

Rapport om initiativer og resultater

i kredsudviklingsåret 2013 i FDF

Indhold:

Indledning

Kredsen i Centrum – udviklingsværktøj til alle kredse
Ledelse af frivillige – kredslederuddannelse på højt niveau
Mentorordningen – en del af kredsudviklingsredskaberne
Sæsonplaner – nyt materiale til alle klasser
Familiearbejde – en udviklingstendens i kredsene?
Læringspointer – videreudvikling af kredsene i forbundet

Indledning

Landsmødet 2012 har i sin handlingsplan valgt som den første store indsats at sætte fokus på kredsudviklingen. Derfor blev der udarbejdet materiale til alle kredse, der satte kredsen i centrum, og der har været styrket nogle områder, der skulle gøre kredsudviklingen mere kvalitativ og gøre kredse stærkere. I denne rapport er der nu lavet en samlet status og evaluering af de initiativer til gavn for kredsene, der særligt har været udrullet i 2013.

Områderne er på forskellig vis drøftet i staben og i det nyoprettede kredsteam, der består af ansatte med kredskontakt. Det vil sige de 6 forbundssekretærer og kredsudviklingskonsulenten.

På forskellige måder er initiativerne og udbyttet blevet sat i sammenhæng med hinanden, der er lavet en vurdering af, om de samlet set har givet et større fokus på FDFs kredse. Der er ingen tvivl om, at der er en ændret holdning til, at udviklingsprocesser og resultater skal bæres af mange forskellige redskaber.

Til sidst i rapporten er der nogle læringspointer samt forslag til potentialer for det videre arbejde med kredsudvikling.

Kredsen i Centrum – et udviklingsværktøj til alle kredse

Kort historisk rids

NOV 2012

Præsenteret på Landsmøde 2012, som en del af handlingsplanen for 2013-2015.

2013 skulle være Kredsen i Centrum-år, hvor materialet indgår som et af elementerne.

(materialet blev udviklet og trykt inden landsmødet og var klar til udlevering til alle kredse i døren på landsmødet)

JAN 2013

Hjemmeside går i luften, hvor materialet er tilgængeligt til download. Der er indsat en formular, hvor kredsene kan indtaste deres resultat efter gennemførelse af materialet.

Kredskonsulent ansat med henblik på en central koordinering af feedback fra kredse og opfølgende indsatser. Udbyggelse og vedligehold af hjemmeside.

FEB - MAJ 2013

Materialet bliver revideret efter de første tilbagemeldinger fra kredse der har prøvet det, en version 1.1 udgives på hjemmesiden. Behovet for små oplæg/værktøjer til at arbejde videre med de 6 emner i materialet opstår.

Powerpoint præsentationen tilpasses.

JUNI-AUGUST 2013

Små oplæg/værktøjer udvikles af forbundssekretærer

Materialet er forsøgt “solgt” til kredse gennem hele året, både via opmærksomhedsskabelse i nyhedsbreve og særligt gennem personlig kredskontakt fra forbundssekretærer. I flere landsdele har forbundssekretærer også medvirket til gennemførelse af hele eller dele af materialet i kredse.

MATERIALET:

Materialet til Kredsen i Centrum bestod oprindeligt af 2 hæfter, en vejledning og et “svar-hæfte”. Materialet fokuserer på 6 emner, der er udpeget som relevante i forhold til kredsudvikling i FDF. Ved en opdatering først på året bliver der tilrettet sprogligt i hæftet, og vejledningen bliver ved samme lejlighed flettet ind i starten af materialet, så alt er samlet i et hæfte.

Meningen er at foretage en selvevaluering af egen kreds på de 6 “målepunkter”. Kredsen vurderer sig selv på en skala fra 1-6, og har efter endt evaluering en pejling på hvor kredsen med fordel kan igangsætte en indsats, for at forbedre sig.

Efter at have gennemgået materialet, er det meningen at en repræsentant for kredsen kan indtaste resultatet på en særlig hjemmeside. Dette med henblik på at blive kontaktede af kredskonsulenten i FDF, og på baggrund af det indtastede blive inspireret til mulige veje/metoder til igangsættelse af en kredsudviklingsproces inden for 1-2 af emnerne.

Virkeligheden viste at meget få kredse valgte at indtaste deres resultat af selvevalueringen. Denne udfordring blev vendt blandt forbundssekretærene hen over foråret, hvor der var blandede tilbagemeldinger og årsagsforklaringer. Det blev bl.a. fremhævet at materialet tager lang tid at gennemgå, da det er omfattende og brede emner, der hver især har potentiale til at afføde en fyldig debat i kredsen. Andre kredse har også brugt hele eller dele af materialet, og på baggrund heraf igangsat egne initiativer til udvikling/forandring. Det har ikke fungeret, at kredsene skulle kontakte nogen, og så derefter kontaktes igen.

DE 6 EMNER:

- Ledersammenhold
- Ambitioner
- God ledelse
- Forenkling
- Relationer
- Forkyndelse

Emnerne er udvalgt fra bred erfaring i FDFs stab af forbundssekretærer, tidligere kredsudviklingskoncepter i FDF (fx. fokus-kreds I & II) samt rapporten “Den attraktive spejdergruppe” udgivet af DDS.

Der er stor tiltro til emnerne blandt forbundssekretærene, de er gode og relevante i forhold til kredsudvikling. Dog kan de virke noget opdelt og uden umiddelbar sammenhæng i hæftet, ligesom der er peget på, at de med fordel også kan opdeles i relevans for ledere og kredsledere/bestyrelse.

Udfordringer og muligheder

NAVNET:

Kredsen i Centrum har givet anledning til en del forvirring, da det både er navnet på handlingsplanåret 2013, men også navnet på materialet til selvevaluering. Det kan ikke fremadrettet anbefales at have et navn, der kan betyde forskellige ting. Det vil styrke forankringen både internt og eksternt, at der ikke altid er behov for at præcisere, hvad der tales om.

KENDSKAB:

Selv om materialet er præsenteret fra talerstolen på landsmødet og uddelt i døren, er der stadig et stykke vej til at et nyt koncept bliver udbredt og kendt i FDF.

Flere forbundssekretærer har givet udtryk for at materialet har skullet åbnes (nærmest helt bogstaveligt) for hver enkelt kredsleder. Det har vist sig, at når kredse har fået et nærmere kendskab til materialet og har brugt hele eller dele af det, så har de været meget glade for det. Flere kredse har udtrykt begejstring og har fået nogle nye og gode samtaler ud fra spørgsmålene.

GRAFIK/INDPAKNING:

Der er også peget på at et lidt mere gennearbejdet grafisk udtryk kan hjælpe udbredelsen af et nyt koncept bedre på vej. Der har også været brug for en retning for, hvordan materialet skulle kommunikeres og implementeres.

