

SÆT KRYDS		ÅBENT FØR	ÅBENT EFTER	NYHED EFTER	LUKKET BILAG
	Orienteringsbilag (O)				
X	Debat- og temabilag (D)		X		
	Beslutningsbilag (B)				

HB-protokol (Udfyldes efter mødet)

Bilagsnummer: 2.1.3.3

Ansvarlig:MS

Overskrift

Evaluering af nye initiativer for brug af ansatte ressourcer

Baggrund

Handlingsplanen for 2013-15 lagde op til et massiv fokus på kredsene – i form af flere kredsbesøg og opbakning til kredsene for at øge kvaliteten i kredsarbejdet. For at nå det mål var der behov for at prioritere de ansatte ressourcer på en anden måde end i dag.

Hovedbestyrelsen ønskede konkret at løse vedtægternes binding mellem forbundssekretær og landsdel for at give mere fleksibilitet i opgaveløsningen. Den konkrete formulering i vedtægterne blev dog ikke ændret på landsmødet i 2012, i stedet fik Hovedbestyrelsen landsmødets mandat til at afprøve og evaluere forskellige modeller for ressourceanvendelse i kredse og landsdele – med følgende ordlyd:

- *Hovedbestyrelsen afprøver flere forskellige modeller for brug af lønnede ressourcer i landsdele og kredse. Forsøgsordningen evalueres på landsmødet i 2014, hvor hovedbestyrelsen fremlægger en langsigtet strategi for brug af ressourcer i forbund, landsdele og kredse.*

På mødet mellem landsdelene og HB i august 2013 blev der talt om de forskellige modeller, der er sat i gang, men der var også enighed om, at det så kort tid efter landsmødet ikke gav mening at evaluere. Fra HBs side var der enighed om, at der er et ønske om at gøre op med den vedtægtsbestemte binding mellem forbundssekretær og landsdel.

I august 2013 var følgende initiativer oplistet til HB-mødet (til mødet med landsdelsledelserne var det kun de initiativer, der har relevans for landsdelene, der var oplistede):

1. 1-2-model: To landsdele (Landsdel 7 og 8) deler én sekretær, der friholdes fra forbundsopgaver og dermed kun løser kreds- og landsdelsopgaver.
2. 3-2-1-modellen: Tre landsdele (Landsdel 1, 2 og 3) deler to sekretærer med udgangspunkt i en fælles samarbejdsaftale. Den ene sekretær har alene opgaver i kredse og landsdele, mens den anden har en klassisk opgavefordeling inkluderet landsforbundsopgaver med kredsfokus, blandt andet Kredsen i Centrum og GUF-kurser.
3. Deltids-model: Forbundssekretær ansættes på deltid i landsdel (Landsdel 6) alene med fokus med på kredse og landsdel for at sikre fokus. De resterende 40 procent bruges på andet arbejde, der understøtter handlingsplanens fokus på kredsene, fx musik.
4. Brobygger-model: Kredskonsulent ansat fuld tid i staben til at varetage tværgående opgaver vedrørende Kredsen i Centrum (selvevaluering og onlinestøtte) og fungerer som bindeled mellem stab og forbundskontor. Supporterer alle i staben, der arbejder med kredse og har særligt fokus på Landsdel 7 og 8.
5. Kursusleder-model: Kontraktansatte kursusledere for seniorkurser og orkesterkursus. Har fungeret på begge seniorkurser siden efteråret 2012, og orkesterkurset prøver for første gang i efteråret 2013.

6. Frivillig-model: Frivillige mentorer i form af tidligere sekretærer med højt fagligt niveau overtager konkrete opgaver vedr. kredsudvikling og støtte til kredsledere. Xx antal kredse er i gang. Herved frigives ressourcer fra lønnede forbundssekretærer til anden støtte i kredsene.
7. Aktivitetsmedarbejder på Sletten med ansvar for seniorkurser på Sletten og Vork. Fra december 2013 er Majken Østergaard ansat i staben som aktivitetsmedarbejder på Sletten og kursusleder for seniorkurserne. Arbejdet består dels af at afvikle aktiviteter på Sletten for skoler, konfirmander, børnehaver samt eksterne og interne lejere og dels af at være overordnet kursusleder for de to seniorkurser.

