



# Mentora

Svenska Studiecentralens nyhetstidning 4/2007 Frivilligt på svenska!



Struktur ● Förändring ● Utveckling



Foto: Sveps/Lisa sjöholm

# Skelett hjärna och muskler

Ofta när vi tänker på strukturer i organisationer, så tänker vi samtidigt bort människan. Det är så lätt att rita lådor, organisationsträd och flödesscheman, och skapa excel-tabeller för penningflöden.

Detta nummer av Mentora handlar likväl om strukturer i finlandssvenska organisationer. Måhända har vi dragit paralleller till pågående kommunala service- och strukturförändringar, vilka säkert är en faktor i de omvandlingar som sker på sina håll. Men det räcker inte som drivkraft att enbart ange yttre förändringar som orsak till att reformer genomförs. Drivkraften måste komma inifrån organisationen.

Kulturfonden och SSC ordnar i början av februari en organisationskonferens i Tammerfors. En plattform för konferensen är ÅA-forskarna **Siv Sandbergs** och **Karoline Bergs** organisationsutredning som beskriver och analyserar strukturer och resursflödena inom 9 finlandssvenska centralförbund. Konklusionerna torde vara intressanta också mer generellt.

Man kunde se uppdelningen i föreningar, distrikt och förbund som ett skelett, som bär upp verksamheten. Människorna är musklerna, drivkraften, hjärntrusten. Med detta

syftar jag på en instrumentell innebörd. Ordet organisation härstammar ju från organon på grekiska, vilket betyder redskap eller verktyg.

I min egen artikel söker jag några svar på frågan: Varför organisationsutveckling? **Jonna Sahala** har i sin utmärkta text i detta nummer följande svar: Scouterna gjorde det för att vi hade behov av att hitta nya samordnade sätt att arbeta för våra gemensamma mål, fokusera frivilligarbetsinsatser bättre än tidigare, hushålla smart med befintliga resurser och leva upp till löftet om god scoutverksamhet.

Viktigt är, att organisationsutveckling inte får bli ett självändamål. Och lika viktigt är att se träden framom skogen, dvs. värdera den lilla människans insatser. Vi har t.ex. ett mycket värdefullt talko- eller annat frivilligarbete i våra organisationer. Dessa och andra medmänniskors insatser får inte drunkna i de stora planerna. Utan hjärna och muskler går ingenting framåt...

**Björn Wallén**

P.S. Kolla SSC-nytt på sidan 19 angående organisationskonferensen!



Nora Brandt

*Det är viktigt att ta hand om eldsjälarna i organisationen. Ta vara på dem, men bränn inte ut dem.*

Nora Brandt på sidan 11

- 2 Skelett hjärna och muskler
- 4 Lokalt regionalt och centralt – behov av förändringar?
- 8 Varför organisationsutveckling?
- 10 Förändra inifrån!
- 12 För idrotten – i tiden
- 14 Samhället ändras – organisationen består?
- 18 Studiefremjandet i Österbotten
- 19 SSC-nytt
- 20 “Vi är på keikka igen, detta hyvä gäng”

## MENTORA

Svenska studiecensalens nyhetstidning  
7 årgången 2007  
Utkommer årligen med 4 nummer

Svenska studiecensalen, centralkansliet  
Nylandsgatan 17 B  
PB 235, 00121 Helsingfors  
Tfn: 09-612 90 70  
Fax: 09-680 24 25  
E-post: studiecensalen@ssc.fi

**Björn Wallén**  
chefredaktör  
bjorn.wallén@ssc.fi

**Christina Lång**  
utbildningssekreterare (Nyland)  
christina@ssc.fi

**Frida Westerback**  
projektledare  
De ungas akademi (DUA)  
frida.westerback@ssc.fi

**Walter Fortelius**  
redaktionssekreterare  
walter.fortelius@sveps.org  
mentora@ssc.fi

**Pia Pettersson**  
layout  
pia.pettersson@kolumbus.fi

**Kim Österman**  
informatör, FSU  
kim.osterman@fsu.fi

**Anna-Karin Öhman**  
studiesekreterare  
Österbottens regionkansli  
Rådhusgatan 21 C, 65100 Vasa  
Tfn: 06-320 41 50  
E-post: ssc-vasa@ssc.fi

**Beatrice Östman**  
studiesekreterare (Åboland)  
Åbolands regionkansli  
Auragatan 1 C, 20100 Åbo  
Tfn: 02-251 60 60  
E-post: ssc-abo@ssc.fi

Material kan skickas till red.sekr. helst per e-post till adressen mentora@ssc.fi eller till Mentora, Nylandsgatan 17 B, 00120 Helsingfors. Redaktionen förbehåller sig rätten att redigera insänt material.

Omslagsbild: Pia Pettersson



## Lokalt, regionalt och centralt – behov av förändringar?

**S**venska Kulturfonden har beställt en utredning om relationen mellan förbund och förening inom några finlandssvenska organisationer inför organisationskonferensen i februari 2008. Det är forskarna **Siv Sandberg** och **Karoline Berg** vid Institutet för jämförande nordisk politik och förvaltning vid Åbo Akademi som fått i uppgift att undersöka organisationerna under hösten 2007. Utfrågningarna av organisationerna håller alltså på som bäst när jag kontaktar Siv och Karoline i början av oktober.

Karolines uppgift är att genomföra det praktiska arbetet med utredningen, dvs. hon intervjuar representanter på förbunds-, distrikts- och föreningsnivå. Vid min intervju har hon hunnit fråga ut alla förbundens representanter och håller som bäst på med att intervjuva anställda eller representanter på regional- och föreningsnivå. Svaren sammanställs till en rapport som ska vara klar kring jul.

### De organisationer som är med i utredningen är:

- Finlands svenska Marthaförbund
- Finlands svenska idrott
- Finlands svenska sång- och musikförbund
- Finlands svenska scouter
- Finlands svenska ungdomsförbund
- Finlands svenska skolungdomsförbund
- Svenska Pensionärsförbundet
- Folkhälsans förbund
- Finlands svenska 4H

Eftersom vi finlandssvenskar är mycket aktiva föreningsmänniskor är det en omöjlighet att undersöka alla finlandssvenska organisationer. I samråd med Kulturfonden valdes

nio organisationer som finns representerade i hela Svenskfinland, riktar sig till olika åldersgrupper och är uppbyggda på olika sätt.