EJERSKAB:

Processen omkring udarbejdelse af materialet var en top-down-proces, hvor der ikke var frivillige indblandet i udarbejdelse. I fremtiden vil der måske kunne opnås et større ejerskab for en proces via frivilliges medvirken til at udarbejde materialet eller kredses afprøvning af det.

VIDEREUDVIKLING:

Der er givet udtryk for at materialet i sin nuværende form kan være svært at videreudvikle. Det vil måske være nærliggende at medtage flere emner, for at foretage en endnu grundigere analyse af kredsen, men omvendt vil det stride mod at materialet allerede nu vurderes som værende langt og omfattende at nå igennem. En opdeling af materialet i mindre emneblokke er måske en mere farbar vej, også med blik på relevans for leder vs. kredsleder som nævnt tidligere.

Ligeledes skal det overvejes om modellen med indtastning af data fra en kreds i en formular på en hjemmeside, skal have mere tid til at bundfælde sig i FDF. Det er i sin nuværende form under alle omstændigheder en omkostningsfri metode som kommunikationskanal.

Der peges på, at materialet vil egne sig godt til brug i kredsledersamtaler.

Generelt

- De 6 emner går igen i materialet, og det gør det stærkt. Emnerne giver mere og mere mening af bruge som grundlag for kredsudvikling i FDF.
- Der er virkelig mange ord i materialet, og der er mange folk i FDF, der ikke er til så mange ord, så der er brug for flere måder at gå til det på.
- Det er vigtigt at huske på, at kredsen ikke kun er i centrum det ene år, hvor det er på handlingsplanen. Vi laver ikke noget, der ikke er for kredsen.
- Vi skal bruge alle de platforme vi har til at fortælle om materialer og ikke være bange for at kommunikere noget, vi mener er et stærkt værktøj.

LEDELSE AF FRIVILLIGE

INDLEDNING:

Evalueringen er et forsøg på at stoppe op og betragte Ledelse af frivillige både indefra og udefra. Hvad har vi på nuværende tidspunkt gjort os af gode erfaringer?

Hvad kunne have virket bedre og hvad er de fremtidige anbefa-

linger i forhold til Ledelse af frivillige?

Indholdet vil være baseret på deltagernes, de to underviseres (Ole og Ulla) og forbundssekretærernes (FB) vurdering. Deltagernes vurdering bygger dels på evalueringer lavet i forbindelse med kursusweekenderne, et spørgeskema udsendt i forbindelse med denne evaluering og to semistrukturerede interviews.

HISTORIK:

Gennem en årrække har forskellige kredsudviklingstiltag været forsøgt for at vende nedgangen i medlemstallet, men desværre uden det helt store held.

Derfor satte Forbundssekretærene hinanden stævne i vinteren 2012. Formålet var, på baggrund af de erfaringer vi havde gjort os med Fokuskreds I og II og viden fra forskellige undersøgelser foretaget af FDF, DUF, CUR og DDS m.fl., at arbejde med "hvordan vi sikrer en varig medlemsfremgang".

Det fik os til at formulere et grundlag for, hvad vi mente var forudsætningen for varig medlemsfremgang. På baggrund af disse forudsætninger tog Ledelse af frivillige form med Martin Aamann i spidsen.

I maj og juni 2012 afviklede vi Ledelse af frivillige som pilotprojekt. Med små tilpasninger har vi indtil nu afviklet tre omgange af Ledelse af frivillige. Vi har måttet aflyse en runde i sommeren 2013 (hvor vi konstaterede, at man ikke kan lægge denne slags kurser hen over sommeren, hvor der er travlt i FDF) og har netop aflyst en runde i januar/marts 2014. Indtil videre er den sidste planlagte runde i oktober/november 2014. LaF er et punkt under handlingsplanerne for 2013 og 2014.

GRUNDLAGET FOR VARIG MEDLEMSFREM GANG I

FDF-KREDSE:

- Ambitioner, holdånd, forenkling (taget fra rapporten Den attraktive gruppe fra 2006 og skal forstås som forklaret der)
- God ledelse, hvorfor vi skal arbejde med kredslederen og evt. bestyrelsen
- Gode barn-leader relationer (Jf. CUR-forskning)
- FDFs formål skal danne grundlag for kredsens arbejde
- En markant ændring i medlemstallet kræver markante og forankrede ændringer i kredsen
- At kredslederen vil bruge tid og kræfter på at erhverve sig de nødvendige ledelsesredskaber
- At ethvert forløb skal tilpasses den enkelte kreds

Vi kunne pege på flere udfordringer i den måde, vi arbejde med kredsene på i Fokuskreds II. Dels oplevede vi, at kredslederne blev kørt lidt ud på et sidespor, fordi vi styrede hele processen. Det havde for os at se den konsekvens, at der ikke var nogen til at køre kredsens udvikling videre efter et år som fokuskreds. Og dels oplevede vi, at vi i Fokuskreds II aldrig fik hævet snakken op til at handle om kredsens overordnede mål, men i stedet arbejde med mindre mål. Det betød, at der kun i få tilfælde blev skabt en større sammenhæng mellem de mål, som kredsen satte. Forde- len ved de små mål var dog, at det var nemmere for kredsene at indfri dem, og der var også lagt stor vægt på, at man satte fokus på succesen, hver gang man nåede i land med et mål, hvilket ofte gav kredsene god energi.

LaF er altså et tilbud målrettet kredsledere. Vi anbefaler, at man deltager to på kurserne for at kunne støtte hinanden i det videre arbejde. Er man ikke en kredsledelse, kan et bestyrelsesmedlem deltage.

INDHOLD OG LØBENDE FORANDRINGER PÅ KURSUSWEEKENDERNE

Ledelse af Frivillige omfatter overordnet set to kursusweekender, 'praktik', erfa-grupper og arbejde i kredsen.

På kursusweekenderne har vi arbejdet med at præsentere deltagerne for grundlaget for LaF, forskellige former for ledelsesteori, de har arbejdet med teorien gennem en række øvelser og de har fået enkelte redskaber og ideer til processer i kredsen.

EMNERNE PÅ WEEKENDERNE HAR VÆRET:

- Introduktion til div. undersøgelser (CUR, DUF, FDF, DDS, mfl.),
- Introduktion til det at bedrive ledelse,
- Lederroller,
- Kommunikation,
- Konflikt håndtering,
- Motivation,
- Intro til det systemiske perspektiv (undtagen på den sidste runde),
- Strategisk ledelse,
- Forandringsledelse
- Ideudvikling

Derudover har der været arbejdet med sparring både deltagerne imellem og deltagere og FB imellem, samt udarbejdelse af handlingsplaner for kredsens ledelse (ikke for kredsen som helhed). Sidst men ikke mindst har deltagerne oplevet forskellige former for andagter.

