



STRATEGI 2014-2018

KÄRNMÅL 1: TYDLIGHET

– Vi vet vad vi vill uppnå och är klara över hur vi tar oss dit

Resonemang

Kårordföranden: “Förbundsrådet 2014 på temat Lokalt engagemang fick vår kår att diskutera hur vi vill jobba. Vi kom fram till en plan och ett mål som spelar roll för samhället vi lever i. I en bruksort som vår känns det extra viktigt att ge barn och ungdomar chans till internationella upp-
levelser. Det, och att tillsammans med andra ortsbör hålla liv i fritidsården, är vårt sätt att göra
scouterna till ansvarstagande världsmedborgare. Att så tydligt kunna sätta ord på vad kåren gör
känns bra när jag pratar med föräldrar och arbetskamrater. Jag tror att vi ses som en tillgång för
många”.

Alla organisationer föds ur viljan att åstadkomma något, att göra någonting bättre.
Engagemanget samlade människor kring en idé, ett mål. När årtiondena sedan går faller idén
ibland i glömska, verksamheten börjar finnas till för gemenskapens skull. När det händer blir det
svårt att förklara för utomstående varför det vi gör är bra för samhället. Vi riskerar också att titta
bakåt för att veta hur vi ska göra framåt. Scoutrörelsen och nykterhetsrörelsen föddes som svar
på sin tids utmaningar. Vilka samhällsutmaningar vill NSF vara ett svar på? Vilka lokala utma-
ningar är våra kårer ett svar på? Hur vill du göra världen lite bättre än den var när du kom hit?

Kärnmål 1 handlar också om tydlighet ifråga om våra metoder, bland annat nykterhetskravet.
NSF liksom alla andra organisationer utlovar något till omvärlden. För att upplevas trovärdiga
bör det finnas en samstämmighet mellan förbundets alla kårer om vad det löftet innebär. Det
betyder inte att alla behöver göra på exakt samma sätt, men det bör finnas en gemensam minimi-
standard t ex inom nykterheten. Annars får vi svårt att motivera våra ställningstaganden.

Målprojekt för förbundet

1.1 Vår roll i världen: Vi formulerar vår ideologi, vår vision och vårt uppdrag utifrån dagens
medlemmar, scoutings värderingar, IOGT-NTO-rörelsens grundsatser och dagens samhälle.
Syftet är att underlätta kommunikationen med utomstående genom en förtydligad ideologi som
förklarar våra medlemskrav och metoder och som sätter NSF-scouting i ett större sammanhang
och gör verksamheten viktig även för utomstående.

1.2 Lokalt engagemang: Förbundsråd 2014 på temat “Scoutings roll i lokalsamhället”. Syftet är
att stärka vår scoutings fokus på att göra en insats och därmed bli än mer relevant för samhället.
Lokala mål väcker lätt andra människors engagemang.

1.3 Nykterheten i praktiken: Ett gemensamt utvecklat stöd för kårerna. Syftet är förtydliga vad
medlemmar och andra människor kan förvänta sig av NSF och dess kårer ifråga om nykterheten.

1.4 Utvärdering av NSF:s verksamhet: Hur kan vi mäta att vi närmar oss visionens förverkli-
gande? Syftet är att ge stöd för både personal, förbundsstyrelse, distrikt och kårer för att mäta att
vi sköter det uppdrag NSF har gett sig själv. ”Man får det man mäter”.

1.5 Roverscouting i NSF: Vilket roll ska våra unga vuxna spela för att vi ska uppnå vår vision
och hur stöttar vi dem i detta? Tillsammans med målgruppen utvecklas en policy för NSF:s stöd
till roverscouting. Syftet är att förtydliga förväntan och stöd till våra roverscouter utifrån NSF:s
ideologi och uppdrag samt roverscoutprogrammet.

