

*GRUNDLÆGGENDE LEDERUDDANNELSE*

# UNG 2



Foto: Christian Nesgaard

*KURSUSMATERIALE*



**FDF UDDANNELSE**

**- FLYT DIG LIDT**

## INDLEDNING

Ung 2 er en opfølgende samtale på Ung 1 og henvender sig til samme målgruppe – henholdsvis seniorvæbnere eller seniorer alt efter, hvornår de inddrages i lederarbejdet.

### Formålet

- At følge op på de opgaver og erfaringer, som de unge har gjort mellem Ung 1 og Ung 2
- At bevidstgøre seniorvæbnerne og seniorerne om rollen som positivt forbillede
- At motivere seniorvæbnere og seniorer til at fastholde engagementet i FDF

### Tidspunkt

Ung 2 afholdes som en "sofasnak" med seniorvæbnerne/seniorerne, når de har haft lejlighed til at gøre sig erfaringer med de opgaver, de påtog sig i forbindelse med Ung 1. Det er vigtigt, at opfølgningen både gælder de unge, som har fungeret som assistenter på en klasse og de unge, der fik mere projektorienterede opgaver.



Foto: Marianne Hansen, Lars Bertelsen

### Skab en god stemning

Det er vigtigt, at der er en god stemning ved samtalen, så de unge føler sig trygge ved at skulle dele både det, der er lykkedes og det, der lykkedes knap så godt for dem. Derfor er det vigtigt, at du, som kredsleder også ved denne samtale sætter god tid af.

Der er nogle emner, det er væsentligt at komme omkring som opfølgning på de første måneder i deres nye roller i kredsen for at sikre, at de gensidige forventninger justeres i forhold til de oplevelser, seniorvæbnerne/ seniorerne har haft.

## Selve samtalen

### Siden sidst

*Hvordan har opstarten med opgaverne været? Oplever de unge, at de er kommet godt i gang med opgaverne eller har der været startvanskeligheder? Er der noget, de tænker kunne have været gjort anderledes?*

#### Forslag til konkrete spørgsmål kunne være

- Hvad var din bedste oplevelse?
- Hvad var din bedste oplevelse?
- Var der noget, der overraskede dig?
- Er der noget, I kunne tænke jer, vi havde gjort anderledes?
- Hvad synes du, du har fået ud af opgaven?
- Har du lyst til at fortsætte med opgaven?

### Succeser og udfordringer

*Hvad har været den største succes? Hvad har været den største udfordring? Der er vigtigt, at der i snakken er plads til, at I kommer omkring både succeser og udfordringer på en måde, hvor de unge kan tage noget med sig fra samtalen, som de kan bruge i det videre arbejde. F.eks. at få snakket om, hvad man kunne have gjort i stedet for i de situationer, hvor de har oplevet, at det har været svært. De kan også lære meget af hinandens succeser: hvad var det, der gjorde, at det blev en succes?*

#### Forslag til konkrete spørgsmål kunne være

- Hvad har været den største succes?
- Hvad har været den største udfordring?
- Kunne man have tacklet udfordringen anderledes?

- Hvad har I lært?

## Forventningsjustering

*Har virkeligheden stemt overens med deres forventninger til opgaverne? Hvad har overrasket dem mest undervejs? Mulighed for en snak om, hvorvidt der er nogle opgaver, der skal ændres på. Er der for få eller for mange udfordringer i de opgaver, de har nu? Har du, de øvrige ledere i kredsen eller de unge selv fået nye ideer eller fået øje på nye muligheder i forhold til opgaver, de kunne have lyst til at kaste sig ud i?*

### Forslag til konkrete spørgsmål kunne være

- Hvad har overrasket jer mest ved jeres nye opgaver?
- Hvordan passer opgaverne med det, vi snakkede om, før I gik i gang med dem?
- Hvordan passer opgaverne til jer? Er det de rigtige opgaver, I har fået?

## Samarbejde

*En snak om, hvordan de oplever deres egen rolle som assistenter i forhold til opgavefordeling og samarbejde med andre ledere. Hvordan og i hvilken udstrækning oplever de at blive inddraget i f.eks. planlægning, forberedelser, afvikling og evaluering af aktiviteter.*

### Forslag til konkrete spørgsmål kunne være

- Hvordan har de andre ledere taget imod jer?
- Hvordan fordeler I opgaverne mellem jer?
- Er der nogen ting, I oplever, at I ikke får lov til at være med til i forhold til opgaverne?

