



det skal gøre en forskel

værdier og udvikling

Værdibaseret organisationsudvikling ... jooo deet... lyder da meget fint, men hvad skal vi bruge det til, og hvad går det egentlig ud på?



Dig der sidder som leder i en lokal ungdomsforening kender sikkert til, hvordan mange ting påberåber sig opmærksomhed og kræver at få indflydelse på LMU. Det kan være traditionen der dominerer alt, det kan være lokalet der begrænser jer, det kan være enkeltpersoner der får 'fikse' ideer og kræver deres interesser tilgodeset, eller det kan være samarbejdsproblemer der hæmmer. Måske er det bare uengagerede ledere og medlemmer der præger stemningen. Værdibaseret organisationsudvikling handler om, at det skal være de allervigtigste værdier der definerer, hvad LMU skal være. Fokus på værdier afklarer, målretter og engagerer.

Det vigtigste

I LMU har vi defineret et værdi-DNA. Det værdi-DNA ønsker vi, skal bruges lokalt så det frisætter, engagerer, udvikler og sætter retning. Derfor har LMU og andre ungdomsorganisationer, med god støtte fra 'Dansk Ungdoms Fællesråd' (DUF), bedt 'Center for Ungdomsstudier og Religionspædagogik' (CUR) om hjælp.

Resultatet er et projekt der har fået navnet 'Det skal gøre en forskel' og navnet dækker over 7 leder-ressourcer, som er målrettet lokale ungdomsledere. Leder-ressourcerne er en rigtig god hjælp til dig, der gerne vil, at værdierne skal blive konkrete, og styre din lokale LMU's hverdag.

I bladet finder du...

I det blad du sidder med ønsker vi at introducere til ressourcerne.

- › Under overskriften 'Værdibaseret udvikling – foreningen i omklædningsrummet?' forklares, hvad værdibaseret organisationsudvikling går ud på.
- › 'Ressourcernes ABC' giver en oversigt over de syv ressourcer og forklarer, hvad de går ud på.
- › 'LMU's værdi-DNA' er en kort oversigt, som kan bruges, når man sidder og arbejder med ressourcerne.
- › Artiklen 'Historien om Luthersk Missions Unge' forklarer hvordan LMU's værdi-DNA er blevet, som det er.
- › 'Testet og anbefalet' er et interview med Rødovre LMU som har prøvet en af lederressourcerne.

Alle ressourcerne, artiklerne i dette blad og meget andet kan hentes på www.lmu.dk

God læselyst, god arbejdslyst og Guds velsignelse!



ressourcernes 'abc'

Af Rie Skårhøj

Hvad er 'web baserede ressourcer til værdibaseret udvikling' og hvordan bruges de? En introduktion til et unikt redskab, der kan gøre en forskel i din lokalforening.



De web-ressourcer, som du finder på www.lmu.dk, er udviklet på baggrund af besøg og samtaler med ledere af lokalforeninger, ligesom den du er en del af. Derfor tager de hensyn til nogle af de udfordringer, som du og din ledergruppe sandsynligvis står overfor. Ressourcerne er nemlig:

Korte – set i forhold til hvad man får ud af dem. De fleste varer en time og kan derfor bruges som 'indslag' på et ledermøde, hvor I også har andre ting på dagsordenen. Fokuseret på et konkret og praktisk output – som I kan bruge 'nu og her'. Alle ressourcer indeholder en god blanding af oplæg og gruppeaktiviteter, så I som gruppe kan komme i spil. Ikke ensrettende – dvs. at der tages højde for jeres konkrete situation, og det er derfor den, I taler ud fra. Lette at gå til – det kræver ikke en masse at bruge dem. I skal blot mødes, downloade nogle dokumenter (noter osv.) og starte ressourcen.

Ressourcerne henvender sig primært til unge og skal bruges af lokalforeningens ledergruppe.

Hvis du vil have udvikling i din lokalforening, vil jeg vove at påstå, at der ikke er en nemmere måde at gøre det på end ved at bruge ressourcerne.

