** [Provinciale werkkring]**

**Datum:** [7 mei 2018]
**Tijdstip:** [14u00] **Duurtijd:** 2 uur

**Plaatselijke groep:** [KSA Huppeldepup]

**Aantal deelnemers:** [Minimum 4]

**Plaats:** [Brussel]

**Vorming Op Maat: [Onderwerp]**

**Leidingstekort en leidingsmotivatie**

**Fase 1: Omgevingsanalyse van jouw groep.**

**Waarom deze methodiek?**

Deze methodiek bestaat uit 2 delen, de **assenmethodiek** en de **wipplank methodiek.** A.d.h.v. deze methodiek laten we KSA-groepen nadenken over de omgeving van hun groep en welke invloed deze heeft op de werking van de groep en het engagement van de leidingsgroep.

Je kan deze methodiek zelf toepassen in jouw groep of vraag een VOM (Vorming op Maat) aan bij jouw werkkring.

De methodiek bestaat uit 2 delen, je kan kiezen om ze alle twee te doen of om één deel te doen. Hieronder worden de **doelstellingen** van de verschillende delen kort besproken.

* Assenmethodiek:
	+ De leiding heeft respect voor elkaars mening en past zijn/haar gedrag hier op aan
	+ De leiding leert luisteren naar elkaar
	+ De leiding durft kritisch te staan ten opzichte van hun werking en oplossingen te bedenken voor die kritische punten
	+ De leiding denkt na over wat leiding zijn voor hen is.
* Wipplankmethodiek:
	+ Engagement bespreekbaar maken.
	+ Nadenken over wat de KSA allemaal doet en of dit nog steeds relevant, leuk en/nodig is.
	+ Zicht krijgen op de last en werkdruk die de leiding ervaart.
	+ Een overzicht krijgen van de activiteiten die de KSA organiseert en welke draagkracht – draaglast deze creëert in de groep.
	+ De verhouding draaglast en draagkracht bespreekbaar maken en herverdelen.
	+ De leiding durft kritisch te staan ten opzichte van hun werking en oplossingen te bedenken voor die kritische punten
	+ Draagkracht verhogen, draaglast verlagen

**Voor wie?**

* Leiding
* Groepsleiding

**Benodigheden?**

* (eventueel) wipplank
* Krijt
* Pennen
* Papier

**Assenmethodiek**

De assenmethodiek laat leiding nadenken over de verschillende evenementen/activiteiten die ze organiseren en hoe deze invloed heeft op het engagement en op de groep.

1. Je maakt een opsomming van wat de KSA-groep allemaal doet per werkjaar. De evenementen/activiteiten worden overlopen.
2. Er is een x- en y-as getekend op de grond (zie voorbeeld).

Belangrijk/nuttig (y-as)

 Leuk (x-as)

1. Eerst gaat de leiding op de x-as (deze activiteit vind ik leuk) staan van 0 (niet graag) tot 10 (heel graag).
2. Hierna plaats de leiding zich op de y-as. Ze plaatsen zich naar gelang de belangrijkheid (boven) of niet-belangrijkheid (beneden) van het evenement (dit kan zijn op basis van winst, aantal betrokken leden, imago, … ).
3. In bijlage vind je mogelijke richtvragen.
4. Elke leiding mag zeggen waarom hij gekozen heeft voor die bepaalde plek op de as.
5. Na de discussie kan de leiding, mist aanpassingen van de activiteit, zich herpositioneren op de as.

**De wipplank methodiek**

De wipplank methodiek laat leiding kennis maken met het verschillen tussen draagkracht en draaglast. A.d.h.v. deze methodiek kom je te weten welke aspecten wegen op het engagement van je leidingsploeg en welke hen energie geven. De ‘last’ wordt besproken en de leidingsploeg zoekt een oplossing op de draagkracht te verhogen en de draaglast te verlagen.