### På vems uppdrag görs denna organisationsutredning?

**Siv Sandberg:** Svenska Kulturfonden har beställt utredningen, men den botten i diskussioner som har förts bl.a. på tidigare organisationskonferenser. Förra året bestämde man att relationen mellan förening och förbund behöver granskas. Man vill t.ex. ha svar på frågorna om lokalföreningarna får ut valuta för sin medlemsavgift till organisationerna samt om centralförbundet gör det som lokalföreningarna efterfrågar? Det har framkommit att det finns konflikter mellan centrala organisationer och lokala föreningar. Dessutom pågår diskussioner om organisationernas uppbyggnad. Är dagens modell bra, eller borde den förändras på något vis?

”Det finns ett behov av att utreda hur organisationerna fungerar, men det är klart att frågorna kan vara lite känsliga”, säger Siv, ”i synnerhet i Svenskfinland där det ofta är mycket svårt att skilja mellan organisation och person”. I vår utredning ber vi ändå de organisationsaktiva fundera på frågor som kan vara en aning provocativa, till exempel ”Vad skulle hända om centralförbundet eller den regionala nivån avskaffades?” Vår erfarenhet av utredningen så långt är att folk faktiskt tänker till när de får sådana frågor, det är inte många som automatiskt säger nej, nej.

En fråga som aktualiserats inte bara på finlandssvensk håll är den regionala föreningsnivåns ställning. Det finns de som tycker att den är onödig, att det skulle räcka med lokalföreningar och ett centralförbund, medan andra uppfattar regionnivån som ytterst viktig. Det här är en fråga som helt



Foto: Pia Pettersson

klart delar fältet, enligt våra resultat så här långt, säger Siv och Karoline.

Karoline Berg påpekar att förbunden är mycket olika till storlek, uppbyggnad och verksamhetsprofil, varför utredningen inte kommer att kunna ge ett enda svar på hur en välfungerande organisation ska se ut; det som fungerar för marthorna är kanske ingen god idé för skolungdomsförbundet.

### Hur kommer den nya kommunreformen att påverka organisationer och föreningar?

**Siv:** Organisationerna har ännu inte diskuterat frågan som det nu ser ut, men man kan dra en parallell till sammanläggningarna på 70-talet. Det som hände då var att speciellt idrottsföreningarna gick samman så att de följde de nya kommungränserna.

Diskussionen om föreningarnas roll i de nya storkommunerna har precis kommit igång och det är svårt att bedöma vilken linje de nya finlandssvenska kommunerna kommer att ha i förhållande till bl.a. föreningsbidrag. Det är fullt möjligt att hålla kvar den nuvarande lokalföreningsstrukturen, men det gäller också för föreningarna att hålla sig framme i diskussionerna. Det finns kommunsammanslagningar i Finland, t.ex. senast i Rovaniemi, där man från kommunens håll aktivt gått in för att aktivt stöda de frivilliga organisationerna som ett led i att skapa samhörighet och lokal identitet i den nya kommunen

**Karoline:** Bland de nio organisationer som ingår i undersökningen, så verkar det som om kommunreformen diskuterats mest inom 4H. Det här beror förstås på att reformen sannolikt inverkar mer på organisationer, vars lokalnivå följer kommungränserna än på organisationer, vars föreningar snarare representerar byar än kommuner eller



Karoline Berg

*”Frågorna kan vara lite känsliga, i synnerhet i Svenskfinland där det ofta är mycket svårt att skilja mellan organisation och person”*

redan idag samlar medlemmar från fler än en kommun. Kommunreformen intresserar också mer ifall kommunala bidrag är viktiga för föreningarnas ekonomi, och föreningarna dessutom, som i fallet 4H, ofta samarbetar med just sin kommun.

*Har SSC kommit med i undersökningen?*

**Siv:** SSC har konsulterats i början av utredningen. SSC har kontakt till tredje sektorn i hela Svenskfinland. Speciellt i SAG-projektet som betonar föreningars roll i hörandeprocessen och intressebevakningen mellan organisationer och staten. Där är slutsatsen att det behövs starka finlandssvenska centralorganisationer för annars syns inte föreningarna.

*Vad skulle hända om organisationerna skulle tas bort?*

**Siv:** För att ställa detta på sin spets har man ställt denna fråga till centralorganisationerna. Skulle då föreningarna klara sig ensamma, slå sig samman med andra finlandssvenska organisationer eller skulle man gå över till motsvarande finsk organisation?

Man vill också veta hur de finlandssvenska organisationerna förhåller sig till den parallella utveckling som sker inom motsvarande finskspråkiga organisationer.

*Vad tycker man då om samarbete organisationer emellan?*

**Siv:** Det som kommit fram är att man gärna vill samarbeta, och några har redan lång erfarenhet av samarbete speciellt



Siv Sandberg

*“Skulle då föreningarna klara sig ensamma, slå sig samman med andra finlandssvenska organisationer eller skulle man gå över till motsvarande finsk organisation?”*

inom adb-rådgivning. Trots detta anser en del föreningsaktiva t.ex. att Kulturhuset kommit för sent eftersom många redan hunnit skapa egna funktioner och man uppfattar att det ändå är lättare att rådfråga en ”egen” data- eller förvaltningsexpert.

**Karoline:** Det finns ett stort intresse för undersökningen. På föreningsnivå känner man ibland av avståndet till centralnivån, det är enklare att vända sig till andra föreningar på orten eller andra lokalförbund. Det svåra vid samarbete över kommungränserna är t.ex. olika finansieringskällor. Överlag tycks det finnas ett behov av förändring, men åsikterna varierar, inte bara mellan utan också inom organisationerna. Lokalt förekommer t.o.m. kritik mot att förbundens verksamhet inte gagnar medlemmarna alls. Ett sätt att jobba med det här är interna kartläggningar av föreningarnas behov. T.ex. Folkhälsan gjorde en sådan 2004, nu planeras en repris.

*Tvåspråkighetens betydelse för finlandssvenska organisationer?*

**Karoline:** Svårt att säga överlag men vissa organisationer, t.ex. sång- och musikförbundet, upplever att de har stadigare underlag där svenskan inte är satt på undantag. Inom idrottsrörelsen diskuteras särskilt tillgången på svenskspråkiga tränare sedan länge. Förbunden ställer sig också olika till det finska Finland. T.ex. scouterna ser potential för fler svenska kårer, också i finska distrikt. Målet är alltid enspråkig verksamhet, men ofta inhyser någon finsk kår de svenska scouterna till en början, och tvärtom, det händer att svenska kårer får inhysa finska scouter. Av SPF däremot brukar finlandssvenskar på orter utan svensk pensionärsförening hänvisas till Eläkeliitto. Överlag kunde de finlandssvenska förbunden gärna tänka igenom sitt förhållningssätt till finskan och t.ex. utarbeta riktlinjer till föreningsaktiva ute på fältet. Hur ställer sig organisationen t.ex. till personer som går med uttryckligen för att lära sig svenska? Vilken nytta kunde föreningarna ha av eventuella finska motsvarigheter på orten?

