



Forventningsavklaring ved ny rolle

Økt 1 E

ved Tor Asbjørn Bjørnstad - 40 45 50 50 - tor.asbjorn.bjornstad@gmail.com



De neste 60 minuttene:

- Hvordan ta imot nye ledere?
- Hvordan introdusere nye ledere for gruppen?
- Hvordan lage en avtale?
- Hvordan introdusere den nye lederen for de nye oppgavene?
- Hvordan gjennomføre en forventningsavklaring om motivasjon, arbeidsoppgaver, behov for opplæring og tidsomfang?
- Verktøy: «Personlig utvikling»
- Verktøy: «Sjekkliste for nye ledere»

Hvordan ta imot nye ledere og introdusere dem for gruppen?



Oppgave 1

- Reis deg opp og hils på de rundt deg ved å
- gi et fast håndtrykk
- Mens du holder hånden: se dem inn i øyene
- Mens du holder hånden, ser dem inn i øynene: Smil
- Mens du holder hånden, ser dem inn i øyene og smiler: vent 2 sekunder og si «hei».



Hvordan ta imot nye ledere og introdusere dem for gruppen?



Oppgave 2

- Snakk med den du sitter ved siden av og del med hverandre hvordan dere gjør det i gruppen deres.
- Finnes det en bedre måte enn det dere gjør i dag?
- Sett deg inn i den nye lederens sted: Hvordan ville du blitt tatt i mot og introdusert?



Hvordan ta imot nye ledere og introdusere dem for gruppen?

