

VEJEN TIL BEDRE KLUB-ÅND

- en værdifuld snak



UDGIVER

Danmarks Idrætsforbund

UDARBEJDET AF

Niels Andersson
Torben Bundgaard
Karl Kristian Terkelsen
Karina Kallehauge

SALG OG DISTRIBUTION

Danmarks Idrætsforbund
Posten
Idrættens Hus
DK-2605 Brøndby
Telefon 4326 2060
(man.-tor. 9.00-16.00, fre. 9.00-15.30)
forsendelsen@dif.dk
www.dif.dk

DESIGN

1508

LAYOUT OG PRODUKTION

Formegon ApS

PRINT

Asterion

© Danmarks Idrætsforbund 2014

Eftertryk ikke tilladt

2. udgave, 1. oplag 2014

ISBN: 87-90316-82-7

VEJEN TIL BEDRE KLUB-ÅND

IDRÆTTENS VÆRDIER ER SAT UNDER PRES

Økonomiske interesser, præstationspres og ændrede holdninger til medlemskabet og fællesskabet i en idrætsforening sætter værdier som lige og fair konkurrence, demokrati, frivillighed og medansvar under pres.

Dermed er klubbens sociale liv, værestedet med medlemmerne og fællesskabet i centrum samt idrættens såkaldte egenværdi – ja, det er alt sammen sat under pres.

Medaljens bagside i form af bl.a. snyd, doping, vold, spiseforstyrrelser, vægtpneri, matchfixing, sorte penge og krænkende lederadfærd er forhold som idrætten – dvs. os alle – må forholde sig til og bekæmpe.

Det er medaljens forside, der skal være drivkraften i en positiv og kvalitetsfyldt idræt. Det er derfor vigtigt, at vi er bevidste om de værdier, vi ønsker at stå for.

Dette hæfte skal inspirere til værdidebat i klubber og idrætsforeninger. Bidrage til en konstruktiv og konkret debat og proces i de foreninger og klubber, som ønsker at få afklaret de

værdier, der er fundamentet for deres aktiviteter. Få beskrevet deres værdier, få dem synliggjort såvel i ord som handling og løbende forholde sig til dem.

Danmarks Idrætsforbund håber, at hæftet kan medvirke til at få klubbens egne spilleregler for et godt klub- og idrætsliv til at være den røde tråd i klubben og dens aktiviteter.

Ikke kun til glæde og gavn for klubben, men også for idrætten i sin helhed.

Held og lykke samt god arbejdslyst!

Dette hæfte henvender sig til de klubber, der ønsker at få sat en debat i gang om deres eget værdigrundlag.



Værdier er udtryk for noget positivt, noget der betyder noget for os - noget vi brænder for at realisere. Der er derfor stor motivationskraft i værdier, dvs. de skaber energi.



Det behøver ikke være kompliceret og akademisk, når en klub ønsker at snakke om værdier og holdninger. Det kan gøres meget enkelt og jordnært. Det drejer sig om at få diskuteret og formuleret nogle "leveregler" for klublivet og dets aktiviteter. Eksempelvis holdninger udtrykt som: Her i klubben taler vi ordentligt til hinanden – på ture er der altid mindst to trænere eller ledere med – fairplay til enhver tid – man går ikke ind i det modsatte køns omklædningsrum – vores klub bygger på åbenhed, dialog og fællesskab – forældre indbydes til åbent hus for at vi kan vise, hvad vi står for – vi har en uddannelsesplan for alle vores ledere og trænere – vi opretter kun et hold, hvis der er en kvalificeret træner.

Spillereglerne for en klub kunne bl.a. formuleres inden for følgende områder:

- Klubliv ("sådan taler vi til hinanden", "levesætninger for fællesskabet", ordensregler i klubhus, alkohol mv.)
- Rekruttering og uddannelse af trænere og ledere (hvem kan blive trænere hos os, samspillet mellem ledere og trænere mv.)
- Træningsvejledning (talentudvikling, træningsplaner, alsidighed, kost og ernæring mv.)
- Træningsmiljø (idrætsglæde, trænerroller, medansvar, positiv tænkning, stoffrit, dopingfrit mv.)
- Konkurrencementalitet (fairplay, ærlighed, dopingfrit, motiveret af succes og ikke af frygt for fiasko mv.)
- Samspil med forældre
- "Sådan styrer vi vores forening!" (Demokrati, frihed og indflydelse, involvering, åbenhed, beslutningsveje, loyalitet mv.)