1. Bekijk de informatie in bijlage om het verschil tussen draagkracht en draaglast scherp te krijgen.
2. Overloop alle bouwstenen van je KSA-werking die je draaglast en draagkracht bepalen. Hieronder vind je enkele voorbeelden ter inspiratie:
	* Activiteiten: startdag, fuif, eetfestijn, groepsweekend, …
	* Taken: administratie, vergaderingen, communicatie, jeugdraad, onderhoud lokaal, financiën, …
	* Leden
	* Leidingsploeg
	* Netwerk: oud-leiding, kookploeg, ouderploeg, Provinciale werkkring, …
3. Schrijf al deze taken en aspecten op de blokjes (dit kan je ook op voorhand doen)
4. Positioneer al die blokjes op de wipplank. Eén kant van de wipplank betekent ‘draaglast’ (=wordt als last ervaren, vreet energie), de andere kant betekent ‘draagkracht’ (=is leuk, geeft energie). Je kan ook een middenpositie innemen als een taak bijvoorbeeld evenveel last is als een kracht.
	* Last: als iets heel veel energie vraagt en weinig energie geeft, leg het dan op de kant van ‘draaglast’. Dat zijn activiteiten en aspecten van leiding die zwaar doorwegen.
	* Midden: als iets ongeveer evenveel energie vraagt als het energie geeft, leg het dan in het midden. Dit betekent dus: in balans
	* Kracht: Als iets weinig energie vraagt, maar heel veel energie geeft, leg het dan op de kant van ‘draagkracht’. Dat zijn activiteiten of aspecten van leiding die je draagkracht verhogen, die je energie en motivatie geven.
5. Neem blokje per blokje en bepaal samen met de leidingsploeg of die taak of dat aspect eerder een last is of plezier geeft. Probeer met de groep een consensus te zoeken over de taken. Probeer bij een meningsverschil een middenweg te vinden. De meeste beslissingen neem je op gevoel. Hieronder vind je enkele richtvragen
	* Geeft deze taak energie, of vraagt het eerder energie?
	* Doen we die taak graag of is het met lange tanden?
	* Heb je goesting in die taak? Waarom wel/niet?
6. Door blokje per blokje een plaats te geven, breng je de globale ‘balans’ van jullie draaglast in kaart. Als alle blokjes geplaats zijn, zie je naar de wipplank die doorbuigt.
	* Is dat naar draaglast, dan is jullie draaglast nogal hoog
	* Is het eerder naar draagkracht, dan hebben jullie nog marge. Op zich is dat een goed teken, maar je kan wel de vraag stellen of iedereen voldoende uitdaging en betrokkenheid heeft in zijn engagement.
	* Is de wipplank in balans, jullie zitten safe. Bewaak wel dat er geen extra taken bijkomen die de draaglast kunnen verzwaren.
7. Stel op basis van de uitkomst enkele verbeterpunten op voor je KSA-werking. Vooral als de balans doorbuigt naar de lastkant zoeken jullie het beste oplossingen om de ploeg te ontlasten. Hieronder vind je enkele richtvragen om een oplossing te vinden:
	* Welke taken/activiteiten vreten het meeste energie van de ploeg (en staan dus op de lastkant)?
	* Wat kan ervoor zorgen dat de zaken op de lastkant minder energie opslorpen?
	* Zijn er meerdere mensen verantwoordelijk voor de zaken op de lastkant? Wie weet helpt het als je de taak met meerdere mensen uitvoert.
	* Kunnen jullie taken/activiteiten doorschuiven naar mensen uit je netwerk? Wat bezorgt jullie het meeste last? Vinden jullie die taken of activiteiten waardevol genoeg om ze te blijven organiseren? Wie weet is het voor jullie niet meer relevant om die zaken te organiseren en is het een betere keuze om ze te schrappen.
	* Hoe kunnen jullie ervoor zorgen dat iedereen meer energie en goesting in KSA krijgt?
	* Doen jullie voldoende ontspannende activiteiten samen?
	* Hoe zou iedereen zich nog beter kunnen voelen in de leidingsploeg?
	* Wat zou helpen om taken/activiteiten/... leuker te maken?

**Materiaal**

* Assenmethodiek kan op de grond getekend worden met krijt, tape of in het zand
* Een wipplank of een plank die balanceert, wanner dit niet mogelijk is kan je de wipplank ook afdrukken of tekenen in het zand (zie bijlage voor een wipplank).
* Bouwstenen = blokjes met al jullie taken en activiteiten op (bv. Van het spel Jenga, of je kan kaartjes gebruiken -> zie bijlage)

**Nuttige informatie voor de deelnemers**

Verdere informatie rond leidingsmotivatie en -tekort kan je vinden op de website, <https://www.ksa.be/werving-behoud>.

