

Brandkårens ungdomsledarkurs

En processbeskrivning för ett sammanställnings- och utvecklingsarbete för en handbok

Henrika Österlund

Matilda Nyman

Examensarbete för Samhällspedagog (YH)-examen

Utbildningsprogrammet för medborgaraktivitet och ungdomsarbete

Åbo 2012



EXAMENSARBETE

Författare: Matilda Nyman och Henrika Österlund

Utbildningsprogram och ort: Medborgaraktivitet och ungdomsarbete i Åbo

Handledare: Carolina Silin

Titel: Brandkårens ungdomsledarkurs - En processbeskrivning för ett sammanställnings- och utvecklingsarbete för en handbok

Datum: 30.3.2012 Sidantal: 27 Bilagor: Handboken, elektroniskt material och sammanställning av kursutvärdering

Sammanfattning

Ungdomsledarkursen inom brandkåren har länge haft ett behov av utveckling och sammanställning. Det har varit svårt att överföra kursen till nya kursledare och utbildare. Vi valde därför att sammanställa och utveckla kursen som vårt slutarbete. Vår uppdragsgivare är Finlands Svenska Brand- och Räddningsförbund r.f.

Arbetet består av tre delar, en handbok och ett elektroniskt material, som är till för blivande kursledare och utbildare, samt en processbeskrivning. Syftet med vårt arbete, med handboken och det elektroniska materialet, är att underlätta för kommande kursledare och utbildare i deras arbete att utbilda kunniga, motiverade och ansvarsfulla ungdomsledare inom brandkårsungdomsarbetet. Vi anser att målsättningarna för kommande ungdomsledare bäst uppfylls genom utbildningsmetoder som tangerar det sociokulturella- och socialpsykologiska perspektivet. Processbeskrivningen beskriver den process som vi har genomgått för att utveckla brandkårens ungdomsledarkurs och sammanställningen av den handbok och det elektroniska material som behövs för kommande kursledare och utbildare.

Innehållet centreras mycket kring ledarskap och organisationsteori eftersom vi anser att de är två viktiga kunskapsområden en ungdomsledare behöver ha. För att kunna utbilda kunniga, motiverade och ansvarsfulla ungdomsledare behöver även kursledare och utbildare ha kunskap inom dessa områden som han sedan kan föra vidare genom diskussion och övningar.

Språk: Svenska Nyckelord: handbok, ledarskap, det situationsanpassade ledarskapet, grupprocesser, organisationskultur, organisationsförståelse

BACHELOR'S THESIS

Author: Matilda Nyman och Henrika Österlund

Degree Programme: Civic activity and youth work

Supervisors: Carolina Silin

Title: Youth instructor course for the voluntary firefighters – A description of the process of developing and summarizing work for a guide

Date: 30.3.2012 Number of pages: 27 Appendices: Guide, electronic material and the collocation of the evaluations of the course

Summary

The youth leadership course within the voluntary firefighting organization has had a need for development and a collocation for a long time now. It has been difficult to transfer the course to new leaders and instructors for the course. That is the reason why we chose to summarize and develop this course as our final project. We received this assignment from Finlands Svenska Brand- och Räddningsförbund r.f.

This work consists of three parts, a guide, electronic material for the new course leaders and instructors, and a description of the process. The purpose of this work, the guide and the electronic material, is to help the future course leaders and instructors in their work to educate knowledgeable, motivated and responsible youth instructors in the field of voluntary firefighters youth division. We feel that the goals for future youth instructors can be achieved most effectively through training methods that touch upon sociocultural and sociopsychological perspectives. The description of the process shows the process through which we have undergone in order to develop the voluntary firefighters youth instructor course and summary of the guide and the electronic material needed for future course leaders and instructors.

The content is centered on leadership and organizational theory, since we think these are two important areas of knowledge a youth instructors needs. In order to educate knowledgeable, motivated and responsible youth instructors the course leaders and instructors need to have knowledge in these areas so that this knowledge may be passed on through discussion and various exercises.

Language: Swedish Key words: Guide, Leadership, situational based leadership, group process, organizational culture, understanding of organization

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Syfte och avgränsningar	1
1.2	Bakgrund	2
1.3	Metod	3
1.4	Uppdragsgivaren	4
2	Teoretisk förankring.....	4
2.1	Pedagogisk grundsyn.....	4
2.2	Pedagogiskt ledarskap	6
2.3	Den situationsanpassade ledarstilen.....	6
2.4	Organisationsteori	8
2.5	Organisationskultur och ledarskap	11
3	Observation och tidigare erfarenheter	11
3.1	Observationen	12
3.2	Kursresponsen från 2011 och tidigare	13
3.3	Kursen i Pojo 2012.....	15
4	Processbeskrivning	16
4.1	Från idé till handling.....	17
4.2	Uppdragsgivarens godkännande.....	18
4.3	Nya tag.....	18
4.4	Den nya kursens förberedelser.....	19
4.5	Slutspurt	21
5	Slutprodukt.....	22
5.1	Handbokens syfte.....	22
5.2	Handbokens innehåll och användning.....	23
5.3	Elektroniskt material	24
6	Utvärdering av processen och diskussion.....	24
	Källförteckning	27
	Bilaga 1.....	28
	Bilaga 2.....	30

1 Inledning

Vår examenarbetsprocess började redan år 2010 då Henrika Österlund formade grundtanken för examensarbetet. Processen sattes igång ordentligt då Matilda Nyman kom med våren 2011. Planen var att sammanställa och utveckla den redan existerande ungdomsledarkursen inom FSB, Finlands Svenska Brand- och Räddningsförbund r.f.

Den ursprungliga idén för arbetet kom eftersom det fanns ett behov att utveckla kursen. Både Henrika som tidigare hållit kursen och Matilda som gick kursen 2010 ansåg att det fanns brister med kursen. Även kursledare, utbildare, kursdeltagare och Anders Ernsten, utbildningschef för förbundet, hade uttryckt ett behov om förnyelse av kursen. Kursdeltagarna uttryckte i kursresponsen att det fanns många upprepningar och att kursen var ostrukturerad. Kursledarna och utbildarna kunde konstatera att överföringen av information och material från en utbildare till annan var komplicerad och att planeringen inför kursen alltid gjordes i sista stund. Vi antar att kursdeltagarna p.g.a. detta inte fick möjlighet till all den kompetens som de kunde ha fått under kursen. Dessutom konstaterade kursledarna att de lätt blir trötta innan och under kursens gång eftersom arbetsfördelningen inte var optimal och eftersom det redan i planeringsskedet fanns många svårigheter. Inom förbundet kunde man konstatera att kursens innehåll var bra, men att det behövdes ses över. Det största problemet som vi identifierade från första början var att materialet inte fanns samlat och nerskrivet utan fanns enbart hos de som hållit kursen.

Ett stort problem var även kursupplägget i sin helhet. Kursprogrammet var inte speciellt beskrivande utan innehöll rubriker som inte förklarade innehållet. T.ex. var pedagogiken väldigt dominerande i kursen, men i verkligheten bestod själva pedagogiken av mycket mer än bara pedagogik. De områden som vi nu har döpt till ledarskap och gruppdynamik föll under rubriken pedagogik. Det var svårt för deltagarna att förstå vad som skulle tas upp under kursen och det var svårt för kursledarna att hålla sig till sina områden.

1.1 Syfte och avgränsningar

Syftet med detta arbete är att sammanställa och utveckla ungdomsledarkursen för Finlands Svenska Brand- och Räddningsförbund r.f.- FSB. Syftet är även att göra en handbok som kan användas av framtida kursledare och utbildare för kursen. Syftet är också att samla allt material på ett och samma ställe och att genom handboken göra planeringsarbetet för kursledaren och förbundet lättare.

Målet för arbetet är att forma en sådan ungdomsledarkurs att ungdomsledarna inom brandkårsverksamheten får de kompetenser som behövs för att arbeta med barn och unga. Målet har även varit att forma målsättningarna för själva kursen eftersom de tidigare varit otydliga. Målet med kursen är att kursdeltagarna ska få en möjlighet att lära sig grundläggande färdigheter så att de klarar av sin uppgift som ungdomsledare inom brandkåren. Kursen ska också vara inspirerande och ge deltagarna nya idéer. Kursdeltagarna ska ha en chans att utveckla sig själva som ungdomsledare och öka sitt pedagogiska kunnande och tänkande. Samtidigt ska kursdeltagarna få en större insikt i de utmaningar som ungdomsarbetet medför. Målet med arbetet faller samman med målet för kursen, vilket gör att vårt arbete har varit mycket enklare.

Vi beslöt att främst fokusera på ledarskap och organisationsteori då vi började leta efter litteratur eftersom de andra områdena inom kursen redan var bra och nyligen uppdaterade. Vi valde också att definiera vår pedagogiska grundsyn för att förklara de val vi gjort under processen. Kursens fem huvudområden baserar sig på de områden vi kunde identifiera i den gamla kursen. De olika områdena är: pedagogik, gruppdynamik, ledarskap, verksamhetsplanering och administrativa uppgifter med ett inledande och avslutande block.

1.2 Bakgrund

Både Matilda och Henrika har tidigare erfarenheter av ungdomsledarkursen. Matilda gick kursen 2010 i Pojo och observerade kursen 2011 i Pargas. Henrika gick kursen 2004 och började tillsammans med två andra hålla kursen 2005.

Både Matilda och Henrika har länge varit med i brandkårsverksamheten och har båda fungerat som ungdomsledare både inom brandkåren i Lappvik och utanför. Henrika fungerar även som verksamhetsledare och ungdomsledare för Västra Nylands Brandkårsförbund och i och med det förtroendeuppdraget har hon också suttit i FSB:s ungdomsarbetsutskott. Vi studerar båda till samhällspedagog och har erfarenheter av ungdomsarbete även utanför brandkårsverksamheten och kan därför ta in nya perspektiv och idéer till brandkårsungdomsverksamheten.

I och med att vi båda gått kursen och att Henrika hållit kursen en längre tid har vi sett ett utvecklingsbehov och därför även åtagit oss uppgiften att sammanställa och utveckla kursen. Kursen hade redan en längre tid haft problem; lektionsmaterialet fanns inte samlat

och målsättningen för kursen var oklar. Dessutom kunde lektionernas innehåll ofta gå in på varandra eller ta för mycket tid. Vi hoppas att det genom detta arbete blir lättare för kursledare och utbildare att komma överens om arbetsfördelningen och att det blir lättare att planera tillsammans. Eftersom materialet nu blivit sammanställt blir också överförningen till nya kursledare och utbildare smidigare. Dessutom har FSB nu en möjlighet att samla allt material på ett och samma ställe.

Arbetet med sammanställningen och utvecklingen var så krävande att det behövdes två personer för att slutföra arbetet. Henrika, som initierade arbetet, tillfrågade Matilda om hon ville delta i arbetet. Tillsammans med uppdragsgivaren beslöt vi i ett tidigt skede att slutprodukten skulle vara en lätthanterlig och lättläst handbok för blivande kursledare.

1.3 Metod

För att få en korrekt bild av hur kursen såg ut och hur den behövde utvecklas gjorde vi en kvalitativ undersökning. Vi intervjuade kursledare och utbildare och observerade kursen och kursledarna. Dessutom genomförde vi en grupp intervju och fick muntlig feedback av kursdeltagarna år 2011 i Pargas. Vi tog också del av kursutvärderingar från år 2010 i Norvalla såväl som Pojo 2010. Vi läste in oss på områden så som ledarskap och organisationsteori för att bättre förstå dessa och kunna förklara områdena då vi gjorde handboken. Vi identifierade vår pedagogiska grundsyn för att lättare kunna arbeta med handboken och dess utformning.

Under kursen i Pojo 2012 filmade vi in oss själva och Peter Dahlström. Han fungerade som tredje utbildare under kursen. Vi filmade in oss för att få allt material så konkret som möjligt och för att efteråt kunna utvärdera våra insatser. Vi har även gjort slutledningar utgående från tidigare års kursrespons samt från kursen år 2012. Vi har också fått feedback av förbundet efter kursen i Pojo 2012. Representanten från uppdragsgivaren observerade oss och kursens innehåll. Vi har försökt analysera vad vi gjort bra tidigare år och vad vi gjort bättre i år samt vad som ännu måste förbättras.

För att kunna jämföra den förnyade kursen i Pojo 2012 med tidigare kurser valde vi att använda samma enkät som tidigare använts för kursen, se bilaga 1. Det finns förbättringsmöjligheter med enkäten, men vi ansåg att det i detta utvecklingskede av kursen inte var passande att förnya den.

1.4 Uppdragsgivaren

Finlands Svenska Brand- och Räddningsförbund r.f är uppdragsgivare till vårt examensarbete. FSB är en riksomfattande svenskspråkig brandkårsorganisation som arbetar för att främja samhället genom att utbilda säkerhetsmedvetna barn, ungdomar och vuxna. FSB:s vision är att fungera som en organisation som producerar den bästa säkerhetskunskapen som en uppskattad, öppet kommunicerande, respektera och eftertraktad samarbetspartner. (<http://www.fsbr.fi/startsidea/> hämtat: 26.3.2012)

FSB:s syfte är att skydda människor, egendom och miljö från farosituationer, genom att öka samhällets färdigheter. Förbundet utvecklar och främjar brand- och räddningsverksamheten, befolkningsskyddet och räddningstjänsten. Förbundet förverkligar sin verksamhet, sitt syfte och sina mål genom att samarbeta med de regionala brand- och räddningsförbunden. (<http://www.fsbr.fi/startsidea/> hämtat: 26.3.2012)

FSB arbetar aktivt för brandkårsungdomsverksamheten. Det är en mycket viktig del enligt förbundet för att uppfylla sin mission och vision. En stor del av rekryteringen till alarmavdelningarna sker genom ungdomsverksamheten. De ordnar läger, kurser, tävlingar och idrottsevenemang för ungdomar och anser att det är viktigt att ha så varierande verksamhet som möjligt så att ungdomarna vill stanna kvar inom brandkårsverksamheten. (<http://www.fsbr.fi/startsidea/> hämtat: 26.3.2012)

2 Teoretisk förankring

Den nya ungdomsledarkursen baserar sig på olika teorier om pedagogisk grundsyn, ledarskap och organisationsteori som är centrala för kursen. Kursens upplägg och utbildningsmetoder baserar sig på den pedagogiska grundsynen som innebär att människan lär sig ur ett sociokulturellt- och socialpsykologiskt perspektiv. Ledarskapet som vi förespråkar i kursen baserar sig på det situationsanpassade ledarskapet. I kursen väljer vi att lyfta fram organisationsteori eftersom vi anser att alla ungdomsledare behöver förståelse för hur verksamheten är uppbyggd för att kunna fungera som ledare.

2.1 Pedagogisk grundsyn

Vår pedagogiska grundsyn stödjer sig på vårt tänkande om ledarskap, där ledaren utgår från gruppen. (Northouse 2010:107) Säljö beskriver i sin bok *Lärande i praktiken*, lärande

ur ett sociokulturellt perspektiv. Allt lärande sker i meningssammanhang, det vill säga att lärande är som en relation mellan den som lär, och kulturen omkring, och den som blir lärd. Han menar även att lärandet inte är en egenskap hos individer utan det finns i relationen. (Säljö 2000:30-34) Kommunikationen och språkanvändningen blir mycket viktig då man tänker ur ett sociokulturellt perspektiv. Språket och kommunikationen är länken mellan den som lär ut och den som lär sig, med brandkårsumgörelsen i tankarna är det länken mellan ungdomsledare och ungdom. (Säljö 2000:34-35) Språket är alltså avgörande när det gäller inläring på kursen och när ledaren kommunicerar med ungdomen. Det är viktigt att använda ett språk som är lätt att förstå samt en korrekt användning av t.ex. brandkårsterminologi.

Vår pedagogiska grundsyn stödjer sig även på det socialpsykologiska perspektivet. Det innebär att människan förstår och lär sig i förhållande till andra. (Lindblom & Stier, 2011:21-23, 31-35) Barn lär sig genom att röra vid saker och genom att se omgivningens reaktion på det skedd och de händelser som sker kring barnet. Vi lär oss redan i unga år att omgivningen reagerar på det vi gör och det som händer oss i vissa mönster, och i vuxen ålder påverkar omgivningen fortfarande oss. Vi lär oss hur vi ska vara med andra människor, gruppdynamik, genom att umgås med andra människor. (Lindblom & Stier, 2011:51-52) Människans självkänsla utvecklas genomgående och den påverkas av alla och allt runtomkring. (Lindblom & Stier, 2011:57-61) Det är därför viktigt att man som ledare är neutral till barn, unga och vuxnas misslyckanden eller har en positiv attityd mot medmänniskan.

Det är med detta i åtanke som vi har formulerat ungdomsledarkursen och handboken. Vi har tagit i beaktande att människan lär sig bäst genom andra människor och att människan påverkas av andra. Vi har därför poängterat ledarskap, gruppdynamik och pedagogik framför verksamhetsplanering och administrativa uppgifter. Även om det är viktigt att en ungdomsledare kan planera verksamheten och sköta sina administrativa uppgifter är det onödigt att göra detta om man inte förstår hur människan fungerar som individ och i grupp. Det underlättar hela ungdomsledarens arbete ifall han har förståelse för människan och människans lärande. Detta är svårt att lära ut, men det är ändå viktigt. Vår pedagogiska grundsyn är även orsaken till att vi bygger så stor del av kursen på diskussion och gruppövningar. Vi har i varje övning tagit i beaktande att människor lär sig av varandra.

2.2 Pedagogiskt ledarskap

Som ungdomsledare för brandkåren behöver man många olika färdigheter. Vi anser att det mångsidiga pedagogiska ledarskapet är det som passar bäst in på en brandkårsungdomsledare. Med det pedagogiska ledarskapet menas ett antal olika egenskaper en god ledare behöver samt dennes ledarstil.(Maltén 2000: 7-10) Vi anser också att organisationskunskap är viktigt i rollen som ungdomsledare och medlem i brandkåren.

Vi anser att i det pedagogiska ledarskapet är det den situationsanpassade ledarstilen, eller den slumpmässiga ledarstilen som den även kallas, som är eftersträvansvärt för varje ledare och speciellt för ledare inom brandkåren. För brandkårsungdomsledare innebär den situationsanpassade ledarstilen att man i brandkåren kan vara flexibel. I brandkåren är det inte ovanligt med snabba vändningar både då det gäller själva verksamheten med utryckningar och de utmaningar frivilliga organisationer ständigt möter som t.ex. varierat intresse bland medlemmar.

2.3 Den situationsanpassade ledarstilen

Hersey och Blanchard delar in målgrupper i fyra olika grupper. Det krävs helt olika ledarstilar för varenda en och det är vanligt att gruppen varierar en del inom brandkåren, gruppen kan se helt annorlunda ut från gång till gång. De fyra grupperna eller utvecklingsnivåerna är: de varken kan eller vill och saknar tillit, de kan inte men vill, de kan men vill inte och de både kan och vill och är motiverade.(Maltén 2000: 73) För alla dessa olika stilar behövs en specifik ledarstil. För den första målgruppen som är helt omotiverad: kan inte och vill inte, måste ledaren kunna vara väldigt styrande. Ledaren bör i det här fallet förklara noggrant hur någonting görs och han bör se till att gruppen själv får prova på, för att öka motivationen hos gruppen.

