

## Jouw Groep Future Proof ?!

Tip: Lees eerst de handleiding voor je de methodiek begeleidt. Zo weet je wat je kan verwachten. Print eventueel voor elke groep van jouw district via de groepsadministratie orakels.

Doel: Groepsleiding laten nadenken over hun groep op lange termijn. Met deze methodiek kan je een goede babbel starten over de gezondheid van hun groep nu en in de toekomst door:

- stil te staan bij de verhouding leden/leiding in de groep.
- uit te wisselen.
- inzicht te geven in motivatie van leiding
- out of the box te denken over vijf extra niet-leiding in de groep

Zo reik je de groep handvaten aan om hun groep meer futureproof te maken.

Bij de start van de methodiek geef je elke deelnemer een invulblad/methodiek. Je vindt alles op [www.scoutsengidsenvlaanderen.be/futureproof](http://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/futureproof) of bij je districtscmissaris.

### 1. Leden en Leiding

- Als groepsleiding vul je voor jouw/jullie groep in hoeveel leden en leiding er gemiddeld komen naar een activiteit/vergadering. Hoeveel leden zijn er op een weekend/kamp? Is dit verschillend?
- Ga samenzitten met GRL, waarvan het raster er grotendeels anders uit ziet. Wissel van blad. Wat valt er op in zijn/hun raster? Kijk kritisch naar elkaar groep.
- Wissel uit over elkaars groep, wat je opviel, de sterktes, zwaktes, uitdagingen...

Richtvragen:

- Bij welke takken zet je de meest ervaren leiding?
- Bij welke takken is de grootste ledenuitval is? (gemiddeld is dit bij jonggivers)
- Wat zijn de zwaktes en de sterktes van de groep in de huidige situatie?
- Hoe zal de groep, op basis van de huidige cijfers, evolueren?
- Waar zie je in de toekomst problemen? (Bv. amper givers = binnen enkele jaren weinig nieuwe leiding)

Tip: Via het Orakel (kan je vinden in de Groepsadministratie) kan je de leden-leidingsverhouding van de verschillende takken in jouw groep, over de jaren heen, bekijken.

### 2. Hoe zorg je dat leiding langer blijft?

Uitleg bij het flow-model:

Op de x-as zie je de mate van vaardigheid en op de y-as de mate van uitdaging. Leiding heeft een **uitdaging** nodig op maat van hun **vaardigheden**, dat geeft veiligheid en goesting om erin te vliegen. Als de uitdaging te groot is tegenover de vaardigheid, worden mensen onzeker of angstig en dat kan verlamdend werken. Is de vaardigheid te groot en de uitdaging te klein? Dan kan er verveling optreden. Leiding die in de flow zit, zal langer gemotiveerd blijven.

Het doel moet zijn om in de flow te komen en daar te blijven. Wat je daarvoor nodig hebt, evolueert met wat je zelf bijleert.

- **Jan**, vierdejaars leider heeft geen moeite om een spel ineem te steken of leidingstaken op te nemen. Hij heeft alles "al wel eens gezien". → Jan heeft nood aan een nieuwe uitdaging en coördineert het komende scoutsjaar de werkgroep van het nieuwe feestweekend.
- **Louise**, eerstejaars leidster, heeft het druk met haar nieuwe studies. Ook leiding zijn is nieuw en daarom voelt ze veel stress om studies en scouting te combineren → Louise zal in de tak naast twee sterke trekkers staan, zodat ze veilig kan groeien in haar rol als leidster.

Individuele oefening: Herken je jezelf in dit schema? Waar situeer jij jezelf vandaag binnen je scoutsengagement? Zet een kruisje in de grafiek op je eigen blad.

Discussie: in grote groep of in kleine groepjes per vier.

- Wat heb jij nodig om weerin de flow te komen?
- Wat kan jij doen om je (mede)leiding weer in de flow te laten komen?
- Hoe geef je een nieuwe uitdaging aan ervaren leiding zonder ze te overbelasten? Bespreek je dit samen?