Hvordan bruges ressourcerne?

Idéen er, at I som ledergruppe beslutter jer for at bruge ressourcerne eller ej. Hvis I vil bruge dem, anbefaler vi, at I i løbet af et halvt år ser mindst tre af dem. I starter med 'Værdibaseret udvikling på baggrund af værdier' – den er fundamentet, som de andre ressourcer bygger på. Sæt derfor en hel aften af til den. Efterfølgende anbefaler vi, at I ser 'Ideudvikling hos det enkelte medlem'. Den tredje ressource kan I selv vælge – alt efter behov. I er naturligvis mere end velkomne til at bruge samtlige ressourcer.

Flere informationer findes på
www.lmu.dk

Ressourcerne fungerer også som appetizers - forhåbentlig vil du på de lederkurser, som din organisation udbyder, kunne lære mere om værdier og udvikling, hvis du er interesseret. Brug ressourcerne og spred rygten om dem til andre lokalforeninger, så er I med til at gøre en forskel.



★ Værdibaseret udvikling på baggrund af værdier (Varighed ca. 2,5 time)

Formålet med denne ressource er, at I får foreningens værdier - det, som gør jeres organisation unik - ind under huden, sådan at I kan nytænke aktiviteter og samtidig holde fast i det, som gør 'jeres forening til jeres'. Ressourcen giver jer en ny forståelse af foreningen samt konkrete metoder til at nytænke aktiviteter og formidlingsformer. Det ressourcen bl.a. kommer ind på er:

- › din forenings historie set i nutidens lys
- › overvejelser om, hvorfor vi gør, som vi gør?
- › tid til at finde på nye aktiviteter, som I brænder for.

★ Idéudvikling hos det enkelte medlem (Varighed: ca. 1 time)

Lokalforeningen, der bare sprudler af nye idéer og initiativer, som alle er med til at lave, må være drømmescenariet for de fleste ledere. Denne ressource vil give jer konkrete redskaber til, hvordan I på en sjov og givende måde kan involvere jeres medlemmer, så flere får ejerskab i jeres forening.

Det ressourcen kommer ind på er:

- › fordelene ved, at medlemmerne er med til at videreudvikle jeres lokalforening.
- › at pege på nogle årsager til, at mange medlemmer ikke viser engagement.
- › at give idéer og konkrete øvelser til, hvordan I som ledere fremmer nytænkning hos medlemmerne.

★ Hvervning og fastholdelse (Varighed: ca. 1 time)

De fleste foreningsledere drømmer om at blive flere og blive bedre til at fastholde de medlemmer, som allerede er der.

Der er en del konkrete ting, man som ledergruppe kan gøre

for at hverve og fastholde unge medlemmer. Denne ressource handler mest om hvervning og fastholdelse af aktive medlemmer.

- › Hvervning - hvordan? Hvad forventer unge, hvis de vælger at engagere sig?
- › Konkrete hvervemetoder samt hvorfor foreningens værdi-DNA er vigtig i forbindelse med hvervning og fastholdelse.
- › Guide til hvordan man fastholder aktive ved at skabe en positiv frivillighedskultur.

★ Gruppedynamikker (Varighed: ca. 1 time)

Den stemning, som er i jeres ledergruppe, har en afsmittende effekt på medlemmerne. Blandt andet derfor er det ekstremt vigtigt at lære noget om gruppedynamikker, fordi man på den måde kan opbygge eller fastholde en god stemning i foreningen. Ressourcen kommer bl.a. ind på følgende emner:

- › Hvad er en gruppe, og hvilke roller eller personligheder består en god gruppe af?
- › Hvilke faser gennemgår de fleste grupper, og hvordan kommer man igennem dem?
- › Hvordan skaber man en god mødekultur?

