

## Het organiseren van een afdeling door explorers

*Hand-out voor explorers – deel 4*



**Scouting**

## 1.1 Motiveren

In deze module worden een aantal elementen vanuit het motivatie-oogpunt belicht. In de doorlopende leerlijn zijn een aantal onderdelen al beschreven, zoals afwisseling in activiteiten en verantwoordelijkheid geven (zit onder andere in afnemende leiding toenemende zelfstandigheid, zelfbestuur en participatieladder). Een van de manieren om dit te doen, is te zorgen dat er een duidelijke structuur zit in wat je waar en wanneer doet. Ook complimentjes geven en onverwachte belangstelling tonen worden in deze module toegelicht in de paragraaf over motiveren door persoonlijk contact.

### 1.1.1 *Structuur bieden in ruimte, tijd en activiteiten*

#### 3.14.1.1 Structuur in de ruimte

Voor een afdeling of een stam is het belangrijk om een eigen ruimte te hebben. Dit is niet alleen belangrijk voor de identiteit van de speltak, het biedt ook veiligheid en rust. De inrichting van een basis voor explorers of een stamlokaal is heel anders dan voor bevers of welpen. Voor de jongeren is een 'relaxhoek' met bijvoorbeeld een oud zacht bankstel of wat zitzakken lekker om tot rust te komen.

#### 3.14.1.2 Structuur in de tijd

Probeer een vaste regelmaat in de opkomst te creëren. Scouting biedt hiertoe meer dan voldoende mogelijkheden, bijvoorbeeld door het openen en het sluiten. Maar je kunt ook denken aan een vaste pauze, afsluiten met een evaluatieve activiteit en dergelijke. Markering van begin- en eindtijd is belangrijk. Daarom wordt elke opkomst op een vaste manier geopend en gesloten. Dat hoeft niet een opening met de vlag te zijn, dat mag ook een eigen opening zijn.

Deze structuur zorgt ervoor dat iedereen weet dat het programma is begonnen. Deze structuur is niet alleen van belang voor jonge explorers, ook oudere explorers hebben baat bij duidelijkheid. Daarnaast kun je natuurlijk een rustpunt maken door een drinkpauze in te lassen in je programma. Let wel op dat niet de hele opkomst opgaat aan relaxen. Door een heldere programmastructuur en duidelijke afspraken, kun je dit voorkomen.

#### 3.14.1.3 Structuur in de activiteiten

Wanneer een opkomst bestaat uit vaste elementen, geeft dat jongeren handvatten om activiteiten te organiseren. Begin elke activiteit met een uitleg. Geef aan het einde van een opkomst aan (of beter: laat de voorzitter van het speltakbestuur dit doen) wat er de volgende week op het programma staat. Dan weet iedereen wat er verwacht wordt.

### 1.1.2 *Motiveren door persoonlijk contact*

Je komt naar Scouting omdat je het er naar je zin hebt. Het is er gezellig en je hebt er vrienden. Je kunt deze band gebruiken om, door persoonlijk contact, elkaar te motiveren.

## Contact

Contact moet worden opgebouwd en onderhouden. Je moet je kunnen inleven in de positie van de ander, moet als het ware in de huid van de ander kunnen kruipen.

Het kunnen zien, luisteren en aanvoelen wat er bij een ander omgaat, is één van de belangrijkste voorwaarden voor een goed contact. Je moet je kunnen inleven in de wereld van de ander. Wanneer je iemand goed aanvoelt, kan er samen een goede sfeer (gezelligheid) worden gecreëerd, een band worden opgebouwd en wordt iedereen betrokken bij de afdeling. Tijdens de wekelijkse bijeenkomsten zijn er vele momenten die geschikt zijn om (spontaan) te kletsen met de iemand, waarbij de ene activiteit zich daar iets meer voor leent dan een andere activiteit.

## Waarderen

Bij waarderen denken we al snel aan het belonen van een prestatie. Echter: waarderen is meer dan het belonen van een prestatie. Je kunt iemand ook belonen op prestatie voor samenwerking of een goede sfeer. Waarderen is ook het geven van aandacht aan elkaar. Dat wil zeggen dat je iemand

serieus neemt en openstaat voor de ideeën en suggesties van deze persoon. Je geeft hen voldoende ruimte om zelf te ervaren hoe processen werken en geeft hen de kans om fouten te maken en kijkt samen met hen terug om daarvan te leren.

