

Problemanalyse på baggrund af møde for forpersoner marts 2026

Samlet set tegner drøftelserne et relativt konsistent billede på tværs af grupperne:

De centrale udfordringer handler om

- rekruttering og generationsskifte
- koncentration af opgaver i små bestyrelser
- behov for andre organiseringsformer for frivillighed
- uklarhed om roller mellem niveauer i organisationen

Samtidig er der bred enighed om, at organisationens styrker ligger i

- det lokale fællesskab
- engagementet i sagen
- og den støtte, der opleves fra sekretariatet.

1. Udfordringer i lokalafdelingernes arbejde

Gennemgående pointer på tværs af grupper

Rekruttering og generationsskifte er en central udfordring:

Flere grupper peger på, at det er vanskeligt at finde nye frivillige – og særligt personer, der vil tage ansvar i bestyrelserne. Mange lokalafdelinger oplever, at de samme personer har båret arbejdet i mange år, og at det er svært at give stafetten videre. Udfordringen handler ikke kun om unge frivillige, men mere generelt om mangel på nye kræfter. Organisatorisk stagnation kan blive en barriere for rekruttering, når lokalafdelinger har svært ved at forny sig.

Få personer bærer mange opgaver:

Der er en udbredt oplevelse af, at opgaver og ansvar samler sig hos meget få personer – ofte forpersonen eller en lille bestyrelse. Det skaber flaskehalse i arbejdet og gør det svært både at udvikle nye aktiviteter og at rekruttere nye frivillige, fordi der ikke er overskud til onboarding og opgavefordeling. Samtidig kan det opleves som en kritik af eksisterende frivillige, når man foreslår at ændre på opgaver og roller.

Manglende organisering og delegation:

Flere grupper beskriver, at mange opgaver er dårligt organiseret eller for koncentreret hos enkelte personer. Manglende uddelegering og uklar opgavefordeling gør det vanskeligt at engagere nye frivillige og skabe bæredygtige arbejdsgange.

Administrativt og organisatorisk pres:

Der peges flere steder på, at bestyrelsesarbejdet opleves som administrativt tungt. Krav fra bank, myndigheder og organisatoriske procedurer opleves som byrdefulde og kan virke demotiverende i forhold til at påtage sig organisatoriske roller.

Frivilliges særlige livsvilkår skaber sårbarhed:

Flere grupper fremhæver, at mange frivillige selv er pårørende og derfor kan være sårbare i perioder.

Når få personer bærer mange opgaver, kan det gøre lokalafdelingerne skrøbelige, hvis nogen må trække sig.

Risiko for udbrændthed:

Selvom flere understreger, at arbejdet også opleves som meningsfuldt, peger flere på en latent risiko for udbrændthed, fordi arbejdsbyrden ligger på få personer.

Markante enkeltsynspunkter

- I nogle lokalafdelinger er der faktisk interesse for frivilligt arbejde, men ikke for bestyrelsesposter – disse opfattes som for tunge eller omfattende.
- Nogle lokalafdelinger ønsker ikke nødvendigvis flere frivillige, fordi koordineringen opleves som for krævende.
- I enkelte tilfælde beskrives lokalafdelingen som et “personligt projekt” for tidligere ledelse, hvilket gør det svært for nye at overtage.

2. Nye veje til frivillighed og organisering

Gennemgående pointer

Behov for andre organiseringsformer end den klassiske bestyrelsesmodel:

Flere grupper peger på, at den traditionelle foreningsstruktur kan være en barriere for engagement. Der er interesse for organiseringsformer, hvor flere kan bidrage uden nødvendigvis at indgå i en bestyrelse.

Flere aktivitetsbaserede frivilligroller:

Der er opbakning til modeller, hvor frivillige kan engagere sig omkring konkrete aktiviteter eller projekter fremfor organisatoriske poster.

Delegation og mindre kontrol som forudsætning for engagement:

Flere peger på, at det kræver en kulturændring at engagere flere frivillige – herunder villighed til at give ansvar videre og acceptere, at opgaver løses på andre måder end tidligere.

Bedre onboarding af nye frivillige:

Nogle grupper fremhæver behovet for mere systematisk introduktion til organisationen og klare indgange til opgaver.

Nye typer fællesskaber og aktiviteter kan tiltrække nye grupper:

Der peges på, at nye aktiviteter eller frivilligfællesskaber kan være en vej til at tiltrække andre målgrupper, herunder yngre pårørende.

Markante enkeltsynspunkter

- Forslag om at arbejde mere sammen med andre handicap- eller patientorganisationer lokalt.
- Forslag om makkerordninger for nye frivillige.

- Eksempler på alternative rekrutteringsformer, fx samarbejde med skoler eller lokale initiativer.
- Der er en intern spænding mellem støtte til pårørende og politisk arbejde.

2. Samarbejde i organisationen (lokalt, regionalt og nationalt)

Gennemgående pointer

Stor tilfredshed med samarbejdet med sekretariatet:

Flere grupper fremhæver, at de oplever god støtte fra sekretariatet og let adgang til sparring.

Behov for tydeligere rollefordeling i organisationen:

Samtidig peges der flere steder på uklarhed om ansvar og roller mellem lokalafdelinger, regioner og landsorganisation.

Regionsniveauets rolle opleves uklar:

Flere deltagere giver udtryk for, at de ikke ved, hvad regionerne konkret skal bidrage med, eller hvordan de hænger sammen med lokalafdelingerne.

Ønske om mere samarbejde mellem lokalafdelinger:

Der er interesse for mere samarbejde på tværs, både for at dele erfaringer og for at hjælpe områder med færre ressourcer.

Oplevelse af stigende organisatorisk kompleksitet:

Flere projekter, initiativer og relationer til sekretariatet kan gøre det sværere at bevare overblik.

Markante enkeltsynspunkter

- Forslag om at nabo-lokalafdelinger i højere grad hjælper hinanden eller dækker områder uden lokalafdelinger.
- Spørgsmål om regionernes eksistensberettigelse og funktion.
- Kritik af, at nogle møder i organisationen opleves som meget akademiske eller for centralt styrede.
- Organisationer er blevet mere formaliseret, hvor relationer og uformelle kanaler tidligere spillede en større rolle

4. Hvad fungerer godt og bør bevares

Gennemgående pointer

Det lokale fællesskab og engagementet omkring sagen:

Flere grupper fremhæver fællesskabet i lokalafdelingerne og oplevelsen af at gøre en forskel for pårørende som en central styrke.

Lokalt ejerskab og demokrati:

Muligheden for lokalt initiativ og frivilligt engagement opleves som en vigtig værdi, der bør bevares.

Organisationens dobbelte rolle – støtte til pårørende og politisk arbejde:

Flere fremhæver værdien i, at Bedre Psykiatri både tilbyder støtte til pårørende og arbejder politisk for bedre vilkår.

Sekretariatets støtte:

Den praktiske hjælp og sparring fra sekretariatet nævnes flere steder som en vigtig styrke i organisationen.

Markante enkeltsynspunkter

- Ønske om, at sekretariatet inspirerer snarere end styrer lokalafdelingernes arbejde.
- Vigtigheden af, at politisk interessevaretagelse fortsat er forankret i pårørendes erfaringer.