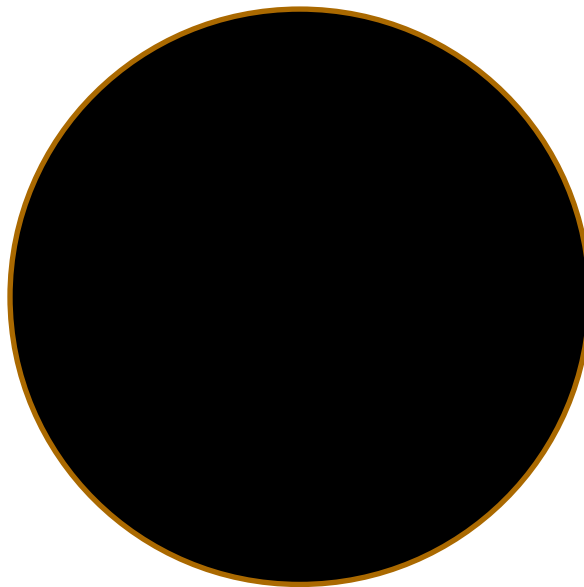


Vi mennesker har behov for å

- Bli sett
- Få anerkjennelse
- Føle oss som en del av et fellesskap

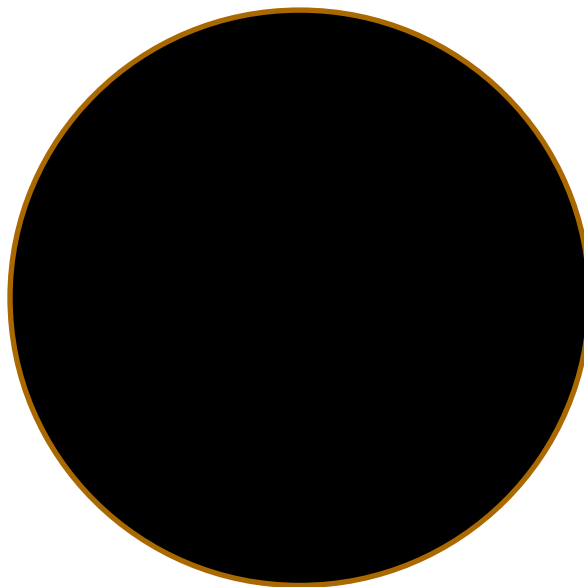


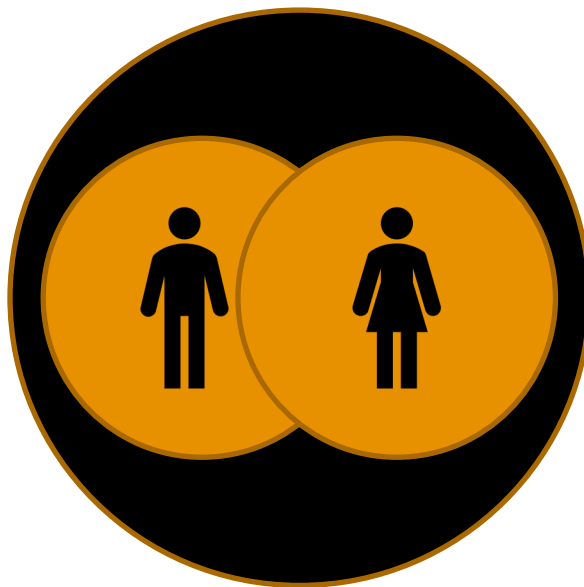
Forventninger











Forventningsavklaring



- Hvordan lage en avtale?
- Hvordan introdusere den nye lederen for de nye oppgavene?
- Hvordan gjennomføre en forventningsavklaring om motivasjon, arbeidsoppgaver, behov for opplæring og tidsomfang?



Forventningsavklaring



Samtale med den nye lederen hvor vi bruker verktøyene

- Personlig utvikling
- Sjekkliste for nye ledere



Samtalen



- «Hva forventer du av meg som gruppeleder/troppsleder?»
- «Hva forventer du av de andre lederne?»
- «Hva forventer du av speiderne?»
- «Hva forventer du av foreldrene?»

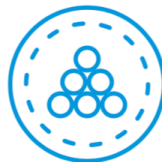
Kartlegg, still avklarende spørsmål og noter ned.



Verktøy:

PERSONLIG UTVIKLING

i ditt verv i KFUK-KFUM-speiderne



Dette skjemaet skal bidra til en systematisk personlig utvikling i løpet av tiden du har et frivillig verv hos oss. Din nærmeste leder kan hjelpe deg gjennom prosessen.



KFUK-KFUM
SPEIDERNE



MIN MOTIVASJON

Motivasjon er det som er drivkraften til at du er speider/kursleder. Er det noe av dette som motiverer deg?

- Mestring?
- Personlig utvikling?
- Møte nye mennesker?
- Være ute?
- Å være med andre kristne?
- Utforske dine grenser?
- Få nye venner?
- At du er nyttig?
- Være kreativ?
- Holde deg opptatt?
- Rømme fra hverdagen?
- Ros og annerkjennelse?
- Bli del av noe større?
- Ha påvirkning?
- Terapi?
- Hjelp andre?
- Gjøre noe annet enn skole/jobb?
- Fordi det er gøy?
- Å formidle kristen tro?
- For å få erfaring til CV-en?
- Lære noe nytt?

MIN KOMPETANSE

Kan være ferdigheter, holdninger og kunnskap. Er det noen av disse forslagene til kompetanse som du ønsker å utvikle i dette vervet?

- Kommunikasjon
- Bærekraftig ledelse
- Inkludering
- Samarbeid
- Delegering
- Verdibasert ledelse
- Friluftsliv
- Organisasjonskunnskaper
- Speidermetoden
- Gruppedynamikk
- Empati
- Sikkerhet og beredskap
- Nytenkning
- Personlig utvikling
- Organisering og planlegging
- Veileder



FØR

STYRKE MOTIVASJONEN

LEDERUTVIKLING

Hva vil gjøre deg bedre til:

- å være visjonær

- å lede deg selv

- å samarbeide

- ledelse

KOMPETANSE

Hvilken kompetanse vil du utvikle?

1.

2.

3.

MOTIVASJON

Hva motiverer deg?

1.

2.

3.



UNDER

UTVIKLE KOMPETANSE & MOTIVASJON

LEDERUTVIKLING

Hvordan har du utviklet deg?

KOMPETANSE

Hva vil du lære i dette vervet fra nå?