Je kunt gevoelig zijn voor bepaalde soorten mensen: je aandacht vooral richten op de mensen die nadrukkelijk aanwezig zijn of je enorm ergeren aan druktemakers. Zorg dat jij als persoon iedereen even veel aandacht geeft. Of dat alle iedereen evenveel aandacht krijgen van het afdelingsbestuur als geheel.

### Stimuleren

Het stimuleren begint met het overdragen van enthousiasme: iedereen laten zien dat jij er zelf lol aan beleeft. De andere explorers aanmoedigen zichzelf te uiten en ruimte te geven aan hun ideeën. Wanneer iemand een idee heeft is het gemakkelijk om te zeggen hoe iets werkt en meteen aan te geven waar de valkuilen zitten. Beter is om iemand de kans te geven zelf op ontdekkingstocht te gaan en te leren van hun eigen fouten, terwijl jij ze eventueel steunt en vragen beantwoordt.

Wees open naar elkaar. Wanneer jij ook met je eigen belevenissen en ervaringen komt, dan heeft dat op de anderen een losmakend effect. Zelfonthullingen zorgen dat de gesprekken een meer persoonlijk karakter krijgen en er meer verdieping plaatsvindt. Laat zien wie je bent, wat je leuk vindt en toon je eigen enthousiasme.

### Vertrouwen bieden en geven

Door zelf je afspraken na te komen, het vertrouwen van anderen niet te beschamen en eerlijk en open te zijn kun je vertrouwen bieden. Dit geeft anderen de kans om jou te vertrouwen en dingen te doen die ze moeilijk of eng vinden. Op deze manier kun je anderen de kans geven om te groeien.

Daarnaast is het belangrijk om alle explorers de ruimte en het vertrouwen te geven om zelf activiteiten te ontplooiën. Geef anderen de kans om fouten te maken, want daar leren ze erg veel van.

### Vertrouwen geven

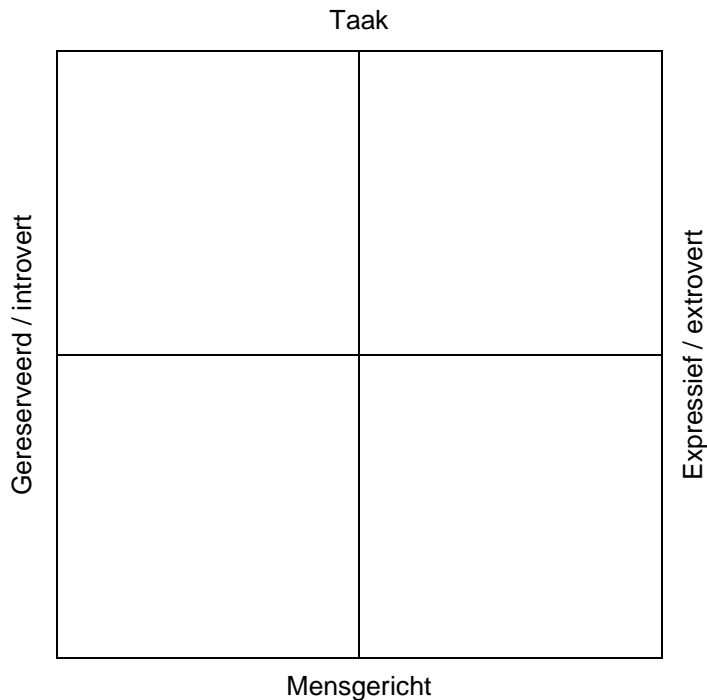
Wanneer iemand zich veilig en geborgen voelt kan het Scoutingspel gebruikt worden om zich verder te ontwikkelen. Daarvoor is nodig dat iemand weet dat hij of zij mag zijn wie hij of zij is. Het is belangrijk dit als volwassene uit te stralen naar de jongeren, ook naar die onhandige puber of de minder slimme jongere.

