

Utveckla kåren

Ett kvalitetsverktyg för utvecklandet av kärverksamheten

TILL LÄSAREN

I dina händer håller du Utveckla kåren-manualen (fi. Kehittyvä Lippukunta Light), som kan användas som stöd vid sidan om den mer omfattande finska urspungsversionen Kehittyvä Lippukunta. Manualen kan också användas som ett självständigt dokument när ni vill studera och utveckla kårens scoutverksamhet.



**Utveckla kåren – Ett kvalitetsverktyg för utvecklandet
av kårverksamheten**

Finlands Svenska Scouter r.f.

Hösten 2014

Översättning: Annika Tahvanainen-Jaatinen

Korrekturläsning: Camilla Böckelman och Mari Pennanen

Ombrytning: Annika Tahvanainen-Jaatinen



INLEDNING

Välmående scoutkårer kännetecknas av att hela kåren fungerar som ett team, de har tydliga mål med sin verksamhet och de har förenklat ledarrollen så att det är tydligt vad var och en förväntas göra. Det finns fyra utmärkande drag för attraktiva kårer:

- **Laganda:** hela kåren fungerar som ett team (Team Spirit)
- **Ledarskap:** ledarskapet är tydligt, fungerande och samlar kårens alla ledare. Ledningen fungerar som vägvisare och kåren arbetar kontinuerligt med att utbilda sina ledare (Leadership)
- **Rutiner:** goda rutiner för löpande verksamhet (Routines)
- **Ambitioner:** kåren har långsiktiga, uttalade och tydliga mål (Ambitions)

Dessa punkter är resultatet av en undersökning som ett av de danska scoutförbunden gjort. Den danska undersökningen visar att ledarskapet skiljer sig från de andra egenskaperna i den bemärkelsen att det är avgörande för hur starka de andra tre egenskaperna kan vara. Det är alltså kårledningen som primärt ska säkerställa att det finns laganda, målsättningar och en rutin i kårens scoutverksamhet.

Syftet med Utveckla kåren-metoden är att hjälpa kåren att föra diskussioner med kårinstruktören. Genom att analysera informationen som samlas då man använder denna metod kan kårens ledare identifiera kårens styrkor, svagheter, hot och utvecklingsbehov. Avsikten är att kåren kritiskt granskar sin verksamhet och funderar på vilka delområden som borde utvecklas inom den närmaste framtiden. Kårinstruktörens roll är att stödja kåren i utvärderingen av kårverksamheten.

Som ett resultat av denna process sammanställer kåren en utvecklingsplan och funderar på åtgärder för hur målsättningarna kan uppnås. Kåren beställer materialet som hör till metoden från Scoutstationen/regionkansliet.

ANVÄNDNING AV METODEN

Det finns tre steg i användningen av metoden:

1) Presentation av metoden

Kårinstruktören presenterar kort avsikten med metoden och hur den används. Efter detta får kåren frågorna av kårinstruktören. Kårens årsrapport från det föregående året och kårkortet används som bakgrundsmaterial för diskussionen och som stöd vid ifyllandet av formuläret.

2) Kåren besvarar frågorna

Kårledarna, möjligtvis tillsammans med explorerscouterna, går igenom frågorna och fyller i svaren i frågeformuläret. Färgkodningen underlättar utvärderingen av svaren. Kårinstruktören kan vara närvarande då kåren besvarar frågorna, eftersom det redan i detta skede kan (bör) uppstå diskussion



och frågor. Kårledarna kan redan i detta skede besvara fördjupande frågor åtminstone beträffande det delområde där det finns mest att utveckla.

3) Kårens diskussion med kårinstruktören

Kårinstruktören bekantar sig med kårens svar och stämmer träff med kårledningen. Kårinstruktörens roll under träffen är att hjälpa kårledningen att identifiera kårens styrkor, svagheter, hot och utmaningar. Om kårledningen inte har gått igenom de fördjupande frågorna, går man i detta skede igenom dem tillsammans med kårinstruktören.

Som ett resultat av denna process uppstår en uppfattning om kårens framgångsfaktorer som bevaras eller förstärks. Det är också möjligt att det under processen påträffas faktorer som kåren inte har någon nytta av eller som förbrukar för mycket energi. Till slut sammanställs en utvecklingsplan som innehåller både åtgärder och tidsschema för förverkligandet av planen. Planen sammanställs på botten för utvecklingsplanen, som finns bifogad.

