skal gøres kortere af hensyn til eks. at få flere unge med.
- * Om der skal være mere end et udvalg.

Skal man vælge at have mere end et udvalg?

Der er med udvalgets nye status åbnet for, at den enkelte kommune kan nedsætte mere end et udvalg, men hvad er bedst? At fastholde et enkelt udvalg eller at lave flere? En af fordelene ved kun at have et udvalg er, at det i højere grad lægger op til, at brugerrepræsentanterne samarbejder på tværs af de områder, de repræsenterer. Det manglende samarbejde på tværs af områderne var den væsentligste årsag til, at de daværende nævn under fritidsloven blev afskaffet og erstattet af kravet om, at der skulle nedsætte et fælles udvalg - et folkeoplysningsudvalg. En anden fordel er, at det i et samlet udvalg også kan sikres, at de mindre områder i loven får en synlighed og opmærksomhed, de ellers ikke vil få, hvis der nedsættes flere udvalg på baggrund af de store samvirker.

Fordelen ved at have flere udvalg - eksempelvis en model hvor to samvirker udgør §35.2 udvalgene - er, at medlemmerne af udvalgene kun beskæftiger sig med deres eget område, og ikke behøver at bruge tid på at skulle forholde sig til det øvrige foreningsliv.

Hvilken model har kommunerne valgt?

Et stort flertal af kommunerne har valgt kun at have et udvalg. Kun 11% af dem har nedsat mere end et udvalg ifølge en undersøgelse foretaget af Videncenter for



Folkeoplysning¹. Nogle af disse kommuner har en model, hvor forenings samvirker (Eksempelvis idrætssamvirker, aftenskolesamvirker) har status af at være §35.2 udvalg. Hvis man overvejer at benytte denne model, skal man være opmærksom på, at hvis eksisterende samvirker bliver gjort til §35.2 udvalg, så bliver de derved en del af den kommunale forvaltning.

Uanset hvilken løsning kommunerne vælger for brugerinddragelse og organisering af §35.2 udvalget, skal principperne herfor indskrives i den kommunale folkeoplysningspolitik.

Steffen Hartje er sekretariatsleder i Fritid&Samfund

¹ Folkeoplysningen i kommunerne. Delrapport 4/marts 2021, Malene Thøgersen

Karin Schwartz :

Synergi i Esbjerg Kommune- når hallerne inviterer foreningsløse børn indenfor

I forbindelse med Idrætsmødet 2021 var jeg så privilegeret at få lov at komme med et ”indspark” på sporet ”Idrætsfaciliteter” omhandlede ”Idrætsfaciliteter som borgernes legeplads”. Nu har jeg sørme også fået lov at komme med et indlæg her i Fritid&Samfunds medlemsblad. Det er jeg taknemmelig for, fordi jeg dermed kan bidrage til at skabe interesse for at skabe farbare veje til gode og sunde forenings fællesskaber for de børn og unge, der trænger allermost.

I de sidste ti år har jeg været ansat som fritidskoordinator i Esbjerg Kommune, og varetaget kommunens bud på en fritidspas-ordning for børn og unge i udsatte positioner. Her har tilbuddet bestået af individuel vejledning af barnet (gerne i hjemmet), hvor det er barnets ønsker og drømme, der er i centrum. Herefter har vi gjort, hvad der er muligt for at understøtte det i at komme godt på vej i fritidsaktiviteten: Oprettelse og tilmelding af barnet via det aktuelle foreningsmedlemsmodul (det kan altså godt være en svær omgang), betaling af kontingent, køb af udstyr, hjælp med transport og eventuel tilknytning til en fritidsguide er en del af de opgaver, der følger med, hvis vi vil sikre at vores målgruppe kan indgå i foreningslivet på lige vilkår med deres kammerater – altså uden på forhånd at være stigmatiseret.

I Aktiv Fritid er fritidsguiden lønnet og har til opgave at følge barnet til og fra aktiviteten, så det sikres, at barnet kommer godt på plads i fællesskabet. Vi lønner vores fritids guider for at sikre stabilitet, og så de ikke fravælger jobbet - og dermed også et socialt udsat barn, til fordel for et lønnet job ved kassen i et supermarked eller som godt betalt poder. ”Vores børn” i Aktiv Fritid har nemlig oplevet svigt nok! Hos Aktiv Fritid i Esbjerg Kommune, har vi ti års erfaring i, at hvis et socialt udsat barn skal komme godt på vej i en fritidsaktivitet, så er det altså IKKE gjort med gratis kontingent og udstyr alene.