I det andra fallet där gruppen inte kan, men är villiga att lära sig, behövs en ledarstil som Blanchard kallar för tränande. Ledaren är både styrande och stödjande till hög grad. Det tredje fallet, där gruppen kan men är omotiverade, kräver gruppen en stödjande ledare. En stödjande ledare hjälper gruppen och försöker motivera den, men låter bli att förklara hur något skall göras. I det fjärde fallet har gruppen kunskap och vilja vilket gör att ledarens roll inte behöver vara så stor. Han behöver varken vara styrande eller stödjande. Detta ledarskap kallas för delegerande ledarskap. (Maltén 2000: 73-74)

Den situationsanpassade ledarstilen innebär att ledaren måste kunna variera mellan alla dessa fyra ovanstående ledarstilar regelbundet och utgå från att gruppen är föränderlig. Ledarens roll blir konstant mer eller mindre betydelsefull för gruppen. Då det kommer in nya ungdomar i verksamheten måste ledaren kunna utreda snabbt hur individen påverkar gruppen som funnits från tidigare och hur gruppen bemöter individen för att kunna bestämma viken form av ledare som behövs. En av de vanligaste faktorerna som påverkar ledarens roll under arbetet är ungdomarnas humör just den dagen. Detta kan betyda att ledarstilen måste ändras från gång till gång även om gruppen är den samma. (Maltén 2000: 72-76)

Det sägs att det finns fyra väldigt starka argument för varför just den situationsanpassade ledarstilen är så bra. För det första så är den erkänd att vara en bra ledarstil för personer som försöker lära sig att bli ledare. För det andra så är den väldigt praktisk, det vill säga den är lätt att förstå och tillämpa. För det tredje så gör denna ledarstil det lättare för ledaren att förändra sin ledarstil efter behov och ger ledaren en möjlighet att lätt förändra effektiviteten hos sin arbetsgrupp. Den fjärde och kanske viktigaste styrkan hos den situationsanpassade ledarstilen är att det genom denna ledarstil kommer tydligt fram att det inte finns ett visst sätt att leda, som är korrekt för varenda situation, utan att alla ledare medför något bra och att det är viktigt att ledaren kan vara flexibel och förändra sin egen ledarstil efter behov. (Northouse 2010:107)

Det finns förstås även kritiker till den situationsanpassade ledarstilen, men de har sällan någon teoretisk grund för sina resonemang. Det finns ändå några problem som är kända inom ledarstilen. Det är bland annat svårt att veta på vilken utvecklingsnivå gruppen är på och det kan vara svårt för ledaren att i tid anpassa sitt ledarskap. Det har heller inte gjorts tillräckligt med undersökningar kring huruvida ledarstilen passar inom alla branscher. Undersökningar borde även göras för att få reda på hur denna ledarstil påverkar gruppens intresse för ledarskapet. (Northouse 2010: 108)

I diskussion med ungdomsledare inom brandkåren kommer det ofta fram att just den situationsanpassade ledarstilen är den vanligaste. Det kommer naturligt för de flesta och den situationsanpassade ledarstilen är den mest användbara, även om den traditionella ledarstilen inom brandkåren är den auktoritära, i och med att brandkårsverksamheten baserar sig på militären där ledaren ska vara auktoritär. Vi vill gärna att ungdomsledare inom brandkåren får mer information om den situationsanpassade ledarstilen för att de bättre ska kunna definiera sin ledarroll och förstå hur deras personliga ledarskap fungerar.

Därför tror vi att det kan vara bra att kursledaren får möjligheten att läsa in sig på den situationsanpassade ledarstilen för att under kursen kunna hålla en diskussion om olika ledarstilar och ledarens roll i gruppen.

2.4 Organisationsteori

Brandkårerna fungerar som frivilliga organisationer och föreningar. Den frivilliga verksamheten består av den operativa verksamheten som inkluderar räddning och släckning. Brandkåren består också av olika avdelningsverksamheter som t.ex. ungdomsavdelningen. De frivilliga brandkårernas verksamhet styrs av nationella avtal. Förutom avtalen är det föreningsstadgar som reglerar verksamheten. Dessutom anser vi att brandkårens verksamhet påverkas av takorganisationen, förbundet och lokalförbundet. Föreningsaktiva i brandkåren behöver en viss organisationskunskap och en samarbetsförmåga samt en kännedom om föreningsaktiviteter.

Organisationsteori är läran om hur organisationer fungerar. Organisationsteori fokuserar vanligen på helheter; hur organisationen i fråga fungerar kring mål, strategi, kultur, förändringar och så vidare. (Alvesson & Sveningsson 2007: 13)

Organisationskultur är en central aspekt bakom viktiga förhållanden som engagemang, inriktning, prioriteringar, sammanhållning och gemensamma mål. Organisationskultur kan stödja eller hindra en strategi men även påverka hur ledningen tänker och prioriterar i strategifrågor. (Alvesson & Sveningsson 2007: 197) För en ungdomsledare inom brandkåren kan det alltså vara avgörande hur kåren prioriterar och ser på ungdomsavdelningen för att nå resultat. Organisationskulturen kan påverkas av en ledare eller av medlemmarna i organisationen. Beroende på hur gammal eller ung organisationen är kan påverkningsmöjligheterna se väldigt olika ut. En ny organisation formas ofta väldigt starkt av grundaren medan en äldre organisation mera sällan präglas starkt av sin ledare eller av sina medlemmar. Samtidigt kan förändringar i organisationen möta motstånd av medlemmar för att individerna har olika målsättningar och olika visioner. Förändringar kan också hota traditioner inom organisationen som kan uppfattas som en väldigt viktig del av organisationskulturen och tillhörigheten i gruppen överlag. (Yukl 2010: 306-307)

Det är inte enbart ledaren som kan påverka organisationskulturen utan också starka och inflytelserika medlemmar, vilket betyder att också medlemmar utan formellt inflytande kan förändra och skapa ny organisationskultur. I äldre välutvecklade organisationer är det

oftast organisationskulturen som formar ledaren mer än vad ledaren formar organisationen. En ledare kan sällan göra drastiska förändringar i en etablerad och ofta gammal organisation. Det krävs väldigt ofta en större kris eller ett hot mot organisationens välfärd eller överlevnad för att en ledare framgångsfullt ska få till en förändring i organisationen. (Yukl 2010: 306-307) Brandkåren som organisation är gammal och vissa traditioner t.ex. vad gäller ledarskapet. Traditionellt är den auktoritära ledarstilen väldigt stark. De flesta ledare som börjar i brandkåren tar lätt åt sig denna ledarstil även om det i andra situationer skulle vara bättre med andra ledarstilar.

Offentliga organisationer, som den frivilliga brandkåren, har ett mycket tydligt arbetsområde som styrs av olika restriktioner. Brandkårens arbetsområde är räddnings- och släckningsarbete. Arbetet inom brandkåren styrs bland annat av lagar och avtal. Det innebär att den kulturella gemenskapen är stor. Det betyder även att brandkårerna i Finland har väldigt liknande organisationskultur. Liknande organisationer som finns inom det offentliga ska helst inte utveckla väldigt olika föreställningar, värderingar och innebörder, utan ska helst se på arbetsuppgifterna och allmänheten på liknande sätt. Samtidigt bör man komma ihåg att en organisationskultur också präglas av lokala traditioner och omständigheter, organisationsdemografi, könssammansättning m.m. (Alvesson & Sveningsson 2007: 188)

Organisationer bildas kring uppgifter som är för stora för att en enskild person skall klara av en uppgift på egen hand. (Hatch 2002: 191) De första brandkårerna bildades för att försäkra sig om att en grupp människor fanns tillgängliga då en brand uppstod. Inom brandkårsungdomsverksamheten bildades ett ungdomsarbetsutskott inom förbundet för att bättre organisera, hjälpa och överblicka ungdomsarbetet inom förbundet. På liknande sätt sköts arbetet inom de lokala ungdomsavdelningarna i brandkåren. Man strävar efter att ha ett team av ledare för att få en livskraftig ungdomsavdelning med ledare med många olika kompetenser. Fördelen med organisationer kring ett sådant perspektiv är att en organisation samlar mycket fler förmågor, färdigheter och kompetenser än en enskild individ kan medföra. Trots att en organisation kan samla en hel del människor med olika kompetenser betyder det inte att organisationen automatiskt kan fördela arbetsuppgifterna enligt individernas kompetenser. Om organisationen misslyckas med detta kommer organisationen högst troligen inte att lyckas uppnå sina mål. (Hatch 2002: 191)

Brandkårernas ungdomsavdelningar bör ha grupper med ledare som jobbar för ett gemensamt mål och där ledarnas kompetenser på ett optimalt sätt tas i beaktande. I en sådan organisation där individernas kompetenser samordnas och samarbetar mot gemensamma mål innebär differentiering. Differentiering fungerar fortlöpande. För individerna i organisationen kan det vara svårt att samtidigt utföra sina egna uppgifter och samordna med de andra individerna i organisationen. Därför skapar det hela tiden ett tryck mot integrationen, dvs. att integrera alla individer i arbetet. (Hatch 2002: 192) Den vanligaste lösningen inom brandkårerna är att ha s.k. avdelningsmöten där alla ungdomsledare träffas, diskuterar och planerar. För att ha en livskraftig ungdomsavdelning måste allas kompetenser samspela.

Organisationskultur uttrycks i olika former. De bredaste områden är: språk, handlingar och material. Kulturen skapas, uttrycks, förstärks och förändras via dessa olika symboliskt laddade uttrycksformer. (Alvesson & Sveningsson 2007: 189) Också inom brandkårsungdomsverksamheten finns tydliga former av organisationskultur. T.ex. inom språket använder man (lite beroende på var i landet man befinner sig) ord som brankkare (brandkårist), depån/deppen (brandstation eller branddepån) och keikkor (alarm). Språket och språkbruket inom en organisation fungerar som klargörare av t.ex. värderingar. Beroende på om man pratar i organisationen om känslor, ideér, aningar eller om fakta, information och kritisk granskning så formar det organisationen. Samtidigt har det betydelse om man i organisationen uttrycker sig med ord med positiva eller negativa laddningar.

Förutom själva språkbruket så har s.k. slogans och historier också betydelse. Slogans i en organisation är vad organisationen uppfattar sig som eller vill stå för. (Alvesson & Sveningsson 2007: 189) Inom brandkårsungdomsverksamheten använder man ofta uttrycket "*ungdomar med ett brinnande intresse*" som slogan för att påvisa engagerade ungdomar med ett intresse för brandkårsverksamheten. Ett annat viktigt element i språkbruket är användningen av historier eller berättelser. Dessa förmedlar värderingar, ideér och tankesätt. Berättelserna formas av individerna som förmedlar dem och beroende på hur levande och intressanta de är får de olika genomslagskraft. Berättelserna kan vara om något eftersträvansvärt eller klandervärt men ger ofta budskapet om hur man skall eller inte skall göra eller eftersträva. (Alvesson & Sveningsson 2007: 189-190) Inom all brandkårsverksamhet är historier och berättelser mycket vanliga och används också i utbildningssyfte. Ofta i positiva ordalag och utbyte av erfarenheter, men också som s.k. "skräckexempel" på hur man inte ska göra.

2.5 Organisationskultur och ledarskap

Ledarskap handlar också om att i samverkan med gruppen påverka organisationskulturen d.v.s. dess värderingar, föreställningar och tankesätt. Samtidigt påverkar också organisationskulturen ledarskapet. (Alvesson & Sveningsson 2007: 195) Då den frivilliga brandkårsverksamheten kom till Finland år 1838 tog man mycket inspiration av armén och på så vis blev ledaren väldigt auktoritär också inom brandkårsverksamheten. (Roms 2011: 18) Redan år 1876 konstaterades det att strikt militärisk behandling av manskapet inom Ekenäs Frivilliga brandkår gjorde att många avslutade sitt medlemskap. Samtidigt har många dåvarande medlemmar också prisat de militäriska ledarna. (Roms 2011: 28) Den auktoritära ledarstilen är fortfarande vanlig i brandkårsverksamheten och ungdomsavdelningarna. Många kursdeltagare berättar om hur de inspirerats av det auktoritära ledarskapet från armén som de kommit i kontakt med under sin militärtjänstgöring. För att ungdomsverksamheten skall kunna utvecklas och fortsättningsvis tilltala ungdomarna måste ledarrollen inom brandkårens ungdomsverksamhet också utvecklas. Organisationskultur och ledarskap är två områden vi anser att ungdomsledare inom brandkåren behöver förstå. Dels förstå hur man påverkar inom organisation men också hur organisationen påverkar dig själv som ledare. Vi anser att alla ungdomsledare bör förstå samverkan mellan sig själv och kåren, för att kunna jobba effektivt med ungdomsavdelningen.

Genom att förnya ungdomsledarkursen hoppas vi på att få igång en förändring inom frivilligbrandkåren. Att vara ungdomsledare inom brandkåren är ett förtroendeuppdrag som innebär ansvar och som ungdomsledaren blir vald till.

3 Observation och tidigare erfarenheter

Vi har båda flera års erfarenhet av brandkårslivet och av att hålla kurser. Då Henrika som erfaren utbildare höll kursen i sitt forna format i Pargas våren 2011 observerade Matilda kursen samt kursledaren och utbildarna för att se ur ett nytt perspektiv hur kursen kunde förbättras. Matilda observerade kursen genom att se på och skriva ner kommentarer utan att påverka kursens gång. Tidigare hade ingen utomstående utvärderat eller studerat kursen, vilket betyder att det endast varit kursledarnas och kursdeltagarnas åsikter inblandade. Matilda kom då in med nya ögon för att studera kursen kritiskt.

Förutom den ostrukturerade observationen i Pargas gjorde vi en gruppintervju med kursdeltagarna för att höra deras åsikter om kursen. Vi intervjuade även kursledaren och utbildarna som höll kursen i Pargas. Cecilia Österlund som tidigare har hållit kursen intervjuade vi också. Vi har även samarbetat med Johan Ehn som då var sittande ordförande för ungdomsarbetsutskottet inom FSB och som har dragit kursen många gånger tidigare.

3.1 Observationen

Matilda observerade kursen i Pargas 2011 genom att se på och lyssna och utan att kommunicera med kursledare, utbildare eller kursdeltagare. Under observationen upptäckte Matilda att det fanns flera brister i kursens helhet och i detaljerna. En av de större bristerna var att kursledaren och utbildarna var så vana med sina gamla system att de egentligen inte hade en nerskriven kursplan eller riktlinjer som skulle kunna följas av utomstående. Att de nuvarande utbildarna och kursledaren kan programmet och innehållet så bra kunde även ses som en styrka, samtidigt som det skulle vara nästintill omöjligt för en utomstående att hålla kursen. Det finns inga nerskrivna planer, idéer, uppgifter eller annat som en ny kursledare skulle behöva för att hålla kursen. All kunskap måste överföras muntligt.

Några av de positiva sakerna som kursledaren och utbildarna gjorde redan i början av kursen är följande; De berättade klart och tydligt varför de står framför deltagarna och utbildar dem och vilka kompetenser de hade för att klara uppgiften. De berättade även målen för kursen på introlektionen så att kursdeltagarna visste vad de hade att förvänta sig. Hela introduktionslektionen var väl utformad och kursdeltagarna fick möjlighet att lära känna varandra och bli bekväma med varandra. Det som behövs för introduktionslektionen är tydliga anvisningar så att en eventuell ny kursledare eller utbildare lätt kan hålla lektionen och göra den lika bra som den är i sitt nuvarande format.

Den första lektionen var bra med några få förbättringsförslag. T.ex. kunde gruppen delas in i sina kursbrandkårer direkt istället för att bli indelade i ett senare skede av grupprocessen. På så vis känner deltagarna att de får sin egen plats genast och kan börja känna sig bekväma med uppsättningen och skapa ett eget område eller en frizon. Ett problem som blev uppenbart genast var att kursledaren och utbildarna var för vana med sina system och på så vis glömde bort att ge alla instruktioner inför en del uppgifter. Det var tydligt att de ibland förväntade sig att gruppen skulle förstå vad de menade med aningen otydliga instruktioner. Det är något som måste påpekas för kommande kursledare och utbildare, att

de alltid ger klara och tydliga instruktioner även om de själva anser att det är simpelt och enkelt att förstå. Flere av kursdeltagarna har aldrig gjort liknande övningar och behöver extra stöd för att förstå.

Kursledarna hade många fina och välutvecklade övningar under introduktionslektionen som kunde skrivas upp och användas av kommande kursledare och utbildare. De bör skrivas så att också nya kursledare och utbildare kan hålla dem även om de själva aldrig lett likande övningar. Kursledaren och utbildarna hade många bra övningar och idéer under kursen. Dessa kunde användas i den nya handboken i tipsrutan eller i någon annan form. T.ex. gjorde Lottis Bender ett bra arbete då hon gick igenom målen för pedagogiken redan i början av kursen. Detta kunde göras med alla ämnen eller under en stor introduktion där målsättningen för de olika ämnen tas upp.

Under kursen fick Matilda en hel del nya idéer och insikter om hur kursen kunde förbättras. En av dessa idéer var att man t.ex. kunde införskaffa en videokamera för att filma vissa övningar och sedan låta kursdeltagarna själva komma på vad som fungerar eller inte fungerar i övningen, genom att se på filmen efteråt. Matilda upplevde även att det är viktigt att komma ihåg att man även under de tråkigare föreläsningarna gör något lite roligare och att man ser till att det finns pauser, speciellt då gruppen blir trött eller rastlös.

Matilda tänker sig även att man skulle kunna introducera case-övningar till vissa av ämnena så som inom konflikthanteringen. De är bra på flera olika plan. Bland annat så blir deltagarna mer involverade i ämnet och samtidigt blir det lättare för deltagarna att diskutera tillsammans i grupperna.

Någonting som Matilda anser att är mycket viktigt är att alla övningar som de nuvarande kursledarna håller eller har kunskap om skrivs ner till pappers och kommer till användning även i fortsättningen. De har många bra och användbara övningar inom allt från gruppdynamik till tidshantering.

3.2 Kursresponsen från 2011 och tidigare

Vi har fått tillgång till kursrespons från flera tidigare kurser (se bilaga 2). Vi har använt oss av denna information för att se var det finns brister i kursen och hur vi kunde förbättra den. Kursdeltagarna svarar alltid på en enkät innan de åker hem från kursen. Frågorna i enkäten är utformade på så vis att kursdeltagarna får svara på en skala från icke-godkänt till mycket

väl godkänt gällande bland annat kursens innehåll, upplägg och kursledarens och utbildarnas insatser.

Utgående från kursdeltagarnas respons ser kursen väldigt bra ut. Det har endast getts mycket väl godkänt till godkänt vitsord på frågan gällande kursinnehållet, vilket vi har tolkat som att kursen innehållsmässigt inte behöver förnyas så mycket. Upplägget har även varit bra enligt de flesta. Det största problemet har varit att vissa anser att kursen borde börja fredag kväll och andra vill gärna att den börjar på fredag morgon. Det är ett problem som har funnits med väldigt länge och som är svårt att lösa.

Kursledarens och utbildarnas insats har under såväl Norvalla kursen och Pojo kursen år 2010 fått det bästa betyget. Även deltagarna på kursen i Pargas 2011 gav ett mycket bra vitsord för kursledarens och utbildarnas insatser. Därför önskar vi få så mycket som möjligt av deras kunskaper och erfarenheter nerskrivna så att även kommande kursledare och utbildare kan få lika bra betyg.

Många kursdeltagare har ansett att kursens längd har varit opasslig. I de flesta fall gäller det att kursen har känts för lång. Det här problemet hänger på många sätt ihop med problematiken kring kursens början och start. Hur och när skall kursen börja och sluta för att så många som möjligt av kursdeltagarna blir nöjda? Det som kan konstateras är ändå att kursen inte kan bli kortare än den nu är. De saker som diskuteras under kursens gång är alla lika viktiga för blivande ungdomsledare, i vissa fall skulle kursen kanske till och med kunna bli längre för att ge utrymme åt fler diskussioner. Under kursen i Pojo 2010 var det flera av deltagarna som ansåg att tidsfördelningen mellan de olika ämnena kanske inte var helt optimalt. En del av kursdeltagarna ansåg att det blev för mycket tråkiga ämnen, d.v.s. ämnen där kursdeltagarna var mindre involverade och fungerade som åhörare istället för interaktiva deltagare. Det här problemet förekom inte enligt deltagarna i kursen som hölls i Pargas 2011. Tack vare denna information kan vi dra slutsatsen att det är viktigt att kursdeltagarna får vara interaktiva i alla ämnen även de ämnen som kan anses vara tråkiga och torra, så som lagstiftning och administrativa uppgifter.

Deltagarna i kursen i Pojo 2010 var även mindre nöjda med arbetsmetoderna. Det varierade från barnsligt till tråkigt i responsen. De var i allmänhet mycket mer negativ i sin respons än kursdeltagare från andra kurser. Det är svårt att dra några slutsatser utgående från responsen eftersom det kan bero på så många olika faktorer hurudan respons kursdeltagarna ger. Matilda deltog själv i kursen i Pojo 2010 och kunde se små men

obetydliga skillnader i hur kursen såg ut då och hur den såg ut i Pargas 2011. Största skillnaden var kursdeltagarnas ålder och deras eget engagemang.

3.3 Kursen i Pojo 2012

Ungdomsledarkursen ordnades i Pojo år 2012 på Kisakeskus. Ungdomsledarkursen har ett roterande system mellan de olika lokalförbunden i FSB. Kisakeskus är ett sportcenter som förutom idrottsläger också erbjuder möjligheter att hålla t.ex. kurser. Platsen var mycket lämplig för kursen. Vi hade ett stort rum med plats för både övningar och lektioner. Arrangemanget kring mat och sovplats var mycket bra. FSB har tidigare erfarenheter av platsen. Vi höll för första gången kursen i sitt nya upplägg där.