FRA IDÉ TIL HANDLING!

Mange klubber har i tidens løb arbejdet med værdigrundlag og holdninger til deres idræt og foreningsarbejde. Det at forholde sig til sit foreningsarbejde, revurdere eller for første gang sætte fokus på det – er en begyndende beskrivelse af ens værdier.

HVAD ER VÆRDI, OG HVAD ER VÆRDIGRUNDLAG?

Værdier markerer en forskel – en skillelinje, der adskiller det, vi anser for at være positivt, ønskværdigt og acceptabelt fra det, vi anser for at være negativt, uønsket og uacceptabelt. Dette lyder meget enkelt og simpelt, men problemet er ofte, at en specifik værdi sjældent er så præcist defineret, at det er helt klart, hvad der ligger på den ene og den anden side af skillelinjen.

Din private livsanskuelse udgøres af en samling værdier – dit værdigrundlag. Når du tager stilling til noget, bruger du bevidst eller ubevidst dit værdigrundlag som en slags kompas for, hvordan du vælger. Dette værdigrundlag er dybt forankret i os, og vi kan sjældent begrunde det.

Din private livsanskuelse udgøres af en samling værdier – dit værdigrundlag. Der er derfor stor motivationskraft i værdier, dvs. de skaber energi.

Dit værdigrundlag er stabilt, men ikke urokkeligt. Men det er stabilt nok til, at du kan orientere dig efter det. Dette åbner op for, at du kan justere og indgå kompromiser i forbindelse med værdikonflikter. Du kan fire lidt et sted i den samling af værdier, der udgør dit værdigrundlag, mod at hente noget hjem et andet sted.

På idrættens område udtrykker idrættens værdigrundlag de værdier, som idrætten og foreningsarbejdet skal bygge på. Et værdigrundlag siger egentlig noget i retning af:

Et konkret eksempel på formulering af værdigrundlag på idrættens område DIF og Team Danmarks fælles "Værdisæt for talentudvikling i dansk idræt", også kaldet talentHUSET, hvor de bærende værdier i HUSET er Helhed, Udvikling, Samarbejde, Engagement og Trivsel. Du kan finde værdisæt for talentudvikling på www.dif.dk og www.teamdanmark.

HVORFOR BRUGE TID PÅ AT ARBEJDE MED VÆRDIGRUNDLAG?

I klubbens daglige virke er der mange store og mindre opgaver, der skal løses. Det kan derfor virke uoverskueligt at skulle bruge tid på at formulere et værdigrundlag. Den umiddelbare reaktion vil ofte være:

Vi har så mange små og store udfordringer at tage stilling til, at vi ikke har tid til at formulere et værdigrundlag.

Det kan dog godt svare sig at bruge tid på at formulere et værdigrundlag. Når man først er blevet enige om et fælles værdigrundlag, vil man opleve, at de praktiske udfordringer i dagligdagen bliver lettere at løse. Et værdigrundlag skaber for det første motivation og energi, for det andet angiver det retningslinjerne for, hvordan man skal arbejde, og for det tredje skaber det identitet.



Værdier er udtryk for noget positivt, noget der betyder noget for os – noget vi brænder for at realisere. Derfor er der stor motivationskraft i værdier, dvs. de skaber energi.

Værdier udtrykker desuden nogle grundlæggende krav og forventninger til de opgaver og aktiviteter, vi er i gang med, dvs., at de både siger noget om, hvor man vil hen (retningen) og måden (hvordan) man skal komme derhen på.

Værdier kan også bruges til at udtrykke identitet, idet vi bruger værdier til at markere vores særpræg og for at adskille os fra de andre.