★ At håndtere uoverensstemmelser (Varighed: ca. 1 time)

Foreninger består af mennesker, og det betyder, at der vil være situationer, hvor man som ledergruppe ikke er enige, og hvor der potentielt kan opstå en konflikt. Denne ressource er lavet for at forebygge dette og give jer som ledere nogle konkrete redskaber til, hvordan man skal håndtere situationer, hvor man ikke er enige. Ressourcen kommer ind på emner som:

- › Sag eller person

- › 'Girafsprag' og typiske roller man indtager i pressede situationer
- › Et dramastykke som I skal diskutere ud fra.

★ 'Hjælp! Jeg er ny leder'

(Varighed: ca. 1 time) (kan med fordel ses alene)

At lede andre er fantastisk sjovt og givende, men det er også udfordrende og til tider besværligt. Som ny leder vil du lære en hel masse om dig selv, dine grænser, dine evner og formåen. Ressourcen her har som formål at udruste dig til at lede på en sådan måde, at du kan skabe en forening, 'der rykker' og gør en forskel i medlemmernes liv. Nogle af emner er:

- › At være ung leder
- › Forskellen på at lede og organisere
- › Hvad laver 'en god leder' helt konkret? Hvad går tiden med?

★ Projektledelse

(ikke webundervisning, men 3 små dokumenter til download)

Denne ressource giver konkrete redskaber til at lede et projekt, stort eller lille. Redskaber, der kan gøre planlægningsprocessen overskuelig og konstruktiv, og som hjælper den enkelte til at vide, hvad det er vigtigt at snakke om før, under og efter processen.

- › Der er tre forskellige redskaber, I kan bruge, fx hvis I skal arrangere en lejr eller et andet event.
- › IKO (Idé, kritik, organisering) - processen hjælper til at strukturere processen fra idé til handling.
- › Projektoverblikket hjælper til at få sat ord på projektets formål og værdier og at få et administrativt overblik.
- › Evalueringsskemaet hjælper til at få afrundet processen på en god måde og at bruge jeres erfaringer på et andet tidspunkt.

værdibaseret udvikling

skal foreningen en tur i

Af Peter Leif Mostrup Hansen, Teologistuderende, Århus

Er der nogen grund til at gå i total gammeldags og alt for småt tøj, hvis man kan få noget, som bare er lidt mere smart og praktisk?

*



'Værdier' er et ord, der bruges overalt i dag. Det kan let komme til at lyde flyvsk og fjernt fra virkeligheden i en lokalforening, hvor konkret planlægning og fællesskab ofte er dét, der fylder mest, mens værdier ikke er noget, man snakker om. I virkeligheden er det utroligt vigtigt at tale om værdier i sin lokalforening. Det er nemlig dem, der er hele omdrejningspunktet, for det I gør. Et bevidst fokus på dét, der er kerne i jeres arbejde, kan betyde 1) at foreningens værdier får større betydning for medlemmerne, 2) at det kan tiltrække flere medlemmer, og 3) at det kan hjælpe til at udvikle jeres lokalforening. Hvordan det kan ske, skal vi se nærmere på nu.

1. Værdifokus præger medlemmerne

Når man er bevidst om foreningens værdier og taler om dem, er det lettere for medlemmerne at overføre dét, de lærer og oplever i lokalforeningen til resten af deres liv. Det går op for én, at værdierne er noget, man kan bruge i alle mulige sammenhænge. Ellers er det nemt at forbinde fx 'Aktiv mission' med lokalforeningen uden at tænke på, at det er noget, man kan bruge i klassen, på arbejdet, når man er sammen med vennerne osv. Der er en grund til, at nogen startede din forening: De så et behov blandt unge i Danmark og ønskede at gøre en forskel ved at præge dem med nogle gode værdier, som de kunne bruge i hverdagen. Det er disse værdier, I skal arbejde med og kæmpe for.

1.

Hvis du drømmer om, at medlemmerne i din lokalforening skal opleve værdierne som meningsfulde i forhold til deres hverdagsliv, så er det oplagt at begynde at snakke om dem. Du kan fx spørge andre om, hvad det giver dem at komme i foreningen, og om de oplever, at det er noget, de kan bruge i forhold til deres liv i det hele taget. Hvis ikke de oplever det, så prøv at spørge ind til, hvad der skulle til, for at værdierne blev brugbare og relevante for dem. Hvis ikke I taler om værdier, og hvordan de påvirker jer, er det sandsynligt, at din forening 'ikke gør en forskel' hos medlemmerne.

