

## Lederbogen

Dette er et elektronisk eksemplar af Lederbogen.

Brug det i planlægning og til at kopiere fra, men hvis du eller andre har brug for en trykt udgave, er det billigste og mest miljøvenlige at købe et indbundet eksemplar i Spejder Sport.

God fornøjelse!

Arbejdsstofudvalget

DET DANSKE SPEJDERKORPS

# Leder

bogen

Blå spejder





# Indhold

## Spejderarbejdet i gruppen

Samarbejdet mellem afdelingerne	8
Ressourcer uden for gruppen	24
Tag ansvar for DDS	31

## Ledelse

Samarbejde	96
Ledelsesmetoder	102
Ledertyper	112
Ansvar for egen læring	118

## Planlægning og metodevalg

Mødeplaner	38
Langtidsplaner	52
Handlingsplaner	56
Kurser og inspiration	62

## Børn og unge

Børns udvikling	124
Børns hverdag	133
Børns forskelligheder	139
Børne- og ungdomspolitik	145

## Spejderledelse i praksis

Ansvar og børn og unge	68
Ansvar og lederkultur	82
Ansvar og frivillighed	87
Ansvar og dig selv	91

## Spejderidéen

Idé og metode	154
Spejderprincipper	156
Hvorfor spejder	166



# Forord

## Kære leder

Du sidder nu med dit nye opslagsværk og inspirationskilde, som forhåbentligt giver dig mod og lyst til at søge viden ved at slå op på enkelte emner eller ved at læse bogen fra ende til anden. Her er der både værktøjer til dagligt brug og ord der giver plads til eftertanke og refleksion. Bagefter har du måske lyst til at supplere din nye viden i dialog med andre ledere fx på korpsets kurser. Når du læser i bogen, vil du utvivlsomt finde emner hvor du kan se en mulighed for at arbejde med dig selv så du bliver en endnu bedre leder end du allerede er. Der er fokus på dine muligheder for udvikling som leder.

Bogen er primært skrevet til dig der har været leder i et par år eller har anden erfaring som gør at "Lederintro" ikke længere dækker dit behov for viden. Det betyder dog ikke at denne bog kun er for garvede ledere i grupperne. Andre kan også finde emner som vil interessere og inspirere.

Bogens omdrejningspunkt er lederne i gruppen, fordi vi ønsker at signalere at gruppen er en helhed og ikke kun enkeltelementer i form af afdelinger. Gruppen er ikke stærkere end fællesskabet mellem afdelingerne og kvaliteten af det arbejde der laves de enkelte steder. For at signalere at andre greninddelinger end korpsets vejledende er mulige, bruger denne bog ikke grenbetegnelser.

Et af de primære budskaber i bogen er at det er sjovt og udfordrende at være spejder og leder i Det Danske Spejderkorps. Det betaler sig at tage ansvaret som leder på sig – gevinsten er stor både på det sociale plan sammen med spejdere og ledere, og i forhold til ens egen udvikling som menneske og som leder. Forudsætningen for succesen er at vi skal huske at det er frivilligt arbejde, der kun er sjovt i længden når vi anerkender hinandens indsats, og når fællesskabet er sjovt.

BP's sidste ord til spejderne i hele verden var at den bedste vej til glæde er at sprede glæde til andre. Og han gav rådet:  
Stræb efter at efterlade denne verden lidt bedre end du fandt den.



# Spejder- arbejdet i gruppen

Det er vigtigt at gruppen fungerer, men det kræver arbejde og åbenhed. I dette kapitel beskrives hvordan en gruppe er organiseret. Der gives en række input og redskaber til hvordan man får samarbejdet til at fungere mellem afdelingerne, hvor og hvordan man henter ressourcer uden for gruppen og ikke mindst hvordan man som leder og gruppe kan være med til at tage ansvar for DDS.

**Samarbejdet mellem afdelingerne**

**Ressourcer udenfor gruppen**

**Tag ansvar for DDS**

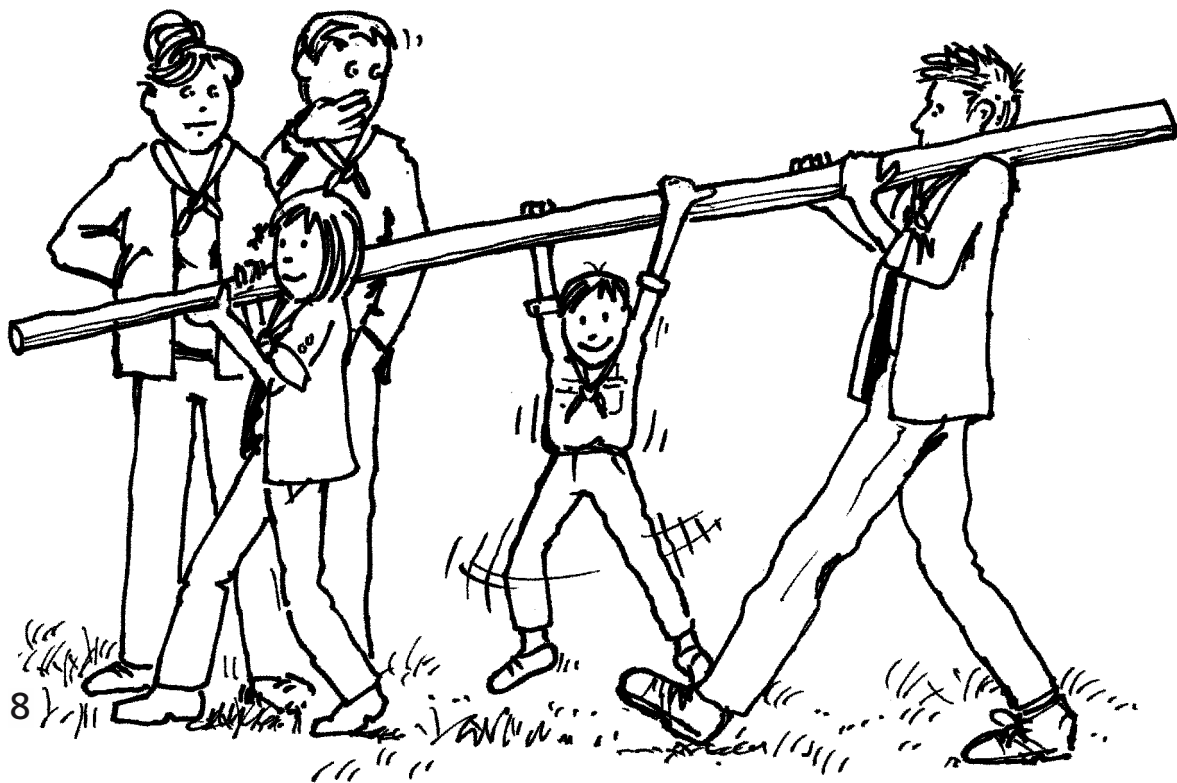


## Samarbejdet mellem afdelingerne

### Den røde tråd

I DDS arbejder vi ud fra et princip om at der skal være en rød tråd i spejderarbejdet. Den røde tråd handler om at se tingene i sammenhæng. Målet med at arbejde med den røde tråd i gruppen er at sikre en løbende udvikling i afdelingernes spejderarbejde. Aktiviteterne skal være tilpasset de enkelte aldersgrupper, og gruppens ledere skal være enige om hvad de forventer at spejderne kan inden en oprykning.

Man kan vælge at se det som at bygge et højhus hvor hvert byggesjak skal bygge en etage. Mangler den tredje etage når sjakket som skal bygge fjerde etage, skal i gang med deres projekt, så kan de blive nødt til at tage et skridt tilbage og bygge tredje etage inden de laver deres eget arbejde. Sådan er det også hos spejderne, hvor en leder kan blive nødt til at lære en nyoprykket spejder ting som det var forventet at spejderen kunne ved oprykningen.



Den røde tråd handler derfor om at lederne afklarer deres forventninger til spejderne og hinanden indbyrdes, samtidig med at de har fokus på at sikre den bedste mulige udvikling for hver spejder. En debat om den røde tråd kan give ledernes arbejde med spejderne et fælles udgangspunkt, som kan danne rammen for at udvikle aktiviteterne i afdelingen. Tager ledergruppen den røde tråd op til revision hvert eller hvert andet år holdes den nutidig og i frisk erindring.

### **En rød tråd gennem en spejdertid**

Spejderarbejdet i DDS fungerer som et fremadskridende program, hvor der er sammenhæng i arbejdet fra de yngste spejdere til og med seniortiden. Spejderarbejdet rummer i alle afdelinger de samme elementer i form af aktiviteter og metoder, men indholdet varierer alt efter hvor spejderne er i deres spejdertid. Det kaldes den røde tråd. Når vi snakker om den røde tråd i spejderarbejdet, tager vi udgangspunkt i at spejderne er i DDS gennem en hel spejdertid, selvom det ikke altid er tilfældet. En spejder der har en hel spejdertid fra seks til treogtyve år, får mulighed for at drage nytte af at der gennem et helt forløb er tænkt over hvordan lederne bedst muligt støtter og udvikler den enkelte spejder – bygger flere etager – så spejderen når længst muligt i sin udvikling med sine individuelle ressourcer. Ledelsen i den enkelte afdeling har ansvaret for at spejderarbejdet sker ud fra den røde tråd, som den samlede ledergruppe har defineret.

Det er vigtigt at huske at spejderarbejdet i vid udstrækning skal ske på den enkelte spejders præmisser. Nogle år kan man stå med en flok spejdere der skal udfordres mere end andre årgange. Det kan betyde at man kan være nødt til at finde aktiviteter der normalt hører til hos de lidt ældre spejdere.

At lederne fortæller hinanden om hvad de har tænkt sig at lave med spejderne bidrager til en sammenhæng i gruppens spejderarbejde, men det kan altså forhindre at en leder bruger en konkret aktivitet som er en fast del af – eller i modstrid med – en anden leders program.

### **Sammenhæng mellem afdelinger**

Ledergruppen kan lette oprykningen ved at arbejde sammen om den røde tråd. Det kan få de enkelte afdelinger til at nærme sig hinanden hvad angår traditioner og arbejdsmetoder, så spejderne for eksempel ikke oplever så voldsomme skift når de rykker op. Arbejdet med den røde tråd kan også binde lederne mere sammen på tværs af afdelingerne.

Hver afdeling bør sætte overordnede mål som stemmer overens med forventningerne i den ældre afdeling. Det kan være en hjælp til at afgøre hvor i spejdertiden en aktivitet naturligt hører til.

Et sæt sammenhængende mål i en gruppe kan være:

- at de ældste spejdere skal kunne planlægge og gennemføre deres egne ture
- at de yngre spejdere på sommerlejr skal lære at føle sig trygge med lejrretinerne
- at de yngste kan tage på en tur og overnatte uden far og mor.

Arbejdet med den røde tråd kan også tages op i divisionen. Her kan ledere med jævnaldrende spejdere inspirere hinanden til målsætning og få andres syn på spejdernes formåen.

Til diskussionen kan hver deltager eller afdeling tænke på en aktivitet som er speciel for netop den. Man kan vælge at afgrænse diskussionen til et bestemt tema, som patruljeliv eller ansvar, og hvordan det praktiseres i afdelingerne.

Hver deltager kan fx forklare:

- Hvorfor er aktiviteten speciel for afdelingen?
- Hvorfor kan aktiviteten ikke umiddelbart bruges i andre afdelinger?
- Hvad er formålet med aktiviteten?
- Hvilken rolle har lederen i forhold til aktiviteten?
- Hvad er børnenes rolle og opgave i forhold til udførelsen af aktiviteten?
- Hvordan evaluerer I aktiviteten?

Herefter bliver de valgte aktiviteter fremlagt og efterfulgt af en samlet diskussion af hvordan aktiviteter og metoder hænger sammen:

- Hvilken ledelsesform bliver brugt i de forskellige afdelinger?
- Hvor meget ansvar og medbestemmelse får spejderne?
- Hvordan bliver patruljesystemet brugt?

Målet med diskussionen er en bedre forståelse for arbejdet i de andre afdelinger og et overblik over arbejdet som helhed. Derved kan gruppen eller divisionen nå til en fælles forståelse for hvordan de på tværs af afdelingerne skaber sammenhæng med en rød tråd i forhold til patruljeliv, ansvar mv.

### **Niveauer i den røde tråd**

Arbejdet i afdelingerne sker inden for de samme emneområder, men aktiviteterne er tilpasset spejdernes forskellige erfaring og muligheder. Hvis spejderne eksempelvis lærer førstehjælp, så kan de udvide

deres evner alt efter alder og modenhed. De mindste lærer at rense et sår og sætte et plaster på, mens de ældste spejdere lærer alarmering, hjertemassage og psykisk førstehjælp.

Den røde tråd på forskellige niveauer handler ikke kun om færdigheder, men også om at spejderne udvikler sig på andre områder. Gennem en spejdertid skal spejderne lære at tage ansvar og håndtere indflydelse. Det sker blandt andet i patruljearbejdet, hvor det daglige spejderarbejde bliver oplevet som en succes når der løftes i flok, og patruljen sætter kammeratskabet højt.

Gennem en spejdertid udvikler spejdere deres evner til at vælge og tænke abstrakt. Her er det din opgave som leder at hjælpe spejderne med at sikre en rød tråd i deres aktiviteter. De mindste skal have konkrete muligheder og eksempler fra dig som deres leder. Jo ældre spejderne er, jo bedre bliver de også til at reflektere over det de beskæftiger sig med, og hvilke værdier der er i spejderarbejdet. De mindste spejdere vil have glæde af en aktivitet om andre lande, hvor de laver mad, får læst historier og sammenligner deres eget legetøj med legetøj fra eksempelvis Ghana. Med tiden vil de så kunne forholde sig mere abstrakt til andre emner i relation til Ghana, som fx fattigdom, børns rettigheder, krig og flygtninge. Her bliver det relevant at udvide aktiviteterne så de skaber en debat hvor spejderne får mulighed for at lære "at danne deres egne meninger og have respekt for andres", som der står i spejderloven. Arbejdet med den røde tråd i spejderarbejdet kan du bruge som et redskab der er med til at sikre at dine spejdere udvikler sig mest muligt. Se først og fremmest den røde tråd som en garanti for at spejderne udvikler sig og en hjælp for dig. Den er en rettesnor i planlægningen og gennemførelsen af aktiviteter i din gren.

## Afdelingernes trivsel i gruppen

En spejdergruppes eksistens er afhængig af at dens afdelinger trives med sig selv og hinanden. Det kræver at der er enighed i gruppen om hvordan arbejdet med spejderne skal foregå, og at der er en indbyrdes forståelse for afdelingernes arbejde og hinanden som ledere.

### Alle afdelinger er vigtige

Gruppelederen har en central rolle i at sikre at alle gruppens afdelinger trives. Men det er ikke kun gruppelederens ansvar. Det er alles ansvar, lige fra spejdere over ledere til forældre, at gruppen trives som helhed, og at der er spejdere nok i alle afdelinger.

Det er vigtigt at ingen afdeling opfatter sig selv som mere betydningsfuld end en anden for alle afdelinger er afhængige af hinanden, og det er i hele gruppens interesse at alle medlemmer synes at det er interessant og udfordrende at være i gruppen. Så bliver de ved med at være spejdere og ledere. De yngste spejdere skal med tiden rykke op i de ældre afdelinger, og dermed sikre gruppens eksistens. Hvis kvaliteten i spejderarbejdet svigter blandt de yngste, er der risiko for at de ældre afdelinger svinder ind, og at spejderarbejdet går i stå både i de yngste og de ældste afdelinger.

Har nogle ledere lavet et arrangement ud over det sædvanlige for deres spejdere, så overvej om det er en idé at invitere ledere og spejdere fra andre afdelinger med. Det kan være et besøg hos brandvæsnet, et foredrag om misbrug af euforiserende stoffer blandt børn og unge eller en tur i skoven med skovfogeden. De fælles ture og lejre er med til at styrke sammenholdet på tværs af afdelingerne og øge gruppens trivsel.

### Kommunikation mellem lederne i gruppen

En god trivsel i gruppen forudsætter at lederne taler sammen i dagligdagen, og at det sker i en god tone. Det har alle ledere i en gruppe et ansvar for.

Et godt miljø i en gruppe kommer også af at der er en god kommunikation og omgangstone mellem ledere og spejdere og deres forældre. Der er mange situationer hvor en leder har behov for at kommunikere med spejderne og deres forældre. Det gælder når en leder er sammen med spejderne på møder og lejre, og med forældre til afdelingens og gruppens forældremøder og til arrangementer, hvor forældrene er med som hjælpere. Men kommunikation kan også foregå uformelt ved det tilfældige møde uden for spejdersammenhæng.

Læs mere om måder at kommunikere på i kapitel 4 under kommunikation.

Læs mere om konflikter og måder at håndtere dem på i kapitel 4 under konflikthåndtering.

Al kommunikation kan påvirke afdelingens og gruppens trivsel, og afhængigt af hvor opmærksomt det foregår kan det påvirke trivselen positivt eller negativt.

### **Kommunikation skaber relationer**

Ledernes kommunikation indbyrdes skal være med til at sikre gruppens trivsel for alle og for den enkelte. Det er vigtigt at ledernes indbyrdes forhold er godt, og at konflikter mellem dem bliver taget i opløbet før de kommer til at påvirke spejderarbejdet. Det kræver at man snakker sammen og tør tage de svære emner op, og at gruppelederen er opmærksom på om der er konflikter eller emner der skal tages op til generel drøftelse mellem lederne. Lederne kan kommunikere med hinanden på flere måder. Det kan ske formelt på møder og mere uformelt via telefon, e-mail eller gruppens hjemmeside. Det er vigtigt at huske at der er forskel på det personlige møde og at sende en e-mail. Når man ikke kan se hinanden, er sandsynligheden for, at budskabet misforstås større. Misforståelser opstået fordi modtageren ikke så et glimt i øjet eller hørte tonefaldet, er en hyppig kilde til konflikter.

Det er lederne i den enkelte afdeling som kender afdelingens spejdere bedst. Kendskabet til de enkelte spejdere bliver udbygget når lederne taler sammen om spejderne, de opgaver der skal løses i forhold til dem, og hvor de er i deres udvikling. Disse oplysninger er relevante for de andre ledere når der er fælles arrangementer i gruppen, ved oprykning og når der sammensættes patruljer. Overleveringen fra en leder til en anden skal sikre at lederne i den nye afdeling hurtigt får et godt kendskab til spejdernes stærke og svage sider og måske særlige forhold som spejderen slås med i hverdagen.

Kommunikationen mellem ledere bliver især vigtig når der er et barn med særlige problemer (fysisk eller socialt) på vej ind i gruppen. Lederne bør være enige om hvorvidt de kan håndtere barnet inden det optages. Hvis det betyder at lederne skal yde en ekstra indsats, så skal alle være enige om at gruppen kan rumme barnet. Ellers er der risiko for at én leder kommer til at løfte opgaven alene, og det er hverken gavnligt for lederen eller barnet. Er der tvivl om noget vedrørende barnet, så kontakt forældrene og få en samtale hvor I klart giver udtryk for jeres tanker og kan få råd og vejledning. Når det handler om børn som kræver særlig opmærksomhed, så bør kontakten mellem lederne og med forældrene ske løbende. Det skal sikre at barnet trives i gruppen, og at ledere ikke står alene uden støtte fra de øvrige ledere.

## Ledernes ansvar for ledelsen

Ledere er forskellige. Det skal ses som en styrke for en gruppe. Forskellige ledere samlet i en gruppe giver bedre muligheder for at gøre spejderarbejdet mere bredt og farverigt. Spejderne lærer gennem deres forskellige ledere at der er flere måder at gøre tingene på. I bør afstemme jeres forventninger ved at drøfte jeres forskellige opfattelser af spejderarbejdet og ved at gøre klart hvor meget tid hver leder kan bruge i gruppen. Her har ledergruppen brug for at der er mulighed for at være fleksibel i tidsforbrug, og at det ikke bliver forventet at alle bruger det samme antal timer. For store forventninger til en leders engagement kan få vedkommende til at føle sig presset ud af gruppen.

Gruppens ledere bør holde jævnlige ledelsesmøder i afdelingen og i gruppen og endda tage på lederture osv. med det formål at koordinere og udvikle spejderarbejdet og skabe et godt sammenhold. Det er gruppelederen eller afdelingslederens ansvar at der bliver sat datoer af til ledelsens egne møder og ture.

Alle afdelinger har en leder og de fleste nogle assistenter, hvor afdelingslederen har det formelle ansvar. I praksis er skellet mellem ledere og assistenter dog ikke stort fordi opgaverne bliver løst i fællesskab. Så assistenterne deltager ofte også i gruppens øvrige ledelsesarbejde. Ansvar for at organisere og planlægge møder og ture for ledergruppen kan sagtens gå på skift mellem lederne, så det ikke kun er gruppelederen eller afdelingslederne der skal stå med ansvaret. Møder og ture for ledelsen er med til at styrke ledernes sammenhold og gensidige anerkendelse. Det er igen med til at give et bedre spejderarbejde i gruppen. Derfor er det vigtigt at deltage aktivt i ledelsesarrangementer, og at tage ansvar for de beslutninger der træffes i ledergruppen.

Ledere kan også deltage i møder og fora uden for gruppen blandt andet i lokale netværk, divisionen eller korpset, og de kan deltage i planlægningen af det spejderarbejde der foregår i en større sammenhæng uden for gruppen. Det er med til at holde dem orienterede om hvad der sker uden for gruppen. Lederne kan fordele møderne mellem sig, så gruppen ofte er repræsenteret og deltager aktivt heri.

Det er gruppelederens ansvar at lederne jævnligt deltager i den ledertræning som korpset tilbyder. Men ledere har også selv et ansvar for at de vedligeholder og øger deres færdigheder og deres viden om spejderarbejdet. Ledere skal derfor motivere sig selv og hinanden til at tage på kurser som har relevans for deres virke som ledere. Nogle ledere tager gerne på kursus alene, mens andre

helst tager af sted sammen med deres lederkammerater. Hver måde har sine fordele. Alene skaber en leder let kontakt til ledere fra andre grupper, mens ledere som tager af sted sammen, styrker deres indbyrdes sammenhold. Det væsentligste er at lederne deltager på kurser og får et udbytte som giver dem ny energi til arbejdet med spejderne.

### Samvær og anerkendelse

En leders energi er vigtig, så lederne skal give sig selv tid og plads til at være sammen. Det kan synes svært at finde tiden, men der er flere måder at finde tid til at udveksle idéer, tanker og refleksioner på. I kan samles til en lederhyggetime på en lejr når spejderne sover. Her kan I tale om dagen der er gået, og dagen der kommer. I kan synge, le, nyde roen og hygge jer. Det er også godt at finde tid til at være sammen ud over lejre, for ledere har brug for hinandens anerkendelse i det daglige arbejde med og for spejderne. Det giver energi og lyst til at yde mere. Kendskabet til de andre ledere, deres arbejde og eventuelt andre fritidsinteresser, kan også skabe forståelse for hinandens reaktioner og være udgangspunkt for nye idéer, samarbejde og aktiviteter.

Hvis ledere skal give hinanden anerkendelse, så kræver det at I kender til de aktiviteter og metoder den anden leder anvender. Det kan være en anerkendelse i sig selv at du viser interesse og ønsker at vide mere om en anden som leder og som person. Men det kan også være en venlig bemærkning, en rosende omtale i gruppebladet eller en tildeling af korpsets hæderstegn.

### Nye ledere i en gruppe

Det er en god idé hvis en gruppe har lavet en plan for hvordan den modtager nye ledere. En god modtagelse af nye ledere er ikke kun gruppelederens ansvar, men et ansvar for alle lederne. Gruppelederen skal sørge for, at alle nye ledere bliver godt modtaget i gruppens ledelse blandt andet ved en start samtale med nye ledere, hvor de bliver budt velkommen. Samtalen kan bestå af en introduktion til korpset, divisionen, gruppen og lokale netværk, information om korpset og gruppens egne krav til ledere og om arbejdet med gruppens spejdere. Gruppelederen kan også spørge til de nye ledes erfaring generelt, spejdererfaring, hvilken





aldersgruppe de helst vil arbejde med, og endvidere få et overblik over andre fritidsinteresser. De nye ledere kan samtidig få udleveret vigtige og nødvendige materialer, som de kan bruge til at reflektere over samtalens indhold og bruge som inspiration til at søge mere information om deres virke som leder. Afdelingslederen fra den afdeling hvor den nye leder starter, kan med fordel også deltage i samtalen.

### Find inspiration til den nye leder

**Lederintro** er et hæfte til den nye leder og kan købes i Spejder Sport. Hæftet **Vejledning til ledersamtale og jobtræning** giver råd og vejledning til den som skal holde ledersamtalen. Hæftet kan bestilles på Korpskontoret.

Ud over en startsamtale kan de nye ledere også gennemgå en introduktion til gruppens faciliteter og materialer. Materialerne kan ud over denne bog omfatte **Lederintro**, **Håndbogen**, **Lovhæftet**, **I bevægelse** osv. I forbindelse med introduktionen kan de nye ledere følge en mere erfaren leder den første tid.

Både de nye ledere og gruppens gamle ledere har forventninger til samarbejdet og til arbejdet med spejderne. Lederne i en gruppe bør derfor have talt deres forventninger til hinanden og til en ny leder igennem inden denne starter i gruppen. Forventningerne bør tages op jævnlige, så de altid er tilpasset gruppens situation med de aktuelle ledere, deres livssituation og deres indsats. Hertil kommer at lederne skal holde hinanden fast på de krav der stilles til dem fra både korps, division og gruppe, og støtte hinanden i at opfylde dem.

### Den nye leders forudsætninger

Nye ledere kommer med vidt forskellige forudsætninger for at være spejderledere i en gruppe. Nogle har været spejdere i gruppen hele deres liv og kender den derfor ud og ind. Andre har tidligere været spejdere, og måske endda ledere, i en anden gruppe, men ønsker at vende tilbage til spejderarbejdet i en lokal gruppe. Mens andre aldrig har været spejdere, men gerne vil prøve kræfter med spejderlivet og arbejdet med børn og unge.

For nye ledere som ikke har været spejdere i gruppen, eller som slet ikke har været spejdere før, kan det tage tid at komme ind i gruppen. Det er forskelligt hvor lang tid det tager for den enkelte, men ofte

Læs mere om forskelle på børn og unge og piger og drenge i kapitel 5.

tager det et til to år at komme rigtigt ind i en gruppe. Den nye leder skal som regel gennem et helt års aktiviteter med møder, ture og lejre før der er styr på gruppens traditioner, skikke og vaner.

Den helt nye leder i gruppen kan opnå tilstrækkelig sikkerhed i spejderarbejdet ved at deltage i den grundlæggende lederuddannelse som korpset har for nye ledere, hvor der indgår viden om arbejdet med børn generelt, korpsets opbygning og de værdier og metoder vi arbejder efter. Har den nye leder allerede et godt kendskab og de fornødne færdigheder til spejderarbejdet andre steder fra, så bør han eller hun i stedet søge de af korpsets uddannelser hvor man kan øge sine kompetencer inden for andre områder af spejderarbejdet.

## Afdelinger og aldre

I DDS er der vejledende aldersinddelinger, men ingen formelle og lovfæstede. Det er op til den enkelte gruppe at finde ud af hvordan spejderne skal inddeles så det tilgodeser spejderne, lederne i gruppen og de lokale forhold. Der er flere forhold som kan spille ind på hvordan en gruppe inddeler sine spejdere. Det kan være antallet af spejdere og ledere i gruppen eller måden gruppen ønsker at lave spejderarbejde på. Lederne kan overveje om spejderne i det hele taget skal deles i afdelinger, eller om de i stedet skal være én stor gruppe. En inddeling i afdelinger behøver heller ikke være fast. Den kan tilpasses årstiden, forløb eller antallet af spejdere. Aldersinddelingen kan også være forskellig for piger og drenge eller fra spejder til spejder, da børn udvikler sig forskelligt.

### Inddeling af spejderne

Nogle fordele ved at arbejde uden afdelinger er at de yngste spejdere hele tiden kan lære af de ældre spejdere (og omvendt), og at de ældste herved bliver trænet i at instruere og tage ansvar for andre. Aktiviteter på møder og ture kan selvfølgelig niveaudeles, så der inden for de samme rammer bliver udfordringer for alle aldre. Det er også en fordel ved at alle er sammen at spejdere og ledere kommer til at kende hinanden på kryds og tværs, og at der er flere ledere til at få idéer og dele arbejdet.

Vælger lederne at arbejde med afdelinger opdelt efter alder, er der mange måder at inddele spejderne på: efter klassetrin, med løbende oprykning ved fødselsdag eller noget helt tredje. Har din gruppe overvejet om jeres inddeling er den der bedst støtter jeres spejderarbejde?

Ofte er de yngste spejdere inddelt i toårs afdelinger, men der er flere gode erfaringer i grupper med at have treårs afdelinger. Treårs

afdelinger kan gøre det nemmere at lave sammenhængende forløb og få patruljearbejdet til at fungere. De giver også færre skift hvor spejderne skal vænne sig til nye kammerater, ledere og møder. Vælger gruppen at lave treårs afdelinger, så overvej om de enkelte afdelinger bliver for store at overskue for både spejdere og ledere, da der bliver en større gruppe børn at rekruttere fra og dermed langt større afdelinger. Med treårs afdelinger kan det være svært at tilbyde tilstrækkeligt med udfordringer i alle tre år og desuden kan der være for stor forskel på den yngstes og den ældstes formåen.

I de ældste afdelinger kan spejdernes dagligdag være med til at afgøre hvordan inddelingen bliver. For mange er det naturligt at skifte afdeling når folkeskolen slutter, og spejderne starter på ungdomsuddannelse, efterskole eller en elevplads. Her kan man vælge at gøre overgangen glidende, så spejderne i en periode er med i to afdelinger.

Divisionernes arbejde er ofte organiseret i mere faste aldersinddelinger, men divisionens organisering bestemmer ikke, hvordan den enkelte gruppe skal organisere sig.