VÆRDIGRUNDLAGET I JERES KLUB

Det handler konkret om at formulere de værdier, som I mener, skal være kendetegnende for jeres klub. Værdigrundlaget skal udtrykke det, I vil stå for, dvs. det, der skal give jer retningslinjer for, hvordan I skal arbejde og samtidig synliggøre og markere det, der er særligt for jeres klub.

Det afgørende for et værdigrundlag er dog ikke, at det er nedskrevet på et stykke papir, men at det bruges i praksis, hver eneste dag.

Et værdigrundlag skal hjælpe ledere og medlemmer med at foretage de rigtige valg: Vi gør dét, men ikke det. Vi gør det sådan, men ikke sådan. Derfor er det vigtigt, at den måde, værdierne beskrives på, giver anvisninger på, hvordan handlinger bør gøres. Jo lettere værdierne gør det at træffe beslutninger, jo klarere er de formuleret.

Eksempel:

Har klubben et klart værdigrundlag, der er specificeret for f.eks. ungdomsafdelingen, vil det lette arbejdet ved rekruttering af en ny leder eller træner til denne afdeling. Ud fra værdigrundlaget ved man, hvad afdelingen ønsker at stå for og hermed:

- Hvilke retningslinjer der skal arbejdes ud fra i afdelingen.
- Hvilke forventninger man har til personen.
- Hvilke egenskaber denne person skal have.

Det er også lettere at forholde sig til, om man vil påtage sig opgaven, når man kender retningslinjerne og forventningerne.

Eksempel:

Mange virksomheder i Danmark bliver dagligt konfronteret med spørgsmål om sponsorstøtte – om at give et bidrag. Hvis din klub kommer med et klart værdigrundlag med en tydelig profil og klart definerede mål, bliver det lettere for sponsoren at vurdere, om det har interesse – om det passer med det, sponsoren ønsker at stå for.

I bør derfor på forhånd have undersøgt, om sponsoren deler nogle af de værdier, klubben selv står for.

Omvendt kan værdigrundlaget også bruges til bevidst at se bort fra de sponsorer, som klubben ikke ønsker at blive identificeret med.

HVORDAN FÅR VI HELE KLUBBEN MED, SÅ DET IKKE KUN BLIVER TIL ORD, MEN OGSÅ TIL HANDLING?

Hvis værdigrundlaget kun bliver fine ord, som alene bestyrelsen bruger, er det ikke meget værd. Virkelig værdifuldt, i ordets rette forstand, bliver det først, når hele klubben føler ejerskab til det og bruger det i klubbens daglige virke. Det sker ikke af sig selv!

Det kræver, at ledelsen i klubben arbejder aktivt på, at værdigrundlaget bliver kendt og accepteret af alle i klubben således, at alle føler, det er hensigtsmæssigt at følge værdierne.

Det er vigtigt, at man bruger værdigrundlaget aktivt og så ofte som muligt, både internt og eksternt. Gentag, gentag, gentag. Det tager tid at indarbejde et sæt værdier, men det virker styrende for ledelsen, medlemmerne, samarbejdspartnere, forældre etc., når værdigrundlaget hele tiden holdes frem og synliggøres.

FORMULERING AF KLUBBENS VÆRDIGRUNDLAG

Dette hæfte er udarbejdet til de klubber, der ønsker at få sat en debat i gang om deres eget værdigrundlag.

Det er vigtigt at pointere to ting:

For det første, at der ikke findes nogen facitliste på, hvad der er det rigtige værdigrundlag for en klub, det er klubben nødt til selv at formulere.

For det andet, at det værdigrundlag man formulerer her og nu, ikke nødvendigvis er et passende værdigrundlag om tre eller fem år. Når krav og forventninger fra både medlemmerne og det omkringliggende samfund ændrer sig, så bør værdigrundlaget sandsynligvis justeres.

Det er derfor vigtigt, at man i klubben jævnligt tager sit værdigrundlag op til overvejelse. Det er en god idé, at man i den årlige formandsberetning forholder sig til værdigrundlaget. Hvis værdigrundlaget kun bliver fine ord, som alene bestyrelsen bruger, er det ikke meget værd.