1.6 Välkomsthajk: Förbundsstyrelsen är värddar för årlig hajk för nya ledare och medföljande kår/distriktpersoner där de nya introduceras till NSF:s stora gemenskap, ideologi, demokratiska forum och centrala förtroendevalda. Syftet är att öka nya ledares engagemang och inflytande samt förse förbundet med kunskap om nya förmågor som kan spela roll i förbundsprojekt och grupper.

Distriktens roll

Se till att styrelsen är insatt i utvecklingen av ideologi och policys genom att delta i de presentationer som sker allteftersom olika projekt framskrider. Lär känna distriktets nya ledare genom att samlas en delegation till den årliga välkomsthajken.

Mål för strategikårer

A. Kårstrategi: Kårens medlemmar tar fram en plan för hur förbundets gemensamma vision och uppdrag ska förverkligas på ett sätt som är meningsfullt för dem och deras lokalsamhälle.

B. Deltagande i förbundsråd på temat lokalt engagemang: Mål 1.2 ovan.

C. Nykterheten i praktiken: Kåren fastställer, utifrån förbundspolicyn, Mål 1.3, hur tanken bakom nykterhetskravet ska genomsyra bemötandet av medlemmar, potentiella ledare och stödpersoner.

D. Kårhandbok: Kåren skapar någon slags dokumentation som gör det möjligt för unga och nya medlemmar att snabbt komma in i kårens rutiner, traditioner och arbetssätt.

KÄRNMÅL 2: ÖPPENHET

– Vi välkomnar aktivt alla som kan spela en roll i att förverkliga vår vision

Resonemang

Andelningsledaren: “Vi har satt ambitiösa mål och då kan vi inte vänta på att våra egna scouter ska bli ledare. Det var lite läskigt i början men idag jobbar vi metodiskt med att skapa möten där vi kan finna eldsjälar av rätt kaliber. Ja, förr visste nästan ingen av mina kursare vad nykter scouting handlar om, men nu är det tvärtom. Visst får vi många nej, men det betyder bara att vi frågar många människor, betydligt fler än tidigare. Och vi behöver bara fyra-fem ja för att ett nytt ledarteam ska kunna startas!”

Världen blir bättre när människor känner gemenskap och spelar en roll. I enlighet med scoutings värderingar och IOGT-NTO-rörelsens grundsatser har vi en solidarisk plikt att ge alla människor möjligheten till personlig utveckling genom scouting med nyktra förebilder. Vid sidan av dessa humanistiska skäl har vi egoistiska skäl för att hitta varenda en som kan “spela en roll i att förverkliga vår vision”, som kärnmål 2 lyder. Vi ställer höga krav på våra ledare, så de som är beredda att anta ett ledarskap är guldgruv. Funktionshinder, etnicitet och andra aspekter saknar betydelse. En enda eldsjäl med lust till nykter scouting kan förbättra en ung människas liv.

Kombinera vår humanism med vår strävan att uppnå förbundets och kårens mål så framgår det tydligt: vår förmåga att möta människor och engagera dem i vår sak avgör vår framgång. Varken vi eller samhället har råd att bortse från en enda ledarförmåga.

Målprojekt för förbundet

2.1 PR för våra rörelser: Var finns flest scoutande nykterister utanför NSF? Var finns flest nykterister som skulle kunna bli scouter? Våra vänner i scout- respektive IOGT-NTO-rörelsen behöver känna oss bättre. Syftet är att få dem som älskar scouting respektive nykterhet att förstå och tala gott om hela oss.

2.2 Studentscouting: I samarbete med Scouterna stöttar NSF roverscoutlag vid landets större lärosäten och erbjuder program som gör deltagarna mer redo för arbetslivet, t ex inom ledarskap, teambuilding etc. Syftet är att behålla relationen till och engagemanget hos dem som nu eller snart kan bli ledare under en fas i livet som ofta innebär avbrott i scoutingen.