Udover kerneopgaven, så har vi med årene også fået et helt fantastisk samarbejde med kommunens selvejende institutioner, der driver de forskellige idrætsfaciliteter og anlæg, som er beliggende i kommunen. Det er nemlig sådan, at børn og unge jo skal have deres tid til at gå med et eller andet, og hvis man nu ikke går til noget, så vælger man måske at hænge ud i et af de lokale fritidscentre og haller. Det kan desværre være forbundet med både støjgener, chikane og hærværk, når børn og unge hænger ud i hallerne uden at have et tilhørsforhold. Halinspektørerne har derfor med jævne mellemrum hidkaldt de lokale SSP-konsulenter, for at de skulle finde ud af, hvem de unge mennesker er, så de kan sørge for, at chikanen stopper og at de unge finder andre steder at hænge ud.

Da Aktiv Fritid er i samme hus som SSP-konsulenterne, så skyndte vi os at råbe ”STOOOP – vi skal da ikke have disse børn UD – vi skal have dem IND”. Vi ved jo godt, at det jo som oftest er vores målgruppe og dermed også de foreningsløse børn og unge, der hænger ud i hallerne og anlæggene. Så kunne vi jo med det samme regne ud, at disse børn jo altså ikke behøver en dyr fritidsguide for at finde vej, så hvorfor ikke bare hjælpe dem det sidste stykke ad vejen?

Her kommer der så to helt konkrete eksempler på, hvordan vi i et tæt og koordineret samarbejde med idrætsanlæggene og en række andre aktører er lykket med at få flere børn og unge med i fællesskaberne – og det vel at mærke uden, at det koster andet end en halkapacitet, som alligevel ikke bliver brugt, eller faciliteter som gerne må bruges af alle, uden at det koster noget.

EFI-hallerne og FRITIDSBUTIKKEN

FRITIDSBUTIKKEN er beliggende i EFI-hallerne der ligger i Esbjerg Ø. Dvs. det også er de haller, der ligger tættest på kommunens eneste ghettoområde, og dermed også de haller, hvor der har været rigtig mange dårlige oplevelser med børn og unge, der hænger ud i hallerne uden at have en tilknytning til en af de mange foreninger, som lejer sig ind.

FRITIDSBUTIKKEN er et fysisk lokale, som ligger lige inden for døren, når du træder ind i hallerne. Det har tidligere været et pedelkontor, men har i mange år ikke fungeret som sådan, og har bare stået mørkt og ubenyttet hen.

Dette kontor fik vi lov at indrette, og det flotte inventar til lokalet er doneret eller er genbrug. I FRITIDSBUTIKKEN kan økonomisk trængte familier, søge hjælp, vejledning og økonomisk støtte til deres børns fritidsdeltagelse. FRITIDSBUTIKKEN har åbent 3 timer én gang om ugen. Åbningstiden besættes af folk fra arbejdsgruppen, som består af de interessenter der opererer i området – det vil sige. SSP-konsulenter, Integrationshuset, områderådgiver, Bevæg-dig-for-livet koordinatoren, EFI-hallerne, SEPE (Sport og Eventpark Esbjerg, en selvejende institution der driver de kommunale idrætsanlæg), DGI-Sydvest, Hjemløsestrategien m.fl.

I langt den største del af åbningstiden er det os fra Aktiv Fritid, som er ”butiksbestyrer”. Som butiksbestyrer vejleder vi i, hvilke fritidsmuligheder der er i området, og kommer der ikke familier i åbningstiden, jamen så har vi jo et hav af andre ting, vi kan tage os af. Midlerne til kontingent kommer fra donationer og fra en årlig høvdingeboldturnering, hvor deltagergebyret går direkte til at støtte familier, der kommer efter hjælp og vejledning hos os.

Samtidigt med at FRITIDSBUTIKKEN har åbent, så køres der Familieidræt i hallen. Det kører også under FRITIDSBUTIKKEN og er et sammenskudsgilde mellem Aktiv Fritid, EFI-hallerne, DGI-Sydvest og Bevæg-dig-for-livet indsatsen. Det er gratis at deltage, og du kan komme direkte fra gaden og gøre det. Hele familien kan være med. Har man så lyst til noget andet, så hjælper vi også med det.

Med FRITIDSBUTIKKEN og Familieidræt har vi fået vendt den triste udvikling i hallerne. Nu er alle velkomne i fællesskabet og ingen bliver vist ud, med mindre man har gjort sig rigtig umage med at gøre, alt det man ikke må. Nu har alle børn og unge i området mulighed for at være med, og de har dermed også fået et tilhørsforhold til hallerne, og dermed tager de også ansvar for, at man selvfølgelig passer godt på stedet.