TIL BRUG FOR FORMULERINGEN AF EN KLUBS VÆRDIGRUNDLAG KAN EN AF TRE MÅDER ANVENDES:

1. Klubbens bestyrelse, suppleret med nøglepersoner fra de forskellige afdelinger i klubben, formulerer det værdigrundlag, som klubben skal bygge på.

Værdigrundlaget skal udtrykke det, I vil stå for, dvs. det, der skal give jer retningslinjer for, hvordan I skal arbejde, og samtidig synliggøre og markere det, der er særligt for jeres klub.



Hvad der er det rigtige værdigrundlag for en klub, er klubben nødt til selv at formulere.

Dette kan evt. senere udbygges med, at hver afdeling får til opgave af konkretisere hvad værdigrundlaget betyder for afdelingens daglige virke. Herved opnår man, at medlemmerne vil opfatte sig mere forpligtede til at efterleve værdierne, da de selv har været med til at formulere værdiernes konkrete udlægning.

2. Klubbens ledelse (bestyrelsen) får medlemmerne til at medvirke til at formulere de værdier, der skal indgå i værdigrundlaget.

Det er den "ideelle" og mere tidskrævende måde, hvor medlemmerne formulerer de værdier, der skal indgå i værdigrundlaget. Ud fra disse værdier formulerer projektgruppen et oplæg til værdigrundlag for klubben. Medlemmerne vil opfatte sig mere forpligtede til at efterleve de værdier, som de selv har været med til at formulere.

3. Klubbens ledelse (bestyrelsen) formulerer det værdigrundlag, som de ønsker at klubben skal bygge på.

Det er den hurtigste måde at formulere et værdigrundlag på, men det er ikke sikkert, at medlemmerne vil føle sig forpligtede af dette værdigrundlag, da de ikke har været med til at formulere det.

I det følgende skitseres hvordan man kan strukturere arbejdet med at formulere klubbens værdigrundlag.

- Fase 1** Valg af metode
- Fase 2** Formulering af oplæg til værdigrundlag
- Fase 3** Formel godkendelse af værdigrundlaget
- Fase 4** Værdigrundlaget indarbejdes i klubbens daglige virke

Fase 1 Valg af metode

Bestyrelsen beslutter sig for, at der skal formuleres et værdigrundlag og beslutter hvilken af de tre måder, der skal arbejdes efter. Bestyrelsen nedsætter i givet fald en projektgruppe, der får ansvaret for:

- At planlægge og gennemføre den proces, der skal føre frem til formuleringen af et oplæg til værdigrundlag for klubben. Projektgruppen bør bestå af 3-5 personer.
- For at sikre, at arbejdet har bestyrelsens fulde opbakning, bør klubbens formand være med i projektgruppen.

Fase 2 Formulering af oplæg til værdigrundlag

Her beskrives to forskellige modeller for, hvordan man kan formulere klubbens værdigrundlag. Den første model kan anvendes både på den første og den anden måde at formulere et værdigrundlag på.

GODE RÅD TIL DEN, DER SKAL LEDE GRUPPEARBEJDET:

- Når man skal formulere et værdigrundlag, er der ikke nogen, der på forhånd kan sige, hvad der er rigtigt eller forkert.
- Værdier kan være svære at definere, så det gælder om at få så klare beskrivelser som muligt på, hvad man forstår ved en given værdi.
- En fornuftig gruppestørrelse er på fem til syv personer.
- Det gælder om at finde det bedste frem hos deltagerne og udnytte deres erfaringer positivt. Derfor kan det være nødvendigt at dæmpe de dominerende og opmuntre dem, der ikke siger så meget.
- Den, der leder gruppearbejdet, må ikke styre debatten ud fra egne værdier og holdninger. Alle skal have mulighed for at komme til orde.

Det er vigtigt, at man løbende tager værdigrundlaget op til revision for at se, om det fremmer klubbens udvikling.