Enkelte emner har været afprøvet undervejs. På runde to arbejde vi lidt med pædagogik, men det gik vi hurtig fra, da dette emne fik den dårligste respons fra deltagerne. På sidste runde præsenterede vi i stedet deltagerne for skolereformen.

På pilotprojektet var Ulla Visbech tilknyttet som ekstern underviser. Hun stod for undervisningen begge lørdage, mens Martin Aamann stod for introduktion til div. undersøgelser og introduktion til det systemiske perspektiv. Resten af FBerne tog aktivt del i undervisningen og gruppearbejdet og tilbød systemisk sparring til kredslederne i forbindelse med udarbejdelse af handlingsplan for deres ledelsesarbejde i kredsen. På pilotprojektet deltog alle FBer for at blive klædt på til at kunne sparre med kredslederne efterfølgende. Sidenhen har der været tre FBer på hvert kursus. MN er indtil nu den eneste FBer, der har deltaget flere gange.

Martin havde inden pilotprojektet haft tæt sparring med Ulla om, hvilke teorier han mente, undervisningen skulle indeholde på baggrund af hans erfaringer fra sin diplomuddannelse.

Allerede under pilotprojektet havde vi FBer en snak med Ulla om fremtiden. Hun havde nye ideer til indholdet og ville gerne have en ekstra underviser på og foreslog Ole Kamp.

Det blev hurtigt klart, at Ole og Ulla har hver deres forcer og interesser, som det har givet god mening at udnytte. Ole og Ullas måder at undervise på er ligeledes vidt forskellige, hvilket betyder, at vi rammer bredere. Konstellationen med Ole og Ulla har også betydet, at der er ændret lidt på emnerne. I runde to blev arbejdet med lederroller ikke særlig eksplicit, til frustration for nogen deltagere. Derfor vendte vi tilbage til en mere eksplicit introduktion af dette i sidste runde.

PRAKTIK

Oprindeligt var formålet, at kredslederne, ved at være i praktik hos velfungerende kredse, skulle hente inspiration til deres eget arbejde ved at deltage i min. et børnemøde, et ledermøde og et bestyrelsesmøde. Det viste sig dog allerede under pilotprojektet, at det var svært at tage ved lære af andre kredse på den måde. Deltagerne blev ofte mest fokuserede på, hvad der ikke fungerede

i praktik kredsen eller hvad der i hvert fald ikke ville kunne overføres til deres egen kreds.

Enkelte af deltagerne valgte i stedet at besøge hinandens kredse, da de mente, det gav mere mening. Derfor har vi siden arbejdet med flere muligheder, hvor kredslederne har kunnet vælge, om de vil besøge hinanden, have observerende besøg fra de andre deltagere eller besøge en kreds, der har haft succes med specifikke områder. Der har været god respons på denne model. De lægger vægt på, at de får inspiration til at tingene kan gøres på andre og måske bedre måder end vanligt.

HANDLINGSPLANER

På hver weekend har kredslederne arbejdet med at opsætte mål og lave handlingsplaner for deres egen ledelse i kredsen. Der har været meget fokus på, at det var planer for ledelsen og ikke handlingsplaner for kredsens konkrete arbejde.

På anden kursusweekend har de arbejde med at opsætte mission, vision, strategier og manøvre (inspireret af Kurt Klaudi Klausen) for deres egen ledelse.

ERFA-GRUPPER

Oprindeligt var det tanken, at FBerne skulle yde direkte sparring til hver enkel kredsleder, men da det blev meningen at flest muligt skulle igennem LaF, indså vi at en til en sparring var urealistisk. I stedet er deltagerne knyttet til forskellige erfa-grupper, hvoraf nogle af grupperne går på tværs af de forskellige runder. Nogle er tilknyttet geografiske erfa-grupper, andre har dannet erfa-gruppe med kredse med samme muligheder og udfordringer som sig selv.

Der eksisterer på nuværende tidspunkt fem erfa-grupper. Der er lige så mange kredse, som ikke på nuværende tidspunkt er knyttet til en erfa-gruppe. To af dem er fra den sidste runde, og planen var at de skulle parres med deltagere fra runden i januar/marts. De kører i stedet sparring med deres FBer. Resten har aldrig fået en erfa-gruppe til at køre.

Der er tilknyttet en FBer til hver erfa-gruppe, som deltager i møderne. Form, indhold og hyppighed på erfa-grupperne er meget forskellig. Indhold på møderne kan være input om et valgt emne, opfølgning på kredslederens mål, samt sparring på nye eller vedvarende udfordringer.

Flere peger på, at styrken ved en erfa-gruppe baseret på deltagelse i LaF er, at de har fået et fælles sprog om ledelse de kan tale ud fra, som kvalificerer den sparring de har i forhold til deres udfordringer.

Eksempler på arbejdet i erfa-grupperne udarbejdes på kredsteam møde.

DELTAGELSE

Der har deltaget 46 personer i de tre runder fra 31 kredse. To kredse har i løbet af perioden indsuppleret nye i kredsledelse eller valgt nye kredsledere, som efterfølgende også har deltaget på kurset.

FACILITETER

Kursusweekenderne er blevet afholdt på Brogården ved Middelfart med det, vi betragter og italesætter som eksterne undervisere. Ideen har været at signalere seriøsitet, men også forkælelse – et forsøg på at gøre det lidt mere attraktivt at være kredsleder.

GUF

Efter opfordring fra deltagerne lavede vi på GUF 2013 en opfølgningsgruppe for dem, der havde deltaget i LaF. Gruppen fyldte lidt mere teori på, men var ellers meget fokuseret på erfaringsudveksling. Der var ni deltagere i denne gruppe, hvilket vi betragter som en succes, mulige deltagere taget i betragtning.

Kredsledernes respons på LaF

Generelt har deltageres respons på Ledelse af Frivillige været meget positive. Én deltager har givet en del negativ feedback, alligevel valgte denne person at deltage på en opfølgingsgruppe på GUF 2013.

Vi har stillet deltagerne følgende fem spørgsmål. 23 personer har besvaret det første spørgsmål og 19 har besvaret de resterende. Heraf havde 6 afsluttet kursusweekenderne mindre end en måned tidligere, hvilket har betydning for deres svar.

Hvordan har LaF påvirket din måde at bedrive kredsledelse på?

Formålet med spørgsmålet har været at se på, hvad de har fået ud af LaF. 19 har svaret, at LaF i nogen eller høj grad har påvirket deres ledelse, 2 svarer slet ikke og 2 svarer i mindre grad. Det er ikke muligt at krydstjekke svarene, men et par bud på, hvorfor nogen har svaret kan være, at det stadig er så nyt at det endnu ikke har haft effekt, det kan være, de har haft svært ved at omsætte teorien til praksis, at de ikke længere er kredsledere eller at de slet og ret ikke føler, de har fået noget ud af LaF.

