

KFUM-Spejdernes ledelsesgrundlag

Indhold

Indledning til Ledelsesgrundlag	2
KFUM-Spejdernes ledelsesgrundlag	3
Forklaring til Ledelsesgrundlaget	4
Spejderværdier	4
Vær beredt	4
Ansvarlighed	4
Åbenhed	4
Næstekærlighed	4
Det vi vil...	5
Creating a better world	5
Sammen rykker vi verden med vilje	5
Børn og unge bliver beredt til livet	6
Vores nære formål	6
Det vi gør...	6
Alle har ansvar for ledelse (Ledelsesansvar)	6
Vi er handlekraftige (Handlekraftige)	6
Vi skaber mening ved at kommunikere, hvad vi vil... (Kommunikere)	7
Vi giver feedback, og ser feedback som en gave (Feedback)	7
Det jeg gør...	7
Jeg kender mig selv som leder (Min rolle)	7
Jeg tænker mig om, før jeg taler og handler (Tænk)	7
Jeg tager ansvar for og prioriterer min egen udvikling (Min udvikling)	7
Jeg skaber et miljø, hvor alle kan blive den bedste udgave af sig selv (Udnytte styrker)	8
Jeg fremtræder engageret (Engageret)	8
Hvorfor skal KFUM-Spejderne i Danmark have et Ledelsesgrundlag	8

Indledning til Ledelsesgrundlag

Ledelsesgrundlaget er udformet som en spejderlilje. Båndet om liljen er vores fælles spejderledelsesværdier, og de tre blade er hver en ligeværdig del af ledelsesgrundlaget.

I midten findes "Det vi vil..." - det er den opgave, vi som spejderledere skal løse, - den består både af en fælles del, som gælder for alle spejderledere i alle sammenhænge, og i en del som det enkelte leder-team selv formulerer for netop deres opgave og/eller organisation.

De to blade på siderne løfter og støtter "Det vi vil..." Til venstre er det først "Det vi gør..." - her beskrives den måde vi i fællesskab udfolder ledelse på i vores leder-teams. Til højre findes "Det jeg gør..." - her beskrives det vi hver især bærer med os som spejderledere og folder ud i alle de lederteams vi indgår i.

Der er således 4 dimensioner:

- Spejderværdier
- Det vi vil...
- Det vi gør...
- Det jeg gør...

Ledelsesgrundlaget gælder for alle unge og voksne, der udfører ledelse, uanset om det sker som fx patruljeleder/-assistent, enhedsstabe, gruppestabe, distriktsstabe, kursusstabe, arbejdsgrupper, styregrupper eller hovedbestyrelse. Samlet kalder vi alle disse for lederteams.

Vi er alle ledere og skal alle bidrage til de bedst mulige resultater i alle de lederteams, vi indgår i. Den formelle leder (den med titel af overordnet leder) har naturligvis et ekstra stort ansvar for at få alle med og få teamet til at yde sit bedste.

KFUM-Spejdernes ledelsesgrundlag



Forklaring til Ledelsesgrundlaget

Spejderværdier

Vær beredt

Vi er beredte til at påtage os ledelsesopgaven, og det betyder at

- vi er klar til at tage og give **ansvar**
- vi er **åbne** og nysgerrige
- Vi ved at **næstekærlighed** er den klippe, som vi står på.

Ansvarlighed

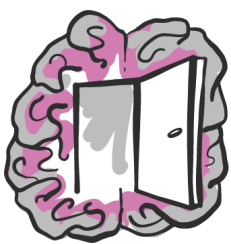


På individniveau tager vi ansvar for **egen udvikling** og er bevidste om, at vi er **rollemodeller** i spejdergruppen, i organisationen og i samfundet.

På gruppe og korpsniveau tager vi ansvar for, at bygge **robuste organisationer**, at bidrage til udvikling af fællesskabet og at stille **rammer og indhold til rådighed, så børn og unge kan blive beredt til livet**. I trygge rammer giver vi **ansvar til børn og unge**, så de kan træne og udvikle sig til fremtidens helte.