### **3. +5 niet-leiding in de groep?**

- Brainstorm in groepjes van vier:  
Je scoutsgroep krijgt er zomaar 5 topvrijwilligers bij. Het enige probleem? Ze willen geen leiding zijn. Wat kunnen ze doen om het de leiding gemakkelijker te maken of om de werking te verbeteren?
- Aan wie denken jullie voor welke taak? Kennen jullie zo'n niet-leiding?

## **4. Feiten en Acties**

### **5. Welke acties neem ik mee naar mijn tak/groep?**

Overloop de feiten. Doe dit voor ze hun blad omdraaien. Vraag of de groepsleiding nog feiten kent. Vraag of groepsleiding oplossingen kan bedenken. Nu kunnen ze hun blad omdraaien. Geef ze even tijd om de acties te lezen.

Uitleg bij feit 3. Je blijft even lang in leiding, of je nu jin bent geweest of niet. Enkel in het jaar dat de jin-tak wordt afgeschaft, heb je extra leiding. Het jaar erna heb je hier al geen voordeel meer van.

- Individuele oefening: Welke twee acties kunnen voor jouw groep een groot verschil maken? Omcirkel ze op het blad. Waarom deze acties jouw groep meer futureproof maken, noteer je in het lege vak rechts. Bespreek je ideeën met je medeGRL.
- GRL vertelt aan de rest welke twee acties ze kiezen en waarom.
- Prik samen met je mede(GRL) een datum om deze methodiek op je groepsraad te doen.

Meer info bij de acties vind je op [www.scoutsengidsenvlaanderen.be/futureproof](http://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/futureproof)

Nog vragen? mail naar je gouvvoorzitter of [structuren@scoutsengidsenvlaanderen.be](mailto:structuren@scoutsengidsenvlaanderen.be)

\*Suggestie : Koppel op elke volgende districtsraad terug. Wie ging er al aan de slag? , Wat heeft er al gewerkt?

Op naar futureproof-groepen in jouw district!  
Succes!

## Jouw Groep Future Proof ?!

Met deze methodiek neem je jouw groep onder de loep en kijk je welke acties jouw groep futureproof maken.

Je doet deze methodiek het best op een planningsmoment, voor een leidingsverdeling,...

Zo kan je er direct mee aan de slag.

*Tip: Lees eerst de handleiding door, alvorens je de methodiek begeleidt. Zo weet je wat er komen zal. (Beslis samen met je mede-groepsleiding hoe je deel 5 van de methodiek wil laten verlopen.)*

Bij de start van de methodiek geef je aan elke deelnemer een invulblad/methodiek. (te vinden op [www.scoutsengidsenvlaanderen.be/futureproof](http://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/futureproof) of te verkrijgen bij je DC)

### 1. Leden en Leiding

1. Laat takleiding voor zijn tak invullen hoeveel leden en leiding er gemiddeld komen naar een activiteit/vergadering. Hoeveel leden zijn er op een weekend/kamp? Is dit verschillend? Elke deelnemer vult dit in op zijn/haar blad.
2. Laat elke deelnemer samenzitten met een leid(st)er van een andere tak. Wissel van blad. Wat valt je op in de leden-leidingverhouding van zijn/haar tak? Wissel hierover uit.
  - Ken je al je leden persoonlijk?
    - o Bijvraag: Vind je het belangrijk om je leden goed te kennen?
  - Is het aantal leiding in je tak optimaal?
    - o Bijvraag: Hoe merk je dat?
  - Wat vind je van de takgrootte?
    - o Bijvraag: Wat vinden je leden van de takgrootte?
  - Ben je tevreden over de activiteiten in jouw tak?
    - o Bijvraag: Waaraan ligt dit vooral?
    - o Bijvraag: Welke oplossingen heb je al bedacht?
  - Heb je al ooit stil gestaan bij de leden-leidingverhouding van jouw tak?
    - o Bijvraag: Wat dacht je toen?

### 2. Hoe zorgen dat leiding blijft?

1. Uitleg bij het flow-model:

Op de x-as zie je de mate van vaardigheid en op de y-as de mate van uitdaging. Leiding heeft een **uitdaging** nodig op maat van hun **vaardigheden**, dit geeft veiligheid en goesting om erin te vliegen. Als de uitdaging te groot is t.o.v. de vaardigheid, worden mensen onzeker of angstig en dat kan verlamdend werken. Is de vaardigheid te groot en de uitdaging te klein, dan kan er verveling optreden. Leiding die in de FLOW zitten, zullen langer gemotiveerd blijven.