### Betrouwbaar zijn

Duidelijkheid is daarvoor van belang. Anderen moeten kunnen inschatten hoe jij op ze zult reageren, je moet "voorspelbaar" zijn. Dat geeft vertrouwen. Het is dus belangrijk duidelijk te zijn in de regels en de normen en waarden van de Scoutinggroep en de speltak en consequent te zijn. Geef zelf het juiste voorbeeld. Bespreek met elkaar de regels, want de regels die samen zijn opgesteld, worden veel meer door hen gedragen, dan de regels die worden opgelegd. Ook hierin is het belangrijk om zelf het goede voorbeeld te geven en betrouwbaar te zijn door afspraken na te komen en te doen wat beloofd is.

## **1.2 In de groep**

Ben je een leider of ben je goed in details? Ben je enthousiast of vind je het belangrijk dat mensen goed in hun vel zitten. Welke rol heb jij in een groep?



Er zijn een aantal manieren om rollen van mensen vast te stellen en er zijn veel verschillende testjes voor. In deze training kiezen we voor de DISC-methode, vooral omdat het op een originele manier is weergegeven en er een leuke test bij zit.

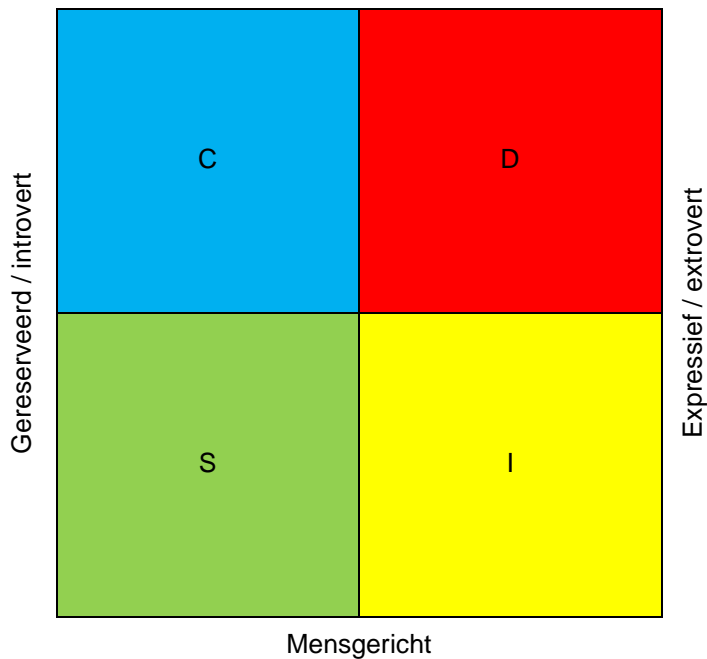
Aan de hand van bovenstaande figuur zullen we dit systeem stap voor stap uitleggen. Allereerst zijn er twee assen. De ene loopt verticaal (van boven naar beneden). Op deze as staat dat je vooral kijkt naar de taak die je moet doen of vooral bezig bent met de mensen die ermee bezig zijn. Taakgericht wil zeggen dat je het belangrijk vindt dat de taak goed gedaan wordt, al zijn mensen soms moe bijvoorbeeld. Mensgericht vindt de mensen belangrijker: als je moe bent moet je stoppen, dan komt de taak maar niet af. De horizontale as (van links naar rechts) is de as van hoe uitbundig jij bent. Ben je gereserveerd (introvert) of ben je expressief (extravert).

Op basis van deze twee assen kun je vier vlakken maken. Die vier vlakken hebben een eigen kleur gekregen, vurig rood, stralend geel, zacht groen en helderblauw (zie figuur volgende bladzijde). Bij de kleuren horen ook eigenschappen en typen mensen.

- Vurig rood is *de leider*. De D staat voor daadkracht. Kenmerken van deze persoon zijn doelbewust, vastberaden, veeleisend, prestatiegericht en wilskrachtig.
- Stralend geel is *de inspirator*. Deze persoon is invloedrijk, dynamisch, enthousiast, kan mensen overtuigen, expressief en optimistisch.
- Zacht groen is *de stabiele supporter*. Deze persoon is zorgzaam, relatiegericht, harmonieus, ontspannen en geduldig.
- Helderblauw is *de observator*. De C staat voor contentieus. Deze persoon is objectief, analytisch, nauwkeurig, werkt gedetailleerd en is voorzichtig.