På samfundsniveau tager vi ansvar for at vælge **bæredygtige løsninger** både i forhold til menneskelige-, økonomiske- og miljømæssige ressourcer. Vi **holder** et vågent **øje med** den **fremtid**, som vi knap kan skimte, og vi har **mod til** at sætte kursen for de **forandringer** som samfundsudviklingen kalder på.

Åbenhed



Vi ser **forskellighed som en styrke**, og vi er åbne og **nysgerrige** overfor **hinanden** og overfor andres synspunkter. Vi **lytter** og søger at forstå, for at finde vores egen mening, **før vi beslutter** og handler. Vi er klar til at bidrage og **træde nye stier**, og klar til at tænke anderledes, end vi plejer. Vi har en **høj** grad af **tolerance overfor hinanden** og giver altid hinanden og dem omkring os "en chance til". Vi søger at **inkludere** dem, der er/tænker anderledes end os selv og er **rummelige** i forhold til andre kulturer, religioner og traditioner.

Arbejdet i patruljen giver optimale muligheder både for at man i nogle situationer bidrager med sine spidskompetencer, og for at man i andre situationer vælger en rolle, hvor man har behov for træning og sparring i trygge omgivelser.

Næstekærlighed



Vi leder ud fra kristendommens fundament om det dobbelte kærlighedsbud, der siger, at du skal **elske Gud og din næste**, som du elsker dig selv. Buddet om næstekærlighed er udfordrende, fordi det gælder hver dag og alle de mennesker, der krydser vores vej. Der er ingen brugsanvisning til næstekærlighed, vi ved kun, at vi ikke er sat her på jorden for at være os selv nok, vi er her for at **være noget for andre**. Derfor møder vi hinanden med en **anerkendende** tilgang, **lyttende** og **nærværende**. Vi har **hertet med** i vores lederarbejde og er bevidste om at **hjælpsomhed** og **omsorg** skaber tryghed og samhørighed.

Det vi vil...

“Det vi vil...” handler om formålet med vores spejderarbejde, og dermed også om det vi i sidste ende vil opnå med vores lederarbejde. Der er både tale om det vi alle arbejder for at opnå, og så formulerer hvert lederteam hvad det konkret er for et formål de vil opnå med deres konkrete lederarbejde.

Creating a better world

Verdensspejderbevægelsens (WOSM) mission er “Creating a better world”. Derfor er vi alle sammen om at sikre at vores spejderarbejde ultimativt er med til at “efterlade denne verden bedre”. Derfor er “Creating a better world” altid en del af formålet for alle ledere og lederteams, uanset hvad den mere konkrete ledelsesopgave er.

Sammen rykker vi verden med vilje

KFUM-Spejdernes vision er at rykke verden med vilje. Uanset hvilken kerneopgave det enkelte leder-team har, bør vi arbejde for vores vision. KFUM-Spejderne giver børn og unge mod til sammen at tage ansvar for en bedre verden. Det gør vi ved at udvikle værdifulde kompetencer og skabe meningsfulde fællesskaber med liv og begejstring, som er attraktive for flere børn og unge. Det betyder, at den enkelte spejder føler sig stolt over og anerkendt for at gøre en forskel.

Visionen nedbrydes i tre strategiske mål:

- Dygtige ledere skaber stærke fællesskaber
Vi tror på, at dygtige ledere er nøglen til at skabe stærke og meningsfulde fællesskaber for børn og unge. Det gode spejderarbejde skal være mere attraktivt og tilgængeligt for flere.
- Spejdergruppen som lokalt kraftcenter
Vi vil arbejde på at styrke spejdergrupper, distrikter og centre, så de bliver attraktive kraftcentre, som kan tiltrække nye målgrupper, spejdere og samarbejdspartnere.
- Vi rækker ud over os selv
Vi vil, at den enkelte spejder skal tage medansvar for at gøre verden lidt bedre, og derigennem opleve stolthed over at bidrage til og at være en del af noget større og

meningsfuldt. Det vil vi gøre ved at række ud over os selv og arbejde på tværs af spejdere, ikke-spejdere, kulturer, og landegrænser.