## Gruppelederen

Gruppelederen er patruljeleder for gruppens øvrige ledere. GL koordinerer arbejdet i gruppen og yder støtte, uddannelse og vejledning til lederne efter behov. Til at bistå gruppelederen i det daglige arbejde kan der være en eller flere gruppeassistenter eller bedre endnu kan en gruppe have to gruppeledere som aftaler en fordeling af arbejdet og løser opgaverne i fællesskab. Begge modeller kan anbefales alt efter en gruppes ønsker og behov. Som patruljeleder forventes gruppelederen blandt andet at sikre kvaliteten i spejderarbejdet ved at:

- være toneangivende om mål og metode og sikre at gruppen har en vision og et sæt handlingsplaner for arbejdet
- motivere ledere til at tage på kursus
- sikre en god modtagelse af nye ledere og afholde ledersamtaler med nye og gamle ledere
- arbejde for en hel ledelse og koordinere aktiviteter, herunder gruppeledelsesmøder, og tage initiativ til fællesarrangementer for lederne.

Det er gruppelederen der udgør det kit som holder gruppen sammen, og som derfor spiller en stor rolle for gruppens trivsel. Netop af den grund er det meget væsentligt at ledergruppen tænker sig godt om inden den vælger, hvem der skal varetage opgaven. Som patruljeleder for de øvrige ledere har gruppelederen ansvar for at gribe ind i tide hvis arbejdet i en afdeling er ved at

gå i stå, eller hvis en leder er ved at blive træt af arbejdet. Her kan gruppelederen hjælpe og motivere ved at komme med idéer og forslag til arbejdet.

Sammen med de øvrige ledere orienterer gruppelederen bestyrelsen om arbejdet i gruppen og gør denne og forældrene opmærksomme på opgaver hvor de kan aflaste og støtte ledernes arbejde. Gruppelederen er den der først og fremmest skal inspirere bestyrelsen til aktivt at medvirke i gruppens arbejde. Desuden har gruppelederen et nært samarbejde med bestyrelsesformanden og kassereren. De tre tegner gruppen udadtil, indkalder til bestyrelsesmøder og følger op på beslutninger. En gruppeleder tegner gruppen juridisk sammen med enten bestyrelsens formand eller gruppens kasserer.

Desuden har gruppelederen forskellige hverv som ofte udføres i samarbejde med de øvrige ledere og/eller bestyrelsen. Det er opgaver som fx:

- at sikre, at der bliver gennemført nødvendige samarbejds- og udviklingskurser for hele ledelsen og bestyrelsen
- at være opmærksom på sikkerheden i aktiviteterne
- at klarlægge behovet for nye anskaffelser til gruppens aktiviteter
- at sikre at beslutninger tages i tide
- at have kontakt med forældrekredsen
- at deltage i praktiske opgaver sammen med de øvrige ledere og med forældrene
- at formidle informationer til og fra divisionen
- at deltage i gruppeledermøder og divisionsrådsmøder
- at sikre gruppens deltagelse på korpusrådsmøder.

### Planlægning af lederuddannelsen

Når man er leder i DDS, har man forpligtet sig til at tage den grundlæggende lederuddannelse i overensstemmelse med korpsets uddannelsessystem. Det gælder dog ikke ledere som på anden måde har tilegnet sig de nødvendige færdigheder. En gruppeleder har en vigtig rolle i at støtte og inspirere de øvrige ledere og bestyrelsen til at uddanne sig til bedre at kunne varetage deres funktioner. Gruppelederen og lederen, ny som gammel, planlægger derfor et forløb sammen for den relevante efteruddannelse. I samarbejde med den ansvarlige for divisionens ledertræning medvirker gruppelederen også til at arrangere lokale kurser og træning i de basale, praktiske spejderfærdigheder for ledere.

En anden måde at skabe udvikling blandt ledere på kan være løbende at bytte lederjob internt i gruppen. Nogle vil helst være ledere for spejdere i en bestemt alder, mens andre foretrækker at være ledere for spejdere i

Her er nævnt nogle af de vigtigste opgaver for gruppelederen. Hvis du vil vide mere om gruppelederens arbejde, kan du læse i *Gruppelederhåndbogen* og *DDS-håndbogen*.

forskellige aldre. Lederne kan derfor aftale at nogle eller alle er ledere i en afdeling i to til fire år ad gangen, hvorefter de skifter. En sådan turnus kan øge den personlige udvikling hos den enkelte leder og potentielt sikre udviklingen af den enkelte afdeling.

### Møder for ledere og bestyrelse

Ledere og bestyrelser i DDS holder mange møder. Det bør altid være sådan at deltagerne føler at der er en grund til at deltage i møderne. Man skal gå derfra med en fornemmelse af at der er aftalt eller gjort det som var planen med mødet. Her kan mødernes form spille ind på deltagerens oplevelse af nytteværdien. Derfor er det en god idé at se på hvilke mødeformer gruppen bruger, og om de passer til gruppen som den aktuelt er sat sammen. Et mødes form og struktur bør afhænge af hvilket møde der skal holdes, deltagerens alder og erfaring, og hvad der er på dagsordenen. Vær derfor åben over for jævnligt at have en dialog om mødeformerne i gruppen. Husk at møder kan variere i tid, sted, indhold og form.

Eksempler på mødeformer som din gruppe kan bruge og tilpasse til jeres ledere og spejdere:

- Ledermøder kun lørdag eller søndag formiddag:  
café-møder eller brunch er ofte populært
- Ledermøder med spisning (direkte fra arbejde)
- Inspirationslørdage – møder med emner, som har betydning for arbejdet i gruppen
- Inspirationsdøgn med eksterne instruktører, måske sammen med bestyrelsen
- Fast mødestruktur – som fx den første tirsdag i hver måned
- Fællesmøder for hele gruppen - en hverdagsaften med alle spejdere fra kl. 18.30-20.30 og ledermøde kl. 20.45–22.00.

Det er tid til at se og ændre på møderne hvis de har udviklet sig til maratonforestillinger med en masse afstikkere. Lederne kan overveje om der skal være ledermøde hver måned i stedet for hver anden. Bestyrelsen kan overveje om der skal være flere temamøder. Det kan være at der skal være større emner fordelt over årets møder, så møderne ikke er ens, men således at hvert møde har et fokus. Lederne eller bestyrelsen behøver ikke aftale alt sammen. For eksempel kan hvert af årets arrangementer have et udvalg som laver relativt færdige oplæg. Det giver bedre plads til de øvrige emner på ledermødet.

Variationer i møderne kan være med til at forbedre spejderarbejdet for alle, men sørg for at deltagerne kan se en mening med den form og struktur der er valgt til et møde.

## Forældresamarbejde

Det er altid en fordel for ledere at bruge ressourcer på at samarbejde med forældrene. Opgaven er vigtig, men den er ikke altid lige nem at gå til. Et af DDS' formål er at udvikle børn og unge til vågne, selvstændige mennesker. Den opgave må nødvendigvis ske i samarbejde med forældrene hvis vi skal opnå gode resultater. Forældrene er også tænkt som en del af gruppen, for DDS' love lægger formelt op til at der er samarbejde mellem gruppen og forældrene i bestyrelsen.

Forældrene har ressourcer som gruppen kan drage nytte af. Dels har de viden fra deres uddannelser og erhverv, og dels kan de yde praktisk hjælp med gruppens fysiske rammer og økonomi. Mange ledere bliver også rekrutteret blandt forældrene.

For en leder som brænder for spejderidéen og det frivillige arbejde, kan det være svært at forstå at spejdernes forældre ikke altid udviser den samme begejstring. Forældre undlader måske at deltage aktivt i deres børns spejderarbejde fordi deres job, familieforhold eller øvrige fritidsaktiviteter ikke giver plads til den store indsats i gruppen. Eller måske kan de ikke se formålet med spejderarbejdet. Forældrene stiller også krav til udbyttet af den tid de investerer, ligesom alle andre voksne der er involveret i spejderarbejdet, gør det. Prøv alligevel at sælge idéen og at gøre samarbejdet mere attraktivt for forældrene.



**Hvis I vil inddrage forældrene mere, så prøv at:**

Gøre omfanget af forældrearbejdet klart, tidsbegrænset og overskueligt

Være velforberedt og at have en omhyggelig planlægning af aktiviteter som I ønsker hjælp til

Undgå at forældrene føler sig bondefanget

Give forældrene ansvar og at gøre dem til en del af gruppens fællesskab.

Husk at det også handler om at turde spørge. Vær ikke bange for at spørge om hjælp. Ikke alle forældre er lige aktive, men mange vil gerne give en hånd med.

**Hvor møder vi forældrene?**

Ledere i en gruppe møder spejdernes forældre flere steder. Det kan være på grupperådsmødet eller bestyrelsesmøder, på forældremøder, ture, arrangementer og til praktiske opgaver hvor forældrene deltager. Hvert møde er en mulighed for at komme tættere på forældrene og inddrage dem mere i børnenes spejderliv. Ledernes rolle er at orientere forældrene om spejdernes arbejde og de fremtidige planer. Her kan man få en uformel snak som er en vigtig kontakt med forældrene. Derfor bør ledere blande sig med forældrene til grupperådsmøderne, så ledelsen ikke opleves som en lukket kreds.

På bestyrelsesmøderne bør ledere fortælle om livet i gruppen: Hvordan arbejdet går, om til- eller afgang af spejdere, introducere til kursustilbud og nye ledere, om ledersituationen nu og fremover, og om de større arrangementer der finder sted i gruppen. Hvis forældrene i bestyrelsen hele tiden føler sig velorienterede, så føler de sig også nemmere som en del af gruppen. Gruppelederen kan også her være med til at inspirere forældrene i bestyrelsen til at deltage aktivt i gruppens øvrige liv eksempelvis ved at gøre opmærksom på opgaver hvor forældrene kan hjælpe til. I nogle grupper er det praksis at bede forældre om at være køkkenhold til møder med spisning og på ture, og til arrangementer som 'åbent hus' eller 'spejder for en dag'. Giv forældrene en chance for at melde sig – også dem uden for bestyrelsen. Opret for eksempel en forældrebank, hvor forældrene angiver hvad de gerne vil hjælpe gruppen med. Man kan også samle en forældrepatrulje som kan yde støtte ved større arrangementer og den slags – og samtidig give forældrene nogle oplevelser og personlige relationer.

## Information til forældrene

Ud over den direkte dialog kan lederne også orientere forældrene om det lokale arbejde i gruppen såvel som spejderarbejdet generelt på andre måder. Her følger nogle forslag til hvilke informationskilder I kan bruge.

Fælles for en del af forslagene er at forældrene kan orientere sig løbende når det passer dem:

- Brug gruppens hjemmeside til information.
- Lav en velkomstuvert til nye spejdere og deres forældre.
- Hold forældremøder eller familiemøder op til større lejre for at orientere om hvad der skal ske.
- Tal med forældrene når de afleverer og henter deres børn, og når der modtages nye spejdere.

Spejderidéen er vigtig i arbejdet, så forældrene skal kende til den. Fortæl om spejderidéen når forældrene er samlet, og lad dem gerne deltage i debatter herom.

Fortæl om hvordan gruppen fungerer for spejderne, organisatorisk og økonomisk. Fortæl også gerne lidt om DDS' idéer og metoder. Sådan undgås misforståelser - som fx at forældre tror at lederne får løn ligesom i sportsklubben.

## Gruppens andre ressourcer

Oftentimes tænker ledere mest på hvilke ressourcer der er internt i gruppen. Men en gruppe har altid mange eksterne ressourcer som den kan have gavn af.

### Eks-spejderne

Alle spejdergrupper har en historie, og alle har haft spejdere, ledere og forældre som i tidens løb har ydet en indsats. Tænk hvis bare en ud af ti af disse stadig var en del af gruppen som ekstra hjælp på gruppeturen, til at vedligeholde hytten, til at lave gruppeblad eller hjemmeside eller til salg af lodsedler og indsamling af telefonbøger m.m. Forestil dig den opbakning det vil være for dig og dine medledere at have en flok eks-spejdere i baghånden. Mange grupper har netop en patrulje eller hjælpeforening som består af forældre og/eller tidligere ledere og seniorer. Opret en e-mailliste, et særligt afsnit på adresselisten, på hjemmesiden eller i bladet, og inviter dem til større arrangementer – også selvom de ikke har en opgave. Mange tidligere ledere har stadig et hjerte der banker for spejderne, men de har ikke tid eller mulighed for at indgå som aktiv leder. Men bevarer I kontakten så er det muligt, at de dukker op igen. Der kan også i lokalområdet være et Skt. Georgs Gilde som har energi og lyst til at lave enkelte arrangementer i en gruppe.

### Læs også

- Gruppeteaterhåndbogen
- Gode Gruppe- rådsmøder på [dds.dk/gode](http://dds.dk/gode)
- Spejderidéen – også for dit barn



## De unge spejdere

De unge spejdere og seniorer der rejser væk for at studere m.m., er ligesom de tidligere ledere og forældre en vigtig brik i gruppens fremtid. Hold kontakt med dem uden at forvente noget af dem.

Send gruppebladet og nyhedsbrevet til dem, og inviter dem til gruppearrangementer osv. En god kontakt giver større chance for at de vender tilbage til gruppen senere.

Udsigterne kan synes lange når de unge rejser væk for at studere. Men tænk på det som at plante en skov. Det træ du planter i dag, får du måske ikke selv glæde af, men det gør den næste generation. Til gengæld har du glæde af det som dine forgængere plantede. Det kan også være at du skal plante ti frø, pleje og passe dem i årevis, for at få ét træ. Men hvis træet er et stort, stærkt egetræ der kan gavne skoven de næste tres år, så kan det godt være besværet værd.

## Voksenpatrulje

Det er lettere at finde forældre som vil lægge tid i en gruppe, hvis forældrene synes at miljøet er rart at mødes i. Hvis gruppens årlige arbejdsdag for eksempel slutter med en grillaften for hele familien, kan initiativet til at danne en patrulje for voksne med tilknytning til gruppen måske opstå der. En voksenpatrulje kan løfte mange typer af opgaver. Naturligvis skal der være et par patruljeledere som holder sammen på patruljen, sørger for et årsprogram, aktiviteter og indkaldelser. Det kan være en fordel hvis voksenpatruljen primært har en konkret opgave som at stå for det årlige loppemarked. Det giver mening og sammenhold, og patruljen kan så selv bestemme sit øvrige aktivitetsniveau. Ledere i gruppen kan selvfølgelig spørge voksenpatruljen om hjælp til andre opgaver. Måske vil de gerne give en ekstra hånd med til andre ting. Her er det vigtigt at huske at det også skal være sjovt at være voksen i gruppen, og at det skal være rart for dem at komme i spejderhytten. Så sørg for en god og positiv dialog med voksenpatruljen, og sæt pris på dens indsats. Patruljen skal kunne se at den gør en forskel i gruppen.

Nogle grupper har haft meget aktive voksenpatruljer i mere end ti år. Mange vælger at være aktiv i en voksenpatrulje selvom deres børn ikke længere er spejdere, men de vil gerne bevare en tilknytning til spejdergruppen. En god voksenpatrulje sørger også for at forny sig.

Vil din gruppe gerne have en voksenpatrulje, så find en tidligere leder eller en aktiv forælder til at være patruljeleder og stå for at samle patruljen.

Mange tidligere spejdere og ledere er stadig aktive i divisioner, korps, samråd, friluftsråd eller andre steder i spejderverdenen. Måske kender de personer og ressourcer som gruppen kan have gavn af.

# Ressourcer udenfor gruppen

## Gruppens samarbejde med division og korps

### Divisionen

Divisionen består af et antal grupper der tilsammen har ansvaret for at få divisionsarbejdet til at fungere. Divisionsarbejdet giver flere muligheder til grupperne end det er muligt inden for gruppens egne rammer, blandt andet i form af sparring med ledere fra andre grupper og mulighed for større arrangementer til gavn for både spejdere og ledere.

Divisionsledelsen skal støtte grupperne i deres bestræbelser på at lave spændende spejderarbejde der giver spejderne lyst til at forblive spejdere. Divisionsledelsen kan nedsætte en eller flere arbejdsgrupper til støtte for gruppernes arbejde. Det kan fx være en rejs-ud-gruppe til støtte for grupperne. Der kan være en arbejdsgruppe til at vedligeholde divisionens hjemmeside, én til hvervekampagner og en tredje arbejdsgruppe kan arrangere lederpleje for grupperne.

Inden for divisionens rammer får børn og unge fra grupperne mulighed for at deltage i større arrangementer, kurser, og turneringer. Det giver en oplevelse af at være mange, og man møder nye kammerater som det er let at mødes med bagefter. Divisionen vil ofte kunne tilbyde større arrangementer og udfordringer og mere omfattende kulisser til fantasirammer end dem gruppen har mulighed for at tilbyde.

Et af divisionernes kerneområder er at sikre at der er en god og kvalificeret ledertræning. Det kan ske på mange måder, og det er en god idé at tage det op som et udviklingspunkt på et divisionsrådsmøde eller i andre sammenhænge hvor divisionen samles. Man kan fx lave erfaringsudvekslingsmøder og ledertræning på tværs af grupperne i divisionen. Divisionsledelsen kan også sikre skræddersyet ledertræning til gruppen. Gruppen kan således få træning i præcis det gruppens samlede ledelse, bestyrelse eller enkelte ledere har behov for, og på det ønskede niveau. Samtidig kan træningen tilpasses tidsmæssigt til aftenkurser, tilvalgsmoduler eller lignende, fordi man ikke behøver at rejse efter kurset. Det er også en naturlig del af divisionens arbejde at tilbyde træning af seniorer, patruljeledere og -assistenter.

Information og kommunikation til grupperne kan ske gennem et divisionsblad eller en hjemmeside. Møder kan benyttes til planlægning af arrangementer eller have et tema fx om hvordan man som leder håndterer forskelligheder hos børn, hvordan man får bedst udbytte ud af ledersamtalen, hvordan man sikrer kvaliteten i sin gruppe eller gode tip når man modtager børn af anden etnisk oprindelse, med et handicap eller som er socialt belastede. Tag en snak om hvor divisionen skal hen de kommende år, og hvilke opgaver der skal sættes fokus på. I kan lægge en plan for fremtiden så der etableres et fokuseret arbejde der er værdifuldt og udviklende for grupperne.

### **Hvad kan korpset tilbyde?**

Divisionerne kan tilbyde større arrangementer end grupperne selv – og korpset har mulighed for at lave endnu større arrangementer efter devisen 'sammen kan vi mere'. Eksempler herpå er korpslejre, landsdækkende hvervekampagner, begejstringsarrangementer, løb og turneringer. Korpset kan også koordinere en deltagelse på internationale lejre, lettere end en gruppe kan alene. Arrangementerne giver mulighed for at møde nye spejderkammerater fra ind- og udland samtidig med at man får nye erfaringer. Disse arrangementer giver os for alvor en oplevelse af at vi er mange. Aktiviteterne kan laves i en størrelse medlemmerne ikke umiddelbart glemmer. Det er imponerende at man kan etablere en korpslejr for 20.000 deltagere alene på frivillig arbejdskraft og troen på at det kan lade sig gøre.

Korpset giver også mulighed for indflydelse i form af korpsrådsmøder, divisionschefmøder og andre nationale møder som giver mulighed for at udveksle synspunkter og idéer. Disse møder er udtryk for at korpset er os alle, og at alle har ret til at blive hørt. For at demokratiet skal virke er det vigtigt at så mange som muligt deltager på møderne, så flest mulige synspunkter kommer frem.

Korpset tilbyder en lang række kurser til alle over 13 år. De 13-16-årige får deres første kursusoplevelser på efterårsferiens PLankurser. Her lærer de om patruljeledelse, børn-leder-børn-princippet og om medbestemmelse og demokrati. Det er en oplevelse der ofte giver inspiration til spejderarbejdet hjemme i gruppen. På PLan-kurserne knyttes der langvarige venskaber og skabes værdifulde netværk. Også seniorerne nyder godt af de spændende kurser der tilbydes til dem med fokus på de færdigheder de har brug for i seniorlivet. Voksne ledere tilbydes en bred vifte af kurser – fra korte fundamentale færdighedskurser til længere personlighedsudviklende kurser. Korpset har et antal udviklingskonsulenter der har hver deres geografiske ansvarsområde. Konsulenterne er veludrustede til at hjælpe både grupper og divisioner med at få nye tanker og idéer, samt til at løse eventuelle udfordringer som gruppen står over for. Man kan ringe

til korpskontoret og få navnet på den nærmeste konsulent. Det vil være en god idé at informere divisionsledelsen om konsulentens besøg og eventuelt invitere dem til at deltage. På den måde giver man divisionen mulighed for at følge op på besøget og støtte gruppen i dens udvikling eller hjælpe med at køre et projekt videre.

Korpsledelsen nedsætter en række centrale udvalg og arbejdsgrupper med hver deres arbejdsområde. Udvalgene og arbejdsgrupperne kan tilbyde nye udfordringer til dem der har lyst til at deltage i arbejdet. Man er altid velkommen til at henvende sig og tilbyde sin arbejdskraft, også selvom man ikke kender nogen i udvalgene i forvejen. Det kan være gavnligt for udvalgene og arbejdsgrupperne at få tilført nye kræfter, som måske har en anden indgangsvinkel til arbejdet. Ofte handler det om at tage initiativet og gøre sig selv synlig for dem.

Arbejdsgrupper og udvalg i DDS arbejder på forskellige måder for at støtte det lokale spejderarbejde. Alle her er frivillige, men mange vil tage imod en invitation til at komme til et grupperådsmøde og fortælle om arbejdet, eller til at hjælpe med konkrete udfordringer. Korpskontoret kan hjælpe dig med at få kontakt til de relevante personer.

## Netværksdannelse

En spejdergruppe har brug for inspiration udefra for at udvikle sig. I spejderverdenen er man aldrig alene, det handler bare om at skabe kontakt til andre, eksempelvis ved at etablere et netværk. At netværke handler om at bruge sine formelle og uformelle kontakter til at udvikle sit spejderarbejde eller sig selv i forhold til en gruppe eller et lederteam. Et netværk kan være en formel og organiseret størrelse, som en forening, men et netværk er også alle de personer man kender og mødes med i andre sammenhænge: familie, venner, kollegaer, naboer osv. Et netværk er en ressource som både den enkelte leder, spejderne og gruppen kan få gavn af.

### Netværk og dialog

Netværk er baseret på dialog, men dialog alene skaber ikke et netværk. Dialog er alle former for samtaler: det personlige møde, telefonsamtaler, breve eller på internettet, og det kan være med ord eller med handlinger og udtryk.

Et virkningsfuldt netværk kræver at der er en god kemi og en fælles forståelse af opgaven. Det sker i nogle rammer som er defineret af personerne i netværket. I et netværk med faste medlemmer skal deltagerne lære hinanden at kende, så de finder ud af hvordan de

I kapitel 2 kan du læse mere om at lære af de gode erfaringer i afsnittet om "Mål og planer".

kan bidrage til hinandens udvikling - uanset om det er personligt eller fagligt.

For en spejderleder giver et netværk mulighed for at se spejderhverdagen lidt udefra. Det kan føre til refleksion over dig selv som leder: hvad du gør, og hvorfor du gør det. Dit netværk kan udfordre dig og komme med idéer. Hvis du analyser dit hidtidige spejderarbejde, kan der opstå nytænkning og læring i samspillet med de andre i netværket. Sæt fokus på succeshistorierne, så du lærer af de gode erfaringer.

### At danne netværk

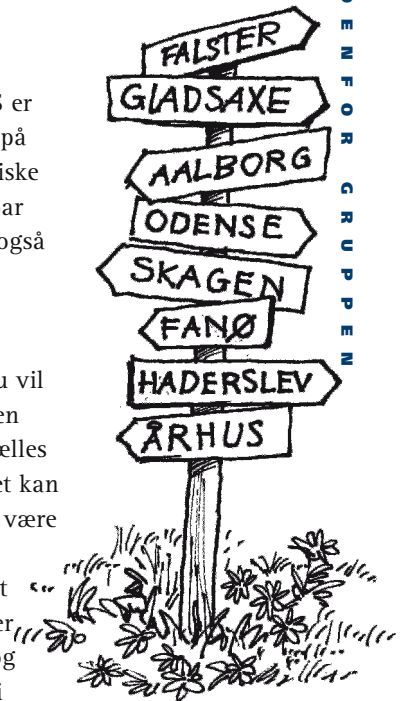
Et netværk kan dannes på baggrund af en fælles interesse. I DDS er Ildfluerne (natur) og Grænsbryderne (handicapspejd) eksempler på centrale netværk. Sådanne netværk kan også opstå i organisatoriske rammer som i træningen i divisionen eller i samarbejde med et par nabogrupper eller i et større geografisk område. Et netværk kan også opstå på grundlag af fastlagte opgaver, hvis gruppen har lagt en handlingsplan hvor den skal bruge hjælp udefra.

Ønsker du at udvide eller styrke dit netværk, så sæt det mål at du vil hilse på tre nye personer næste gang du er til et møde i divisionen eller på et kursus. Strategien kan være at finde noget du har tilfælles med den anden spejder - ud over at være spejder selvfølgelig. Det kan også være at søge input til noget som optager dig. Dialogen kan være starten til et netværk.

På møder og til arrangementer i DDS opstår der ofte dialog for at skabe en fælles forståelse af emner, begejstre, forankre viden eller formidle noget videre. Hvis erfaringerne herfra skal leve videre og udvikles, så kan det være relevant at have netværkstanken med i planlægningen. Arrangørerne kan hjælpe til med opstarten ved at opfordre til at deltagerne danner et netværk. Det kan støttes ved for eksempel at lave en fælles e-mailliste, oprette en chat på internettet, eller vælge en ansvarlig til at planlægge det næste møde i det nye netværk. Husk at afklare med deltagerne på mødet om de ønsker at danne et netværk, og hvad de ønsker af netværket.

### Om at netværke

Når et netværk bliver dannet, skal medlemmerne afklare hvad der er målet og formålet med netværkets møder. Formålet kan være at drøfte hvordan man arbejder med spejdernes medbestemmelse, eller det kan være sparring på ens adfærd som leder. Medlemmernes forventninger skal også afklares i forhold til tidsforbrug, gennemførelse og planlægning af møderne. Hvis standarden sættes for højt, kan det være svært at holde netværket i live når der er konkurrence med det daglige



spejderarbejde i grupperne. Lav løbende evalueringer for at få det fulde udbytte af møderne.

I netværk er der perioder hvor man giver mere end man modtager og omvendt, så det personlige udbytte kan variere. Men hvert medlem skal være villig til at bidrage til netværkets fælles udvikling, også selvom emnet ikke berører én selv. I spejderregi vil man ofte kunne give sit besyv med alligevel på baggrund af sine erfaringer. Der kan være deltagere i netværket som lige skal finde sig til rette før de har den fornødne tillid til de andre, en tillid der gør at de kan bidrage uden at være bekymrede for at tabe ansigt. I det hele taget er det vigtigt at tage sig tid til at skabe et godt lærings- og udviklingsmiljø i netværket. Deltagerne bør lave en aftale om at personlige og følsomme oplysninger der snakkes om i netværket, er sagt i fortrolighed. Man må ikke være bekymret for om noget siges videre. Er du leder og deltager i et netværk, så informer de andre ledere i din gruppe om det netværk du deltager i. Del ud af den viden og energi du opnår. Der kan være mange forskellige hensigter med at danne netværk. Nogle har fokus på at deltagerne udvikler sig sammen som mennesker og ledere og i et tæt nærvær. Andre netværk kan være en mere åben kreds af medlemmer der vil diskutere hvordan man arbejder med friluftsliv i spejderarbejdet. De fleste netværk vil have gavn af at få input udefra af og til ved at få nye medlemmer, have oplægsholdere eller sende artikler til hinanden. Et netværk kan også tage på kursus sammen for at lade sig inspirere, og det behøver ikke altid være i spejderregi. Der kan også være behov for at blive provokeret eller få andre vinkler på tingene. Man kan deltage i hinandens spejdermøder for at give feedback på lederens arbejde i gruppen eller for selv at få inspiration. Hvis et netværk skal udvikle sig må deltagerne være åbne over for hinanden og for inspiration udefra. Der kan altid hentes mere viden og erfaring, som bagefter kan bruges til udvikling af spejderarbejdet.

Det kræver ressourcer at deltage i og etablere netværk, men oftest kommer den tid og energi du investerer, igen i den viden eller inspiration netværket giver til det daglige spejderarbejde.

## Samarbejdspartnere

Skal din gruppe have bedre adgang til friluftsliv tæt på hytten? Er planen at bygge hytten om eller at bygge en ny? Er dine idéer om aktivt spejderarbejde begrænset af de økonomiske muligheder?

Det kan være afgørende for at komme fra idéer og drømme til realiteter, at ledere kan finde støtte og vejledning til deres tanker og

drømme uden for gruppen. Der er behov for gode samarbejdspartnere og støtte hos andre organisationer, kommunen og andre offentlige myndigheder, for nogle sager kan være svære at klare kun med gruppens egne kompetencer og viden. Derfor har vi i DDS en god tradition for at samarbejde med andre foreninger og organisationer. Det sker hver dag i lokale Samråd, kommunernes folkeoplysningsudvalg eller i lokale kredsbestyrelser i Friluftsrådet.

### Samråd i kommunerne

Gruppelederen er den som ofte har kontakten til andre grupper i DDS og det centrale DDS. Mange grupper deltager også i et etableret lokalt samarbejde med andre korps og organisationer. Det kan være om fælles arrangementer, lokaler, fælles seniorafdelinger eller aftaler om ikke at konkurrere unødigt med hinanden. Det samarbejde kan med fordel organiseres i et lokalt samråd.