Fase 3

Formel godkendelse af værdigrundlaget

Projektgruppen udarbejder en rapport, der kort redegør for den proces, der førte frem til formuleringen af klubbens værdigrundlag. Rapporten skal også indeholde den konkrete formulering af værdigrundlaget, som projektgruppen kom frem til. Det vil sige, at rapporten bør indeholde følgende informationer:

- Hvorfor ønskede klubben egentlig at udarbejde et værdigrundlag?
- Hvordan planlagde man forløbet, og hvem deltog?
- Beskrivelse af de værdier, der skal præge klubbens fremtidige virke, samt hvilken begrundelse der lå til grund for netop disse værdier.

Den formelle godkendelse varetages af bestyrelsen med en evt. senere vedtagelse på generalforsamlingen.

Fase 4

Værdigrundlaget indarbejdes i klubbens daglige virke

Bestyrelsen og medlemmerne har i fællesskab ansvaret for, at værdigrundlaget anvendes i klubbens daglige virke. Bestyrelsen har desuden ansvaret for, at værdigrundlaget tages op til revision med jævne mellemrum.

Hvordan vil man løbende revidere og evt. justere værdigrundlaget?

Det er vigtigt, at man løbende tager værdigrundlaget op til revision for at se, om det fremmer klubbens udvikling, eller om det er en hæmsko for tilpasningen til nye krav og forventninger, både fra medlemmerne og det omkringliggende samfund. Hvis dette er tilfældet, er tiden inde til at man reviderer værdigrundlaget eller formulerer et helt nyt værdigrundlag.

I forbindelse med bestyrelsens/formandens beretning på generalforsamlingen bør der indgå en evaluering af værdigrundlagets betydning for årets arbejde i klubben.

Når værdigrundlaget er formuleret, kan man forstærke opbakningen omkring anvendelsen af værdigrundlaget ved at involvere de enkelte afdelinger, trænere, ledere, udvalg eller hold i klubben. Hver afdeling, udvalg eller hold får udleveret det vedtagne værdigrundlag. De skal nu vurdere, hvilke konsekvenser værdigrundlaget har for dem.

Hvad betyder det for os? For vores måde at opføre os på? For vores måde at samarbejde på? For vores måde at tage beslutninger på? For vores måde at bruge rekvisitter og lokaler på? For vores måde at tale til hinanden på? Osv.

Når værdigrundlaget er endeligt godkendt skal det synliggøres:

- Hæng det op et sted hvor alle kan se det.
- Sæt det i klubbladet, informationskrivelser etc.
- Indskriv det evt i klubbens love.

MODEL 1

Man har besluttet, at det er bestyrelsen suppleret med nogle af klubbens nøglepersoner, der skal formulere værdigrundlaget. Jo flere dele af klubmiljøet, der er repræsenteret, jo større er chancen for, at de værdier, som klubben står for og ønsker at stå for, vil komme frem. Der bør være repræsentanter for udøvere, forældre, trænere, ledere etc. En optimal gruppestørrelse er på 16 til 30 personer, der opdels i grupper med fem til syv personer.

Der bør afsættes i alt fem timer til det videre arbejde, der skal føre frem til formuleringen af de værdier, der skal indgå i oplægget til værdigrundlaget. Gruppearbejdet består af fire faser, hvor følgende tidsplan anbefales:

Fase 1. Velkomst og introduktion.

(30 minutter)

Fase 2. Status over de positive værdier, der præger klubbens nuværende virke.

Gruppearbejde (1 time)

Plenum (15 minutter)

Fase 3. Status over hvilke værdier ved klubbens nuværende virke man ikke er så glad for.

Gruppearbejde (1 time)

Plenum (15 minutter)

Fase 4. Formulering af de værdier, som klubbens fremtidige virke bør bygge på.

Gruppearbejde (1 time)

Plenum (1 time)

Bagerst i hæftet findes arbejdspapirerne til dette gruppearbejde.

Projektgruppen formulerer et oplæg til et værdigrundlag for klubben ud fra de værdier, der kom frem i fase 4.