**Beatrice Östman**



# Varför organisationsutveckling?

**R**ubrikens fråga – varför organisationsutveckling – kan besvaras på åtminstone tre olika sätt. Valet av synvinkel beror i hög grad på betraktaren. Jag vill här kort beskriva de tre olika perspektiven, göra några magplask i ankdammen, och till sist komma tillbaka till grundfrågan – ett cirkelresonemang?

Förjande tre svar på rubrikens fråga föds spontant. Organisationsutveckling behövs...

... för att ge bättre service åt våra medlemmar och andra  
... för att svara på omvärldens förändringar  
... för att ge röst åt olika medborgarintressen

Jag vill här dels testa argumenten – är de bara retoriska trick? – och dels grunna något på deras faktiska värde när finlandssvenska organisationer planerar och genomför omstruktureringar i verksamheten.

## Bättre service

Vi har hört jargongen förr. Ledningen deklarerar högtidligen: Vi har startat en förändring i organisationen...bla..bla..bla...för att ge bättre service åt våra medlemmar (eller kunder, om det gäller företaget).

Bättre service-motivet är kanske oftast en helt godtagbar förklaring. Ibland infinner sig några tvivlande tankar: Finns det en dold (ekonomisk) agenda bakom reformivern? Har medlemmarna på förhand hörts om vilken service de vill ha?

Omstrukturering av service handlar ofta om förbättra kommunikationen mellan centralförbund-lokal förening, rådgivning, projektverksamhet etc. Här kan distriktsorganisationerna lätt hamna i kläm, eller så tycker lokalfören-

ingarna att en alltför stor del av medlemsavgiften går till förbundet. Vad ger medlemsavgiften oss? är en vanlig fråga på gräsrotsnivå.

## Omvärldsförändringar

Det är lätt räknat att göra en lista på aktuella samhällsförändringar som antas påverka organisationernas verksamhet. Förändringar i ålderspyramiden i samhället så, att de unga blir färre och de äldre ökar i antal, flyttrörelsen från glesbygden till tätorter, ökad två- och flerspråkighet, kommunfusioner, EU-direktiv, klimatfrågan...ja, listan kunde göras längre.

När det gäller omvärlden borde man fråga sig åtminstone följande: Vilka är förändringar som direkt / indirekt påverkar oss? Hur långt i framtiden? Vad bör vi göra nu, vad senare? Det kan vara bra att göra en SWOT-analys i nuläget, och verkligen försöka gå på djupet med förändringarnas påverkan just i vår organisation.

Ett i Svenskfinland vanligt knep är att måla upp hotbilder. SWOT-analysen innehåller ju också detta element. Jag tror själv inte riktigt på hotbildernas pedagogiska effekt. Vi kan liksom inte skrämmas till förändringar.

I tider av många stora omvärldsförändringar kan hoten tvärtom bli kontraproduktiva, och lägga lock på kreativiteten t.ex. i styrelsen. Viktigare är att fokusera på styrkorna och möjligheterna som varje organisation har inneboende. Men man måste också våga föra en självkritisk diskussion, utvärdera de svaga områdena, försöka vända dem till styrkor.

## Medborgarintressen

Det tredje perspektivet är ofta litet undervärderat i samband med organisations-utveckling. Inom den europeiska



Foto: Pia Pettersson

diskussionen om medborgarorganisationer brukar man tala om deras dubbla roller: *Voice and Service*.

Voice-rollen handlar om att utveckla organisationen som språkrör för medlemmarnas intressen, i förhållande till myndigheter, kommuner, politiska partier och andra samhälleliga institutioner. Vem, vilka medborgargrupper företräder vi? Hur kan vi bli bättre hörda, bättre kanaler för intressebevakning?

Om all energi går till att utveckla det operativa, dvs. servicen, så kanske man förbiser det väsentliga i att försöka lobba fram mer resurser, skapa politisk förståelse, höras av tjänstemän, vilket sammantaget är mycket viktigt för organisationens resurser, profil och image.

Mediasynlighet kan även nämnas som en aspekt av att utveckla Voice-rollen. Många vill ju framstå i möjligast gyn-

sam dager i det kräsna mediaklimat som råder i dag. Varför syns våra evenemang så sällan i medierna? är en vanlig fråga. Jag har dock märkt att många finlandssvenska organisationer vill utveckla nya varumärken (brand) för ändamålet. Men kom ihåg: image utan substans räcker inte.

## Varför, alltså?

Avslutningsvis tillbaka till grundfrågan Varför? Den har människan i alla tider ställt sig. Efter skolmassakern i Jokela blev detta den allt överskuggande frågan. Nyckeln till att förstå frågan är, tror jag, att förstärka det sociala kitt som håller oss människor samman, förenar oss i föreningar och organisationer. Därefter kan vi ta itu med de tre perspektiven...

**Björn Wallén**



Foto: Pia Pettersson

# Förändra **inifrån!**

En organisation som står still är ingen bra organisation. Att utvecklas är lika viktigt som arbetet i sig själv många gånger. Det gäller lika mycket de anställda, medlemmarna och ledamöterna. Det handlar om att hänga med i samhällsförändringarna, men hur man gör det kan upplevas problematiskt inom förenings- och organisationsvärlden.

**V**åra finlandssvenska ungdomsorganisationer är i behov av verktyg för att analysera den egna organisationen och se på vilket område det behövs utveckling. För liksom företag måste en organisation hela tiden utvecklas för att hänga med i vår ständigt föränderliga värld.

Sociologistuderande **Nora Brandt** stationerad i Vasa, har länge varit aktiv inom organisationsvärlden. Brandt arbetar för tillfället som forskare och är även aktiv inom De Ungas Akademi projekt Unga Ledare, där hon undervisar ungdomar i åldern 15–19 år i organisationskunskap tillsammans med bland annat **Pia Stråhlman** och **Frida Westerback**.

*Vad ser du för trender inom organisationsvärlden?*

- Projektverksamheten är något som genast dyker upp i mina tankar. Projekten genomsyrar egentligen hela vårt samhälle för tillfället. Det finns två sidor av detta, å ena sidan ger det möjlighet för föreningar och organisationer att ansöka om finansiering för sina projekt, å andra sidan skall ett projekt ta slut. Detta är problematiskt, eftersom det leder till att det är svårare att hålla personresurserna kvar inom organisationen.