Børne- og ungdomsorganisationerne står stærkere når de arbejder sammen i en kommune. Her kan de støtte hinanden og stå sammen over for omverdenen, kommunen og andre offentlige myndigheder, som hellere lytter til en paraplyorganisation for flere børne- og ungdomsorganisationer end til de enkelte organisationer. Derfor bør der være taget initiativ til et lokalt samråd i hver kommune. De lokale samråd har til opgave at sørge for at være repræsenteret i kommunens folkeoplysningsudvalg. Her arbejder samrådet for at skabe bedre rammer for aktiviteter for børn og unge. Et lokalt samråd kan også være koordinator af større, fælles aktiviteter som "Spejder for en dag".

### Folkeoplysningsudvalg og samrådsrepræsentanter

Foreningslivet opnår den bedste kontakt til de lokale politikere og fritidsforvaltningen i kommunerne ved at være repræsenteret i et folkeoplysningsudvalg i kommunen. Mange kommuner har et folkeoplysningsudvalg, men de er ikke forpligtede til at oprette et. I de tilfælde vil det være gavnligt for de lokale foreninger at påvirke politikerne til at oprette et. Et folkeoplysningsudvalg arbejder selvstændigt inden for en økonomisk ramme som kommunalbestyrelsen har givet til foreningslivet efter en indstilling fra folkeoplysningsudvalget.

I et folkeoplysningsudvalg kan en forening sammen med det øvrige lokale foreningsliv være med til at sikre at kommunen har formuleret en fritidspolitik der tilgodeser børn og unge. Det kan være ved at formulere gode økonomiske tilskudsordninger, gode lokaler og anlæg eller støtte til de frivilliges arbejde. Det kan betyde at en spejdergruppe kan opnå støtte fra kommunen til nye aktiviteter og driften af nye lokaler og lejrpladser.

På landsplan er det de fire spejderkorps, DUI-Leg og Virke, FDF samt KFUM og KFUK, som udgør Landssamrådet. Læs mere om Landssamrådet og de lokale Samråd på [samraad.dk](http://samraad.dk).



En spejdergruppe kan med fordel være repræsenteret i sit lokale folkeoplysningsudvalg for at få indflydelse på udviklingen af det lokale foreningsliv og derved være med til at skabe forståelse for hvordan børn og unge sikres bedre vilkår gennem foreningslivet.

### Spejdere i Friluftsrådets kredse

Friluftsrådet er den rette organisation når der skal findes samarbejdspartnere til et projekt som forudsætter ændret adgang til naturen eller arealanvendelse.

Friluftsrådet er lokalt organiseret i kredse der dækker tre til ni kommuner. I hver kreds har repræsentanterne for medlemsorganisationerne valgt en bestyrelse. DDS er repræsenteret i næsten alle kredse og arbejder på at samrådsorganisationerne er repræsenteret i alle kredsbestyrelser. I kredsbestyrelserne følges den lokale udvikling og politik på plan- og miljøområdet, og der er kontakt til de kommunale myndigheder og Skov- og Naturstyrelsen.

I kredsbestyrelsen kan spejdere få støtte til at løse problemer i forbindelse med kommuneplaner, lokalplaner, byggetilladelser i åbent land og andre forhold som handler om arealer til vores aktiviteter. I tilknytning til samarbejdet i Friluftsrådet er der i flere kommuner oprettet Grønne Råd, som har en lokal kontakt til myndighederne i miljøspørgsmål. Det lokale Samråd kan derfor med stor fordel være medlem af det lokale Grønne Råd.

Læs mere om støttemuligheder på [friluftsradet.dk](http://friluftsradet.dk)

Hvis du vil vide mere om Samrådet, DUF, Friluftsrådet og Lokale- og Anlægsfonden kan du se mere i DDS-håndbogen og på korpsets webside [dds.dk](http://dds.dk).

Friluftsrådet administrerer desuden en pulje af tipsmidlerne, som giver gode muligheder for støtte til lokale friluftsp projekter. For spejdergrupper er der især mulighed for støtte til udvikling af lejrlpladser og til bygning eller ombygning af hytter.

### Dansk Ungdoms Fællesråd - DUF

DUF er en landsdækkende paraplyorganisation for de idébestemte børne- og ungdomsforeninger i Danmark. Det er gennem DUF at DDS sammen med DUF's øvrige medlemsorganisationer forsøger at påvirke politisk til at sikre bedre vilkår for børn og unge i Danmark og foreningslivet generelt. DDS' indsats i DUF bliver koordineret med de øvrige samrådsorganisationer i Landssamrådet.

DUF har et sekretariat og en række udvalg der arbejder med mange sider af børn og unges vilkår, tager pulsen på relevante politiske udfordringer og udvikler foreningslivets muligheder. DUF har desuden en række puljer som lokale spejdergrupper kan søge til at udvikle sit spejderarbejde.

Hos DUF kan du finde inspiration til det daglige spejderarbejde i pjecer, rapporter, arbejdsstof og andre materialer. DUF har desuden en række puljer som lokale spejdergrupper kan søge til at udvikle sit arbejde.

Vil du vide mere om DUF, bestille materialer, eller læse om muligheder for økonomisk støtte, så se mere på [duf.dk](http://duf.dk).

### Lokale- og Anlægsfonden

Lokale- og Anlægsfonden er et godt sted at studere mulighederne for at få støtte hvis gruppen har planer om at bygge nyt, og hvis der er lagt op til et større projekt. Det er normalt et krav for at få støtte at projektet er udviklende for de aktiviteter I laver, og at der er tænkt nye tanker ind i projektet.

Du finder Lokale- og Anlægsfonden på [loa-fonden.dk](http://loa-fonden.dk).

# Tag ansvar for DDS

## Få indflydelse i DDS

I DDS har du som leder mange muligheder for at få indflydelse på dit korps. Måske har du en idé til en aktivitet eller et initiativ, som kan øge værdien af spejderarbejdet i din gruppe, din division eller måske i hele korpset. Tag din idé alvorligt. Overvej hvordan du kan komme videre i korpset med den.

DDS er summen af dets medlemmer. Nogle vælger at lægge de fleste af deres kræfter i det centrale arbejde til gavn for grupperne generelt, mens andre alene lægge deres kræfter i grupperne. På hver sin måde har det arbejde lederne udfører, værdi for spejderne. Måske er der et udvalg eller en arbejdsgruppe der arbejder med netop det emne som interesserer dig. Hvis du gerne vil tilbyde din indsats, er det bare om at række hånden frem. Som oftest er det muligt at deltage.

## Indflydelse i udvalg og på projekter

I DDS er ansvaret for at løse opgaver på landsplan placeret i faste udvalg under Korpsledelsen, mens de tidsbegrænsede opgaver er placeret i arbejds- eller projektgrupper. Der er altid brug for aktive og idérige personer til arbejdet i de mange udvalg m.m.

Din aktive deltagelse heri er også din bedste mulighed for at få direkte indflydelse og samtidig få inspiration og energi til det daglige spejderarbejde i din gruppe.

Følg med i korpsets medier eller på Udvalgsdatabasen på [dds.dk](http://dds.dk), hvor du finder referater mv. fra møder i udvalg og arbejdsgrupper. Her kan du se hvilke emner og opgaver der er aktuelle. Har noget din interesse, så tag kontakt til det udvalg eller projekt som arbejder med emnet. Der er altid brug for ildsjæle til at føre arbejdet videre.

## Brug medierne til indflydelse

DDS udvikler sig når medlemmerne er aktive i debatten om de væsentlige forhold i vores korps og samfundet. Tag de gode idéer op fra gruppen eller divisionen. Skab dialog og debat om jeres idéer, så I kan skabe nye måder at fungere og arbejde på.

Du har altid ret til at fremføre dine gode forslag, men hvis du vil påvirke en holdning, så overvej hvordan budskabet kommer bedst

frem. Er det politikere og offentlige myndigheder der skal påvirkes, så er medier som presse, radio og TV rigtig gode kanaler. Vil du have ændret en kommuneplan, så skal du skrive et høringssvar når planen lægges offentligt frem. Men du har større chancer for at budskabet bliver hørt hvis du samtidig bliver interviewet af lokal-tv i den skov som du synes skal åbnes til offentlighedens brug. Så kan du fortælle om spejdernes naturoplevelser, mens du påvirker andre borgergrupper til at støtte dit forslag. Adgang til naturen handler jo ikke kun om spejdernes adgang, så ved at stå frem kan du let blive fortaler for et projekt som kommer mange til gode.

I DDS bør spejdere udveksle gode idéer og viden om hvordan de bliver gennemført. Overvej derfor hvordan du får formidlet den gode idé I har fået i gruppen eller andre steder. Kontakt redaktionen på korpsetskontoret, og få din inspirerende historie fortalt i korpsets medier, eller fortæl den til divisionsbladet. En historie behøver ikke være afsluttet for at være til inspiration for andre. Hvis du fortæller om dine tanker og planer, vil du ofte opdage at andre har lignende idéer, så I måske kan støtte hinanden til at få gennemført idéen.

### **Synlighed giver indflydelse**

De der fortæller hvad de laver, og hvorfor de gør det, bliver synlige. Er et budskab klart forståeligt og generelt accepteret, så giver det respekt og indflydelse. Det gælder både i den enkelte gruppe og division, men i høj grad også i lokalsamfundet.

I DDS er vi ret gode til at fortælle i lokalpressen om en god lejr eller weekend. Til gengæld er det nogle gange svært at få budskabet frem om hvorfor vi er spejdere. Når I fortæller historien, så fortæl hvordan det udvikler børn og unge når de selv prøver kræfter med naturen. Det er den historie der skal bruges til at argumentere for en bedre adgang til skove og åbne arealer tæt på vores mødesteder. Det er lettere at få opbakning til at skabe bedre udviklingsmuligheder for børn og unge end til et ønske om mere plads til øvelser med kort og kompas. Tænk over de værdier som vi i DDS har valgt er de vigtigste at signalere udadtil: KAFSU - Kammeratskab, ansvar, friluftsliv, sjovt og udfordrende, når du skal formidle en god historie. Vi kalder det: Blå Værdier.

### **Korpsrådsmødet også en mulighed for indflydelse**

Kræver din idé ændringer af korpsets regler og arbejdsform, så er den rigtige vej via et korpsrådsmøde. Her kan du få korpsets love, regler og arbejdsformer ændret hvis de andre deltagere er enige. Alle grupper i DDS har ret til at sende to repræsentanter, som vælges på grupperådsmødet.

Så du kan selv blive en aktiv deltager hvis du bliver valgt til at repræsentere din gruppe.

Hvis en idé er rigtigt formuleret og rigtigt fremlagt, så er der gode muligheder for at få den gennemført. Inden et forslag bliver sendt til behandling, så er det en god idé at drøfte det med andre. Tag idéen op i divisionen og med spejderkammerater i andre divisioner, så forslaget bliver justeret og får et kvalitetstjek. Det kan også give dig nogle vigtige fortalere for forslaget, når du fremsætter det på korpsrådsmødet. Andre kan få glæde af din indsats, og du erfarer hvordan du får indflydelse i DDS.



## Værdien i et korps

DDS er organiseret ud fra et princip om at det lokale arbejde og idéerne skal udvikle sig gennem hverdagen med og blandt spejderne. De daglige aktiviteter er gruppens eget ansvar, men idéerne til aktiviteterne - arbejdsstoffet - udvikler vi i fællesskab. Store projekter og idéer skabes i samarbejde mellem lokale og centrale kræfter. Tilbud som træning, store lejre og internationale oplevelser er ikke mulige uden en indsats fra mange grupper og ledere. DDS er skabt af grupperne, til gavn for grupperne. Som leder bør du yde når du har overskud, så du kan nyde eller søge hjælp når der er behov for det.

### Vi skal stå sammen

Kravene til det organiserede foreningsarbejde er altid i udvikling, og konkurrencen er stor når det gælder om at fange børn og unges interesse. Der er mange tilbud, som alle har hver sit formål og hver sine metoder. Derfor skal vi i DDS hele tiden inspirere hinanden til at gøre arbejdet endnu bedre. DDS er en stærk organisation når vi er mange der løfter opgaverne, står sammen, og arbejder ud fra samme mål til glæde for børn og unge.

## Del ud af det du kan

I løbet af din ledergerning udvikler du unikke kompetencer. Du har, måske ubevidst, kombineret opgaver i din gruppe med erfaringer fra dit daglige arbejde og gode idéer fra dit lokale netværk. Måske har du erfaret at det er svært at holde debatten på sporet når der er møder i gruppen. Den samme oplevelse har du når chefen indkalder til møde på arbejdet. Sammen med et par kolleger og chefen bliver I enige om at tage på et kursus der ændrer jeres måde at mødes på, så I kan holde debatten på sporet. Dine nye erfaringer fra arbejdet

bruger du derefter i gruppen, for nu kan du noget som andre kan have glæde af.

Som aktiv spejder kan du selv have glæde af at være aktiv og opnå udvikling. Børn giver en dejlig direkte respons på dine pædagogiske og ledelsesmæssige evner, og dine nærmeste medledere kan supplere med tilbagemeldinger på dit arbejde. Dine udviklingsmuligheder får du dels i en ramme af oplevelser og udfordringer i naturen, nationalt og internationalt, dels i et voksenalleskab, hvor alder, køn og uddannelse er underordnet i et ligeværdigt samvær. Brug dette miljø til at afprøve nye idéer, hvor der ofte er bedre mulighed for at eksperimentere end i erhvervslivet, hvor der hele tiden er penge på spil. Og så er chancen for at det går godt mange gange større, fordi du får mere positiv og direkte respons end i mange andre situationer.

### **Tag del i de spændende opgaver**

Som spejder har du altid mulighed for at tage del i nye udfordringer. Spejderbevægelsen er under udvikling for der skal hele tiden prøves nye ting af. Som leder kan du blive en vigtig brik i udviklingsarbejdet, hvor du samtidig kan udvikle dig selv. I udviklingen af spejderarbejdet til børn og unge må en leder dog ikke glemme de grundlæggende menneskelige værdier som vores arbejde bygger på. Du er jo nok selv fortsat som spejder fordi du elsker friluftslivet, har mange gode kammerater og udvikler dig gennem udfordringerne.

### **Øg dine kompetencer – bliv inspireret – inspirer andre**

Melder du dig som aktiv i DDS, vil du hurtigt opdage at du får indsatsen mange gange igen. Du vil også opdage at det ikke kun er dig der høster vigtige menneskelige erfaringer og udvikling gennem spejderarbejdet. Kigger du dig om blandt de aktive spejderledere eller ledende personer i samfundet, så er der mange der udgør rollemodeller for andre i kraft af at de er eller har været spejdere. Du vil også finde mange som i arbejdet med børn og unge har lagt grunden til deres erfaring med ledelse, gåpåmod over for nye udfordringer og viljen til at påtage sig et ansvar.



# Planlægning og metodevalg

Hvordan planlægger man så man sikrer rød tråd, kvalitet og samtidig når de forskellige aldersgrupper? Det handler dette kapitel om, og det giver desuden en præsentation af forløbstanken og forskellige variationer af forløb. For at en spejdergruppe kan udvikle sig er det vigtigt at have **mål og planer for gruppen**, og der er et behov for at følge op på dem regelmæssigt og justere dem. Dette sker blandt andet ved at få **ny inspiration** og ved at følge med **tidens strømninger**, og undervejs måske **gøre op** med nogle af de gamle måder at gøre tingene på.

**Mødeplanlægning**

**Langtidsplanlægning**

**Handlingsplaner**

**Kurser og inspiration**



# Mødeplanlægning

## Faserne i et forløb

Et forløb kan deles op i en række faser som gør det nemmere at strukturere forløbet:

1. Idéproces – her finder man de gode idéer, sorterer dem og opstiller mål for den idé der skal føres ud i livet.
2. Planlægning - skal sikre at idéen bliver udviklet, struktureret og detaljeret, så den kan udføres.
3. Udførelse af idéen.
4. Evaluering – hvor deltagerne vurderer om målet er nået og om der var ting der kunne gøres bedre eller bare anderledes.

Varier idégenereringen med kortene fra CoKassen.

## Planlægning af et forløb

En god planlægning er med til at sikre at en aktivitet, et projekt eller et forløb bliver afviklet på en god måde. I det følgende bruger vi begrebet forløb om det der planlægges, uanset om det er et spejdermøde, en aktivitet, et projekt eller et forløb m.m.

Et forløb i spejderregi er typisk en række møder med en sammenhæng eller et tema, og det er som regel afgrænset i tid. Forløbsmetoden er oprindeligt beskrevet som en arbejds metode til de ældste spejdere. Erfaringerne har dog vist at metoden er god i alle afdelinger. Også de mindre spejdere kan have glæde af at arbejde med det samme tema i længere tid og at kende planerne for de næste møder.

### Forløbets faser

Et forløb har fire faser: idéprocessen, planlægningen, udførelsen og evalueringen. Det er en fordel at dele forløbet op i disse faser, fordi det gør det nemmere at strukturere forløbet. Alle faser bør være med, da forløbet ellers kan opleves som uafsluttet.

Længden på et forløb afhænger af emnet og spejdernes alder og modenhed. Generelt gælder det at jo yngre spejderne er, desto kortere skal et forløb være. De ældre spejdere kan sagtens arbejde med lange forløb, hvor der også er andre møder midt i forløbet, uden at de mister fokus.

### Panik, improvisation eller kreative løsninger

En god planlægning er vigtig for at sikre at spejderne får en realistisk ramme at arbejde indenfor, så de kan nå de opstillede mål for forløbet inden for den givne tidsplan. Husk at involvere spejderne så meget som muligt i alle fire faser. Med en god planlægning er det sjældent nødvendigt med en panikredning midt i et forløb. Her vil planlægningen give et sikkerhedsnet, så det bliver lettere at improvisere undervejs hvis det er nødvendigt at ændre noget.

I et længere forløb har en leder som oftest rimelig tid til at gentænke og omlægge en del af forløbet. Men midt i et møde må der lidt kreativitet til. Du kan have en leg eller sang hvis der er ekstra tid, omvendt bør du også overveje hvad der kan udelades, hvis noget tager længere tid end forventet. Som en del af din planlægning kan du orientere dig i **Forløb**-hæfterne eller aktivitetsdatabasen. Her kan

du hente idéer til aktiviteter, hvis det skulle ske at planlægningen ikke holder.

## 1. fase - Idéproces

For at sikre at spejderarbejdet udvikler sig, må I jævnligt forny programmet og inddrage spejderne heri. Den her beskrevne metode er oplagt til at finde frem til nye forløb og aktiviteter, og selve inddragelsen er med til at gøre spejderne kreative.

Idéprocessen består af tre delfaser: idégenerering, idésortering og målsætning. Opdelingen er med til at sikre at man ikke bare tager den første og bedste idé, men at man får afsøgt et bredt udvalg af idéer og muligheder at vælge ud fra. Til sidst vælger man den idé der er mest rigtig for gruppen.

**Idégenerering:** Først skal en masse idéer genereres uden tanke for om det er realistisk at føre dem ud i livet. Der skal være plads til både de skæve og urealistiske idéer her, og man skal ikke lade sig stoppe af hvad man tror kan lade sig gøre. Fasen skal i stedet ende ud i en masse idéer at vælge imellem. Den idé der først virker helt uholdbar, kan måske vise sig at blive en både realistisk og genial idé med lidt justering.

Der er flere metoder til at idégenerere. Brainstorming er meget brugt, men resulterer desværre tit i forløb der er kendte i forvejen. Uanset alder kan spejderne med fordel inddrages i idégenereringen. Det kan være en god motivationsfaktor for dem når de senere skal deltage i det forløb de selv har haft indflydelse på. Inspirationen kan også hentes fra andre korps, en tv-udsendelse eller et postkort.

**Idésortering:** Når idégenereringen er ovre, er det tid til at vælge den idé til et forløb som I skal arbejde videre med. En måde er at lave en afstemning og vælge den idé som flest har lyst til. En anden er at belyse fordele og ulemper ved de enkelte idéer og på den baggrund vælge den bedste. Metoden giver en større forståelse for og accept af valget hos deltagerne i processen. Derfor vil de også være motiverede for at føre idéen ud i livet.

**Målsætning:** Når en idé er valgt, skal den struktureres og beskrives. I den planlægningsfasen bør lederne opstille et eller flere mål som kan danne grundlag for en evaluering til sidst i forløbet. Målene skal være klart definerede og målbare, men også være udfordrende og realistiske for spejderne. Det vil sige at alle skal kunne forstå målene, og de skal være realistiske at nå. Målene bliver målbare når det er muligt at vurdere om de er nået med et ja eller nej. Det kan være svært at vurdere at "alle har haft det sjovt." Formuler i stedet et mål som "alle har bundet en besnøring." Hvis det er svært at få beskrevet målet så det bliver

målbart, så tilføj et eller flere kriterier der beskriver hvornår målet er opfyldt.

## 2. fase – Planlægning

Når idéprocessen er færdig, skal aktiviteterne planlægges. En grundig planlægning gør selve udførelsen lettere. I denne fase skal idéen udvikles, og der skal laves en tidsplan.

**Idéudvikling:** Det er sjovt at prøve noget nyt. Prøv på baggrund af målsætningen at bearbejde og udvikle idéen så det ikke bliver som I plejer. Se på alle muligheder. Kan idéen udbygges og gøres endnu sjovere? Hvordan kan den realiseres? Vær åben for nye muligheder og lad jer ikke begrænse af de praktiske forhold. Når idéen er udviklet, er det tid til den mere konkrete planlægning.

**Tidsplan og materialer:** I planlægningen skal I tage højde for så meget som muligt. Her skal indgå de materialer I skal bruge, hvor lang tid hver enkelt aktivitet tager, og hvem der har ansvar for hvad. En stor aktivitet som et løb eller en lejr er svær at overskue i sin helhed. Den kan med fordel deles op, så I får ansvar for forskellige dele af forløbet. Det kan også være med til at sikre at tidsplanen bliver realistisk, for det er lettere at overskue enkelte mindre forløb eller dele heraf end store komplekse forløb. Når der er ansvarlige for delementerne, er det ofte også lettere at planlægge detaljerne enkeltvis eller i mindre grupper på to til fire personer.

## 3. fase – Udførelse

Jo bedre planlægning, jo lettere vil udførelsen af et forløb være. Det vil give overskud til at opdage og håndtere de problemer som kan opstå. Selvom alt er planlagt i detaljer, så vær forberedt på at der kan være behov for ændringer undervejs. Hvis eksempelvis et forløb af møder er opdelt i mindre dele, er det en god idé at evaluere efterhånden som de enkelte dele bliver afviklet. På den måde bliver der talt ud, og problemer bliver rettet, så forløbet ender som en succes. Det er trods alt sjovere at evaluere en succes frem for en fiasko.

## 4. fase – Evaluering

Når forløbet er færdigt, er det tid til at evaluere. Evaluering er lige så vigtig som planlægning, for her finder ledere og spejdere ud af hvad der var godt, og hvorfor det var godt, så de kan lære noget til næste forløb. For mange skal evalueringer bare overstås eller i hvert fald gå meget hurtigt. Men I skal være grundige med evalueringen hvis I skal gøre jer nogle erfaringer af forløbet. Det kræver seriøsitet at lave en god evaluering. Alle skal være til stede, og alle skal kunne komme til orde og sige hvad de mener. Det er nødvendigt

at kritikken er konstruktiv, og at I prøver at se de positive ting frem for de negative. Du skal ikke gå "som katten om den varme grød" og undlade at sige hvis der var noget du ikke syntes var godt. Men du skal også have fokus på det positive fordi ren negativ kritik ikke bidrager til udvikling. Det kan i stedet tage modet fra den der bliver kritiseret. Det er godt at huske på de tre K'er i en evaluering: Den skal være Konstruktiv, Kærlig og Konkret. På den måde giver din evaluering mulighed for at modtageren kan udvikle sig. Sig ikke "Det var dumt det du gjorde." Sig i stedet: "Jeg blev ked af at du lavede alle besnøringerne på rafterne, for jeg ville gerne have lært hvordan man gør." Læs mere på side 93.

### Stil spørgsmål – mundtligt eller skriftligt

Når et forløb er slut, er der flere spørgsmål som du skal stille dig selv og deltagerne. Rækken af spørgsmål bliver helt sikkert længere jo flere forløb og evalueringer I laver:

- 1) Nåede vi det fastsatte mål?
- 2) Hvad gik godt? Hvad gik skidt? Hvorfor?
- 3) Hvordan arbejdede vi sammen gennem forløbet?
- 4) Hvordan bliver næste forløb bedre?

Det sidste spørgsmål tager længst tid at besvare, for det danner grobund for det næste forløb. Kun det første spørgsmål kan besvares med 'ja' eller 'nej', de øvrige er spørgsmål der søger forklaringer. Det gør evalueringen konstruktiv og hjælper til at I lærer at gøre det bedre næste gang. Der kan være situationer hvor det er mest hensigtsmæssigt med skriftlige evalueringer frem for mundtlige. Eksempelvis ved større arrangementer hvor det ikke er muligt at høre hver deltagers personlige mening. Her er et spørgeskema bedre. Spørgsmålene i skemaet skal være udformet så præcist som muligt, så du undgår at spørgsmål og svarmuligheder kan misforstås. Det forringer evalueringens værdi. Selvom evalueringen er skriftlig, er det en god idé at tage kontakt til nogle af deltagerne i forløbet for at få en fornemmelse af hvordan det er gået.

### Evalueringemetoder

Der er mange måder at evaluere på. Her er nogle metoder som kan bruges til alle aldre og forskellige typer af forløb.

**Bedstemors lov:** Bedstemors lov er god til at evaluere de mere bløde værdier som samarbejde. Bedstemødre er kendt som livskloge og rare damer der altid er gode til at rose, men også til at sætte fingeren på lige netop det der kunne gøres bedre. Denne metode er særlig egnet til at evaluere den enkeltes indsats.

Du finder metoder til evalueringer i aktivitetsdatabasen.

Alle i patruljen finder tre ting som hvert af de andre medlemmer er gode til og en udfordring. Udfordringen er noget som spejderen kan blive bedre til eller gøre anderledes, og den skal indeholde de tre K'er: Kærlig, Konstruktiv og Konkret. Find ud af hvad det egentlige problem er, og sig for eksempel "du kunne hjælpe mere til når vi skal save brænde", hvis spejderen skal træne i at være en bedre kammerat. Alle i patruljen får ros og udfordring fra hinanden på skift. Metoden kan tilpasses de mindre spejdere hvor patruljen i fællesskab finder de tre gode ting og udfordringen til deres kammerater. Lederens rolle er at sikre at det sker på en ordentlig måde, og at udfordringen lever op til de tre K'er.

**Fra sky til skraldespand:** Metoden er god til at evaluere en tur eller et forløb. Hver spejder får et stykke papir med et billede af en sky (en ting som er fløjet hen over hovedet på én, utopi), en skraldespand (noget man ikke kan bruge, spild), en skattekiste (værdier som gemmes til senere). Spejderne skal nu overveje hvad de har fået ud af aktiviteten, og hvordan de kan bruge det fremover i patruljen eller i forhold til dem selv. Metoden kan gøres enkel til de yngre spejdere ved at spørge meget konkret til afgrænsede dele. Her er de visuelle symboler særligt en god hjælp.

**3D-evaluering eller det menneskelige koordinatsystem** er en metode der kræver god plads. Spejderne samles i en gruppe som er udgangspunktet eller koordinatsystemets nulpunkt. Ved at gå ud ad en akse evaluerer man det første spørgsmål. Ved at gå vinkelret fra den første akse evaluerer man andet spørgsmål og tredje akse er lodret sådan at man sætter sig eller strækker armene i vejret. Eksempler på akser er 'sjovt', 'lærerigt' og 'svært'. Metoden er sjov, men man skal holde tungen lige i munden for at få noget ud af den.

En **legoklodsevaluering** giver et klart visuelt udtryk. Spejderne kan bygge et tårn eller noget andet med legoklodser, hvor hver farve har en værdi. De grønne kan vise det, der var godt, de røde der var dårligt, og de gule kan bruges som middelværdi. Lad bagefter spejderne præsentere deres tårne for hinanden.

### **Gør evaluering til en vane**

Gør det til en vane at lade spejderne evaluere jævnlige. Nogle gør det efter hvert møde, andre når de har afsluttet et projekt.

En evaluering har flere formål. Den kan gøre spejderne opmærksomme på hvad de har lært, så de kan lære af deres erfaringer. En evaluering kan også hjælpe lederne til at lave bedre

møder og forløb fremover, men vigtigst er at spejderne lærer at forholde sig kritisk til egen indsats, og til at opsamle og udnytte erfaringer. Hvis spejderne bliver bedt om at evaluere, så skal lederne også forholde sig til det og bruge spejdernes mening i det fortsatte arbejde.

## Forskellige metoder til forskellige børn

Som leder har du sikkert oplevet møder hvor alle spejderne har arbejdet med den samme opgave, for eksempel en raftekonstruktion, men hvor der er forskel på hvad den enkelte spejder har fået ud af mødet. Én spejder har måske fået fuld forståelse for hvilke typer besnøringer der skal bruges de forskellige steder på raftekonstruktionen. En anden har problemer med bare at finde de rafter som egner sig bedst i tykkelse og længde. Et par af spejderne har måske mere travlt med at jage hinanden eller sidde og kigge i et hjørne. Efter sådan et møde tænker man ofte over hvorfor mødet forløb som det gjorde. Kunne det have været planlagt bedre? Er patruljefordelingen den rigtige? Når spejderne reagerer og opfører sig forskelligt, er det fordi de lærer på forskellige måder og modnes og udvikler sig forskelligt. Læs mere på side 137.

En af de mest kendte metoder til at se børn og voksnes forskellige måder at lære og opleve på er den amerikanske psykolog Howard Gardners teori om de syv intelligenser. Gardners definition på intelligens er "Evnen til at løse problemer eller skabe produkter som er værdsat i en eller flere kulturer." De syv intelligenser arbejder sjældent uafhængigt af hinanden, men bruges i stedet på samme tid og komplementerer tit hinanden. Denne definition sætter ikke en intelligens højere end en anden, men giver plads til at vi hver især har en primær form for intelligens som værdsættes i den sammenhæng og kultur som den skal bruges i.

