



FRILUFTS
FRÄMJANDET

GRUPPARBETE

VERKSAMHETSKONFERENS 31 JAN 2021

GRUPP NR 1 – MAGNUS

HUR SÄKERSTÄLLER VI LEDARNA FRAMÅT?

Typer av ledare;

- HLU (5 st nu, alla från skidor)
- Kursledare
- Ledare

Vad betyder säkerställa?

- Rekrytera
- Utbilda
- Fortbilda
- Vårda / behålla



HLU

- HLU kan bara hålla 2 kurser per år, 20-25 per gång
- 1 per år i Mälardalen, 1 roterar i resten av landet
- Öst kommer att nominera potentiell barnledare till HLU
- Mälardalen har också nominerat gröna ledare till HLU
- Oklart hur man nominerar och krav... Kriterier?
- Uppdragsbeskrivning?
- Hur får man det att vara åtråvärt att bli HLU?
- Bredda mångfalden och regional spridning i gruppen (inte bara skidor)
- Kan Riks göra delar av utbildningen digital?
- Viktigt att öka den digitala delen av alla utbildningar men samtidigt viktigt att behålla den fysiska delen



KURSLEDARE

- Oklart hur man nominerar och krav... Kriterier?
- Uppdragsbeskrivning?
- Rekryteringsannonser!
- Hur får man det att vara åtråvärt att bli Kursledare?
- Uppuntra alla ledare att utbilda sig vidare och även kanske bli kursledare
- Regioner kan hjälpa till med "lån av kursledare mellan regioner"
- Ersättning väldigt olika mellan regioner
- Korrelera körschema för att kunna hoppa mellan utbildningar vid sjukdom eller annat bortfall
- Olika förutsättningar mellan utbildningar i olika grenar
- Stärka regelverket om att få fortsätta som kursledare genom att hålla utbildningar
- Ibland kan man behöva pausa
- RIKS bör hålla fortbildning för kursledare (workshops, clinics, fördjupningar)
-

LEDARE

- Hur får LA råd att utbilda?
- Måste våga ta betalt av sina deltagare
- Inte ställa för höga krav på nya ledare med tex återbetalning av utbildningskostnader. Riskerar att skrämma bort nya ledare.
- Arbeta med Kommunerna om bidrag för ledarutbildningar
- Vissa kommuner har redan den typen stöd till föreningar (fritidsnämnderna)
- Ideella föreningar gör verksamhet både billigare och bättre än kommunen – besparing för kommunen
- Viktigt att riks och region ger exempel på "best-practice" och goda ideer för att hjälpa LA
- Erbjud kommunen att utbilda sin personal (Mulleverksamhet och skogshjältarna)
- Mentorskap



LEDARVÅRD

- Hur jobbar LA med sina ledare?
- Viktigt att LA jobbar med att behålla och vårda sina ledare
- Annars tappar man ledare eller de går till annan LA som är ”bättre”
- Man behöver inte alltid mötas fysiskt för att få utbildning eller samhörighet
- Riks/region borde erbjuda små digitala utbildningar /fortbildningar /kurser
- Viktigt att ha ledarvård som återkommande punkt, både på riks/region/LA
- Olika förutsättningar i olika regioner pga geografiskt spridning och resurser



HJÄLPLEDARE

- Hjälpredare ett första steg för att rekrytera nya ledare i LA
- LA behöver se hur nya ledare fungerar innan man utbildar personen
- PRAO för att hjälpa nya ledare att bestämma sig
- Fråga ungdomar om intresse att hjälpa till
- Kanske en hjälpredarutbildning?
- Mentorskap



UNG LEDARE

- Hur får man fler ungdomar att gå utbildning?
- Del i att behålla ungdomarna i föreningen
- De unga har ofta varit medlemmar sedan mycket små, medan nya vuxna ledare har nästa ingen bakgrund i FF. Helt olika bas...
- Man slipper "gamla människor" på utbildningen (läskigt att gå kurs med vuxna kanske)
- Kurserna med åldersspann 14-25 för olika verksamhetsgrenar istället för allmän ungdomsledare utbildning
- Åldersgränsen håller på att tittas över
- Antingen generell eller specifik för olika grenar, långfärdsskridskor vs barngrupper
- Vi tror att 13 är för tidigt för eget ansvar (hjälpredare ja, men inte ensam)
- Kanske en hjälpredarutbildning för unga? (introduktionsledarutbildning)
- Flera mindre steg ?
- Mentorskap



FÖRTROENDEVALDA

- Viktigt att det finns utbildningar för att säkerställa styrelseledamöter
- Informera och dokumentera styrelseuppdrag



GRUPP NR 2 MARIA -1

Hur säkerställer vi samarbetet i lokalavdelningen (med regioner, lokalavdelningar och förskolor)

- Informationskampanj för att få ut tankarna runt strategi 2030 och 3 årsplaneringen
- Sprida informationen så brett som möjligt, inte bara till Ordförande, utan till alla andra
- Genom att underlätta för att skapa samarbete mellan LAs skapa förtroende, lust och engagemang genom:
 - E-learning
 - Nätverksträffar
- Att de känner sig sedda genom att vi lyssnar på dem och skapa samarbete
- Att vi faktiskt ställer frågan från Risk/Region hur de vill ha informationen (inte bara anta hur det ska fungera)



GRUPP NR 2-2

Hur säkerställer vi samarbetet i lokalavdelningen (med regioner, lokalavdelningar och förskolor)

LA/LA fungerar och kan fördjupas och förenklas

Visa på fler goda exempel (det finns många!)