Det er primært de tre første initiativer, der skal evalueres til brug for den videre debat omkring fremtidig brug af ansatte ressourcer. Initiativet med kontraktansatte kursusledere er afsluttet med ansættelsen af Majken Østergaard som kursusleder for begge seniorkurser, ligesom frivillig-modellen med mentorer er evalueret på sidste HB-møde med evalueringen af Kredsudviklingsåret. Brobygger-modellen og organisationsmodellen er ikke relevante at evaluere i forbindelse med denne evaluering. Evalueringen består udelukkende af tilbagemeldinger fra landsdele og kredse og ikke af tilbagemeldinger fra ansatte.

Indstilling

HB skal tage evalueringen til efterretning og på baggrund af den komme med input til den strategi for fremtidig brug af ressourcer, der skal behandles af HB til august og vedtages på Landsmødet.

Evaluering

Formålet med evalueringen var at få tilbagemeldinger fra kredse og landsdele på, hvordan de har oplevet evt. ændringer i kontakten mellem forbundet og landsdelene gennem forbundssekretærene. For at få disse tilbagemeldinger deltog MS i to netværksmøder i hhv. LD 2 og 7 med i alt 14 kredse, og der er blevet sendt skema med fem åbne spørgsmål ud til alle landsdelsledelserne. Af disse har fem svaret. De fem spørgsmål var (1) om kontakten fra forbundet har ændret sig siden LM 2012, (2) hvad er blevet bedre, (3) hvad er blevet dårligere, (4) hvordan man som landsdelsledelse kunne ønske sig at bruge forbundssekretæren samt (5) hvordan landsdelsledelserne tror, kredsene opfatter kontakten til forbundet siden LM 2012.

Generelt er det nogle ret kortfattede svar, der er kommet retur, og helt overordnet kan det slås fast, at der er tilfredshed med de nye initiativer, der er sat i gang. Det var man sådan set også før, og man oplever ikke, at der er sket nogen stor ændring siden LM2012. Der er enighed om, at 3-2-1-modellen med fælles samarbejdsaftale mellem tre landsdele kun fungerer på papiret og det i praksis er en model svarende til modellen for landsdel 7 og 8 med en fælles forbundssekretær.

Når landsdelene bliver bedt om at fortælle, hvad der er blevet bedre peges der på, at der er blevet bedre udveksling af ideer mellem to landsdele med fælles sekretær og at HB tager landsdelene langt mere seriøst og opfatter dem som et vigtigt bindeled mellem kredse og forbund. Derudover siges der, "at forbundssekretæren er blevet mere fri ved at der ikke er så mange bundne forbundsopgaver og at forbundssekretæren kan bruge tid på kredsene. Det betyder konkret, at man kredse får forbundssekretæren inden for døren og at "forbundet" dermed er ude i det rigtige FDF-liv".

Der nævnes ikke mange ting, der er blevet dårligere ud over at der for nogen mangler noget ejerskab til nogle landsforbundsarrangementer idet "deres" sekretær ikke er ansvarlig for nogen samt at uddannelse, stabs- og HB-møder tager lang tid i en deltidstilling.

Til spørgsmålet om, hvordan landsdelsledelserne ønsker at bruge forbundssekretæren peges der især på, at det er af stor værdi at forbundssekretæren deltager i netværksmøder. Derudover ønsker man at have en forbundssekretær, der har endnu mere tid til kredsene og også gerne til at starte nye kredse. De landsdele, der fungerer efter "den gamle" model med en forbundssekretær, der både har landsdelskontakt og

forbundsopgaver peger på, at det set med deres øjne er en rigtig god løsning, idet det sikrer, at man har en forbundssekretær, der har berøring med både kredse og forbund. Det vurderes fra deres side, at det giver en mere alsidig sekretær, og der er stort ønske om at bevare denne model.