1.

2.

3.

MOTIVASJON

Hva trenger du for å bli modivert i vervet?

1.

2.

3.



ETTER

VIDERE ENGASJEMENT

LEDERUTVIKLING

Hvilke mål nådde du?

KOMPETANSE

Lærte du det du trodde du ville lære?

1.

2.

3.

MOTIVASJON

Hva vil du gjøre for å forbli(eller bli) motivert

1.

2.

3.



Lederko

Oppgave



- Fyll ut «Hva motiverer deg?»



Verktøy:



SJEKKLISTE

— FOR DEG SOM ER NY LEDER ELLER
ASSISTENT I KFUK-KFUM-SPEIDERNE

Oppsummer samtalen



- Hva er realistisk å få til av begge parter?
- Er det greit?
- Skriv avtale hvor det beskrives hva hver enkelt skal bidra med, hvordan det skal gjøres og når det skal gjøres.



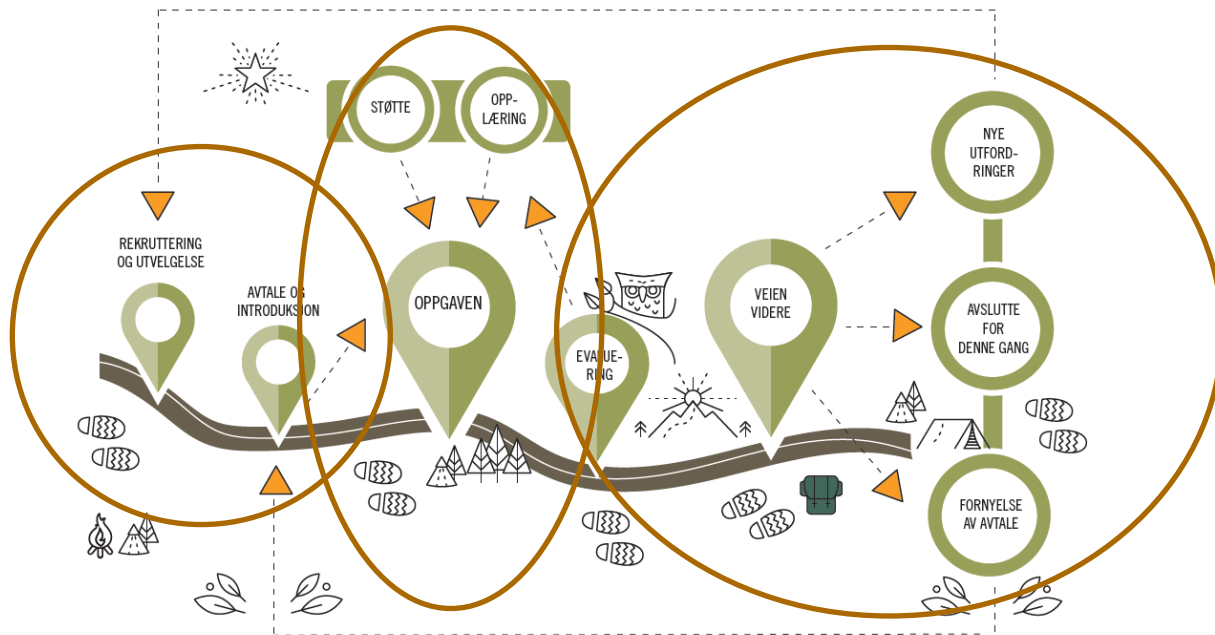
Dette har vi gått igjennom



- Hvordan ta imot nye ledere.
- Hvordan introdusere nye ledere for gruppen.
- Hvordan lage en avtale.
- Hvordan introdusere den nye lederen for de nye oppgavene.
- Hvordan gjennomføre en forventningsavklaring om motivasjon, arbeidsoppgaver, behov for opplæring og tidsomfang.
- Verktøy: «Personlig utvikling».
- Verktøy: «Sjekkliste for nye ledere».



«Vi utvikler fremtidens ledere!»



LEDERSTIEN