*På vilket sätt kunde och borde de finlandssvenska organisationerna utvecklas?*

- Man borde börja med en kritisk granskning över personal- och resurspolitiken. Sedan ta itu med att tänka på jämställdhet, många föreningar och organisationer skulle vinna på en mer heterogen struktur. Det handlar om att bryta gamla mönster och till exempel i rekryteringen tänka i mångfald och inte anställa personer som liknar en själv.

I många organisationer råder konservativa system som begränsar demokratin. Det är klart att det är viktigt med kontinuitet, men det är minst lika viktigt att ge plats och utrymme åt unga, till exempel genom att ta in dem i styrelser.

*Hur ser den optimala organisationen ut?*

- Jag tror man kommer ganska långt genom att ta hand om och måna om personresurserna och försöka garantera en trygg ekonomi. Det är också viktigt att ta hand om eldsjälarna i organisationen. Ta vara på dem, men bränn inte ut dem.

*Börja med att analysera din organisation*

Genom att inleda utvecklingsarbetet med en organisationsanalys på din förening eller organisation kan man redan komma en bit på vägen. Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer (LSU) har i flera år ägnat sig åt organisationsutveckling. LSU fungerar som samarbetsorganet för

Sveriges ungdomsorganisationer. De arbetar utifrån en demokratisk grund för att stärka ungas föreningsliv i Sverige och världen. Ur ett mångfalds- och rättighetsperspektiv erbjuder de en mötesplats och ett kompetenscentrum som bedriver en bred verksamhet inom ledarskap och organisationsutveckling, samt ungdomspolitik och påverkansarbete. LSU har 92 medlemsorganisationer som tillsammans har 700 000 medlemmar.

LSU upprätthåller på webben Kunskapsbanken, där man kan hitta konkreta verktyg för att ta itu med utvecklingen av förening eller organisation. En modern organisation använder kontinuerligt utvärdering för att ta tillvara på erfarenheter och synpunkter för att bli bättre och bättre. LSU tipsar om att göra en SOFT-analys för att utvärdera organisationens verksamhet. SOFT-analysen påminner om SWOT-analysen, här ligger fokus på Succéer, Möjligheter, Misslyckanden och Hot.

**Text & foto: Frida Westerback**

På LSU:s elektroniska kunskapsbank hittas närmare verktyg för konkret organisationsutveckling.  
[www.kunskapsbanken.lsu.se](http://www.kunskapsbanken.lsu.se)

## Börja med att analysera din organisation

Genom att inleda utvecklingsarbetet med en organisationsanalys på din förening eller organisation kan man redan komma en bit på vägen. Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer (LSU) har i flera år ägnat sig åt organisationsutveckling. LSU fungerar som samarbetsorganet för Sveriges ungdomsorganisationer. De arbetar utifrån en demokratisk grund för att stärka ungas föreningsliv i Sverige och världen. Ur ett mångfalds- och rättighetsperspektiv erbjuder de en mötesplats och ett kompetenscentrum som bedriver en bred verksamhet inom ledarskap och organisationsutveckling, samt ungdomspolitik och påverkansarbete. LSU har 92 medlemsorganisationer som tillsammans har 700 000 medlemmar.

LSU upprätthåller på webben Kunskapsbanken, där man kan hitta konkreta verktyg för att ta itu med utvecklingen av förening eller organisation. En modern organisation använder kontinuerligt utvärdering för att ta tillvara på erfarenheter och synpunkter för att bli bättre och bättre. LSU tipsar om att göra en SOFT-analys för att utvärdera organisationens verksamhet. SOFT-analysen påminner om SWOT-analysen, här ligger fokus på Succéer, Möjligheter, Misslyckanden och Hot.

På LSU:s elektroniska kunskapsbank hittas närmare verktyg för konkret organisationsutveckling.  
Se: [www.lsu.se](http://www.lsu.se)





Foto: Björn Wallén



*“Att barn och unga fortsätter att ha roligt och får sina drömmar och målsättningar hörsammade inom idrotten är viktigt för att de ska vilja stanna kvar inom rörelsen”*

## För idrotten – i tiden

**A**r reformer något att sträva efter inom organisationsvärlden? Alla gånger är inte förändring och förnyelse de instrument som just då behövs i en organisation. Men i Finlands Svenska Idrotts fall så var det just det som krävdes. Centralförbundet behövde röra på sig ordentligt. En omfattande reform kördes igång samtidigt som den nya generalsekretären **Michael Oksanen** tog plats på Nokiavägen i Helsingfors. Under de två åren som gått med Oksanen vid rodret har idrottsrörelsen i Svenskfinland gjort nya avstamp och visionerna har omvandlats till konkreta verktyg.

### CIF blir FSI

Tidigare Centralidrottsförbundet och numera Finlands Svenska Idrott är ett förbund med gamla anor. CIF grundades år 1945 som en centralorganisation för sina medlemsamfund. År 1995, i samband med en omorganisering av idrottens centralförbund i Finland, så ändrades namnet till Finlands Svenska Idrott CIF r.f. Årsskiftet 2006-2007 övergick Finlands Svenska Idrott till den nya förkortningen FSI. Medlemssamfunden är idag 10 till antalet, sju specialförbund och tre distriktsförbund vars medlemsföreningar har totalt 120.000 medlemmar. FSI och de sju specialförbunden är stiftande medlemmar i Finlands Idrott r.f.

FSI är intressebevakare för den riksomfattande svenskspråkiga idrotten i Finland och FSI har som sin främsta uppgift att företräda samfunden i gemensamma finlands-svenska frågor samt att verkställa samfundens verksamhetsbetingelser inom den riksomfattande idrotten. FSI deltar aktivt i nationell verksamhet samt representerar den svenskspråkiga idrotten utåt. Även på det nordiska planet är FSI representerat. Idrotten är för tillfället mycket stark som rörelse ute i Svenskfinland, landets största folk-rörelse som den också brukar kallas, och det tillför FSI som organisation mycket gott. Samtidigt står förbundet inför den ständiga utmaningen att tillgodose både bredd och elit, vilket är en balansgång som heter duga. Idrotten måste vara ”i tiden”, annars uteblir mycket mera än resultat.

### Reformens vindar

Man kunde kanske jämföra en reform med en idrottare som byter specialiseringsgren – man utvärderar, börjar sakta men säkert bygga grundpelarna för att så småningom nå en fungerande större helhet. Den tidigare träningen ligger i de flesta fall inte till last för den nya grenen och kan hoppeligen fortfarande vara en god grund att stå på. Men förändringarna kräver ändå att man blir av med allt för invanda

mönster. Är träningspasset, i det här fallet reformen, väl underbyggd kan man vara säker på att det bär vidare mot allt större utmaningar.

