

Udviklingsplan 2022 Aalborg

Søspejdere

På års planlægningsmødet i slut november blev der sat 9 fælles udviklingsmål for gruppen, dette inkludere både materielle og sociale mål. Disse mål er af forskellig længde, nogle korte og nogle lange. De er beskrevet i hver deres afsnit herunder med fokus på formål, beskrivelse og ansvar/opgaver for det kommende år. .

Udvide og prioritere sø-netværk

Formål:

Formålet med at udvide dermed prioritere sø-netværket er at give tropsspejdere, klan og ledere et bredere netværk inden for søspejder netværket. Hvilket gerne skulle resultere i at vi laver flere arrangementer med de andre søspejdergrupper og dermed får os bedre integreret i netværket.

Beskrivelse

Det er vigtigt at integrere sig i det nationale sø-netværk for at skabe både personlige og foreningsmessige forbindelser. Dette skulle gerne styrke sammenholdet øge interessen for at lave fede spejderaktiviteter. Da der ligger meget motivation og mange fantastiske kompetencer i de andre grupper. Derfor vil vi fokusere på at pleje disse relationer for at give trop og klan et større sammenhold nationalt. Dette vil vi gøre ved at deltage i flere fælles arrangementer og invitere de andre grupper til flere af vores egne arrangementer.

Ansvar og opgaver (2022)

- Deltage i Ørholmtuning
 - Med de forskellige grupper på sjælland
- Fælles Kristi-himmelfarts tur.
 - Sammen med Mols, Aarhus, og Horsens spejderne.
- Invitere de jyske grupper til Clo-Race.
 - Afhold et Clo-Race i et større format.
 - Inviter de andre grupper.

Større forældredeltagelse

Formål:

Vi vil gerne give forældrene en bedre forståelse af hvad det vil sige at være spejder. De skal ikke få det fortalt, men opleve det selv.

- Praktiske forhold
 - Påklædning, aktiviteter etc
- At være spejder
 - Spejderidé og spejdermetode

Forældrene skal lære hinanden og lederne bedre at kende.

Beskrivelse

Det er vigtigt, at forældrene støtter op om spejdernes deltagelse - og ligeledes er vi som gruppe afhængig af forældrenes engagement i pengeskrabearrangementer.

Derfor vil vi gerne sørge for at det ikke er en "sur tjans" at komme til forældremøde i foreningen. Det skal være engagerende, og vi skal vise os fra vores bedste spejderside.

Idéer til forældredeltagelse

- Introaktiviteter for nye spejdere og spejderforældre. Forældrene skal med ud og sejle. Fx to gange årligt.
- Fælles arrangementer med forældre skal følge [spejdermetoden- og idéen](#). De skal fx med udenfor.
- Grenene kan invitere forældre med på et af de første møder efter oprykning.
 - Forældre sejler støttefartøj og kan tale med lederne, mens spejderne sejler med fartøjsførere (eller dem selv).
- Grenene spiser aftensmad sammen med forældrene

Dogmer i det daglige:

- Når forældrene er med til møde, skal det ikke være indendørs kaffedrikning, men udendørs aktivitet.
- Forældrene inviteres i god tid og rykkes for svar, så flere deltager.
- Der indlægges tid til at forældre kan snakke løst før, under eller efter mødet.

Ansvar og opgaver (2022)

- Forældresejledag en lørdag i foråret 2022
 - Troppen og klanen (evt gasen) som fartøjsførere. Forældre kan sejle i hvilken som helst båd.
- Grenene laver forældre-aktivitet samtidig med spejdermøder efter oprykning.

Proces “Ny leder” - Rekruttering, oplæring og udvikling

Formål:

Sikre at den enkelte leder kender sin rolle, oplæres og udvikles gennem sin tid som leder i gruppen.

Beskrivelse

For at ledergruppen fastholdes på et stabilt niveau og hele tiden udvikles, skal det sikres, at nye ledere bliver taget godt i mod og hurtigt bliver indlemret som en fast del af organisationen. I en spejdergruppe vil nye ledere hele tiden komme til, da ledelsen konstant ændres med nye folk og nye kræfter.