Børn og unge bliver beredt til livet

Uanset om kerneopgaven for den enkelte leder direkte handler om vores arbejde med børn og unge, eller om det sker indirekte via arbejde med andre spejderledere eller gode spejderfaciliteter, skal vi i alle vores aktiviteter tænke slutmålet ind. Og slutmålet er, at vi gør Børn og unge beredt til livet gennem fællesskab, friluftsliv og udfordringer udvikler og støtter børn og unge til at nå deres fulde potentiale.

Vores nære formål

Hvis vi skal lykkes med ovenstående, er det vigtigt, at vi ved, hvad vi vil opnå med vores konkrete spejderarbejde/spejderopgave. Derfor skal alle lederteams formulere deres egen kerneopgave / deres eget formål. For en patruljeledere og enhedsledelse kan det fx handle om hvad børn/unge skal opleve i deres enhed. For en kursusstab kunne det handle om udbyttet for deltagerne. For en arbejdsgruppe eller en projektgruppe handler det om den effekt/det aftryk som arbejdet skal efterlade. Det er vigtigt at det nære formål ikke bliver en gentagelse af de overordnede elementer, men derimod helt konkrete indsatser, der understøtter det overordnede formål. Prøv f.eks. at beskrive jeres nære formål med at lade ulveflokket tænde bål. Hvordan er det med til at gøre børn og unge bredt til livet? Hvordan kan I ændre øvelsen, så det er med til at gøre det? I kan også tænke på, hvilken historie I vil fortælle til lokalavisen eller forældrene om, hvordan jeres aktiviteter er med til at understøtte korpsets formål.

Det vi gør...

"Det vi gør"... handler om, hvordan vi arbejder sammen som spejderledere.

Alle har ansvar for ledelse



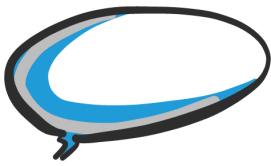
Vi ser **ledelse** som noget, der **skabes i relationer**, og derfor sætter vi særligt fokus på vores relationer til hinanden. I alle relationer er der **nogen, der leder og nogen der følger**, og her gælder det om, at tænke, tale og handle til gavn for hele organisationen. Både som leder og som følger handler det om at bidrage til en løbende **dialog om kerneopgaven** og om at prioritere den over individuelle ønsker.

Vi er handlekraftige



Også spejderledelse skal basere sig på, at vi bliver bedre, mens vi handler. Det betyder, at vi hellere prøver noget af end at bruge for lang tid på at tænke og lægge "perfekte" planer. Baggrunden er, at uanset hvor gode planer vi lægger, så er **fremtiden uforudsigelig** - og derfor vil vi hellere tage beslutninger og **prøve tingene af i praksis**.

Vi skaber mening ved at kommunikere, hvad vi vil...



Kommunikation er en vigtig ledelsesopgave. Når vi **fortæller om vores formål** til omgivelserne, opnår vi selv og andre en dybere **forståelse af meningen med vores spejderarbejde**. Denne oversættelse af vores formål til konkrete mål og delmål i det daglige spejderarbejde sikrer, at både dem vi arbejder for, og dem, vi arbejder sammen med, forstår meningen, med det vi gør.

Vi giver feedback, og ser feedback som en gave



Ledelse handler om den **adfærd**, vi udviser overfor hinanden - og vi **giver** gerne **feedback** på andres adfærd, ligesom vi er **modtagelige for** den **feedback** vi modtager fra andre. Vi ser feedback som en fantastisk mulighed for at **blive bedre** og dermed sikre den enkeltes løbende udvikling. Vi ser vores forskellighed som en styrke og som en mulighed for at være nysgerrige på hinanden og hinandens adfærd og vi tror på, at vi derigennem kan skabe både større rum for samt **synergier** i vores ledelse

Det jeg gør...