**Bijlagen**

Mogelijke evenementen/activiteiten bij de assenmethodiek:

* Bloemenverkoop
* Groot kamp
* BBQ
* Startdag
* Leefweek
* Kaas en wijnavond
* Snoepverkoop
* Activiteiten met de leden
* Leidingsvergadering
* Activiteiten van de werkkring
* Vorming
* Fuif
* …

Mogelijke richtvragen bij de assenmethodiek:

* Indien leuk maar niet zo belangrijk
	+ Wat zou er moeten veranderen om meer naar boven te gaan staan?
	+ Is het leuk genoeg om het evenement in deze vorm te laten bestaan?
	+ …
* Indien belangrijk maar niet leuk
	+ Wat zou er moeten veranderen om meer naar rechts op te schuiven?
	+ Zijn er andere evenementen die hetzelfde nut hebben maar leuker zijn?
* Indien niet leuk en niet belangrijk
	+ Wat zou er moeten veranderen om meer rechtsboven te gaan staan?
	+ Is het nodig om het evenement te veranderen, of is afschaffen een optie?
	+ Waarom gaat het evenement wel nog door?
	+ Wat moet er veranderen om de toekomst ervan te verzekeren?
	+ Wat moet er veranderen opdat het minder werk zou zijn?

Bijlage bij de methodiek van de wipplank:

In een leidingploeg besteed je besteed je heel wat tijd en energie aan je engagement. Vergaderen, spelen bedenken, activiteiten voorbereiden, elk weekend je leden entertainen, naar jeugdraden gaan, enz. Dit vraagt heel wat tijd van je, dat is je **draaglast**.

Maar tijdens je engagement bij de KSA haal je natuurlijk uit veel zaken ook energie. Op weekend gaan met je leden, een leidingfuif organiseren, op kamp gaan, enz. Deze zaken zijn gewoon tof en hier haal je energie uit. Dat is je **draagkracht**.

In een ideale situatie is je draagkracht en draaglast in balans. Wanneer de draaglast te weinig is kan dit ervoor zorgen dat de ploeg te weinig betrokken is of te weinig uitdaging vindt, maar dit kan ook betekenen dat sommige individuen in de ploeg een te hoge draaglast ervaren.

Er zijn verschillende zaken die impact hebben op je draaglast en draagkracht.

* + De individuele situatie van iedereen van de leiding (bv: thuissituatie, hobby’s, studies, werk, …
	+ De inhoud van het engagement is bepalend voor de draaglast en draagkracht. Sommige taken slorpen nu éénmaal meer energie op dan andere.

Taken en aspecten van leiding zijn die invloed hebben op de draagkracht/draaglast:

* + De taken die je als leiding opneemt
		- Draaglast: veel taken vragen werk, tijd en energie. Dit kan ook stress veroorzaken
		- Draagkracht: je haalt veel energie uit je taken, het geeft een energieboost
	+ De activiteiten die jullie met de leidingsploeg organiseren
		- Draaglast: er zijn te veel activiteiten die weinig of geen winst of succes opleveren.
		- Draagkracht: er zijn niet te veel activiteiten, ze zijn goed verspreid, verdeeld en leveren voldoende succes/winst op.
	+ Leden in je leeftijdsgroep
		- Draaglast: Leden die veel energie vragen kan zwaar worden.
		- Draagkracht: toffe leden leveren geven je energie.
	+ Leidingsploeg
		- Draaglast: je voelt je niet goed in de groep of het klik niet met sommigen
		- Draagkracht: je voelt je thuis in de groep.
	+ Continue taken: zoals vergaderingen, administratie, klusjes, communicatie, netwerk, jeugdraad.
	+ Netwerk: met de leidingsploeg sta je vaak niet alleen. Als je een breed en sterk netwerk hebt, kan dat je draagkracht enorm verhogen.

Voorbeeld wipplank



Draaglast Draagkracht

Voorbeelden bouwstenen:

Activiteiten:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Startdag | Fuif | Eetfestijn |
|  |  |  |
|  |  |  |

Taken:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Administratie | Digit | Communicatie |
| Financiën |  |  |
|  |  |  |

Leden:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Daguitstap | Kerstfeestje | Groepsweekend |
|  |  |  |
|  |  |  |

Leidingsploeg

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Vergaderingen |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Netwerk

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jeugdraad | KSA Nationaal | Andere jeugdbewegingen |
| Oud-leiding | Buren |  |
|  |  |  |