Når landsdelsledelserne skal vurdere, hvordan kredsene oplever kontakten til forbundet, så peges der igen især på værdien af, at forbundssekretærene i højere grad deltager i netværksmøder i dag end tidligere. Det giver god kontakt til kredsene og der er således et fast mødested, som også gør det lettere at kontakte forbundssekretæren hvis der er problemer i kredsen. Det vurderes også, at kredsene oplever at der er større og bedre kontakt til forbundssekretæren i dag end tidligere.

Kredsene der er blevet hørt til de samme emner i forbindelse med de to netværksmøder udtrykker også generelt stor tilfredshed og mener, at der er kommet tættere kontakt mellem kredse og forbundet gennem forbundssekretæren. Også her peges der på netværksmøderne og forbundssekretærenes deltagelse deri som en væsentlig ting for dette. Man oplever at man ser mere til forbundssekretæren, og at man – når man bliver bedt om at tænke over det – føler sig lidt tættere på forbundet i dag end tidligere. Generelt er der dog også enighed om, at det i høj grad er personafhængigt frem for strukturafhængigt, og når de nye initiativer kun har kørt i så kort tid er det vanskeligt at sige, om det er pga. strukturen det har ændret sig. Der peges også fra mange kredse på, at det man har brug for en forbundssekretær til også i høj grad er at skabe sammenhæng mellem forbund og kredse og hjælpe til at navigere i de store mængder information, der kommer fra forbundet. På den måde kan man være med til at vise kredse, hvad der er vigtigt, og man kan hjælpe med til at få vision og fremtidsplaner gjort relevante for kredsene.

Generelt må man altså i evalueringen sige, at der er stor tilfredshed med de nye initiativer, Samtidig er der også stor tilfredshed med måden det fungerer på de steder, hvor der ikke afprøves nye initiativer. Frygten for, at man ville miste noget ved ikke længere at have sin "egen" forbundssekretær er ikke blevet indfriet, men man peger dog på, at det for at ordningen er fungerende er vigtigt, at man stadig har en forbundssekretær, der i høj grad har fingeren på pulsen i forhold til de mange ting, der sker i forbundet således at man kan være med til at informere rundt omkring i landsdelene. Der er ingen, hverken i landsdele eller kredse, der efterspørger flere specialister blandt ansatte, mens der tværtimod blandt flere lægges vægt på, at det er generalister, der skal kunne lidt af hvert, som skal ansættes i stillingen. Flere er også af den holdning, at man formodentlig kan lave bedre forbundsarrangementer hvis det laves af folk, der også færdes i kredsene.

Både landsdele og kredse til netværksmøderne blev også spurgt om, hvad der set fra deres side er vigtigt at få med i en fremtidig strategi. Her nævnes følgende:

- Det er vigtigt at fremme fællesskabsfølelsen i forbundet, at man er den del af noget større
- Fokus på fastholdelse af medlemmer
- Fortsat fokus på uddannelse
- Fast kontakt der kan være bindeled mellem kredse og forbund og som man kan få et forhold til
- Sekretær der er generalist og ved, hvad der rører sig rundt omkring
- Løbende dialog omkring brugen af ressourcer mellem forbundet og landsdelene
- Jævnligt kreds- og netværkskontakt
- Forbundssekretæren skal være med til møderne i landsdelen
- Fleksible løsninger der kan tilpasses den enkelte landsdels behov
- Tid til kredse og landsdel
- Tid til udvikling og gerne opstart af nye kredse
- Bindeled til forbundets visioner og fremtidsplaner
- Ansatte skal fortælle hvad der er det vigtigste. Ikke gengive alle informationer

Tidsplan

På HB-mødet i maj orienteres om evalueringen og HB får mulighed for at komme med indledende bemærkninger til den strategi for brug af ansatte ressourcer, der skal præsenteres på landsmødet. På HB-mødet i august vedtages strategien, der forelægges Landsmødet. På mødet i august er der også mulighed for dialog med landsdelsledelserne omkring strategien.

Kommunikation

Økonomi

Ingen

Bilag