Bramming Fritidscenter

Bramming Fritidscenter er beliggende i en af de større byer i Esbjerg Kommune. Det er SEPE der driver hallerne. Fritidscentret i Bramming har også ofte kaldt på vores SSP-kolleger, da halbestyren gentagne gange har observeret de samme børn opholde sig i hallerne – også i skoletiden. I Aktiv Fritid kan vi sagens forstå, at ungerne gerne vil hænge ud i fritidscentret, for de har både springanlæg, bolde, lange gange, gode gemmesteder, og derudover har de for et par år siden investeret i både motorikrum og bouldervæg.

Børnene i Bramming må meget gerne benytte sig af faciliteterne i hallerne, men det skal selvfølgelig ske under hensyntagen til de foreningerne og grupper, som lejer sig ind i hallerne. Det var der en lille håndfuld børn, der ikke rigtig kunne finde ud, og som samtidigt afholdte andre børn fra at komme – og paradoksalt nok, så ville de jo rigtig gerne bare være med i fællesskabet. I stedet for at sende de fem børn ud af hallerne, så inviterede Aktiv Fritid og Bramming Fritidscenter alle 3.-7. klasser fra skolerne i Bramming indenfor i hallerne. Her havde halinspektøren og jeg fornøjelsen af at lave aktiviteter med dem, som var fordelt ud på de forskellige områder i hallerne. Dermed lærte de, hvad reglerne for brug var de forskellige steder – og de blev også rigtig gode

venner med halinspektøren. 24 klasser – og dermed langt størstedelen af de inviterede klasser - tog imod tilbuddet om at komme forbi i et forløb på to timer. Dermed fik vi budt flere hundrede børn indenfor, og fik samtidigt lært dem, hvordan man korrekt bruger faciliteterne. Efterfølgende er mange flere børn begyndt at benytte sig af mulighederne i fritidscentret, og samtidigt har vi fået fortyndet de udfordringer der har været –sådan nogle børn er altså rigtig dygtige til at opdrage på hinanden :-)

Vores idrætsanlæg har så meget at byde på, så hvorfor ikke åbne op og byde indenfor. Det koster ikke noget, men det kan give den helt store gevinst for vores mange foreningsløse børn og unge – og måske var det lige den uorganiserede leg i hallen, der gjorde, at Benjamin fandt vej til Ju-jutsu, fordi han lige var kommet forbi det træningslokale hvor Ju-jutsu klubben har til huse. Og derinde stod træneren og bød ham indenfor til en prøvetræning.

Vi kan gøre vores idrætsanlæg til de vildeste motorveje ind i sunde og positive fællesskaber – om det er organiserede eller ej, så får disse børn vekslet inaktivitet og udelukkelse med sund bevægelse og fællesskab.

Vi kan SÅ meget, når vi står sammen og spiller hinanden gode fremfor at spille børn og unge af banen.

I Aktiv Fritid elsker vi regnestykket: $2+2=5$ og er dybt taknemmelig for, at vi må spille på samme hold som halinspektørerne.

Karin Schwartz er Fritidskoordinator i Aktiv Fritid, Esbjerg Kommune



Billeder fra Bramming Fritidscenter



Søren Riiskjær:

Folkeoplysningen, der forsvandt

- Kulturpolitik som ny ramme for aktiviteterne under folkeoplysningsloven?

Forholdet mellem idræt og folkeoplysning har længe været et lidt besværligt og uhåndterligt tema.

Idrættens organisationer kan ikke blive medlem af Dansk Folkeoplysnings Samråd men har sit eget Fællesråd, i Kulturministeriet er det også to adskilte størrelser i Kontoret for idræt og folkeoplysning, og i daglig tale vil de fleste nok forbinde folkeoplysning med højskoler og oplysningsforbund (og måske biblioteker), men næppe med idræt. Kun når det drejer sig om folkeoplysningsloven, er idrætten inde i den folkeoplysende varme.

Det besværlige forhold har altid irriteret mig lidt. I hele mit arbejdsliv – og nu i mit pensionistliv – har jeg bestandigt bestræbt mig på at forpligte idræt i en større og bredere sammenhæng. Og med DGI's rod i traditionen ligger det snublende nær at knytte en forbindelse til folkeoplysningen. Så da DGI offentliggjorde deres såkaldte politiske grundfortælling, gjorde det mig lidt forstemt. For folkeoplysningen var forsvundet. Ordet er ikke nævnt en eneste gang, selv om det indgår i DGI's formålsparagraf. Havde DGI svigtet sin særlige forpligtelse? Havde DGI opgivet tanken om, at idræt er andet end kalorieforbrænding, at idræt også vedrører "punktet udenfor"?