Vid den tiden då kursen hölls hade vi läst in oss på de olika områdena och utformat handboken utifrån det. Vi höll kursen som om den varit färdig utformad men filmade in allting för att se vilka brister som fortfarande fanns.

Det visade sig att några av lektionerna och områden inte fungerade optimalt. Några lektioner var för långa och andra var för korta, så vi måste ändra en del i kursens uppbyggnad efteråt. Vi ändrade även en del av målsättningarna för några lektioner eftersom de liknade varandra och lektionerna blev för lika. Vi fick mycket positiv respons från kursdeltagarna och kunde tack vare responsen konstatera att de metoder som används under själva kursen är fungerande. Alla ansåg att det var bra att varva teori med praktiska övningar, vilket är i enlighet med vår pedagogiska grundsyn.

Vi kunde tack vare kursen i Pojo konstatera att grunden för kursen nu var mycket bra och att innehållet och målsättningarna var fungerande och relevanta. Utseende mässigt var det ännu en del som måste förbättras. Power Point presentationerna kunde bli mer visuellt attraktiva och på så vis förbättra möjligheterna för kursdeltagarna att koncentrera sig under lektionerna.

Vår uppdragsgivare hade en representant närvarande under hela kursen och han observerade oss och kursen och dess innehåll. Han gav mycket bra feedback efteråt och berättade ur uppdragsgivarens synpunkt vad som ännu behövde förbättras. Han nämnde bland annat att allt material bör lagas mer visuellt attraktivt och att vi bör se igenom målsättningarna för kursen. Han ansåg dock att vi hade bra enskilda målsättningar för lektionerna. Han ansåg även att de metoder vi använde för att dela in deltagarna i mindre grupper var bra och att metoden kunde förklaras i handboken som ett effektivt och logiskt

sätt för grupp indelning. Han tyckte att det var bra att vi började de lite tyngre ämnena med en praktisk uppvärmning och att även detta kunde tipsas om i handboken. Överlag ansåg han att vi hade en mycket bra kurs. Vi var själva nöjda med kursen och kunde tackvara våra egna observationer och uppdragsgivarens kommentarer förbättra kursen. Vi fick även mycket bra tips och idéer om hur vi skulle utveckla kursledarens och utbildarnas handbok utgående från kursen och vi kunde genast när kursen avslutats sätta igång med justeringarna på handboken och det elektroniska materialet.

4 Processbeskrivning

Ungdomsledarkursen har inte genomgått någon större sammanställning eller utveckling på flera år. Kursen har utvecklats småskaligt efter feedback från kursdeltagarna men utvecklingen har inte skett i någon större utsträckning. Kursen delas på tre personer varav en är kursledare och två är utbildare. Deras områden har utvecklats separat. I praktiken betyder det att kursledaren och utbildarna inte kan veta vad den andra säger och att kursen är bunden till kursledaren eller den utbildare som håller ett specifikt område. Det betyder också att nya kursledare och utbildare får svårt att sätta sig in i kursen för att kunna hålla den.

Kursen baserar sig ursprungligen på den finskspråkiga kursen som SPEK (Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland) har framställt, men kursledare, utbildare och FSB har ansett att den kursen är föråldrad. FSB har redan en längre tid dragit en egen kurs som är mer modern och uppdaterad än den finskspråkiga varianten.

Det har redan i många år diskuterats kursledare och utbildare emellan hur kursen borde utvecklas och responsen från kursdeltagare har tytt på att någonting borde göras. Små förändringar har alltid skett och behoven från fältet har alltid mer eller mindre mötts.

I samband med examensarbetsprocessen startade beslöt Henrika att ta sig an ungdomsledarkursen. Efter muntligt klartecken från FSB startade processen. Efter en del analys och tankegång framgick att arbetet skulle bli så omfattande att en till person troligtvis skulle behövas. Matilda tillfrågades av Henrika och hon ställde sig positiv till samarbetet. Utbildningsprogrammet och handledaren Carolina Silin såg heller inga problem med att vi skriver examensarbete tillsammans. FSB var också positiva så arbetet startade vid årsskiftet 2010-2011. Handledaren från uppdragsgivaren heter Anders Ehrnsten.

4.1 Från idé till handling

I ett tidigt skede mognade idén hos både beställaren och oss själva om att materialet skulle utformas i samma anda som man gjort på nationell nivå med kurserna för ungdomar. Det vill säga att kursledaren inte får ett helt klart kurspaket med exakta lektioner, utan mer en guide eller lektionsplan med klara målsättningar för vad kursdeltagarna skall ha fått för möjligheter att lära sig. Sedan är det upp till kursledaren att på olika sätt nå upp till de målsättningarna som beskrivs.

På ungdomsledarkursen i Pargas deltog Matilda som observatör. Vi valde att göra en ostrukturerad observation av kursen för att få en helhets bild av den och för att få en utomstående synvinkel på innehållet i kursen.

Kursledare var Peter Dahlström och utbildare var Lottis Bender och Henrika. Efter avslutad kurs skrev deltagarna feedback och vi hade en gemensam avslutande diskussion med gruppen. Vi valde att spela in slutdiskussionen för att i ett senare skede kunna analysera kursen och deltagarnas syn på den. Dessutom hade vi en avslutande diskussion med kursledaren och utbildarna där främst kursens gång och utvecklingsbehov diskuterades, för att även få kursledarens och utbildarens syn på kursen och dess utvecklings behov. Efter kursens slut skickade kursledaren och utbildarna det material som de hade elektroniskt till oss, för att vi skulle kunna påbörja sammanställningsprocessen. Vi började med att identifiera olika områden i materialet och formulerade nya områden som vi ansåg att bör finnas i kursen. Vi valde fem olika områden samt ett inledande block och ett avslutande block. De fem områden som vi valde var pedagogik, ledarskap, gruppdynamik, verksamhetsplanering och administrativa uppgifter. Vi valde att skriva slutarbetet med programmet Google Documents för att vi alltid skulle ha tillgång till den senaste versionen av arbetet och för att undvika datorer som kan gå sönder eller att minnesstickor tappas bort. Det var även ett behändigt redskap eftersom vi i realtid kunde rätta varandras texter och analysera den text som blivit skriven.

Valet av de fem olika områden föll sig naturligt då en större granskning gjordes av det nuvarande materialet. Materialet var egentligen redan nu indelat i dessa områden, men på ett väldigt onaturligt och osystematiskt sätt. Pedagogiken omfattade i det gamla materialet mer än vad vi ansåg vara pedagogik. I stort sätt valde vi att spjälka upp det gamla pedagogikområdet till tre olika områden med pedagogik, ledarskap och gruppdynamik. Verksamhetsplaneringen och administrativa uppgifter fanns redan som områden och vi ansåg dem vara nyttiga. Valet av dessa fem områden och att synliggöra dem gjordes också

för att målsättningarna med kursen skulle vara lättare att göra, kursdeltagaren kan få en större överblick vad kursen handlar om och det är lättare att förbereda sig inför kursen som kursledare. Dessa områden anser vi att stöder kursdeltagarna att uppnå de pedagogiska färdigheter som en ungdomsledare inom brandkåren behöver.

4.2 Uppdragsgivarens godkännande

Vi hade ett möte med FSB:s personal i juni 2011. Dels för att presentera arbetet och dels för att få varandras synpunkter på arbetet. Handledare Carolina gav oss möjligheten att skicka in materialet elektroniskt till henne innan mötet med FSB. Vilket resulterade i lite finslipningar av materialet inför mötet. Vi träffade uppdragsgivarna på FSB:s kansli i Ekenäs. Personalen Roger Roos och Anders Ehrnsten samt FSB:s dåvarande ungdomsarbetsutskotts ordförande Johan Ehn var på plats. Vi presenterade handbokens botten och våra tankegångar samt vår plan och fick en del feedback på praktiska angelägenheter samt önskemål om innehåll. Anders kunde t.ex. bidra med en hel del praktiska erfarenheter med att bygga upp kurser och Roger en del administrativa önskemål. Johan bidrog med erfarenheter från fältet. Kontrakten mellan beställaren, oss och Yrkeshögskolan Novia skrevs under och processen fortsatte.

Efter mötet konstaterade vi att målsättningarna var av största vikt och vi bestämde oss för att satsa ännu mer på dem. Både vad gäller de övergripande målsättningarna och de lektionsspecifika målsättningarna. Vi valde att göra målsättningar för hela kursen samt enskilda målsättningar för lektionerna för att underlätta för såväl oss själva som för kommande kursledare och utbildare att bygga upp kursen och att utveckla lektionerna.

Under sommaren hade vi tänkt fortsätta skriva och utveckla arbetet. Vi kom dock till ett ställe i processen då vi inte längre visste hur vi skulle gå tillväga. Vi tog oss inte tillräckligt med tid för att analysera situationen eller göra någonting åt det så arbetet blev liggande.

4.3 Nya tag

Vid skolstarten tog vi upp arbetet igen och vi utformade en strategi för hur arbetet skulle fortlöpa. Vi gjorde upp en tidsplan för arbetet med bl.a. regelbundna träffar. Vi träffade även handledare Carolina för att få hjälp med inspirationen för arbetet.

I september presenterade vi planen på utvecklingen av ungdomsledarkursen och idéer hur kursen kommer att se ut för FSB:s ungdomsarbetsutskott. I september hade vi också vårt

första ordentliga möte med vår handledare. Vi hade nått en punkt där vi inte längre visste hur vi skulle gå vidare med handboken. Carolina fick oss att förstå att vi skulle satsa på själva dokumentationen då vi nu hade nått i princip så långt som man kunde nå med handboken i det skedet. Vi valde att börja fördjupa oss i ledarskapsteorier och organisationsteorier för att på så sätt kunna basera handboken på ett ledarskap som vi tycker att passar bäst och även eftersom dessa områden var de som vi ansåg vara mest bristfälliga i den dåvarande kursen. Samtidigt började vi skriva processbeskrivningen.

Under hösten 2011 arbetade vi främst med att läsa och sammanställa teorin för arbetet. Vi valde att fokusera på den situationsanpassade ledarstilen för att den påminner om den ledarstil som i dagsläge ofta utövas i brandkårerna, utan att det nämns, och även för att den är mycket passande då man arbetar med såväl ungdomar som vuxna. Den situationsanpassade ledarstilen används redan i många olika kårer och vi anser att det är den ledarstilen som är mest lämpad för brandkårsverksamheten. Eftersom det tidigare har riktats ett önskemål till FSB från erfarna ungdomsledare om någon form av fördjupning inom förståelsen kring hur verksamheten är uppbyggd och hur beslut görs föll det sig naturligt att fördjupa sig inom organisationsteorin. Erfarna ungdomsledare anser att det är viktigt att nya ledare redan i ett tidigt skede förstår brandkårsverksamhetens uppbyggnad, samtidigt som även vi allt mer börjar inse att det är nödvändig kunskap för en ungdomsledare.

Efter att vi arbetat med och kring de olika teorierna fick vi möjlighet att under hösten presentera vårt arbete för ungdomsledare inom FSB under en utbildningshelg i Karis. Vi valde att under presentationen fokusera på handboken eftersom vi ansåg att denna var av mer relevans för åhörarna än processbeskrivningen och den bakomliggande teorin. Responsen från fältet var mycket positiv.

4.4 Den nya kursens förberedelser

Vi fortsatte arbetet med kursen. Vi har jobbat mycket via Skype eftersom Henrika flyttade till annan ort för att börja ett nytt arbete. Skype och Google Documents har gjort det möjligt att kunna jobba tillsammans. Google documents var även ett redskap som visade sig vara effektivt eftersom vi på så vis kunde skriva på samma text samtidigt och t.ex. rätta varandras stavfel i realtid.

Vi gjorde upp en lektionsplan med 25 lektioner enligt beställarens instruktioner. Tidigare hade kursen bestått av 25 timmar med ospecificerade namn, vilket gjorde att det blev svårt för såväl kursdeltagare som kursledaren och utbildarna att veta vad innehållet skulle vara. Vi gjorde också upp ett förslag på i vilken ordning vi ansåg att de olika lektionerna skulle vara för att lättare kunna göra kopplingar mellan ämnena och lektionerna.

Vi gjorde till en början upp målsättningar endast för de fem olika områden som vi hade bestämt att vi skulle använda. Snart konstaterade vi att det blev svårt att få alla kompetenser inkluderade på detta vis. Samtidigt konstaterade vi också att användarvänligheten och förståelsen för målsättningarna för en blivande kursledare eller utbildare blir väldigt låg på det sättet. Istället utformade vi övergripande målsättningar för de olika områden och baserade lektionerna på kompetenser och målsättningar vi tidigare identifierat. Det gav oss möjligheten att på lektionsnivå skriva tydliga och lättförståeliga målsättningar som är enkla för en blivande kursledare och utbildare att använda. De specifika lektionsmålsättningarna gjorde vi också för att det skulle bli lättare att planera lektionerna. Målsättningarna är stommen för den nya kursen och alla lektioner, tips och idéer i handboken bygger på den pedagogiska grundsyn vi anser passande. Vi valde senare att helt koncentrera handbokens innehåll på målsättningarna för kursen och de enskilda lektionerna istället för områden eftersom det blev tydligare och lättare att förstå på det viset.

Vi lyfte fram organisationsteorin i lektionerna som vi valde att kalla organisationsförståelse och vad styr verksamheten för att delge den kunskap vi fått under processens gång till blivande ungdomsledare. I lektionen, ledarstilar, diskuterar vi ledarskapet som vi vill framföra, tipsen för ledarskapsövningar och den situationsanpassade ledarstilen. Vi tipsar t.ex. om en ledarskapsövning som på ett väldigt konkret sätt synliggör det situationsanpassade ledarskapet.

Eftersom kursen är väldigt intensiv måste man vara tre stycken som håller kursen, en kursledare och två utbildare. Denna gång var Henrika kursledare och Matilda och Peter utbildare. Vi delade upp lektionerna mellan oss så att alla hade ansvar för en tredjedel. Vi gjorde så för att det skulle bli rättvist fördelat. Peter hade möjligheten att först välja lektioner, eftersom han var minst insatt i kursen denna gång och vi ville ge honom en rättvis chans att få de ämnen som intresserar honom. Resten av lektionerna delade vi mellan oss helt enligt egna intressen.

Vi planerade förhandsuppgifterna som kursdeltagarna skall göra innan kursens start. Tanken med förhandsuppgifterna är att kursledaren får en uppfattning om vad behovet med kursen är. Kursledaren får alltså en inblick i kursdeltagarnas tidigare erfarenheter och önskemål. FSB skickade sedan ut förhandsuppgifterna till kursdeltagarna. Vi använde oss av Google Documents frågeformulär för att deltagarna lätt och smidigt kunde svara på frågorna samtidigt som vi ledare kunde i realtid följa med vem som gör uppgiften. Vi valde att efter utsatt tid för deltagarna att svara på frågorna, ringa till de få som inte hade svarat på frågorna. Således fick vi samtliga kursdeltagare att göra förhandsuppgifterna.

Vi träffades för en sista genomgång av lektionerna och kursplanen före kursen. Matilda och Henrika gick då igenom allt som ännu skulle göras och för att se vilka lektioner som ännu behövde Power Point- presentation. Vi valde att alltid synliggöra målsättningarna för kursdeltagarna genom att på första sliden i Power Point- presentationen skriva målsättningarna. Henrika och Peter träffades också för att tillsammans diskutera bl.a. målsättningarna för de lektioner som Peter skulle hålla.

4.5 Slutspurt

Efter kursens avslut påbörjades finslipningen av materialet. Vi hade ett handlednings tillfälle efter kursen med vår handledare och då gjorde vi upp den slutgiltiga tidtabellen för hela examensarbetsprocessen. Vi hade bra feedback att arbeta med och videofilmer att utgå ifrån. Vi sammanställde handboken och utvecklade redskap för kommande kursledare och utbildare för att de lättare ska kunna planera och genomföra utbildningen. Vi gjorde bl.a. en checklista, tidslinje, förslag på kursprogram och förhandsuppgifter. Handboken innehåller dessutom tips på material som en kursledare kan fördjupa sig i och material för t.ex. samarbetsövningar och för att hitta inspiration. Vi bad om utvecklingsförslag av vår uppdragsgivare, handledare Carolina och utbildare Peter. Utvecklingsförslagen bidrog till att handboken blev ännu bättre. Ett av förslagen var att tydliggöra vår pedagogiska grundsyn för att kunna förklara de val vi gjort under processen. Vi gjorde detta och fick insikten att även om den pedagogiska grundsynen för vårt arbete inte varit nedskriven från början ändå följts av oss båda genomgående under processen.

Det elektroniska materialet utvecklades också. Power Point- presentationerna justerades och gjordes visuellt attraktiva. Samtidigt utvecklade vi det elektroniska materialet så att det kom att innehålla t.ex. allt material som kursdeltagarnas mapp ska innehålla. Vi valde att göra ett tillhörande elektroniskt material till handboken för att göra det enklare att

uppdatera kursen och materialet till kursen och för att hjälpa kursledare och utbildare att förbereda kursen.

5 Slutprodukt

Henrika hade redan innan Matilda kom med i processen tänkt sig att en handbok för kursledaren skulle vara en bra strategi för att få bukt på problemen som kursen hade. Handboken blev mycket längre och större än någondera av oss kunde ha anat. Handboken blev klar våren 2012 då en ny ungdomsledarkurs i nytt format skulle hållas. Kursen hölls med hjälp av den nya handboken och allt elektroniskt material som tillhör den. Det visade sig under kursen och efter avslutad kurs att handboken behövde en del justeringar. Vi skrev om en del av handboken och kursen med hjälp av feedbacken från kursen och våra egna observationer för att få en så bra och fungerande kurs som möjligt.

Handboken kan nu användas av förbundet och av dem utsedda kursledare. Kursledaren kan vara vem som helst med ett intresse för brandkårsverksamhet, ungdomsarbete och av att utbilda nya ungdomsledare.

Handboken (bilaga 3) är vår slutprodukt. Syftet med vårt arbete är att sammanställa och utveckla ungdomsledarkursen så att en ny kursledare lättare kan hålla kursen. Resultatet av vårt arbete blev en handbok som ska finnas till hands för de som är intresserade av att leda kursen samtidigt som det är en dokumentation över kursen.

Ett elektroniskt material (bilaga 4, CD-skiva) har även sammanställts som en bilaga till handboken för att underlätta för kommande kursledare. Det elektroniska materialet består dels av Power Point- presentationer för lektionerna och dels av stadgar, lagar, förhandsuppgifter och mycket mer. Mycket av det elektroniska materialet har redan länge varit i användning för kursen, men det har varit utspritt bland gamla kursledare och utbildare och en del har funnits på FSB:s kansli. Nu finns allt elektroniskt material samlat på en minnessticka till kursledarnas förfogande.

5.1 Handbokens syfte

Handbokens syfte och målsättning är att du som kursledare eller utbildare ska få hjälp på vägen för att kunna hålla kursen. Handboken tydliggör kursens innehåll och mål, så att du som kursledare kan förbereda dig väl. Handboken är ett redskap med beskrivningar, praktiska tips och tydliga målsättningar. Handboken är uppbyggd enligt de olika områden

som kursen innehåller. Handbokens målsättning är att tydliggöra kursens innehåll och mål, så att kursledare och utbildare kan förbereda dig väl.

Med hjälp av handboken ska du kunna bygga upp kursen och ge kursdeltagarna en möjlighet att uppnå målen för kursen. Handboken och kursen är uppbyggd på ett sätt som ger dig tillsammans med dina kursledarkolleger en chans att utforma kursen så som ni vill.

Syftet med handboken är även att det skall vara lättare att förnya kursen i framtiden och att innehållet i kursen skall kunna bli så flexibelt som möjligt och passa alla grupper som deltar i kursen. Handboken skall inspirera kursledaren att fördjupa sig i ämnet.

5.2 Handbokens innehåll och användning

Handboken är uppbyggd enligt fem olika områdena och eftersom handboken ska fungera som ett stöd för kursledaren och utbildarna finns det en checklista inför och efter kursen och tipsrutor för alla de fem områdena, de inledande och avslutande blocken och för varje enskild lektion. De fem olika områdena är pedagogik, ledarskap, gruppdynamik, verksamhetsplanering, administrativa uppgifter, därtill hör ännu inledning och avslutning. Utöver denna indelningen är de olika områden indelade i lektioner och övningstimmar. Alla lektioner och övningstimmar har specifika måslättningar som presenteras i handboken.