Som leder kan du bruge de forskellige intelligenser til at se hvilke former for intelligenser der primært findes blandt spejderne, og derefter konkret benytte denne viden når du planlægger møderne. Gardners syv intelligenser er:

1. **Den logisk-matematisk intelligente** tænker logisk og konkret og er god til at sætte ting i rækkefølge. Du vil ofte kunne genkende denne spejder ved at han typisk har en mere videnskabelig indgangsvinkel. Det kan være at der bliver målt ud på rafterne så besnøringerne bliver lavet på det rigtige sted.
2. **Den sprogligt intelligente** er ofte veltalende og har et godt ordforråd. Det er også hende eller ham der er god til at forklare de andre spejdere hvad de skal gøre, og som kan fortælle gode historier ved lejrålet.

3. Den musikalsk intelligente har rytmesans, nyrer ofte sange, fascineres af lyde, bemærker fuglesange og andre lyde. Det er en spejder der ofte nyrer melodier eller vil synge til lejrblået, og som godt kan lide at danse.

4. Den rumligt-visuelt intelligente tegner, ser mange film og tv, løser puslespil, fornemmer farver og er god til boldspil. Det er den spejder som har en fornemmelse af hvordan den færdige raftekonstruktion kommer til at se ud, og derfor ikke har et stort behov for tegninger.

5. Den kropsligt intelligente dyrker meget sport, er udendørsmenneske, praktisk anlagt, skal røre og afprøve ting, finder løsninger ved at prøve sig frem og har svært ved at sidde stille. Man ser det typisk hos spejdere som har svært ved at stå stille og modtage en fælles besked eller som hele tiden er i bevægelse.

6. Den personligt intelligente er selvbevidst, beslutsom og eftertænksom, foretrækker at arbejde alene og er en dagdrømmer. Det er typisk den spejder som er fagligt dygtig, men gerne vil løse opgaver alene.

7. Den socialt intelligente er god til at indgå i sociale relationer, er en menneskekender, har mange nære venner og lægger mærke til andres humør. Det kendetegner den spejder som ofte tager hånd om andre og er god til at få alle med.

I eksemplet med raftekonstruktionen er der forskel på hvilken form for intelligens som er dominerende hos den enkelte spejder. Når spejderne skal have forklaret opgaven, vil nogle helst have en forklaring mens de ser en skitse tegnet på en tavle. Andre vil have mere gavn af en model som de kan se og røre ved. Da vi lærer forskelligt, vil det ofte være en fordel at præsentere eller instruere i en aktivitet på flere måder.

Et andet aspekt i de forskellige intelligenser er at der skal forskellige aktiviteter til for at opfylde spejdernes behov for gode oplevelser eller aktiviteter. Det handler om hvordan de bliver engageret i det der er planlagt. En leder kan ikke tilgodese alles behov hele tiden, men det kan ske over en periode hvis man er opmærksom på det. Nogle børn har behov for stillesiddende nørkleaktiviteter, mens andre helst vil lave vilde grænseoverskridende aktiviteter med gang i - jo vildere jo bedre. Den enes drømmeaktivitet kan sagtens være med til at udvikle en anden spejder, fordi han bliver udfordret til at gøre noget han måske ikke har prøvet før. Den vilde spejder kan

opleve at blive taget alvorligt – måske for første gang – eller at skulle sætte ord på sine holdninger, mens den stille spejder kan opnå en personlig sejr ved at nå toppen af klatremuren. For at se den slags som leder, må man prøve at sætte sig i spejderens sted. Alle ledere har deres favoritter blandt aktiviteter, men dem du selv sætter pris på er ikke nødvendigvis dem som motiverer eller udvikler dine spejdere. Se på de syv intelligenser. Overvej hvilke aktiviteter der vil være gode til hver type menneske. Se derefter på hvilke typer dine spejdere kan være. Overvej om de aktiviteter I har lavet det sidste år, tilgodeser behovene blandt spejderne. I kan tage det op som et emne i gruppen eller afdelingen en gang om året. På den måde er I altid opmærksomme på de medlemmer I har lige nu, og hvad der tilgodeser deres behov, så de bliver ved med at være spejdere.

Det er ikke nødvendigt for en leder at teste og inddele spejderne for at gøre brug af denne viden. Med teorien i baghovedet er du godt på vej. Når du kender dine spejdere, ved du på forhånd hvem der vil have svært ved at opfatte en fælles besked, og hvem der bliver ved at spørge hvis der ikke er en håndgribelig model af det der skal bygges.

### Situationsbestemt ledelse

Situationsbestemt ledelse handler om at tilpasse sin ledelsesstil til hver enkelt situation og hver enkelt spejder eller leder man møder. Som leder kan man antage forskellige lederroller afhængig af aktiviteten og dens formål. Nogle gange deltager man på lige fod med spejderne. Det kan være i forbindelse med leg, teater eller diskussioner. Andre gange er ens rolle at være instruktør som sætter spejderne i gang og giver råd undervejs, som fx når spejderne skal etablere en lejrplads og lave mad. En tredje rolle er den observerende leder der giver spejderne en mundtlig instruktion om en opgave som man derefter overværer. Det kan være en øvelse i teambuilding, hvor man også skal give respons på hvad der sker i patruljen under øvelsen.

Den gode leder tilpasser sin ledelsesstil til den givne situation. I overvejelsen skal indgå hvad det er for en opgave der skal løses, og hvem det er der skal løse den. Ved at se på hvor hver enkelt deltager er på kurven i forhold til kompetence og engagement, kan modellen vise om en patrulje eller en lederflok selv kan løse en opgave, eller om der skal hjælp til udefra.

Hvis gruppen planlægger et stort arrangement, kan modellen også vise hvordan de samlede ressourcer er i ledergruppen, og hvor mange personer der skal findes til opgaven. Får en spejder eller en leder for eksempel en opgave uden at have de nødvendige kompetencer til at løse den vil det ofte være en utilfredsstillende situation både for patruljen,

Læs mere om metoder til undervisning af børn på [laeringsstile.dk](http://laeringsstile.dk). Her kan du også udfylde et spørgeskema og få bestemt din egen læringsstil.



gruppen, spejderen og lederen. Det kan give unødvendige nederlag, fordi det på forhånd ikke er muligt for vedkommende at løse opgaven. Det lever ikke op til tanken om learning by doing.

Der er fire persontyper at forholde sig til i forhold til graden af kompetence og engagement, og dermed hvor meget instruktion og støtte det er nødvendigt for lederen at tilbyde.

Læs mere på side 110.

**Instruktion:** Spejderen har ingen eller meget lille kompetence inden for det pågældende emne, men viser til gengæld et stort engagement og lyst til at lære. Spejderen får opgaven, og får samtidig en instruktør som instruerer spejderen. Støtten er mindre nødvendig her fordi motivationen er stor. Instruktøren hjælper spejderen til at få udvidet sine kompetencer.

**Coaching:** Spejderen har et begrænset kendskab til løsning af en opgave og har brug for sparring til at forstå opgavens omfang og afgrænse den. Engagementet er mindre, fordi spejderen har en vis viden, men ikke nok til at være selvkørende. Det virker frustrerende, og spejderen opdager måske at det er sværere eller kedeligere end forventet. Derfor har spejderen mere brug for støtte end for instruktion til at komme videre i sin udvikling. Der er brug for løbende sparring til at udvikle de rigtige løsninger, finde den rigtige metode og føre dem ud i livet.

**Støtte:** Spejderen har den nødvendige kompetence inden for det pågældende emne og kan løse en opgave på egen hånd. Men engagementet kan være lavt og kan svinge fra begejstring til opgiven. Det kan skyldes at spejderen endnu ikke tænker uden for de vant rammer, som fx på at videreudvikle en opgave. Spejderen har selvtillid og erfaring, og der er kun brug for feedback og hjælp til evaluering ved de større milepæle. Der er behov for støtte, mens behovet for instruktion er lille.

**Delegering:** Spejderen er selvstændigt i stand til at modtage opgaven og kan aflevere en løsning i rette kvalitet til rette tid. Engagementet er stort, fordi redskaberne er til stede til at udvikle opgaven. Der er kun behov for lejlighedsvis instruktion og støtte. Pointen er at nå frem til det punkt hvor spejderne kender opgaverne så godt og har den erfaring og sikkerhed som er nødvendig for at de kan tage selvstændige initiativer og opnå motivation gennem de skabte resultater.

Som leder er det din opgave at motivere spejderne så de får det optimale ud af hver aktivitet. Det er en balancegang, fordi ledernes krav skal matche de enkelte spejdere og deres niveau for færdigheder og udvikling. Grundlaget for det er at du lærer dine spejdere at kende, så du kan tage højde for de metoder de forskellige spejdere har gavn af. Nogle har det fint med et klap på skulderen, mens andre skal opmuntres tit. Hvis en spejder skal opmuntres mange gange i løbet af et møde, så overvej om spejderen kan opleve succes uden at du hele tiden peger på det. Giv for eksempel spejderen små, overskuelige opgaver som for det meste lykkes. Opgavernes sværhedsgrad kan så øges gradvist. En leder vil ofte opleve at det er nødvendigt at være alsidig i sin ledelse og motivation, men uanset hvem man møder, så handler det om at vise interesse for den enkelte spejder og at udstråle entusiasme og engagement. Når en leder viser at det bedste i hele verden er at være sammen med spejderne, så smitter det af på dem. Lederne i en gruppe eller en afdeling kan bruge hinanden til at udveksle idéer til hvordan de kan håndtere spejderne og deres forskellige læringsstile og adfærdsmønstre. På den måde mærker spejderne at der er sammenhæng mellem de forskellige lederstile i afdelingerne, og de bliver ikke mødt med en helt anden lederadfærd efter en oprykning. Aftal indbyrdes i hvilket omfang I vil bruge jeres viden om spejderne og hvordan I vil anvende den situationsbestemte ledelse.

## Spejdernes medbestemmelse

Spejdere som oplever indflydelse på deres aktiviteter og forløb, er mere motiverede for at være spejdere. Det er med til at give flere succesoplevelser for både spejdere og ledere. Spejderne skal have medbestemmelse, ikke kun i papir-spejderarbejdet i gruppens og divisionens bestyrelse og i korpsledelsen, men også i det daglige spejderarbejde ude i grupperne. Jo tidligere spejderne lærer om medbestemmelse, og hvad det giver af muligheder og ansvar, jo bedre bliver de til at bruge deres deltagelse i den del af spejderarbejdet. Medbestemmelse er en væsentlig metode til at lære ansvarlighed og selvstændighed.



## Lederens udfordringer

Når spejderne skal involveres i det daglige spejderarbejde, kræver det at du og dine medledere har gjort jer nogle tanker om hvad de skal. Skal spejderne i afdelingen lave noget mere udfordrende spejderarbejde? Skal de lære at udvikle idéer eller at planlægge? Spejderne er måske mest orienteret mod at vælge aktiviteter. Her er dit ansvar som leder at sikre at de også arbejder med værdier og metoder når de vælger aktiviteter.

Spejderne skal lære at blive taget med på råd. Det kan være svært hvis de pludselig skal have en mening og tage beslutninger uden at de forstår hvad du forventer af dem. Afstem forventningerne med spejderne, så de lettere kan sige deres meninger og ønsker. Forklar dem også om DDS' formål med medbestemmelse, så de forstår hvorfor de bliver spurgt om hvad de har lyst til at lave. Spejderne skal også opleve at deres medbestemmelse kommer til udtryk i spejderarbejdet. De skal altså kunne se deres idé eller beslutning i planlægningen.

En god måde at tage spejderne med på råd på, er at bruge evalueringer. Øv jer i at give konstruktiv kritik, så spejderne får en respons på deres arbejde som de kan bruge senere. Saml op på det der bliver sagt, så I kan se om I kommer videre og måske slipper af med nogle dårlige vaner.

## Idéudvikling med spejderne

Idéudvikling starter ofte med flyvske forslag, andre gange bliver idéerne hurtigt lagt på is fordi man ikke regner med at de kan realiseres. Spejderne kan begrænse sig selv, fordi de ikke ved hvilke muligheder der er til rådighed. Her er det dit ansvar som leder at vejlede spejderne i de forskellige muligheder, så de selv kan tage stilling til hvad de vil med deres idé. Overfør ikke dine egne idéer på spejderne. De har i stedet brug for din hjælp til at udvikle deres egne idéer, men sådan at de fortsat kan genkende dem som deres egne. Det kan ske at idéen undervejs i processen udvikler sig til noget helt andet. Spejderne skal måske også have lidt hjælp til at få tilpasset idéerne til deres alder og den sammenhæng de skal udføres i. Nogle gange kan idéen også være det der former resten. Et aftenmøde kan blive til et søndagsmøde, så der er mere tid til at føre idéen ud i livet.

## Alder og medbestemmelse

Det er afgørende at være opmærksom på sine spejders alder. Hver aldersgruppe stiller forskellige krav til støtten fra den voksne leder til at udvikle idéer, planlægning og evaluering.

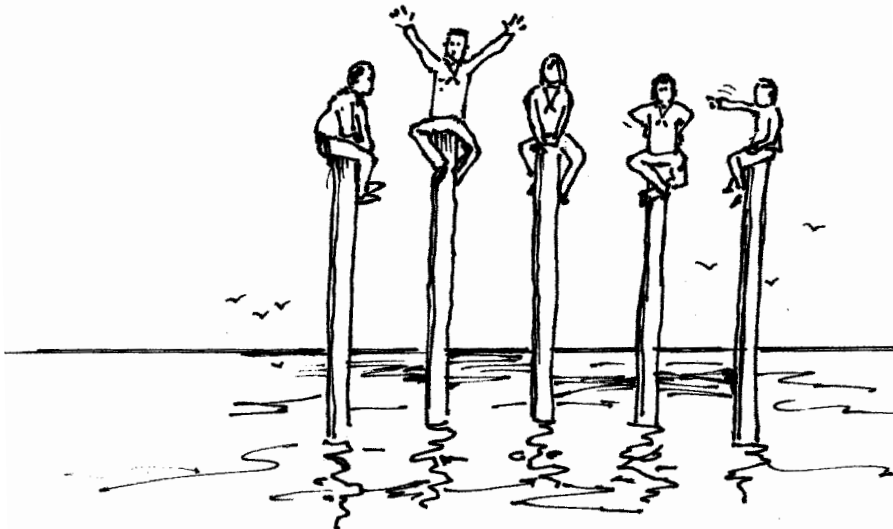
De mindste spejdere skal have afgrænsede valg eller redskaber de kan arbejde med som fx billeder de kan associere ud fra. De har brug for at lederen hele tiden er til stede og hjælper dem gennem processen. Når de yngre spejdere skal udvikle idéer eller evaluere, har de brug for at forholde sig til noget konkret som de kan overskue. Giv for eksempel spejderne medbestemmelse i planlægningen af en tur ved at vise dem et billede og lad dem tænke videre ud fra det. Et billede af en sommerfugl kan måske udvikle sig til at I tager på svampetur.

De ældre spejdere vil i høj grad hente erfaringer og inspiration uden for gruppen. Har en eller flere spejdere været på et PLaN-kursus, så brug de nye erfaringer til at øge spejdernes medbestemmelse. Patruljeledere og patruljeassistenter på fjorten til sytten år kan også deltage på et planlægningsmøde for tropsledere. Så kan de se hvordan tropsledere arbejder og få idéer til at udvikle medbestemmelsen i deres egen patrulje.

Jo ældre spejderne er, jo mere selvstændige er de. Men det er ikke alle problemer og situationer de kan klare uden støtte fra den voksne leder. Selv for de ældste spejdere kan det til tider være en sej kamp at få udviklet idéer og lagt et program som alle synes er spændende. Der er også forskel på om spejderne er i gang med at planlægge en enkelt aktivitet eller et møde med et forløb som "rød tråd". Som leder kan du her komme med inspiration når spejderne har brug for det. Det kan være alt fra avisudklip eller idéer fra arbejdsstoffet til at spørge spejderne hvad de er gode til. Udnyt de ressourcer der er til rådighed.

## Alternative mødeformer for gruppen

Møder vil altid være planlagt forskelligt fra en afdeling til en anden. Når lederne planlægger gruppens møder og ture, skal de tage hensyn til de mennesker der er i gruppen. Flest muligt spejdere og ledere bør have mulighed for og lyst til at deltage i møder og ture.



Det kan være at spejderne i en gruppe hellere vil mødes på andre tidspunkter og med andre intervaller end det klassiske med en ugentlig mødeaften, en weekend hver anden eller tredje måned og en sommerlejr. Spejdernes familieliv og deres øvrige fritidsaktiviteter bør tages med i betragtning. Mange går til flere aktiviteter i deres fritid, så det er måske for meget også at være spejder to dage om ugen.

### **At ændre mødeformen**

Mange møder eller mødelignende relationer er ikke længere fysiske. Børn, unge og voksne mødes i stedet via internettet, mobiltelefon og SMS. En spejdergruppe kan sagtens tilpasse sin mødestruktur så der bliver plads til at veksle mellem teknik og det fysiske møde. Ligesom gruppen udvikler sit spejderarbejde, bør den også udvikle sine mødeformer, så de altid er tidssvarende og passer til spejderne. Forandring kan være svær, så vær bevidst om at gøre formålet med forandringen klart fra starten. Forklar hvorfor I vil ændre på møderne, hvordan, og hvad deltagerne vil få ud af det. Er du selv i tvivl om værdien af en forandring, så hør idéen til ende og deltag i debatten herom. Så får du et bedre grundlag for at forstå forandringen og måske være med til at udvikle den. Se mulighederne og ikke begrænsningerne i en forandring. Herunder er forskellige former for møder beskrevet. Din gruppe kan bruge, udvikle og tilpasse dem til jeres ledere, spejdere og afdelinger. Husk at enhver mødeform kan bidrage til en god oplevelse for både ledere og spejdere hvis formen passer til indholdet og deltagerne.

**Fællesmøder:** Alle gruppens spejdere holder fællesmøde en gang om ugen, hvor alle er ved spejderhytten på samme tid. Lederne kan hjælpe hinanden, spejderne lærer hinanden at kende, og spejderarbejdet kan ske på tværs af alder og afdelinger. Lederne kan let trække på hinandens kompetencer på tværs af afdelinger, og de kan skiftes til at planlægge fælles projekter som spejderne kan arbejde med.

**Fællesture** er for hele gruppen. Hver afdeling kan sagtens lave noget hver for sig under turen, men der er fælles start og afslutning, hvor spejderne kan lære hinanden at kende. De fælles møder og ture er gode til at styrke fællesskabet blandt spejderne og lederne. Samtidig giver de gode muligheder for at gøre overgangen mellem afdelingerne lettere.

**Brug weekenden:** Weekender kan bruges til spejdermøder og ture på flere måder. Her kan flere afdelinger være sammen og have fællesmøder.

En måde er at spejderne kun oplever weekendture og ingen aften- eller dagmøder. Det skaber mere intense forløb og oplevelser, og det er en god mødeform for de børn som ikke orker at tage til spejdermøde efter en lang dag i skole og SFO. I stedet får de udendørs oplevelser i løbet af weekenden. En anden måde er at holde spejdermøde hver lørdag eller søndag formiddag i fire timer. Det giver mulighed for at tage til nye steder at holde møderne, så spejderne flytter sig i forhold til den aktivitet de skal udføre.

En spejdertur bliver ikke dårligere af at være på et døgn fra fredag til lørdag eller fra lørdag til søndag. Denne mødeform tilgodeser også børn som kun bor hos den ene af deres forældre. Det giver i det hele taget børnefamilier en god mulighed for at være lidt sammen i weekenden.

**Møder ved hytten:** Selvom spejderne bliver ved spejderhytten og har mere faste mødedage, så kan lederne godt bruge forskellige mødeformer. Hvis spejderne spiser sammen, udvider det mødetiden, og spejderne kan selv være med til at lave maden og købe ind. Møderne kan også være færre, men mere intensive. Der kan for eksempel være spejdermøde den første mandag i måneden og en hel lørdag om måneden. Det giver god plads til andre fritidsaktiviteter end at være spejder. Eller måske er spejderlivet rykket for meget ind i spejderhytten. Langt de fleste møder kan foregå udendørs, så hytten kun bruges ved særlige lejligheder og til opbevaring af udstyr og materialer. Spejdermøder udendørs giver frisk luft til både ledere og spejdere.

**Afhentning og mad:** Lej en bus og hent spejderne direkte fra skolefritidsordningen kl. 16.00. Under mødet serveres aftensmad, og mødet slutter kl. 19.00.

**Vis spejderarbejdet frem:** Mange skolefritidsordninger har aktiviteter som ligner spejdernes. Vis børnene i den lokale skolefritidsordning godt spejderarbejde en gang hver måned hvor lederne planlægger og laver aktiviteter sammen med børnene.

De mødeformer som er nævnt her, har både fordele og ulemper. Hvor godt de fungerer for den enkelte gruppe, kommer an på gruppens ønsker, behov og ressourcer. Husk derfor at tage både de positive og negative konsekvenser med i betragtning når du sammen med de øvrige ledere ser på mulige mødeformer for gruppen og dens afdelinger.

Se mere om lederstil og situationsbestemt ledelse på side 112-115.

# Langtidsplanlægning

## Halvårsplanlægning og langtidsplanlægning

I din rolle som leder vil du deltage i mange former for planlægning af aktiviteter, projekter og forløb. I det følgende handler det om lederens planlægning for en længere periode både i ledergruppen og i de enkelte afdelinger.

Der er mange måder at lave planlægning på, og det kan der gå megen tid med. Men en god planlægning for hele gruppen eller en afdeling er også en god investering, fordi det gør arbejdet mere overskueligt for lederne.

Gør det for eksempel til en social begivenhed for spejdere, ledere og måske også forældre og hyttefædre med en planlægningsweekend. Der kan godt blive plads til både planlægning, praktiske gøremål og det sociale. En planlægningsweekend kan godt blive til en af årets store sociale begivenheder, som også kan være med til at styrke sammenholdet i gruppen. Udbyttet kommer mange gange igen, når det er blevet hverdag og der allerede står møder og arrangementer



i ledernes kalendere. På en planlægningsweekend får lederne tid til at planlægge, og andre i og omkring gruppen, kan være med for at ordne praktiske ting.

Pointen med en planlægningsweekend er at få et intensivt forløb hvor ledergruppen opnår et godt overblik, og der bliver lavet meget arbejde og planlægning på kort tid. Når de store linjer først er lagt, er detailplanlægningen meget lettere at gå til. Det kræver også mindre tid og færre kræfter forud for møder og ture. Desuden kommer man jo ikke uden om at kvaliteten af spejderarbejdet bliver højere når der har været tid til at tænke sig om og forberede indholdet. Lederne opnår også større gejst og mere overskud når det hele ikke er lavet i sidste øjeblik.

### Ledernes planer og ønsker

Når ledergruppen skal planlægge, er det en god idé at gruppelederen starter med at trække de store linjer omkring gruppens udvikling op. Tag allerførst en runde hvor alle lederne fortæller om deres planer og forventninger til deres egen deltagelse og position i gruppen. De fleste regner sikkert med at fortsætte både i den kommende periode og det efterfølgende halvår. Men måske sidder der en ung leder som regner med at skulle en tur til udlandet og derfor må holde en pause. Måske er der en tropsassistent som bliver student og bagefter forventer at rykke til en anden by. Og måske har en af assistenterne fået mod på at påtage sig et lederansvar. Når ledernes egne planer og ønsker er ridset op, så er det lettere at overskue hvilke behov og ressourcer der er i ledergruppen. Diskussionen om ledersituationen kommer derved naturligt til at tage udgangspunkt i ledernes ønsker og behov, i stedet for at fokusere på hvordan gruppen skal finde flere ledere i lokalområdet.

### Ledernes behov for uddannelse

I planlægningen skal gruppelederen sørge for at der bliver talt om behovet for træning i ledergruppen. Lad lederne fortælle om deres behov og ønsker for uddannelse. Måske er der ønsker blandt lederne som går igen, eller der kan være emner som gruppen har kompetencer til at undervise hinanden i internt. Eksempelvis kan en leder øve kort og kompas eller GPS med de øvrige ledere. Interne kurser kan også være til gavn fordi lederne kan lære noget nyt og samtidig styrke det sociale fællesskab. Måske ønsker flere ledere et kursus i førstehjælp, og måske er der en i gruppens netværk som arbejder hos Falck og har baggrund for at holde kurset. Det koster lidt, men måske kan kommunen dække udgiften, eller gruppen kan finde en lokal sponsor.

Få vejledning og idéer til at søge fonde m.m. på [dds.dk/](http://dds.dk/) fundraising eller i Legathåndbogen.

Når lederne har afdækket deres behov for uddannelse og set på hvad de selv kan løse, og hvem der skal på kurser i korpset, så kan resten



af ønskerne gives videre til den ansvarlige for ledertræningen i divisionen. Vil man gerne være flere på et kursus, kan man invitere lederne fra nabogrupperne til at deltage.

### **Målsætninger i planlægningen**

På planlægningsmødet må lederne også se på gruppens målsætninger fra det sidste grupperådsmøde. Er de konkrete ting på plads som det blev aftalt? Hvordan går det med de næste delmål? Opgaver og ansvar fordeles, og der følges op på dem på det næste planlægningsmøde.

Spejdermetoden kan også vendes i forbindelse med halvårsplanlægningen. Det kan være svært at have overblik over alle elementer i et godt spejderarbejde i dagligdagen, men med en systematisk evaluering hvert halve år får I gruppens svage områder frem i lyset. I dialogen med de andre ledere bliver det nemmere at se hvor der skal gøres mere ved arbejdet i ens egen afdeling. Den fælles evaluering tages med til planlægningsmøder i de enkelte afdelinger.

### **De større projekter**

Gruppens større projekter i løbet af året skal også være på dagsordenen på ledermødet. De har nemlig indflydelse på den øvrige planlægning af det daglige spejderarbejde. Et stort projekt kræver planlægning og forberedelse, og det vil ofte inddrage mange ledere og ressourcer i gruppen. Skal klanen og troppen på tur til udlandet, så hører det også med under hele gruppens langtidspanlægning. Ud over planlægning af det praktiske kan der være ting som finansiering der skal sættes i gang i god tid. Spejderne kan tjene penge til turen i det lokale erhvervsliv, der kan søges fonde, og måske har gruppen selv nogle midler. Lederne kan måske finde en god informationskilde og sparringspartner i en mere erfaren leder fra en anden gruppe, som har været på flere spejderture til udlandet.

### **Kalenderen**

Gruppen skal ikke have lavest prioritet i forhold til afdelingerne når lederne forsøger at finde en dato til et ledermøde, så sørg for at få flest mulige datoer på plads. Fælles arrangementer, gruppens traditioner og gruppeturen skal også ind i kalenderen sammen med de faste arrangementer i lokalområdet og i divisionen. Overvej om der måske er noget som med fordel kan slås sammen, så I måske har gruppetur og oprykning samtidig. De mange fastsatte datoer i den fælles kalender gør at lederne får en stor del af programmet til gruppebladet og kalenderen på hjemmesiden på plads. Desuden giver det et godt udgangspunkt for at lederne kan planlægge arbejdet i de enkelte afdelinger.

**Arrangementer til den fælles kalender:** Gruppeture, landsdækkende løb, korpserådsmøde, loppemarked, Skt. Georgsdag, juleafslutning, nytårgudstjeneste, salg af lodsedler, Tænkedag, grupperådsmøde og divisionsrådsmøde, divisionsturnering og sommerlejr.

### **Traditioner som en del af årets gang**

Spejderbevægelsen og DDS er traditionsrig. Alle grupper har en række traditioner som de gør meget ud af at fastholde år efter år. Desuden er der på landsplan og internationalt en række traditioner som tjener hver deres formål. Når lederne gennemgår gruppens årsprogram, så er det også en oplagt mulighed for at overveje gruppens traditioner: Skal noget sorteres fra, eller skal noget have mere plads?

Ritualer og arrangementer går ofte langt tilbage i tiden. De danner samlingspunkter for spejdere og er med til at give os en følelse af at være en del af noget med en lang historie bagved. Et ritual bør ikke blive gennemført for ritualets skyld, men fordi ledere og spejdere har overvejet idéen og fundet at der er værdier bag den. Det er ikke alle traditioner som hænger sammen med DDS' værdier, mens andre er koblet direkte til værdierne. Derfor er det vigtigt at fastholde arrangementer og aktiviteter som er koblet sammen med spejderbevægelsens værdier, og at forklare spejderne baggrunden for dem. Overvej også om de aktiviteter spejderne skal lave, er med til at give en reel forståelse af budskabet.

Nogle af de arrangementer som de fleste grupper i DDS holder hvert år, bør tænkes ind i ledernes langtidspanlægning. Det kan være Tænkedag, Skt. Georgsdag og Spejderhjælpsugen. Afsæt tid i planlægningen til både at forberede traditionerne og til at lade spejderne arbejde med de budskaber som der er i dem. Overvej hvordan spejderne skal bruge selve dagen og tiden op til Skt. Georgsdag: Skal der være et skuespil, eller skal der være en snak om hvad spejderloven og spejderløftet betyder?

I planlægningen heraf kan lederne også overveje om de vil tage udgangspunkt i de materialer korpset laver til de traditionsrige dage, eller om gruppen selv skal udvikle noget.

### **Planlægning i afdelingen**

Når lederne skal planlægge i de enkelte afdelinger, så sker det med udgangspunkt i den fælles kalender. Inden detaljerne med planlægning

går i gang, kan lederne med fordel vende punkterne fra det fælles ledermøde for at huske på de emner der vedrører afdelingen.

Tag spejdermetoden op. Se på hvilke elementer som skal styrkes i det næste halve år. Se også på hvad der er afdelingens øvrige mål for spejderarbejdet. Tag de overordnede beslutninger for afdelingen: Hvilke tiltag skal der gøres med PL/PA-patruljen? Er der konkrete spejderfærdigheder, spejderværdier eller generelle sociale færdigheder som skal prioriteres? Hvordan skal patruljerne sættes sammen, og hvem skal være patruljeledere og -assistenter?