Det gjorde mig trist, fordi jeg selv har levet og arbejdet på en højskole i mange år, og fordi jeg altid har lagt vægt på, at idræt betyder noget for identitetsdannelse og fællesskab. Og i min optik har DGI altid spillet en særlig rolle i kraft af sin historiske rod i højskole- og andelsbevægelsen og dermed den grundtvigske oplysningsfortælling, og DGI har altid vedkendt sig denne forpligtelse. Men ved nærmere eftertanke blev jeg ramt af tvivlens nådegave. Måske er det på tide at gøre op med den gamle forestilling om den folkelige oplysning? Måske giver det ikke længere nogen mening at fastholde en forestilling om, at der er en sammenhæng mellem produktion, uddannelse, religion, finansiering, handel og kropslig dannelse?

Andels- og højskolebevægelsen havde som mål at gøre den undertrykte almue til et oplyst folk, der kunne tage vare på sig selv og samfundet. Derfor gav det mening at opbygge en omfattende bevægelse, der omfavnede alle sider af tilværelsen – en bevægelse, der hang sammen om et fælles mål. Men mere end et århundrede efter er der ikke samme behov for den bevægelse. Demokrati, oplysning og velstand er solidt funderet i det danske samfund. Derfor er den opfattelse af begrebet folkeoplysning, der knytter sig til andels- og højskolebevægelsen, ikke længere meningsfuld.

Det har for så vidt været en erkendelse, der har været udbredt længe – også i de såkaldte folkeoplysningskredse. Det er bare ikke lykkedes at sætte noget i stedet. "Folkeoplysning" er blevet en uhåndterbar og noget støvet størrelse, der svæver frit i luften. Selv om det intuitivt smerter forfatteren af disse linjer, kunne det måske være på tide at overveje et andet tankesæt, at søge andre forståelses- og forklaringsrammer, at italesætte feltet på en anden måde.

Kulturpolitik som ny ramme

Man behøver i virkeligheden ikke at gå så langt for at finde en sådan ramme. For på både kommunalt og statsligt plan hører idræt og folkeoplysning til den kulturelle forvaltning. Kulturpolitik er derfor en helt nærliggende ramme til forståelse, forklaring og udvikling af de aktiviteter, der knytter sig til idræt, oplysningsforbund, højskoler m.v. Det er en ofte citeret målsætning for kulturpolitikken, at "Udvikle borgernes evner og anlæg, så de kan tage vare på sig selv og det fællesskab, de er en del af". Det er en

målsætning, der kunne – eller måske snarere burde - udgøre målestokken for enhver virksomhed inden for det brede folkeoplysningsområde.

De grundlæggende principper for det kulturelle arbejde

Man kunne gå et skridt videre og anskue området ud fra de fire grundlæggende principper for det kulturelle arbejde: Ytringsfrihed, kvalitet, demokrati og decentralisering.

Ytringsfrihed er retten til frit at give udtryk for sine meninger uden censur. Generelt er det nok vanskeligt at finde eksempler på, at den formelle ytringsfrihed knægtes. Men foregår der en standardisering og ensretning, som forhindrer en mangfoldighed af udtryk i at udfolde sig?

Kulturpolitikken bør fremme kvaliteten på alle kulturlivets områder. Kvalitet kan selvfølgelig være vanskeligt at diskutere. Men det må gælde, at der er overensstemmelse mellem de formulerede idealer og værdier og efterlevelsen i praksis.

Kulturpolitikken skal sikre den demokratiske proces – både formelt og reelt. Der skal derfor være lige adgang til aktiviteterne, hvilket næppe er tilfældet i dag. Det er vigtigt, at alle får reel mulighed for at tilrettelægge egne aktiviteter efter behov, og at der er indflydelse på tilrettelæggelsen.

Endelig skal decentralisering være styrende for tilrettelæggelsen af aktiviteterne. Det indebærer både en geografisk spredning, og at planlægning, ansvar og beslutninger henlægges til samme niveau, som aktiviteten foregår på.