2. Værdifokus tiltrækker nye medlemmer

Det er lettere at forklare udefrakommende, hvorfor netop jeres forening er noget for dem. Der er sandsynligvis mange, der synes, at jeres værdier er 'ok', men som ikke er vant til at lave de aktiviteter, I synes, er sjove eller meningsfulde eller er vant til at bruge det samme 'ordforråd' som jer. Mange foreninger er lukkede osteklokker, hvor det er utrolig svært at komme ind som ny, fordi alle kender hinanden, og mange er nærmest født ind i foreningen og har været der siden, de kunne gå. I kan komme ud af osteklokken, hvis I begynder at snakke om, hvorfor I gør, som I gør. Hvad skal jeres aktiviteter give medlemmerne? Er jeres aktiviteter nutidige og gode nok til at formidle de værdier, I gerne vil have overbords? Nytilkomne kan meget bedre forstå, hvad der sker og hvorfor, hvis man taler om det og ikke bare kører på rutinen.

omklædningsrummet?

3. Værdifokus fremmer udvikling

Det er utrolig let at glemme, at det ikke er aktiviteterne (sang, undervisning, bål, kaffe osv.), der er 'hellige' i sig selv. Det 'hellige' er i stedet årsagerne til, at man laver aktiviteterne. Med andre ord: Hvis man laver aktiviteter for aktiviteternes skyld og uden at udvikle sig, bliver man hurtig en out-dated og forældet forening, som nye unge ikke gider komme i. At sætte fokus på værdierne kan hjælpe jer til at udvikle lokalforeningen. Når fokus er klart, går det ofte op for én, hvor mange muligheder der findes for at eksperimentere med form og stil. Det er lettere at tænke i nye baner, når man ikke skal være bange for at 'miste sig selv' som lokalforening. Hvorfor? Fordi der er et ankerpunkt i værdierne. Man begrænser ikke sig selv og hinanden til at gøre dét, man altid har gjort, af frygt for at miste det gode man har. Fremtiden bliver en 'legeplads', frem for noget der skaber usikkerhed og bekymring.

Helt konkret handler det om at tage værdierne frem, både når man planlægger den enkelte aktivitet, når man snakker om, hvordan stemningen og fællesskabet i lokalforeningen er, og når man diskuterer de store linjer og visioner. Men også i samtalen med det enkelte medlem, som muligvis ligger inde med tanker om, hvordan man kunne udvikle lokalforeningen, kan værdierne bruges.

Brug ressourcerne i din lokalforening

Der er mange andre gode grunde til at arbejde med og tale om foreningens værdier. Grundlæggende handler værdibaseret organisationsudvikling om at udvikle sig. Dvs. skabe nye og bedre aktiviteter men holde fast i det centrale – det vi kalder værdierne. Sagt med et billede: Foreningen kan få nyt, sjovt og mere moderne tøj på – samtidig med at skelettet og kroppen inden under tøjet er det samme, fordi man bevidst arbejder ud fra foreningens værdier. Dette er i al sin enkelthed, hvad 'værdibaseret udvikling' går ud på. Og det er så nu, vi vender tilbage til omklædningsrummet.

For at komme i gang med denne omklædning er der lavet nogle 'ressourcer', som I kan bruge i jeres lokale ledergruppe. Ressourcerne er webbaseret undervisning, der indeholder øvelser og aktiviteter, der får jer i spil på forskellige måder. Ressourcerne giver jer som lederteam nogle konkrete og praktiske redskaber til at udvikle jeres lokalforening. I går simpelthen ind i omklædningsrummet ved at bruge ressourcerne – hvordan I ser ud, når I kommer ud, er ikke givet på forhånd, det finder I ud af.