Alla olika områden har en introduktions text som förklarar området och som förklarar varför området finns med i kursen. De viktigaste delarna av området presenteras även i introduktions texten. Introduktions textens syfte är även att göra handboken mer begriplig för läsaren.

I tipsrutorna ger vi tips till läsaren på till exempel hur lektionen kan byggas upp och tips på olika övningar som passar in i just det blocket. Tipsrutorna finns i handboken i handledande syfte. Det är även meningen att kursledare ska kunna fylla i tipsrutorna efterhand så att tipsrutorna på sätt och vis lever. Man kan fylla i tipsrutorna genom att meddela FSB:s kansli om förändringen så att de kan ändra original versionen.

Det är meningen att läsaren själv avgör ifall det material som finns i handboken används, men målsättningarna måste ändå följas. Läsaren ska använda sina erfarenheter och kunskaper för att förändra och förnya kursen så att den passar kursledaren.

Handboken har visuella inslag för att underlätta för läsaren. Vi har hela tiden tänkt på läsarens bästa då vi utformat handboken. Den blev mycket lång, men den är väldigt tydlig, så att vem som helst med intresse för verksamheten och utbildning ska kunna läsa den och använda den.

5.3 Elektroniskt material

Det elektroniska materialet är, liksom handboken, till för att uppdateras av kursledare och utbildare tillsammans med FSB. Många av de stadgar, lagar och planer som finns med blir snabbt föråldrade och behöver ses över med jämna mellanrum. Det är även meningen att kursledare och utbildare ska fylla på med material då de har något nytt som kan användas i framtiden.

Det elektroniska materialet består till stor del av det material som finns i kursdeltagarnas mappar, som utdelas då kursen börjar. Mapparna bör innehålla alla de delar som diskuteras under kursens lopp, men även inspirations material och material som de kan komma att behöva senare under sina verksamhetsår som ungdomsledare. Det elektroniska materialet finns till som stöd för handboken och kursledarens och utbildarnas förberednings process.

6 Utvärdering av processen och diskussion

Det har varit en lång process, som ibland känts ändlös. Vi är nöjda över samarbetet trots att vi inte alltid kommit överens. Vi har kunnat diskutera och beakta varandras önskemål och nått bra resultat. Ett stort problem som vi båda har upplevt är att få våra förtroendeuppdrag, jobb och skola att gå ihop med varandras scheman. I slutet av processen försvårades bl.a. möjligheten till handledningen i och med att Henrika flyttade till en annan ort. Vi är dock väldigt tacksamma över all handledning som vi har fått både som handledningsträffar och via e-post. Vi är också tacksamma över all feedback och hjälp från vår uppdragsgivare FSB och vår medutbildare med lång erfarenhet av ungdomsledarkursen Peter Dahström.

Det har ofta känts extra tungt och svårt eftersom vi inte vetat hur vi skall gå till väga till näst eller vilken väg vi borde välja. Många gånger har även instruktioner från skolans och uppdragsgivarens sida tvingat oss att gå en väg vi inte tänkt oss från början, men som i slutändan ändå varit bra. T.ex. tyckte vi att det är onödigt att dela in lektioner i lektionstimmar och övningstimmar. Uppdragsgivaren vill ha uppdelningen eftersom de redovisar kurserna och kan ansöka om pengar med den uppdelningen. Även om vi förstår

nyttan med uppdelningen anser vi fortfarande att det är ett opraktiskt synsätt eftersom vi strävar till att ha samtliga lektioner som både lektionstimmar och övningstimmar. Från början kunde vi heller inte direkt förstå poängen med att definiera vår pedagogiska grundsyn eftersom vi hade det i praktiken klart för oss själva. Efter att ha fördjupat oss och analyserat den pedagogiska grundsyn vi redan hade kunde vi slutföra handboken med mycket tydligare instruktioner än det tidigare var tänkt.

Handboken och det elektroniska materialet blev mer omfattande än vad vi hade föreställt oss. Vi hade till en början tänkt oss färre Power Point - presentationer och en mycket kortare handbok.

Vi är medvetna att det i framtiden kommer att behövas en ny uppdatering och genomgång av allt material. Men tanken är att vår handbok ska vara användbar i många år. Vi tycker också att det finns ett visst utvecklingsbehov av kursresponsblanketten, men vi har valt att inte utveckla den eftersom det skulle ha försvårat jämförandet mellan kurserna. Tack vare observationen kunde vi konstatera bl.a. att gruppen kunde delas in direkt i sina kursbrandkårer. Vi har dock i processen kommit fram till att det finns ett visst värde i att gruppen först får en förståelse för hela gruppen före uppdelandet. Vi tror att det underlättar för deltagarna att lära känna hela gruppen för att sedan aktivt kunna delta i diskussionerna under lektionerna.

I observationen konstaterade vi också att det fanns en del otydliga instruktioner och tyst kunskap som antogs förstås av deltagarna. Dessutom ville vi föra vidare den positiva erfarenheten vi fick, i och med observationen i Pargas 2011, med att förklara målsättningarna för kursen vid dess start och de enskilda lektionernas målsättningar inför varje lektion. Vi har valt att på ett väldigt aktivt sätt råda bot på den förvirring som kunde uppstå genom att inför varje lektion ge tydliga målsättningar och i instruktionerna i handboken, poängtera vikten av att förklara varför olika övningar görs och hur de ska göras. Vi har också i t.ex. ledarskapsövningen i handboken uppmanat i instruktionerna att utbildaren eller kursledaren ska handleda deltagarna i övningen.

Vi kunde också konstatera att en videokamera kunde vara till nytta för kursdeltagarna. Vi använde själv en kamera då vi höll den nya kursen men inte i den bemärkelse vi först tänkt oss. Däremot tog vi tillvara idén att analysera övningarna i efterhand med deltagarna och har i handboken rekommenderat att konstant reflektera över övningar och inläringen. Idén med videokameran har några nackdelar om man vill använda den för att analysera

övningar med deltagarna. Främst för att många känner sig obekväma med tanken att stå framför videokameran och uppträder möjligen onaturlig då de gör det.

Det är bra för både kursledare, utbildare och kursdeltagare ifall kursdeltagarna får vara mer interaktiva under kursen. Det är lättare att koncentrera sig ifall man måste delta aktivt. Vi har även poängterat för kommande kursledare och utbildare att kursen kräver att deltagarna aktivt är med under hela kursen gång eftersom det inte finns ett slutprov.

Vi kommer att föreslå för uppdragsgivaren att kursutvärderingsblanketten bör förnyas inom kort, men överlåter ansvaret till dem eftersom blanketten används inom fler kurser inom FSB. Vi anser att blanketten i sitt nuvarande format inte uppfyller de önskemål en kursledare har för att kunna utveckla kursen. Det är svårt att bedöma kursen med mycket välgodkänt, välgodkänt, godkänt eller undekänt. Vi anser att det inte alltid går att ge ett sådant visord till de frågor som finns med. Vi anser således att både skalan och frågorna bör ses över.

Vi kunde även konstatera under processens gång att det är viktigt att alla kursledare och utbildare skriver ner de idéer, övningar och uppgifter de har och gör under kursens gång, för att föra vidare informationen till nästa gång som ska dra kursen. Även kursdeltagarna tar gärna emot nerskrivna övningar och uppgifter som de sedan kan hålla med sina ungdomar.

Tanken om att ha varierande lektioner, så att man varvar föreläsningar, diskussioner och praktiska övningar med varandra, har varit genomgående i hela handboken. Dessutom så tror vi att med det nya upplägget är det lättare att hålla tidtabellen och pauser. Det är även lättare att variera programmet eftersom det finns tydliga riktlinjer. Vi kan konstatera att ju bättre planerad kurs och ju tydligare riktlinjer desto lättare är det att vara flexibel.

Vi kunde ha planerat vårt arbetande och våra insatser på ett mindre tidspressat sätt. Det skulle ha underlättat arbetet i slutet av processen. Vi har nu ofta gjort upp tydliga tidsplaner först sen när det blivit svårt eller när tiden börjat ta slut. I grupparbeten är kommunikationen ofta svår och det kan skapa problem om man inte kommunicerar rakt och ärligt. Men vi upplever trots många dispyter att vi har gjort någonting väldigt bra tillsammans och att vi är nöjda med slutresultatet.

Källförteckning

Alvesson, M. & Sveningsson, S. (red.) 2007. *Organisationer, ledning och processer*. Studentlitteratur: Lund

Hatch, M.J. 2002. *Organisationsteori - Moderna, symboliska och postmoderna perspektiv*. Studentlitteratur: Lund

Lindblom, J & Stier, J. 2011. *Det socialpsykologiska perspektivet*. Studentlitteratur: Lund

Maltén, A. 2000. *Det pedagogiska ledarskapet*. Studentlitteratur: Lund

Northouse, P G. 2010. *Leadership; theory and practice*. SAGE publications, London

Roms, B. 2011. *En brandkårs färd genom skiftande årtionden - Ekenäs FBK 140 år*. Ekenäs Tryckeri Ab: Ekenäs

Säljö, R. 2000. *Lärande i praktiken – ett sociokulturellt perspektiv*. Prisma: Stockholm

Yukl, G. 2010. *Leadership in organizations*. Pearson: New Jersey

<http://www.fsbr.fi/startsidea/>

BRANDKÅRENS UNGDOMSLEDARKURS 2012 POJO

RESPONS: Bedöm följande delar av kursen med ett av betygen (Ringa in!):

MVG – Mycket väl godkänd, VG – Väl godkänd,

G – Godkänd, IG – Inte godkänd

Skriv även gärna en motivering!

1. Vad tyckte du om kursinnehållet?

MVG – VG – G – IG

Din motivering: _____

2. Vad tyckte om tidsfördelningen mellan olika ämnesområden

MVG – VG – G – IG

Din motivering: _____

3. Har kursen givit dig kunskaper som du kommer att ha nytta av i arbetet med ungdomarna i din kår?

MVG – VG – G – IG

Din motivering: _____

4. Vad anser du om kursens längd? (För lång, passlig, för kort?)

MVG – VG – G – IG

Din motivering: _____

5. Vad tyckte du om utbildningsmaterialet?

MVG - VG - G - IG

Din motivering: _____

6. Vad tyckte du om arbetsformerna under kursen?

MVG - VG - G - IG

Din motivering: _____

7. Vad anser du om utbildarnas insats?

MVG - VG - G - IG

Din motivering: _____

8. Hur motsvarade kursen dina förväntningar?

MVG - VG - G - IG

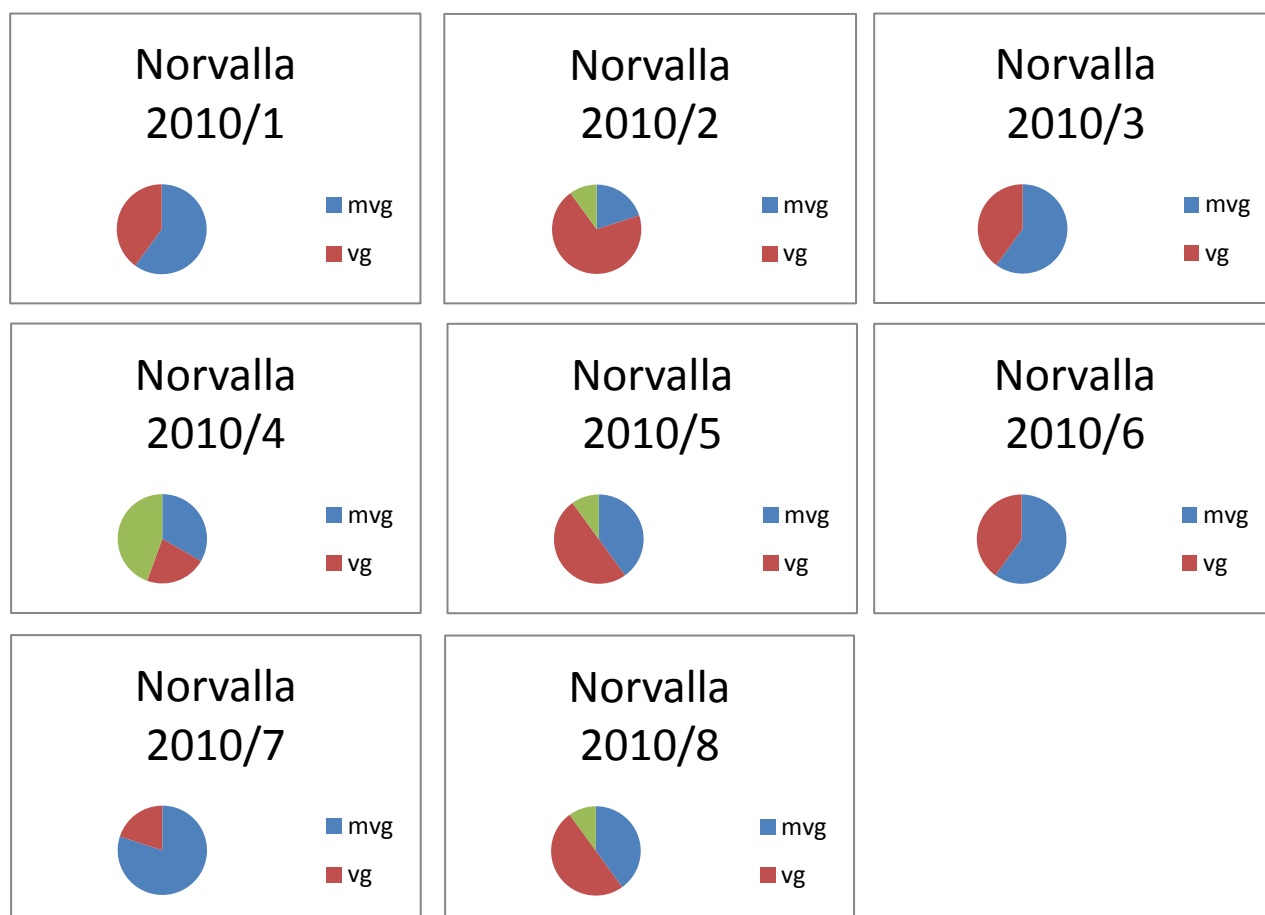
Din motivering: _____

9. Övriga kommentarer:

TACK FÖR DIN HJÄLP!

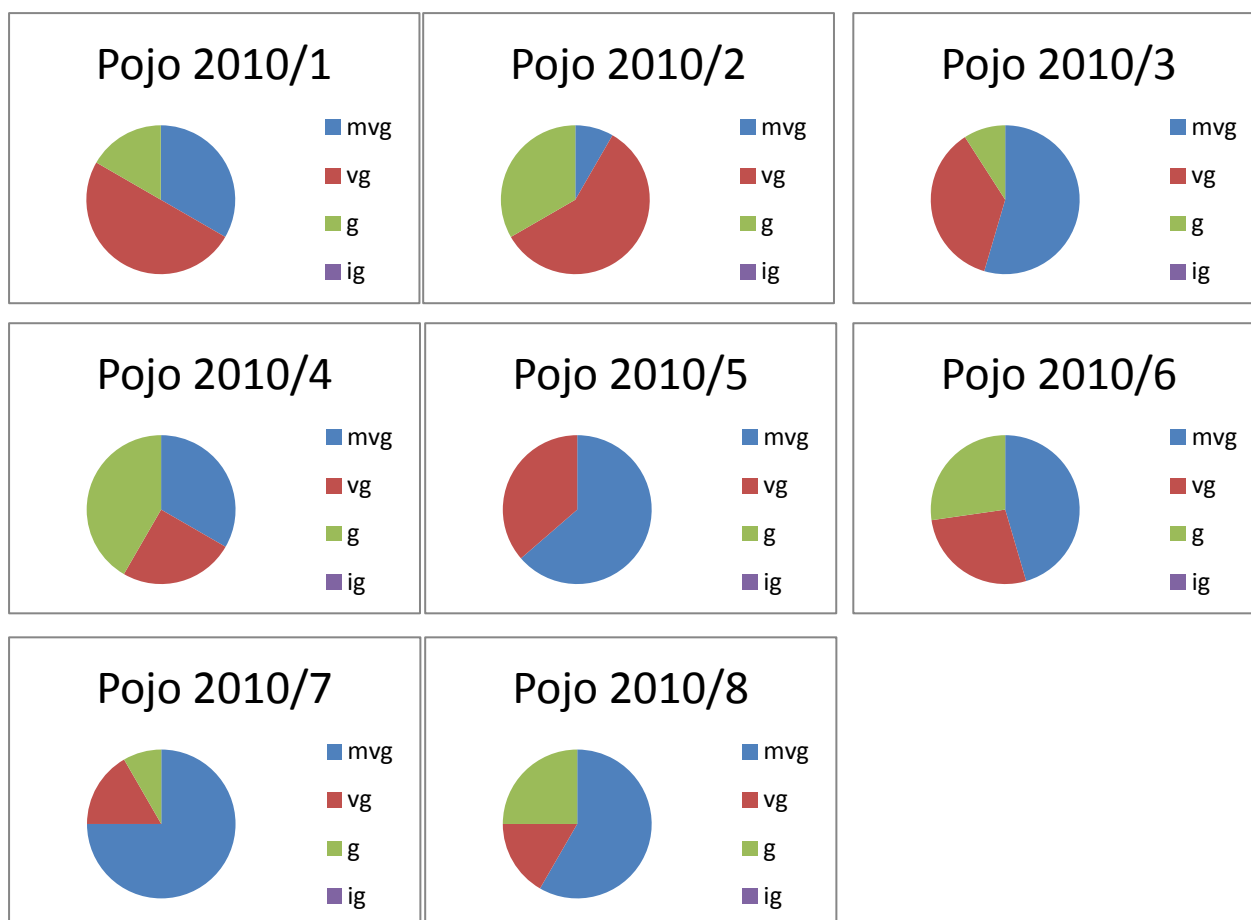
1. Vad tyckte du om kursinnehållet?
2. Vad tyckte du om tidsfördelningen mellan olika ämnesområdena?
3. Har kursen givit dig kunskaper som du kommer att ha nytta av i arbetet med ungdomarna i din kår?
4. Vad anser du om kursens längd?(för lång, passlig eller för kort?)
5. Vad tyckte du om utbildningsmaterialet?
6. Vad tyckte du om arbetsformerna under kursen?
7. Vad anser du om utbildarnas insats?
8. Hur motsvarade kursen dina förväntningar?

