



FØLGEMAKKER OG 4-UGERS UDFORDRING





INTRODUKTION

Af Kristian Rostgaard

Når man kommer ind i en organisation, kan det være en meget overvældende oplevelse med mange nye indtryk og udtryk. Derfor kan det være svært at vide, hvad man allerede er blevet introduceret for, hvad der er vigtigt og hvad man mangler. Man får måske at vide af de andre, at: ”Du skal endelig bare spørge, hvis der er noget vi glemmer at fortælle”. Men det kan være svært som ny. Dels ved man jo slet ikke, hvad man mangler at vide, og dels ved man ikke, hvem man skal spørge om hvad.

En mentor kan lette opstarten

Derfor kan det være en god ide at have en mentor tilknyttet, som en del af onboardingpakken - den introduktion, der skal give den nye leder de bedste muligheder for at finde sig godt til rette i jobbet. Mentorens rolle er ikke at være ekspert på alting, en særligt god ven eller den, der skal introducere til alt i spejdergruppen. Mentorens rolle er at være den, man går til og som sender den nye leder videre til det rigtige sted. Bare det at have en gennemgående person man kan gå til, kan gøre det nemmere for mange at komme godt i gang med lederopgaven. Noget af det vigtigste at få afklaret er, hvor meget mentoren skal tilbyde sig og hvor afventende mentoren skal være. Her kan det være en god ide, at man fra starten tager en snak med den nye spejderleder. Skal mentoren ringe/sms'e ind imellem for at høre, hvordan det går, eller skal det være helt op til den nye leder, hvornår der er brug for en snak. Endelig kan I i gruppen overveje, om der også skal tilknyttes en mentor, når en erfaren leder får en ny funktion. Mange steder er det naturligt, at man bliver sin afløseres mentor, når man stopper med f.eks. at være kasserer, gruppeleder eller distriktschef. Det kan være en rigtig god hjælp for den, der overtager opgaven, men kan også være en god måde at forlade en stor og vigtig opgave på. Når en opgave har fyldt meget i ens spejderliv, kan det være fint at trappe lidt ned, inden man siger helt farvel til opgaven. Igen er det rigtig vigtigt, at man får lavet en forventningsafstemning mellem den, der overtager og den afdgående leder om, hvad mentorrollen i netop det tilfælde indebærer

Onboarding til en ny funktion

Mange er opmærksomme på at introducere nye ledere, men hvad sker der når en enhedsassistent bliver gruppeleder eller kommer med i hytteudvalget. Det er ofte en overset opgave at få dem sat godt ind i den nye funktion, de har fået. Her kan en detaljeret onboardingplan være en hjælp. Tag udgangspunkt i den generelle plan, I bruger til nye ledere, og tag en snak om, hvilke dele der kun er relevante for helt nye ledere, og hvad der måske kunne være fint at komme omkring ved funktionsskift. I samme omgang kan I også



tage en snak om, hvad der skal med i en overgang, hvor jeres store spejdere begynder at hjælpe til som ledere i gruppen. Det kan være, der i begge tilfælde er nogle elementer, der helt mangler.

Tjekliste for onboarding-planer:

- nye voksne uden ledererfaring
- ledere fra andre grupper/korps
- unge spejdere der bliver ledere
- når man skifter funktion

Aftal planen med den nye leder

Inden I går i gang med at rulle jeres fine onboardingprogram ud, så tag en snak med hver enkelt - det kan være, de selv har en mening om, hvad de har brug for. Præsenter jeres bud på en pakke, og hvis der er tilføjelser, så byg det ind i jeres koncept. Men lav i hvert enkelt tilfælde en aftale med den der skal introduceres om, hvilke elementer I skal bruge, og hvilke I skal springe over. Det viser, at I tager den nye leders introduktion alvorligt.

4-ugers udfordring

Koblingen mellem rekruttering og onboarding er ret oplagt. Alligevel forledes man nemt til at tro, at onboarding først sker i det øjeblik, den nye leder har sagt ja til at være med. Men i virkeligheden onboards man de nye ledere, fra man begynder at snakke om, at de måske kunne have lyst til at være med. En rigtig god måde at kombinere de to på, er, ved at give nye ledere en 4-ugers udfordring. Basalt set går det ud på at give forældre og andre nye ledere mulighed for at se, hvor sjovt og interessant spejderarbejdet kan være for voksne, og hvor lidt der kræves, for at de kan være med. Det er et par ting, som er vigtige i den forbindelse:

- Det skal være uforpligtende.
- I skal tage jer tid til at gøre det ordentligt.
- Det koster lidt energi og planlægning.
- Det giver ofte afkast i form af nye ledere.

En af de indvendinger, mange forældre har i forhold til at gå ind i spejderarbejdet, er, at de ikke føler, de kan "finde ud af det der med spejder". Hvis man har været spejderleder, så ved man, at der ikke er noget magisk, som man ikke nemt kan lære. Ikke desto mindre er det en reel barriere, mange forældre oplever.



Ved at tilrettelægge et forløb som helt praktisk viser forældrene, at de sagtens kan bidrage med en masse, hjælper I med at sænke den barriere. Samtidig får I lejlighed til at introducere dem til jeres fællesskab, således at de kender nogen i gruppen, hvis de vælger at fortsætte med at være leder.

Sådan gør I:

1. Læg en plan i gruppen for, hvornår I har overskud og tid til at gennemføre en 4-ugers udfordring.
2. Lav en indbydelse. I kan evt. hente inspiration hos de engelske spejdere: <https://www.scouts.org.uk/volunteers/growing-scouts/ready-to-recruit/four-week-challenge/>
3. Lav en liste over de forældre og andre voksne, I gerne vil rekruttere.
4. Tag en individuel snak med hver af dem, og spørg om de har lyst til at prøve spejderarbejdet af i en kort periode.
5. Sørg for, at dem I har udfordret har en gennemgående kontaktperson hele vejen gennem forløbet, som kan hjælpe dem undervejs.
6. Slut af med at tage en snak med hver af de udfordrede om, hvordan de har oplevet det, hvad I kan blive bedre til og om de har lyst til at fortsætte med spejderarbejdet. Hvis de ikke ønsker at fortsætte, så husk at sige tak for indsatsen, og for den indsats, de har gjort for gruppen. I kan bruge det som en værdifuld inspiration til jeres onboarding-plan.

Indhold i 4-ugers udfordringen

Uge 1: Kom og se hvad vi laver og hvordan vi arbejder

Uge 2: Hjælp lidt til, sammen med en af de erfarne ledere

Uge 3: Hjælp lidt mere til, stå evt. for en lille aktivitet

Uge 4: Snak med lederne i gruppen om spejder er noget for dig