EKSEMPLER PÅ FORANDRINGER:

- Fem peger på, at de har fået fokus på at rumme og udnytte forskelligheder i kredsen
- Fem peger på samarbejde, inddragelse og motivation af kredsens ledere
- Tre peger på, at de er blevet bedre til at sætte mål for sig selv og arbejde med fælles mål i og for kredsen
- To peger på, at de er blevet opmærksomme på, at de selv har begrænsninger i forhold til evner og tid
- En peger på at være blevet bedre til at håndtere konflikter

I de afholdte interviews har vi også spurgt ind til dette område og blandt andet spurgt, om det er blevet nemmere eller sværere at være kredsleder efter LaF. Ingen af dem peger på, at det er blevet nemmere, den ene siger faktisk tvært imod. Det at blive opmærksom på forskellighederne gør det mere komplekst at være kredsledere, men giver flere muligheder for at agere overfor lederne. Den anden mener heller ikke det som sådan er blevet nemmere, men det er blevet sjovere, i det hun har fået tid og overskud til at se ud over kredsen og beskæftige sig med lokalsamfundet og samarbejdet i netværket.

HVILKE DELE AF KURSET HAR DU FUNDET MEST ANVENDELIGT?

- Groft set kan man dele kursets form op i 5:
- Faglige input eller teorigennemgang
- refleksion herunder logbøger og udarbejdelse af handlingsplaner
- sparring på udfordringer fra FBer eller de andre kredsledere
- øvelser
- erfaringsudveksling

Resultaterne peger i meget forskellige retninger, hvilket nok er et udtryk for, at man lærer på forskellig vis. Dog scorer teorigennemgang højeste efterfulgt af sparring og erfaringsudveksling. Flere peger på at det er en stor styrke at weekenderne har været sammensat med en blanding af de forskellige former, da de på den måde har fået både teoretisk viden, sparring til at udleve det i praksis og mulighed for at hente inspiration til nye tiltag.

På kurserne og i interviewene har vi spurgt til, hvilket indhold der var mest anvendeligt for dem, og igen må man sige, at de hæfter sig ved forskellige ting og fremhæver samlet set stort set hele indholdet.

I HVOR HØJ GRAD ER DU LYKKEDES MED AT INDFRI DINE MÅL?

På kurserne har der været stor fokus på vigtigheden af at sætte mål for egen praksis, men også med hvordan kredsen kan sætte sig fælles mål. Som beskrevet har flere peget på, at dette emne var det mest anvendelige for dem, men også nyt og svært for mange af deltagerne både at sætte sig mål, men også at indfri dem. Det viser sig da også, at kun 2 ud af 19 svarer, at de i høj grad har indfriet deres mål. 10 mener de i nogen grad har indfriet deres mål og 6 mener de slet ikke eller i mindre grad har indfriet deres mål. De sidste 6 stemmer dog meget godt overens med de seks deltagere i undersøgelsen, som kun har haft en lille måned til at nå deres mål, hvilket de også gør opmærksomme på i de uddybende kommentarer.

De udarbejdede hver især handlingsplaner for deres ledelse. Det har udarbejdet både mission, vision, strategier og manøvre for deres ledelse. Eksempler på manøvre er:

- Løse konflikter blandt kredsens ledere ved hjælp af konfliktløsning og fokus på egen måde at kommunikere på for at kunne skabe et produktivt samarbejde.
- Indførelse af ledersamtaler med det formål at blive klogere på de enkelte ledes kompetencer og ønsker
- Arbejde med at åbne kredsen op for lokalsamfundet, ved at deltage i det, for bedre at kunne tiltrække både børn og ledere

I interviewene har vi ligeledes spurgt til de mål, de satte sig og til muligheden for at sætte sig nye mål. De peger begge på, at det kan være svært at arbejde med de fælles mål i kredsen, når man kommer hjem. Et område, vi dog løbende har forsøgt at forbedre ved at præsentere konkrete processer på kurserne.

HVILKEN BETYDNING HAVDE RAMMERNE?

Kursusweekenderne har været afholdt på Brogaarden, hvilket har gjort kurserne noget dyre end et vanligt FDF kursus. Flere har brugt prisen (2.500 pr. weekend), som begrundelse for ikke at deltage. Det har dog hele tiden været en aftale, at hvis en kreds ikke kunne finde pengene til at deltage, så måtte vi hjælpe dem med at finde dem. Flere af vores deltagere har da også fået betalt kurset af deres lokale Y's Men.

Vi har spurgt til, hvilken betydning de fysiske rammer og brugen af eksterne undervisere har haft og alle som en peger på vigtigheden af de eksterne kompetente undervisere, men også på styrken i at det er undervisere, som kender FDF verdenen og derfor kan målrette undervisningen mod det.

Flere peger også på vigtigheden af den signalværdi, der ligger i de professionelle rammer. En skriver således "Jeg har før deltaget i kurser, som ikke gav udbytte ok. Hele 'indpakningen' samt at det var to kursusweekender overbeviste mig om, at niveauet ville være højt og de andre deltagere også ville være motiverede."

En anden skriver: "... der må gerne være lidt forkælelse. Lidt ligesom når man er på Landsmødet, hvor man føler sig udvalgt til at klare en særlig opgave"

I interviewene spurgte vi også til de ansattes tilstedeværelse på kurserne, og begge peger på, at der er en styrke i, at FBerne deltager på kurset både, fordi de ansatte kan bidrage med deres viden, erfaringer og perspektiver på kursusweekenderne, men også fordi de efterfølgende kan indgå i en mere direkte dialog omkring ideer, udfordringer mm.

Den ene interviewperson peger også på, at det har været med til at knytte hende tættere til landsforbundet, hvilket gør det lettere at gøre brug af de muligheder, der er tilbydes. Omvendt kan vi også gøre brug af kredslederne efterfølgende, i det flere af dem helt eksplicit har sagt, at de gerne stiller sig til rådighed.

HVORDAN VIL DU PRÆSENTERE LAF FOR ANDRE KREDSLEDERE?

Her kommer et udvalg af svar på det spørgsmål:

"Et kursus der giver dig noget at hænge din hat på". God vekslen mellem teori, øvelser og erfaringsudveksling. Fede rammer og godt socialt samvær"

"Tro mig kære kredsleder. Det her er pengene værd og ikke et sted, du skal spare. Bare se at komme af sted"

"Her får du redskaber til at blive en bedre kredsleder. En god mulighed for at gå et skridt tilbage og betragte kredsens situation og få sparring til at lægge en strategi til dit arbejde, så dine kræfter bruges bedst muligt."

Anbefalingerne fejler bestemt ikke noget. Derfor kan man undre sig over, at det fortsat er så svært at tiltrække deltagere.

ØKONOMI

Kredslederne betaler 2x2.500 kr. for deres deltagelse. Det dækker næsten prisen for deres ophold på kursuscenteret. FDF betaler på nuværende tidspunkt for deltagernes transport, betaling af undervisere og udgifter til FBernes deltagelse.