### En ständig utvärdering krävs.

Som rubriken antyder så är idrottsrörelsen också den sektor som måste följa med sin tid, utvecklas med den och möta nya utmaningar med användbara redskap. Idrottsrörelsen är stark i Svenskfinland och elitidrotten är väl förankrad. Svenskfinland har ingen brist på framgångsrika idrottare, **Mathias Strandvall**, **Robert Häggblom** och **David Söderberg** är några av de mera kända namnen inom elitidrotten just nu. Men eliten behöver också ha en stark organisation bakom sig som inte bara betjänar utan också bevakar de förhållanden som påverkar idrottsrörelsen och dess förutsättningar och verksamhet. FSI:s gamla organisationsstruktur höll inte måttet längre i 2000- talets Finland och det digra arbete som FSI:s styrelse satte igång år 2004 handlade om att lyfta centralförbundet, omorganisera idrotten i Svenskfinland samt att skapa bättre kommunikation med fältet och nya verksamhetsmönster. Som första kugge i hjulet utsågs pedagogie magister och tidigare projektombudsman för Svenska Kulturfonden Michael Oksanen till generalsekretärare med uppdrag att förändra och åstadkomma. Det gjorde han med besked.

En idrottsrörelse med 120 000 medlemmar är ingen lättrodd organisation. FSI:s sju grenförbund står på stadiga ben och har en naturlig roll bland de ”sina” på fältet. Nu utvecklas nya samarbetsmönster inom FSI, mellan aktö-

rer och till fältet. Två nya enheter har skapats inom Finlands Svenska Idrott – enheten för barn, unga och motion samt enheten för utbildning och information. Båda enheterna har kört igång sin verksamhet under år 2007 och har enhetschefer som leder arbetet.

### De nya generationerna

Ett av de viktigaste uppdragen är att få de yngsta generationerna intresserade av idrott o motion. Idrottsrörelsen är ju tidlös i sig men samhället runt omkring förändras, villkoren är inte de samma som för 50 år sedan. Även idrotts- och motionsrörelsen måste kunna förändra sig för att möta barn och ungas behov. Att barn och unga fortsätter att ha roligt och får sina drömmar och målsättningar hörsammade inom idrotten är viktigt för att de ska vilja stanna kvar inom rörelsen. I dag börjar det finnas en brist på idrottsledare och tränare inom föreningsvärlden. Även detta är en utmaning för FSI. Med en ny utbildningsmodell, nya motionsprojekt och en bättre tvåvägskommunikation med fältet hoppas FSI att reformen även i det här avseendet skall bära frukt. Det gäller att fånga upp aktiviteten där den finns.

Startskottet har gått, nu gäller det att ro reformen över mållinjen. Tiden har ingen avgörande betydelse – resultatet avgör.

[www.idrott.fi](http://www.idrott.fi)

**Anna Bertills**

Enhetschef för utbildning&information  
Finlands Svenska Idrott

# Samhället ändras – organisationen består?

Varför gå in för en organisationsförändring? Scouterna gjorde det för att vi hade behov av att hitta nya samordnade sätt att arbeta för våra gemensamma mål, fokusera frivilligarbetsinsatser bättre än tidigare, hushålla smart med befintliga resurser och leva upp till löftet om god scoutverksamhet.



Foto: Daniel Strandell

**D**agens devis är att förändring är nödvändig och oundviklig - bättre att vänja sig vid tanken och förhålla sig positiv. I organisationer kan det tyckas att tiden inte går i samma takt som i samhället i övrigt; värderingar, resurser och traditioner sitter segare, reaktionstiderna är längre. Detta är på gott och ont.

Sanningen är ändå att föreningarna i allt högre grad är tvungna att leva i samma takt som omgivningen. Krav och förväntningar på professionellt agerande ställs även på föreningar och organisationer i deras arbete. Speciellt nog är man då det gäller frivilligorganisationer vars målgrupp är barn och unga. Omgivningen och medlemmarna har klara krav: organisationen ska klara av frågor som gäller säkerhet och trygghet, kvalitet, kostnadseffektivitet, synlighet och insyn, gott ledarskap, vara god arbetsgivare, ha fungerande kommunikation, fungera planerligt, lagenligt, vara samarbetsvänlig, miljömedveten och framförallt hushålla väl med frivilligas tid och engagemang.

Frivilligverksamhet och samfund står för trygghet och beständighet men är också hem för bland annat eldsjäl- lar, gåpåare och institutioner för självförverkligande. Ofta glöms det i organisationer bort vad det ursprungliga målet var, och tiden fylls av allt det där som man gjort förr och som naturligtvis ska göras nu också.

## Syftet räknas

Varje förening, organisation och förbund har ett syfte. För att uppnå syftet behövs en struktur som helst ska vara så klar som möjligt för att organisationen ska fungera och stöda syftet på bästa sätt. Strukturen är inte det essentiella men den kan och ska underlätta kommunikation, samverkan, beslutsfattande, rutiner, insyn och motivation. Dessutom ska den erbjuda drägliga, helst inspirerande, arbetsförhållanden för dem som verkar i dem, såväl frivilliga som anställda.

Många stadgade föreningar avväger om en organisationsförändring vore på sin plats. Strukturerna kanske upplevs som tunga och oändamålsenliga, syftet för verksamheten är dif- fust, krafter och resurser går till saker som ingen minns varför de görs och olika organisationsnivåer drar åt olika håll istäl- let för att enat arbeta för en gemensam sak. Och såväl internt som externt verkar organisationen mer splittrad än enad.

Många missförhållanden inom organisationer bygger på traditioner. Inom frivilligorganisationer ärver nya medlemmar attityder till olika fenomen lika effektivt som om de hörde till de centrala teserna i verksamheten. ”År 1989 misslyckades de totalt med projektet X och därför är inget de gör värt att notera”. Eller samarbetet har inte lyckats hit- tills så varför skulle det göra det nu? Människorna har bytts men sägnera lever vidare. Sällan är läget fullkomligt så illa

som den ovan skisserade bilden, men många av de nämnda fenomenen framträdde i någon mån i den organisation scouterna betraktade för några år sedan.

## Enkelt är vackert

Förbundet Finlands Svenska Scouter började kring millennie- skiftet analysera sin verksamhet och inledde en organisations- diskussion med medlemmarna med avsikt att komma fram till hur en ny organisation skulle kunna se ut. Utgångsläget var att utreda hur man skulle kunna fungera effektivare, vilka förutsättningarna var att förändra det som inte fungerar och vilka alternativa modeller som kunde vara möjliga. Man arbe- tade utgående från vad som skulle ges upp och vad man skulle hålla fast vid. Den utförda organisationsanalysen klargjorde entydigt förbundsorganisationens huvudsakliga uppgift: att stöda den lokala kåren att förverkliga god scoutverksamhet.