Principperne har rod i den kulturpolitiske tænkning, der udviklede sig i 1970'erne. Det udvalg, der lagde grunden til oprettelsen af Team Danmark i 1984, afprøvede principperne på idrætten, og måtte konstatere, at de udgjorde en stærk udfordring til de herskende magtstrukturer. Kulturfilosoffen Augustin Girard har i vid udstrækning formuleret grundlaget for denne kulturpolitiske tænkning. Han skrev også, at kultur må være en bestræbelse på at "give ethvert af livets øjeblikke såvel mere mening som mere skønhed". Mere mening, mere skønhed – kunne det nøglen til både en forståelse og en drøftelse af virksomheden?

Søren Riiskjær er idrætsblogger

Torben Stenstrup:

Den attraktive forening

Min tredje bog er netop udkommet og bærer titlen "Den attraktive forening". Foreningslivet har ligesom resten af samfundet været igennem en hård og omstillingskrævende periode det seneste halvandet år. Det har skabt nye tilbud og anderledes løsninger i mange foreninger, hvor utraditionelle greb og online kanaler kom i front. Men det har også givet mange foreninger udfordringer, som de kæmper med at håndtere i kølvandet på Covid-19 pandemien. Jeg oplever i mange foreninger, at der mangler frivillige af den slags, som tager det lange seje træk og driver de centrale tandhjul i foreningerne. Nogle har brug for en pause efter en periode med ekstraordinære opgaver, andre har fået nye interesser under nedlukningen, og nogle har oplevet, at det faktisk er meget rart ikke at have alle hverdagsaftener og weekender booket på forhånd... Heldigvis er der også rigtig mange frivillige, som fortsat ønsker at drive og udvikle foreningslivet.

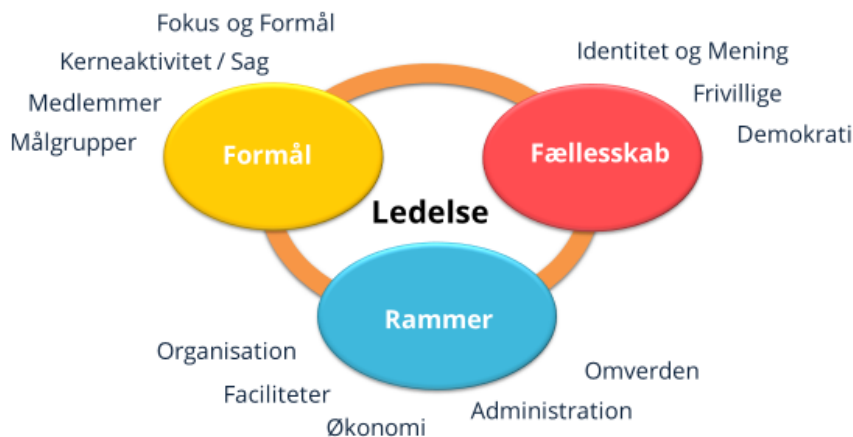
Foreningsliv handler om meningsfulde fællesskaber, og foreninger er en fantastisk ramme for at udvikle et stærkt civilsamfund. Samtidig kan foreninger opleves som bureaukratiske supertankere, der slet ikke kan omstille sig til de skiftende behov og forventninger, et samfund præget af individualister rummer. Men foreninger er en genial konstruktion, som har stor relevans og et stort udviklingspotentiale. Her kan vi skabe passion, sammenhængskraft og aktivt medborgerskab i en nærværende og yderst demokratisk størrelse, som vi har mere end 150 års praksiserfaring med. Men foreninger er nødt til at være attraktive, hvis de vil være relevante i dagens Danmark.

Hvad gør en forening attraktiv?

Den attraktive forening udstråler en slags magnetisk kraft, der tiltrækker positiv interesse fra mennesker, som ønsker at være med. Jeg ser for mig en lang kø foran klubhuset af medlemmer, frivillige, journalister, politikere, fondsdirektører, foreningskonsulenter og mange andre samarbejdspartnere, der vil tage del i det fællesskab og den værdiskabelse, foreningen tilbyder i lokalsamfundet.

Jeg har forsøgt at illustrere de aspekter, som jeg mener, gør en forening attraktiv. Jeg har taget udgangspunkt i tre hovedområder, som jeg kalder Formål, Fællesskab og Rammer.

Den attraktive forenings Aspekter



Kilde: Torben Stenstrup

I venstre side findes **FORMÅL**, der handler om **Fokus og Formål** (det medlemmerne har til fælles og arbejder for), **Kerneaktivitet/Sag** (det medlemmerne samles om og dyrker sammen), **Medlemmer** (mennesker, der tager aktivt del i foreningens tilbud og demokratiske processer) samt **Målgrupper** (fx nye medlemmer eller borgere i lokalområdet).