UDBYTTE OG EFFEKTER:

Grundlaget for Ledelse af frivillige har været et meget stærkt værktøj, som vi FBere bygger det arbejde, vi udfører i kredsene på. Det har haft betydning for udviklingen af mentorordningen, planlægningen af GUF mm. Det har dels betydet, at vi har en fælles referenceramme at tale ud fra og dels skaber det et fundament for vores arbejde, vi kan prioritere og planlægge ud fra.

Der er opstået en større forbundethed mellem dem, der har deltaget og resten af forbundet. Flere af dem stiller sig selv til rådighed og flere som ikke tidligere var aktiv udenfor kredsen bliver i dag brugt i udvalg, som testpiloter eller sparringspartner for FBer i forhold til nye tiltag.

At de har oplevet os FBer i kød og blod gør, at de har nemmere ved at koble sig på det der kommer fra os, fordi de kender os og ved at vi vil dem det bedste.

Ved at give deltagerne et sprog til at tale om ledelse, er det nemmere at sætte fokus på hvad det vil sige at være lede en kreds. Det skaber mulighed for at man kan begynde at stille sig kritisk overfor sin egen ledelsespraksis og dermed ændre på den.

Med LaF kommer vi rigtig tæt på deltagerne, deres styrker og svagheder, hvilket følgende citater giver udtryk for:

Tænk tilbage på kurset først på året. Jeg er fuld af taknemmelighed for jeres arbejde. FDF X-Købing har virkelig fået en ny start med overdragelse af min plads i kredsledelsen. Jeg har opfordret Daniel til at deltage i uddannelsen, og ønsker jer god arbejdslyst (tidligere kredsleder i FDF X-Købing).

Det er sjældent, at jeg i FDF har været med til at vi kan komme så langt i mødet med den enkelte leder - kredsleder - menneske (Ole Kamp).

POTENTIALER:

- Det kunne være en idé at lave et kursus i light-udgave for at se, om det kunne trække flere kredsledere til.
- Der er mulighed for at undersøge, hvordan medlemstallet udvikler sig i de kredse, der har deltaget.
- Vi kan gå tættere på, hvad kredsens ledere og bestyrelse siger i de kredse, hvor der har været en kredsleder afsted. Har de oplevet en forskel?

- Opfølgning på de kredse, der ikke har været af sted
- Nedsætte en arbejdsgruppe med både ansatte og frivillige til at styre uddannelsen

4 Mentorordningen

Som grundlag for den følgende status er tre interviews med mentorer, som har arbejdet med kredse samt interviews med to kredse, som har arbejdet med hver deres mentor.

INDLEDNING – BAGGRUND FOR MENTORORDNINGEN

FDFs mentorordning så dagens lys i forbindelse med FDFs 110 års jubilæum i 2012. Ideen opstod ud fra et ønske om en mere synlig forbundssekretær, men i erkendelse af, at forbundssekretærene ikke kan være alle steder på en gang, var der behov for "flere hænder". I FDF er der mange ressourcer stærke frivillige personer, som gerne vil gøre en forskel og hjælpe, hvor de kan – hvorfor ikke inddrage dem i kredsudviklingen?

I første opfordringsrunde blev 50 tidligere ansatte kontaktet. Der kom mange tilbagemeldinger – en del meldte sig til, og en del meldte fra, men med et positivt afbud, hvor de ønskede det bedste for ordningen og kredsene i FDF, men dog ikke selv havde tid til at bidrage. I anden opfordringsrunde havde mentorerne kommet med forslag til gode navne, der kunne indgå i mentorordningen.

OPSTARTSMØDET

I forbindelse med FDFs 110 års jubilæum samles de mentorer, som havde sagt ja tak til at høre mere om ordningen. Tankerne omkring baggrunden for ordningen og et kort rids over kredsudviklingsåret blev præsenteret. Der var bred opbakning til at dette var en opgave, som skulle løftes. Mødet generede så meget gejst, at et par mentorerne gik i gang med kredsarbejdet kort efter mødet.

SAMMENHÆNG MED KREDSEN I CENTRUM-MATERIALET

Oprindeligt var mentorordningen tænkt som et tilbud, der knyttede sig til materialet "Kredsen i Centrum". Alt efter hvordan kredsene placerede sig selv i materialet, knyttede der sig forskellige former for hjælp eller selvhjælp. Mentorordningen var et af disse tilbud om hjælp.

Eftersom materialet ikke er blevet brugt så meget, er dette ikke blevet virkeligheden. I stedet er fremgangsmåden nu, at tovholderen for mentorordningen kontaktes af en forbundssekretær, hvis denne vurderer, at en kreds kan have gavn af en mentor. Tovholderen kontakter herefter en mentor i området, som spørges om hjælp til den pågældende kreds, hvorefter disse to er "et par".

Mentoren skriver jævnligt ind i podio, hvordan samarbejdet med kredsen går.

MENTORORDNINGENS KARAKTER

"Alle kan i tidens løb få behov for en sparringspartner"

Der er generel enighed om, at en form for mentorordning i FDF er en grundlæggende god idé. Andre ressourcer end forbundssekretærene kommer i spil og det bringer landsforbundet bredere ud til kredsene.

Ordningen kan med fordel bredes ud, så den også vil omfatte alle kredse eller kredse, som statistisk kan udpeges via medlemsindberetningen i CARLA. Tidligere undersøgelser peger på, at det er kredse på 40-50 medlemmer, som har størst udviklingspotentiale.

Det nævnes, at mentorordningen kan ses som en omvej for forbundet til at støtte kredsene.

Der er delte holdninger til den åbne arbejdsform, hvilket jo er et bevis for, at vi arbejder med mange forskellige mennesker. Generelt anbefales det, at der udstikkes rammer for antallet af besøg af en mentor, hvilket vil gøre det nemmere at afslutte et kredsforløb med en mentor. Dette lægger – indtil videre – i den første afklaringsamtale mellem mentor og kreds, men vi skal da helt klart overveje, om vi skal opstille tydeligere rammer for samarbejdet fra landsforbundets side. En mentor nævner det endda som det, der trætter mest ved mentoropgaven – altså, at personen ikke ved, hvornår opgaven kan anses som værende afsluttet. Omvendt tiltaler det også en mentor, at denne selv styrer arbejdsgangen ”Vi må antage, at mentorerne er voksne mennesker, som selv kan administrere det. Mentorordningen må endelig ikke overadministreres!”

HVAD TILTALER MENTORERNE I ORDNINGEN?

”Vi gør det af kærlighed til sagen”

Alle mentorerne er gået ind til opgaven, fordi de brænder for FDF, gerne vil gøre en forskel og bidrage til en positiv udvikling hos kredsene. En afgrænset opgave med mulighed for at byde ind med specifikke kompetencer og for at sige til og fra i situationen angiver mentorerne, som de primære grunde til, at de er gået ind til opgaven. Det giver mentorerne energi at følge kredsene og se, hvordan de sammen udvikler kredsen.