### Saker att avstå:

- belastande administration
- överorganisering
- dubblerande insatser

## Attityden styr

Jag såg förändringsprocessen utifrån och var inte själv direkt involverad. Annat än att jag personligen uppfattade dålig kommunikation och för låg ambitionsnivå som ett av de stora problemen och tyckte mig kunna se även andra lösningar på problemen än att ändra på strukturer. Att inta andra attityder, ändra arbetssätt, kommunicera bättre och tolerera olikheter i högre grad tycktes då för mig som en väg att gå. Men det blev mycket mer än så.

Det att förändring blev något medlemmarna kunde om- fatta hade flera orsaker. Den beredande processen var till- räckligt lång och mångfasig, det fanns övertygande argument med både interna och externa verkningar, och dessutom en win-win uppställning i det hela som fick majoriteten att vilja ta till sig det nya framom den stagnation som man såg i det gamla. Tiden var mogen för förändring.

## Kåren först

Utmärkande för scouterna är att verksamheten för barn och unga sker i de lokala föreningarna, scoutkåren. Scoutkåren är enheter med 20-300 medlemmar som är organiserade i avdelningar enligt åldersgrupper som i sin tur fungerar i små grupper. Ledarna är alltid frivilliga. Verksamheten utmärks av veckomöten, veckoslutsutfärder och förläggningar, läger och seglatser (sjöscouter). Scoutingen är en fostrande fritidsverk- samhet, öppen för alla som vill vara med och bygger på scout- tings fundament, idealen och scoutmetoden. Målet är att fostra barn och unga till balanserade och aktiva medlemmar i



samhället. Scoutingens styrka ligger i den djupa vänskapen och samhörigheten som uppstår i kårerna och den egna gruppen, glädjen att kunna och få göra själv, lära sig nytt genom upplevelser och äventyr och dela med sig av sina färdigheter. Kåren utgör en mycket autonom enhet och den är självförsörjande i så gott som allt. Det som organisationens övriga nivåer står för är samordnandet av gemensam verksamhet så som större evenemang och läger, men framförallt utbildning för ledarna. Därtill kommer programutveckling, rådgivning till medlemmar, upprätthållande av gemensamma symboler, internationella och nationella kontakter, och olika medlemstjänster som under årens lopp ändrats efter medlemmarnas behov.

### Sju blev fem

Den synligaste förändringen var antalet organisationsenheter. Den gamla modellen byggde på regionala registrerade distrikt som var sju till antalet. Distriktens inbördes olikheter var stora då antalet medlemmar varierade från fem scoutkårer med 200 personmedlemmar till 16 kårer med 1500 personmedlemmar. Att stöda enheter med så olika resurser är arbetsdrygt eftersom varje enhet behöver skräddarsytt stöd. Den nya organisationsmodellen som trädde i kraft 1.1.2005 gick in för fem funktionella regioner och i dagens läge arbetar förbundet inom ramen för fyra rätt jämnastarka regioner; Helsingfors och östra Nyland, Västra Nyland, Åland och sydvästra Finland samt Österbotten.

Ett annat argument för färre enheter var klart att öda färre frivilligtimmar av arbete på administration och fler på produktutveckling och synlig verksamhet. De regionala enheterna stöds av en anställd regionsekreterare som står för medlemskontakter och – tjänster. Således har varje region i den nya modellen en person som direkt stöder regionorganisationen i praktiska frågor. Sett ur rättviseperspektiv är medlemmarna mer jämställda i den nya modellen och sett ur effektivitetsperspektiv åstadkommer man avsevärt mer då en del rutin- och utvecklingsarbete framskrider kontinuerligt.

Målet är att ledarinsatserna i möjligast hör grad gynnar den lokala scoutverksamheten för barn och unga. Antalet frivilliga i förtroendeuppdrag inom förbundet i dag rör sig kring 90, med projekt inräknade något fler. Med direkt administrativa uppgifter arbetar nu ungefär tjugo personer, medan det i den gamla organisationsmodellen fanns nästan dubbelt fler som sysslade med föreningsadministration en stor del av den tid de gav sitt scoutuppdrag. Så här har vi fått frigjort ledarresurser till att syssla med verksamhet och utbildning, vilket är vad som för scoutingen vidare och gör det möjligt för barn och unga att komma med i verksamheten.

Bland de tyngsta skälen till omorganiseringen av förbundsarbetet hörde betoningen av ökat stöd till den lokala verksamheten. Det man var ute efter var att hitta sätt att stöda kårerna i deras arbete. Detta stöd kan bestå av att stärka scoutingens bild i media, berätta om vad verksamheten går ut på, utveckla kanaler för kommunikation inom förbundet, producera stödmaterial för verksamheten och

erbjuda direkta stödåtgärder för ledarna i deras arbete. De lokala behoven och önskemålen gällande verksamheten koordineras nu i ett förbundsråd som består av utsedda regionchefer. Förbundsrådets ansvar är att analysera verksamheten, sätta in utbildning där den behövs och avväga var och när verksamheten ska äga rum. Stödet till och för kårerna har fått nya verktyg via frivilliga så kallade regioninstruktörer som stöder kårcheferna i deras arbete genom aktiv handledning. Utbildningen koordineras med hjälp av utbildningsansvariga i kårerna. Utmärkande är att organisationen är rätt långt specialiserad som så. Men det är klart att ett fortsatt utvecklingsarbete behövs för att hitta en än mer inkluderande och engagerande beredningsprocess som styr verksamhetsplaneringen.

### Noteringar efter tre år med ny organisation

Scoutingen i Finland mår rätt bra. Scoutingen står inför samma utmaning som alla andra föreningar angående medlemsunderlag och marknadsföring av sin verksamhet, men det finns klara strategier för dessa utmaningar. För att stärka den lokala verksamheten arbetar vi med ett nytt program som ger verktyg för den dagliga verksamheten. Vi satsar starkt på att behålla scoutingen som landets största ungdomsorganisation och det gör vi genom att leva upp till de förväntningar våra medlemmar och omgivningen har på oss: att erbjuda scoutverksamhet med god kvalitet till möjligtast många. Verksamheten bär för att unga vuxna och vuxna engagerar sig och ställer upp vecka efter vecka och möjliggör scouting för tusentals barn. Under året innebär det flera tiotusental av frivilligarbetstimmar.