Taak

---



In een goed team heb je al deze mensen nodig. Je hebt een leider nodig die de beslissingen neemt, maar ook iemand die checkt of alles klopt, iemand die enthousiast is en iemand die zorgt dat de sfeer goed blijft. Niet iedereen is een geboren leider en dat is maar goed ook.

Deze rollen hebben echter ook negatieve kanten. Die komen tevoorschijn wanneer het even tegen zit.

- De  *vurige leider*  wordt dominant, intolerant, gaat drammen, wordt agressief en controlerend.
- De  *stralende inspirator*  wordt chaotisch, overhaast, opgewonden, pronkerig en indiscreet.
- De  *zachte supporter*  wordt passief, traag, afwachtend, stelt zich afhankelijk op en wordt koppig.
- De  *heldere observator*  wordt pietluttig, kan niet kiezen, wordt koud, afstandelijk en argwanend.

Vooral de tegenpolen reageren dan heftig op elkaar.

### 1.2.1 Ceremoniën

Binnen Scouting zijn er een aantal "vaste" gebruiken. Wanneer je geïnstalleerd wordt, is het moment van installatie bijzonder. Wanneer je een lustrum met jouw groep viert, geef je die dag een speciaal tintje door een ceremonie, waarbij de aandacht gevestigd wordt op het waarom van deze dag.

Je zou kunnen zeggen dat een ceremonie een moment in de groep is waarbij je gezamenlijk even stil staat bij iets belangrijks. Een min of meer plechtige en feestelijke gebeurtenis. Dat kan de opening of de sluiting van een bijeenkomst zijn, een installatie of een ander feit dat gevierd wordt.

Het is iets wat je samen doet. De ware verklaring van het woord ceremonie, maakt het je al duidelijk. Het is afgeleid van het oude woord "ceremonia" en betekent "plechtigheid" of "officieel gebruik".

Een ceremonie kan verschillende vormen hebben. Het kan een lied zijn, dat je - samen - zingt, een korte toespraak, een samenspraak of een gedicht. Soms kan het ook een aantal van deze dingen achter elkaar zijn. Het mooiste is de ceremonie met elkaar te maken of vast te stellen en deze aan te passen aan de activiteiten, of het programma dat je hebt. Er is echter ook een aantal min of meer vaststaande ceremonieën en wellicht heeft jouw eigen afdeling ook wel speciale gebruiken in dit opzicht.

Waarom zijn er ceremoniën in het explorerprogramma?

De cultuur van de afdeling komt, behalve in het programma, juist tot uiting in de ceremonieën van de afdeling. De verbondenheid met elkaar en met Scouting Nederland krijgt door deze ceremonieën gestalte. Je wilt als afdeling uniek zijn, altijd zoeken naar een andere vorm van ceremonieën dan andere afdelingen om zo jezelf te kunnen zijn, je te laten zien ten opzichte van anderen. Het is daarom van belang dat ceremonieën vanuit de afdeling komen en door iedereen gedragen worden. Dit vergroot de verbondenheid met elkaar.

### Afdelingscultuur

Elke afdeling heeft zijn eigen cultuur, een eigen sfeer, regels, codes, eigen manier van doen en laten. Dat is een goede zaak. De cultuur heeft te maken met het bepalen van wie je bent, het vorm geven van de identiteit. De cultuur wordt gevormd door allerlei elementen, zowel door het programma, de ceremonieën als door de manier waarop jullie met elkaar omgaan.

Bij afdelingen komen verschillende ceremonieën (in meer of mindere mate) voor:

- overvliegen van scouts naar explorers en naar roverscouts
- een opening en een afsluiting
- de installatie

### Overvliegen

Bij de overvliegceremonie, die bij elke afdeling zijn eigen vorm kent, is het belangrijk dat de scout, die naar de afdeling komt, kennismakt en welkom geheten wordt. De overvliegceremonie is de eerste stap in het zich thuis voelen in de afdeling. Toch maken veel afdelingen er een soort ontgroening van. Vergeet echter niet dat een veilig gevoel belangrijk is. Een ontgroening biedt dat niet altijd. De afdeling moet duidelijk weten wat de doelstelling van het overvliegen is.