Til højre nævner jeg **FÆLLESSKAB**, der handler om **Identitet og Mening** (fx arbejdsmetoder og traditioner), **Frivillige** (udvikling, motivation og fastholdelse i et godt arbejdsfællesskab) samt **Demokrati** (transparens og indflydelse på beslutninger og udvikling).

Nederst fremhæver jeg **RAMMER**, der handler om **Organisation** (bestyrelsen og organisering af arbejdet), **Faciliteter** (fysiske rammer, lokaler og udstyr mv.), **Økonomi** (regnskaber, budget og nye indtægter), **Administration** (medlemsdata, økonomi og intern kommunikation) samt **Omverden** (interessenter, partnere og udadvendt kommunikation).

Behøver en forening så at være knivskarp på alle 12 aspekter for at være en attraktiv forening? Nej, men højst tænkeligt står foreningen stærkt på nogle af områderne, og derudover har foreningens bestyrelse og ledelse sikkert en god fornemmelse af, hvor der kan sættes ind og skabes udvikling. Bogen giver en masse inspiration og et redskab til at lave en temperaturmåling, så opgaven bliver konkret.

God foreningsledelse er nøglen til forandring

Et gennemgående træk ved alle de succesfulde og attraktive foreninger, jeg kender, er, at de understøttes og drives af knalddygtige og inspirerende foreningsledere. De er i stand til at samle mange mennesker om en sag, skabe en oplevelse af indflydelse og medejerskab og få mange frivillige til at bidrage med at løse opgaver og gennemføre udviklingsprojekter. Måske har de ledererfaring fra deres daglige arbejde eller en uddannelse i ledelse, men rigtig mange foreningsledere optræner selv deres ledelsesmæssige færdigheder gennem praksis og kurser i foreningsregi. Jeg tror, at vi får stærkere og mere robuste foreninger, plus en sjovere og mere succesfuld oplevelse som frivillige foreningsledere, hvis vi kan sætte fokus på at kapacitetsudvikle den ledelsesmæssige kompetence hos morgendagens foreningsledere. Det handler både om alle dem, der allerede er engageret i vores foreninger landet over, men også næste generation og de frivillige, der "pludselig" befinder sig i en central rolle i en forening. I min optik bygger god foreningsledelse på tre hovedopgaver:

- Udvikle og understøtte foreningens formål og indhold
- Udvikle og understøtte samværet og arbejdsfællesskabet i foreningen
- Udvikle og understøtte foreningens organisatoriske rammer

Disse tre hovedopgaver peger tilbage på de tre områder Formål, Fællesskab og Rammer, fra modellen med kendetegn for den attraktive forening. Den gode foreningsleder mestrer ledelsesmæssige teknikker og kan skabe tillidsfulde relationer til andre frivillige, medlemmer og samarbejdspartnere, så det hele glider elegant fremad. For nogle falder dette intuitivt let, mens andre må træne metodisk for at se resultater. At arbejde bredt set med styrkelse af de ledelsesmæssige kompetencer i en forening ser jeg som en helt central del af det folkeoplysende foreningsarbejde. Ledelse er ikke en elitær disciplin, som er forbeholdt de få. Men der er behov for at folde ledelsesopgaven

ud, så det bliver muligt for nye på feltet at se teknikker og tilgange på en måde, så de selv får lyst til at træne og øve i den foreningsramme, som i forvejen er en fantastisk træningsarena.

Otte veje til god ledelse i praksis

For at åbne ledelsesopgaven op har jeg i bogen beskrevet otte forskellige ledelsesmæssige handlescenarier, som god foreningsledelse kan følge i praksis. De bygger på ledelsesteorier, men er alle forsøgt sat ind i en foreningssammenhæng og underbygget med mange konkrete eksempler på relevante steder at tage fat i foreningen.

Det er f.eks. ledelsesgreb, der bidrager til at skabe gode analyser og måler temperaturen på foreningens tilstand, skaber medejerskab og fælles opbakning til mål og strategier for fremtiden samt forslag til at lede de forandringsprocesser, der skaber den ønskede udvikling for alle. Det handler også om at styrke foreningslederens evner til at kommunikere gennem dialog og empati, hvor især spørgeteknikker og et anerkendende sprog står i centrum. Foreningslederen har også glæde af at kunne arbejde med de mange personlige forskelligheder, foreningens medlemmer og frivillige repræsentanter, så der opstår stærke fællesskaber, hvor de store kræfter i potentielle konflikter kan konverteres til positiv energi og gode resultater. Endelig sætter jeg fokus på en række refleksioner og overvejelser i foreningslederens personlige lederskab, og jeg lægger op til metoder, hvor hele foreningens ledelse kontinuerligt arbejder med læring og refleksion.