Når de overordnede linjer er på plads, bliver det mere konkret: Efter ferien kommer der nye spejdere til afdelingen udefra eller som følge af oprykningen. De skal have et introduktionsforløb, så alle spejderne lærer hinanden og afdelingen at kende. Først herefter skal afdelingen i gang med de større udfordringer. Sidst på efteråret skal afdelingen på tur, så der skal bestilles hytte, laves program med emner og aktiviteter og laves den øvrige planlægning. Inden jul skal der være plads til lidt juleløjer.

Når der er styr på afdelingens større ting, så deler kalenderen sig naturligt i perioder som passer til et forløb eller en række aktiviteter. Ofte vil der være tre til fire perioder i hvert halvår, som er opdelt af skoleferier eller årstider. Ferier kan give et afbræk i et forløb, mens årstiderne kan tvinge møderne indenfor på grund af lyset eller lokke ud med forår. Det kan gøre planlægningen til lidt af et puslespil, men det betaler sig som regel at tage hensyn til ferier, helligdage og årstider. Når de overordnede temaer er lagt fast, så er lederne nået ned på mødeniveau, hvor der skal fyldes aktiviteter på så man til sidst har et køreklart forløb.

Det kan godt være at lederne i de enkelte afdelinger vælger at detailplanlægge for forskellige perioder. Nogle planlægger hele halvåret, mens andre nøjes med at planlægge de første par måneder. Hos de sidste får resten af året i første omgang kun overskrifter og stikord som de så samler op på på et møde i afdelingen senere på året.

# Handlingsplaner

## Mål og planer

Alle ledere i DDS har sandsynligvis været i en situation hvor de var utilfredse med hvordan det gik i gruppen, blandt lederne, i divisionen eller i korpset. Man kan konstatere manglerne og lade stå til, eller man kan sætte sig et mål om at skabe forandring.

Afdelingen, gruppen og divisionen har den opgave at udvikle sig og følge med i hvad spejderne har behov for at lære. Det handler om kvalitet i spejderarbejdet både på de ugentlige møder, på ture og til gruppearrangementer. Og det handler om at få spejderidéen til at brede sig ved at nå flere børn og unge. Det kræver blandt andet at lederne kan forklare værdierne i spejderarbejdet og forskellen på spejdergruppen og fritidshjemmet.

Spejderidéen, kvaliteten i spejderarbejdet og flere medlemmer i gruppen er tre områder hvor langt de fleste med fordel kan sætte ind ved at lægge planer og opstille mål for arbejdet i gruppen.

Vil en gruppe skabe forandring på et område eller fornyelse i sit spejderarbejde, så kan det være en god idé at gå struktureret til værks og involvere hele gruppen, det vil sige spejdere, ledere og forældre. På den måde bliver gruppens arbejdsplaner set fra flere vinkler, og der er flere til at se nye løsninger og muligheder. Et samarbejde om at forandre områder i en gruppe kan også være med til at styrke dens fællesskab.

## Metoder til at udvikle planer og mål

En gruppe kan starte en proces på et grupperådsmøde hvor man finder frem til hvor der skal ske en indsats. En mulighed er at sætte fokus på spejderidéen. Herefter opstiller man et skema for hver afdeling, gruppeledelsen, bestyrelsen m.fl. med følgende fire elementer: (1) styrker, (2) svagheder, (3) muligheder og (4) trusler at arbejde med i forhold til spejderidéen. Skemaet kaldes også en SWOT-analyse efter de engelske ord 'strengths', 'weaknesses', 'opportunities' og 'threats'.

Styrker	Svagheder
<p>Hvilke ressourcer er der i gruppen for eksempel i form af ledere der har træning i at undervise i spejderidéen?</p>	<p>Det kan for eksempel være at der ikke er ledere i gruppen som har erfaring med at arbejde med spejderidéen.</p>
Muligheder	Trusler
<p>Nabogruppen har en leder der er god til at formidle spejderidéen. Divisionen og voksentræningen i DDS har også gode trænere.</p>	<p>Manglende overskud blandt lederne til at modtage træning, eller at den opnåede viden ikke anvendes i praksis sammen med spejderne.</p>

Formålet med SWOT-analysen er at lederne afdækker spørgsmål som sætter fokus på den status der er i og uden for gruppen: Hvor mange spejdere og ledere har gruppen? Hvad er niveauet for træningen af gruppens ledere? Hvordan er de fysiske rammer for gruppen? Hvilke muligheder er der i lokalsamfundet?

Hvad er der behov for at ændre? Hvad kan vi nå på kort sigt og mere end et år ude i fremtiden? Hvordan føres det ud i livet? Hvordan går det? Hvilke erfaringer har vi gjort os, og er vi på rette spor? Hvor står vi ved afslutningen af projektet? Virkede det vi gjorde, eller skal der noget andet til?

Hvis lederne skal se på hvordan gruppen arbejder i praksis med de enkelte dele af spejderidéen, så kan metoden være at lave et skema med overskrifter som patruljeliv, medbestemmelse og friluftsliv. Skemaet kan også deles op i forhold til afdelingerne. Marker med grøn, gul eller rød tus, hvad status er for arbejdet med den enkelte del af spejderidéen. Ud fra markeringerne vælges et fælles emne som hele gruppen kan arbejde med. En SWOT-analyse kan også bruges til at sikre en rød tråd i spejderarbejdet.

### Formuler mål for udviklingen

Lederne skal formulere realistiske mål for gruppens udvikling. Hvad der er realistisk, afhænger af den enkelte gruppes ressourcer. Uopnåelige mål, som at gruppen skal have 150 spejdere om to år, når udgangspunkt er 20 spejdere i en mindre by, er ikke godt for

initiativet. Skal motivationen bevares, så skal målene og succeserne være synlige – også selvom de er små.

Man skal sørge for at opstille målbare mål. Det nytter ikke at snakke om at skabe et bedre sammenhold mellem lederne hvis man ikke bliver enige om hvad der er det konkrete indhold som skal kunne måles. Eksempelvis kan målene for et bedre sammenhold i ledergruppen være at alle afdelinger skal være repræsenteret på ledermøder, og at alle deltager i en fælles tur med teambuilding og træning. Opstil delmål, og gør status undervejs i forløbet. Så kan I se om I er på rette vej.

### **Udarbejd handlingsplaner**

Når målene er formuleret, er det tid til at lave konkrete handlingsplaner. Overvej om gruppen mangler viden for at kunne nå målene, eller om lederne har brug for at vide mere om hvorfor I har opstillet de specifikke mål? Hvis målene involverer personer uden for gruppens inderkreds, så skal I forelægge status, mål og planer til diskussion og godkendelse hos den anden part. Ellers risikerer I at vejen mod målet bliver blokeret, fordi den anden part ikke var med på planen. Nogle gange er det gavnligt at hente hjælp og sparring udefra hos eksempelvis divisionen, korpsets konsulenter, ledertræningen eller lignende.

Find de konkrete aktiviteter som skal bringe jer frem mod målet, og find jeres muligheder for at nå målet. Tænk uden for de vante rammer. Brug den kreative tankegang som de fleste ledere har når de arrangerer møder, løb og ture for spejderne. Når I har en liste over aktiviteterne, skal I fordele opgaverne og lave tidsplaner. Det skal ende med en klar aftale I kan følge op på til leder- og bestyrelsesmøder.

Hvis der opstår problemer undervejs i processen, så er det handlingsplanen og ikke målene der skal justeres. Det er nemt at ønske at justere målene hvis noget ikke lige lykkes, men så sænker I ambitionsniveauet. Overvej om det i stedet er nok at ændre på hvem der er ansvarlig for en aktivitet.

Når tidsplanen er ved vejs ende, så skal der evalueres. Se på processen, og spørg: Har den ført jer til at nå målet? Hvad har støttet processen, og hvad har modarbejdet den? Hvilke erfaringer skal med når I laver de næste mål og handlingsplaner? Har I opdaget nye områder som kan danne grundlag for nye mål og handlingsplaner?

### **Forstærk succeserne i gruppen**

Ovenfor er beskrevet metoder til at opstille mål og lave handleplaner der i et eller andet omfang har fokus rettet mod at løse et eller flere

problemer. En anden metode til at skabe udvikling er at bruge succes historier til at forstærke en positiv udvikling som allerede er sket. Det er ikke for at negligere problemer, men for at de ikke skal styre vores adfærd.

Metoden kaldes appreciative inquiry (AI), også kendt som den anerkendende metode. Appreciative inquiry sætter fokus på det positive og de nuværende og tidligere succes historier. Ud fra de indsamlede succes historier skaber man et billede af hvordan man ønsker at fremtiden skal se ud, og man udvikler nye områder som kan give positive oplevelser og energi. Metoden er god til at skabe energi i en gruppe som har glemt værdierne i det de laver, og som mangler redskaber til udvikling og konfliktløsning.

Der indgår fire faser i metoden med AI, som også er god at bruge når der er behov for udvikling på et afgrænset område:

**1. Udforskning – find ressourcerne:** Interview hinanden to og to om hvilke succeser I har oplevet, og hvorfor det blev en succes. Del bagefter de bedste historier med hinanden i en større gruppe og prøv at udlede hvad der gjorde succeserne mulige.

**2. Drøm – at opstille visioner for fremtiden på baggrund af succeserne:** Opstil et drømmescenarium som ligger nogle år ude i fremtiden. Hvad og hvem har bidraget til at jeres drøm blev til virkelighed, og hvad er du stolt over at have medvirket til? Hvad gjorde konkret udviklingen mulig, og hvad begyndte I at gøre anderledes? Fremlæg resultaterne for de andre, så I har et klart billede af jeres drøm for fremtiden.

**3. Design – tydeliggørelse af drømmen/visionen:** Beskriv hvordan I tror at drømmen blev virkeliggjort. Stil spørgsmål ved den hidtidige praksis, og prøv at stille krav til den. Se på jeres hidtidige succeser og brug dem som basis for virkeliggørelsen. Formuler derefter i et klart og tydeligt sprog noget som I brænder for at arbejde med og ønsker at se virkeliggjort, men formuler det som om det allerede var virkelighed.

Undersøg derefter processen frem til virkeliggørelsen af jeres drøm nærmere: Hvordan nåede I målet, hvad modvirkede og understøttede succeser? Det vil give en række forslag til virkeliggørelse af drømmen. De fleste vil være realistiske fordi de bygger på de tidligere succeser hvor det virkede, og hvorfor skulle det ikke virke igen?

**4. Udførelse – at få tingene til at ske:** De personer som deltager i processen, vil være blevet inspireret til at handle anderledes, så I

sammen kan skabe flere succeshistorier. Det er derfor ikke nødvendigt at planlægge i detaljer hvordan I får virkeliggjort drømmen, men aftal konkrete måder til at sikre et fortsat fokus på at bevare energien og viljen til forandring.

## Ressourcer uden for gruppen

Det ligger typisk i metodevalget til spejderaktiviteter at gruppen, afdelingen eller patruljen løser opgaver alene med det mål at deltagerne skal finde kræfterne i hinanden og fokusere på det der sker her og nu. Det er basis for det meste spejderarbejde. Men der er også fordele i at gøre brug af de ressourcer som ligger uden for gruppen og inddrage andre i spejderarbejdet. For det giver energi og dynamik at involvere personer som ikke er en del af den faste gruppe. Enhver kan fungere som en ressource for en hvilken som helst spejdergruppe. Alle har kernekompetencer på nogle områder og kan rent fagligt have mere at tilbyde i nogle sammenhænge end andre. Men alle der kommer udefra, er som udgangspunkt en ressource, fordi de ofte stiller spørgsmål til arbejdet i den faste gruppe. Den udefrakommende kan med sin tilstedeværelse tilføre ny inspiration, energi og motivation, hvis gruppen er åben over for det.

### Motivation for de ældste spejdere

De ældste spejdere kan til tider have svært ved at tage sig sammen til at være rigtig aktive på det ugentlige møde. En måned eller et halvt år kan hurtigt forsvinde i teblade og gode idéer der aldrig kommer uden for lokalet. De mangler motivation til at få bragt deres projekt fra idéplan til planlægning og udførelse. Patruljen kan hente sin motivation ved at binde sig til en aftale med nogle personer uden for patruljen. Eksempelvis kan patruljen holde et lille kursus i førstehjælp for ti gode venner, eller den kan stå for natløbet på gruppeturen for de små spejdere. Når andre forventer noget af en, så fremkalder det normalt en ansvarsfølelse og dermed en motivation. Her er motivationen at der er ti gode venner eller de små spejdere som glæder sig.

### Inspiration til og fra lederne

En leder har brug for inspiration udefra for at kunne udvikle sit spejderarbejde. Brug dit netværk uden for spejderkredsen til inspiration. Det er altid inspirerende at se hvordan andre arbejder og for eksempel griber en ledelsessituation an. Du får til gengæld input og sandsynligvis ny viden, nye metoder og andre værktøjer end dem du selv bruger, hvis du trækker på ressourcer udefra.

En spejderleder skal være indstillet på selv at skulle lære og at blive klogere på sit spejderarbejde. Det kan også ske via ressourcer som ikke har med spejderbevægelsen at gøre.



En kilde til inspiration uden for spejderkorpset er at samarbejde med andre foreninger og organisationer. Det kan være den lokale fodboldklub som vil lave en aktivitetsweekend sammen med en af de mindste afdelinger, eller den lokale afdeling af Socialdemokratisk Ungdom som kommer for have en debat om demokrati på et fællesmøde for de store spejdere. Hver interessegruppe eller forening er specialister på deres felt, og derfor kan de bidrage med viden og aktiviteter til spejderne.

# Kurser og inspiration

## Kurser i gruppen

Udgangspunktet for godt spejderarbejde er et ønske om at udvikle både ledere og børn. Det er ledergruppens fælles ansvar at sørge for at der bliver plads og tid til udvikling. Ledere tager ofte på kurser enkeltvis i divisionen eller træningen i DDS. Men gruppens fælles udvikling kan også ske med træning i gruppen.

Når man holder kursus i gruppen, giver det nogle andre muligheder end kurser i divisionen eller i korpset. Det giver god mulighed for at lave et kursus der er målrettet den samlede gruppes behov. Et kursus i gruppen kan give lederne den fælles oplevelse af begejstring som man får af at være på kursus.

DDS har et princip om 'den rette træning til rette tid'. Et kursus i gruppen som tilgodeser det aktuelle behov blandt lederne, afspejler dette princip. Der er to andre træningsprincipper i DDS i forlængelse heraf: 'at hver leder er ansvarlig for sin egen uddannelse', og 'at uddannelse er en livslang proces'.

I DDS er lederne frivillige, men skal alligevel kunne se behovet for og have lyst til uddannelse for sig selv og deres medledere. Det er også med til at sikre kvalitet i spejderarbejdet. Alle bør desuden have sat sig et mål for udviklingen i deres spejderarbejde. Et kursus kan således eksempelvis have fokus på de målsætninger som lederne har for deres egen udvikling.

Det daglige spejderarbejde sætter ofte dagsordenen for gruppen og det overskud der er til at skabe udvikling og at have sjovt samvær med de andre ledere. Et godt kursus fylder ny energi på en leder, og sætter nye tanker i gang i forhold til spejderarbejdet. Lyst og energi er med til at fastholde lederne, fordi de får udfordringer i det daglige.

## Valg af emne og deltagere

For spejdere er alle muligheder for aktiviteter åbne, så længe de er i overensstemmelse med DDS' metoder og værdigrundlag. Selvom det normalt ikke forbindes med spejderliv, så kan man godt spille fodbold på et spejdermøde. Fodbold kan styrke patruljesammenholdet og være en god friluftsoplevelse. Det gælder også for træningen i gruppen. Det er kun fantasien der sætter grænserne, så længe et emne kan bidrage til at udvikle for eksempel gruppens aktiviteter eller ledelsesform. Lederne kan finde et fokus for et kursus ved at koble det op på gruppens

handlingsplan og mål for udvikling. Denne lederbog kan også danne grundlag for et kursus om spejderidéen, kvalitet eller værdier i spejderarbejdet, kommunikation, teambuilding, konflikthåndtering, børns hverdag eller medbestemmelse.

Et lederkursus kan både bidrage med alternativ inspiration og sætte fokus på det sociale samvær. Gruppen kan for eksempel hyre en oplægsholder som kan vende et emne på hovedet og provokere lederne til at tænke i nye baner, en gøgler kan lære lederne at jonglere, eller lederne kan tage på tur med en naturvejleder.



Når en gruppe holder et kursus, behøver deltagerne ikke kun at være egne ledere, men det kan også være relevant at invitere forældre og de ældste spejdere. Det kan være med til at styrke fællesskabet i gruppen. Hvis gruppen tilbyder kurser til de ældste spejdere eller forældre, så skal emnerne selvfølgelig være relevante som fx et kursus i førstehjælp, men det kan også være for at få nogle andre vinkler på nogle problemstillinger i gruppen.

### Inspiration udefra

Der kan sagtens i gruppen være ressourcer eller særlige kompetencer som resten af lederne kan lære af. Omvendt kan gruppen også søge inspiration udefra hos personer fra divisionen, forældre, en kontakt til én i erhvervslivet, eller en med uddannelse på et felt I ønsker at vide mere om. Inspiration udefra kan være et friskt pust og et spark bagi. Lederne kan arrangere kurset selv eller få personer udefra til at gøre det.

Få inspiration til forskellige mødeformer i afsnittet om alternative mødeformer i kapitel 1.

Vil lederne debattere et aktuelt emne som rører sig i gruppen, kan det være relevant at holde det internt. Det kan give en mere åben og fortrolig atmosfære. Andre gange er det mere givtigt at få personer udefra til at stå for kurset. Er det en eller flere af gruppens egne ledere som arrangerer kurset, vil det være svært for dem at deltage helhjertet i programmet, fordi de tænker videre til næste programpunkt. Her vil en person udefra bedre kunne give inspiration til forandring og udvikling.

### Kursusformen

I DDS lærer vi spejderne ting ved hjælp af learning by doing. Det bør kurser for ledere også tage udgangspunkt i. Kun få mennesker får optimalt udbytte af et kursus, hvor én holder oplæg, mens de

andre tager noter. Det kan være hensigtsmæssigt i nogle situationer, men generelt er formen uengagerende. Emnet for kurset kan være med til at definere formen det skal formidles med. Det vil normalt være svært at forestille sig et naturkursus der kun foregår indendørs.

Et kursus kan være alt fra et emne til en aften, flere emner som danner et kursusforløb over flere dage eller en weekend. Der er altid et socialt aspekt i et kursus. Er det bare en aften eller en dag, så kan man begynde eller slutte med en middag eller have et par lege. En weekend giver mulighed for sociale oplevelser eller lederne kan fx kombinere kurset med praktiske ting som at arrangere en lejr. Det kan være en idé at afsætte en fast weekend om året til gruppens og ledernes udvikling. Et kursus kan både have et tema som kan samle gruppen, men det skal også give plads til den leg, kreativitet og det samvær vi sætter højt som spejdere.

### Få ny inspiration

Undertiden kan man have brug for blot at 'vende bunken med møder', men det er afgørende for kvaliteten af spejderarbejdet at lederne udvikler sig og søger ny inspiration. Det gælder både i forhold til ens person og til aktiviteterne.

Idéen med spejderbevægelsen er at gøre børn og unge i stand til at klare sig selv og gøre dem til ansvarsbevidste voksne med en række grundværdier som åbenhed og tolerance over for andre, ansvarlighed, tro på egne og andres evner og værdi, og oplevelsen af kammeratskabet. Selvom dit spejderarbejde aktuelt lever op til det, så er der altid plads til udvikling.

### Hent viden

Spejderne skal lære at stå ved deres interesser og hvem de er. Det handler om at der skal være en positiv atmosfære om det at være spejder, også i omverdenen, så det bliver lettere at gå til spejdermøde med rank ryg og uniformen på. Det handler om at gøre det at være spejder i DDS så attraktivt at spejderne også fortsætter når de bliver ældre.

Hent ny viden om forskningen i børn og unge på: [sfi.dk](http://sfi.dk), [cefu.dk](http://cefu.dk), [dpu.dk](http://dpu.dk).

Der bliver løbende lavet undersøgelser om børn og unges forhold, om hvad der optager dem i deres fritid, og hvordan de deltager i foreningslivet. Blandt bidragsyderne i forskningen om børn og unge er Socialforskningsinstituttet (SFI), Danmarks Pædagogiske Universitet (DPU) og Center for Ungdomsforskning (CeFU). Alle deres undersøgelser er frit tilgængelige på internettet eller biblioteket. Mange undersøgelser har et resume som kan være nok til at danne sig et indtryk af hvad der rører sig. Andre steder hvor du kan hente viden om børn og unge og deres interesser, er i relevante artikler i DDS' lederblad og i blade fra de øvrige spejderkorps.

Ungdomsforskere, blandt andet fra Center for Ungdomsforskning, har i de senere år fremført at en måde at fastholde nutidens børn og unge på er brugen af projektarbejde hvor de selv definerer rammerne og kan komme og gå som de vil.

I DDS kunne vi godt overveje at følge den tanke og lægge arbejdet om til kun at være projektorienteret og i et eller andet omfang uforpligtende. Det vil give en risiko for at en del af vores eksistensberettigelse vil forsvinde, fordi en stor del af vores værdigrundlag og metoder er baseret på at vores medlemmer kommer stabilt. Men det betyder ikke at vi ukritisk skal fortsætte som hidtil. Vi skal i stedet være opmærksomme på hvilke færdigheder samfundet efterspørger hos børn og unge, så forældrene ser spejderkorpene som et relevant fritidstilbud.

Så måske skal vi arbejde for at det i endnu højere grad bliver et kvalitetsstempel at have været spejder når man søger arbejde eller danner nye fællesskaber.

I dag er det efterspurgt at børn og unge lærer samarbejdsevner, kreativitet, ansvarlighed, kammeratskab, projektarbejde, medbestemmelse, selvtillid, samfundsansvar, selvstændighed og teamånd. Det er ting som vi i DDS er gode til at lære fra os når bare vi er bevidste om at metoder og aktiviteter også følger med tiden. Det kræver at vi som ledere ved hvad der rører sig blandt de børn og unge som vi aktuelt har med at gøre. Du kan sagtens øge din viden om hvad der interesserer børn, og hvad der efterspørges, ved at være opmærksom på det i hverdagen. Tag for eksempel børne- og ungebrillerne på og læs de blade og se det TV som de ser, i stedet for blot at lytte til forskere og andre voksne videnspersoner. Overvej forskellene på din barndom og ungdom og så den som nutidens børn og unge oplever. Hvad er de primære forskelle som kan have betydning for dit valg af aktiviteter?

### **Mød spejderne der hvor de er**

Det er en leders opgave at møde spejderne der hvor de er, og at kunne forstå deres tanker og interesser. Det handler om at finde konkrete aktiviteter og metoder som på den ene side appellerer til børn og unge og gør dem i stand til at klare sig selv i nutidens samfund, og som på den anden side bidrager til at give dem en forståelse af spejderbevægelsens metoder og værdier. Det mest oplagte er at spørge børnene og de unge selv om hvad der optager dem, eller at lade dem deltage i at planlægge møder og få idéer selv.

Nutidens børn har en anden barndom end du havde. De har mange muligheder for at kommunikere, og de lever med en omverden der virker tæt på, selvom den er langt væk. De bliver også stillet over for

mange valg som de skal lære at håndtere på fornuftig vis. Hvilke midler og metoder kan du bruge til at formidle dit budskab om spejderbevægelsen? Hvordan kan metoderne hjælpe spejderne til at håndtere de mange valg?

Spejderarbejde kan organiseres på forskellig vis, og det kan være med til at tilgodesse interesser hos spejderne at lave projektarbejde i perioder. Her kan spejderne selv vælge deres projekt, og hvem de vil arbejde sammen med. Det er blot vigtigt at fastholde at patruljen er spejdernes faste tilhørssted. Uanset valg af metode og aktivitet, så bør du stille dig selv spørgsmålet: Hvordan bidrager det til børn og unges udvikling, og hvordan er det i overensstemmelse med spejderidéen?



# Spejderledelse

## i praksis

Samtidig med at man leder en flok spejdere skal man indgå i et lederteam som skal fungere for at gruppen kan trives. I dette kapitel beskrives **børn leder børn-princippet** og hvordan man som leder kan få det til at fungere i patruljerne. Et andet fokus er lagt på den svære overgang mellem senior og leder. **Ledersamtalen** præsenteres med svar på spørgsmålene om hvordan den kan gribes an og hvad den giver i det lange løb. Som leder er det vigtigt at have **fokus på egen udvikling** gennem spejderarbejde, og at kunne mærke hvor det rykker mest.

**Ansvar og børn og unge**

**Ansvar og lederkultur**

**Ansvar og frivillighed**

**Ansvar og dig selv**



## Ansvar og børn og unge

### Det gode eksempel

Mennesker påvirker hinanden, og især børn bliver let påvirket af en voksen eller et ældre barn som de ser op til. De fleste er ledere fordi de gerne vil gøre en forskel og har et ønske om at påvirke børn og unge i en bestemt retning, og det er spejderarbejdets formål at få spejderne til at tro på sig selv og tage ansvar. Det gør vi med metoden **learning by doing**, hvor vi viser spejderne tillid og giver dem ansvar.

Samtidig skal man huske at man som leder bør være et godt eksempel for de børn man har ansvaret for. Lederens adfærd, omgang med andre og handlinger er i sig selv også en metode til at præge spejderne positivt.

### Børn efterligner voksne

Børn lærer ved at efterligne de voksne. Derfor leger børn ofte roller som voksne i deres leg, hvor de laver mad, leger mor, far og børn m.m. Forældrene er som regel de vigtigste forbilleder for børnene, men det betyder ikke at du kan fralægge dig et ansvar for din betydning som leder. Dine handlinger har en afsmittende effekt på de spejdere du er leder for, fordi de ofte ser op til dig. De ser op til dig fordi du viser dem respekt og opmærksomhed – og fordi du har en indsigt og en kunnen som mange af de voksne de ellers møder, ikke har. Du kan tale til spejderne i et sprog de forstår, og du kan være grænseoverskridende på en god måde eller have en skæv indgang til tingene set i forhold til en pædagog eller en skolelærer.

Det er en stor magt du får som leder og menneske når et barn ser op til dig. Så du kan også komme til at påvirke i en negativ retning, som fx hvis du ryger eller drikker alkohol foran spejderne. Måske ønsker spejderne at blive som dig, fordi de ser op til dig, og begynder derfor at ryge. Et andet eksempel er en meget hidsig og negativ leder som kommanderer med spejderne. Disse spejdere vil ofte selv opføre sig larmende og måske have mange indbyrdes kampe. Spejderne vil ofte kopiere deres leders opførsel, hvis ikke en anden leder formår at danne modvægt mod en uhensigtsmæssig adfærd eller omgangstone. Er lederen begejstret og smilende, aktivt lyttende og deltagende i aktiviteterne sammen med spejderne vil de som regel være gode til at samarbejde og rare at være sammen med, fordi deres leders begejstring og adfærd vil have smittet af på dem.

Udviser du respekt, handlekraft, venlighed og ærlighed, og roser du spejderne, så skaber du også en god basis for at dine spejdere bliver ligesådan. Som leder har du også et ansvar for at vejlede de spejdere du møder. Her kan du gøre meget for at opmuntre dem til at få en hensigtsmæssig adfærd og selvtillid ved selv at være et forbillede. Fortæl spejderne om dine forventninger til dem, sig hvad du vil have dem til at gøre, og giv udtryk for at du kan lide dem og ønsker samværet med dem.

### Din rolle som leder

Et menneske er et produkt af de gode og dårlige erfaringer og påvirkninger det har mødt i sin opvækst. Det gælder også erfaringer og oplevelser fra spejderlivet.

DDS forventer at korpsets ledere lever op til DDS' formål, også når uniformen ligger i skabet. Det betyder at der er forventninger til hvordan du optræder, men ikke at du skal være moralens vogter eller et overmenneske. Det kan ingen, men du kan gøre dit bedste. Vær et godt eksempel for spejderne, men undlad at formane dem om en bestemt opførsel. En løftet pegefinger vil ofte have den modsatte effekt. En leder skal ikke være professionel, men skal være sig selv med de styrker og svagheder der følger med at være menneske. Hvis du spiller en rolle, så gennemskuer spejderne det. Det er din håndtering af hverdagens udfordringer der kan gøre dig til et godt eksempel for spejderne.

Det er altid muligt at ændre sig både som menneske og som leder. Det er et spørgsmål om at reflektere over sine styrker og svagheder og de holdninger der ligger bag ens handlinger. Overvej hvilke bevidste eller ubevidste holdninger til spejderne,



medledeerne, samfundet mv., som præger din adfærd. Du kan for eksempel have en holdning til at maden skal være økologisk. Det kan være med til at præge spejderne i deres valg af fødevarer når de er på indkøb. Er du bevidst om dine egne holdninger, er det lettere at sætte ord på hvad der er vigtigt for dig, og diskutere det med spejderne eller lave aktiviteter om emnet.

Overvej også hvilke handlinger du foretager dig bevidst eller ubevidst i dit samvær med spejderne. Hvad er dine handlinger, og hvilken effekt har de? Har det påvirket spejderne til at handle som de gør? Som leder kan du bruge denne øvelse til refleksion når du for eksempel ser at dine spejdere er gode til at hjælpe hinanden, og når du oplever det modsatte. Overvej om der er basis for at ændre i dine handlemåder, så du bliver et endnu bedre eksempel. Når spejderne ikke taler pænt til hinanden, så lyt til de ord og det tonefald der kommer ud af munden på dig selv og de andre ledere. Taler I på en måde som I ønsker at jeres spejdere skal tale? Husk at det ikke nødvendigvis er det du siger, men det du gør, der har en effekt. Derfor skal dine signaler være tydelige, så spejderne ikke bliver i tvivl om hvor de har dig. Det gælder især for de mindre børn.

### **Ledernes fælles ansvar**

En leder står aldrig alene i DDS, men er en del af en ledergruppe der har et fælles ansvar som forbillede. Du kan bede de andre om støtte til at håndtere en svær situation eller til at udvikle dine evner som leder. Omvendt har du også et ansvar for at påvirke de andre ledere og sige fra hvis du mener at en anden leders handlinger er uacceptable. I kan derved støtte hinanden i at være gode eksempler.