Deltagare i kursen: Norvalla 2010, 10 st

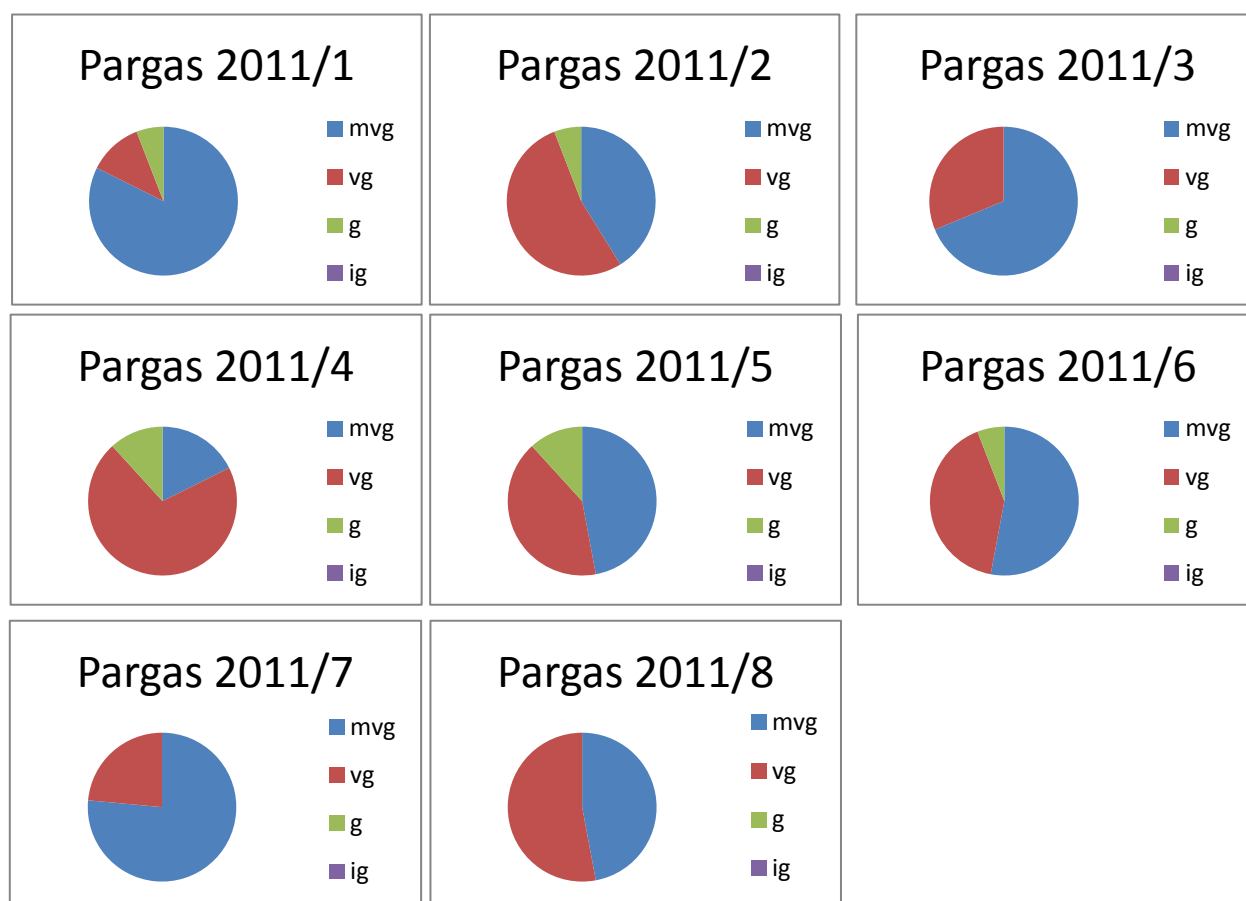


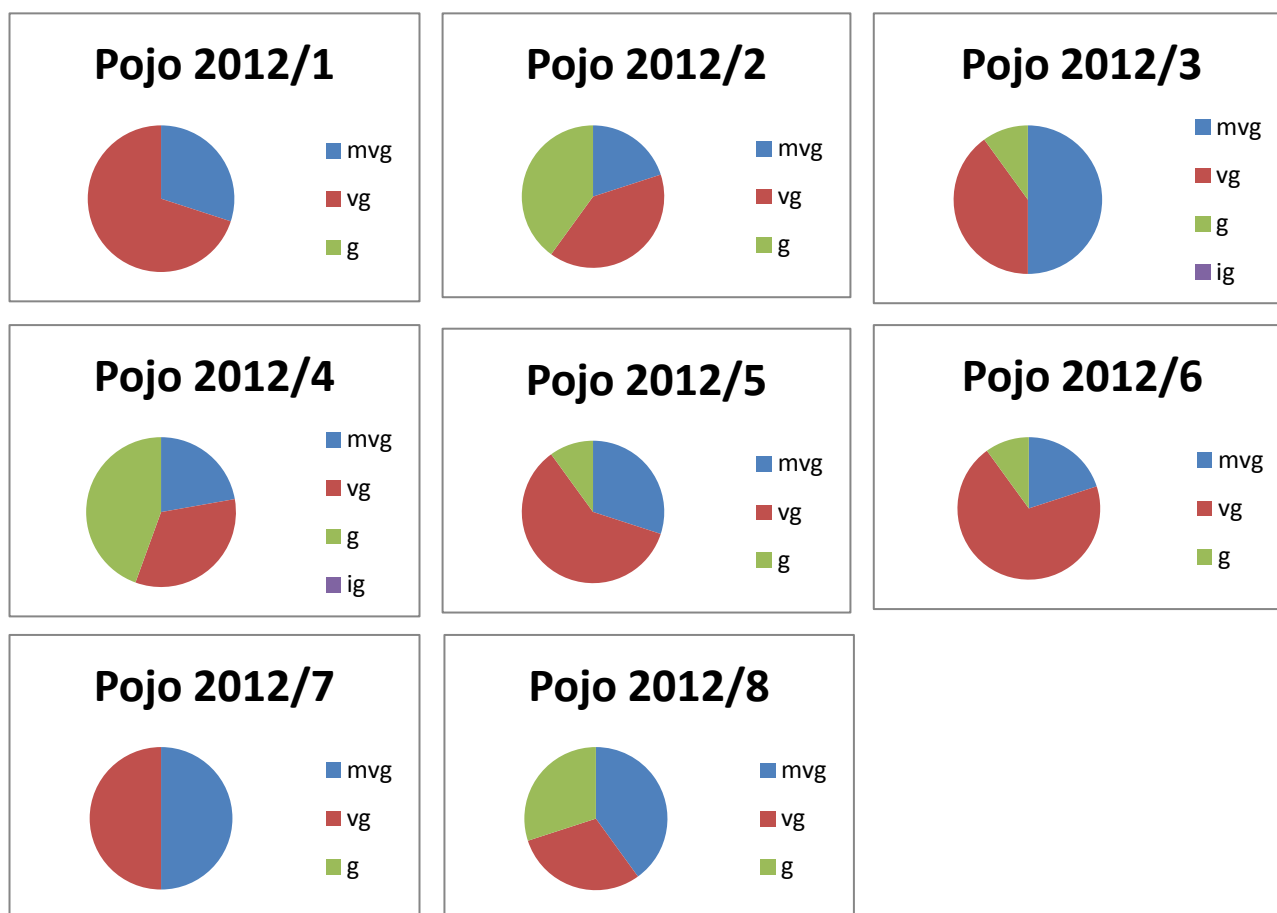
Deltagare i kursen: Pojo 2010, 12 st

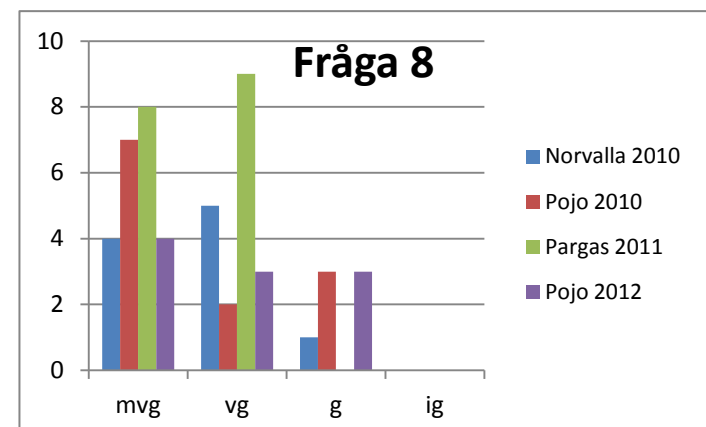
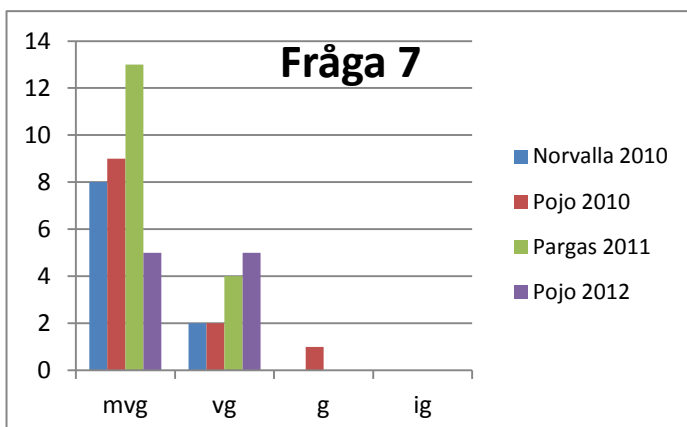
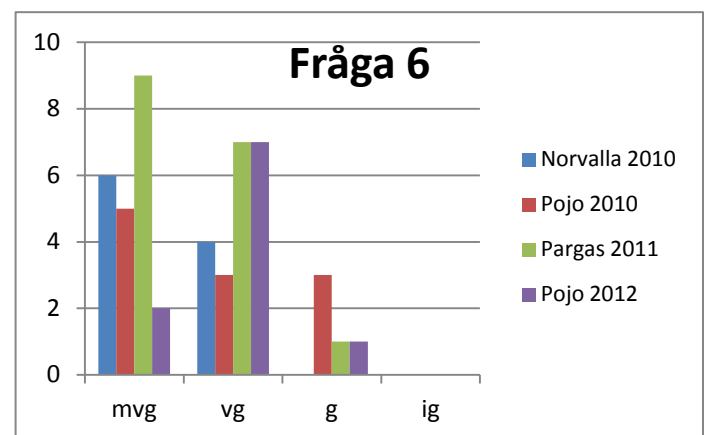
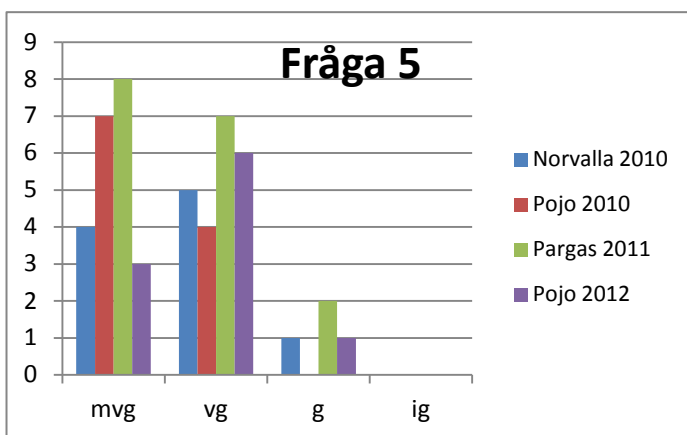
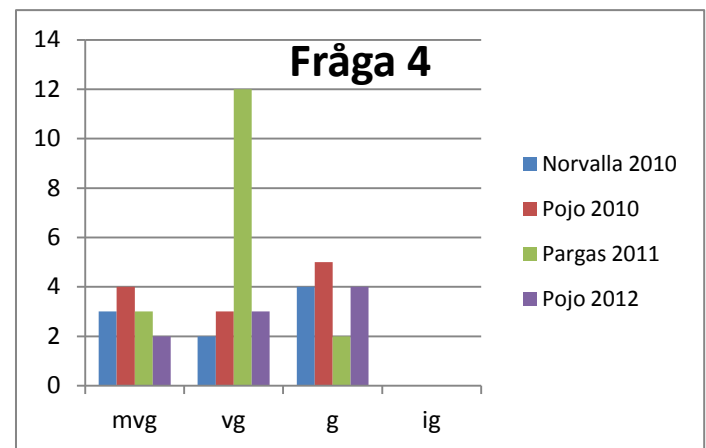
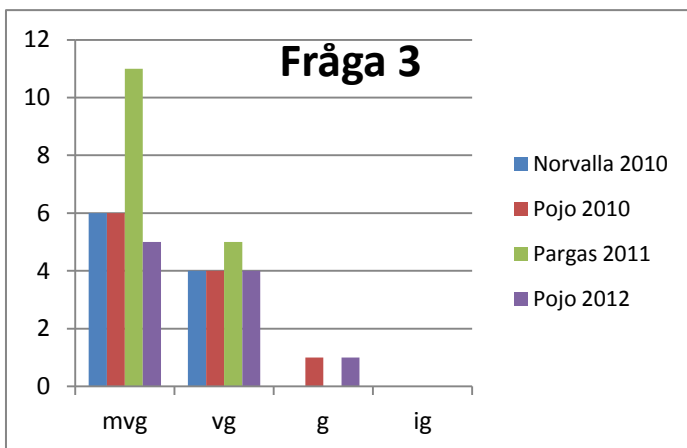
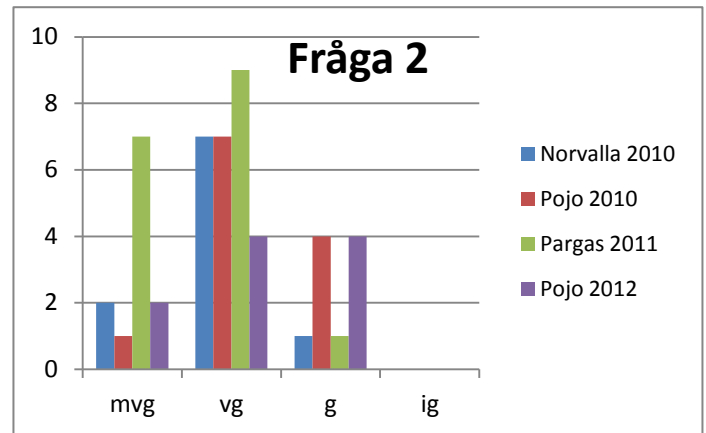
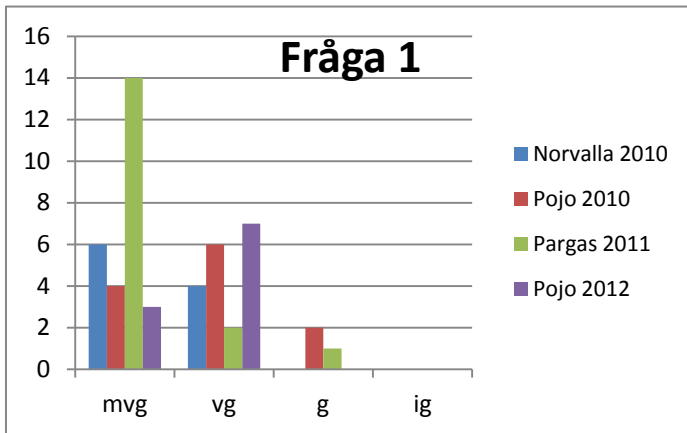
Bilaga 2



Deltagare i kursen: Pargas 2011, 17 st









Ungdomsledarkursen

EN HANDBOK FÖR KURSLEDAREN



FSB – Finlands Svenska Brand- och
Räddningsförbund

Handboken är sammanställd och
utvecklad av Matilda Nyman och
Henrika Österlund
2012

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Introduktion	4
Syfte och målsättningar.....	5
Kursens syfte och målsättningar.....	5
Handbokens syfte och målsättningar	5
Beskrivning av kursen.....	6
Tips på inspirationsmaterial.....	9
Kursledarens förberedelser	14
Kursledarens checklista	15
Kursdeltagarnas mapp.....	16
Kursprogram.....	17
Förhandsuppgifter.....	19
INTRODUKTION.....	22
Introduktion	23
ÖT Introduktion.....	23
ÖT Lära känna varandra	24
PEDAGOGIK	26
Pedagogik.....	27
LT Utvecklingspsykologi.....	27
LT Ungdomsledarens och ungdomsavdelningens fostringsroll	28
LT Inlärningsstilar	29
LT Barn med specialbehov och olika bakgrunder.....	30
Ledarskap	32
LT Ledarstilar	32
LT Konflikthantering	34
LT Etik och moral (2x45min)	35
LT Informationsverksamhet och kommunikation	36
LT Makt, tillit och förtroende i grupp.....	37
GRUPPDYNAMIK.....	40
Gruppdynamik.....	41
LT Motivation och inspiration.....	41
LT Gruppens utveckling och rollfördelning	42
LT En dysfunktionell grupp och hantering av mobbning (2x45)	43
Verksamhetsplanering	44
Verksamhetsplanering	45
LT Planering av verksamheten (2x45).....	45

LT Förbundets händelsekalender	46
LT Tävlingar och läger.....	47
ADMINISTRATIVA UPPGIFTER.....	48
Administrativa uppgifter.....	49
LT Ungdomsledarens ansvar.....	49
LT Organisationsförståelse	50
LT Vad styr verksamheten	51
Avslutning	53
Avslutning	54
LT Kursutvärdering, diskussion, respons.....	55
LT Kursavslutning	55
Avslutningsvis	56



BILDER:

Hannu Leskinen (ritade bilder)

FSB (foton)

Introduktion

Handboken är ett redskap för dig som ska hålla ungdomsledarkursen för brandkårister med olika erfarenheter inom brandkåren och annat ungdomsarbete.

Handboken riktar sig främst till den som är kursledare men också till de som är utbildare. Både kursledare och utbildare bör utforma kursen i samspel för att kunna uppnå målsättningarna för kursen. Arbetsfördelningen bör alltid klargöras mellan kursledarna och utbildarna. Som kursledare har du ansvaret för kursen och samarbetet med utbildarna. Utbildarna hjälper till med utbildningen på kursen.

Ungdomsledaren är en vuxen person inom brandkåren som ansvarar för ungdomarna. För att klara uppgiften behöver ungdomsledaren vara intresserad av både själva brandkårsverksamheten och att arbeta med ungdomar.

Alla brandkårister har troligtvis redan olika uppfattningar om ungdomsarbete och vad en bra ungdomsledare är. Många har sedan tidigare erfarenhet inom brandkårsungdomsarbete och andra ungdomsorganisationer.

Det är viktigt för dig som kursledare och utbildare att ta tillvara de tidigare erfarenheterna som kursdeltagarna har samt kunna anpassa innehållet så att också en sådan person med få tidigare erfarenheter och kanske en sådan som ännu inte har en ungdomsavdelning inom den egna kåren också har möjligheten att uppleva att kursen är till nytta.

För att ni som kursledare och utbildare skall lyckas gäller det att förbereda sig för kursen i god tid. Förutom handboken så finns det ett elektroniskt material som ni kan använda på kursen.

Handboken och kursen baserar sig på det pedagogiska tänkandet att man lär sig om det finns en mening med det man skall lära sig. Dessutom lär man sig bäst om man har någon form av relation till utbildaren och kulturen runt omkring sig samt att man har en relation till de andra som också lär sig i gruppen. Därför tycker vi att det är viktigt att alla kursdeltagare har en möjlighet att lära känna varandra och kursledaren och utbildarna. Om du själv är intresserad av att läsa mera om de pedagogiska grundsynerna sociokulturellt perspektiv och socialpsykologiskt perspektiv hittar du boktips under Tips och inspirationsmaterial.

Syfte och målsättningar

Kursens syfte och målsättningar

Målet med kursen är att kursdeltagarna ska få en möjlighet att lära sig grundläggande färdigheter så att de klarar av sin uppgift som ungdomsledare inom brandkåren. Kursen ska också vara inspirerande och ge deltagarna nya idéer. Kursdeltagarna ska ha en chans att utveckla sig själva som ungdomsledare och öka sitt pedagogiska kunnande och tänkande. Samtidigt ska kursdeltagarna få en större insikt i de utmaningar som ungdomsarbetet medför.

Målet med kursen är även att få motiverade, engagerade och ansvarsfulla ungdomsledare inom brandkårsverksamheten. Dessutom ska kursdeltagarna få en möjlighet att lära sig grundläggande färdigheter inom pedagogik, gruppdynamik, ledarskap, administrativa uppgifter och verksamhetsplanering så att de klarar av sin uppgift som ungdomsledare inom brandkåren.

För de ungdomsledare som varit med en längre tid ska kursen ge nya idéer och en chans att utveckla sig själv som ungdomsledare. Det är också meningen att ungdomsledarens pedagogiska kunnande och tänkande skall öka samtidigt som ungdomsledaren får en större insikt i de utmaningar som ungdomsarbetet medför.

Handbokens syfte och målsättningar

Handbokens syfte är att stöda kursledaren och utbildarna i förverkligandet av ungdomsledarkursen.

Handbokens målsättning är att tydliggöra kursens innehåll och mål, så att du som kursledare och utbildare kan förbereda dig väl. Handboken är ett redskap med beskrivningar, praktiska tips och tydliga målsättningar. Handboken är uppbyggd enligt de olika områden som kursen innehåller. Med hjälp av handboken ska du kunna bygga upp kursen och ge kursdeltagarna en möjlighet att uppnå målen för kursen. Handboken och kursen är uppbyggd på ett sätt som ger dig tillsammans med dina utbildarkollegor en chans att utforma kursen så som ni vill.

Beskrivning av kursen

Kursen består av fem olika områden samt ett inledande block och ett avslutande block. De olika områdena som kursen har är: pedagogik, ledarskap, gruppdynamik, verksamhetsplanering och administrativa uppgifter. Utöver det är varje område indelat i lektioner och övningstimmar. Alla dessa har en egen tillhörande Power Point-presentation.

Alla lektioner har olika målsättningar. Bekanta dig med målsättningarna innan du börjar planeringsarbetet. Kom ihåg att bekanta dig med samtliga lektioners målsättningar så att ni som utbildar kan undvika onödiga upprepningar. Du som kursledare och utbildare ska erbjuda kursdeltagarna möjligheten att nå samtliga målsättningar.