Jeg tænker, at der i mange kommuner landet over er en stor opmærksomhed på at genstarte foreningslivet ovenpå Coronapandemien. Vi er mange, der med forskellige afsæt arbejder for at styrke foreningernes rammevilkår og understøtter den frivillige arbejdsindsats. Mit bud er at sætte fokus på en styrkelse af de frivillige foreningslederes ledelsesmæssige kapacitet, og derigennem give mulighed for at skabe mange flere attraktive foreninger.

Torben Stenstrup er formand for Fritidsudvalget i Næstved Kommune samt selvstændig konsulent og forfatter



Tema: Nyt fra foreningen

Repræsentantskabsmødet 2021

Foreningens årsmøde blev afholdt den 7.12.2021 i Kolding og bar præg af coronapandemien, der havde forhindret årsmødet 2020 i at blive gennemført. Generelt er Fritid&Samfund sluppet nådigt gennem de udfordringer pandemien har givet os, som det blev udtrykt af den konstituerede formand Kai Raun. Han hæftede sig desuden ved, at selvom vi i Fritid&Samfund har været glade for, at vi har kunne holde kontakten med hinanden over de forskellige on-line platforme, så er det meget glædeligt, at vi nu igen kan lave face-to-face aktiviteter for vores medlemmer. Den mulige kommende lovrevision blev naturligvis også drøftet, og der var enighed om at der er behov for en række mindre men væsentlige ændringer. Det drejer sig bl.a. om at fjerne hovedparten af ændringerne fra lovrevisionen fra 2017, at undersøge hvad man kan gøre ved den mellemkommunale refusion for at gøre den lettere at administrere eller eventuelt helt fjerne den samt om at give meget bedre mulighed for at lave on-line undervisning.

Valg

Der skete flere ændringer i bestyrelsens sammensætning, efter Frederik Hansens pludselige død og fordi Kurt Schmidt og Jan Steffensen havde valgt ikke at genopstille. Bestyrelsen ser nu således ud:

Kai Middleton Raun, formand
Søren Götzsche, næstformand
Vivian Glasdam Søren
Mette Larsen
Henrik Christensen
Henrik Koch

Præsentation af de nye bestyrelsesmedlemmer:

Mette Larsen



Jeg er 52 år og har arbejdet med folkeoplysning siden 1999. Først i 21 år i Gribskov Kommune, hvor jeg gennem tiden har været økonomisk konsulent, teamleder af Idræt og Folkeoplysning, leder af Gribskov svømmehal og efter et kommuneskifte nu faglig koordinator for folkeoplysningsområdet i Rudersdal Kommune. I gennem alle år har jeg arbejdet med tilskud til foreninger både voksenundervisningsområdet og det frivillige foreningsområde, godkendelse af foreninger, anvisning af lokaler, vejledning til foreninger og med videre inden for folkeoplysningsområdet.

Henrik Christensen

Jeg hedder Henrik Christensen og er til daglig sekretariatsleder i Dansk Oplysnings Forbund (DOF), som er landsorganisation for ca. 280 aftenskoler fordelt over hele landet. Jeg har været i DOF i 11 år. Desuden sidder jeg i bestyrelsen for Dansk Folkeoplysnings Samråd.

Henrik Koch

Jeg er ansat i Horsens Kommune som chefkonsulent i Kultur og Medborgerskab med et stort fokus på folkeoplysningsområdet. Som uddannet jurist har jeg også en stor interesse i fortolkningen af Folkeoplysningsloven og de hertil sammenhørende regler for kommunal støtte til Kultur og Fritidsområdet.

Tema: Kurser

Hvordan kan aftenskolen administreres?

På denne workshop vil vi gå i dybden med et enkelt lovområde: Den folkeoplysende voksenundervisning eller aftenskolen, som den hedder i daglig tale. Formålet med workshoppen er at give nogle bud på, hvordan aftenskolen bedst kan administreres i henhold til de krav, som folkeoplysningsloven stiller.

MÅLGRUPPE

Workshoppen henvender sig primært til dem, der til dagligt arbejder med at administrere aftenskoleområdet (kommunale medarbejdere på området, aftenskoleledere, det administrative personale i aftenskolerne m.v.) men alle med interesse for området er velkomne.