Grunden til det kan være mange... Måske en “gammel” leder skifter job, kommer ind på et nyt studie, flytter til en anden by, får mindre tid eller andet, der gør, at det frivillige arbejde ikke længere kan håndteres på samme måde som tidligere. I et af disse tilfælde er det vigtigt, at der er “nye kræfter” klar til at træde til, så aktivitetsniveauet kan fortsætte i samme niveau som før.

En sådan proces kræver rettidig omhu ved bl.a. et konstant fokus på implementering af nye kræfter. Ved opstart som ny leder skal man føle sig hørt, føle at man bidrager, har indflydelse og at man udvikler sig i den retning, man gerne vil. For at styrke dette udarbejdes en strategi for, hvordan vi løbende rekrutterer, on-boarder og udvikler den nye leder hos Aalborg Søspejdere.

Rekruttering

Ved hvervning af en ny leder skal funktionen, der skal varetages, være fuldt ud beskrevet og forventningsafstemt. Dette sker ved at beskrive organisationsstrukturen og den pågældende funktion i gruppen, så der ikke hersker tvivl om, at personen ved hvilken opgave, han/hun har sagt ja til. Helt konkret tager gruppeledelsen en samtale med den nye leder og giver en beskrivelse af det videre forløb, herunder børneattest, lederjobbet og det kommende mentor-forløb.

Det er gruppeledelsen og bestyrelsens ansvar, at det er den rigtige person, der “ansættes” til jobbet. Der skal tilgodeses en fornuftig fordeling af forskellige aldersgrupper og personlighedstyper både over hele organisationen (alle skal fx ikke være tropsledere) og i hver afdeling (alle skal ikke være gode til det samme).

Desuden at ledergruppens ressourcer fordeles svarende til behovet i den enkelte gren.

On-boarding

Ved on-boarding af nye ledere er det vigtigt, at de bliver taget godt imod og hurtigt bliver lært op i den nye funktion, de skal varetage. Herved får den nye leder en mentor, som har ansvaret for at alle aspekter af mentorforløbet bliver gennemgået. Det er gruppeledelsen, der præsenterer mentor og den nye leder overfor hinanden, så forløbet starter ordentligt ud. Herudover har mentor og gruppeledelsen løbende en dialog om, hvordan det går i forløbet og erfarer om yderligere justering skal klares undervejs.

Det er vigtigt, at den mentor, der udvælges har nok erfaring og overskud til at lære den nye leder op. Desuden er det vigtigt, at mentor er sin opgave voksen og tager mentorforløbet seriøst. For at skabe et bredere tilhørsforhold til gruppen fra start bør mentor ikke være del af gruppeledelsen, men bør i stedet være en aktiv del af den øvrige ledergruppe.

Ved oplæring som ny leder i en grens ugentlige møder og ture/arrangementer, er det desuden vigtigt, at den nye leders opgave eller ansvarsområde er så konkret og rammesat som muligt helt fra start. Den nye leder skal ikke kastes ud på dybt vand fra starten, men i stedet gradvist gives mere ansvar. Efter flere gange med deltagelse ved møderne og efter at have fået et godt kendskab til grenens måde at arbejde på, kan den nye leder spørges om han/hun har lyst til at få mere ansvar ved fx at stå for sin egen aktivitet eller lignende. Dette justeres selvfølgelig fra person til person ift. gå-på-mod og tidligere erfaring.

Det er herved ligeledes vigtigt, at grenlederen giver den nye leder indflydelse i planlægningen og afholdelsen af aktiviteter. Indflydelse skaber motivation, som skaber engagement, som til sidst skaber udvikling fra ny til erfaren leder. Uden indflydelse får den nye leder ikke lov til at blive en fast integreret del af grenen og gruppen.

Fastholdelse og udvikling

For at sikre, at vi løbende fastholder den rigtige ledergruppe (sammensætning, antal, mm.) og hver enkelt leder er motiveret for at være med, er det vigtigt løbende at følge op på, hvordan alle ledere har det, hvor de ser sig selv i gruppen på længere sigt og hvad deres planer er for fremtiden.