"Det jeg gør..." handler om, hvad hver enkelt af os bringer med os ind i ledelsesarbejdet.

Jeg kender mig selv som leder



Jeg er bevidst om, **hvordan jeg påvirker** både **situationen** og **andre**, når jeg udøver ledelse. Jeg er bevidst om, at jeg som leder vover mig frem og **gør mig sårbar**, og at jeg er afhængig af den tillid, som andre viser mig, for at vi lykkes sammen. Jeg **kender mine styrker** og og svagheder. Jeg søger opgaver, hvor jeg kan bruge mine styrker, og ved hvornår jeg skal **bede om hjælp**. Jeg er bevidst om, hvor vigtigt det er, at **være autentisk** og have modet til at være **tro mod mig selv**.

Jeg tænker mig om, før jeg taler og handler



Det lyder umiddelbart som en selvfølge, - men vi kan alle blive bedre til at huske at tænke over situationen, og hvad der er vigtigt lige nu, - før vi bringer os selv i spil. Det betyder også, at jeg tillader mig at **stoppe op for at nå at tænke - eller reflektere**, - før jeg kommunikerer og handler.

Jeg tager ansvar for og prioriterer min egen udvikling



Som mennesker og som ledere har vi et ansvar for hele tiden at **søge at blive dygtigere**, - det skylder vi os selv, fællesskabet og ultimativt også verden. Når vi hver især tager ansvar for at blive dygtigere, **ændre adfærd og/eller lære nye ting**, bliver de **bidrag**, vi kan yde til spejderarbejdet, og til de **lederteams** vi indgår i, også **bedre**.

Jeg skaber et miljø, hvor alle kan blive den bedste udgave af sig selv



Vi har alle **forskellige styrker**, og hvis vi kan bygge vores ledelsesarbejde på hinandens styrker, kan vi blive uovertrufne gode lederteams og opnå fantastiske resultater. Derfor skal hver af os gøre, hvad vi kan for både at **“spille os selv og hinanden gode”**.

Jeg fremtræder engageret



Jeg har hjertet med i min ledelse, men nogen gange kan det være nødvendigt at finde engagementet frem, også når en opgave ikke er min personlige favorit. Når vi alle **vælger at fremtræde engageret**, fordi vi ved, at det **smitter af på teamet**, bliver vores lederarbejde både sjovere og giver bedre resultater.

Hvorfor skal KFUM-Spejderne i Danmark have et Ledelsesgrundlag

Vi ønsker et ledelsesgrundlag, fordi det umiddelbart vil give os en synliggørelse af de kompetencer, som f.eks. anvendelse af spejdermetoden og vores værdier, en leder i KFUM-Spejderne skal have og en ens forståelse for, hvordan ledelse bør udøves, samt en større bevidsthed om spejderideen.

Det vil desuden kunne bidrage til, at vi får drøftet ledelse i de enheder/grupper/stabe vi arbejder i, at vi vurderer egne kompetencer og uddanner os, samt får øget involvering af andre i ledelsesarbejdet.

Dette vil gøre det attraktivt at være leder og skabe stærke leder-fællesskaber, som kan få spejderhytten til at være et lokalt kraftcenter, det vil skabe ledere, der tør påtage sig store projekter, der rykker verden, og det vil sikre, at der er involverede ledere nok, så ingen behøver at brænde ud.

Dermed vil vi kunne højne kvaliteten i det arbejde, der udføres med børn og unge, så vi får flere børn, vi kan påvirke til selvstændighed og skabe unge, der vil og kan tage en leder-tjans i korpset.

Disse børn og unge vil selv skabe projekter, der forandrer verden og de vil gå modne og selvstændige ud i verden, hvilket ultimativt vil hjælpe os til: En bedre verden.