MARKERA I VILKEN GRAD FÖLJANDE PÅSTÄENDEN STÄMMER IN PÅ ER KÅR

	Mycket	Ganska mycket	Lite/Lite grann	Inte alls	Observationer och kommentarer
1. VECKOVERKSAMHET					
Kårens veckoverksamhet följer scoutprogrammet					
Kårens alla åldersgrupper har ett eget program					
Kåren använder sig av scoutmetoden i verksamhetsplaneringen					
2. KÅRVERKSAMHETEN					
Kårverksamheten är planerad och målinriktad					
Hela kårledningen deltar i planeringen					
Kåren deltar utöver sin egen verksamhet även i FiSSc:s och FS:s program och utbildningstillfällen					
3. UTBILDNING OCH HANDSLAG					
Kåren har en aktiv utbildningsansvarig					
Kåren har specifika handslag ¹					
Kåren har en utbildningsplan d.v.s. kårledarnas utbildning planeras.					
4. RESPONS OCH UTVÄRDERING					
Kåren samlar in respons beträffande sin verksamhet					
Kårens verksamhet utvärderas regelbundet					

¹ Med handslag avser man överenskommelsen om scoutuppdraget. Ett handslag är en fortlöpande process som följs upp under hela scoutuppdraget. Mer information om handslaget i Handbok för scoutledare, s. 153-155 och 297.



5. KOMMUNIKATION					
Kårens kommunikation är planerad och systematisk					
Kårens syns aktivt i (lokala) medier och i samhället					
Kåren har en fungerande hemsida					
6. MEDLEMSHANTERING					
Kårens medlemsantal och åldersstruktur följs upp regelbundet (t.ex. med hjälp av kärkortet)					
Kåren rekryterar aktivt nya medlemmar					
7. STÖDFUNKTIONER					
Kårens ekonomi sköts på ett systematiskt sätt					
Kårens bakgrundsorganisationer, understöds- och intressegrupper känner till kärverksamheten					
8. SCOUTIGHET					
Det finns en god anda i kåren och det känns roligt att göra saker tillsammans					
Kåren samarbetar med andra scoutorganisationer					



FÖRDJUPANDE FRÅGOR

Ni har nu utvärderat kårens nuläge. Välj ur punkterna 1-8 de tre delområden där utvecklingsbehovet är störst och fundera på tilläggsfrågorna som berör delområdena.

1. VECKOVERKSAMHET

Är programmet som er kår förverkligar mångsidigt?

Har kåren aktiviteter inom alla delområden² eller koncentreras verksamheten kring ett par delområden? I det senare fallet är er kårs aktiviteter ensidiga och det skulle vara bra att fundera på om scoutprogrammets mål för fostran uppfylls inom kåren.

Är ni nöjda med graden av mångsidighet i det förverkligade programmet?

Om inte, vilka förändringar borde ske för att ni skulle vara nöjda?

Hur beaktar ni följande faktorer i kårverksamheten:

- A. Åldergruppernas särdrag?
- B. Åldergruppernas mål för fostran?
- C. Användningen av scoutmetoden?

² Med delområden avses målen för fostran (förhållandet till sig själv, andra, samhället och omgivningen) samt scoutmetodens delområden.



2. KÅRVERKSAMHETEN

Med hurdana tidsintervaller planerar ni er kårverksamhet (anteckna alla planeringscykler som används)?

½ år, 1 år, 3 år, 5 år, 10 år eller någon annan cykel?

Varför har ni bestämt er för denna planeringscykel och fungerar den valda planeringscykeln?

Om den inte fungerar, vad borde förändras för att verksamhetsplaneringen skulle fungera bättre?

Hur planerar ni gruppverksamheten?

Är ni nöjda verksamhetsplaneringen för grupperna? Om inte, vad borde förändras för att ni skulle vara nöjda?

3. UTBILDNING OCH HANDSLAG

Förutser er kår ledarsituationen till exempel på våren då man vet att en del av ledarna flyttar till annan ort för att studera på hösten?



Har de äldre ledarna och vuxna fått utbildning³ för handslaget?

ingen utbildning, färre än hälften, över hälften, alla har utbildning

Brukar kårledarna gå grundutbildningen för scoutledare och fortsättningsutbildningen för scoutledare (Treklöver-Gilwell (fi. Ko-Gi))?

Har utbildningshelheterna slutförts i sin helhet?

Är handslagen tillräckligt mångsidiga och varierande?

Fördelas uppgifterna jämt mellan kårledarna? Hur fördelas uppgifterna?

4. RESPONS OCH UTVÄRDERING

Hur bedömer ni veckoverksamhetens kvalitet (på basen av den respons som ni fått eller på basen av er egen bedömning)? Är ni nöjda med veckoverksamhetens nuläge?

Om inte, vad borde förändras för att ni skulle vara nöjda?

³ T.ex. Välkommen till scouting, akela-, kaptens- och lotsutbildning; grund- och fortsättningsutbildning (Treklöver-Gilwell) för scoutledare; åldersgruppsansvarigutbildning.