ANSAT ELLER FRIVILLIG?

”For så vidt kunne min mentor godt være en ansat – men så alligevel ikke. Jeg tror, jeg taler lidt mere frit fra leveren, fordi jeg ved, min mentor er frivillig lige som mig selv”

Mentorerne svarer også, at det gør en forskel om, det er en ansat eller en frivillig, som kommer ud. Mentorerne kan bidrage med andet end ansatte – de nævner selv erfaring fra andre jobs, roller i FDF og kendskab til lokalområdet. Som ansat bliver man tillagt en rolle, når man møder en kreds, hvorimod en mentor kan mødes frivillig til frivillig og måske derfor udrette mere end en ansat ville kunne. En af kredsene fortæller: *”Det er nemmere at bygge en relation op til en frivillig – vi er på lige fod”*.

En ansat kan dog trække på erfaring fra andre netværk, uddannelser og andre kredse, hvilket en mentor ikke kan på samme måde. Det er derfor rigtig svært at komme med et entydigt svar på, hvorvidt det gør en forskel, om mentoren er frivillig eller ej – set både fra mentorenes og kredsenes side.

EKSEMPLER PÅ FORANDRINGER I KREDSENE

Disse eksempler på samarbejder i kredse, der har foregået eller stadig foregår, har til formål at illustrere, hvad mentorordningen dækker over:

Kreds A: Kredsen havde bedt om hjælp pga. massiv ledermangel, da kredsen gennem en årrække havde lukket sig om sig selv. En mentor arbejdede med kredsen over 2 gange, hvor der primært blev arbejdet med at åbne op for kredsens nærmiljø. Dette udmøntede sig i et møde, hvor folk i kredsens omgangskreds blev inviteret og hvor der kom 15! Senere opdatering fra kredsen melder om nye ledere, ny grund, nye medlemmer og god gejst i kredsen! Dette samarbejde er afsluttet.

Kreds B: Udfordringer med at fastholde specielt piltegruppen gjorde, at denne kreds gerne ville have hjælp. Mentoren arbejdede med værdien af sæsonplaner, synlighed og gode aktiviteter. Dette samarbejde er afsluttet.

Kreds C: En lille kreds som ligger et rigtig upraktisk sted. Kred-

sen mangler medlemmer og synes, at de har prøvet det meste. Her arbejder mentoren med at flytte kredsens aktiviteter hen, hvor medlemmerne er, der arbejdes med synlighed og der arbejdes med lederens mentalitet, som har fået et knæk efter den massive medlemstilbagegang. Dette samarbejde er stadig i gang!

Kreds D: Kredslederen bruger mentoren som sparringspartner i konkrete situationer. Blandt andet har der været konflikter i lederflokket, hvor kredslederen og mentoren har holdt et møde, hvor kredslederen af mentoren blev klædt på til at løse konflikten. Dette samarbejde er stadig i gang!

Kreds E: Denne kreds har oplevet at vokse voldsomt i medlemstal. Det giver lederne udfordringer, da der ikke er kommet flere lederkræfter med. Samtidig er kredslederen ikke FDF'er, og hun vil gerne have hjælp til at ruste kredsen til det voksende medlemstal, så det stadig er et rart sted at være, men også have en sparringspartner, som ved, ”hvad der er FDF”. Dette samarbejde er i opstartsfasen.

FREMTIDSPERSPEKTIV OG UDVIKLINGSMULIGHEDER

Et af de store og spændende spørgsmål i forbindelse med denne opgave var, hvorvidt mentorerne stadig mente, om mentorordningen havde en fremtid i FDF. Mentorerne var enige – mentorordningen har sin berettigelse i FDF og kan med fordel udvides til at omfatte flere kredse.

På baggrunden af interviews med mentorer og kredse, som har været en del af ordningen, kan der arbejdes med følgende for at optimere mentorordningen:

- Mentorerne skal have mulighed for yderligere hjælp/sparring i forbindelse med afklarings samtalen med kredsen. Her kan en skabelon for samtalen være en mulighed. Alternativt et dokument ”10 gode ting at huske i samtalen”
- Et fælles seminar for afsluttede og igangværende mentorsamarbejder
- Halvårlig/årlig samlet tilbagemelding til mentorerne om status på mentorenes arbejder
- Optimering af samarbejdet mellem mentor/forbundssekretær
- Personlig opfordring fra forbundssekretæren, hvis en kreds ville have gavn af en mentor
- Et opstarts- og afslutningsmøde mellem forbundssekretær, kreds og mentor, som har til formål at skabe større forankring mellem parterne
- Der skal tænkes i ”salg” af ordningen

Der dannes stadig par mellem mentorer og kredse

Sæsonplaner

Arbejdet med at udarbejde sæsonplaner startede i efteråret 2013. Her følger en status på det foreløbige arbejde og planen for udgivelse samt læringspunkter for et fremtidigt handleplanspunkt.

På landsmøde i november 2012 blev følgende tekst vedtaget i handlingsplanen for 2013-2015 inden for overskriften Kredsen i centrum:

Der udarbejdes inspirationsmateriale til sæsonplaner for hver enkelt klasse ultimo 2013. Der skal være høj fokus på kvalitet og nytænkning af aktiviteter. Materialet skal endvidere indeholde inspiration til rammer for møderne.

Arbejdet med at udarbejde sæsonplanerne har trukket ud hen over sommeren 2013. Organisatorisk er arbejdet nu placeret hos udviklingschef, kredskonsulent (tovholder) og en forbundssekretær samt inddragelse af frivillige. Der har tidligere i året 2013 været tvivl om, hvor opgaven var placeret og hvordan arbejdet skulle organiseres. Dette er der nu lavet en plan for, samt afholdt

møder mellem de ansvarlige for at afklare arbejdsfordeling – og ansvar.

INITIATIVER

I efteråret 2013 er der opfordret frivillige til at indgå i en styregruppe, hvis primære opgaver er at holde overblikket, samle op på arbejdsopgaverne, økonomistyre, overholde deadlines, inddrage landsdels- og kredsmateriale i sæsonplanerne samt at finde en passende formidlingsform. Styregruppen ledes af kredskonsulenten og har både en øst-gruppe og en vestgruppe.