Ofte bliver mere holdningsprægede emner ikke taget op som en samlet diskussion i ledergruppen, fordi andre og mere praktiske ting prioriteres. Det ændrer dog ikke ved at ledere er sammen med spejderne en eller flere gange om ugen. Derfor er det også vigtigt at lederne har mere generelle drøftelser om en række af de mere vanskelige emner, som kost, omgangsformen blandt spejdere og ledere, herunder de spejdere som ikke hører til ledernes favoritter. I ledernes interne aftale om de gode eksempler er det også hensigtsmæssigt at finde frem til gruppens egne principper og formulere dem til politikker, fx i forhold til de emner som korpset har taget op i faktablade om alkohol, rygning, seksuelle overgreb og tro.

Valget af en aktivitet kan i større eller mindre grad være en del af at være forbillede. Hvis lederne i en gruppe tør tage emner som stoffer, religion, døden og sund kost op som aktiviteter i form af en debat, rollespil eller besøg på relevante steder, så vil disse emner

ikke længere være tabuiserede. Behandler I emnerne uden at være moraliserende, men lader spejderne selv afdække emnerne i deres valg af aktiviteter, så vil de opnå en bedre forståelse heraf.

### **Påvirkning af sundhed**

De hyppigste årsager til helbredsproblemer er livsstilssygdomme forårsaget af rygning, stoffer, stress, overvægt og alkohol. Bortset fra stoffer, der som bekendt er ulovlige, så er de øvrige problemstillinger en forholdsvis almindelig og til dels accepteret del af danskernes hverdag.

En spejderleder skal påvirke spejderne til en sund livsstil. En løftet pegefinger kan let have en modsat effekt, så du kan i stedet påvirke spejderne ved at være et forbillede med dit eget valg af livsstil. Sæt fokus i spejderarbejdet på motion, kost eller misbrug af stoffer, så spejderne får den viden der kan give dem et fornuftigt forhold til deres egen livsstil.

### **Indflydelse og meningsdannelse**

Ifølge spejderloven skal en spejder danne sin egen mening og have respekt for andres, og spejderen skal tage medansvar i familie og samfund. En leder kan sagtens tage større og mindre emner som er relevante for den pågældende aldersgruppe, op til debat. Det giver spejderne mulighed for at øve sig i at debattere og tage stilling. I debatten kan du selv være et eksempel på hvordan man lytter og spørger så der bliver en god og kvalificeret debat hvor alle kan deltage med deres forudsætninger. Her er det afgørende at nysgerrighed og modet til at opsøge andres meninger er til stede, før man danner sine egne.

Jo mere en leder inddrager og giver ansvar til spejderne i det daglige, desto bedre bliver de også til selv at påtage sig et ansvar og danne sig en mening. Er spejderne vant med at debattere, så lærer de også at tro på at de kan bidrage til udvikling både i DDS og i samfundet. Din tro på at spejdernes mening kan gøre en forskel, smitter af på dem. Når vi taler om indflydelse, så er din indstilling som leder til ungdomsinvolvering og din tro på ligestilling i dialogen mellem de unge og mere erfarne ledere vigtig hvis du skal motivere spejderne til at deltage aktivt i demokratiet i DDS. En gruppes ledere kan involvere de unge i bestyrelsen og tage dem med til korpusrådsmøder eller andre arrangementer, hvor det er muligt for at få indflydelse på hvad der sker i korpset.

### **Samværsformen med spejderne**

Det kan være svært at være lige så imødekommende over for en spejder som man af en eller anden grund bryder sig mindre om, som over for den spejder man sætter stor pris på. En leders opførsel over for

Du kan læse mere om børns hverdag i kapitel 5.

en spejder kan smitte af på de andre spejdere, så de har svært ved at være venner med den leder der er forbeholden over for. Her skal lederen ikke opmuntre spejderne med sin egen adfærd over for den pågældende. Hvis lederen nedgør eller griner meget ad spejderen, vil det blive acceptabelt for de andre spejdere at gøre det samme. Det kan føre til at den pågældende bliver frosset ud og stopper. Husk at det måske netop er dette barn som har mest behov for det fristed som spejdergruppen bør være.

Overvej hvordan du selv snakker til de spejdere som du bryder dig mindre om. Prøv at se de positive sider som der utvivlsomt også er. Hold opmærksomheden på ressourcerne ved at rose spejderen og ved at arbejde for at styrke dem. Du kan opdage at dit fokus på spejderens ressourcer har en positiv effekt på ting som tidligere har været svære for ham eller hende. Den positive bekræftelse kan også påvirke spejderen til måske at begynde at gøre sig mere umage, være mere pligtfuld osv.

Udgangspunktet for samværet og arbejdet med spejderne er at vi som ledere ser den enkeltes muligheder for udvikling og definerer kriterierne for succes herudaf. Det er et spørgsmål om at målrette aktiviteterne til den enkelte, så både de stærke og de svagere spejdere får den rette udfordring og bliver støttet i deres personlige udvikling. Det kan lette samværet med en spejder hvis lederen kender lidt til dennes øvrige baggrund og livssituation, for det kan ofte forklare en uhensigtsmæssig adfærd. Som leder skal du dog huske på at spejdergruppen er og skal være et frirum, og at ledere ikke er professionelle pædagoger som kan og skal forholde sig til alle problemstillinger. Men faktum er at din positive attitude har en afsmittende virkning, hvor den respekt og ligeværdighed du viser dine spejdere, er afgørende for kvaliteten af samværet.

## Børn leder børn

Formålet med at lade børn lede børn er todelt. For det første er det med til at udvikle spejdernes ansvarlighed ved at lade dem tage ansvar for sig selv og hinanden. For det andet skal det give spejderne en forståelse for medbestemmelse som værdi gennem en praktisk anvendelse af det at lede andre og blive ledet.

### Holdninger til børn leder børn

Kernen i princippet om 'børn leder børn' er selvstændighed og ansvarlighed. Spejderne skal – afhængigt af alder – have lov til at arbejde



selvstændigt med en minimal grad af voksenstyring, så de lærer ansvarlighed ved selv at have et ansvar. Til det bruger ledere i DDS inddelinger i patruljer hvor spejderne samarbejder om opgaver og støtter hinanden.

Lederne i en afdeling bør overveje hvilken form for ansvarsdeling de ønsker. Skal det overordnede ansvar samles hos nogle få patruljeledere, eller skal alle spejdersnes ansvar fastholdes? De fleste patruljeledere oplever en personlig udvikling ved at have ansvar for andre, dels fordi de oplever den anerkendelse der følger med udnævnelsen, og dels på grund af de opgaver der følger med. Spørg jer selv hvor vigtigt det er at det er patruljelederen som får den oplevelse, eller om den skal spredes mere ud til alle i patruljen? Svarene må tage udgangspunkt i jeres holdninger i afdelingsledelsen: Hvad er det I ønsker at opnå med spejderne? Hvilket ansvar skal de have? Hvad kan lade sig gøre med de spejdere I har?

### **Aktivitet og ansvarlighed**

Spejderbevægelsen skiller sig for alvor ud fra andet arbejde med børn og unge med princippet om at børn og unge, som en naturlig del af deres udvikling, får lov til at arbejde selvstændigt og tage ansvar for egen aktivitet. Dermed får spejderne også nogle oplevelser og opnår en udvikling de ikke finder andre steder.

Uanset hvordan lederne i en gruppe organiserer deres patruljer, er der altid en risiko for at aktivitetsniveauet falder fordi spejderne mangler initiativ, overblik over opgaven, idéer til aktiviteter osv. Det er et af spejderarbejdets største problemer i dag. Hvis spejderne begynder at kede sig, og aktivitetsniveauet falder, så kan lederne godt gå ind og overtage styringen og forberede aktiviteterne. På sigt bør lederne dog finde ud af hvordan de kan støtte patruljen, så spejderne fastholder selvstændighed og ansvar, samtidig med at de får gang i nogle aktiviteter.

### **Gør forventningerne tydelige**

Spejderne skal vide at de har et ansvar for deres eget spejderarbejde. For at de kan det, må I som ledere blive klar over hvad I forventer af spejderne – og fortælle dem det.

Lederne i afdelingen skal overveje hvilket ansvar deres spejdere kan håndtere, og hvad lederne selv er ansvarlige for i den forbindelse. De fleste patruljer af otte- til tiårige kan planlægge og holde et spejdermøde, men det er ledernes ansvar at hjælpe dem med at træffe beslutninger og støtte dem i at få holdt mødet. De ti- til tolvårige kan selv planlægge og udføre længere forløb, men med ledernes støtte undervejs. Hvis der er spejdere som er svære at holde styr på, må

lederne gøre sig klart hvilket ansvar patruljelederen kan løfte selv.

Hos de større spejdere bør forventningerne udarbejdes i et samarbejde mellem patruljerne og de voksne ledere: Hvilket ansvar kan spejderne påtage sig i forhold til det daglige spejderarbejde? Hvordan kan lederne hjælpe dem? Hvad forventer patruljen af patruljelederen? Hvilken støtte har patruljelederen brug for fra de voksne ledere?

Uanset om spejderne har været med til at diskutere forventningerne, eller I blot har arbejdet med dem blandt lederne, så skal spejderne være klar over hvad I fra ledernes side forventer af dem, og hvad I vil gøre for at støtte dem. Det er desto vigtigere at tage stilling til og være åben omkring, jo større ansvar og selvstændighed spejderne selv har.

### **Evaluer kort, men hyppigt**

Evaluering er et godt og uundværligt værktøj når spejderne skal arbejde selvstændigt. Samtidig er det en måde til at justere og indarbejde fordelingen af ansvar mellem patrulje og patruljeledere eller patrulje og afdelingens ledere. Evalueringer kan også give lederen et overblik over hvor meget støtte patruljen har brug for.

I princippet bør hver aktivitet og helst hvert møde slutte med en kort evaluering: Hvordan er det gået i dag? Hvordan kan det være det gik sådan? Hvad skal I blive bedre til? Hvis der er større problemer, eller spejderne har svært ved at samarbejde, deres møder er kedelige osv., så kan du fastholde en stor del af ansvaret hos dem ved at inddrage dem i løsningen. Spørg: Hvad har I tænkt jer at gøre ved det? Hvordan kan jeg hjælpe jer? En evaluering bør normalt ikke tage mere end fem til ti minutter, og det er en rigtig god idé at slutte af med at kigge frem mod næste møde. Så du ved at spejderne ved hvad de skal, og om de skal huske at medbringe eller forberede noget.

### **Patruljelederens ansvar**

Lederne i en afdeling skal ikke kun overveje hvad de forventer af en patrulje. Men også hvad de forventer af en patruljeleder. Her følger en oversigt over forskellige ansvarsområder og opgaver. Den kan være inspiration til jeres overvejelser. Bemærk at opgaverne passer til forskellige aldersgrupper af børn, og at ikke alle opgaver er lige uproblematisk.

**Små faste opgaver:** Blandt de yngste spejdere bruger mange ledere små faste opgaver til at give patruljelederen en smule ansvar. Det

kan fungere som træning, men også som en anerkendelse. For eksempel kan patruljelederen få den opgave at krydse patruljemedlemmerne af, melde til og fra, at hente patruljens kasse med tusser, sakse, snor osv. Opgaverne har ikke meget med ledelse at gøre, men ansvaret er heller ikke større end at alle børn ville kunne løfte det. Overvej om disse opgaver ikke ligeså godt kan gå på skift.

**At bestemme og træffe beslutninger:** Hos de yngste spejdere kan det være et problem at spejderne selv opfatter det at lede som det samme som at bestemme. Nogle patruljeledere i denne aldersgruppe kan nemt udvikle sig til de rene tyranner. Tal med spejderne om hvordan man er patruljeleder. Det kan ske ved en evaluering hvor patruljens medlemmer giver deres besyv med. En anden problematik i det at bestemme og træffe beslutninger er at patruljelederen er jævnaldrende med de øvrige patruljemedlemmer og derfor let mangler en naturlig autoritet i forhold til dem.

Der er også beslutninger som patruljelederen kan have svært ved at håndtere. Det er især beslutninger om hvem der skal gøre det mest ubehagelige med at rense toiletter, smøre gryder ind i brun sæbe og lignende. Her kan det nemt udvikle sig til konflikter hvor alle bliver sure på hinanden. En forventning fra lederne om at patruljelederen, især blandt de yngste, kan træffe den slags beslutninger på tværs af venskaber, egen ulyst til opgaven osv. kan nemt skabe store problemer i patruljen. Her har lederen det overordnede ansvar og må støtte patruljelederen ved at tage beslutningen eller sikre en fornuftig snak i patruljen om en løsning.

**Skabe orden:** Mange patruljeledere får til opgave at sikre ro i patruljen mens lederne taler, eller når patruljen selv arbejder. Her kan patruljelederen let komme til at mangle den nødvendige autoritet i forhold til den øvrige patrulje. De voksne ledere må derfor være klar til at støtte patruljelederen i denne opgave. Hvis patruljelederen kun sjældent kan skabe ro uden hjælp, bør lederne overveje om det er en opgave for en patruljeleder.

**Instruere:** Ofte er det patruljelederens opgave at instruere de nye eller de yngre i patruljen i forskellige færdigheder. Det kan være bestemte knob, eller hvordan man bruger en kniv m.m. Denne opgave er som regel rimelig let uanset spejdernes alder, og den giver patruljelederen en fornemmelse af at kunne noget. Det styrker patruljelederen i hans eller hendes position. Instruktion kan også bruges som træning af patruljelederen, hvor en leder instruerer patruljelederen, som derefter instruerer patruljen. Andre end patruljelederen kan naturligvis også instruere i færdigheder, og det bør de have lov til, så de opnår udvikling.



**Informere:** En patruljeleder kan modtage informationer som denne giver videre til patruljen. Det er et værktøj som er med til at styrke patruljelederen. Det er derimod ikke en opgave der i sig selv kan udfylde et patruljelederjob - undtagen hos de yngste spejdere.

**Uddelegere og have overblik:** Det er en traditionel lederrolle som ledere ofte forventer at patruljelederne kan udføre. Det kræver dog en vis alder eller en del voksenstøtte at have overblik over større opgaver hvor hele patruljen på samme tid er i gang med forskellige ting som at slå lejr og lave mad. Det at uddelegere opgaver kræver også en vis modenhed af patruljelederen. I modsætning til at bestemme hvem der skal hvad, så kræver uddelegering af opgaver en fornemmelse for ledelse som det ikke er alle børn og unge der har.

**Involvere og engagere:** Det sværeste patruljeledere bliver bedt om, er at involvere og engagere deres patruljemedlemmer, så de også får indflydelse på patruljens aktiviteter. Den opgave får patruljelederne i de ældste aldersgrupper som regel, men de har ofte svært ved at løfte den. Selv for en voksen leder kan det være svært at få spejderne selv til at komme med idéer til aktiviteter. Samtidig sker det ofte at spejderne fralægger sig ansvar for deres aktiviteter, fordi de opfatter det som patruljelederens ansvar. Derfor må den voksne leder ofte støtte op om patruljens idé- og beslutningsfase for eksempel ved at lave en tydelig deling af ansvaret mellem patruljens leder og medlemmer eller ved at give patruljen nogle værktøjer til at få idéer. Endelig er det vigtigt at patruljen evaluerer sine planlægningsmøder, så alle lærer af dem og bliver bedre til processen næste gang.

Uanset hvilke ansvarsområder en patruljeleder skal have, så skal du og resten af ledergruppen være klar over hvilke krav det stiller til jer selv som ledere. Når en gruppe har patruljeledere eller selvstændigt arbejdende patruljer, så bliver lederens opgaver blot nogle andre. Vælger I ikke at have patruljeledere, kan I bruge de nævnte ansvarsområder til at afstemme jeres forventninger til patruljen, eller I kan fordele de relevante ansvarsområder på forskellige patruljemedlemmer fra gang til gang.

### **Patruljelederens autoritet**

Det kræver autoritet at lede en patrulje. Derfor skal der være sammenhæng mellem lederens forventninger til patruljelederen og den autoritet der følger med opgaven. En patruljeleders autoritet kan være baseret på to ting: Den kan enten være bakket op af de voksne lederes autoritet, eller den kan være baseret på en aftale mellem patruljen og patruljelederen. Derfor må lederne være klar til at bakke patruljelederen op når han eller hun kommer i ilden.

Patruljelederen må også kunne holde patruljen op på en aftale om hvad der er henholdsvis patruljelederens og patruljens ansvar. Men også her kan det dog blive nødvendigt med støtte fra de voksne ledere.

### **Valg og skift af patruljeledere**

Patruljelederen er patruljens leder og bør som udgangspunkt vælges af patruljen, fx ved hjælp af stemmesedler. Den voksne leder giver hvert patruljemedlem en stemmeseddel. På sedlen skriver hver spejder navnet på dem de synes vil være gode til at være patruljeleder og patruljeassistent (et navn på hver). Den voksne leder får alle sedlerne, tæller stemmer op og offentliggør resultatet. Metoden er især god for spejdere fra ti år og opefter. Man vil tit blive overrasket over spejdernes valg, for det stemmer ikke altid overens med den voksne leders forestilling. I de fleste tilfælde kommer valget dog til at fungere rigtig godt, fordi spejderne selv har været ansvarlige for resultatet. Dertil kommer at de valgte spejdere for det meste er meget stolte over at deres kammerater har valgt dem og vil gøre deres bedste.

Patruljens eget valg af leder giver god mulighed for at patruljen kan evaluere sit arbejde, og at du som den voksne leder kan tale med patruljen om forventninger til patruljelederen og patruljens egne ansvarsområder. Valget kan være tidsbegrænset, så det bliver lettere at skifte patruljeleder hvis andre brænder for det, eller hvis patruljelederen bliver træt af det. Som patruljens voksne leder er du naturligvis garant for at valget foregår på en sober og ordentlig måde, også hvis der skulle være et fravalg.

Vælger I ikke at have valg af patruljeledere i gruppen, bør I tage stilling til om der skal være faste eller skiftende patruljeledere. Mange spejdergrupper har faste patruljeledere, der så vokser med opgaven og bliver bedre, andre grupper skifter patruljeledere for eksempel hvert halve år, så alle har en chance for at prøve det. Argumenterne for begge metoder er gode, så det er op til jer og spejderne at afgøre hvad der passer bedst hos jer.

### **Træning af patruljeledere**

Den bedste træning af patruljeledere finder sted mens tingene sker eller lige efter. Det er godt for patruljelederens udvikling hvis de voksne ledere er sparringspartnere i løbet af et møde eller under en aktivitet. Alternativet er hyppig evaluering.

I mange grupper sker træningen af patruljelederne på særlige møder især blandt de ældste spejdere. Her øver patruljelederne specifikke færdigheder eller diskuterer problemer i forhold til ledelse, hvordan de får idéer og får planlagt osv. Det sker ofte at den type møder udvikler sig, så patruljelederne og de voksne ledere udgør en selvstændig patruljeleder-

patrulje (PL-patrulje), som holder møder og tager på tur sammen, hvor de voksne ledere fungerer som patruljeledere som de andre kan lære af. Vær opmærksom på at det kan kræve forholdsvis meget tid både at være patruljeleder for sin egen patrulje og samtidig deltage i patruljeleder-patruljens arbejde.

Divisioner og spejdercentre laver arrangementer for og træning af patruljer eller patruljeledere. DDS har også PLAN-kurser for de tretten- til sekstenårige og seniorkurser for de seksten- til treogtyveårige, hvor spejderne kan komme på kursus i patruljeledelse og spejderfærdigheder.

### **Patruljeliv 6-10 år**

For de mindste spejdere er patruljen en ramme der giver tryghed for det enkelte barn. Spejderne kender hinanden og er måske venner i forvejen. Den lille enhed gør fællesskabet overskueligt, og spejderen ved hvor han eller hun hører til.

I en patrulje er der typisk fire til seks børn. Der er tæt voksenkontakt, så den voksne leder let kan støtte og opmuntre spejderne. En mindre spejder magter ikke at være leder for andre, men kan godt have små praktiske opgaver. Med alderen vil flere opgaver kunne overlades til patruljen. Patruljen arbejder selvstændigt med opgaver, men lederen følger den hele tiden tæt. Lederen skal her definere rammen og målet for arbejdet, men spejderne kan selv være med til at vælge den metode de vil bruge for at nå målet. Med lidt hjælp kan de også fordele opgaver mellem sig. Jobbet som patruljeleder går som regel på skift hen over året.

### **Patruljeliv 10-13 år**

Arbejdet med de ti- til trettenårige drejer sig om at bygge bro mellem en voksenstyret afdeling og en hvor patruljerne arbejder helt selvstændigt. Her kan spejderne arbejde selvstændigt i patruljen med vejledning fra de voksne ledere. Samarbejde og udviklingen af den enkelte spejders ansvarlighed skal læres, og der vil være en tydelig udvikling fra starten til spejderne rykker op i troppen. Patruljen kan få deres egen tid på mødet, hvor de selv sætter mål, planlægger og udfører aktiviteter. I starten vil voksenstyringen være stor, idet lederne sætter målet og giver spejderne valgmuligheder for hvordan de når målet. Senere vil spejderne selv kunne bestemme

aktiviteten, sætte sig et mål, planlægge og sørge for indkøb af materialer. Lederen skal dog hele tiden være til rådighed med råd og vejledning og til at sætte patruljen i gang efter behov. Patruljelederen kan godt være instruktør for de andre i patruljen og vil kunne varetage kommunikationen mellem ledergruppe og patrulje.

### **Patruljeliv 12-23 år**

Har spejderne arbejdet med patruljeliv i de mindre afdelinger, så er de godt rustede til at arbejde i patruljer i alderen tolv til treogtyve år. Patruljen skaber tryghed, stabilitet og fællesskab. I afdelingen arbejder patruljen selvstændigt, og normalt deltager voksne ikke i patruljemøderne. Der er en fast patruljeleder og patruljeassistent, som får støtte fra de voksne ledere og afdelingens andre patruljeledere og -assistenter.

Det er en fordel for patruljen hvis rollerne er fordelt mellem spejderne, og hvis det bliver aftalt under planlægningen af forløb og aktiviteter hvem der er deltager, instruktør og ansvarlig. Her bliver der også taget hensyn til den enkeltes stærke og svage sider, og det er samarbejdet i patruljen der bærer arbejdet.

Hos de ældste foregår arbejdsfællesskabet i klanen og i mindre sjak. Sjakkene skifter ofte, alt efter hvad man arbejder med, og de kan gå på kryds og tværs i klanen. Klanen vælger en klanleder der er koordinator og igangsætter. Men også her kan rollen som projektleder gå på skift. Læs mere på side 126.

## **Learning by doing**

Holder du af bare at læse kogebøger? Det kan give god inspiration, men hvis du vil lære at lave mad, må du i gang med køkkengrej og råvarer. Måske bliver sovsen ikke perfekt første gang, men efter et par forsøg er den lige i øjet. - Learning by doing er en helt grundlæggende måde at arbejde på som spejder: Lær af de erfaringer du får når du arbejder med en opgave.

Med de praktiske spejderfærdigheder er det måske nemt at forstå at spejderne bedst lærer dem ved at få tingene i hånden og arbejde med dem. Men learning by doing er ikke kun en metode til at lære de praktiske færdigheder. Skal spejderne lære at være gode kammerater – eller at lytte til andre og danne deres egne meninger – så er det ikke nok at forklare dem om det. De skal opleve det, og det er din rolle som deres leder at guide dem. Det gode kammeratskab opleves og læres på hejken i snevejr i patruljen, eller når de i fællesskab har konstrueret en bro der rent faktisk kan holde.

## Det handler om at lykkes

Learning by doing handler ikke bare om at arbejde hovedløst derudad og så lære af det til sidst. Learning by doing handler om at forudsætningerne og planlægningen er i orden før man går i gang. Skal forløbet eller projektet lykkes, må lederen og spejderne have indsamlet information om og materialer til det de har tænkt sig at gå i gang med. Jo mindre spejderne er, jo mere tager lederen sig af planlægningen, mens de ældre spejdere gradvist selv overtager mere og mere af opgaven.

Learning by doing betyder at spejderne selv får lov til at prøve at lave tingene, men ikke at lederen skal lade dem passe sig selv helt. Skal spejderne lære af egne erfaringer, så skal rammerne for arbejdet være præget af rum og frihed. Spejderne skal selv være involveret i at skabe både rammer og aktiviteter. Alt efter alder og modenhed er det din opgave som leder at hjælpe og vejlede spejderne. Undgå at presse dine egne idéer og normer ned over spejderne, hjælp dem med de basale ting og lad deres egne idéer og fantasi få plads. Skal en flok ti- til tolvårige lave et køkkenbord på en lejr, så hjælp dem med hvordan de binder en god besnøring, og forklar om trekantprincippet ved pionerarbejde. Men lad dem selv finde ud af hvordan bordet skal se ud. Hold din mening om hvordan et rigtigt køkkenbord ser ud for dig selv. Måske bliver du positivt overrasket over deres bord. Selvom spejderne selv skal være med til at forme det de arbejder med, så skal din opgave være at hjælpe dem med at vurdere projektet. Det skal være udfordrende, men det må ikke være så stort at de ikke kan magte det. En patrulje af niårige vil sikkert finde det meget spændende at bygge et pariserhjul i rafter, men det vil næppe lykkes for dem. Du skal ikke afvise deres idé, men hjælpe dem til at ændre den til noget de kan magte og udføre. Pariserhjulet kan i stedet blive bygget på en fælles gruppetur.

## Læring kræver øvelse

Øvelse gør mester, siger et gammelt ordsprog. Det gælder også for traditionelle spejderfærdigheder som at tænde bål, bruge et kort og binde besnøringer. Som regel er det sjovest at øve færdighederne hvis de skal bruges til noget som at tænde bål for at få varm mad, men spejderne kan godt øve sig bare for at blive bedre. Her handler learning by doing om at de får hjælp til at finde ud af hvorfor noget måske ikke gik så godt første gang. De får mulighed for at prøve igen og gøre det bedre. Første gang en spejder laver en splejsning på et stykke tov, kræver det som regel hjælp, og resultatet bliver måske heller ikke så pænt. Kig på splejsningen sammen med spejderen, og få ham eller hende til selv at finde ud af hvad der gik galt. Lad

spejderen prøve igen. Måske kræver det stadig lidt hjælp til en start, men næste gang bliver det fint, og tredje gang kan spejderen måske helt selv.

### Læring tager tid

Learning by doing er ikke altid den mest effektive metode til at få noget gjort. Med yngre spejdere vil det som regel være hurtigere at en leder laver maden i stedet for spejderne. Hvis spejderne skal udvikles til selv at tage ansvar, så nytter det ikke at tingene bliver gjort for dem. Nogle gange gør ledere måske noget for spejderne uden at tænke over det eller for at gøre dem en tjeneste. Det er i orden af og til, men sker det hver gang det er lidt besværligt, så får spejderne ikke de succesoplevelser det giver at klare tingene selv. Det er en leders opgave at hjælpe og vejlede spejderne uden at gøre arbejdet for dem. Der skal være plads til at fejle og lære heraf til næste gang.

Learning by doing handler også om at give spejderne lov til at løse udfordringer som er på kanten af hvad de kan klare. Lykkedes det for spejderne, er de stolte og parate til mere. Din opgave som leder er at sørge for at de ikke knækker nakken på for store udfordringer, men du skal stadig turde udfordre dem. Succesoplevelser er vigtige, men når det går galt, er det ikke kun skidt. Det er ofte sådan at de projekter der går galt, bliver husket bedst. Her er det dit lederansvar at vende oplevelsen til noget positivt. Lad spejderne evaluere og reflektere over hvad der var positivt og negativt. Så kan de kan lære af deres erfaringer, og hvad de skal og ikke skal gøre næste gang.

### Samarbejde

Samarbejde kommer ikke af sig selv, men kan læres med learning by doing. Gennem patruljearbejdet lærer spejderne at samarbejde, at bruge hinandens forskelligheder og at nå endnu længere sammen end de kan hver for sig. Det sker ikke altid af sig selv. Som leder skal du være med til at stille passende opgaver der kun kan løses ved samarbejde. Spejderne skal lære hvordan de fungerer sammen, hvordan de taler til hinanden osv. Målet er at samarbejdsformen og tonen bliver præget af åbenhed og rummelighed. Hvis det bliver for besværligt, synes de ikke længere at det er sjovt at være med. På den anden side er det at overvinde problemer også med til at skabe gode oplevelser. Ud over at finde passende udfordringer kan du som leder også guide spejderne til at reflektere over samarbejdet med en evaluering hvis de skal lære af at gøre noget i praksis. Det handler ikke kun om de konkrete færdigheder, som fx om besnøringen holdt, men også om hvordan samarbejdet fungerede. Hjælp dine spejdere til at evaluere så de kan lære via learning by doing.

# Ansvar og lederkultur

## Ledersamtalen

Alle ledere i DDS har ret til og bør selv søge at udvikle og træne deres kompetencer som ledere. En ledersamtale er tænkt som et redskab til at sikre lederens trivsel i en gruppe og til at støtte dem i deres udvikling og træning. En måde til at sikre dette er at gruppelederen holder regelmæssige samtaler med lederne, hvor der er fokus på den enkelte leders oplevelse af hverdagen i gruppen, samt ønsker om udvikling. Ledersamtaler kan deles i to typer: Startsamtalet med en ny leder i en funktion og udviklingssamtalen med en leder som har været i samme funktion i et stykke tid.

### Startsamtalet med den nye leder

Når en gruppe får nye ledere, eller når de gamle ledere skifter funktion, så bør gruppelederen være med til at sørge for at lederen får en ordentlig start i det nye lederjob. Det gælder både over for den leder som kommer udefra uden kendskab til spejderarbejdet eller gruppens kultur og normer, og den leder som skifter afdeling i gruppen, men hvor kultur, omgangsform og gensidige forventninger kan variere meget.