Organisationsförändringen minskade överlappande verksamhet på olika organisationsnivåer och gav organisationen en mer överblickbar struktur. Organisationsförändringen möjliggjorde samtidigt förändringar som inneburit ett bättre stöd till kårerna. Dels som en följd av förändringarna, dels som parallella utvecklingsprojekt som strukturen i sig ger oss bättre möjligheter att agera enligt. Samordnande av verksamheten hänger ihop med löftet till medlemmarna – att scoutingen håller måttet.

Jag står fortfarande fast vid tanken att fokusering på innehåll är viktigare än strukturer. Däremot är det klart att tunga strukturer inte hör hemma i organisationer och att varje organisation bär ansvaret för att hushålla väl med sina resurser. Frivilliginnsatser är värdefulla, det är de som bär vidare verksamheten och lockar i sin tur nya krafter. I bästa fall stöder det ena det andra.

Få skulle gå in för stora förändringar om man på förhand kunde se alla oförutsedda problem som måste lösas. God planering och ett öppet diskussionsklimat kan ändå bära över många av problemen. Organisationer lär sig nya rutiner och verksamheten samt människorna i den utvecklas vidare och byts. Arbetet tar inte slut, vi fortsätter att analysera, mäta, anpassa, förbättra och förstärka systemen.

**Jonna Sahala**



Foto: Björn Wallén

Scouterna firade 100-årsjubileum i år med en elegant tårta!



Foto: Mikael Nyberg



Bilden till höger: Finlands Svenska Scouters verksamhetsledare Jonna Sahala



SSC-nytt

# Studiefrämjandet i Österbotten

**S**tudieverksamheten i Österbotten har långa traditioner. Martharörelsen, lantbruksorganisationerna, nykterhetsrörelsen och ungdomsrörelsen använde utbildningsarbetet i sin verksamhet. På 1950-talet skapade ovannämnda organisationer en lös samarbetsstruktur för att med gemensamma krafter stärka sin cirkel- och föreläsningverksamhet. I och med att formerna för samarbetet i början av 60-talet blev fastare grundades Studiefrämjandet i Österbotten den 1 oktober 1962. Efter hand fick organisationen anslag från olika håll och med stöd av SSC (Svenska studiecentralen) kunde man anställa en studieinstruktör, inte alltid för hela året, men under det aktiva vinterhalvåret. Personer som skött uppgiften är bl.a. **Yngve Granfors** (den första anställda), **Holger Knöös**, **Jan-Anders Javing**, **Ingrid Saxberg**, **Agneta Martin** och **Peter Backa**.

En av de viktigaste uppgifterna under många år var att ställa till ett gemensamt seminarium för Österbotten och Västerbotten, minns Peter Backa. Vartannat år var seminarier i Finland och vartannat år i Sverige och man satsade på högklassiga föreläsare så seminarierna blev ett begrepp.

En annan av huvuduppgifterna var att ställa till Studieting. Då samlade man studiecirkelledare och aktiva deltagare en eller flera gånger om året för att diskutera något aktuellt studieämne.

- Studiefrämjandet i Österbotten blev något av en "distriktsorganisation" för SSC i Österbotten, förklarar Peter Backa.

## Värdefullt kontaktnät genom resor

**Henrik Svarfvar** som deltagit aktivt i Studiefrämjandets verksamhet ända sedan starten, genom att han blev invald i den första styrelsen som representant för SÖU (Svenska Österbottens ungdomsförbund) och senare för lantbruksorganisationen, minns speciellt reseverksamheten då man gjorde gruppresor till de skandinaviska länderna och på så sätt skapade ett värdefullt kontaktnätverk, som inte minst varit användbart sedan EU-inträdet.

Landsbygdsriksdagarna i Vörå i slutet av 1980-talet blev tillställningar som gjorde att många i landskapet fick upp ögonen för Studiefrämjandets verksamhet. Indragningen av postkontoren på landsbygden var en fråga som engagerade många och så småningom spreds idén med landsbygdsriksdagarna till hela Svenskfinland.

## Finlands EU-inträde en vändpunkt

I september 1994 kom **Ulf Grindgårds** i kontakt med Leader I vid ett byaseminarium på Sicilien. Peter Backa stötte på Leader i Bryssel. På deras initiativ började ett intensivt arbete för att få Studiefrämjandet i Österbotten till en Lokal aktionsgrupp (LAG) i Finland för att också landsbygden i Österbotten skulle komma i åtnjutande av landsbygdsutvecklingspengarna, som delas ut enligt principen "bottom-up", dvs. att idén och aktiviteten ska komma från gräsrotsnivå.

Ett sätt att jobba som många politiker hade svårt att acceptera, minns Ulf och ger exempel på kommunaltjänstemän som föreslog att Leader skulle ge pengarna åt dem och att de som vet vad som behövs i kommunen skulle dela ut dem vidare.

Ulf Grindgårds blev anställd av både Svenska Österbottens Leader och Finlands Leader nätverk. Studiefrämjandet i Österbotten blev en registrerad förening som plötsligt hade en stor del av landsbygdsutveckling i sina händer, på ett helt nytt sätt än tidigare. Kanslier grundades för att handleda ansökarna. Kommunerna engagerades via Svenska Österbottens förbund för utveckling och kultur och också Österbottens företagarförening tog en aktiv roll i händelserna.

Svenska Österbotten blev det största LAG-området, på gränsen till för stort ansåg ministeriet, men idag har man börjat slå ihop de mindre områdena, berättar Peter.

Också de tidigare kontaktnätverken i Norden har visat sig användbara som LAG-område, inte minst vid initierande av transnationella projekt och anordnandet av seminarier. Bl.a. var Ulf med och ordnade ett seminarium för Leader-aktivister från hela Sverige, där man presenterade hela

Svenskfinland via en bussresa med start i Helsingfors, via östra och västra Nyland till Åboland och som avslutades i Österbotten.

Det var program i bussen och intressanta stopp längs hela vägen, berättar Ulf och flera kan intyga att det ännu pratas om detta seminarium.

Men viktigast var ändå att aktivera de egna byarna, föreningarna och entusiasterna på den svenskösterbottiska landsbygden.

Tredje sektorn aktiverades via de "gamla kanalerna" man byggt upp under studiecirkeltiden, genom informations-tillfällen runt om i bygderna och också kommunerna fick direktinformation av kringresande informatörer, berättar Henrik, som aktivt deltog i spridandet av budskapet att EU-pengar fanns för utveckling av landsbygdens små projekt också, inte bara för stora satsningar inom jordbruket. Kaj Suomela berättade om 5 b-projekt och **Hasse Beijar** om interreg på samma tillställningar.

