

Onboardingmodellen

Formålet med onboardingmodellen er at give nye spejderledere en struktureret og tryk start i deres rolle. Ved at bruge modellen sikrer I, at den nye leder får et godt samarbejde med både andre ledere og spejdere, og at lederen bliver godt introduceret til spejderarbejdet.

Første Uge	Afhold intromøde med ny leder Værktøj: Præsenter jeres kernefortælling → Hvem er I og hvem er makker? → Hvad laver I som spejdere? → Hvordan arbejder I til spejder? → Hvorfor gør I som I gør?
Første Måned	Hjælp den nye leder godt i gang Værktøj: Online introkursus → Send den nye leder på introkursus på dds.dk . → Sørg for at lederen føler sig klædt på til opgaverne som leder. → Giv lederen et indblik i Det Danske Spejderkorps som organisation.
Første Halvår	Udvikling af færdigheder og kompetencer Værktøj: Kursussiden til spejderledere → Aftal hvilke kurser lederen skal deltage i. → Understøt lederens udvikling af spejderfærdigheder og kompetencer. → Inviter lederen til ledermøder, spejderture og andre aktiviteter i fællesskabet.
Første År	Evaluerings af opstart og fremtidsplaner Værktøj: Afhold en ledersamtale → Brug skabelonen til at afholde ledersamtale. → Aftal form og metode til at afholde jeres ledersamtale. → Sørg for at ledersamtalen fører til opfølgning og handling.

Onboardingskabelonen

Udfyld nedenstående hver gang I skal onboarde en ny leder. På den måde kan I let holde overblik over processen, ansvar og opfølgning. Tag den med på intromødet med den nye leder.

Ny leders navn	Onboardingansvarlig	Dato

Første Uge	Hvem er med på intromøde?
	Hvem står for kernefortælling?
Hvem er makker for lederen?	

Første Måned	Hvilke emner introduceres?
	Dato for gennemførelse af introkursus?

Første Halvår	Hvilke færdigheder og kompetencer vil ny leder gerne opnå?
	Hvilke kursusmuligheder er der?

Første År	Hvornår afholdes ledersamtale?
	Hvem deltager i ledersamtale?

Husk at:

- Tilføje ny leder til ledernes kommunikationskanaler.
- Give en rundvisning i hytten og på grunden.
- Give den nye leder overblik over ture I afholder i løbet af året.
- Melde lederen ind via medlemsservice.

Første uge: Skab en kernefortælling

Når en ny leder begynder i gruppen, kan I med fordel introducere lederen til jeres kernefortælling. Fortællingen skal beskrive jeres arbejde i spejdergruppen på tværs af grenarbejde, ledergruppen og bestyrelsen, kort sagt: Hvad vil det sige at være spejder hos jer?

Kom ind til kernen af jeres fortælling med disse 4 spørgsmål:

- Hvem er I?
- Hvad laver I som spejdere?
- Hvordan arbejder I til spejder?
- Hvorfor gør I som I gør?

Hvem er I og hvad er jeres roller?

Begynd med at give den nye leder et overblik over, hvem der bliver de nærmeste samarbejdspartnere. Her kan I begynde med den overordnede struktur i gruppen: Grene, ledergruppe og bestyrelse. I kan med fordel lave et fysisk overblik over ansvarsområderne. Det giver jer noget at tale ud fra, og et godt indblik i gruppens sammensætning.

Makkerordning

I kan også arbejde på at indføre en makkerordning internt i gruppen. Det kan være gavnligt, når en ny leder mangler konstruktiv feedback eller gode ideer til aktiviteter. Makkerordningen er en god måde at sikre et godt indkøringsforløb for nye ledere. Det er dog ikke nødvendigvis kun den mindre erfarne leder, der kan få noget ud samarbejdet. Den erfarne leder får også nye perspektiver på spejderlivet i gruppen.

Hvad laver I som spejdere?

Når I skal fortælle om, hvad I laver til spejder, kan I begynde med at beskrive jeres kerneværdier for spejderarbejdet hos jer. Det kunne f.eks. være:

- Fællesskab: Vi skaber et fællesskab, hvor alle børn føler sig trygge, udfordrede og værdifulde.
- Friluftsliv: Vi oplever naturen og bruger den både til vilde og stille aktiviteter.

Herefter kan I gå mere i dybden med, hvad I laver på spejdermøderne, og hvordan I strukturerer møderne.

Hvordan arbejder I til spejder?

Som ny leder, kan det være ukendt at have ansvaret for mange børn og aktiviteter. Derfor kan det være en god idé kort at introducere den nye leder for spejdermetoden og hvordan I arbejder med den i praksis. Herunder hvilken rolle I spiller som ledere, og hvordan I håndterer mange børn og behov på en gang.

Hvorfor gør I som I gør?

Afslut jeres kernefortælling med hovedformålet med alt hvad I gør. Det kunne være:

Det vigtigste er, at børnene synes det er sjovt at være til spejder, og at vi er udenfor. Derfor er vi altid pragmatiske, og hvis børnene har energi et andet sted end i det, der er planlagt, så tilpasser vi aktiviteterne.