Brug 2 minutter på at se reklamen for ressourcerne på www.lmu.dk og beslut om din forening skal i omklædningsrummet.



3.

2.

A dynamic splash of water against a light blue background, with a central vertical column of water and numerous droplets scattered around it.

LMU's værdier

LMU's Vision

At gøre en evig forskel i dag

LMU's Mission

* At skabe åbne fællesskaber om Guds Ord, for at unge må tro og tjene Jesus Kristus

di-DNA

LM - Kerneværdier

- Frit Evangelium *
- Troværdig Bibel *
- Tydelig Mission *
- Nåde-gaver i funktion *

LMU - Praksisværdier

- Ubetinget Kærlighed
- Bibelen i brug
- Aktiv mission
- Ansvar til alle

historien om luther

Af Reidar Puggaard Poulsen, Landsungdomssekretær

**Gue faccum dolessi tat luaptat.
Feum quam iureetu mmodolo
boreet augait do con essequipit**



Det begyndte i en seng. Langfredag morgen 1864 lå en ung smed fra Nexø dér og spekulerede over, hvilken betydning langfredag har. Christian Møller, som smeden hed, var prædikant, og hans prædikener var oftest en kraftig tordn mod synd og laster og opfordringer til at tjene Gud. Christians prædikener påvirkede mange mennesker, ikke mindst ham selv, hvilket førte til alvorlige samvittigheds kvaler. Men denne langfredag morgen skete der noget helt afgørende for Christian. Han kom i tanke om et bibelvers: Romerbrevet kap. 5 vers 6 "For mens vi endnu var svage, døde Kristus for ugudelige, da tiden var inde." Det gik op for den unge smed, at hvis Kristus døde for ugudelige, så må det betyde at Gud frelser mennesker uden at de på nogen måde gør sig fortjent til det. Frelsen afhænger ikke af den alvorlige kamp mod synd og laster eller tjenesten for Gud, men udelukkende af, hvad Kristus har gjort. Christian opdagede denne langfredag morgen et fuldstændig FRIT EVANGELIUM, og fik fred med

Gud. Christians opdagelse prægede ham resten af hans liv, og det frie evangelium er blevet en helt afgørende kerneværdi i Luthersk Mission, som Christian stiftede i 1868.

Reaktioner i samtiden

Christian reagerede på nogle ganske bestemte problemer i samtiden. Folkekirken, som den altdominerende faktor for kristenlivet i Danmark, var præget af en ligegyldighed overfor centrale kristne standpunkter, og var meget lidt optaget af Guds vilje med mennesker. Prædikenerne handlede mest om, hvordan man fik det bedst mulige ud af livet her og nu. Den første reaktion fra Christian og nogle af hans samtidige var en reaktion på netop den ligegyldighed. Derfor prædikede han om Guds vilje og dom over den synd og elendighed, han så omkring sig. Christian var oprindeligt prædikant i en bornholmsk frikirke, som var kendetegnet af en meget lovisk forkyndelse og skarp kritik af folkekirken. Den anden reak-

Christian Møller
bliver født



1834

Christian
Møllers
langfredags-
oplevelse



udgivelsen af
"Budskab fra
Naadens rige"



"Bornholms
forening til evan-
geliets fremme"
bliver stiftet

1864 1865

Sammenlutning
af forskellige
foreninger bliver
til "Luthersk
Missions-
forening til
Evangeliets
fremme i
Danmark"

1868 1869

Esrums missions-
hus indvies
(landets først
byggede)

1870

Udgivelse af
"Kristelig Børne-
tidende"

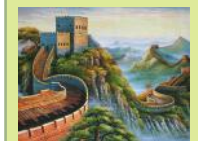
1874

Pastor Saabye
kalder Luthersk
Mission en sekt,
og anbefaler at
de udelukkes fra
folkekirken.



1884

Den første mis-
sionær (Frederik
Nielsen) udsen-
des af sønderjy-
derne til Kina.