Det är önskvärt att kursen hålls över en helg från fredag förmiddag till söndag eftermiddag.

Då kursen startar redan på förmiddagen får deltagarna god tid att bekanta sig med varandra under dagen. Eftersom kursen bygger på samspel och diskussion deltagare emellan är det viktigt att ge utrymme för grupprocessen så att själva utbildningen kan börja redan på fredagen.

Kursen består av 25 timmar indelade i 25 lektionstimmar och övningstimmar á 45 minuter, med 15 minuter paus per lektion. Timmarna kan variera i längd beroende på deltagarnas aktivitet och man kan ta paus när det behövs istället för att följa programmet till punkt och pricka. Om du väljer att kursen startar på fredag kväll se då till att anpassa programmet efter det och att kursen slutar söndag kväll.

Kvällsprogram är inplanerat både fredag- och lördagkväll. Detta för att öka den sociala gemenskapen, men också för att deltagarna ska få träning i att planera och genomföra aktiviteter. Fredagkväll har kursledarna ansvaret för och på lördagkväll har kursdeltagarna ansvaret för programmet. Programmet kan vara roligt och underhållande och fungera som avslutning för dagen.

För att kunna hålla kursen bör du bekanta dig med materialet i god tid och eventuellt fördjupa dig i de olika områdena. Det elektroniska materialet som du har till din hjälp finns på kansliet och består av Power Point-presentationer och dokument. Dessa används som grund till det material kursdeltagarna får och du bör uppdatera materialet före kursens start så att t.ex. datum är korrekta. Uppdaterade Power Point-presentationer och dokument skickas till kansliet för att printas till handouts för deltagarna. Kom ihåg att du inte måste använda dig av det elektroniska materialet; det finns till som stöd för dig och du har möjlighet att utveckla det.

Kursens olika lektioner delas mellan dig och två andra utbildare. Vi rekommenderar att man alltid är tre stycken om att hålla kursen eftersom det är intensiva och långa dagar. Alla lektioner är uppbyggda som så att kursdeltagarna ska vara så aktiva som möjligt. Det är alltså meningen att kursdeltagarna ska få göra olika saker i praktiken, diskutera, utbyta erfarenheter och ställa frågor.

För att du skall kunna på bästa möjliga sätt förbereda dig för kursen bör alla deltagare svara på förhandsuppgifterna redan före kursens start. Då kan du som kursledare bilda dig en uppfattning om vad behovet är för de olika deltagarna och kårerna. Bör du exempelvis fokusera på hur man kan starta en ungdomsavdelning eller bör du satsa på att motivera ungdomsledare som redan varit med i verksamheten en tid?

På kursen bör deltagarantalet vara minst 10 stycken och max 20 stycken. Fler eller färre deltagare gör att kursens diskussionsklimat och idéutbyte blir lidande. Deltagarna bör vara minst 18 år eller fylla 18 under det år kursen hålls. Kursledares erfarenhet från tidigare år visar att deltagare under 18 år är för unga och sällan kan relatera till det ansvar som en ungdomsledare har. Ofta resulterar det i att diskussionen och grupprocessen under kursen blir lidande. Vi rekommenderar att kursdeltagarna har gått brandkårens utbildarkurs eftersom det tillför en viss mognad, men det är inget krav för att få gå ungdomsledarkursen.

Kursen har inget slutprov. Därför förväntas kursdeltagarna ha gjort förhandsuppgifterna vara fullständigt närvarande på kursens samtliga programpunkter och aktivt delta i övningar och diskussioner.

Samtliga lektioner är indelade i LT (lektionstimmar) och ÖT (övningstimmar). Orsaken till uppdelningen är rent administrativ från FSB:s sida. De fungerar som riktlinjer för kursdeltagarna och för dem som senare granskar kursen. Om du planerar någon lektion så att fler än en utbildare behövs under lektionen är det en övningstimme. Då kan du ändra beteckningen LT till ÖT i programmet.

Titta på följande material, det finns till för att inspirera dig!



Tips på inspirationsmaterial

Här följer några tips på böcker och internetsidor som du kan börja med för att komma igång.

Pedagogiskt ledarskap

Ohlson, Liselotte. 2007. *Pedagogiskt ledarskap*. Liber. Stockholm

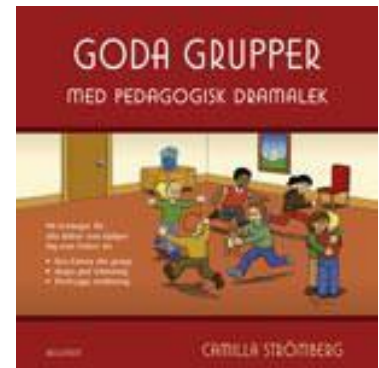
Beskrivning: En lättläst och inspirerande bok som fungerar som en introduktion i det pedagogiska tänkandet.



Goda grupper: med pedagogisk dramalek

Strömberg, Camilla. 2008. *Goda grupper: med pedagogisk dramalek*. Argument Förlag. Varberg

Beskrivning: Boken ger många bra och praktiska tips för personer som arbetar med grupper. Den är lättläst och väldigt visuell. Passar för alla slags ledare och kan även rekommenderas till kursdeltagarna.



Nuoriso-osaston johtajakurssi (SPEK:s HAKA register)

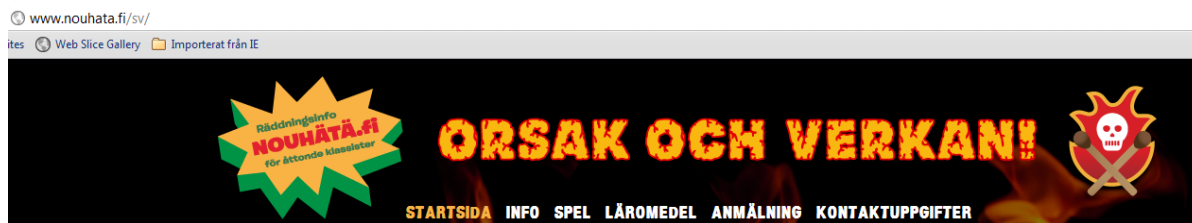
<https://haka.spek.fi/>



Beskrivning: Inloggningsuppgifter kan du få av FSB kansli. Här hittar du den finskspråkiga ungdomsledarkursen.

Nou Hätä (SPEK)

www.nouhata.fi



Beskrivning: SPEK:s kampanj för åttondeklassister. Tävlning i räddningsfärdigheter. Sidan innehåller spel, material för att lära ut räddningsfärdigheter och information om Nou Hätä tävlingen.

Ungdomsledarkursens olika lekar (FSB)

http://fsbr.fi/fsb_verksamhet/ungdomsverksamhet/ungdomliga_lankar/



Beskrivning: Kompendierna innehåller de lekar och övningar som har använts på ungdomsledarkursen i Pargas 2011 och i Pojo 2012. Dessutom hittar du länkarna till lekarkivet, lekbanken och Flammys barnsidor (beskrivning längre ner). Kompendierna finns också bifogade i det elektroniska materialet.

Lekar för ungdomliga människor (Privat sida av fritidspedagog Micke Andersson, Sverige)
lekarkivet.se



Beskrivning: På lekarkivet.se hittar du en mängd olika lekar som kan användas vid olika tillfällen.

Lekbanken (Finlands Svenska Idrott)

<http://www.lekbanken.idrott.fi/framsidan/>



Beskrivning: FSI erbjuder en bank med lekar för aktiva ledare där man kan hitta både nya och gamla lekar.

Pellekaija Pum (Fågel som lär barn om brandsäkerhet)

<http://www.pellekaijapum.net/>



Beskrivning: En fågel som lär barn om säkerhet med en orkester och med drama. Det finns mycket material riktat till barn.

Flammys barnsidor (Svenska Brandskyddsföreningen)

http://www.brandskyddsforeningen.se/i_hemmet/flammy



Beskrivning: Flammy är en figur som riktar sig till barn. Barn kan på ett enkelt sätt lära sig om brandsäkerhet. På hemsidan finns mycket material som ledare kan använda med sina egna ungdomar.

Tips på böcker om du vill fördjupa dig i de pedagogiska grundsynerna sociokulturellt perspektiv och socialpsykologiskt perspektiv

Lindblom, J & Stier, J. 2011. *Det socialpsykologiska perspektivet*. Studentlitteratur: Lund

Maltén, A. 2000. *Det pedagogiska ledarskapet*. Studentlitteratur: Lund

Northouse, P G. 2010. *Leadership; theory and practice*. SAGE publications, London

Säljö, R. 2000. *Lärande i praktiken – ett sociokulturellt perspektiv*. Prisma: Stockholm

Dags att förbereda dig för kursen!



Kursledarens förberedelser

För att kunna förbereda dig finns här några enkla hjälpmedel. Det finns en tidslinje som beskriver förberedelserna inför kursen och en checklista som påminner dig om allt du bör göra. Dessutom beskrivs kursdeltagarnas mapp, kursprogrammet och förhandsuppgifterna.

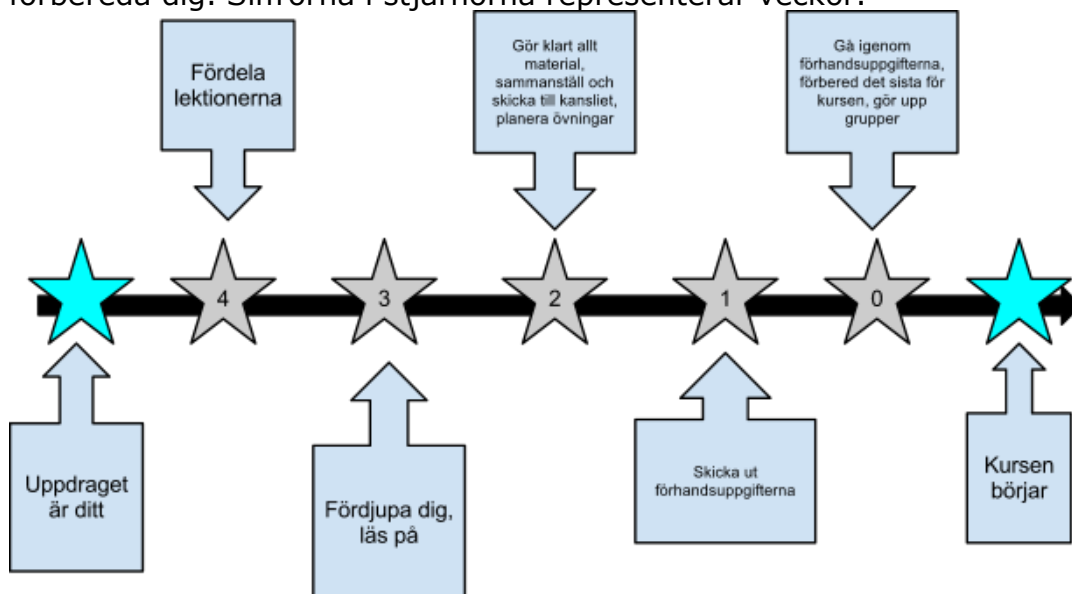
Du bör vara i kontakt med kansliet och komma överens om administrativ arbetsfördelning och praktiska arrangemang.

Tidslinje

För att få en lyckad kurs bör du som kursledare förbereda dig i god tid före kursens start. Ingen kurs är den andre lik så kom ihåg att det är viktigt att alltid utgå ifrån deltagarnas behov. Då lyckas du också med kursen!

Datum för kursen bestäms i samarbete med FSB:s ungdomsarbetsutskott, kansliet och kursledaren. Samtidigt som datumet bestäms bör du rekrytera utbildare till kursen.

Nedanstående tidslinje ger dig en uppfattning om när du bör göra vad för att kursen ska bli så smidig som möjligt. Räkna med minst fyra veckor för att förbereda dig. Siffrorna i stjärnorna representerar veckor.



Samma dag som kursen börjar lönar det sig att vara på plats i god tid före kursstarten för att ta emot deltagarna och utbildarna. Samtidigt ger det dig en chans att ställa i ordning lektionssalen och plocka fram material.

Kursledarens checklista

	Jag har bekantat mig med handboken och det elektroniska materialet.
	Jag har fördjupat mig i de olika områdena och uppdaterat Power Point-presentationerna
	Vi har delat upp de olika lektionerna mellan oss utbildare.
	Vi har tillsammans funderat hur vi kommer att använda oss av förhandsuppgifterna och i vilka lektioner de tas upp
	Vi har gjort upp kursprogrammet. Vi har använt handbokens mall
	Jag har meddelat till kansliet ifall vi vill ha andra Power Point-presentationer som handouts till kursdeltagarna än originalen
	Jag har meddelat kansliet vad mappen ska innehålla förutom handoutsen
	Jag har kontrollerat med FSB:s kansli vilken kursplatsen är och antalet deltagare som kommer.
	Jag har kontrollerat att alla har gjort förhandsuppgifterna
	Jag har skaffat allt material (material till övningarna och lektionerna)
	Jag har bekantat mig med materialet listat under "Tips på inspirationsmaterial"
Efter kursen:	
	Jag har redovisat timmarna
	Jag har fyllt i reseersättningsblanketten. Jag har lämnat in den och mitt skattekort till FSB:s kansli
	Jag har gått igenom feedback, sammanställt och antecknat förbättringsförslagen och vidareförmedlat till kansliet
	Jag har lämnat tillbaka allt material till kansliet

Komihåg att du alltid kan vara i kontakt med FSB om du funderar över något eller behöver hjälp med något.

Kursdeltagarnas mapp

Alla deltagare får varsin mapp vid kursstart. Den ska innehålla allt material som behandlas under kursen. Den ska innehålla smarta tips som de kan ta med sig till sin kår och sådant material som gör det lättare för dem att fungera som ungdomsledare. Kursdeltagare ska kunna gå tillbaka till mappen för inspiration och för att påminna sig om vad de har lärt sig.

Om du som kursledare har något material som du anser att kan vara till nytta för deltagarna kan du lägga in det i mappen. Mappen förbereds av FSB:s kansli men ifall det är något utöver det vanliga bör ni meddela om det i god tid eller själva ta med det till kursen.

I det elektroniska materialet hittar du det som kursmappen innehåller. Deltagarförteckningen finns inte i mappen.

Mappens original innehåll:

Innehåll:	Beskrivning:
Pärmblad	Pärmbilden till kursen, uppdateras årligen
Kursbrandkår	Blanketten för att planera kursbrandkårerna.
Förhandsuppgifter	Samma förhandsuppgifter som i handboken.
Deltagarförteckning	Namn och brandkår på alla deltagare
Kursprogram	Samma kursprogram som finns i handboken
Handouts	Handouts på de originala Power Point-presentationerna om inte annat meddelas till kansliet. Du kan själv välja om du vill att samtliga handouts färdigt finns i mappen eller om du delar ut under kursens gång.
Kursrespons	Blankett som fylls i efter kursen.
Kurssystemet för brandkårsungdomar	En beskrivning av kurssystemet för brandkårsungdomar.
Utbildningssystem för det frivilliga brandkårsungdomsarbetet	En visuell beskrivning på samtliga kurser för brandkårsungdomar samt utbildning för ledare
Märkessystemet för brandkårsungdomar	En beskrivning av samtliga märken som ungdomar kan förvärva.
Övningsplan	Ett exempel på hur du kan planera verksamheten
Räddningslag	Lag som syftar till att förbättra människors säkerhet och minska antalet olyckor. Styr brandkårsverksamheten.
Lägerolympiad	Kompendium över lägerolympiadlekar som användes i Padasjoki 2009

Tävlingsklasser som används av FSB för ungdomarnas tävlingar 2011-2013	Översikt av åldersklasser för samtliga ungdomstävlingar inom FSB och SPEK
Stadgar för FSB:s tävlingar	Stadgar för redskapstävlingen, domarstadgar till redskapstävlingen, frågesportstadgar samt stadgar till pyttssprute- och slangstafetten.
Anteckningsmaterial	Papper som deltagarna kan använda för egna anteckningar.

Kursprogram

Kursledaren gör upp ett schema före kursen. Du planerar i vilken ordningsföljd kursämnena tas upp. En lektion är 45 minuter. Kansliet som bokar kursplatsen vet när maten serveras och kan lägga in det i kursprogrammet. Programmet skickas sedan ut till samtliga deltagare. Du kan använda mallen här nedan då du planerar.

I schemat ska framkomma:

- Datum
- Klockslag
- Om ämnet är lektionstimme, LT, eller övningstimme, ÖT
- Vad timmen heter
- Vem eller vilka som är ansvariga för ämnet.

Planera så att ingen utbildare måste hålla alla sina lektioner efter varandra. Det är bra för både utbildare och deltagare med variation (XX, QQ och WW i exemplet). Lektionerna finns listade enligt område tillsammans med lektionsmålsättningarna.

Schemat kan se ut så här:

Ungdomsledarkursen	xx- xx.xx.20xx		
Datum och kl.	Slag & Nr.	Ämne	Ans.
Fredag xx.xx			
12:00 -		L U N C H	
13:00 - 13:45	ÖT 1	Introduktion	alla
14:00 - 14:45	ÖT 2	Lära känna varandra	alla
15:00 - 15:45	LT 3	Organisationsförståelse	XX
16:00 - 16:45	LT 4	Vad styr verksamheten?	QQ
		M I D D A G	
18:00 - 18:45	LT 5	Ungdomsledarens ansvar	XX
19:00 - 19:45	LT 6	Ungdomsledarens och ungdomsavdelningens fostringsroll	QQ
20:00 - 20:45	LT 7	Ledarstilar	WW
		K V Ä L L S B I T	
21:30 -		Kvällsprogram	alla

Lördag xx.xx			
7:30 -		M O R G O N M Å L	
08:30 - 09:15	LT 8	Konflikthantering	XX
09:30 - 10:15	LT 9	Etik och moral 1	QQ
10:30 - 11:15	LT 10	Etik och moral 2	QQ
11:30 - 12:15	LT 11	Motivation och inspiration	WW
		L U N C H	
13:00 - 13:45	LT 12	Utvecklingspsykologi	XX
14:00 - 14:45	LT 13	Inlärningsstilar	XX
15:00 - 15:45	LT 14	Barn med specialbehov och olika bakgrunder	WW
16:00 - 16:45	LT 15	Gruppens utveckling och rollfördelning	QQ
		M I D D A G	
18:00 - 18:45	LT 16	Makt, tillit och förtroende i gruppen	XX
19:00 - 19:45	LT 17	En dysfunktionell grupp och hantering av mobbning 1	XX
20:00 - 20:45	LT 18	En dysfunktionell grupp och hantering av mobbning 2	WW
		K V Ä L L S B I T	
21:30 -		Kvällsprogram	alla
Söndag xx.xx			
7:30 -		M O R G O N M Å L	
08:30 - 09:15	LT 19	Informationsverksamhet och kommunikation	QQ
09:30 - 10:15	LT 20	Planering av verksamheten 1	WW
10:30 - 11:15	LT 21	Planering av verksamheten 2	WW
11:30 - 12:15	LT 22	Förbundets händelsekalender	QQ
		L U N C H	
13:00 - 13:45	LT 23	Tävlingar och läger	WW
14:00 - 14:45	ÖT 24	Reflektion, feedback och kursavslutning 1	alla
15:00 - 15:45	ÖT 25	Reflektion, feedback och kursavslutning 2	alla

Ordningen i schemat är inte slutgiltig. Vi har valt ordningen i schemat baserade på erfarenheterna från Pojo-kursen 2-4.3.2012. Vi konstaterade att detta kunde vara en logisk ordning.

Förhandsuppgifter

Kursdeltagarna förväntas göra förhandsuppgifterna före kursstart. Som tidigare nämnt är förhandsuppgifterna till för att du som kursledare ska kunna bilda dig en uppfattning om gruppen men också för att behandlas under kursens gång. Kom överens med dina kurskollegor när och hur ni behandlar förhandsuppgifterna.

Då kursdeltagarna blir antagna till kursen får de information om förhandsuppgifterna. Du kan tillsammans med kansliet välja om frågorna ska besvaras per post eller per e-post. Bekanta dig gärna med Google-dokument som ett alternativ till traditionell post och e-post. Google-dokument hittar du på www.google.com → dokument → skapa formulär. Du behöver registrera en e-postadress för att skapa detta. Kansliet har också erfarenhet av Googles formulär. Formuläret fungerar som så att man skickar formulärets adress till deltagarna som fyller i frågorna. Alla svar finns sedan samlade på ett och samma ställe.