LA/Förskolor här krävs ett omtag

Här kommer behövas lite extra push och fokus för vi har tappat en del

- Förenkla med att lista vilka förskolor som finns i Lokalavdelningens geografi

<https://www.friluftsframjandet.se/detta-gor-vi/forskolor-och-skolor/vara-forskolor/>

LA/Region är fungerande och kan fördjupas

Bjuda in styrelseledamöter från Riks/eller regioner för att fördjupa förståelsen för varandras verksamheter

LA/Riks är viktigt att skapa det här förtroende och komma ifrån vi/dom diskussionen



GRUPP NR 2-3

- Hur säkerställer vi samarbetet i lokalavdelningen (med regioner, lokalavdelningar och förskolor)

Lust: Skapa lusten att vilja lära sig mera och vara med i Processer

Tillgänglig: Det ska vara lätt att uttrycka mina åsikter om strategi processen vare sig jag är ledare, ledamot eller annat. Inte bara "hierarkisk" kommunikation (Riks->Region->LA Ordförande->ledare).

Och detta gäller kommunikation åt båda hållen

Kunskap: Öka kunskapen om vår organisation och processer och förmedla våra förväntningar

GRUPP NR 2-4

- Hur säkerställer vi samarbetet i lokalavdelningen (med regioner, lokalavdelningar och förskolor)

Perspektiv: Att samla allas perspektiv i arbetet

Relationer: viktigt att det ska finnas en relation mellan alla (geografiskt, ansvarsområde etc). Och att det är tillåtet att höra av sig till den man behöver stöd och/eller information ifrån.

GRUPP NR 3 - OSCAR

Vad menar vi med verksamhetsutveckling?

- Testa nya grenar
- spår hur det gått efter 5 år med nya ledare
- Utbildningsplan och finansiering
- är det här viktigt för friluftsförbundet?
- för att vi vill bli fler eller omkörda och vara moden och hänga med i tiden.
- ordning och reda.
- följa upp ledarna, när blev de utbildade vad är de ledare inom och koll på våra ledare, styrelsen ansvar.



GRUPP NR 3 - OSCAR

Vad menar vi med verksamhetsutveckling?

- ha träffar med erfarenhetsutbyte på alla nivåer
- ha en tydlig målbild
- korta ner kontakten mellan alla led
- hur får vi med lokalavdelning till verksamhetsutveckling ställa frågan till ledare och alla. vart vill vi med friluftsförbundet.
- vad vill vi med vår förening?
- fler kursledare så kan utbilda fler ledare.
- hjälpa valberedning välja bra personer.
- vart skall man prioritera ekonomin?
- vad behöver din lokalavdelningar göra mer?
- Samarbete mellan varandra på alla nivåer!



GRUPP NR 3 - OSCAR

Vad menar vi med verksamhetsutveckling?

- lyssna på varandra, gemensamt mål.
- tydligare vad vi vill uppnå
- konkreta mål 2022-2024
- regionerna tar över bygger målen. följa upp målen.
- regionens uppgift fler kursledare.
- kortfattad på en sida vad våra mål är
- 2022-2024 mer läsbar(mer kortfattad)
- strategi starta med en sammanfattning
- ha det som en powerpoint, (youtube)
- digital verksamhetsplan



GRUPP NR 3 - OSCAR

Vad menar vi med verksamhetsutveckling?

- inte bryta ner på lokal eller regionerna, fokusera på kvalitet och nöjda medlemmar.
- inte lägga krav på lokalavdelningar, kanske har mer som mål.
- Regionerna ska jobba på sin kärnverksamhet
- Bjuda in till erfarenhetsutbyte på alla nivåer för att inspirera till verksamhetsutveckling i LA.



GRUPP NR 3 - OSCAR

Vad menar vi med verksamhetsutveckling?

Förtydliga målbilden.

- Korta vägar för att nå ut till medlemmar och ledare.
- Frågan om "vart vi vill nå med vår förening?" är viktig. Då kan vi se vad vi behöver göra. Det ger vi inte så mycket tid till.
- Hur får vi med LA i verksamhetsplanering? Vad är viktigt för er förening och ledare? Gå ut och fråga.
- Ge arenor för att få möjlighet att ställa sig frågor om framtid, vad vill vi vara om några år. Varför är mångfald viktigt?
- Ev skulle en modell för att jobba vidare med idéer vara hjälpsam.
- En modell som gör att idéer tas framåt, kanske lite långsamt och inte med jättekiv.
- Nya vägar för samarbete och dela kunskap. Samarbeta!! På flera nivåer!
- Ansvarig person för ledarutveckling som finns med regionala sammanhang.