2.3 Kulturstudie: Hur ser vår organisationskultur ut utifrån? Gör vi omedvetet saker som förhindrar fler att komma in? Låt en doktorand i sociologi eller liknande söka svaret på frågan. Syftet är att med ett utifrånperspektiv få syn på hur tillgängliga vi uppfattas av föräldrar och nya ledare samt vid behov arbeta för för ökad öppenhet.

2.4 Öppen avdelning: Vidareutbilda ledarkåren i scouting för multikulturella grupper, olika neuropsykologiska profiler, funktionshindrade etc. Syftet är att göra vår verksamhet tillgänglig för fler genom att vidareutbilda ledare som ser en utmaning i att ta emot människor med olika behov och bakgrund.

Distriktens roll

Utveckla relationerna till distrikten inom Scouterna, equmenia scout och IOGT-NTO-rörelsen och öppna dörren för kårerna till lokala arrangemang. Stötta ett roverlag i er studieort, de kan utgöra en värdefull resurs.

Mål för strategikårer

E. Öppen scoutkår: Internt arbete kring öppenhet, kultur och mångfald. Vad är kårens själ och hur kan vi bli mer lättillgängliga?

KÄRNMÅL 3: SYNLIGHET

– Vi gör oss hörda och förstådda, lokalt och nationellt

Resonemang

PRgurun: “Det är inte lätt att synas i dagens mediaström, men genom ett genomtänkt budskap, tydliga resonemang och uthållighet lyckas NSF gång på gång lyfta viktiga frågor kring solidaritet och ledarskap. Betydelsen av deras starka ekonomi kan inte underskattas men det krävs också mod att satsa så stort som man gjorde åren 2016-2017. Idag rankas NSF-scouting som en av de mest utvecklande aktiviteterna, inte bara för barn och unga utan också för vuxna. Det säger till och med de som inte själva är medlemmar.”

Centralt i arbetet med att få fler att anta en ledarroll i NSF är att utveckla det som på marknadsföringssvenska kallas för vårt varumärke. När det är välkänt vet människor vad vi står för, vad vi vill och hur vår logotyp ser ut. De känner förtroende för oss och ser värdet av vår verksamhet. Allt detta ökar chansen för att grannen säger ja till att prova på NSF-ledarskap. Idag har vårt varumärke, sett till den svenska allmänhetens kunskaper om oss, en enorm utvecklingspotential. Men varsamhet rekommenderas: samtidigt som vi behöver prata samma språk som dem vi vill nå, måste allt vi gör bottna i vår unika kärna. Annars riskerar vi att komma vilse i jakten på andras uppskattning. Att finna balansen mellan samtid och ursprung kräver både mod, ödmjukhet och långsiktighet.

De flesta av målprojekten under kärnmål 3 genomförs lämpligast i strategins andra fas, när vårt mer interna arbete är klart att presenteras för omvärlden.

Målprojekt för förbundet

3.1 Långsiktig kommunikationsplan: En långsiktig kommunikationsstrategi tas fram utifrån resultaten av kärnmål 1 och 2. Syftet är att stärka NSF:s röst i fråga om innehåll och form så att den hörs bättre för de målgrupper vi vill nå.

3.2 Ett samlat budskap: Hur förmedlar vi en rättvisande och tydlig bild av vår verksamhet och tankarna bakom? Kommunikationsutbildning gör att vi sprider samma bild av NSF. Syftet är att stötta kårernas kommunikation så att NSF uppfattas likadant överallt.

3.3 Välkomstpaket: Nya medlemmar och scoutföräldrar tilldelas ett välkomstpaket som kombinerar NSF:s budskap med lokal kårinformation. Syftet är att ge kårerna ett konkret verktyg för att presentera NSF och kåren för två av våra viktigaste intressenter föräldrar och nya ledare.

3.4 Stor reklamkampanj: Bred och omfattande nationell reklamkampanj med syfte att öka allmänhetens kännedom om NSF och därmed underlätta lokal rekrytering. Den kommer att genomföras först efter ett FM-beslut.