1891

Luthersk missions unge

tion fra Christian begyndte med hans opdagelse af et FRIT EVANGELIUM, og var en reaktion på de loviske prædikener han selv holdt så mange af. Christian fastholdt Guds vrede og dom over menneskers synd i sine prædikener, men prædikede nu også at vreden og dommen over vores synd ramte Kristus for at vi kan modtage Guds nåde og tilgivelse helt og aldeles gratis.

Folkelig ligegyldighed og loviske prædikener

Enhver kan komme og påstå et eller andet om, hvordan Gud frelser. For Christian - og for Luthersk Mission lige siden - har bibelen spillet en helt afgørende rolle. Det er nemlig en TROVÆRDIG BIBEL, der præsenterer os for budskabet om en gratis frelse. Christian prædikede rundt om i Danmark og ernærede sig ved at udgive bladet "Budskab fra Nådens Rige". Med god teknisk hjælp af en skriveteknik (virkelig high tech

dengang) og stor kreativitet udvidede han i 1874 bladproduktionen til også at udgive "Kristelig Børnetidende". Kristelig Børnetidende er et eksempel på at Christian var nytænkende og på nogle områder forud for sin tid. Søndagsskolebladet er formodentlig det ældste af sin slags i Danmark, og var forsynet med gåder og andre fornøjelige opgaver for børnene, opbyggelige fortællinger og bibelhistorie.

Bladet, Christians prædikener og de øvrige prædikanter som efterhånden begyndte at virke i Luthersk Mission var optaget, af hvad bibelen sagde. For det er gennem den, Gud taler til mennesker, og dermed det middel, Gud bruger til at nå mennesker med budskabet om det frie evangelium. En TROVÆRDIG BIBEL var og er derfor en helt afgørende kerneværdi i alt, hvad der foregår i Luthersk Mission.

"Missionsvennen" udkommer.



1901

Christian Møller dør



1907

Ungdomsarbejdet organiseres i "Luthersk Missions Unge".

Ungdomshjemmet i Nansensgade 94 åbnes.

Ungdomsafdelingen bliver repræsenteret i delegeretmødet.

Den første sommerlejr afholdes i Esrum.



1921

1925

1930

1931





Prædikanternes roadtour

Bibelens budskab om gratis frelse ville Christian Møller og de andre pionerer i Luthersk Mission ikke holde for sig selv. Mange mennesker kendte ingenting til den gratis frelse, og vidste heller ikke, at frelsen var nødvendig for at undgå fortabelsen som Guds straf over synden. Derfor rejste prædikanterne i Luthersk Mission rundt i hele landet, og der hvor, Christians blade blev læst, blev prædikanterne inviteret, for at læserne selv og deres naboer og venner kunne høre bibelens altafgørende budskab. Der var noget, de skulle høre. Det var TYDELIG MISSION.

Worldtour

Efterhånden voksede foreningen, og organiserede sig i forskellige afdelinger. Der blev bygget missionshuse i stor stil. Men det varede ikke mange år før flere 'venner', som foreningens tilhængere blev kaldt, begyndte at spørge, om det kun var i Danmark, at Luthersk Mission skulle drive mission. Man begyndte at samle penge ind, og sendte dem til andre

missionselskaber, men allerede i 1891 sendte 'vennerne' fra Sønderjylland en missionær, Frederik Lygum, til Kina. Nogle år efter rejste Jens Winther, støttet af Luthersk Mission, til Japan. Jens Winther skrev mange breve, og man begyndte at udgive et blad "Missionsvennen" (i dag Avisen Tro&Mission) bl.a. for at distribuere hans breve. Det er dog ikke nok for en driftig forening, der ønsker at være i TYDELIG MISSION. Det internationale arbejde, eller hedningemissionen som det hed dengang, udvides kraftigt. I 1990'erne, dvs. ca. 100 år efter udsendelsen af den første missionær, havde Luthersk Mission over 90 missionærer udsendt til fire forskellige lande.