Dessa frågor kan du använda:

1. Dina egna erfarenheter

Berätta om dina tidigare erfarenheter inom brandkåren. Berätta också om dina tidigare erfarenheter som ledare. Berätta även om du har erfarenheter inom annan ungdomsverksamhet än brandkåren. Vad önskar du lära dig av kursen?

Du får en inblick i tidigare erfarenheter och du vet hur du kan lägga upp kursen. Frågan kan behandlas i introduktionen då alla deltagare presenterar sig själv. Ta gärna upp allas förväntningar i början av kursen. Det är viktigt för deltagarnas lärande att redan från början få reflektera över sina förväntningar. Mycket av detta kan du alltså behandla i olika inledande övningar och diskussioner. För deltagarna är det bra att åskådliggöra och reflektera kring sina tidigare erfarenheter för att de själva ska kunna använda sig av dessa och jämföra med andras i diskussionerna i kursen.

2. Egna upplevelser

Berätta om en lyckad övning som du har varit med på eller som du har hållit. Varför upplevde du att den var lyckad? Berätta även om en mindre lyckad/misslyckad övning som du har varit med på eller som du har hållit. Varför var den mindre lyckad/misslyckad? Vad kunde förbättras?

Du kan välja när du behandlar detta. Finns det solskenshistorier eller skräckexemplar? Dessa erfarenheter är viktiga diskussionsunderlag i ämnesområdena verksamhetsplanering och motivation. För deltagarna kan det vara viktigt att komma ihåg vad man själv tycker om och vad man inte tycker om. Det är också bra att deltagarna dela med sig av sina erfarenheter och lära av varandra.

3. En bra ledare?

Beskriv vad du tycker att är en bra ledare. Varför tycker du så?

Kan med fördel behandlas under ämnet ledarskap. För deltagaren är det bra att fundera kring vilka egenskaper som behövs så man vet vad man kan utveckla, förbättra och eftersträva.

4. Förbered en samarbetsuppgift.

Du ska förbereda och leda en lek eller samarbetsuppgift som kan hållas när som helst under kursens gång, t.ex. som pausgymnastik eller som kvällsprogram. Ta med till kursen det material som du behöver. Skriv ner kortfattat det du har planerat och vilket material du eventuellt kommer att använda.

Kursdeltagarna planerar program. Var observant att du som kursledare inte planerar att använda samma lek eller samarbetsövning som någon av deltagarna. För deltagarna är det viktigt att få förbereda ordentligt för att ha chans att vara nöjd med resultatet. De bidrar samtidigt till gruppgemenskapen och får nya erfarenheter.

Dags att titta på lektionerna och
lektionernas målsättningar!





INTRODUKTION

Introduktion

Beräknad tid: 2 x 45min

Introduktionen är kursens start. Här kommer all nödvändig information om praktiska arrangemang, kursens upplägg, målsättningar. Det är även under de här lektionerna som deltagarna ska prova på bekantningsövningarna och lekarna. Alla kursledare ska vara med under detta block. Ni ska tillsammans förbereda dessa övningstimmar och hålla dem.

Olika övningar har olika syften. En del övningar är till för att alla ska lära sig namnen på varandra och vissa övningar är till för att lära sig samarbeta. Några övningar är till för att "bryta isen" mellan deltagarna och lätta upp stämningen.

ÖT Introduktion

Målsättningar:

- Kursdeltagarna:
 - har en möjlighet att lära känna kursledarna vid namn och deras tidigare erfarenheter inom brandkåren och ungdomsverksamheten
 - lär känna ledarna
 - känner sig välkomna och känner till de praktiska arrangemangen
 - förstår kursens upplägg och innehåll
 - känner till kursens övergripande målsättning
- Kursledarna:
 - lär känna gruppen

TIPS

- Börja med att hälsa alla välkomna och presentera er själva!
- Låt deltagarna presentera sig själva
- Berätta om kursen och praktiska arrangemang
- Förklara att tidsschemat är en uppskattning och kan ändras men att mattider alltid hålls.
- Förklara tydligt vad ni förväntar er av kursdeltagarna under kursens gång (viktigt eftersom det inte finns ett slutprov)
T.ex. närvaro, lektionsaktivitet, uppgifter och kvällsprogram
- Berätta alltid varför ni har vissa gruppövningar/lekar och till vad de passar. Då förstår gruppen varför och kan anpassa det till sin egen brandkår.

ÖT Lära känna varandra

Målsättningar:

- Kursdelatagarna:
 - lär känna varandra
 - lär känna kursledarna
 - får prova på olika lära-känna-varandra-övningar
 - kan resonera kring hur man själv är som gruppmedlem
 - får en inblick i förståelse för andras tankar, resonemang, handlingar och åsikter

TIPS

- Börja med lära-känna-varandra-övningarna för att sedan avsluta med att resonera kring hur man själv är som gruppmedlem osv.
- Gör ett muntligt gruppkontrakt med deltagarna där ni diskuterar respekt inom grupper.
- Dela upp hela gruppen i kursbrandkårer. Försök få grupperna indelade så att olika åldrar finns representerade i varje grupp. Skilj åt redan bekanta deltagare och ge dem chans att jobba tillsammans med personer de inte känner från tidigare.



Exempel på hur en kursbrandkårs brandstation kan se ut (Pojo 2012)

TIPS

Kursbrandkåren som övning fungerar som samarbetsövning samtidigt som man ger gruppen möjlighet att skapa en egen kursidentitet. Gruppen kan tillsammans fundera på t.ex. värderingar som passar kursbrandkåren.

Rent praktiskt går övningen till så att gruppen utser ansvarspersoner för kursbrandkåren (se blanketten i det elektroniska materialet), hittar på ett namn och var brandkåren är belägen. Gruppen får fritt använda fantasin och själva bestämma t.ex. tillgångar, verksamhetsort eller specialkunskaper. Du som kursledare bör hela tiden uppmuntra kreativitet och fantasi. Deltagarna namnger också minst 10 st ungdomar (med ålder och anslutningsår). Dessa ungdomar kan du använda senare som exempel i senare övningar.

Efter att blanketten är ifylld får kursbrandkåreterna byggmaterial

T.ex:

- tre stora ark färgad kartong
- modellera
- pennor, tuscher, kriter
- tejp
- lim
- piprensare

Du kan om du vill också ta med leksaker som kan passa in i ett kreativt byggande. Byggandet kan fortsätta tills kursen är slut, men ge deltagarna t.ex. en timme för att planera brandkåren och för att bygga. Efter att en timme ha gått går ni alla tillsammans "på besök" till de olika kursbrandkåreterna och låter deltagarna berätta om sina kurskårer.



PEDAGOGIK

Pedagogik

Beräknad tid: 4 x 45 min

En ledare bör alltid tänka pedagogiskt, d.v.s. hur ungdomarna lär sig på bästa möjliga sätt.

Under pedagogikområdet är det meningen att ni ska diskutera utvecklingspsykologi, inlärningsstilar, ungdomsledarens fostringsroll och barn med specialbehov och olika bakgrunder.

LT Utvecklingspsykologi

Målsättningar:

- Kursdeltagarna får en inblick i:
 - hur åldern påverkar inlärningsförmågan
 - hur man anpassar övningar och pedagogik med tanke på ungdomarnas ålder
 - vad som sker under människans utveckling

TIPS

- När olika åldersgrupper beskrivs, försök alltid ge så många praktiska tips på hur brandkårsövningarna kan anpassas

Uppgift: Planera slanghanterings övning

Gruppen ska planera hur man håller slanghantering för en grupp för första gången

Ta gärna med en arbetsslang till kursen så att deltagarna kan visa upp sina planer med hjälp av slangen.

Ni har tre grupper i er brandkår, alla är nybörjare. Hur skulle ni första gången hålla en övning i SLANGHANTERING?

- 7-10 år
- 11-13 år
- 14-16 år

TIPS

Värderingsövning

Brandkåren har en betydelse för samhället. Vad ska brandkåren stå för?
På golvet läggs nio lappar motsvarande brandkårens olika värden.

Jämlikhet
Frivillig disciplin
Ständig beredskap
Skapande
Snabbhet
Modighet
Mänsklighet
Professionalitet
Pålitlighet

Deltagarna skall nu gå till den lapp som de anser att motsvarar det värde som är det viktigaste för brandkåren. Det värde som får minst röster tas bort och den person som ev. var på den lappen måste välja ett nytt värde. Till slut skall det finnas endast tre värden.

I organisationerna har man gjort ett motsvarande arbete. De tidigare åtta brandkårsvärdena har i den "moderna världen" minskats till tre.

LT Inlärningsstilar

Målsättningar:

- Kursdeltagarna får en inblick i:
 - hur olika människor lär sig
 - vilka olika metoder för inläring det finns och hur man kan använda dem
 - vilka faktorer som påverkar inläringen
 - hur ungdomsledaren kan planera sin verksamhet genom att beakta inlärningsstilar

TIPS

- Sök gärna upp test på t.ex. nätet (sista sliden) för att deltagarna själva ska få prova på vilken typ av inläring som passar dem bäst

Uppgift: Planera slanghanteringsövning enligt inlärningsstil

Kursbrandkåreerna skall planera och visa hur man kan hålla slanghanteringsövning enligt de olika inlärningsstilarna.

Grupp 1: Visuellt
Grupp 2: Auditivt
Grupp 3: Kinestetiskt

LT Barn med specialbehov och olika bakgrunder

Målsättningar:

- Deltagaren har en uppfattning om:
 - vad barn med specialbehov innebär
 - vilka faktorer som påverkar barn med specialbehov
 - hur man som ledare kan underlätta för barn med specialbehov och olika bakgrunder
 - hur man som ledare kan hantera olika religiösa, sociala och kulturella bakgrunder
 - ledarens ansvar för att integrera alla ungdomar i verksamheten

TIPS

- Vid case-diskussionerna kan du t.ex. låta kursbrandkårerna diskutera områdesvis - ungdomsledarna i en grupp och kårcheferna i en annan.
- Att underlätta för barn med specialbehov och olika bakgrunder handlar om att i verksamheten ta bort hinder så att alla kan delta på lika villkor. Fundera gärna tillsammans på hur man kan välkomna alla i verksamheten.



LEDARSKAP

Ledarskap

Beräknad tid: 6x 45 min

Det är viktigt att reflektera över ledarskap i egenskap av ungdomsledare. I kursen är det tänkt att deltagarna ska reflektera över sitt eget ledarskap för att deltagarna ska förstå hur man kan förbättra den personliga ledarstilen.

För att vara en bra ledare är det viktigt att man vågar ta itu med problem. Det är svårt att leda en grupp som har mycket problem medlemmarna emellan och det är även mycket svårt att arbeta i en grupp som har problem. Konflikthantering är något som varje ledare någon gång kommer att stöta på och det är bra att förbereda sig för olika situationer där konflikthantering behövs. Kursledarnas uppgift är att ge deltagarna möjligheten att förbereda sig.

Då man har med barn och unga att göra är det viktigt att ha en etisk och moralisk tanke bakom sitt handlande och det är viktigt att man förstår hurdana situationer som kan uppstå ifall man inte har det. Etik och moral är ett så viktigt ämne att det kan diskuteras under två lektioner. Ifall kursdeltagarna är av den mer tystlåtna sorten och lektionerna tar mindre tid än uppskattat kan man bra låta något annat ämne ta lite mer tid.

När man arbetar med barn och unga är det viktigt att man är försiktig med sitt maktutövande. Barn och unga kan lätt tolka ledare på fel sätt, så det är viktigt att man inte är alltför auktoritär. Man bör arbeta målmedvetet för att skapa tillit i gruppen.

LT Ledarstilar

Målsättningar:

- Deltagaren får en inblick i:
 - vilka olika ledarstilar som finns
 - hur olika ledarstilar påverkar inläringen
 - vilken ledarstil den utövar och hur den kunde förbättras som ledare

TIPS

- Använd förhandsuppgiften om ledarskap

Ledarskapsövning:

Ledarskapsövningen är inte till för ungdomar. Det är en övning för att reflektera över det egna ledarskapet. Hela poängen med övningen är reflektionen efter själva övningen. Poängtera att detta inte är en lek för ungdomar.

Övningen går till som så att ni utbildare väljer en "frivillig" (välj absolut inte vem som helst, välj någon som är tillräckligt säker på sitt ledarskap för att klara av att bli utvärderad). Personen i fråga får lämna rummet i väntan på instruktioner.

De övriga deltagarna får alla olika egenskaper som ledaren på ett eller annat sätt ska bemöta.

Exempel på deltagarnas egenskaper:

- Kan endast gå längs väggar
- Vill inte vara utan sin kompis
- Härmar allt som sägs
- Jätterädd för allting
- Gör allting tvärtom
- Kan inte gå eller stöda sig på sina ben
- Kan bara skrika
- Ifrågasätter allting
- Kan bara gå i cirklar
- Pratar eller förstår inte svenska (eller något annat språk som ledaren kan)
- Tycker om att gömma sig
- Tycker inte om beröring
- Blind
- Fnissig och okoncentrerad

TIPS

Uppmuntra deltagarna till fantasi och att använda sina skådespelartalanger.

Ledaren kommer in tillbaka till rummet och får instruktionerna att förflytta gruppen från punkt A till punkt B.

Ledaren ska alltså förflytta gruppen från punkt A till punkt B (T.ex. till andra sidan rummet). Deltagarna får inte berätta vad deras egenskaper är utan skall bara agera utgående från sin egenskap. Ledaren skall försöka lista ut vad egenskaperna är för att sedan kunna bemöta deltagarna rätt för att sedan få dem att förflytta sig till punkt B.

Instruera och handled ledaren. Ledaren ska stå inför en utmaning, inte en omöjlig uppgift eller förnedring.

Reflektera och utvärdera med gruppen enligt följande:

Börja med förklara övningen för ledaren och låt sedan deltagarna få berätta om sina egenskaper och hur de upplevde övningen. Gå sedan igenom följande punkter.

- Hur kändes det för ledaren?
- Tyckte deltagarna att de bemöttes väl?
- Hur lyckades ledaren?
- Vad skulle deltagarna ha gjort i ledarens situation?
- Vilka lärdomar har alla fått av övningen?
- Diskutera kring likabemötande, kommunikation och att bemöta individer på ett personligt plan.

LT Konflikthantering

Målsättningar:

- Deltagaren får en uppfattning om:
 - vad en konflikt är
 - hur en konflikt uppstår och varför
 - hur ledaren skall reagera då en konflikt uppstår
 - hur man kan lösa konflikter

TIPS

- Om du vill vara kreativ kan du hitta på konflikter. Sedan kan personer ur grupperna spela upp dem och låta de andra lösa konflikterna.

LT Etik och moral (2x45min)

Målsättning:

- Deltagaren får en uppfattning om:
 - vad etik och moral är för något
 - hur etik och moral påverkar ungdomsarbetet
 - hur viktigt det är att tänka på sin egen etiska och moraliska syn
 - brandkårsverksamhetens etiska och moraliska syn

TIPS

- Diskutera förhållningsregler för våld, mobbning, rasism, sexism, fusk, droger (slide 6)
- Diskutera var gränsen går för ett visst beteende
- Diskutera ledaren som förebild, både bra och dåliga förebilder
- Deltagarna kan använda verktyget som finns presenterat i Power Point-presentationen för att lösa case.

LT Informationsverksamhet och kommunikation

Målsättningar:

- Deltagarna får en uppfattning om:
 - informationskanaler inom brandkårsverksamheten
 - informationskanaler utanför brandkårsverksamheten
 - vad det innebär att informera och kommunicera
 - betydelsen av informationsverksamhet
 - varför kommunikation är viktigt
 - hur man kommunicerar med olika parter
 - hur bristande kommunikation påverkar ungdomsverksamheten

TIPS

- Berätta om och dela gärna ut informationstidningar från SPEK
- Diskutera fördelar och nackdelar med sociala medier
- Diskutera hemsidor, visa FSB:s hemsida
- Uppmuntra Facebookanvändare att ansluta sig till FSB-gruppen
- Bekanta er med informationsmaterial (t.ex. broschyrer, böcker, filmer) som är till nytta för brandkårsverksamheten
- Gör deltagarna uppmärksamma på t.ex. Flammy och Pellekaija Pum
- Uppmärksamma vikten av dialog och kommunikation
- Ge gärna tips som t.ex. dropbox, Google docs, Facebook-grupper för att kunna jobba med ungdomsledare som inte alltid kan träffas

TIPS

Kommunikationsövning

Idén med den här övningen är att deltagarna förstår hur svårt det är att förmedla information muntligt åt andra och hur fel det kan gå. En historia ska berättas från en person vidare till nästa person som sedan berättar vidare till nästa...

Övningen går till som så att fem frivilliga deltagare lämnar rummet. Du berättar för resten av gruppen som fortfarande är i rummet att de skall försöka lägga märke till hur historien ändras.

Du ber den första deltagaren komma in i rummet för att lyssna på en historia. Du berättar att deltagaren endast kommer att få höra historien en gång och deltagaren sedan ska berätta den vidare till nästa deltagare. Den första deltagaren berättar historien för den andra deltagaren som får instruktionerna att berätta historien vidare till den tredje deltagaren. Den sista och femte deltagaren berättar sedan historien till hela gruppen som är i rummet.

Diskutera med gruppen hur de upplevde övningen och hur historien ändrades. Läs också upp historien för samtliga så att de som deltog i övningen också får höra hur historien ändrats. Det är även bra att poängtera hur ens egna fördomar och värderingar lyser igenom då man förmedlar information.

Exempel på saga (du kan även skriva en egen om du vill):

Det står en iransk kvinna i kassakön. Hennes 10-åriga blonda pojke är med och han pratar högljutt med sin mamma. Framför henne står en lång mörkhyad man när det plötsligt dyker upp en rånare. Han vänder sin revolver mot den tio-åriga pojken, som genast gömmer sig bakom sin mamma. På flytande finska kommenderar rånaren den gravida kassatanten att överräcka alla pengar som finns i kassaapparaten. Kassatanten försöker febrilt öppna kassan men är för nervös för att få den öppnad. Rånaren blir irriterad och försöker riva till sig hela kassan. Den mörkhyade mannen visar sig vara en polis. Rånaren försöker fly ut från butiken. Polisen reagerar snabbt och fäller rånaren på golvet och sparkar bort revolvern. Polisen sätter handklovar på rånaren och för honom till polisstationen, efter att hans kolleger dykt upp. Den tio-åriga pojken är rädd och hans mamma försöker trösta honom. Kassatanten är glad att allting är över. Alla åskådare i butiken diskuterar händelsen livligt. Polisen som kommit till plats tar allas vittnesmål, även den tio-åriga pojkens.

