

Konflikthantering

Vi började med att inventera de konflikter som gruppdeltagarna hade direkt erfarenhet av. Det var konflikter av olika karaktär men med den gemensamma nämnaren att det kändes nödvändigt att **någon** talade med en eller flera inblandade.

Vem skulle prata med de konfliktdrabbade?

Efter diskussion och samtal om olika alternativ där *caller*, *klubbordförande* eller annan *lämplig person* fördes fram som tänkbara samtalspartners kom vi fram till följande:

En grupp bestående av klubbstyrelse och caller/instruktör diskuterar vem eller vilka som ska genomföra det nödvändiga samtalet.

Den eller de mest lämpade bestäms av gruppen.

Hänsyn tas till personliga egenskaper, relationer och roller i sammanhanget.

Man strävar efter att antalet blir ungefär lika ”på båda sidor av bordet” men att ingen från klubben bör genomföra samtalet ensam.

Dessutom diskuterade vi att i ett relativt tidigt skede även kontakta Square-O.

Vid pennan och tangentbordet *Svante Jordeskog*

Rekryteringsfonden

Först pratade vi lite generellt kring rekrytering och vad deltagarna hade för tankar och funderingar kring rekryteringsfonden.

SAASDC redogjorde sedan för vad de tänkt.

SAASDC vill med fonden främja, nytänkande, innovativa och framför allt gränsöverskridande insatser vid nyrekrytering eller vid återrekrytering av dansare som slutat med aktiviteten. Medlen som är avsatta är tänkta att kunna användas under hösten 2012 och våren 2013. Ansökan skall göras skriftligt och innehålla vissa bestämda kriterier, så som tidsplan, budget, genomförande, mm. Ansökan är öppen till och med april 2012, och presentation om vilka som förslag/idéer presenteras under Convention i Märsta 2012.

Deltagarna i gruppen ansåg att det var ett bra förslag. Vi diskuterade även att klubbar som inte själva känner att de kan/vill söka, ska kunna göra sina röster hörda. SAASDC/SACT kommer därför att skapa ett forum på debattsidan på respektive hemsida där klubbar kan delge sina tips, tankar och idéer.

Alla deltagare i gruppen var överens om att hur vi än gör så kommer det inte bli rättvist fördelat över hela landet. De flesta ville, om möjlighet fanns, ha en nationell omfattning av tänkt insats.

Ett tips kom även om att kontrollera om det i den ort man bor på kan söka ett EU finansierat projekt vid namn LEADER. Det är ett projekt där ekonomiskt stöd utgår och den som söker bidrar med ideell tid.

Önskan fanns att rekryteringsfonden ska leva vidare. En viktig poängtering var också att de avsatta pengarna är reserverade och inte fonderade.

Vid pennan // Therése Milestad

Hur behålla kursdeltagare från öppet hus till graduering

Problemet är att mellan 30-65% av de som börjar en kurs når inte fram till graduering vilket innebär att vi förlorar ca 2-300 dansare varje år.

Förslag för att behålla dansare var att:

- Om möjligt bjuda in andra kursledare så att man får höra andra röster.
- Gemensamt besöka grannklubbars kurser för att lära känna varandra och inte vara så rädd att gå ut.
- Anordna tidiga danser och se till att kursdeltagarna följer med dit.
- Arrangera ett nationellt "nybörjarkonvention".
- Prata med kursdeltagarna under fikapausen.
- Ängla kursen så att kursdeltagarna får möta klubbmedlemmarna.

Mesta tiden användes till att diskutera nybörjardanser som de flesta var överens om att vara lösningen.

Vid Pennan // Sten Götharson