Het doel moet zijn om in de flow te komen en daar te blijven. Wat je daarvoor nodig hebt, evolueert met wat je zelf bijleert.

- **Jan**, vierde jaars leiding heeft geen moeite om een spel ineen te steken of leidingstaken op te nemen. Hij heeft alles "al wel eens gezien". → Jan heeft nood aan een nieuwe uitdaging en trekt het komende scoutsjaar de werkgroep van het nieuwe feestweekend.
- **Louise**, eerste jaars leiding, heeft het druk met haar nieuwe studies. Ook leiding zijn is nieuw en daarom voelt ze veel stress om studies en scouting te combineren → Louise zal in de tak naast 2 sterke trekkers staan, zodat ze veilig kan groeien in haar rol als leidster.

2. Individuele oefening: Herken je jezelf in dit schema? Waar situeer jij jezelf vandaag binnen je scoutsengagement? Zet een kruisje in de grafiek op je eigen blad. Welke taken zitten bij jou in de flow?
3. Discussie: in grote groep of in kleine groepjes per 4
  - Wat heb jij nodig om zelf terug in de flow te komen?
  - Wat kan jij doen om je (mede)leiding terug in de flow te laten komen?

### **3. 5 extra niet-leiding in de groep?**

1. Brainstorm in groepjes van 4:  
Je scoutsgroep krijgt er zomaar 5 topvrijwilligers bij. Het enige probleem? Ze willen geen leiding zijn. Wat kunnen ze doen om het de leiding gemakkelijker te maken of om de werking te verbeteren?
2. 1 Iemand per groepje vertelt aan de rest hun 3 beste ideeën.
3. De GRL schrijft op een groot papier alle ideeën onder elkaar.
4. Aan wie denken jullie voor welke taak? Kennen jullie zo'n niet-leiding? Schrijf de namen die genoemd worden achter de taak.

### **4. Feiten en Acties**

Overloop de feiten. Doe dit voor ze hun blad omdraaien. Vraag of de leiding nog feiten kent. Vraag of leiding oplossingen kan bedenken. Nu kunnen ze hun blad omdraaien.

Uitleg bij feit 3. Hoe lang je in leiding blijft is onafhankelijk van de leeftijd dat je eraan begint. Dit betekent dat iemand die een Jin-jaar heeft gehad gemiddeld even lang leiding blijft als iemand die jonger als leiding begint. Je Jins afschaffen is dus een oplossing voor de korte termijn maar wreekt zich op lange termijn (je leiding wordt structureel jonger). Enkel in het jaar dat de jin-tak wordt afgeschaft, heb je extra leiding. Het jaar erna heb je hier al geen voordeel meer van.

1. Laat de takleiding samenzitten. Welke 2 acties kunnen voor jouw tak/groep een groot verschil maken? Omcirkel deze op het blad. Bespreek waarom deze acties jouw groep meer futureproof maken en noteer dit in het lege vak rechts.
2. Takleiding vertelt aan de rest welke 2 acties ze kiezen en waarom.
3. De GRL schrijft op een groot papier alle gekozen acties.
4. De GRL vat samen wat er gezegd is geweest en besluit met een top 2 en probeert 'de waarom' helder te formuleren.

### **5. Welke acties neem ik mee naar mijn tak/groep?**

1. Takleiding en/of groepsleiding denkt na over de aanpak: wanneer en hoe deze acties uitvoeren? Vooral acties per tak? Of gezamenlijke acties met heel de groep? Wie doet wat? Welke veranderingen hopen jullie over 1 jaar te zien?

Meer info bij de acties vind je op [www.scoutsengidsenvlaanderen.be/futureproof](http://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/futureproof)

Nog vragen? mail naar je DC of [structuren@scoutsengidsenvlaanderen.be](mailto:structuren@scoutsengidsenvlaanderen.be)

\*Suggestie voor de GRL: Op elke volgende groepsraad zetten jullie dit op de agenda om kort te horen: wie, wat, waar, wanneer er aan de slag gegaan is met de gekozen acties.

Op naar een futureproof groep!

Succes!