LT Makt, tillit och förtroende i grupp

Målsättningar:

- Att kursdeltagarna få en inblick i:
 - vad makt är
 - vad maktutövning innebär
 - hur man känner igen makt
 - vad tillit innebär
 - vad förtroende innebär
 - hur man kan jobba för att skapa tillit och förtroende i gruppen

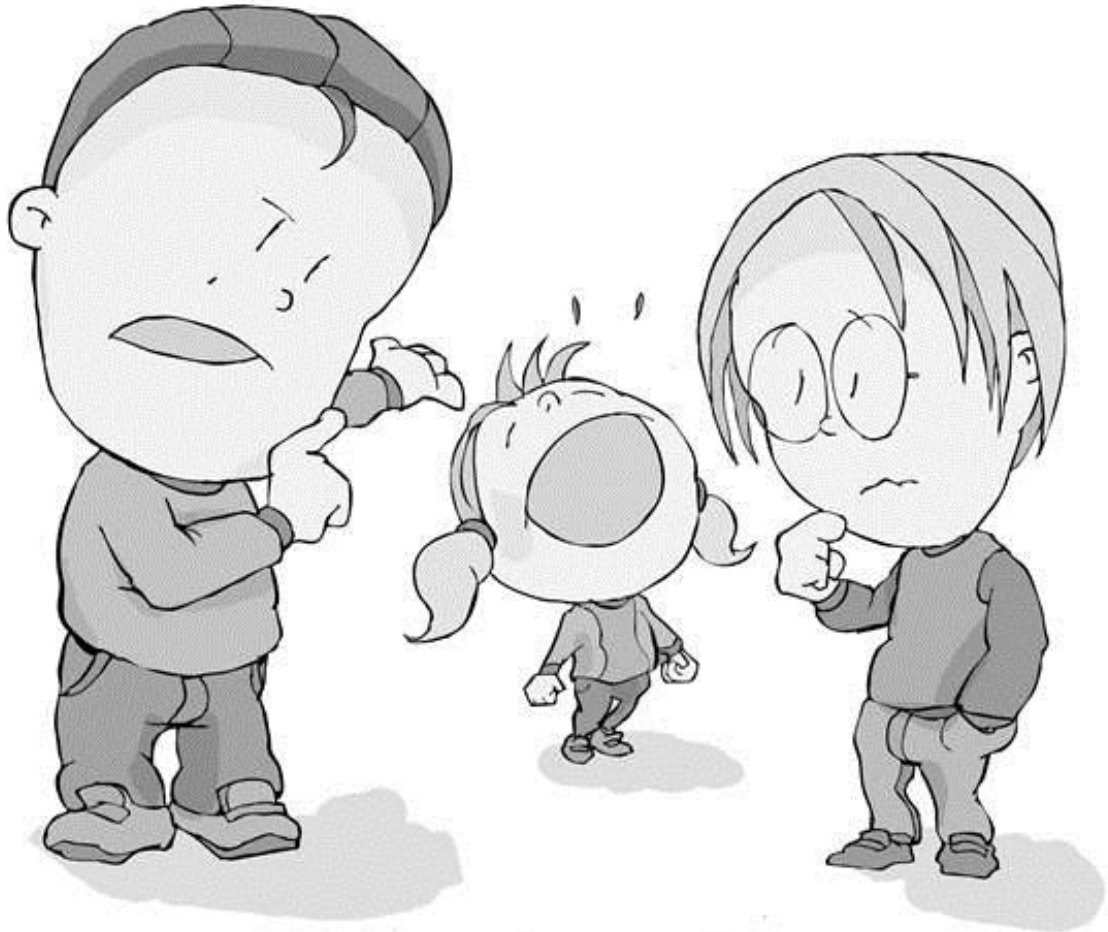
TIPS

- Läs mera om makt och härskartekniker på t.ex. <http://kilden.forskningsradet.no/c16881/artikkel/vis.html?tid=35132>
- Man pratar ofta om härskartekniker i fråga om kön, men härskartekniker används i alla sammanhang
- Läs också om motstrategier till härskartekniker <http://www.systrar.net/harskartekniker-motstrategier-och-framjartekniker/>
- Många har erfarenheter av maktutövning i brandkåren och på arbetsplatser
- Slide 4: Exempel på situationer som du kan använda för att förklara för kursdeltagarna "Makt - hur den syns och motarbetas" Kolumnen Så motarbetar du är till för att deltagarna ska fundera på hur de själva skulle kunna göra istället för att utöva makt.

TIPS

Så syns det:	Så agerar du:	Så motarbetar du:
<p>Osynliggörande</p> <p>ex. Du blir konstant förbisedd och ingen ser eller lyssnar på dig när ni ska planera övningsschemat</p>	<p>Tag plats</p> <p>ex. Våga ta plats. Be om att få ordet för att berätta dina idéer. Säg t.ex. "Nu vill jag att ni alla lyssnar på mig när jag berättar mina idéer" Komihåg att inte vara anklagande, du vill inte skapa en konflikt, du vill bara synas och höras</p>	<p>Synliggöra</p> <p>ex. Ge alltid plats åt alla. När ni planerar övningsschema så ser du till att alla har sagt något. Fråga efter allas åsikter i tur och ordning.</p>
<p>Förlöjligande</p> <p>ex. Någon gör sig rolig över dig på din bekostnad då du försöker ge din åsikt eller då du gör ditt bästa.</p>	<p>Ifrågasätt</p> <p>ex. Fråga vad som är roligt och varför personen tycker så om din åsikt. Säg t.ex. "Vilken del var det som du tyckte var roligt?"</p>	<p>Respektera</p> <p>ex. Respektera allas åsikter. Uppmuntra alla andra att respektera allas åsikter</p>
<p>Underhållande av info</p> <p>ex. Alla andra vet att övningen är inhiberad. Utom du som kommer till station.</p>	<p>Kräv korten på bordet</p> <p>ex. Be om att få samma information som alla andra. Säg t.ex. "Jag önskar att få samma info som alla andra, behöver du mitt telefonnummer?"</p>	<p>Informera</p> <p>ex. Informera alla och se till att alla vet var de ska hitta informationen. Informera hellre en gång för mycket än en gång för lite.</p>
<p>Dubbelbestraffning</p> <p>ex. Ingen skillnad vad eller hur du gör så gör du fel.</p>	<p>Bryt mönstret</p> <p>ex. Fråga hur du borde ha gjort.</p>	<p>Dubbelbelöna</p> <p>ex. Utgå alltid ifrån att alla gör så gott de kan. Kom med konstruktiv feedback för att undvika misstag</p>
<p>Påförande av skuld och skam</p> <p>ex. "Får skylla sig själv om hon blir antastad när man bara umgås med pojkar"</p>	<p>Intellectualisera</p> <p>ex. Redogör för fakta, ingen har rätt att antasta oavsett var man är. Var uppmärksam på språkbruk (bitch, slyna, dumhuvud...)</p>	<p>Bekräfta dig själv och andra</p> <p>ex. Acceptera varandra, sätt gränser, acceptera nej</p>

Du vill inte skapa en konflikt, eftersom en konflikt nästan alltid försvårar maktpåverkan och försvårar för dig själv. Många utövar makt utan att de vet om det.



GRUPPDYNAMIK

Gruppdynamik

Beräknad tid: 5 x 45min

För att kunna fungera som ledare måste man kunna reflektera över gruppens utveckling, det vill säga gruppdynamik.

Det är stor skillnad på en grupp i början och då den har arbetat en tid ihop. Den situationsanpassade ledarstilen som kan anses som en mycket fungerande ledarstil inom allt arbete med grupper har som huvuduppgift att lära ledaren analysera grupper och ändra sitt ledarskap utgående från analysen.

Grupper är alltid olika och behöver olika stöd från ledaren för att fungera ideellt. Deltagarna behöver reflektera över sig själva som gruppmedlemmar och som ledare för grupper.

En stor del av gruppdynamik handlar om att inspirera och motivera grupper. Det kan i många fall vara svårt för ungdomsledare att motivera sina grupper, därför är det viktigt att de tar reda på hur de själv motiveras och vad som inspirerar dem att fortsätta med verksamheten. Kursledarnas uppgift under kursen i detta block är att framkalla inspirationen hos ungdomsledarna som deltar i kursen.

Motivation och inspiration kommer inifrån och det kan vara svårt att motivera andra av den orsaken. För att ungdomsavdelningen skall känna sig inspirerad och motiverad krävs ett bra samarbete mellan ungdomsledarna och det är viktigt att du som kursledare poängterar detta.

Mobbning är något som förekommer inom de flesta verksamheter och således även ofta inom brandkårsverksamhet. Det sker såväl mellan ledare som ungdomar och det är viktigt att ta itu med mobbningen genast då den uppdragas. Under kursen är det viktigt att kursledarna diskuterar mobbning och förekomsten av den inom verksamheten samt att kursledarna uppmanar deltagarna att våga ta itu med problem kring mobbning. Det är ofta svårt och tungt att ta itu med problem men med rätt verktyg klarar man det.

LT Motivation och inspiration

Målsättningar:

- Deltagarna får en uppfattning om:
 - hur man kan motivera sig själv
 - hur man kan motivera ungdomarna
 - hur man kan motivera avdelningen
 - betydelsen av positivt tänkande/agerande
 - hitta inspiration för program för verksamheten
 - hitta inspiration för att fortsätta med verksamheten
 - inspirera ledare och ungdomar

TIPS

- Motivationskategorierna kan hjälpa den som är trött på verksamheten eller funderar på hur man ska få ungdomarna att fortsätta i verksamheten
- Uppmuntra deltagarna att fundera på vad andra organisationer erbjuder och vilka erbjudanden/verksamheter brandkåren kunde ta efter.

LT Gruppens utveckling och rollfördelning

Målsättningar:

- Deltagaren får en inblick i:
 - Hur gruppen utvecklas
 - Hur de kan analysera sin egen grupp för att sedan lättare arbeta med den
 - Hur roller kan se ut inom grupper
 - Hur de olika rollerna påverkar ungdomarna och gruppen

TIPS

- När du diskuterar roller med gruppen, försök få deltagarna att komma på också andra roller som kan finnas i gruppen förutom de som är presenterade
- Vilka roller kan deltagarna identifiera i sina hemkårer?

LT En dysfunktionell grupp och hantering av mobbning (2x45)

Målsättningar:

- Att kursdeltagarna får en uppfattning om:
 - vad en dysfunktionell grupp är
 - hur man kan jobba med en dysfunktionell grupp
 - vad mobbning innebär och vanliga tecken på mobbning
 - ledarens och ungdomsavdelningens ansvar för hantering av mobbning

TIPS

- Mobbning är ett tungt ämne som kräver mycket tid, låt det ta tid.
- Använd gärna filmen "Öppna ögonen" [www.youtube.com/watch?v=9gPfm4_hVa4http://](http://www.youtube.com/watch?v=9gPfm4_hVa4) som start för diskussion och för att identifiera problem.



VERKSAMHETSPLANERING

Verksamhetsplanering

Beräknad tid: 4 x 45min

Till verksamhetsplaneringen hör att planera programmet enligt tillgångar, brandkårens behov och ungdomarnas behov.

Förbundet har vissa återkommande händelser varje år och dessa bör diskuteras under detta block. För att kunna ha en så varierande och bra verksamhet som möjligt är det bra att veta vad som erbjuds från förbundets sida.

Det finns en del kårer som alltid eller oftast deltar i både tävlingar och läger medan andra gör det mer sällan eller inte alls. Det kan vara bra att under lektionen tävlingar och läger låta deltagarna förstå varför det är viktigt att delta i dessa och vad det ger verksamheten. Det ger inspiration åt många ungdomar att vara med i verksamheten hela året om de vet att de under sommaren träffar sina vänner på läger och på hösten på tävlingarna.

LT Planering av verksamheten (2x45)

Målsättningar:

- Deltagarna får en uppfattning om:
 - vad man bör tänka på då man planerar verksamheten
 - årstidernas betydelse för verksamheten
 - hur skolornas ledigheter kan påverka verksamheten
 - ungdomarnas åldersfördelning och tidigare kunskaper
 - kåren, lokalförbundet och förbundets verksamhet
 - tillgångar
 - bli bekant med olika metoder för att planera verksamhet (t.ex. olika brainstormingsuppgifter och systematiska metoder för själva planeringen)
 - Kårens behov av nya medlemmar i alarmavdelningen

TIPS

- Ha gruppen att göra en verklig planering så att de får uppleva planeringsprocessen
- Ha grupperna att brainstorma alla idéer på ett stort papper
- Ha gruppen att fundera på olika teman som man kan ha på övningarna under en längre tidsperiod (t.ex. FHJ eller rökdykning)
- Få gruppen att tänka förbi resursbrister (t.ex. genom att säga att kursbrandkårerna har obegränsade tillgångar)
- Uppmuntra fantasi!
- Påminn grupperna om att ta i beaktande årstider, lov, väder, läger o.s.v.
- Låt grupperna presentera sina program för varandra
- Fundera kring ungdomsledarens ansvar totalt sett för ungdomsverksamheten
- Påminn deltagarna om försäkring av ungdomar

LT Förbundets händelsekalender

Målsättningar:

- Deltagaren får en inblick i
 - hur verksamhetsåret ser ut
 - vad som är aktuellt just nu i förbundet
 - varför det är viktigt att följa med förbundets händelsekalender och hur det påverkar den egna verksamheten
 - vilka händelser som riktar sig till ungdomsverksamheten

TIPS

- Visa förbundets hemsida för deltagarna så att det vet var de hittar information
- Ta på förhand reda på bl.a. när utbildningsdagar för ungdomsledare, tävlingsveckoslutet och lägret är
- Ta gärna med SPEK:s händelsekalender
- Diskutera gärna de olika lokalförbundens händelsekalendrar

LT Tävlingar och läger

Målsättningar:

- Deltagarna får en inblick i:
 - vilka tävlingar som finns
 - vilket datum tävlingarna har
 - hur tävlingarna fungerar
 - vilka läger som finns och syftet med dem
 - hur man förbereder sig för läger
 - vilket datum FSB-lägret har

TIPS

- Gör en film eller ett bildspel om tävlingar och läger från tidigare år för att visa kursdeltagarna hur det går till. Bilderna kan också hjälpa till att förklara syfte och tema med lägren
- Diskutera läger och tävlingsupplevelser
- Diskutera varför ungdomar och ledare tycker om att delta
- Visa stadgar för tävlingar (finns i mappen)
- Visa lägerinbjudningar, lägertidningar, lägerinformation



ADMINISTRATIVA UPPGIFTER

Administrativa uppgifter

Beräknad tid: 3x45 min

Det finns vissa administrativa uppgifter ungdomsledaren själv bör göra, men huvudsakligen går den här delen ut på att deltagarna förstår varför vissa saker görs så som de görs inom brandkårsverksamheten. Det finns vissa regler och normer som är gemensamma för alla kårer i Finland och dessa kan diskuteras under detta block.

TIPS

- Påminn kursdeltagarna om ungdomslagen, räddningslagen och om föreningslagen. Dessa lagar styr brandkårsungdomsverksamheten.

LT Ungdomsledarens ansvar

Målsättningar:

- Deltagaren får en inblick i:
 - ledarens ansvarsuppgifter
 - hur kontakten till föräldrar och styrelse fungerar
 - program- och verksamhetsplanering
 - verksamhetsberättelse och -plan
 - hur tillgångar används
 - hur ungdomsledarteamet byggs upp och fungerar
 - ansvaret över ungdomarna
 - ansvar på läger, tävlingar o och dyl.
 - bokföringen av övningar, timmar, ungdomar
 - HAKA-registret

TIPS

- Kom ihåg att ungdomsledaren också är ansvarig för ungdomsavdelningens ekonomi

Värderingsövningen frågesträckan

Man ritar ut en osynlig sträcka på golvet som fungerar som en skala. Ena ändan av strecket är positiv och andra negativ.

Deltagarna skall placera sig på linjen enligt hur de tycker.

Påståenden:

Är det jobbigt att vara ungdomsledare?

Är det ansvarsfullt att jobba som brandkårens ungdomsledare?

Är det roligt att jobba som brandkårens ungdomsledare?

Svar enligt gradering, inte ja- och nej-frågor: "superbra" eller "urtråkigt".

Intervjua deltagarna enligt hur de står på strecket.

LT Organisationsförståelse

Målsättningar:

- Att deltagarna förstår:
 - vad en organisation är och hur den fungerar
 - vad organisationskultur är och hur den syns i verksamheten
 - vilken inverkan organisationskultur kan ha på den egna verksamheten
 - hur beslut tas i en organisation och i ungdomsverksamheten
 - hur brandkårsverksamheten är uppbyggd

TIPS

- Du kan t.ex. inleda med en övning (Regelövning) för att visa att man är tvungen att följa regler/order
- Förklara SPEK:s, FSB:s och lokalförbundens funktion och uppgift
- Det kan vara viktigt att poängtera hur beslut tas i FBK som förening eftersom många ofta tror att ordförande eller kårchefen kan bestämma vad som helst.
- Visa gärna på olika samarbetsmöjligheter mellan brandkåren och andra organisationer
- Kom ihåg att poängtera att ungdomsledaren är ett av brandkårens befäl och borde närvara på styrelsemöten

Regelövning

Deltagarna delas upp i två grupper. Den ena gruppen fungerar som enhetschef. De övriga skall i tur och ordning gå en viss bana. Enhetscheferna får inte röra sig utan skall leda enbart genom order från sin plats. Det par som är snabbast vinner.

Du förbereder en enkel bana t.ex. i lektionssalen eller utomhus och har ögonbindlar till deltagarna.

LT Vad styr verksamheten

Målsättningar:

- Deltagaren får en inblick i:
 - stadgarnas inverkan på ungdomsavdelningen
 - hur beslut tas i styrelsen
 - hur avtalen påverkar
 - hur lagen påverkar verksamheten
 - hur ledarens personliga mål påverkar
 - hur avdelningens mål påverkar
 - hur tillgångar påverkar verksamheten
 - hur medlemmarna påverkar

TIPS

- Koppla samman denna lektion med LT Organisationsförståelse
- Du kan börja med övningen Rutfältet
- Diskutera gärna varför brandkårerna vill ha ungdomsverksamhet
- Diskutera gärna deltagarnas egna målsättningar med brandkårsverksamheten (både personliga och för ungdomsavdelningen)
- Diskutera gärna hur man kan involvera ungdomar i verksamheten då man gör beslut som berör ungdomsavdelningen

Övningen rutfältet

Deltagarna ställs framför ett rutfält, som är ca 3-4 rutor brett och 7-8 rutor långt (får vara högst antalet deltagare minskat med 2)

Övningen är till för att visa hur samarbetet/verksamheten styrs av regler och för att öka deltagarnas samarbetsförmåga.

Övningen kan göras inomhus med hjälp av målartejp eller så kan du rita på marken utomhus. Om övningen görs inomhus kan det vara en god idé att ta bort skorna.

Gruppens uppgift är att ta sig över rutfältet så att var och en rör "golvet" i en ruta högst en gång.

När man rör sig över de andra rutorna skall de andra medlemmarna hjälpa till så att man inte behöver röra rutan.

Man får endast ta hjälp av varandra, inte av möbler, väggar eller annat utanför rutfältet.

Linjerna i rutfältet är elektriska så att om någon rör en linje så skall alla tillbaka till början.

Övningen är klar då samtliga deltagare har tagit sig över på andra sidan.



Avslutning

Avslutning

beräknad tid: 2x45 min

Det avslutande blocket består av två lektioner som inte behöver åtskiljas. Det är förstås viktigt att läsa gruppen och räkna ut ifall de ser ut att behöva en paus.

Under kursutvärdering, diskussion och respons är det meningen att kursdeltagarna ska ge konstruktiv feedback för att kunna förbättra kursen från år till år. Det är viktigt att ge deltagarna tillräckligt med tid för att fundera och reflektera över kursen och dess innehåll. Det är också viktigt för deltagarna att få reflektera över vad de har lärt sig och om kursen har motsvarat förväntningarna.

Under det avslutande blocket skiljs även gruppen, som skapats under helgen, åt och de avslutar sin grupprocess. Det är en viktig del för deltagarna eftersom de har arbetat mycket intensivt och nära varandra under hela helgen. I några fall kan även nya samarbetsparter ha hittats och det är viktigt att låta deltagarna byta kontaktuppgifter med varandra och låta dem diskutera kursen tillsammans.

Det är bra att ha en tydlig avslutning genom att dela ut diplom och att låta kursdeltagarna genomgå en avslutningsritual. Visa tydligt att kursen nu är avslutad och att det är dags att ta sig hemåt.

TIPS

- Kursledaren undertecknar allas diplom
- Meddela i god tid till kursdeltagarna när rummen ska vara tömda så att de hinner packa
- Uppmuntra alla att hjälpa till med städning av kurslokal

LT Kursutvärdering, diskussion, respons

Målsättningar:

- Kursdeltagarna:
 - utvärderar kursen

TIPS

- Diskutera gärna i grupp hur kursen har gått
- Reflektera tillsammans med gruppen om de upplever att de har lärt sig någonting nytt
- Låt alla ge feedback
- Diskutera om deltagarna upplever om kursen har motsvara förväntningarna
- Låt alla fylla i kursutvärderingsblanketten

LT Kursavslutning

Målsättningar:

- Kursdeltagarna:
 - avslutar grupprocessen

TIPS

- Tacka för en fin kurs och allas engagemang. Uppmuntra till fortsatt kontakt
- Gör en avslutningsritual eller flera (sök lämpliga övningar i inspirationsmaterialet)
- Avsluta gärna med kaffe
- Ha en avslutningsdiskussion tillsammans med utbildarna
 - Ge feedback och förbättringsförslag
 - Diskutera gärna kring några enkla frågor:
 - Hur har helgen varit?
 - Vad har gått bra?
 - Vad kunde vi utveckla?
 - Vilka erfarenheter vill vi ge vidare till nästa kurs

Avslutningsvis

Efter att ha läst denna handbok borde du nu kunna förbereda och hålla ungdomsledarkursen utan större problem.

Handboken är till för att uppdateras. Om du märker att någonting är föråldrat, felaktigt eller om du har utvecklingsförslag kontaktar du FSB:s kansli med ändringsförslagen eller tilläggen. Så lägg på minnet alla bra övningar, smarta tips och tankar som kan underlätta för andra som ska hålla kursen.