Distriktens roll

Samla kårerna för introduktion till det nya stödet för kommunikation som utvecklas.

Mål för strategikåren

F. Kommunikationsplan: Vad vill kåren kommunicera, med vem och hur? En kåranpassad kommunikationsplan.

G. Profilerad kommunikation: Kåren använder NSF's grafiska profil i all visuell kommunikation.

H. Kåren på internet: Vi ser till att finnas där människor söker efter oss.

I. Skyltad lokal

FASMÅL A: STÖD

– Vi ger våra ideella optimalt stöd med minimal byråkrati

Resonemang

Administration och kommunikation

Administrationen för ledare bör minimeras och genom bland annat tekniska lösningar göras så lättanvänt och smidigt som möjligt. Nya tekniska lösningar kan också underlätta kontakten mellan personer i olika delar av förbundet som kan ha nytta av att få kontakt med varandra, till exempel för ett projekt där en särskild kompetens behövs.

Konsulentstöd

Konsulentstöd i olika former är ett viktigt stöd för kårer att hitta nya vägar fram och få perspektiv på sin verksamhet med hjälp av nya ögon utifrån. Konsulterna kan också bidra med mycket inspiration och handfasta tillvägagångssätt för att utveckla kårernas verksamhet och stötta rekrytering. Konsulterna kan dessutom underlätta kontakten mellan kårer som kan ha nytta av att samarbeta med varandra.

Utbildning

Att förbundet, ibland tillsammans med Scouterna, erbjuder bra utbildningar är ett viktigt stöd för ledare genom att det bidrar till en ökad kunskap om hur vi bedriver vår verksamhet. Dessutom bidrar det till att öka gemenskapen inom förbundet med nya kontakter mellan människor. Detta leder i sin tur till ökat engagemang, fler möten och öppenhet hos våra ledare.

Tillvarata våra supportrar

Det finns många runtomkring medlemmarna i vårt förbund som stödjer vår verksamhet och nog skulle kunna tänka sig att hjälpa till då och då, utan att nödvändigtvis bli ledare. Denna resurs ska vi ta tillvara på.

Målprojekt för förbundet

A1. Tydliga personaluppdrag: Vad önskar sig förbundets kårer från konsulenter och kansli? Vilket stöd kan kårerna rent praktiskt få, och av vem? Syftet är att förtydliga för kårer och personal vad personalorganisationen ska leverera.

A2. Ledarappen: Närvaroregistrering på din smartphone, påminnelser om kommande arrangemang, veckans tänkvärda ord, rekryteringsstävlingar etc. Syftet är att förenkla administration och stötta programverksamhet för den enskilde ledaren. Om möjligt i samarbete med Scouterna.

A3. Min NSF-sida: Vem är du och vad kan du bidra med? Vilka är dina styrkor? Vilken information har du nytta av? Med rätt format på medlemsregistret är det du som ser till att du får och ger det du vill. Syftet är att öka precisionen på förbundets stöd till medlemmen och samtidigt ge förbundet bättre förutsättningar att hitta rätt person till rätt uppdrag.

A4. Ideell inifrån och ut: Scoutledarskap är frivilligt och den enda plikt vi har är att utforma det engagemang som passar oss bäst. Sådant kräver tid och underlättas av att någon ställer frågorna till oss på ett genomtänkt sätt, t ex i processen Medvetet Engagemang och teamutvecklingen ALTITUD.

Syftet är att stötta enskilda ledare och team i att forma sitt egna hållbara engagemang, motverka plikt-kultur och ägna tid åt att formulera egna inspirerande mål och utmaningar.

A.5 Supporterklubben: Utveckling av riktlinjer, system och kommunikationsstöd för organisering, dokumentation och inbjudan av personer/resurser i kårens omvärld. Syftet är att förenkla för kårerna att involvera föräldrar och andra i att stötta verksamheten för att avlasta de som väljer ett avdelningsledarskap.