Når I præsenterer den nye leder for jeres kernefortælling, så stil gerne spørgsmål til forståelse eller tvivl undervejs.

Første måned: Introkursus

Når en ny leder begynder i gruppen, skal den første måned bruges på at hjælpe lederen godt i gang. Som en del af dette, anbefales det, at lederen tager introkurset for nye ledere i Det Danske Spejderkorps, for at føle sig godt klædt på til sin nye rolle. Introkurset kan findes på [dds.thinkific.com](https://dds.thinkific.com/courses/introkursus-for-nye-ledere) og hedder "Introkursus til nye ledere". Du kan også finde kurset på dette link: <https://dds.thinkific.com/courses/introkursus-for-nye-ledere>.

På introkurset lærer den nye leder om forskellige relevante emner, der giver en introduktion til rollen som spejderleder, spejderfællesskabet og tilgang til spejderarbejdet.

Emnerne berører blandt andet:

- Hvad vil det sige at være spejderleder
- Learning by doing
- Spejdermødet
- Trivsel og fællesskab

Introkurset tages online og tager ca. 60 minutter at gennemføre. Formatet gør, at lederen kan tage kurset, når det passer ind i hverdagen.

Første halvår: Kursussiden til spejderledere – dds.dk/kurser-til-ledere

I løbet af det første halve år som spejderleder, vil det formentlig være relevant for lederen at opbygge og udvikle spejderfærdigheder og kompetencer i samvær med børn, spejdermødet m.m. Brug derfor kursussiden og kalenderen på dds.dk til at finde relevante kurser til lederen, så vedkommende får en følelse af udvikling, fremgang og selvstændighed i spejderarbejdet.

Hvis der på tidspunktet ikke er nogle relevante kurser i nærheden af jer, kan lederen med fordel orientere sig på dds.dk/onlinekurser.

Første år: Afhold en ledersamtale

Afhold en ledersamtale med den nye leder, hvor I sammen reflekterer over lederens første år som leder, hvordan oplevelsen af velkomsten har været, og hvad der skal ske det næste år, for at vedkommende udvikler sig yderligere i sin rolle. Brug skabelonen for ledersamtalen til at afholde samtalerne.

Det kan være en rigtig god idé at afholde ledersamtale med lederne, for, at gruppeleder og forperson hele tiden har fingeren på pulsen. Samtalerne kan med fordel holdes halvårligt eller årligt. Ledersamtalerne skal give indblik i de enkelte ledes trivsel og ønsker for fremtiden. Det giver også lederne lejlighed til at reflektere over egne opgaver og muligheder.

Samtalerne kan afholdes på mange måder. Nogle går en tur og taler sammen, andre holder en mere formel samtale og andre igen holder ledersamtalen som en gruppesamtale med alle ledere samlet. I skal vælge den form, der passer jer bedst.

Skabelon til ledersamtale

Formålet med denne samtale er at skabe en konstruktiv dialog om lederens udvikling, finde områder for læring og forbedring samt sikre, at vedkommende føler sig støttet og motiveret i sit arbejde med spejderne.

Denne skabelon sikrer, at samtalen kommer rundt om både nuværende og fremtidige opgaver, lederens trivsel og udviklingsmuligheder samt samarbejdet i gruppen.

Velkomst og formål med samtalen

Beskriv kort hvorfor samtalen bliver holdt, og hvad formålet er.

Refleksion over nuværende lederrolle og opgaver

Dine nuværende opgaver som spejderleder

- Hvordan går det som leder?
- Hvilke opgaver fylder mest lige nu?
- Hvad fungerer godt?
- Er der opgaver, du finder særligt udfordrende eller motiverende?
- Hvordan oplever du balancen mellem dine opgaver som leder og andre aspekter af dit liv?

Hvad fungerer godt i din rolle som spejderleder?

- Eksempler på succeser eller aktiviteter, der er gået godt – noget du særligt husker?
- Hvordan har du udviklet dig personligt og som leder?

Fremtidige arbejdsopgaver og mål

Dine fremtidige arbejdsopgaver

- Hvilke nye eller ændrede opgaver ser du for dig i fremtiden?
- Hvordan ønsker du at udvikle dig i din rolle som spejderleder?

Hvilke mål kunne du tænke at sætte dig som leder i den kommende periode?

- Personlige og faglige mål.
- Mål for den enhed, du leder (f.eks. spejdere, patruljer, osv.).

Uddannelses- og udviklingsbehov

Hvilke kompetencer vil du gerne udvikle?

- Er der kurser, workshops eller makkerordninger, du ønsker at deltage i?

Hvordan kan korpset eller gruppen støtte din udvikling?

- Hvilke ressourcer eller støtte har du brug for til din udvikling?

Trivsel og samarbejde

Samarbejde med de øvrige ledere og bestyrelsen

- Hvad fungerer godt i samarbejdet?
- Er der områder, hvor samarbejdet kan forbedres?

Afslutning og opfølgning

Opsummering af samtalen

- Gennemgå hovedpunkter fra samtalen.
- Hvad er de næste skridt?

Plan for opfølgning

- Hvornår skal vi tale sammen igen?