**Gør brug af de fire K'er;
dvs. vær konkret, konstruktiv, kritisk og kærlig.
Anvendelsen af de fire K'er vil styrke debatten.**

MODEL 2

Man har besluttet, at det er medlemmerne, der skal formulere de værdier, som oplægget til værdigrundlaget skal bygge på. Da denne proces ikke kan afvikles på en dag, er det vigtigt, at hele projektgruppen (mindst én person) er med til alle møderne, da gruppen til slut kan formulere et oplæg til et fælles værdigrundlag for klubben ud fra de værdier, der kommer frem på alle møderne. Projektgruppen bør udarbejde en informationsfolder om projektet, der sendes til alle medlemmerne.

Der bør afsættes tre til fire timer til mødet med hvert hold eller afdeling, forældregruppen, trænergruppen, udvalg, ledere og bestyrelsen.

Debatten kan struktureres på mange forskellige måder. Den kan f.eks. tage udgangspunkt i:

- En debat om, hvilke forventninger man har til hinanden – en afklaring af yde/yde-forholdet mellem de aktive og klubben, trænerne og klubben, forældrene og klubben etc.
- En åben debat, som beskrevet under modul 1 på den foregående side.
- En konkret etisk problemstilling, som man står midt i.

For at lede medlemmerne ind på den etiske tankegang er det en fordel at lade debatten tage udgangspunkt i nogle konkrete spørgsmål. Her er det vigtigt, at deltagerne stilles i nogle relevante dilemmaer, hvor de bliver tvunget til at tage stilling ud fra deres inderste værdier eller overbevisning.

Dette kræver, at projektgruppen forbereder sig grundigt til hvert møde. Der skal formuleres tre til fire konkrete etiske dilemmaer, som medlemmerne skal forholde sig til. For at styrke debatten og få alle med i den, bør man opdele i mindre grupper på fem til syv personer.

Dagsorden for et sådan debatmøde kunne være:

1. Velkomst og introduktion til arbejdsformen samt inddeling i grupper (15 minutter).
 2. Grupperne diskuterer, hvilke holdninger man bør have til de formulerede spørgsmål (2 timer).
 3. Grupperne præsenterer de holdninger, de hver især fandt frem til. Herefter finder man i fællesskab frem til og formulerer på skrift de holdninger (værdier), man mener, der bør gælde i klubben (1 til 1,5 time).
 4. Opsamling – projektgruppen noterer værdierne således, at de kan formulere oplægget til et værdigrundlag (15 minutter)
- Bagerst i hæftet findes arbejdspapirerne til dette arbejde.

Formulér selv de spørgsmål, som I ønsker, at medlemmerne skal forholde sig til. Eksempler på spørgsmål kunne være:

En af dine aktive er meget mindre/ringere/tykkere end de andre. De andre er irriterede over, at hun/han ikke er på samme niveau, som de selv er. Hvad gør du?

1. Du bruger denne udøver mindst muligt?
2. Du bruger alle udøvere lige meget?
3. Du håber, at denne udøver holder op?
4. Andre muligheder?

Du er til stævne og opdager, at nogle af udøverne har været i døgnkiosken og købe øl. Hvad gør du?

1. Tager flaskerne og udleverer dem til forældrene ved hjemkomsten?
2. Tager flaskerne og udleverer dem til udøverne ved hjemkomsten?
3. Drikker øllene sammen med udøverne?
4. Du er ligeglad?
5. Andre muligheder?

Du er utilfreds med noget, træneren har sagt eller gjort. Hvad gør du?

1. Du siger det til dine holdkammerater?
2. Du siger det til træneren?
3. Du tænker, at træneren altid har ret?
4. Du bliver sur, men du siger ingenting?
5. Andre muligheder?

Projektgruppen formulerer et oplæg til et værdigrundlag for klubben, ud fra de værdier man fandt frem til gennem møderne med de forskellige grupperinger.

Arbejdsblad 1

MODEL 1

Udvalgt gruppe formulerer værdigrundlaget.

HVILKE POSITIVE VÆRDIER PRÆGER KLUBBENS NUVÆRENDE VIRKE?**Gruppearbejde: (1 time)**

Beskriv de positive værdier (samarbejde, demokrati, faglig dygtighed, loyalitet etc.), der præger klubbens virke. De værdier/den adfærd, der gør, at du er glad for at være medlem af klubben. Diskutér og afklar, hvad der egentlig menes med værdierne.