Får kårledningen respons på sitt arbete? Hur ges respons, både bra och konstruktiv?

Hur belönas kårledarna (utmärkelsetecken, erkännanden, etc.)

På vilket sätt tas responsen som ni fått och den egna utvärderingen av verksamheten som ni gjort i beaktande i verksamhetsplaneringen?

5. KOMMUNIKATION

Hur planeras och vem planerar kårens kommunikation?

Hur ofta och på vilket sätt marknadsför ni er verksamheten? Vilka kanaler använder ni?

Använder ni tillräckligt många olika kanaler (pappersutdelning, e-post, anslagstavlor, Facebook, telefon, hemsidan, WhatsApp)?

Marknadsför ni kårvenverksamheten också till utomstående och syns kåren aktivt i samhället?

Om inte, på vilka sätt kunde synligheten förbättras?



6. MEDLEMSHANTERING

Förutser er kår förändringar inom ert verksamhetsområde (till exempel grundande/nedläggning av en skola, bygge av ett nytt bostadsområde, bygge/rivning av en idrottshall)?

Borde någon följa med dessa saker och vem borde ansvara för uppföljningen?

Har er kår en tillväxtplan?

Om inte, finns det behov för en sådan och hur förverkligas denna?

Har ni beredskap att ta emot medlemmar från specialgrupper (till exempel barn med invandrabakgrund, handikapp eller övriga specialbehov)?

Om inte, finns det behov för det och hur kunde detta förverkligas?

7. STÖDFUNKIONER

Har ni förutsett möjliga överraskande utgifter?

På vilket sätt?



Hur fungerar medelanskaffningen i er kår? Är den i balans i förhållande till kårverksamhetens omfattning?

Har kåren resurser att förbättra medelanskaffningen/skaffa sig nya understödsgrupper? (Hur och varifrån?)

På vilket sätt håller ni kontakt med era bakgrundsorganisationer, understöds- och intressegrupper?

Om ni inte håller kontakt, finns det ett behov att etablera kontakt och hurdan skulle den kunna vara?

8. SCOUTIGHET

Vilka faktorer är viktiga för er kåranda?

Hur kunde ni förbättra er kåranda?

Hurdana traditioner har kåren och hurdan symbolik använder ni?

Hur viktigt är det för er att hålla fast vid kårens traditioner? Räcker era resurser till att hålla fast vid alla traditioner?



Hurdana är era möjligheter att samarbeta med andra kårer?

Kan ni försöka utveckla nya samarbetsformer? Vilka kårer/instanser och hurdana samarbetsformer kunde komma ifråga?



SCOUTKÅRENS UTVECKLINGSPLAN

Presentation av scoutkåren

Skriv en kort presentation av scoutkåren. Det lönar sig att använda sig av samma presentation i kårens egen broschyr, med vilken ni marknadsför kåren för möjliga nya vuxna, barnens föräldrar eller för bakgrunds- och intressegrupper. Presentationen kan till exempel se ut så här:

Exempel 1:

Sjöscoutkåren Vikingarna r.f. är en svenskspråkig sjöscoutkår som grundades år 1917. Kåren är verksam i Helsingfors och har sin kårlokal i Tölö på Apollogatan. Kåren har c. 100 medlemmar i åldern 8 till 60 år. Medlemmarna kommer från hela huvudstadsregionen. Vi erbjuder våra medlemmar en mångsidig verksamhet både på land och till havs. Alla våra medlemmar, allt från de yngsta vargungarna till de äldsta roverscouterna, är alltid välkomna med på utfärder, läger, vandringar och seglatser. Stommen för verksamheten utgörs av veckomötena i vår egen kårlokal där glada grupper scouter samlas. I veckoverksamheten deltar flera tiotal ivriga scouter. Våra dörrar står alltid öppna för nya medlemmar, såväl unga som vuxna.

Vikingarnas verksamhet koncentrerar sig under vinterhalvåret till mötesverksamhet i kårlokalen och utfärder i naturen. Scouterna lär sig förutom navigation, knopar och andra sjöscoutfärdigheter också första hjälpen och naturkännedom. Under sommarhalvåret består kårens verksamhet främst av seglatser med kårens två segelbåtar. Hemhamnen för båtarna är NJK på Björkholmen. Förutom seglatser på hela Östersjön, håller kåren varje år sommarläger. Från och med år 1963 har kårens läger hållits på Stora Bredskär i Porkala, ofta tillsammans med systerkåren Sjöscoutkåren Vikingaflickorna. Kåren har dessutom med jämna mellanrum deltagit i olika storläger. Kåren har alltid, i all verksamhet, haft ett mycket nära samarbete med Sjöscoutkåren Vikingaflickorna. För att finansiera sin verksamhet, ordnar till exempel kåren en julbasar och säljer julkalendrar. Vikingarnas Garantiförening r.f., vår föräldraförening, förtjänar ett stort tack för sina stora insatser för kåren. Till Vikingarnas Garantiförening hör både föräldrar, aktiva kårmedlemmar och gamla vikingar.