A.6 Redo familj: NSF erbjuder familjer veckoläger, en familjesemester som faktiskt passar alla. Barnen upplever scoutläger medan föräldrarna får tid för det som de inte hinner till vardags: lära sig ett instrument, gå en kurs i kreativt skrivande, dans, hantverk etc. Dessutom erbjuds, via partners på plats, coaching för familjerna med syfte att skapa ett samtal om hur de vill leva för att ha en god balans i livet och tid till det som de tycker är viktigt. Vi gör dem mer redo att leva det liv de drömmer om. Självklart blir det pass om föräldraskap och droger etc. En upplevelse som stärker familjens relation till NSF och vår ideologi. Syftet är att öka scoutanhörigas förståelse och engagemang för NSF genom att ge dem en uppskattad upplevelse.

Distriktens roll

Samla tillsammans med konsulenterna era kårer för en gemensam kväll då önskemål till personalorganisationen, Min NSF-sida och ledarappen kan sammanställas.

Mål för strategikårer

Strategikårer förutsätts bidra med åsikter i ovanstående utvecklingsarbete.

J. Kårsupport: Kåren genomgår en intern process med målet att utveckla modet och förmågan att tydligare be om och organisera stöd från ickemedlemmar. Kan ske som en del av målprojekt A, Kårstrategi.

FASMÅL B: INSIDA

– Vi uttrycker oss kreativt och existensiellt

Resonemang

Citerat från WOSM:s hemsida: "Lord Robert BadenPowell of Gilwell (1857-1941) was a decorated soldier, talented artist, actor and freethinker."

Det sker något alldeles särskilt när människor möts i ett konstnärligt uttryck eller existensiellt samtal. Att se en kamrat framföra en sång, eller att själv delta i en humoristisk sketch fördjupar relationen mellan oss själva och andra. Vi tränas i att stå inför publik och förmedla tankar och känslor, en viktig del i vår ledarskapsträning. I samtal om livet kan vi leva oss in i andras synsätt och utveckla solidaritet och empati. Genom att dela våra berättelser breddas vår bild av livet och världen. Ett slags utbildning som varken böcker och kurser kan ge och som bär en unik mening för var och en som lyssnar.

Förutom dessa djupare aspekter skulle ett NSF med mer musik, drama, film och existensiella samtal attrahera fler unga; ha mer underhållande arrangemang; få än mer sammansvetsade patruller, ledarteam och styrelser; erbjuda större bredd till ledarna och bli mer konkurrenskraftigt för dem som står med ena foten i utmanarlaget och den andra i rockbandet. Utan att vi tummar på våra värderingar och metoder.

Målprojekt för förbundet

B1. Metoder för berättande: Under förbundsåret 2016 på målsåret Fantasi och kreativt uttryck testas filmskapande såväl som musik- och teaterverksamhet som metod, med möjligheten att utveckla/prova programmaterial. Eventuellt i samarbete med lämplig organisation. Syftet är att vidareutveckla ledarnas kunskaper och bredda NSF:s verksamhet.

B2. Förbundsmusiker: Utforska intresset och lämpliga former för en centralt stöttad grupp musiker, och därmed möjliggöra musicerande inom scouting. Gruppen förväntas spela vid olika arrangemang och får i gengäld budget för repetitioner, utrustning och eventuellt artistcoachning. Syftet är att bredda NSF:s verksamhet, locka och behålla fler medlemmar samt stärka förbundets gemenskap med ett eget husband.

B3. Leda insidan: Fördjupande utbildning inom målsparerna Existens, Självinsikt och självkänsla samt Egna värderingar. Syftet är att vidareutveckla ledarnas förmåga att initiera och leda utveckling av det vi kallar insidan. Projektet görs om möjligt i samarbete med Scouterna. En tänkbar partner är San Franciscobaserade www.6Seconds.org som bl a utbildar FN-personal och har kontor över stora delar av världen.