Arbejdet med at producere sæsonplanerne er opdelt i fire hovedområder:

1. UDARBEJDELSE AF SÆSONPLANER FOR DE ENKELTE KLASSER

- A Indhente sæsonplaner fra en række kredse landet over og kreditere kredsens bidrag i materiale, så det får et praksisnært præg.
- B Bruge og udvælge eksisterende udgivelser og ideer fra landsdels mødedatabaser ud fra et kvalitativt kriterium.
- C Afgøre, hvordan Kristendomsudvalgets nye forkynselsideer kan bruges ind i sæsonplanerne – ved bl.a. link til Detmedgud.dk

2. NYTÆNKNING OG NYE AKTIVITETER

- A Der skal udvikles nye aktiviteter til alle aldersklasser
- B Frivillige inviteres til co-creation-møde i Århus i februar, hvor ideer produceres, kvalificeres, indskrives til materialet.
- C Herefter nedsættes en arbejdsgruppe til færdiggørelse af ideerne.

3. BESKRIVELSE AF RAMMER FOR DET GODE MØDE OG INSPIRATION TIL GOD PLANLÆGNING

- A Tråd tilbage til ”Det gode møde” (2008), 5-prøven og til Forbundsrådets beskrivelse af Det gode møde.
- B Udarbejdelse af katalog over forskellige tilgange til børne- og ungemødet
- C Beskrive planlægsredskaber til et godt møde

4. SÆSONPLANSGENERATOR PÅ FDF.DK

- A ”Tryk på knappen og du får et forslag til en sæsonplan” er drømmen
 - B Bedre samkøring af FDFs mange databaser, der rummer en masse lege, aktiviteter, løb osv.
- Vest-gruppen arbejder med punkt 1 og 2. Østgruppen arbejder med punkt 3 og 4.

FÆRDIGGØRELSE OG FORMIDLING AF SÆSONPLANERNE

Målet er at præsentere sæsonplanerne digitalt på Lederuddannelses-kurset GUF i maj. Kredsen vil her kunne få noget med hjem til deres planlægningsmøder for det kommende år. Det er endnu ikke afgjort, om sæsonplanerne skal trykkes. Der er dog en god erfaring med at have nogle lette, håndterlige bøger/pjecer, der kan tages med til selve børne-møderne. Aftaler med evt. 55Nord igangsættes i marts, hvor salg og behov vurderes.

LÆRINGSPUNKTER:

- Der skal være tydelig ledelse på opgaver, der er defineret i handleplanspunkter.
- Der skal afklares hvorvidt ansatte og frivillige har ansvar for at holde fast i den konkrete opgave.
- Når frivillige spørges til opgaver, skal der følges hurtigt op, så de

bevarer entusiasmen omkring deres deltagelse.

- Det er en god idé både at have opgaver, som frivillige opfordres personligt til og samtidig have opgaver der løses ved at invitere åbent ind til deltagelse – for eksempel at indtaste den gode mødeidé via internet-opfordringer på fdf.dk og Facebook og ved at komme til udviklingsmøde.
- Det er vigtigt, at FDF er opmærksomme på, hvad der er lovet på et landsmøde, da der kan være kredse, der sidder og venter på et materiale. (Der er kun en enkelt kreds, der har rykket for materialet.)
- Der kunne i planen godt have været indtænkt mere samarbejde med FDFs udvalg.

Når vi skal udgive nyt materiale i FDF er det godt at gøre sig klart, hvad der findes i forvejen, som stadig kan bruges, så ressourcerne bliver brugt godt. Det er også godt at tage et blik på, hvordan materialerne ser ud, så vi får sendt klare signaler til kredsen om, at vi tænker materialet som en hjælp, en udvikling og en inspiration til alle de ugentlige møder.

6 Familierarbejde

Siden landsmødet 2010 har der været fokuseret på at etablere familierarbejde i FDF. Fra hovedbestyrelsens beretning på landsmødet i 2012 lyder det:

Umiddelbart efter sidste landsmøde gik HB i gang med at nedsætte et udvalg, der kunne sætte skub i familierarbejdet i FDF. Trods mange forsøg lykkedes det desværre ikke, så udviklingen af familierarbejdet skred langsomt frem i løbet af det første års tid.

I februar i år (2012 red.) besluttedes det at kickstarte initiativerne med en familie-sommerlejr på Det Ny Sletten. Der deltog 20 familier fordelt på 32 voksne og 49 børn i alderen 0-12 år. Det Ny Sletten viste sig som et oplagt valgt til lejren, hvor mange af stedets faciliteter var i brug. De deltagende familier har meldt tilbage, at de har haft en god sommerlejr med oplevelsen af et stort fællesskab som det centrale tema.

På landsmødet i 2012 blev der endvidere vedtaget et ændringsforslag til handleplaner, der pålægger HB at nedsætte et familieudvalg:

5.a Ændringsforslag med tilføjelse til 2013 Kredsen i centrum stillet af FDF Lemvig

Der nedsættes under HB et familieudvalg, der inden sommeren 2013, kommer med oplæg og inspiration til opstart af familierarbejde under kreds-FDF.

FDF HAR SIDEN LANDSMØDET ARBEJDET MED INDSATSERNE:

- Familierarbejdet i kredse
- Familielejr

Det er disse to indsatser, der her gøres status over og til sidst vil der være et punkt omkring læringspunkter og potentiale for familierarbejde i FDF.

1 Familierarbejdet i kredse

Der blev efter landsmødet i 2012 nedsat et familie-udvalg, der lavede et opstartsværktøj i form af en Power-Point-præsentation, der hedder FDF Familie – kom godt i gang! Oplægget findes på: <http://leder.fdf.dk/inspiration/fdf-familie/>.

I dette materiale kommer udvalget omkring følgende emner:

- Definition af FDF Familie
- Mødekoncept/struktur/indhold
- Målgruppe
- Ledelsesstruktur.
- Fysiske rammer/praktiske ting
- PR
- Forkyndelse
- Kontingent.
- Regler

I OPLÆGGET DEFINERES FDF FAMILIE SOM:

FDF Familie handler om samvær mellem forældre og børn - voksne og børn. Familierne møder FDF livet igennem FDFs kerneaktiviteter og oplever samtidig fællesskab med andre børnefamilier. FDF Familie er et tilbud fra den enkelte kreds til børnefamilier i lokalområdet. FDF Familie kan derfor startes som et hold på linje med fx puslinge-, tumlinge- og pilteholdet, men med andre aktiviteter og mødetider.

Med baggrund i FDFs værdigrundlag, lederressourcer, målgrupper, behov, eksisterende samarbejdsformer med andre foreninger i lokalområdet etc. defineres rammerne for det daglige FDF Familie-arbejde af den enkelte kreds' bestyrelse.

Der gives mulighed for, at man opretter FDF Familie som en selvstændig kreds eller som et hold i en eksisterende kreds.

For dem, der har lyst til at starte et familiearbejde er der mulighed for at kontakte formanden for udvalget eller et stabsmedlem. Denne Power-point-præsentation er nu en del af stabens redskaber til kredsudvikling. Udvalget har valgt at nedlægge sig selv efter dette arbejde. Dog ser FDF stadig udvalgets medlemmer som ressource-personer i forhold til familiearbejdet i FDF.