Det vil være muligt at indsende spørgsmål før afholdelsen af workshoppen, der vil blive besvaret under forløbet.

Temaer der vil blive behandlet på workshoppen:

Hvad kendetegner aftenskolen?

- a. Folkeoplysningstraditionen.
- b. Den relative frihed for offentlig styring.

Hvad skal der til for at man kan blive en aftenskole i henhold til folkeoplysningsloven?

- a. Hvordan defineres den?
- b. Hvilke krav skal opfyldes?

Tilrettelæggelses og tilskudsformer

- a. Hvilke tilrettelæggelses- og tilskudsformer er der i henhold til loven?
- b. Hvordan kan de administreres så hensigtsmæssigt som muligt.
- c. Hvordan bliver de brugt - herunder udveksling af erfaringer.

Let administration af aftenskolen

- a. Hvornår er en deltager handicappet i forhold til undervisning, og hvordan er det løst i jeres kommune?
- b. Udviklingspuljer.
- c. Tildeling af tilskud.
- d. Den mellemkommunale udligning.

Lokaler

- a. Hvordan defineres et lokale i henhold til folkeoplysningsloven?
- b. Gennemgang af de forskellige typer af lokaler, der kan opnå tilskud.
- c. Hvad omfatter anvisningspligten, og hvordan bliver den brugt?
- d. Muligheden for at få tilskud til egne lokaler.



Aftenskolen i folkeoplysningspolitikken

- a. Hvor synlig er aftenskolen i jeres kommunes folkeoplysningspolitik?
- b. Folkeoplysningspolitikken betydning for aftenskoleområdet.
- c. Betydningen af folkeoplysningsudvalget (§35.2 udvalg)

Aftenskolens udviklingsmuligheder

- a. Hvordan ser fremtiden ud for området?
- b. Hvordan er sammenhængen mellem aftenskolens aktiviteter og de samfundsmæssige opgaver, der skal løses indenfor de kommende år?
- c. Udveksling af erfaringer om, hvordan aftenskolerne har udviklet sig og ideer til nye indsatsområder.

Problemer som følge af covid19

- a. Hvordan er det løst i jeres kommune?

VARIGHED: 4 timer

UNDERVISERE:

Kai Raun formand Fritid&Samfund
Henrik Koch, konsulent Horsens Kommune

PRIS:

Pris for medlemmer af Fritid & Samfund 1.295 kr.
Ikke-medlemmer 1.695 kr.
Priserne er inkl. forplejning.

RABAT:

Deltager der 3 personer eller flere fra samme kommune, opnår man rabat på 15 % af deltagerprisen, hvis man er medlem af Fritid&Samfund.

TILMELDINGSFRIST:

Senest en måned før kursusstart
Deltagerne bliver optaget efter princippet: Først til møllen

STEDER:

Workshop 1

Den 18/11 2021 kl. 10-14. Sted:
DGI-huset Aarhus, Værkmestergade 17, 8000 Aarhus C.

Workshop 2 - Aflyst

Workshop 3



Den 8/12 kl. 10-14. Sted:
Danhostel, Vindeboder 7, 4000 Roskilde
- Der er ikke flere pladser!

For yderligere oplysninger kontakt Fritid & Samfund på følgende mail: hartje@fritid-samfund.dk

Tilmeldingskupon - Workshop nummer:	
Navn:	
E-mail:	
Kommune:	EAN
Funktion/udvalg	

Mail oplysningerne i tilmeldingskuponen til: fritid@fritid-samfund.dk

Tilmeldingen er bindende efter tilmeldingsfristens udløb. Ret til ændringer forbeholdes.



Kultur&Fritid

Kultur & fritid/Tidsskriftet Folkeoplysning udgives af:

Landsforeningen Fritid & Samfund, Jagtvej 12, Skåde, 8270 Højbjerg

Redaktion Steffen Hartje (ansv.)

Fritid & Samfunds holdning udtrykkes i lederen. Øvrige artikler og indlæg udtrykker ikke nødvendigvis Fritid & Samfunds synspunkter.

ISSN 1903-7317

Fritid&Samfunds bestyrelse

Kai Middleton Raun, formand

Søren Gøtzsche, næstformand

Vivian Glasdam Sørensen

Mette Larsen

Henrik Christensen

Henrik Koch

Sekretariatsleder: Steffen Hartje

Medlemsbladene kan hentes fra vores website af vores medlemmer!

www.fritid-samfund.dk