### Opening en sluiting

Elke afdeling gaat hier op zijn eigen manier mee om. Sommige openen en sluiten met de vlagceremonie, anderen hebben een ander gezamenlijk moment, zoals het voorlezen van het logboek. Wanneer de afdeling de vlagceremonie uitvoert is het belangrijk dat iedereen de vlagceremonie kent. Het belang van de gezamenlijke start en sluiting is de verbondenheid met elkaar en dat het programma een duidelijke 'kop en staart' heeft. De afdeling zoekt samen met de begeleiding naar de beste vorm van openen en sluiten, die past bij de afdelingscultuur en aansluit bij het programma. Zo kun je de ene keer openen met de vlag en de andere keer met een sketchje.

### Installatie

Ook bij de installatie komen de aspecten verbondenheid, welkom bij de afdeling, erbij horen en afdelingscultuur weer naar voren. De belofte en het opspelden van het speltakteken vormen het vaste onderdeel van de installatie. Het verdere programma wordt door de afdeling op feestelijke wijze verzorgd. Hierbij kunnen ook gasten worden uitgenodigd.

### Wet en belofte

De explorers hebben een belofte:

*(Met behulp van God) Ik beloof mijn best te doen een goede explorer te zijn.*

*Iedereen te helpen waar ik kan en me te houden aan de Scoutingwet.*

*Ik wil samen met anderen het goede zoeken en bevorderen.*

*Ik wil de kansen die ik krijg benutten, door zo goed mogelijk om te gaan met de middelen die mij ter beschikking staan.*

*Jullie kunnen op mij rekenen.*

De belofte heeft waarde als de explorers de intentie ervan onderschrijven. Je moet echt voor de inhoud staan. Zo niet, dan wordt het een holle frase. De afdeling kan bovenstaande verklaring gebruiken en het is mogelijk een eigen verklaring op te stellen. Je kunt dan in eigen woorden aangeven wat jullie visie op Scouting is.

De inhoud van de belofte maakt het explorer zijn tot echt bij Scouting en de afdeling horen. Het onderschrijven van een wet en belofte zorgt ervoor dat Scouting geen vrijblijvende zaak is. Het is iets waar je echt voor kiest.

### Nieuwe leden

Hoe ontvang je nieuwe explorers die van de scouts overkomen naar de afdeling? Vraag aan een van de ervaren explorers om coach van een nieuwe explorer te worden. Samen met het nieuwe lid doorloopt hij of zij een introductieprogramma. Bijvoorbeeld:

- de organisatie van en de taakverdeling in de afdeling
- hoe wordt het programma gemaakt en door wie?
- hoe zit het met de financiën van 'de afdeling'?
- welke plannen zijn er voor komend jaar?
- specifieke afdelingsgebruiken (zoals een surpriseavond een weekend winterkamperen)?

Nieuwe leden moeten een aantal weken rustig kunnen wennen aan de nieuwe groep. Zorg dat er geen kloof tussen oude en nieuwe leden ontstaat. Leg het accent op de activiteiten. Dan kan een nieuw lid rustig integreren en het geeft jou de tijd hem of haar te observeren en te stimuleren. In groepen waar veel contact tussen de troep en de afdeling is, zullen misschien al vooroordelen ten opzichte van toekomstige leden zijn. Het is jouw taak dat voor te zijn door het goede voorbeeld te geven. Realiseer je dat nieuwe explorers niet dezelfde ervaring hebben als de anderen. Je zult ook zelf moeten omschakelen om hen te helpen.

Het opnemen van nieuwe leden in de afdeling gebeurt met een officiële installatie. De installatie is een ceremonie waarbij de explorer zegt bij de afdeling te willen horen en zich hiervoor in te willen zetten. De explorer doet dit door akkoord te gaan met de wet en belofte.