GRUPP NR 4 - ANDERS

Rekrytera och bibehålla ledare

- Inre och yttre motivation – olika saker attraherar olika deltagare/ledare och olika i verksamheter
- Inre motivation: Från värdegrund, gemenskap (ledarresa), tillhörighet (kläder) etc.
- Yttre motivation: Egna ledarutvecklingen, ledarresa, kläder etc

Rekrytering - Internt och externt.

- Internt: Genom deltagare i verksamheten eller från andra LA
- Extern: nya ledare genom nya medlemmar.
- Här kan vi påverka vårt mångfaldsarbete genom inkludering och nytt tänk på mångfald



GRUPP NR 4 - ANDERS

Rekrytera och bibehålla ledare

- Samma behov av att arbeta med rekrytering och ledarvård oavsett i vilken nivå man engagerar sig inom Friluftsförbundet.
- LA, Region, Riks. Verksamhetsgren, styrelse, valberedning
- Vi behöver på alla plan jobba med en större mångfald och jobba med inkludering
- Här behöver vi tänka på vart vi kan sänka trösklarna för att få fler att bli med.
- Ta betalt för verksamheten så det finns ekonomiska förutsättningar att skicka på nätverksträffar

GRUPP NR 4 - ANDERS

Rekrytera och bibehålla ledare

- Stärka valberedningsarbetet, behövs i LA, region. Ledare, kursledare etc ett tänk som stärker oss i vårt inkluderingsarbete (mångfald)
- Tror på träffpunkter för att skapa samverkan.
- Lyfta goda exempel, våga ta till nya tillvägagångssätt. Visa att vi gör nytta.
- Nätverka och träffas LIVE när det blir dags.
- Våga ställ frågan att vill du bli ledare

GRUPP NR 5- ANNA

Gruppens återkoppling:

- Utveckla metoder för att säkerställa över tid hur samarbeten med lokalavdelningar/förskolor och bidragsgivare kan fungera så att det inte faller bort när eldsjälarna lämnar organisationen.
- Delge inspiration, goda exempel kring olika samarbeten t ex i bidragsärenden mellan Regioner/länsstyrelser/Studieförbundet/kommuner och lokalavdelningar
- Arbeta med projekt för t ex både förskola, äldre och ungdom
- Regionen behöver stötta genom att ge förutsättningar till lokalavdelningar för samverkan kring verksamhetsutveckling.
- Skapa strukturer och organisation som stödjer lokalavdelningarnas möjligheter för fortsatt utveckling och samarbeten

Allt detta utifrån att bidra till folkhälsan!

GRUPP NR 6- HANS

- **Allmänt och sammanfattande:**

- •Digitala plattformar och verktyg
- •Stöd från riks o reg ska var tydligt och lättarbetat till LA
- •Ledarutveckling är viktig
- •Alla nivåer ska vara delaktiga i planeringsprocess och utveckling
- •Reg kan med fördel skriva VP tills med LA
- •Organisations-utbildning öppnar för lättare engagemang

-

- **Gruppens återkoppling:**

- •Öppna för samarbete med andra föreningar för att öppna mot utanförskap
- •Långsiktiga projekt
- •Intressen som krockar – ”bara göra” och ”se förändring”
- •Skolorna som öppnare
- •Enkla prova på



GRUPP NR 6- HANS

Gruppens återkoppling:

- Fånga nyckelpersoner
- **Gruppens återkoppling:**
- •Ung i små och svaga LA – hur ska riket stödja den tillväxt som hela tiden dräneras – till universitetsorterna. (digitala forum för att länka ihop?)
- •Föräldraberoende och körkort
- •Återkomma och landa
- •Digital MF viktig – ÄH – Öppna de slutna sällskapen (FB o INSTA)
- •ÄH är inte attraktivt för HELA FF vilka krav ställs?
-

GRUPP NR 6- HANS

Gruppens återkoppling:

- **Gruppens återkoppling:**
- •Skicka erfarenheter vidare – inte uppfinna hjulet
- •Lägg ribban LAGOM högt – öppnar för fler
- •En del LA är mycket lyhörda – stötta detta, och de ledare som vill utveckla
- •Lite för hög tröskel – (ex. säkerhetstänk) – för insteg till de trad verksamheterna, och att ta emot den äldre generationens erfarenheter
- •Fortsätt nyttja digitala möten och utbildningsblock
- •Även miljöaspekten
- •Måste förstå processen, men sikta mot trädtopparna.
- •Personbyten skapar brist på kontinuitet. Dokumentera!