Giv eksempler på, hvordan disse værdier kommer til udtryk. Det gør det lettere for andre at forstå, hvad der menes med værdien.

Værdierne og deres konkrete udlægning skrives på flip og hænges op i det rum, hvor man samles i plenum. Saml alle de positive værdier samme sted.

Plenum: (15 minutter)

Hver gruppe præsenterer kort de positive værdier, de er kommet frem til. Gruppernes værdier skal ikke diskuteres eller retfærdiggøres, de skal blot tages til efterretning. Det er kun tilladt at stille spørgsmål, der udbyr forståelsen af, hvad gruppen forstår ved de udvalgte værdier.

Arbejdsrapport 2

MODEL 1

Udvalgt gruppe formuler værdigrundlaget.

HVILKE VÆRDIER VED KLUBBENS NUVÆRENDE VIRKE ER MAN IKKE SÅ GLAD FOR?

Gruppearbejde: (1 time). Inddel folk i nye grupper.

Beskriv de værdier, man ikke er så glad for præger klubbens virke (manglende samarbejde, diktatoriske beslutningsprocesser, manglende faglig dygtighed, illoyalitet etc.). De værdier/den adfærd, der irriterer dig som medlem. Diskutér og afklar, hvad der egentlig menes med disse værdier. Giv eksempler på, hvordan disse værdier kommer til udtryk. Det gør det lettere for andre at forstå, hvad der menes med værdien.

Værdierne og deres udlægning skrives på flip og hænges op i det rum, hvor man samles i plenum. Saml alle de negative værdier samme sted.

Plenum: (15 minutter)

Hver gruppe præsenterer kort de negative værdier, som de er kommet frem til.

Gruppernes værdier skal ikke diskuteres eller retfærdiggøres, de skal blot tages til efterretning. Det er kun tilladt at stille spørgsmål, der uddyber forståelsen af, hvad gruppen forstår ved de udvalgte værdier.

Arbejdsrapport 3

MODEL 1

Udvalgt gruppe formulerer værdigrundlaget.

HVILKE VÆRDIER SKAL PRÆGE KLUBBENS FREMTIDIGE VIRKE?

Find de værdier, som man ønsker skal kendetegne klubben fremover. Led specielt efter værdier, der er langsigtede, indeholder en ambition, trækker klubben væk fra de uønskede værdier, og som forstærker de bedste værdier i klubben.

Gruppearbejde: (1 time)

Diskuter de positive og negative værdier. Hvilke værdier dækker over det samme? Diskuter og bliv enige om, hvilke fire til fem værdier, der skal være kendetegnende for klubben i fremtiden. Skriv dem på en flip og hæng dem op.

Plenum: (1 time)

Hver gruppe præsenterer kort de værdier, som de mener, skal være kendetegnende for klubben i fremtiden. Gruppernes værdier skal ikke diskuteres eller retfærdiggøres, de skal blot tages til efterretning. Det er kun tilladt at stille spørgsmål, der uddyber forståelsen af, hvad gruppen forstår ved de udvalgte værdier.

I plenum bliver man enige om, hvilke værdier der skal kendetegne klubben i fremtiden. Led efter de værdier, der samler – ikke dem, der adskiller.

Giv eksempler på, hvordan disse værdier kommer til udtryk. Det gør det lettere for andre at forstå, hvad der menes med værdien.

Når man har fundet frem til de værdier, der fremover skal kendetegne klubben, så skrives de ned og overdrages til bestyrelsen til formel godkendelse.

Arbejdsrapport 1

MODEL 2

Medlemmerne formulerer værdigrundlaget.

Gruppearbejde: (2 timer)

Diskutér de forberedte spørgsmål.

Afklar, hvad der egentlig menes med værdierne. Giv eksempler på, hvordan disse værdier kommer til udtryk. Det gør det lettere for andre at forstå, hvad der menes med værdien.

Værdierne og deres betydning skrives på en flip og hænges op i det rum, hvor man samles i plenum.