B4. Metodutbildning drama: Drama är ett beprövat och effektivt sätt att skapa reflektion och förståelse kring livsfrågor, hur vi uppför oss mot varandra etc. Det gör dramapedagogisk verksamhet till ett verktyg som har en självklar plats inom NSF-scouting och vi har redan kompetensen hos enskilda medlemmar och personal. Syftet är att bredda vår verksamhet och vidareutveckla ledarnas förmåga att leda reflektion kring existensiella och sociala ämnen.

B5. Livsåskådningsläger: Dagens unga efterfrågar forum för samtal om de stora livsfrågorna och det är också en del av scouting. Samtidigt saknas ofta alternativ för den som inte lockas av traditionella religioner. Syftet med målprojektet är att erbjuda sekulärt ”konfirmationsläger” och därmed förstärka vårt stöd till ungas inre utveckling. Möjlig samarbetspartner finns.

Distriktens roll

Se till att berätta om vilka som åker på utbildningarna ovan så att den som kanske är ensam intresserad i sin kår kan dras med av en distriktskamrat. Kontakta Scouterdistriktet och t ex JUNIS för att samarrangera en dramautbildning. Nya verksamhetsformer kan behöva att många tillfrågas för att det ska bli en nog stor grupp att utbilda.

Mål för strategikårer

K. Deltagande i målprojekt B3, Om att leda insidan: Två personer från kåren vidareutvecklar sina kunskaper i att leda barn och ungas inre utveckling.

Strategikartan

Kärnmål 1: TYDLIGHET			
– Vi vet vad vi vill uppnå och är klara över vägen dit			
MÅLPROJEKT	SYFTE	DELMÅL	ÄGARE
1.1 Vår roll i världen	Att underlätta kommunikationen med utomstående genom en förtydligad ideologi som förklarar våra medlemskrav och metoder och som sätter NSF-scouting i ett större sammanhang och gör verksamheten viktig även för utomstående.	A) Ett samlat dokument, skapat under en involverande process, beskriver vår ideologi, vision och uppdrag. B) Samtliga kårer, ordföranden, distrikt och kursteam erbjuds att arbeta med dokumentet.	FS
1.2 Lokalt engagemang	Att stärka vår scoutings fokus på att göra en insats och därmed bli än mer relevant för samhället.	A) Förbundsrad med workshops och inspiration genomförs med äventyrsscouters och äldre. B) Dokumentation från rådet görs mycket tillgänglig och i metodform så att fler kan använda den.	FS
1.3 Nykterheten i praktiken	Att förtydliga vad medlemmar och andra människor kan förvänta sig av NSF och dess kårer ifråga om nykterheten.	A) Ett policydokument, framtaget i samråd med många kårer och medlemmar, som tydligt klargör NSF:s minimikrav. B) Alla kår-/distriktsordföranden har erbjudits två tillfällen att utveckla sin personliga handlingsplan för att policyn efterlevs i deras kår/distrikt.	FS
1.4 Utvärdering av NSF:s verksamhet	Att ge stöd för personal, förbundsstyrelse, distrikt och kårer för att mäta att NSF sköter det uppdrag vi har gett oss själva.	A) Resonemang, manualer och system för att samla in och presentera data som på ett relevant sätt beskriver frukten av vårt arbete. B) Genomförande av en provomgång med redovisning vid FM.	FS