Exempel 2:

Scoutkåren MuHö r.f. är en svenskspråkig blandkår verksam i södra Esbo. Vår kårlokal Grottan ligger i Olars, där de flesta mötena hålls och kårens utrustning förvaras. MuHö har idag (2013) ungefär 100 medlemmar fördelade på en vargungeflock (8–9-åringar), ett äventyrsscoutlag (10–11-åringar), fyra spejarscoutpatruller (12–15-åringar), en explorerscoutgrupp (16–17-åringar) och en roverscoutgrupp (18–22-åringar). Kåren har också flera aktiva ledare som fungerar som stöd för de yngre. Många äldre medlemmar hänger dessutom med i verksamheten nu och då. MuHö-scouten känns igen på långt håll tack vare den granngula halsduken och den gröna kårskjortan med kossa på ryggen. Vid högtidliga tillställningar används även den officiella blåa scoutdräkten.

Flockarna, lagen och patrullerna har möten varje vecka med till exempel specialmärken, knytkalas, första hjälp, hobby och lekar på programmet. För vargungarna och äventyrsscouterna ordnas det i allmänhet två förläggningar samt några utfärder och tävlingar per år. Äventyrsscouterna kan även delta i vargungarnas eller spejarscouternas förläggningar. Också för spejarscouterna ordnas det varje år två förläggningar. Dessutom ordnas det för spejarscouterna varje år flera hajker och tävlingar oftast i Noux, men till en del även i närterrängen. Explorerscouterna träffas med jämna mellanrum för att utföra eget program. De fungerar också som vargungeledare eller patrulledare för spejarscouterna samt deltar som ledare i förläggningar och läger. Roverscouterna och de äldre ledarna fungerar som ansvariga ledare för de olika grupperna och har också en hel del egen verksamhet. Vandringar både till Lappland och till närmare belägna vildmarker finns på programmet flera gånger per år.



Årets höjdpunkt för alla medlemmar är kårens sommarläger som vanligen ordnas i början av augusti. MuHöiterna deltar även aktivt i olika scoutfärdighets- och idrottstävlingar som till exempel Espoon Punanen, sählyturnering, volleybollsturnering och snöskulpturtävling. Kåren har också en egen tidning: MuHö-info.

Scoutkårens nuläge

Beskriv scoutkårens nuläge så realistiskt som möjligt. Vilka åldersgrupper är representerade, hur många grupper har kåren och hur aktiva är de olika grupperna? Hurdan är kårledarsituationen? Är verksamheten tillräckligt mångsidig? Hurdan respons har kåren fått från sina medlemmar, föräldrar och ledare? Din kårinstruktör hjälper dig gärna med att kartlägga läget i kåren.

Scoutkårens målsättningar

Beskriv kårens kortsiktiga och långsiktiga målsättningar. Det här kan vara en vision om hurdan ni vill att kåren ska vara om fem år. Jämför er vision med kårens nuläge. Vilka är kårens styrkor och svagheter idag, vilka saker kräver ändring för att kårens långsiktiga målsättningar ska uppnås? Hur ser kåren ut om fem år?

Utvecklingsplan

Lista 1-3 saker som ni vill utveckla och åtgärder för att förbättra dessa (gör en ny tabell för varje sak).

Utvecklingsobjekt 1		
Motiveringar: Varför behövs förbättringar? Vad uppnår vi genom förbättringarna?		
Konkreta förbättringsåtgärder	Tidtabell	Vem eller vilken grupp ansvarar för förverkligandet?
1.		
2.		
3.		



Utvecklingsobjekt 2		
Motiveringar: Varför behövs förbättringar? Vad uppnår vi genom förbättringarna?		
Konkreta förbättringsåtgärder	Tidtabell	Vem eller vilken grupp ansvarar för förverkligandet?
1.		
2.		
3.		

Utvecklingsobjekt 3		
Motiveringar: Varför behövs förbättringar? Vad uppnår vi genom förbättringarna?		
Konkreta förbättringsåtgärder	Tidtabell	Vem eller vilken grupp ansvarar för förverkligandet?
1.		
2.		
3.		



EXTRA TIPS:

SWOT-analys

Tolkningen av svaren kan underlättas genom användningen av en SWOT-analys. På basen av kårens svar är det lätt att samla kårens styrkor (strengths), svagheter (weaknesses), möjligheter (opportunities) och hot (threats) i den nedanstående tabellen.

	+	-
Den interna miljön	S Styrka	W Svagheter
Den externa miljön	O Möjligheter	T Hot