Det er vigtigt, at hver eneste leder føler sig hørt og føler, at de bidrager på den måde, som de har brug for. Der indføres således en række lederudviklingssamtaler, der netop har til formål at sikre sig dette. Formålet er således at holde gruppeledelsen opdateret på den enkelte leders ve og vel (motivation og udvikling i spejderarbejdet) og hele tiden være et skridt foran ift. ledergruppens udvikling (pipeline, færdighedstræning samt lederudvikling).

Overordnet set tilstræbes det rent udviklingsmæssigt, at den nye leder:

- Erhverver sig en generel indsigt i spejdermetoden og patruljearbejdet,
- Erhverver sig en lille 3. grad efter 1 år som leder (for landspejdere) og en forecast efter 1 år (for helt nye), og
- Tilskyndes til at tage på minimum 1 kursus om året.

Plan fremadrettet

Generelt

- Få input fra ledelsen (og bestyrelsen) på eventuelt manglende punkter på listerne ovenfor. Fx gennem temadage på ledermøder eller lignende.
- Find ansvarlige til udarbejdelse af nedenstående punkter.
- Evaluering ved årets afslutning. Revider evt. listerne for grund-/specialkurser

Rekruttering

- Udarbejd en beskrivelse af de forskellige funktioner i gruppen
- Udarbejd en beskrivelse/visualisering af organisationsstrukturen
- Udarbejd en oversigt over, hvad gruppeledelsen skal gennemgå med en potentiel ny leder, inden vedkommende siger ja til opgaven.
- Bliv enige i ledelsen om hvordan en ny leder skal varetages og indlemmes i den enkelte gren, herunder pædagogisk strategi.

On-boarding

- Udarbejd et mentorforløb med en realistisk plan for oplæringsprocessen
 - Det første møde mellem GL, mentor og den nye leder
 - Kan evt. kombineres med intern uddannelse i grenene ved fx en færdigheds-aften, som mentor og grenlederen har ansvaret for kommer til at ske.
 - Sejladsplan bør indgå.
- Udarbejd en beskrivelse af ansvarsfordelingen mellem gruppeleder og mentor
- Udarbejd en liste over alle de uskrevne regler vi har hos Aalborg Søspejdere
- Udarbejd en plan for hvordan den nye leder bliver en fast del af ledergruppen

Fastholdelse og udvikling

- Udarbejd en plan for afholdelse af ledersamtaler, herunder produktet af samtalen.
 - Fælles dokument med plan for fremtidig udvikling det næste års tid. Fx kurser og sejladstræning.

-

Navigationsrum

Formål:

At give os selv en facilitet, der underbygger vores spejderes forståelse af navigation til søs. Giver bedre mulighed for at lederne kan formidle vores lokale farvand og generelle koncepter.

Beskrivelse

Vi har et lokale, der lige nu er rod. Og vi har en drøm.

Lokalet ryddes op og gøres til et funktionelt rum med fokus på sejlds og navigation. I skabene er de ting, man skal bruge på tur og sejlads. På væggen kan man orientere sig om hvor, turen går hen - og ligeledes kan de bedste billeder efter turen hænges op, så man kan huske sine egne minder eller søge inspiration i andres.

Samtidig rummer lokalet en mulighed for formidling af navigation i vintersæsonen - især til ledere og trop, der skal øve sig på de teoretiske aspekter.

Konkret plan

- Det "hvide" patruljelokale omdannes navigationsrum.
- Fests skabe og andre tømmes og ryddes op, så der er et helt skab med plads til kort i rør.
- Den østlige væg erstattes med et stort helvægssøkort (ca. 1:50.000) fra Thyborøn til Hals. Helst magnetisk, så der kan placeres skibe, bøjer og billeder på.
- På et "ledigt" område på kortvæggen monteres et klap-ud bord.
- Der bygges laderstation til VHF'er på en hylde, så de ikke fylder i lederlokalet.
- Der laves faste pladser til nødspande.

Ekstra lir

- Vindmåler på taget med skærm i lokalet (nordvendt med kortet).
- Stationær VHF (aflåst) til kald ud i farvandet.
- Blinkende bøjer.
- 3D-printede bøjer i til minispil.