## Innovativt

Det nya ordet som kom att prägla utvecklingen på landsbygden tack vare Leader var innovativt. Experiment var tillåtna! Detta ledde till att Leaderprojekten ofta var mera spännande och gav spaltutrymme i dagstidningarna. Österbottningarna tog snabbt till sig Leader och dess sätt att arbeta. I den nu pågående programperioden (2007-2013) är Österbotten igen ett Leader område och Studiefrämjandet i Österbotten administrerar 6,8 miljoner euro för innovativ landsbygdsutveckling.

Med andra ord kan man säga att Studiefrämjandet i Österbottens utveckling varit alldeles hisnande på femtio år. Genom outröttlig entusiasm kan en liten obetydlig förening bevisligen bli en "maktfaktor" i samhället.

**Britt-Marie Norrgård**

## Studiecentralen inleder det nya året med aktiviteter i Helsingfors:

● I **januari** blir det en eftermiddag kring föreningsekonomi där vi bl.a. tar upp skattefrågor och informerar om möjligheterna till SFV-bidrag.

● Ett veckoslut med qigong är inplanerat **25-27 januari** med European Zhineng Qigong från Sverige.

● Onsdagskvällen **30.1.08** får vi bekanta oss med begreppet EGENKRAFT för alla som vill utveckla sig själva: "Våga göra förändring är bara första steget - bakom hörnet väntar oanade möjligheter" hälsar ledarna **Harriet Fagerholm** och **Monica Åberg**.

● To **7.2.08** blir det en heldagskurs för igångsättare av självhjälpsgrupper under ledning av **Anki Bard-Sandström** från Vuxenskolan i Sverige.

Närmare info ger **Chrisse Lång**, e-post: [christina.lang@ssc.fi](mailto:christina.lang@ssc.fi)

## Organisationskonferens

Välkommen till den finlandssvenska organisationskonferensen **1-2 februari** i Tammerfors! Arbetstemat är Organisationer i rörelse med utgångspunkt i en färsk finlandssvensk organisationsutredning sammanställd av ÅA-forskarna **Siv Sandberg** och **Katarine Berg**. Förutom forskarnas inledningar föreläser rektor **Björn Wallén** om organisationsutveckling. Två konkreta fallstudier presenteras. Rejält med tid är reserverad för olika workshops.

Anmälningar sker elektroniskt via [www.kulturfonden.fi](http://www.kulturfonden.fi) under tiden 2.1-16.1.2008. Konferensprogrammet finns på [www.ssc.fi](http://www.ssc.fi) och [www.kulturfonden.fi](http://www.kulturfonden.fi)! Arr. Svenska Kulturfonden och SSC

## Beställ från Sveps

Behöver du visitkort, en snygg logo eller kanske en webbsida? Lägg in en beställning till Sveps mediaverkstad, e-post: [arbete@sveps.org](mailto:arbete@sveps.org). För mera information bekanta dig med Sveps på [www.sveps.org](http://www.sveps.org)





## ”Vi är på keikka igen, detta **hyvä gäng**”

**D**etta citat från **Viktor Hurmios** fenomenala sång beskriver rätt så bra mitt liv för några år sedan. Då drog jag land och rike runt med vår keikkabuss och spelade dansmusik för alla som ville dansa – eller ibland inte. För att ännu använda Hurmios texter: ”I Savolax på keikka ville int ett enda dober sheikka”.

Livet för en dansbandsmusiker liknar säkert inget annat liv. Man arbetar då alla är lediga, man sover då alla är vakna och man är alltid på arbete då kompisarna ställer till med fest. Detta kombineras sedan med långa resor nattetid, släpande på tunga ljudanläggningar (eller ”utedass” som min kompis **Eje** brukar kalla dem) och dåligt betalt i relation till arbetstid och –längd. Så varför håller man då på med dansmusik om det är så här besvärligt?

Första svaret är nog för att den lilla del av arbetet då man står där på scenen oftast ger en belöning som flerfaldt kompenserar de negativa sidorna. En publik som är nöjd och som visar det är nog en av de bästa belöningar en musiker kan få. Visst är dansmusiken en ”bulkvara” i den musikaliska världen men å andra sidan så når den ut till betydligt fler människor än de flesta andra musikstilar. Som dansmusiker får man ju alltid vara med då folk har lagt på sig sitt festhumör och är ute för att ha roligt.

Andra svaret är då Hurmios ”detta hyvä gäng”. Dansmusiken blir en livsstil och inom orkestern uppstår en gemenskap som får en att välja bort även de roligaste sitsar till förmån för en keikka. Visst finns det dagar då en buss full med svettiga, illaluktande killar inte känns så lockande men efter en stund då skämten flyger genom luften och alla sitter där och gapskrattar så stör den där odören inte längre och hemlängtan känns som bortblåst.

Men sen har vi ju då de gånger då int’ ett dober börjar sheikka. Du står där som hundra gånger tidigare och inleder med ”De ensammas promenad” och väntar att alla skall rusa fram till dansgolvet och börja svänga runt – men alla sitter stilla! För många musiker är absolut stillhet och tystnad ett måste – men inte för en dansmusiker. Det finns inget så pinsamt som tvåhundra ögonpar som sitter runt ett dansgolv och bara stirrar. Du står där och lägger på dansbandssmilet, kombinerar det med lite extra darr på rösten – men ingenting hjälper. I de flesta fall är detta en övergående pina. Så fort de första modiga vågat ge sig ut i dansens virvlar så rusar flera efter men visst finns det gånger då keikkan mera liknat en konsert än en dans. Totalt misslyckande och dödyst i keikkabussen!

För detta problem finns ett säkert botemedel. Det finns en grej som sätter fart på den mest dötråkiga tillställning. Under alla mina år som dansmusiker har detta fenomen varit ett mysterium för mig men det är oslagbart, något som ingen musiker kan knäppa på fingrarna. Detta fenomen heter lotteri! Ni vet den där typiska föreningsfesten. Tanterna springer runt till byns alla företag och tigger ihop reflex och svettband och så går man runt och säljer ”en lott för två euro eller tre för fem”. Man kan se hur dollartecknen lyser i ögonen på folk då de ser bordet med hundra vinster. På en rolig spelning med bra publik är detta fenomen inte så tydligt men om publiken varit lam och applåderna glesa är lotteriet det enda som hjälper om man vill ha fart på gänget. Jag lovar er det finns ingen musiker som klarar av att riva ner så stora applåder som då mormor Greta vinner huvudvinsten med tio burkar ananaskross, en chokoplatta och en citron!

**Calle Pettersson**

Skribenten är fd. dansbandsmusiker