## Hvad er næste skridt ?

*En snak om, hvad der naturligt kommer som det næste skridt for den enkelte unge. Det kan være nye projektopgaver, eller hvis nogen ønsker andre eller flere opgaver.*

*Hvad er det næste skridt i forhold til oplevelser uden for kredsen – landsdel/ landsforbund f.eks. kurser, lejre, seniorfestival, ungdomsweekender og alle de andre muligheder i seniorslaraffenland? De mange tilbud til seniorvæbnere og seniorer uden for kredsen er med til at give de unge både oplevelser, udfordringer og læring, som er med til at udvikle og motivere dem til fortsat engagement i kredsen. Det giver dem også både netværk til andre FDFere og forståelse for at FDF er landsforbund*

## Øvelse: ”Den gode leder”

Med udgangspunktet i seniorvæbnernes og seniorernes meget konkrete erfaringer som assistenter, kan det være godt at bevæge sig op i helikopterperspektiv, så de kommer til at reflektere over, hvad det vil sige at være leder og have ansvar i FDF. Her kommer derfor et forslag til en øvelse, hvor de unge udfordres til at sætte ord på det at være en god leder eller en god rollemodel for de yngre børn i kredsen.

### Sådan gør I

Start med at tegne en person – det behøver ikke at være mere kunstnerisk end en stor tændstikmand på en tavle eller et stort stykke papir, hvor der øverst står ”Den gode leder”. På et andet ark har du skrevet nedenstående udsagn, og de unge får udleveret en blok post-it-sedler.

1. De unge vælger de egenskaber/ udsagn, som de oplever at have brugt i forbindelse med de opgaver, de har påtaget sig. Både positive og mindre positive.
2. I anden runde skal de kigge på alle udsagnene for at se, om der er flere egenskaber, som de mener hører med til at være en god leder.

- Er kommer til tiden
- Har husket alle materialerne
- Kan huske børnenes navne
- Har lyttet til børnene
- Har sagt goddag til alle børn og forældre
- Tålmodighed
- Sjov på den gode måde
- Turde stille mig op foran børnene
- Taler pænt til børnene
- Smilende
- Imødekommende
- Uretfærdig
- Har overblik
- Har holdt hvad jeg har lovet
- En man kan stole på
- Ansvarlighed
- God til at lege
- Fået gode ideer
- Skabt hygge
- Hjælpsom
- Skældt ud

- Råbt højt
- Blevet ked af det
- Har mobbet

Derefter er det din opgave at samle op på og spørge ind til de forskellige udsagn, som de unge har valgt. Måske også se, om de er enige, eller om der er egenskaber, der slet ikke er blevet brugt.

**Det kan være med meget simple spørgsmål som f.eks.**

- Hvordan fik du gode ideer?  
Hvordan brugte du de ideer, du fik?
- Hvordan er man sjov på den gode måde?  
Hvad skete der, hvis der blev skældt ud?
- Hvordan oplevede du det at stå over for børnene?
- Når du ser listen her, er der så udsagn, du ikke har gjort brug af? Og hvorfor?

Formålet med øvelsen er at sætte gang i en bevidstgørelse hos seniorvæbnerne og seniorerne om, at med assistent- og projektopgaverne følger også et ansvar og det at være rollemodel for de yngre børn i kredsen. De er - specielt de yngste børns øjne - en del af de ledere, som børnene ser op til, og som børnene kan snakke med, og det er vigtigt, at seniorvæbnerne og seniorerne er klar over, hvad det betyder.

Det er vigtigt, at du som kredsleder fremhæver det positive og udfordrende i det at være rollemodel og ikke stiller regler op for de unge, så de oplever det som en stor begrænsning at være assistenter eller i at løse projektopgaver i kredsen.

## Afrunding af Ung 2: Hvad så nu?

Samtalerne afrundes med en snak om, hvad der nu skal ske. Hvad er det naturlige næste skridt i kredsen? Skal de fortsætte med de opgaver, de har, eller skal de have nye. Hvordan skal de indgå i lederfællesskabet? Hvordan vil de gerne støttes i deres opgaver? De skal informeres om, at Ung 3 er sidste del af den grundlæggende uddannelse, og hvordan de kommer med her. Det er også vigtigt at fortælle dem om FDFs lederuddannelse generelt.