I startsamtalet skal der være tid til at tale med den nye leder om de emner som det er vigtigt at denne får en viden om eller undrer sig over. Samtalen bør også handle om den nye leders muligheder for uddannelse, så lederen kan opnå det nødvendige kendskab til spejdermetoden eller lære nogle af de færdigheder der er brug for. Som regel holder gruppelederen startsamtalet med den nye leder, men der kan også være en leder fra afdelingen med.

### Udviklingssamtale for ledere

Uanset om du har været leder i en gruppe i kort eller lang tid, så vil du have glæde af med jævne mellemrum at tage en udviklingssamtale med de andre ledere i afdelingen eller gruppelederen om hverdagen. Denne type samtaler giver ledere nye vinkler på arbejdet og støtte til at komme videre. Det er også en god mulighed for at få vendt egne kompetencer med en eller flere som er indstillet på at lytte. Målet med samtalen er at lederne får hjælp til at se ud over hverdagens små og store problemer, finde nye løsninger osv.

En udviklingssamtale bør handle om lederens nuværende og fremtidige funktion i afdelingen eller gruppen. Emner som træning og uddannelse af den nye såvel som den erfarne leder bør også

indgå. Samtalen kan dermed føre til ny inspiration for lederen, eller en begyndende udbrændthed og ulyst til spejderarbejdet kan blive opfanget her. Det er gruppelederens ansvar at der bliver holdt samtaler med lederne, og de bør holdes regelmæssigt - helst hvert år. Men en leder kan også selv tage initiativ til en udviklingssamtale.

Et fast emne ved samtalen er en uddannelsesplan for lederen. At lægge planer på forhånd har dels den fordel at lederen får afsat datoerne i sin kalender, men også at gruppen har mulighed for at budgettere med uddannelsen.



### Samtaler i afdelingens ledelse

Spejderarbejde foregår i selvstyrende grupper - også for de voksne ledere. Derfor kan det være en god idé at både start- og udviklingssamtaler bliver holdt med alle ledere i en afdeling i stedet for individuelle samtaler. Den fælles samtale giver god mulighed for at se på afdelingens samarbejde, dens muligheder for udvikling og dens ønsker til forandringer. Der kan være ledere i afdelingen som har for mange eller forkerte ansvarsområder, mens andre føler at de har for lidt ansvar. De fleste problemer som en leder løber ind i i spejderarbejdet, opstår i dagligdagen, og de løses derfor ofte også bedst her. Ansvar og fordeling af arbejdet i en afdeling bliver bedst drøftet når alle afdelingens ledere er til stede. En samtale kan derfor bruges til at sikre afdelingens udvikling og trivsel. Formålet med samtalerne er det samme som i start- og udviklingssamtalerne, men der bør også være fokus på samarbejdet i afdelingen og dens fælles ressourcer. Det er gruppelederens ansvar at afholde samtalerne, uanset om en gruppes ledere vælger at holde fælles samtaler i afdelingen eller individuelle samtaler.

### Rammer for samtaler

Rammen for en ledersamtale har betydning for udbyttet. En samtale på vej hjem fra et ledelsesmøde eller over køledisken i den lokale brugs er ikke en ledersamtale, uanset hvor vigtigt det der diskuteres, er. Der er flere forhold som kan bidrage til en god ledersamtale.

**Tid:** En samtale skal aftales med dato og tid fra start til slut med de involverede i god tid. Sæt god tid af til samtalen. Individuelle samtaler tager minimum en time, mens samtaler i afdelinger tager mindst to timer (gerne mere i begge tilfælde).

**Sted:** Spejderhytten er ikke altid det ideelle sted for en samtale.



Andre fysiske rammer kan flytte fokus fra hverdagens opgaver til samtalens formål. Samtalen kan holdes privat, udendørs eller et tredje sted.

**Invitation og forberedelse:** Gruppelederen bør gøre sig klart hvad formålet med samtalen er og melde det ud til lederen, så begge parter kan forberede sig. Find for eksempel to til fem emner at tale om. Det kan være afdelingens målsætning for den kommende tid, afdelingens ressourcer, samarbejde med de andre ledere, ønsker om uddannelse, funktion om tre år, bidrag til divisions- og korpсарbejde osv.

**Stemning:** Samtalen er formel på den måde at den skal handle om ledernes udvikling, ønsker og behov. Men stemningen bør ikke være for højtidelig, som chef og medarbejder. Der må godt være plads til et par anekdoter og et sidespring.

**Aftaler:** Ofte vil en samtale resultere i aftaler om fremtidig handling, men det er ikke et krav. Alene det at tale sammen om det vi brænder for, rykker ofte mere end man skulle tro.

## Lederpleje

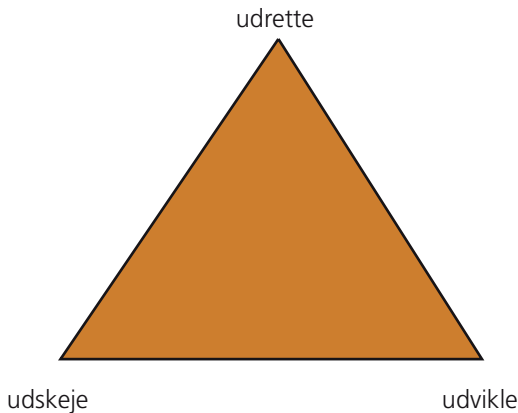
Det er sjovt at være spejder. Det bør også være sjovt at være leder. Begrebet lederpleje leder nemt tankerne hen mod forældre der bager en kage, og en gruppeleder som tager lederne med i biografen. I andre grupper er lederpleje et spørgsmål om gratis uniformer og andet udstyr til lederne. Men lederpleje handler også om at den enkelte leder føler sig selv og sit arbejde værdsat og føler sig som en del af et fællesskab. Vi er jo ikke kun ledere for sjov. Det må gerne være sjovt, men vi er også med for at lære noget og for at lære spejderne noget!

Det er vigtig for dig som leder at mærke at gruppelederen og de andre ledere interesserer sig både for dit arbejde og for din person: hvem der gemmer sig under uniformen, hvad du tænker, og hvilke ting der sker i dit liv uden for DDS.

Lederne i en gruppe har også glæde af i fællesskab at opleve noget sammen og turde kigge på hvordan ens medledere i bund og grund har det. Ledere bør kunne finde råd og vejledning hos hinanden og få et klap på skulderen for det frivillige arbejde de laver. De sociale aktiviteter kan være en effektiv vej til at fremme ledernes engagement, men der skal også være glæde ved at deltage i de ugentlige møder. Det vil give bedre møder og energi. Lederpleje kan bestå i at ledere giver hinanden et servicetjek af og

til. Spørg om I opfylder hinandens og jeres egne forventninger. Vær bevidste om hvilke opgaver der motiverer jer, og hvor I kan hjælpe og støtte hinanden.

Ledersamtalerne er også en del af lederplejen ligesom DDS' kurser og uddannelsesmarkeder. Begge dele giver mulighed for personlig udvikling. Lederpleje er også at gruppens ledere er opmærksomme på nye ledere: Befinder lederen sig godt i gruppen? Er lederen en del af gruppens sociale liv? Er der den støtte og kontakt der er brug for? De tre elementer i ledelse skal vægtes ligeligt for at få godt spejderarbejde.



I **udvikle** sætter lederne nye mål, tænker nye måder at gøre tingene på eller lærer nye arbejdsformer. I **udrette** bliver tingene gjort, mens **udskeje** handler om alt det der ligger uden om arbejdet, herunder lederpleje.

## Den hele ledelse

En god og solid ledergruppe – en hel ledelse – er et grundelement i at skabe en gruppe med glade spejdere hvor der er basis for at opleve en hel spejdertid, og hvor alle udvikler sig – også lederne. Gruppens ledere fungerer som en patrulje, og ligesom i en patrulje skal I bruge tid på at lære hinanden at kende. Det er et vigtigt redskab i dagligdagen at lederne kender hinandens kompetencer og stærke og svage sider. Overvej om I er ledere i gruppen af samme årsag. Vil I have det sjovt? Er det for spejdernes skyld? Fordi I gerne vil udvikle jer selv? Eller fordi I arbejder for et højere mål formuleret i spejderidéen?

Gruppelederen er ledernes patruljeleder og bør være toneangivende i arbejdet med den hele ledelse. Men alle gruppens ledere må engagere sig heri for at skabe en helhed. Det er alles ansvar at tage initiativ til de fælles arrangementer og møder, og sørge for at nye ledere kommer med i fællesskabet.

En hel ledelse, hvor deltagerne kender hinanden og har fælles værdier og referencer, betyder at ledernes samlede kompetencer bruges bedre. Det giver mere overskud for den enkelte leder til at udvikle sig selv og gruppen.

I processen med at skabe en hel ledelse er der flere elementer, som ledere med fordel kan arbejde med, og som er med til at kendetegne arbejdet i den hele ledelse:

**Oplevelser sammen:** Mærk at der er et fællesskab og skab fælles referencer. Tag på ture og kurser sammen og se hinanden i andre situationer end hjemme i hytten.

**Fælles værdier og mål:** Diskuter værdier. Skab forbindelse mellem de fælles værdier og det daglige arbejde: Hvilke dele af spejderloven er vigtigst for jer? Sæt fælles mål som er målbare og realistiske. I hvilken retning ønsker I at udvikle jer sammen?

**Fællesskabet:** Udfør opgaver sammen og skab et fælles produkt, som alle føler de er del af og har ejerskab i. Udvikl nye ting i gruppen.

**At gide hinanden:** Interesser jer for hvem de andre er. Vær bevidste om at anerkendelse betyder noget.

**At have det sjovt:** Det er derfor vi er her, og det kan sagtens kombineres med det seriøse. Humor giver energi og lyst til mere.



LEDELSESBAROMETER						
Oplevelser sammen	0	2	4	6	8	10
Fælles værdier	0	2	4	6	8	10
Fælles mål	0	2	4	6	8	10
Fællesskabet	0	2	4	6	8	10
At gide hinanden	0	2	4	6	8	10
At have det sjovt	0	2	4	6	8	10

Ledelsesbarometeret er en øvelse som ledere i en gruppe kan bruge til at få en dialog om hvordan de fungerer og bør fungere som ledelse. Hver deltager fordeler tredive point på de seks udsagn med udgangspunkt i "vores ledelse er kendetegnet ved...". Når alle har fordelt deres point, sammenlignes resultaterne. Lav for eksempel et gennemsnit for fordelingen af point. Tal om hvert punkt: Hvad er I gode til, og hvor kan I blive bedre? Bliv enige om hvor I skal blive bedre. Planlæg hvordan og hvornår.

# Ansvar og frivillighed

## Frivillighed

DDS er en organisation baseret på frivillighed og båret af frivillige kræfter. På det felt adskiller vi os ikke væsentligt fra de fleste andre fritidstilbud eller arbejdet i mange humanitære organisationer. Selvom det er få som stiller spørgsmålstegn ved det, så er det alligevel vigtigt at være sig bevidst om hvorfor frivillighed er en af grundpillerne i vores spejderarbejde, og hvilken værdi det tilfører arbejdet.

Ifølge Socialforskningsinstituttets redegørelse fra 2006: "Frivilligt Arbejde – Den frivillige indsats i Danmark", så er frivilligt arbejde når en person af egen vilje i en organisatorisk sammenhæng udfører et stykke ulønnet arbejde for andre end sig selv og sin familie.

I DDS er de fleste frivillige spejderledere. Men medlemmer af bestyrelser, ledelser og udvalg på lokalt eller nationalt niveau, aktive på spejdercentre samt forældre der hjælper til ved ture og lejre gør alle en indsats for børn og unge. Ifølge definitionen er frivilligt arbejde noget man gør for andre end sig selv og sin familie. Det udelukker ikke, at man også selv har gavn af eller får noget ud af det frivillige arbejde. Faktisk bør man turde sige fra hvis man ikke kan lægge den tilstrækkelige lyst og energi i en opgave. Når man påtager sig en opgave, følger der ansvar og forpligtelse med. Er begejstringen for opgaven ikke samtidig til stede, vil arbejdet med stor sandsynlighed blive udført ringere. Ingen har glæde af at en frivillig knækker halsen på en opgave, eller må springe fra undervejs.

### Krav til en frivillig

Selvom en leder deltager af egen fri vilje og derfor i høj grad er med til at stille præmisserne for arbejdet, betyder det ikke at andre ikke kan stille krav til eller betingelser for den indsats lederen leverer. Både spejderne, bestyrelsen, de øvrige ledere og forældrene kan med rette have forventninger til en leders indsats eller måde at arbejde på. Her er naturligvis en svær balance, da lederen jo når som helst kan vælge at forlade gruppen eller arbejdet. Men den trussel bør ikke være tilstrækkelig til at tolerere en utilfredsstillende indsats fra en frivillig. For at sikre kvalitet i arbejdet bestemmer en gruppe selv

hvem de ønsker som ledere, ligesom spejderne som udgangspunkt skal høres før en ny leder udpeges. En gruppe kan og bør i enkelte tilfælde afskedige en leder der slet ikke leverer en tilfredsstillende indsats. Der er ligeledes en forventning om at ledere udvikler sig, løbende deltager i relevante træningstilbud og afsætter tilstrækkelig tid til at deltage i det forpligtende fællesskab i gruppen. At være frivillig er ikke det samme som ansvarsfri.

Omvendt bør en leder have brede rammer til selv at tilrettelægge og gennemføre arbejdet og modtage tilstrækkelig støtte og tilbud om træning og udvikling. Det har afgørende betydning for gruppens trivsel at lederne har det godt og har gode rammer til rådighed for deres arbejde, at der eksisterer klare aftaler, og at forventningerne er afstemt på forhånd. Regelmæssige ledersamtaler mellem gruppelederen og den enkelte leder er et godt udgangspunkt herfor.

### **En frivillig bør handle professionelt**

Selv om den frivillige leder oftest vil være en glad amatør, så bør opgaven som leder stadig løses på en forsvarlig og professionel måde. Som spejderleder eller anden frivillig kan man opleve situationer som normalt håndteres af professionelle pædagoger, de sociale myndigheder eller erhvervsledere. Man kan komme meget tæt på børn og deres situation og have adgang til fortrolige oplysninger og store pengebeløb. Ingen forventer at den frivillige optræder som ekspert i enhver situation, men lederen bør stadig tilstræbe at løse opgaven bedst muligt og gøre sig nogle tanker om hvilke grænser vi har som frivillige, og hvornår de professionelle bør tage over. Mens mange situationer kan og bør håndteres internt i gruppen, har en leder eksempelvis et retligt og moralsk ansvar for at underrette de sociale myndigheder hvis man har mistanke om at et barn udsættes for voldelige eller seksuelle overgreb i hjemmet eller andre steder. Eksemplet her er let at forholde sig til, men der kan være situationer hvor det ikke er helt så klart, og hvor de frivillige kompetencer i gruppen, divisionen eller korpset ikke rækker til at løse en given opgave. Lederne bør her overveje balancen mellem ønsket om at opgaven løses tilfredsstillende og værdien af at opgaven løses af frivillige. Man kan bruge hypotetiske dilemmaer til at få en spændende diskussion i lederteamet.

## **At være senior og leder**

I DDS er man ung når man er fra femten til og med treogtyve år. Når en ung spejder fylder femten/seksten år og bliver færdig med folkeskolen, skal den unge spejder tage nogle vigtige beslutninger om uddannelse m.m. Der bliver stillet større krav til selvstændighed og ansvarlighed, mens uddannelse, venner, kærester og fritidsarbejde vil fylde mere og kræve mere af den unge.

Lederne i en gruppe bør være opmærksomme på de udfordringer som de unge spejdere står over for. Gruppen og korpset har brug for de unges ressourcer og idéer, ligesom de unge har brug for at være spejdere. Men det skal stadig være udfordrende, lærerigt og sjovt at være spejder når man er ung.

Hvis de unge skal have en fremtid i en gruppe, så er det en god idé hvis lederne hjælper de unge med at finde udfordringer i og uden for gruppen. For nogle er den rigtige udfordring at blive leder, mens andre ikke er klar til det endnu.

For unge spejdere har det stor betydning at de får oplevelser sammen med jævnaldrende. Det giver dem lyst til at blive i DDS. I en lille gruppe kan det nemt blive lidt trist at være ung spejder hvis der ikke er så mange andre unge. Her er det vigtigt at de unge kommer ud og arbejder sammen med andre unge fra divisionen eller andre steder i korpset. Lederne skal ikke se det som om de unge svigter gruppen. Se det i stedet som en fordel og bak dem op i at de henter inspiration udefra og er aktivt med andre steder i korpset. De unge spejdere har brug for et netværk på deres egen alder, og det skaber de blandt andet når de deltager på ungdomskurser i korpset. Her kan de unge samtidig finde ny udfordring til deres spejderarbejde og få gejst til at komme hjem og yde en indsats i gruppen.

### Ung - leder eller ej?

Unge ledere i en gruppe kan være en stor fordel, fordi de stadig kan huske hvad det vil sige at være barn eller ung, og de er naturlige forbilleder for de lidt mindre spejdere. Det kan til gengæld være



en stor udfordring for en senior at være leder, hvis man for eksempel selv har været spejder sammen med dem man nu skal være leder for. I praksis går det også galt af og til. Her kan andre ledere opleve det som om der ikke tages ansvar, eller seniorarbejdet i gruppen kommer til at lide under det. De voksne ledere skal huske på at der forsvinder kræfter fra seniorernes arbejde når nogle af dem bliver ledere. Spørgsmålet er om det er den ledige lederpost eller målet om en hel spejdertid der skal prioriteres højest. Hvis de unge ikke er klar til at være ledere eller ikke bliver bakket nok op i deres lederarbejde, så kører de sur i det, og gruppen mister dem.

Hvis en gruppe har unge spejdere som ledere, så bør de voksne ledere huske på og respektere at de unge kan have flere roller. Hvis flere af gruppens seniorer er ledere i andre afdelinger, bliver det et problem hvis arbejdsopgaverne på en gruppetur fordeles til de enkelte afdelinger inklusiv klanen. Seniorerne kan ikke yde en fuld indsats begge steder. Find i fællesskab ud af hvilken rolle de unge ledere skal udfylde på turen.

### De unges rolle

En gruppe kan drage fordel af at inddrage de unge på deres egne præmisser og bruge deres kompetencer og den arbejdskraft de besidder. Mange unge vil gerne engagere sig i et projekt over en kortere og afgrænset periode for bagefter at hellige sig deres studier eller fritidsarbejde i en periode. Det kan derfor være en fordel for både gruppen og seniorerne hvis de unge ikke bruges på traditionel vis som faste ledere. I stedet kan de måske stå for et forløb eller en tur for de mindre spejdere.

De erfarne ledere skal vejlede og støtte, men samtidig skal de lade seniorerne selv stå for deres projekt. Det kan være demotiverende for den unge der måske har en lederrolle for første gang, at blive mødt med: "Det har vi prøvet, det gider børnene ikke." Stol på at de unge kan, og lad dem selv drage erfaringer. Learning by doing gælder også når man er fyldt seksten år og har fået en lederrolle.

Det kan være svært at være ung leder i en gammel ledergruppe. Husk at en ung leder ofte prioriterer fællesskabet med spejderne anderledes, og den unge har brug for at få sine idéer hørt på lige fod med resten af ledergruppen.

Jobbet som leder bør også være et godt tilbud til de unge, så det er spændende og udviklende at være leder og ikke en sur pligt. Uanset om du er ung eller voksen leder, så tænk over hvordan jobbet som leder bliver præsenteret. Hvis en ledergruppe har det hyggeligt og sjovt sammen, og er der en positiv stemning mellem dem, så er chancerne for at de unge har lyst til at bruge tid på lederarbejde også større.

Læs mere om spejdernes medbestemmelse i kapitel 2.



# Ansvar og dig selv

Vil du vide mere om coaching og personlig udvikling:

“Slug frøen” af Brian Tracy, Borgen 2003  
 “7 gode vaner” af Stephen R. Covey, Schultz 2003  
 “Ti tanker om tid” af Bodil Jönsson, Rosinante 1999  
 “Den autentiske lærer” af Per Fibæk Laursen, Gyldendal 2004

DDS udbyder jævnligt kurser hvor du også kan hente inspiration eller støtte til din udvikling. Især Gilwell-kurserne sætter fokus på den personlige udvikling.

## Fokus på egen udvikling

DDS' formål er at udvikle børn og unge. Derfor bør en leder også udvikle sig selv og sit spejderarbejde og sætte sig nye mål. For i rollen som leder skal man også lære sine egne grænser og værdier at kende og huske at være loyal mod dem. Børn har en ukuelig evne til at sætte nye mål. Et barn er knap fyldt otte år før det glæder sig til at fylde ni. Det handler ikke om lige at være fyldt otte år, men om alt det man kan når man er ni. Hele tiden er der nye ting at glæde sig til og se frem til. Skal du udvikle dig som leder, så sæt dig et mål. Hvad vil du gerne kunne eller gøre? Spørg dig selv hvad der kan forhindre dig i at nå målet? Er det overfladiske undskyldninger, hverdagen eller andre ting? Find ud af hvordan du tager første skridt og holder kursen for at nå målet.

### Find dit eget forbillede

Personlig udvikling er en proces. Det tager tid og kræver at du arbejder fokuseret med det. Det kan være en god idé at inddrage andre til at hjælpe dig i udviklingen. Du kan for eksempel invitere dig selv til en ledersamtale, finde en mentor som kan give feedback eller udfordringer, eller bede en spejderkammerat om at vejlede dig til at nå dit mål. Et forbillede er en person, som betyder noget for dig. Tænk over hvad der gør en person til dit forbillede? Hvilke værdier udstråler personen? Overvej om nogen måske har dig som forbillede?

Alle mennesker har stærke og svage sider, og det kan være svært at slippe af med dårlige vaner. Måske kan dit forbillede hjælpe med at identificere dine forhindringer og reflektere over hvem der kan hjælpe dig med at komme dem til livs. På samme måde kan et forbillede bruges til at identificere din gnist eller dit mål. Spørg dig selv: Hvad kan du selv gøre? Hvad skal andre hjælpe dig med? Hvem kan hjælpe dig? Hvornår er dit mål nået? Hvem skal kende til din gnist og udfordringer?

### Udfordringer i korpset

Ledere i DDS har mange muligheder for at udvikle sig. Korpset byder ikke kun på kurser, men også på andre typer af opgaver som alle kræver de frivillige lederes engagement. Når du kaster dig ud i nye opgaver i gruppen eller andre steder i korpset, så prøver du kræfter med nye opgaver og møder nye mennesker. Det giver mulighed for at arbejde sammen med mennesker du ellers ikke ville have valgt eller mødt, hvis ikke I alle var spejdere.

Når du prøver nye ting, får du også mere viden om dig selv.

### Find nye grænser

Det er med til at udvikle en person når man målrettet bruger sine kompetencer i nye sammenhænge. Her har spejdere en fordel i at de ofte arbejder med de samme temaer på flere niveauer alt efter alder og kompetencer. Når du bruger dine erfaringer i en ny situation, så opdager du måske at du kan meget mere end du troede. Det er sjovt og udviklende at kaste sig ud på lidt dybere vand, så længe der er opbakning og hjælp inden for rækkevidde. Det gælder både for dig og dine spejdere.

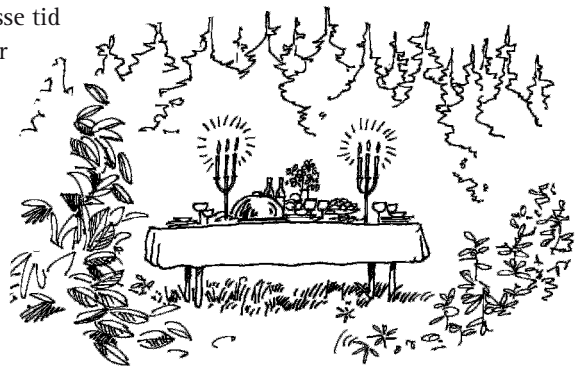
### Få inspiration og ny energi

Alle ledere har brug for at få ny inspiration og energi til spejderarbejdet med mellemrum. Det kan alt fra et godt møde, en super lejr eller et udfordrende kursus give. Et stort projekt kan være med til at samle en gruppe og give ny energi når ledere og afdelinger skal arbejde sammen herom. I hverdagen er det de gode spejderoplevelser som sætter sig fast i hukommelsen og giver lyst til mere.

### Find energi i hverdagen

I hverdagen kan praktiske ting og møder fylde meget, derfor er det vigtigt at ledere finder energi heri. Prioriter opgaverne, så der bliver tid til det der er væsentligt for gruppen. Mange gange vil ledere gerne gøre en masse ting for spejderne på en gang, men det er vigtigere at lederne sætter sig realistiske mål så tingene bliver gjort. Der bliver energi til mere når hverdagen hænger sammen.

Små problemer kan optage en forfærdelig masse tid fordi man arbejder ufokuseret eller går op i for små detaljer. Prioriter din tid og respekter at du ikke kan nå det hele. Det er altid en fordel hvis en leder kender sine egne reaktioner. Tag en snak lederne imellem om hvordan I reagerer i pressede situationer, og hvor I kan hjælpe hinanden. Når I kender hinandens reaktioner og grænser, kan I bedre støtte eller afløse for hinanden hvis der bliver brug for det.



En leder løser mange opgaver i sit lederjob. De opgaver som fylder mest, bør også give lederen lyst og energi til arbejdet. Overvej hvad der giver dig energi. Er det de opgaver du har, eller drømmer du om nogle andre? - En udbrændt sjæl har mistet gejsten og kan have svært ved at finde energi til noget som helst. En ildsjæl har fundet ind til de opgaver der giver energi og prioriterer dem højest.





# Ledelse

Der er fordele ved at løfte mange opgaver sammen som gruppe frem for at gøre det alene. Dette kapitel handler om **gruppedynamik** og **patruljeudvikling**, om det at vejlede med **coaching**, **sparring** og **rådgivning**, og om **konfliktåndtering**. Hvad er god kommunikation i gruppen egentlig? Det handler om **lederudvikling**. Hvilke kompetencer giver dit spejderarbejde dig, og kan det bruges i andre forbindelser? Som leder kan det ske at man **brænder ud**, og hvordan kommer man så videre derfra? Hvor finder man **ny inspiration**? Som leder har man **ansvar for egen læring**, men man har også ansvar for at lære at **sige fra**.

**Samarbejde**

**Ledelsesmetoder**

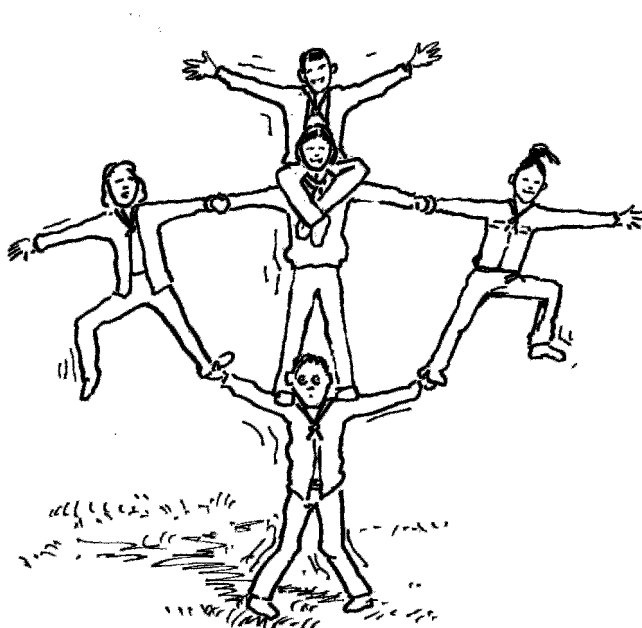
**Ledertyper**

**Ansvar for egen læring**

# Samarbejde

## Teambuilding

Teambuilding handler om at få en gruppe mennesker til at føle sig som et team, hvor deltagerne har en relation til hinanden og fungerer godt sammen. Alle - også spejdere - kan lave teambuilding uanset alder, hvis bare aktiviteter og ambitioner passer til alder og erfaring med at samarbejde og udvikle deres evner hermed. I det følgende bruger vi begrebet patrulje om en gruppe eller et team, uanset hvilke personer der er tale om.



I aktivitetsdatabasen finder du idéer til aktiviteter og evalueringer som egner sig til samarbejdsøvelser. Du finder forslag til øvelser i Træningens hæfte om samarbejdsøvelser og i hæftet Rygsækken. Begge findes på dds.dk og kan bestilles på korporkontoret.

### Fokus på samarbejde i et forløb

Spejderarbejde handler i høj grad om samarbejde og teambuilding, hvor spejdere og ledere udvikler deres evner til at samarbejde i de mange sammenhængende indgår i.

Fra seks til treogtyve år samarbejder spejdere om et utal af opgaver i fællesskab med dig som deres leder. Spejderne skal løse praktiske opgaver som pionerarbejde og madlavning og mere logistiske opgaver som planlægning af ture. Det meste af en leders arbejde er også baseret på samarbejde med andre i afdelingen, gruppeledelsen eller i mindre udvalg.

At samarbejde er ikke altid lige let, og i værste fald kan det udvikle sig til en mere frustrerende end lærerig og sjov oplevelse. Hvis et samarbejde skal fungere, så skal du og dine spejdere sætte mere fokus på samarbejdet og måden en opgave bliver løst på, end på selve opgaven. Med fokus på processen vil samarbejdet glide bedre, og spejderne bliver samtidig klogere på deres evner til at samarbejde. Det styrker også indlæringen hvis der er tid til at tænke over og tale om hvordan samarbejdet fungerede. Spejdere lærer at samarbejde ved at samarbejde dvs. via learning by doing.

### **Todelte samarbejdsøvelser**

Samarbejdsøvelser er som regel delt i to faser med en aktivitet og en evaluering. Aktiviteten i en samarbejdsøvelse består af en opgave som en patrulje skal samarbejde om at løse. Der er mange øvelser som er designet til at arbejde med teambuilding, men faktisk handler mange almindelige spejderaktiviteter som at rejse et telt, lave mad på bål eller planlægge et møde også om at samarbejde.