HVORDAN OPLEVES UDVIKLINGEN AF FAMILIEARBEJDET I KREDSENE?

- Der er familiearbejde i nogle kredse, men det lever sit eget liv.
- For første gang er der nogle der har meldt sig til lederskole omkring familiearbejdet.
- Flere og flere kredse begynder at snakke om at lave familiearbejde
- Der er også nogle kredse, der lukker familiearbejdet ned igen.
- Flere spirende projekter i gang med familien i centrum.
- Der mangler et redskab til at fortælle, hvordan man kan få økonomien til at hænge sammen som familiekreds.
- Der mangler en afklaring af hvordan forholdet mellem numlinge-begrebet og familiearbejdet er. Nogle steder fungerer numlinge som familiearbejdet.

2 familielejre

FAMILIELEJR 2013

Den 21.-27. juli 2013 blev der afholdt familielejre for børnefamilier i og uden for FDF. Udvalget bag lejren evaluerede på baggrund af tilbagemeldinger fra deltagerne under lejren, spørgeskema efter lejren samt udvalgets egne vurderinger.

På lejren deltog 54 voksne, 66 børn, 10 spædbørn = 130 deltagere. Der var en god blanding af gamle inkarnerede FDFere og nogle som havde meget lidt kontakt til FDF.

PLANLÆGNING, RAMMER OG REGNSKAB:

Centrale erfaringer fra planlægning er: Det var godt, at forbunds-kontoret hjalp før lejren med fx indbydelse. Kommunikationen af indbydelse og informationer skal ske gennem flere kanaler. Sletten er en fantastisk ramme, hvor både familier med meget

små børn kan bo indendørs, og der kan være teltlejr og camping udendørs. Lejren er afsluttet med et overskud på 2140 kr.

PROGRAM OG AKTIVITETER

Programmet lignede en ganske almindelig sommerlejr med morgenmad, morgensang, aktiviteter, markedsdag, siesta, temadag, udflugtsdag, lejrball, aftenandagt, aftenhygge for de større børn og voksenhygge. Det var godt, at det er forældrenes opgave selv at lave aktiviteter med deres børn.

FORKYNDELSE

- Rigtig god forkyndelse for børn.
- Tilpas "mængde" med morgen- og aftenandagt.
- Det er vigtigt at der er fokus på forkyndelsen, da man netop ved et landsforbundsarrangement bør have resurser til at lave god og vedkommende forkyndelse.
- Præsten var lejrens eneste lønede arbejdskraft og hun havde flyttet sin arbejdsplads til Sletten.

PRAKTISKE OPGAVER OG MAD

De praktiske opgaver (tjanser) blev fordelt ligeligt imellem lejrens deltagere. Der deltog 3 bedsteforældre som var hovedansvarlige for madlavningen. Begge dele fungerede godt.

KONKLUSION

Det har været en rigtig god lejr, der var sjov at lave. Det er en overkommelig opgave. Udvalget har afholdt 3 forberedende møder, og det har fungeret godt, da de fleste kendte hinanden på forhånd. Det er vigtigt at udvalget er en del af lejren og ikke nogen der leverer en oplevelse til deltagerne.

FAMILIELEJR 2014

Med de to foregående familielejre er FDF er nu langt bedre rustet til at lave en familielejr på baggrund af evalueringer fra tidligere, et tidligere nedsat udvalg, et nyt kommissorium, erfaringer med budget og mål for arbejdet. Dette er foreløbigt sket i forhold til familielejren 2014:

Nov. 2013:	Kommissorium blev vedtaget på HB-møde
Nov. 2013:	Udvalg blev nedsat
Jan. 2014:	Primo: Udvalgets første møde Ultimo: Indbydelse med kredsforsendelse
Feb. 2014	Hjemmesiden www.fdf.dk/familielejr med praktiske oplysninger opdateret
Marts, Maj, Juni 2014:	Udvalgsmøder

Udviklingsmuligheder generelt:

- Der kan sættes meget mere fokus på at hjælpe familiearbejde i gang.
- Der kan udarbejdes mere inspirationsmateriale til familiearbejdet.
- En kobling mellem familiearbejdet i kredsene og ture/lejre via et familieudvalg er oplagt potentiale.

En mere struktureret opfølgning på, hvor der er familiearbejde, hvad der lykkes og hvorfor familie er en styrke vil kunne igangsættes i nye mål.

8 Læringspointer – videreudvikling af kredsene i forbundet

LÆRINGSPOINTER FRA KREDSUDVIKLINGSÅRET

Blandt de ansatte bliver der talt meget om kredsudvikling, og der arbejdes med en kulturændring til at meget af det vi gør, skal gøre kredse stærkere. Det kan gøre nogle kredse stærkere, at de sender kredslederen på kursus, det kan gøre en kreds stærkere, at de har mange deltagere på Væbnermesterskabet, at de lægger en uddannelsesplan for lederne i kredsene, at landsdelsledelsen er tæt på behovene i kredsene, at en forbundssekretær laver en ny proces for at skabe energi i kredsen.

Der er mange forskellige tilgange til at gøre kredse stærkere, og der er med kredsudviklingsåret skabt nogle initiativer, et fælles sprog, nogle nye koncepter, flere procesværktøjer og et nyt fokus på at der skal skabes forandringer for at udvikle. Der skal udvikles for til stadighed at skabe nogle levende kredse, hvor både ledere, børn og unge har lyst til at blive ved med at komme.

Det, der startede med at være Kredsen i Centrum har udviklet sig til at være et grundlæggende fokus på Kredsudvikling med forskellige redskaber som tilgang. De forskellige initiativer rækker ud over kredskontakten og kan bruges i mange forskellige sammenhænge – fx i uddannelse.

Alt hvad vi gør handler om kredsudvikling. Det skal vi blive bedre til at kommunikere.

Det har været vigtigt, at kredsene kan få noget konkret materiale i hånden. Nu skal det videreudvikles, men konkretiseringen er enorm vigtig.

De seks søjler – de seks emner: ledersammenhold, ambitioner, god ledelse, forenkling, relationer og forkyndelse kan være med til at definere arbejdet med kredsudvikling. Der skal hele tiden arbejdes med at udvikle de enkelte søjler. Det er et internt fundament i staben.

Lige nu handler kredsudviklingsåret ikke om udfasning, men om udbredelse.

Disse udviklingsområder peger staben på fortsat kan forstærke FDF i kredsudviklingsarbejdet:

**UDVILING
AF
PROCES-
VÆRKTØJER**

**MENTOR-
ORDNING**

**UDDANNELSE
AF KREDS-
LEDERE OG
LANDSDELS-
LEDELSER**

**FAMILIEAR-
BEJDE**

**INSPIRATIONS-
MATERIALE**

**VIDENDELING
AF KREDS-
UDVIKLING**