Ansvar og opgaver (2022)

- skaf kort til væggen.
- Få opsat nye dekorationer
- Få opsat holder til logbog og dets lige

Intern leder-rekruttering

Formænd: Lasse, Mads, Kristoffer

Noter fra GUF-dagen d. 21. november 2021:

- Engager troppe tidligt
- Vi skal føde vores egne ledere
- Skabe en intern rekrutteringsproces (for ældre tropsspejdere og yngre klan)

Formål:

- Sikre at vi udnytter vores interne ressourcer bedre.
- Sikre at vi har og bibeholder ledere med sejlads erfaring.
- Sikre at de ældre og erfarne spejdere forbliver motiverede, udfordret og fortsætter deres udvikling hos os.

Beskrivelse

Det er super vigtigt, at vi i alle grene ser et potentiale i vores ældre og mest erfarne tropsspejdere samt unge klanspejdere og giver dem mulighed for at udvikle sig igennem instruktørrollen og heraf senere måske endda lederrollen.

Vi skal turde give dem nogle konkrete opgaver og ansvarsområder, men vi skal også gøre det rigtigt. Det betyder, at grenledelserne (primært hos familie, mini og junior) står med ansvaret for at prikke til de spejdere, som i troppen eller klanen har vist motivation for at blive bedre. Tropsledelsen og klanledelsen har herved ansvaret for at meddele de andre ledelser, hvem der er motiverede for at udvikle sig som instruktører og ledere.

Den personlige motivation

Det er vigtigt, at tropsledelsen og klanledelsen forstår at spørge trop- og klanspejdere, hvad de godt kunne tænke sig at opnå i troppen eller klanen. Fx kan det være, at nogle bare gerne vil være spejdere, andre har et klart mål om at blive patruljeledere, mens andre styrer mod at blive fartøjsførere med en 2. grad inden de bliver klanspejdere.

Når vi ved, hvad spejderne gerne vil og er motiverede for at opnå, så ved vi også, hvem vi som ledere i de andre grene skal prikke på skuldrene. Situationen kan sagtens ændre sig med alderen, så det er vigtigt, at spejdernes motivation tages op til genovervejelse i ny og næ.

Det personlige 'touch'

Grenledelserne skal gøre det til en prioriteret opgave personligt at prikke til erfarne og motiverede tropsspejdere eller klanspejdere og invitere dem til at stå for en konkret aktivitet til et møde. Motivationen er ikke lige så stor, hvis det er egne ledere, der spørger. Ved at ledere fra andre grene spørger, skaber det en personlig efterspørgsel som er meget stærkere og værdsættes mere. Det personlige touch giver spejderne lyst og motivation for at gøre en forskel.

Her er det derfor vigtigt, at planlægningen af det enkelte spejdermøde eller arrangement er så detaljeret, at spejderen ved ankomst er helt sikker på, hvad der skal ske og hvilken rolle spejderen har i forløbet.

Desuden er det vigtigt, at den leder, som spørger, har en pædagogisk snilde, der gør det motiverende for spejderen at komme og hjælpe til på mødet/arrangementet.

Opgaverne skal i starten være konkrete

Det er vigtigt, at opgaven eller ansvarsområdet er så konkret og rammesat som muligt i starten, når en tropsspejder/klanspejder bliver spurgt, om de har lyst til at medvirke i et møde eller et arrangement. Spejderen skal ikke kastes ud på dybt vand fra starten, men i stedet gradvist gives mere ansvar. Efter flere gange med den samme aktivitet og godt kendskab til grenledelsen, kan spejderen spørges om de fx har lyst til at stå for deres egen aktivitet eller lignende. Dette er samme progression som oplæring af en ny leder.

Til sidst kan det gå så godt, at vedkommende har lyst til også at være med til planlægningen af møder og ture, men det er vigtigt, at det tages gradvist. Det skal altid være motiverende og udviklende for spejderen at være med.

Konkrete opgaver kan være: at være fartøjsfører, lave pionering, madlavning, bål eller lignende.

Grenlederne skal være "kendte ansigter"

For at tropsspejderen/klanspejderen har lyst til at være med til at lave aktiviteter, er det vigtigt, at vedkommende har kendskab til grenledelsen/grenlederen i den enkelte afdeling. Ved at spejderen ved, hvem der spørger og kender lederen fra tidligere, er det også tryggere og derved nemmere at blive motiveret til at stå med ansvaret for en aktivitet.