1.5 Roverscouting i NSF	Förtydliga förväntan och stöd till våra roverscouter utifrån NSF:s ideologi och uppdrag samt roverscout-programmet.	A) En policy för hur stödet till roverscouting ska gå till, utvecklad tillsammans med målgruppen. B) Erbjudande till kår-/distriktsordföranden om samtal om policyn och dess lokala effekter. C) Informera Scouterna om policyn.	FS
1.6 Välkomsthajk	Att öka nya ledares engagemang och inflytande samt förse förbundet med kunskap om nya förmågor som kan spela roll i förbundsprojekt och grupper.	A) Återkommande under tre år erbjuda kårerna att skicka nya ledare + en etablerad ledare på subventionerad invigningshajk.	KUL
Kärnmål 2: ÖPPENHET			
– Vi välkomnar aktivt alla som kan spela en roll i att förverkliga vår vision			
MÅLPROJEKT	SYFTE	DELMÅL	ÄGARE
2.1 Närma oss våra rörelser	Att få dem som älskar scouting (Scouterna) respektive nykterhet (IOGT-NTO-rörelsen) att förstå och tala gott om hela oss.	A) Inventera dagens NSF-kunskap hos målgruppen B) Formulera ett anpassat budskap. C) Förmedla budskapet i de kanaler och möten där det är möjligt. D) Ny inventering som visar att 75% eller fler har kunskap och positiv attityd till NSF.	INFO
2.2 Studentscouting	Att behålla relationen till och engagemanget hos dem som nu eller snart kan bli ledare, under en fas i livet som ofta innebär avbrott i scoutingen.	A) Inventera intresset hos Scouterna för en gemensam satsning B) Beroende av resultat driva/stötta etableringen av roverlag vid Sveriges 5 största studieorter C) Kommunicera lagens existens till medlemmar som överväger studier.	KUL

MÅLPROJEKT	SYFTE	DELMÅL	ÄGARE
2.3 Kulturstudie	Att med ett utifrånperspektiv få syn på hur tillgängliga vi uppfattas av föräldrar och nya ledare samt vid behov arbeta för för ökad öppenhet.	A) Söka lämplig doktorand som skulle kunna genomföra studien. B) Klargöra syfte och frågeställningar samt rekrytera kårer som vill ingå. C) Genomföra studien, bearbeta resultaten och presentera dessa under närmaste FM samt i förbundsmedia.	FS
2.4 Öppen avdelning	Att göra vår verksamhet tillgänglig för fler genom att vidareutbilda ledare som ser en utmaning i att ta emot människor med olika behov och bakgrund.	A) Söka efter befintliga utbildningar - något vi kan använda? B) Erbjud minst en utbildning per år under tre års tid.	KUL
Kärnmål 3: SYNLIGHET			
- Vi gör oss hörda och förstådda, lokalt och nationellt			
MÅLPROJEKT	SYFTE	DELMÅL	ÄGARE
3.1 Långsiktig kommunikationsplan	Att stärka NSF:s röst ifråga om innehåll och form så att den hörs bättre för de målgrupper vi vill nå.	A) En långsiktig kommunikationsplan som anger ramarna för central och lokal kommunikation.	INFO
3.2 Ett samlat budskap	Att stötta kårernas kommunikation så att NSF uppfattas likadant överallt.	A) Framtagande av kommunikationsutbildning för kårledare B) Erbjudande om utbildning minst 1gg/år under tre år.	INFO
3.3 Välkomstpaket	Att ge kårerna ett konkret verktyg för att presentera NSF och kåren för två av våra viktigaste intressenter - föräldrar och nya ledare.	A) En involverande process där kårerna får uttrycka sina önskemål till ett välkomstpaket. B) Produktion av paketet med remisser till fokusgrupper. C) Distribution till intresserade kårer.	INFO
3.4 Stor reklamkampanj	Att öka allmänhetens kännedom om NSF och därmed underlätta lokal rekrytering.	A) Anlita en kommunikationsbyrå. B) Formulera en handfull budskap, anpassade till målgrupper och olika media. C) Genomföra en bred nationell kampanj som pågår under 18 månader.	INFO