Plenum: (1,5 time)

Hver gruppe præsenterer kort den holdning (værdi), som gruppen mener, man bør have til de stillede spørgsmål.

De enkelte grupper værdier skal ikke diskuteres eller retfærdiggøres, de skal blot tages til efterretning. Det er kun tilladt at stille spørgsmål, der uddyber forståelsen af, hvad gruppen forstår ved de udvalgte værdier.

I fællesskab finder man frem til de holdninger, som man mener, man bør have til de stillede spørgsmål.

Når man har fundet frem til de værdier, der fremover skal kendetegne klubben, så sammenskriver projektgruppen dem til et værdigrundlag, der overdrages til bestyrelsen til formel godkendelse.

DANMARKS IDRÆTSFORBUND

DIF er en organisation, der har eksisteret i mere end 100 år, og over årene er der kommet flere og flere specialforbund til, så DIF-familien i dag består af 61 specialforbund, over 9.000 idrætsforeninger og mere end 1,9 millioner aktive medlemmer.

SPECIALFORBUND

Dansk Amerikansk Fodbold Forbund (DAFF)

Dansk Arbejder Idrætsforbund (DAI)

Dansk Atletik Forbund (DAF)

Dansk Automobil Sports Union (DASU)

Badminton Danmark (DBF)

Danmarks Basketball-Forbund (DBBF)

Den Danske Billard Union (DDBU)

Danmarks Bokse-Union (DaBu)

Dansk Boldspil-Union (DBU)

Dansk BordTennis Union (DBTU)

Danmarks Bowling Forbund (DBwF)

Danmarks Brydeforbund (DB)

Bueskydning Danmark (DBSF)

Dansk Cricket-Forbund (DCF)

Dansk Curling Forbund (DCuF)

Danmarks Cykle Union (DCU)

Dansk Dart Union (DDarU)

Dansk Faldskærms Union (DFU)

Dansk Floorball Union (DaFU)

Dansk Forening for Rosport (DFrR)

Dansk Fægte-Forbund (DFF)

Dansk Golf Union (DGU)

Danmarks Gymnastik Forbund (DGF)

Dansk Handicap Idræts-Forbund (DHIF)

Dansk Hanggliding og Paragliding Union (DHPU)

Dansk Hockey Union (DHU)

Dansk Håndbold Forbund (DHF)

Danmarks Ishockey Union (DIU)

Dansk Judo og Ju-Jitsu Union (DJU)

Dansk Kano og Kajak Forbund (DKF)

Dansk Karate Forbund (DKaF)

Dansk Kegle Forbund (DKeF)

Dansk Kick- og Thaiboxing Forbund (DKTF)

Dansk Klatreforbund (DKlaF)

Dansk Militært Idrætsforbund (DMI)

Dansk Minigolf Union (DMgU)

Danmarks Moderne Femkamp Forbund (DMFF)

Danmarks Motor Union (DMU)

Dansk Orienterings-Forbund (DOF)

Dansk Petanque Forbund (DPF)

Dansk Ride Forbund (DRF)

Dansk Rugby Union (DRU)

Danmarks Rulleskøjte Union (DRSU)

Dansk Sejlunion (DSejlU)

Danmarks Skiforbund (DSkiF)

Dansk Skytte Union (DSkyU)

Dansk Skøjte Union (DSkøU)

Dansk Softball Forbund (DSoF)

Danmarks Sportsdanserforbund (DS)

Dansk Sportsdykker Forbund (DSpF)

Dansk Squash Forbund (DSqF)

Dansk Styrkeløft Forbund (DSF)

Dansk Svæveflyver Union (DSvU)

Dansk Svømmeunion (SVØM)

Dansk Taekwondo Forbund (DTaF)

Dansk Tennis Forbund (DTF)

Dansk Triathlon Forbund (DTriF)

Dansk Vandski & Wakeboard Forbund (DVSF)

Dansk Volleyball Forbund (DVBF)

Dansk Vægtløftnings-Forbund (DVF)

KFUMs Idrætsforbund (KFUM)