Det fremadrettede forløb

- Få input fra ledelsen (og bestyrelsen) på eventuelt manglende punkter på listerne ovenfor.
- Undersøg hvordan de fire hovedpunkter kan implementeres.
- Undersøg specifikke behov
- Tag et grenledelsesmøde hvor den bedste handlingsplan drøftes i plenum
- Evaluering ved årets afslutning. Hvor langt er vi kommet? Er der noget vi har fundet ud af var vigtigere?

Færdighedstræning

Formål:

Sikre at ledelsens spejder- og sejladsfærdigheder er tidssvarende

Beskrivelse

For at sikre at alle ledere, nye som gamle, opnår et tilstrækkeligt niveau af færdigheder, samt vedligeholder disse, udarbejdes der en plan for forskellige udgaver af færdighedstræning. Færdighedstræningen udføres som udgangspunkt lokalt i gruppen, hvor en mere erfaren underviser står for at videregive sin viden til de øvrige deltagere. Der tilstræbes praktisk læring hvor dette er muligt.

Grundkurserne har til formål at vi har et solidt grundniveau på tværs af hele ledelsen. Der undervises mindst op til det niveau spejderne skal kunne opnå. Disse workshops tilbydes én gang årligt.

Specialkurserne har til formål at sikre yderligere viden på områder der ligger over spejdernes generelle niveau. Disse workshops tilbydes efter behov.

Nogle af kurserne er relevante for både ledere, seniorer og erfarne tropsspejdere. Der inviteres efter behov på det givne tidspunkt.

Den årlige workshop plan integreres i årsplanlægningen, så de af punkterne der kan lægges sammen med andre arrangementer/ture kan blive koordineret.

Grundkurser

- Teoretisk sejlads og båd-anatomi (grundlæggende)
- Praktisk sejlads (jolle primært)
- Praktisk spejderarbejde
- Spejdermetoden
- Søsikkerhed

Specialkurser

- VHF
- Motorlære
- Glasfiber
- Førstehjælp

Ansvar og opgaver (2022)

- Få input fra ledelsen (og bestyrelsen) på eventuelt manglende punkter på listerne ovenfor
- Undersøg specifikke behov
- Find en koordinator, der vil igangsætte og planlægge workshops, samt sikre ansvarlige undervisere til hver enkelt.
- Evaluering ved årets afslutning. Revider evt. listerne for grund-/specialkurser

1-årsplan for brug af Flamsted-hytten

Formål:

Sikre at Flamsted-hytten bliver brugt til møder, ture og arrangementer mange gange i løbet af et år, nu og i fremtiden.

Beskrivelse

Det er nødvendigt at skabe et større fokus på, hvordan vi får gruppens ledere, spejdere og forældre til at bruge hytten noget mere. Da hytten i mange år har været i en så dårlig tilstand og beskaffenhed, at man ikke har haft interesse i at tage derud, har det blot resulteret i, at det er de færreste personer i ledergruppen, der kender til mulighederne. Ved at færre og færre kender til hytten, grundens og områdets eksistens, dannes en ond cirkel, som blot skaber mindre og mindre interesse om vores hytte i Flamsted.

Da der pt pågår en udviklingsproces af Flamsted-grundens renovering/nyskabelse, deles denne plan op i to delprocesser - én delproces der udarbejdes nu og én delproces, der først udarbejdes når udviklingsprocessen er overstået.

- Den første delproces består af en brainstorm for, hvilke aktiviteter og arrangementer, vi kan implementere i gruppens og grenenes aktiviteter, som skaber grobund for opmærksomhed og derved yderligere aktivitet i/ved hytten.
- Den anden delproces består først af en revurdering af delproces 1 og herefter udarbejdelsen af en konkret 1-årsplan for brug af hytten i fremtiden. Samtidig udformes en længere strategi for brug af hytten.

Delproces 1 - Brainstorm

Løb i og omring hytten

Patruljedøgn for troppen

Tropstur til hytten

Årlig gruppe-dagstur til hytten

Delproces 2 - Konkret 1-årsplan og strategi

To be continued...

Fremadrettet plan