Fasmål A: STÖD			
–Vi ger våra idella optimalt stöd med minimal byråkrati			
MÅLPROJEKT	SYFTE	DELMÅL	ÄGARE
A1. Tydliga personaluppdrag	Att förtydliga för kårer och personal vad personalorganisationen ska leverera.	A) En involverande process klargör kårernas önskemål B) En intern utvecklingsprocess förtydligar personalorganisationens stöd och arbets-sätt. C) En ny webbaserad kontaktyta skapas för att underlätta kontakten personal/kårer.	FS
A2. Ledar-appen	Att förenkla administration och stötta programverksamhet för den enskilde ledaren.	A) En involverande process som klargör behov och önskemål från ledarna B) Framtagandet av en offert C) Skapande och lansering appen.	INFO
A3. Min NSF-sida	Att öka precisionen i förbundets stöd till medlemmen och samtidigt ge förbundet bättre förutsättningar att hitta rätt person till rätt uppdrag.	A) Framtagande av kravspecifikation till leverantörer av medlemsregistret B) Instruktionsvideo för användare samt introduktion vid närmaste FM och förbundsrad.	INFO
A4. Ideell inifrån och ut	Att stötta enskilda ledare och team i att forma sitt egna hållbara engagemang, motverka plikt-kultur och ägna tid åt att formulera egna inspirerande mål och utmaningar.	A) Genomföra process motsvarande Medvetet Engagemang samt teamutvecklingen ALTiTUD minst tre respektive fyra gånger under en period av två år. B) Utvärdera processernas betydelse för medlemmarna och rapportera till FM 2015.	KUL
A5. Supporter-klubben	Att förenkla för kår och andra förbundsgrupper att involvera föräldrar och andra i att stötta verksamheten.	A) Utveckling av exempel på hur supporters kan organiseras B) Utveckling av teknik och kommunikationsmaterial för kårernas genomförande. C) Lansering via konsulenter.	KUL
A6. Redo familj	Att öka scoutanhörigas förståelse och engagemang för oss genom att ge dem en uppskattad upplevelse.	A) Genomförande av familjeläger med ålders- och familjeanpassat innehåll i linje med vår ideologi.	LÄR

Fasmål B: INSIDA			
– Vi uttrycker oss kreativt och existensiellt			
MÅLPROJEKT	SYFTE	DELMÅL	ÄGARE
B1. Metoder för berättande	Att vidareutveckla ledarnas kunskaper och bredda NSF's verksamhet.	A) Genomföra förbunds läger 2016 med tema filmskapande och berättande. B) I samband med lägret lansera metodstöd inom temat.	LÄR
B2. Förbundsmusiker	Att bredda vår verksamhet, locka och behålla fler samt stärka vår gemenskap med ett eget husband.	A) Inventera intresset B) Formulera formerna för det stöd förbundet ska ge och vad som förväntas. C) Formera gruppen och rekrytera minst två patrulledare/kapellmästare D) Genomföra bandets debutkonsert och utvärdera.	KUL
B3. Leda insidan	Att vidareutveckla ledarnas förmåga att initiera och leda utveckling av det vi kallar insidan.	A) Inventera ledarnas behov på området B) Söka externt efter befintliga metoder/verktyg/utbildningar och vid behov skapa vår egen utbildning C) Erbjuder ledarutbildning inom området minst tre gånger under perioden, ev. i samarbete med Scouterna.	LÄR
B4. Metodutbildning drama	Att bredda vår verksamhet och vidareutveckla ledarnas förmåga att leda reflektion kring existentiella och sociala ämnen.	A) Inventera utbildningar på området som vi kan använda oss av. B) Erbjuder minst två utbildningar under två år, ev. i samarbete med Scouterna.	LÄR
B5. Livsåskådningsläger	Att erbjuda sekulärt ”konfirmationsläger” och därmed förstärka vårt stöd till ungas inre utveckling.	A) Inventera om det finns lämpliga metoder/partners i vår omvärld. B) Erbjuder livsåskådningsläger tre somrar på raken på en eller flera av våra anläggningar. C) Utvärdera och rapportera till efterföljande FM.	LÄR