Præster i tusindvis

I Danmark fortsatte udviklingen. Enkelte ansatte prædikanter rejste rundt og prædikede i de efterhånden mange missionshuse, men langt det meste arbejde udførtes af frivillige. De mange meget engagerede frivillige udfører en lang række opgaver. Ja, faktisk alle typer opgaver. Christian Møller og de fleste prædikanter og ledere i Luthersk Mission har

altid været og er stadig lægfolk. Det vil sige mennesker, der ikke har nogen præsteuddannelse eller præsteordination. I begyndelsen vakte det forargelse og modstand, specielt fra de ordinerede præster i folkekirken, men en stærk overbevisning om at Gud udruster alle troende med nådegaver uanset uddannelse og kirkelig ordination, har altid præget Luthersk Mission. Alle tager ansvar for det FRI EVANGELIUM, en TROVÆRDIG BIBEL og TYDELIG MISSION. Alle i Luthersk Mission er præster. Det er NÅDEGAVER I FUNKTION.

Proaktive unge

Når man gennemgår Luthersk Missions historie afsløres der en stor kreativitet og nytænkning. Ideer afprøves, arbejdsformer udvikles, nye arbejdsområder opdyrkes. Ikke mindst ungdomsarbejdet har været igangsættende for mange nye ideer og arbejdsformer. Meget tidligt begyndte de unge at have deres egne ungdomsmøder som supplement til de øvrige møder i missionshusene. I 1921 blev arbejdet blandt unge organiseret i en ungdomsafdeling, som i dag er en selvstændig

Teltmøderne påbegyndes i Guderup på Als.



1950

Den første ungdomssekretær, Johannes Pedersen, ansættes.



1961

LM's første bibelcamping på Solbakken.

LM udsender missionær nr. 100

1969

20. juni Det første nummer af LMU's blad Ung&Kristen udkommer som tillæg til "Missionsvennen"



1975 1976

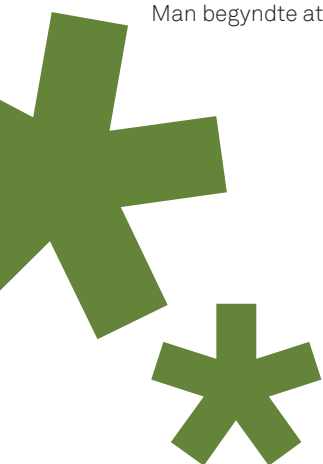
LMU's første Bibel-ølejr afholdes på Fur.



1984

Den første teen-sekretær, Jens Birkmose, ansættes. Missionær nr. 200 udsendes.

1990



dig, organisation, men fuldt integreret i Luthersk Missions arbejde og hedder derfor Luthersk Missions Unge (LMU).

Udvikling med retning

Historien om LMU er ikke slut. I LMU ønsker vi at fortsætte udviklingen med Luthersk Missions fire kerneværdier som grundlag: 1. Frit Evangelium, 2. Troværdig Bibel, 3. Tydelig Mission og 4. Nåde-gaver i funktion.

Vi ønsker at kerneværdierne skal være mere end fine formuleringer på et stykke papir. Vi ønsker at de skal være igangsættende og retningsgivende for LMU's fortsatte udvikling. Derfor har vi oversat dem til praksisværdier.

Praksisværdierne, visionen og missionen udgør tilsammen LMU's værdi-DNA og er vigtige instrumenter til at lede LMU's arbejde i den rigtige retning. De en hjælp til at frigøre sig fra f.eks. tradition, former eller rammer, der kan styre LMU.



LMU's evangelisationslastbil begynder at turnere rundt i Danmark.

Ungdomsrepræsentantskabet nedlægges og landsbestyrelsen overtager

Lokale ungdomsledere går ivrigt i gang med værdibaseret organisationsudvikling

1994

2007 2008



1. Ubetinget kærlighed

Fordi Gud elsker med ubetinget kærlighed, skal vi elske på samme måde når vi formidler hans frie evangelium.

2. Bibelen i brug

Fordi en troværdig bibel skal bruges overalt og altid.

3. Aktiv mission

Fordi tydelig mission er udfarende og opsøgende.

4. Ansvar til alle

Fordi nådegaver i funktion betyder, at alle tager ansvar.

Praksisværdierne er tænkt som en hjælp til at kerneværdierne helt konkret bliver en del af LMU's hverdag. Ud over kerneværdier og praksisværdier har LMU en vision og en mission for hele tiden at minde om, hvad målet er, og hvordan LMU skal udvikle sig for at nå det mål.

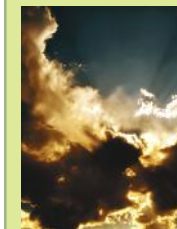
LMU's vision

At gøre en evig forskel i dag

LMU's mission

At skabe åbne fællesskaber om Guds Ord, for at unge må tro og tjene Jesus Kristus.

Jesu Genkomst...





godkendt

testet og anbefalet

Bestyrelsen i Rødovre LMU blev udvalgt som testpiloter på den leder-ressource der hedder 'Idéudvikling hos det enkelte medlem'



Lilian Thomsen, Kristina Nørgård Poulsen og Mikael Andersen var alle tre med, da leder-ressourcen blev testet. Men hvad gik det ud på og hvad syntes de om det?

Hvad gik leder-ressourcen ud på?

Kristina Det var en ressource, der handlede om at få medlemmerne i foreningen til at komme med nye idéer og engagere sig. Det handlede om at skabe dynamik og kreativitet i foreningen.

Mikael Det var sådan en kombination af oplæg og opgaver. Indenfor begrænsede tidsrum skulle vi tale sammen eller skrive om, hvilke tanker vi fik, for ligesom at konkretisere nogle af de ting, oplægget handlede om.

Var det svært at gennemføre?

Lilian Det var rimelig nemt at forstå, og det fik fremprovokeret mange gode samtaler.

Kristina Det var lidt svært at finde ud af, hvor vi skulle forandre det helt store i Rødovre LMU, men det handler nok om, at vi har haft meget fokus på det område i et stykke tid forud. Vi blev lidt overraskede over, hvor lang tid det tog. Det er nok meget godt at være forberedt på, at det tager lang tid.

Gav det jer noget hjælp?

Mikael Jaaa... altså vi syntes selv vi har en meget velfungerende LMU, men vi fik sat mere skub i nogle idéer, vi allerede havde liggende.

Lilian Det er godt at stoppe op og tænke over om det nu går sådan, som vi gerne vil have, det skal gå.

Kristina Det bekræftede os i, at det er vigtigt at få medlemmerne til at være aktive, til at føle sig velkomne og hjemme.

Har det forandret noget hos jer?

Mikael Vi uddelegerer flere opgaver i dag end vi gjorde før.

Lilian Vi har ikke ændret noget helt konkret, men opmærksomheden på det område er blevet øget.

Kristina Vi er nok blevet bedre til at skrive de gode forslag fra medlemmerne ned og huske dem, og vi sørger for at opmuntre og rose de initiativer, der kommer fra medlemmerne. Det er et program, der får os til at tænke selv, det fortæller os ikke bare, hvordan tingene skal gøres.

Vil I bruge den slags leder-ressourcer en anden gang?

Lilian Vi vil gerne prøve mange flere.

Mikael Vi har brugt denne her... og det var godt.

Kristina Ja, jeg tror det er en rigtig god idé at bruge den slags værktøjer, også der hvor man har en velfungerende LMU og LMU-bestyrelse. Man skal jo lære noget hele tiden som bestyrelsesmedlem.

Alle ressourcerne, artiklerne
i dette blad og meget andet
kan hentes på

www.lmu.dk



CUR
WWW.CUR.NU

DUF
DANSK UNGDOMS FÆLLESRÅD

lmu
LUTHERSK MISSIONS UNGE

Dette hæfte er udarbejdet af Luthersk Missions Unge i samarbejde med Center for Ungdomsstudier og Religionspædagogik og støttet af Dansk Ungdoms Fællesråd.