Den aktivitet I bruger til øvelsen, skal have et konkret mål, som fx at teltet skal være rejst, maden færdig eller mødet planlagt. Opgaven skal være overskuelig, så spejderne inden for en rimelig tid forstår hvad det går ud på. Selve udførelsen af opgaven bør ikke foregå over for lang tid, for det kan være svært at evaluere samarbejdet når man skal huske hvem der gjorde hvad og hvorfor for to uger siden.

### **Evaluering af samarbejde**

Når en samarbejdsaktivitet er færdig, skal samarbejdet evalueres. Erfaringerne skal styrke spejdernes fremtidige samarbejde, så evalueringen bør tage udgangspunkt i samarbejdet og processen og ikke i aktivitetens konkrete mål. Sæt derfor fokus på hvorfor og hvordan køkkenbordet blev som det blev, ikke om det blev godt eller dårligt. Evalueringen skal ske i en god og positiv ånd og for at blive klogere på samarbejdet.

Når en patrulje laver en samarbejdsaktivitet, kan det være en fordel at have en observatør som holder øje med deltagernes konkrete handlinger: Hvem der gør hvad, hvem der tager initiativ, hvem der har overblik osv. Observatøren kan så bidrage i evalueringen med sine observationer. Her opnår spejderne at se hvordan de hver især har bidraget, hvad de kunne have gjort på en anden måde, og hvad der er vigtigt i et samarbejde.

Evalueringen sætter fokus på hvem der bidrog med hvad til samarbejdet og processen, og hvordan man ellers kunne have grebet det an. Her er der to spørgsmål som bør stilles: Hvem bidrog med hvad? Hvem kunne have bidraget med hvad?

Du kan læse mere om evaluering og finde forslag til konkrete metoder i kapitel 2 under 'evaluering'.

Svarene begynder: 'Det var godt at du...' og 'Det ville have været bedre hvis du havde...'. Til sidst i evalueringen stilles tre spørgsmål: Hvad skal vi holde op med? Hvad skal vi blive ved med? og Hvad skal vi begynde på? Svarene kan give en god basis for spejdernes næste samarbejdsopgave. Læs mere på side 39.

### **Lederens støtte til evalueringen**

Det kan være nødvendigt at en leder observerer sine spejdernes samarbejde for at kunne støtte evalueringen. Samtidig er det lederens opgave at sikre at evalueringen tager udgangspunkt i patruljens samarbejde. Lederen må her skabe sig en idé om hvilke handlinger der styrker samarbejdet. Her er der flere ting du kan gøre, og du kan selv sortere fra eller tilføje handlinger.

**Tage initiativ:** I forhold til samarbejdet er det vigtigt at tage initiativ til at patruljen får talt sammen om opgaven: Hvad skal vi, og hvem gør hvad? Når det er klart, skal én sørge for at der rent faktisk sker noget.

**Involvere andre/spørge til andre:** Alle i patruljen er en del af samarbejdet, derfor skal nogen sikre at alle er involverede i opgaveløsningen, og at alle giver deres mening til kende.

**Sige til og fra:** Det er en stor hjælp hvis medlemmerne i patruljen kan give udtryk for om de er enige eller uenige i det der siges. Stiltiende uenighed bliver let undergravende.

**Give og spørge til grunde:** Er patruljen uenig, så undersøg grundene frem for blot at diskutere. Ofte kan en uenighed løses hvis patruljen ved hvorfor de er uenige.

**Søge enighed:** Det er vigtigt at nogen i patruljen søger at finde kompromiser eller løsninger på det der er uenighed om.

**Indgå aftaler:** Patruljen fungerer bedst hvis medlemmerne ved hvad de selv skal, og hvad de andre gør. Derfor bør patruljen indgå aftaler om den enkeltes gøremål og sikre at alle har forstået aftalerne.

**Give tilbagemeldinger:** Ligesom patruljen skal indgå aftaler, så skal den også give tilbagemeldinger på hvordan det går med det aftalte, så de andre i patruljen ved hvad der er sket. Det gælder også (især) hvis man gør noget andet end aftalt.

**Have overblik:** Når patruljen samarbejder optimalt, har alle overblik over hvordan det går her og nu, men i praksis er det ofte en eller to der har det undervejs i arbejdet.

**Sikre dialog undervejs:** Patruljen må undervejs gøre status: Hvordan går det med opgaven? Er alle stadig tilfredse? Er der noget vi skal justere? Det skal nogen tage initiativ til.

Punkterne her kan også bruges til at få en generel fornemmelse af hvordan det går med samarbejdet hos dine spejdere eller i din ledergruppe.

## Gruppedynamik

Meget spejderarbejde foregår i selvstændige patruljer hvor spejderne selv har indflydelse på deres arbejde, ansvar for hinanden, og det de gør sammen. I patruljen skal spejderne selv løse mindre opgaver, planlægge møder og aktiviteter og tage på løb eller weekendtur. Her er det din opgave som leder at stille opgaver patruljen kan magte, og at støtte og vejlede patruljen til at få løst opgaverne. Der er flere faktorer du skal tage med i din betragtning når du ser på hvordan en patrulje skal sættes sammen, og hvad den kan tage ansvar for. Du skal blandt andet se på patruljens kønssammensætning, spredning i alder og spejdererfaring. Tag med i overvejelserne om der er andre faktorer, som fx religion eller handicap, som spiller en rolle for lige netop den patrulje du skal sætte sammen.

### En patruljes livscyklus

Alle patruljer har uanset sammensætning en række fællestræk som gælder for alt spejderarbejde. Det gælder uanset om en patrulje består af børn eller voksne, drenge eller piger, eller både og. En patrulje vil altid gennemleve en bestemt række faser i løbet af sit korte eller lange liv. Forskellene ligger i hvor lang tid en patrulje tilbringer i hver fase, og hvordan den kommer fra en fase til den næste. Som leder støtter du bedst en patrulje hvis du har en fornemmelse for hvor patruljen er i sin livscyklus.

En patruljes livscyklus består af fem faser, som løber fra den bliver dannet til den opløses: Opstart, storm, etablering, funktion og opløsning. Som regel gennemgår en patrulje altid faserne i den rækkefølge, medmindre de bliver afbrudt undervejs.

**Opstart:** Fasen er kendetegnet ved at patruljen er ny. Medlemmerne er usikre eller spændte både i forhold til hinanden og patruljens arbejde. De bruger megen tid på at finde sig til rette, og patruljen kan derfor ikke løse særlig store, besværlige eller abstrakte opgaver.

Lederen kan støtte patruljen ved at give den tid til at finde sig til rette for eksempel ved at give små konkrete opgaver der ikke kræver megen planlægning eller overblik, men som styrker samarbejdet og fællesskabet.



**Storm:** Når patruljens medlemmer er blevet mere trygge ved hinanden, tager de fat på arbejdet. I starten kan der være en del gnidninger, da de endnu ikke er vant til at arbejde sammen. Fasen har sit navn fordi den som regel medfører magtkampe, hvor nogle medlemmer vil gøre hvad de kan for at få deres vilje, mens andre vil trække sig helt ud af patruljens arbejde. Fasen kan trække ud både til ugentlige spejdermøder og på kurser, så patruljen ikke begynder at samarbejde, men tilbringer al tiden med at arbejde hver for sig eller i mindre hold. Her er lederens opgave at hjælpe patruljen til at blive opmærksom på hvordan den fungerer sammen og at få inddraget de medlemmer der trækker sig ud – det kan teambuilding bidrage til.

**Etablering:** Når magtkampene lægger sig, begynder patruljen at etablere de fælles normer der skal gælde for dens samarbejde: Hvordan taler vi sammen? Hvordan træffer vi beslutninger? Hvordan involverer vi hinanden? Det er sjældent at patruljen ligefrem sætter sig ned og laver nedskrevne regler, men en leder vil tydeligt kunne se at patruljen begynder at fungere som et team. De ivrigste i stormfasen begynder at slappe af og forsøger i stedet at inddrage og lytte til hinanden. Her er der ofte behov for samtale og ro, så patruljen bør arbejde i sit eget tempo.

**Funktion:** Patruljen er på sit højdepunkt, og den kan arbejde selvstændigt afhængig af medlemmernes alder og modenhed. Der kan stadig opstå konflikter, men patruljen kan selv løse de fleste. Konflikter kan endda have en konstruktiv virkning, som styrker patruljen når de løses. Lederens væsentligste opgave i fasen er at give patruljen nye udfordringer og så meget selvstændigt ansvar som den kan magte.

**Opløsning:** Alting ender, også de velfungerende patruljer. Når slutningen for patruljens arbejde nærmer sig, vil medlemmerne begynde at miste fokus på deres arbejde. De koncentrerer sig i stedet om det der venter dem: At komme hjem fra lejren eller kurset, at skulle rykke op osv. Lederens opgave er her at sikre at arbejdet afsluttes, og at patruljen får sagt farvel på en god måde.

## Vejledning

Vejledning er en proces hvor en leder hjælper en person eller en patrulje til at flytte sig fra et sted til et andet, menneskeligt eller fagligt. Vejledning er en metode vi bruger i DDS, som stemmer godt overens med princippet om learning by doing, fordi vejledningen sætter fokus på spejdernes egne ressourcer. Udgangspunktet er altid den eller de personer der skal vejledes, og det er derfor en

situationsbestemt proces. Når du skal vejlede en spejder, er det ofte godt at veksle mellem forskellige metoder som coaching, sparring og rådgivning.

### **Coaching, sparring og rådgivning**

Hvilken metode du vælger bør afhænge af problemet og af hvilket udbytte du forventer. Skal et problem blot løses kan et godt råd være det bedste, men i mange tilfælde har spejderne fået nogle udfordringer for at lære af dem.

Coaching er en metode til at få en person til at yde sit bedste. Gennem åbne og støttende spørgsmål forsøger coachen at få personen til at se sine egne potentialer og udnytte dem. Coachen kan i mange tilfælde selv give svar på sine spørgsmål, men bruger dem til at få personen til nå nye erkendelser. Men det kan også være at coachen heller ikke kender svarene, men bruger nogle generelle metoder til at finde svarene i den anden person - som en fødselshjælper der kun kan hjælpe den fødende med gode forslag.

Sparring foregår, i modsætning hertil, mellem to ligeværdige personer der er i dialog. Ofte vil det være sådan at begge personer er nysgerrige efter at finde løsninger og svar, og derfor begge får et udbytte af sparringen.

Rådgivning sker inden for et nærmere afgrænset område af en person med en speciel viden på det område. Her er det rådgiveren der giver svarene. Selvom spejderne ofte vil lære noget af selv at skulle løse deres problemer, kommer der tidspunkter hvor du som leder bør give klare svar. Det kan være hvis udbyttet af udfordringen er ringe eller hvis spejderne er gået i stå og er ved at få en dårlig oplevelse.

### **Lederen som vejleder**

Når du som leder vejleder dine spejdere, så vær fremadrettet og konstruktiv, så I kigger på muligheder frem for begrænsninger. Det giver spejderne mulighed for selv at gøre erfaringer og selv at finde løsninger på en problemstilling. Som vejleder skal du ikke finde målet, men blot hjælpe andre gennem en proces hvor de når frem til et mål. I din vejledning skal du samtidig huske at give plads til spejdernes forskelligheder ved at tage udgangspunkt i den eller de personer som skal vejledes.

Det er den vejlede persons niveau og erfaring over for opgaven der bestemmer i hvilken grad du skal coache, sparre og rådgive. Skal en spejder have hjælp til selv at finde mulige løsninger, så stil åbne og støttende spørgsmål med coaching, hvor I tager udgangspunkt i den

Mange af vejlederens redskaber bruges også til konflikt-håndtering. Læs mere på side 107.

pågældende situation. Indimellem kan du måske med fordel rådgive eller sparre eller hjælpe lidt på vej hvis spejderen ikke selv kan se vejen. Det kan du gøre ved at komme med konkrete forslag til handlingsmuligheder, men lad altid den vejledte selv afgøre hvad der er bedst for ham eller hende.

### **Vejlederens redskaber**

Som vejleder er dit vigtigste redskab at lytte aktivt og opsummere for hele tiden at sikre at du har forstået modparten rigtigt. Hav altid for øje at du ikke må virke manipulerende som vejleder, så hold dine egne interesser udenfor. Når du skal skabe et godt miljø til vejledningen, så har det stor betydning at der er tillid mellem dig og den vejledte fra starten. Giv dig tid til at lære den eller de personer som skal vejledes, at kende. Så ved du også bedre hvordan du bedst kan hjælpe. Du kan med fordel vælge at være observerende i perioder for at se problemet tydeligere udefra. Det er altid en god idé at aftale spillereglerne for en vejledning på forhånd. Gør det klart hvad formålet med vejledningen er. I kan lave en kontrakt, hvor I nedskriver forventningerne mellem vejleder og den eller de vejledte. Du kan som leder godt selv tage initiativ til en vejledende samtale med en person du ønsker skal realisere nye mål, men selve ønsket om at lære skal komme fra personen selv.

### **Vejledning i spejdernes dagligdag**

I de mere daglige spejdersammenhænge er vejledning en god metode i mange situationer. Når man arbejder ud fra forløbsmetoden, så lægger denne også op til at bruge vejledning. Her skal (projekt)lederen ud over at kende projektets faser også kunne håndtere konflikter og vejlede de øvrige deltagere. Det er for eksempel oplagt at vejlede troppen, der selv skal bestemme indholdet på sine møder, men som har brug for støtte til de enkelte dele i forløbsstanken. Dette kan gøres gennem regelmæssige møder i PL-patroljen.

En leder bruger også vejledning når spejderne arbejder efter learning by doing. Det kræver nemlig at lederen vejleder undervejs og bagefter. Det er god ledelse af spejderne hvis lederen sørger for at spejderne får plads til at reflektere. Så kan de lære af deres erfaringer og opnå en personlig udvikling som de kan anvende i nye situationer. Lederen skal overveje hvordan vejledningen bliver i overensstemmelse med spejdernes opgave og ansvar. Vejledning kan også bruges af en gruppeleder eller mellem lederne, hvis en eller flere ledere har brug for rådgivning. Vejledning bliver brugt i hele DDS både decentralt og centralt. I de fleste af korpsets kurser bruges vejledning som den vigtigste metode til at hjælpe kursisten med at udvikle sig både personligt og fagligt.

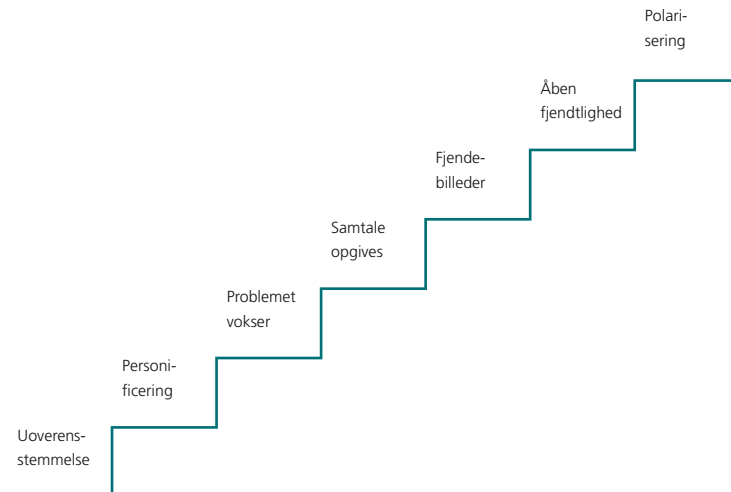
# Ledeelsesmetoder

## Konflikthåndtering

En konflikt kan defineres som en uoverensstemmelse der giver spændinger i og mellem mennesker. Altså, en konflikt drejer sig om en sag der påvirker en menneskelig relation, men en konflikt er pr. definition hverken ensidigt positiv eller negativ. Det er måden konflikten håndteres på, der har betydning for hvordan den udvikler sig, og hvordan den ender. Alle konflikter er forskellige, men der er typiske fælles træk i forhold til hvordan en konflikt optrappes, afspændes og afsluttes, uanset om konflikten opstår mellem to spejdere, ledere og spejdere eller ledere og forældre. Derfor kan den samme teori og værktøjer bruges uanset hvem der er involveret.

### Konflikttrappen

Konflikttrappen er en model der viser faserne i en konflikt. Modellen viser det mønster som vil opstå, hvis ikke man vælger at handle så konflikten bliver forhindret eller løst. Konflikten starter nederst med en uoverensstemmelse om en sag, efterhånden som konflikten optrappes, bevæger den sig op ad trappen gennem de forskellige trin. En konflikt er ikke lige lang tid på hvert trin, og forskellige konflikter bevæger sig med forskellig hastighed.



### Konfliktens faser

En konflikt starter altid med en uoverensstemmelse mellem mindst to parter som prøver at løse et problem. De er uenige om løsningen, men så længe det kun drejer sig om problemet og løsningen, så kan konflikten stadig være konstruktiv.

Det næste er **personificeringen**, det første trin til en negativ eskalering. Her flytter fokus fra problemet til at den anden part bliver problemet. Det er den andens skyld. Negative følelser begynder at præge med bebrejdelser, angreb, forsvar og tvivl om den andens hensigter.

**Problemet vokser**, og det drejer sig nu ikke kun om det aktuelle problem. Gamle konflikter dukker frem, og den andens fejl og mangler bliver draget ind i konflikten.

De negative følelser dominerer nu så meget at parterne ikke lytter mere. Så **samtale opgives** og undgås. I stedet bliver der talt mere om den anden end med den anden. Kommunikationen sker med handling, hvor parterne undlader at hilse, gaber når den anden taler, undgår øjenkontakt eller vender ryggen til. Parterne søger forbundsfæller som de kan snakke med om den anden. Det skal nævnes her at det at vende en konflikt med en uvildig også kan være med til at skabe klarhed og lukke op. Resultatet afhænger af hensigten og måden.

Det oprindelige problem er glemt, det drejer sig om de gode og de onde, at vinde eller tabe, ret og uret. Der er blevet skabt **fjendebilleder**, hvor den anden bliver set som forkastelig. Konflikten trækker næsten al opmærksomhed til sig, og den kan ikke undgås. I den **åbne fjendtlighed** er målet at skade modparten enten fysisk eller psykisk. Hvis andre er tilbageholdende i konflikten, udskilles de som forrædere. Det sidste trin i konflikten er **polarisering**, hvor parterne ikke længere kan befinde sig det samme sted. Løsningen er i yderste konsekvens skilsmisse, firing eller flugt, hvor man finder et andet sted at være.

### **Håndtering af konflikter**

Konflikthåndtering går ud på at finde en holdbar løsning på et problem og at forbedre menneskelige relationer. Det første skridt i at håndtere en konflikt er at forhindre den i at vokse. En konflikt er således lettest at løse jo lavere et trin man starter konfliktløsningen på. Med konfliktrappen kan man se hvor langt en konflikt er nået, og hvilken adfærd man skal undgå for at næste niveau starter. Det næste skridt er at få parterne til at vende tilbage til at tale om sagen, så de kan finde en løsning.

Jo før en leder bliver bevidst om at der er en konflikt, des nemmere er det at forhindre den i at udvikle sig. Det er især på grænsen mellem uoverensstemmelse og personificering at en leder kan arbejde på at nedtrappe en konflikt. Her er aktiv lytning og

girafsprag værktøjer du kan gøre brug af for at forstå den anden og gøre dig selv forståelig (se side 105).

Er du selv part i en konflikt, kan det være svært selv at løse op for den, især hvis konflikten er nået over niveauet med personificering. Her vil konflikten være så domineret af følelser at det kan være en fordel at søge hjælp hos en anden leder eller en forælder. Denne skal være så uvildig som muligt, dvs. uden betydende part i sagen. Er du selv en del af konflikten, så gør det klart for alle parter at du søger hjælp til at løse konflikten, og at du ikke søger en forbundsfælle. Er du den tredje part, så få alle parternes accept af at der er en konflikt, og at du må eller er blevet bedt om at blande dig. Hvordan du blander dig som tredje part afhænger af om konflikten er mellem to af dine spejdere eller mellem to ledere i gruppen.

### Tre måder at møde en konflikt på

Som part i en konflikt kan du møde konflikten på tre måder: Angreb, flugt eller undersøgelse.

Ved angreb svarer man igen med samme mønt, truer og bruger sarkasme eller decideret psykisk eller fysisk vold.

Ved flugt kan man flygte rent fysisk, man kan sætte et falsk ansigt op, aflede, ignorere, fortrænge eller lade sig kue.

Undersøgelse indebærer at man tør være åben og prøve at finde ud af hvad der sker ved at lytte til kritikken og spørge til hvad der ligger bag. Spørgsmålene skal være åbne, så de ikke leder hen imod eller insinuerer noget som kan blive opfattet af den anden som misforståelse eller et angreb. Spørgsmålene starter som regel med hv-ord som: hvor, hvad, hvordan, hvem og hvornår. Ordet 'hvorfor' kan være et uheldigt ord da det nemt kan virke anklagende eller passiviserende, eller som om man placerer skyld. Eksempler på åbne spørgsmål er "Hvad synes du?", "Hvad skete der?", i modsætning til ledende spørgsmål som "Synes du også at...?", "Hvorfor gjorde du Peter sur?". Det handler ikke om at give efter, men om at stå ved sine værdier og holdninger, samtidig med at man respekterer den andens ret til at være sig selv.

Reaktioner som angreb og flugt er meget basale og ligger naturligt i mennesket. En af disse bliver da også ofte valgt, uden at det er bevidst. Ulempen er at det afskærer parterne fra dialog, så derfor er de sjældent en del af en løsning, men kan i stedet virke optrappende. Undersøgelse kan omvendt være med til at trappe konflikten ned.

Der er ikke en rigtig eller forkert reaktion i en given situation, men hvis du alene reagerer med angreb og flugt som enkelt person eller i en gruppe, så er der brug for forandring.

## Basal konfliktløsning

De grundlæggende punkter i en konfliktløsning er de samme uanset om du er en del af konflikten eller om du er en neutral tredje part. Punkterne kan umiddelbart virke enkle og indlysende, men fordi de ligesom 'undersøgelse' strider mod den typiske konfliktadfærd, så kan de være svære at håndtere i praksis. Især for parterne i konflikten. Det er ikke et forløb som gennemgås én gang i kronologisk rækkefølge, og så er konflikten løst. Tit skal forløbet gennemgås flere gange og behandles på forskellig vis, og rækkefølgen skal ændres efter den enkelte konflikt og parterne.

**Direkte kontakt:** Parterne skal være enige om at være uenige. Det kan tage tid. Pres ikke på, processen skal være frivillig.

Accepter forsøg på at løse op. Begge parter skal være interesserede i at deltage i løsningen af konflikten. Parterne fornemmer måske at de kan have en andel i konflikten, og at det ikke kun er den andens skyld. Det er det vigtigste skridt. Uden det er værktøjer og modeller uden nytte. Aftal spillereglerne: Skal der en tredjepart med? Hvem og hvornår? Gælder der særlige regler som fx tavshedspligt, ikke at afbryde, slukke mobiltelefoner under mødet?

**Begge får tid og rum:** Lad begge parter fortælle sin historie, fremlægge sit standpunkt, som ofte er helt forskelligt fra den andens, udtrykke de følelser der hører med til konflikten som vrede, frygt osv. Parterne er her nået til 'samtale opgives' på konfliktrappen, men det er svært at tale og lytte når den andens opfattelse er så forskellig fra ens egen. Reglerne bruges så konflikten ikke genoptrappes.

**Find hovedlinjerne:** Parterne enes om hvad der er de vigtigste punkter i konflikten. Har en konflikt været oppe over 'problemet vokser', kan det være svært at pege på ét problem. En effektiv metode til at skabe gensidig forståelse er at parterne gensidigt formulerer den andens standpunkt. Herefter laves en liste med de problemer der skal løses. Det er en god idé at starte med det letteste.

**Find behov og interesser:** Her er konfliktløsningens kerne, og der dannes grobund for en fælles forståelse og holdbare løsninger. Når den enkelte finder ud af hvilke behov og interesser som ligger bag standpunkterne, så bliver det muligt at finde kreative løsninger som ikke bare er et kompromis eller laveste fællesnævner.

**Brainstorm:** Her gælder det om at finde mange løsninger og vælge én eller flere. Undgå at blive låst fast på en løsning for tidligt.

**Skab tilfredshed:** Det skal sikres at ingen lurepasser, men at alle parter ser det som en mulig løsning.

**Konkrete aftaler:** Lav meget konkrete aftaler om hvad der skal ske eller undgå. Aftal gerne hvornår I evaluerer på løsningen.

Som leder i DDS står du uden tvivl jævnlige over for konflikter, enten som deltager eller som tredjepart. Hvordan du vælger at håndterer konflikter er op til dig og den enkelte situation, men mange af de værktøjer som ledere ellers bruger, kan med fordel bruges til at håndtere daglige konflikter store som små.

### Aktiv lytning

Alle kender følelsen af at der ikke bliver lyttet når man siger noget. Men langt de fleste mener også at de selv er gode til at lytte til andre. Når det handler om at håndtere en konflikt, så er aktiv lytning et vigtigt redskab.

Når du lytter aktivt til parterne i en konflikt, så viser du at du interesserer dig, og at du tager konflikten seriøst. Det kan i sig selv være med til at bløde konflikten op. Vis tydeligt at du hører efter, og ikke lader tankerne flyve mens modparten taler. Tænk ikke på hvad du gerne vil svare. – Lyt, så du faktisk hører hvad der bliver sagt. Det kræver vilje at være en god lytter og at lytte med indlevelse. Aktiv lytning er også at stille hv-spørgsmål og at undgå at fortælle sine egne erfaringer og oplevelser.

Du finder flere værktøjer til håndtering og løsning af konflikter på [www.konfliktloesning.dk](http://www.konfliktloesning.dk).

### Sådan bliver du bedre til at lytte:

Se på den person du taler med.

---

Stil åbne spørgsmål – vis at du interesserer dig for hvad der bliver sagt, men pas på med 'hvorfor'.

---

Sig til hvis du ikke forstår det der bliver sagt.

---

Gentag det du hører med dine egne ord for at sikre at I forstår hinanden.

---

Afbryd ikke, selv om du tror du kender fortsættelsen.

---

Skift ikke emne før den anden har sagt sit budskab færdig.

---

Vis med kroppen at du lytter: smil, nik, sig 'hmm'.

Så opmuntrer du også den anden til at tale.



## **Girafsprog eller ikke-voldelig kommunikation**

Girafsprog er en metode og et kommunikationsredskab som kan bruges i konflikthåndtering, fordi det kan være med til at bevare dialogen. Girafsprog er enkelt og nemt at forstå, men det kræver tid at lære. Et af målene med girafsprog er at tale ud fra og kunne skelne mellem behov, følelser og konkrete iagttagelser, og at bidrage til en konfliktløsning med et forslag til en løsning. Giraffen bliver brugt som symbol fordi den har det største hjerte af alle dyr og bedste overblik. – Det skal du også have når du bruger girafsproget.

### **De fire niveauer i girafsprog**

Når vi kommunikerer med girafsprog, så udtrykker vi os på fire niveauer:

**Jeg fortæller hvad jeg iagttager** – beskriver og refererer situationen uden at vurdere nogen eller noget. Undlad at bruge ord der udtrykker vurderinger som dårlig, godt, for lidt, for meget og lignende. Brug i stedet ord der præcist og konkret beskriver dine iagttagelser.

**Jeg fortæller hvad jeg føler** i den beskrevne situation. Hvilke følelser er blevet vakt i mig ved den iagttagelse jeg lige har gjort?

**Jeg giver udtryk for de behov** som følelserne giver anledning til uden at stille krav til eller komme med vurderinger af kommunikationspartneren. I girafsprog er dine egne behov ikke knyttet til at en anden person handler på en bestemt måde.

**Jeg fortæller specifikt hvad jeg konkret vil anmode min kommunikationspartner om at gøre.** Det er vigtigt at det ikke bliver udtrykt som et ufravigeligt krav, men som et spørgsmål det er op til modparten at vælge at imødekomme.

### **Problemer med girafsprog**

Girafsprog er ikke altid nemt, og det er heller ikke passende at vende sine behov og følelser i enhver situation. Det gælder for eksempel hvis konflikten ikke har noget at gøre med ens egne behov eller følelser, men i stedet drejer sig om at varetage interesserne for en organisation.

## En 'giraf' forsøger i en samtale at

### Opnå

At iagttage den andens behov, følelser og ønsker.

At lytte til egne behov, ønsker og følelser og give udtryk for dem.

At bevare dialog, blandt andet ved at spørge til meningen eller udtalte behov, ønsker og følelser.

### Undgå

At forsvare sig mod det den anden siger.

At angribe den anden.

At trække sig ud af samtalen eller lukke den og afvise den anden.

Læs mere om girafsprøget i "Ikkevoldelig kommunikation – Girafsprøget" af Marshall B. Rosenberg, Borgen 1999.

## Kommunikation i gruppen og til forældre

Der er ingen tvivl om at god kommunikation i en gruppe, i en afdeling og med forældrene danner basis for et godt samarbejde. Kommunikationen skal fungere både på tværs i gruppen, og som ledelseskommunikation fra bestyrelsen eller gruppelederen og til resten af gruppen og forældrene. Der er særligt tre ting du bør tænke over når du skal kommunikere, uanset om det er ved hjælp af sedler, tale, SMS, e-mail eller andet:

- Gode ledere kommunikerer.
- Du skal kigge din modtager dybt i øjnene.
- Du skal være hensynsfuldt ærlig.

### Gode ledere kommunikerer

Det er temmelig banalt at man skal være bevidst om at kommunikere. En del misforståelser sker fordi vi tror nogen mener noget andet, eller har for eksempel hørt noget om at bestyrelsen er imod et eller andet. Derfor skal en ledelse sørge for at kommunikere deres beslutninger m.m. hurtigt ud, for eksempel i et referat. Tager man en beslutning om noget som andre kan blive sure over, så ring til dem med det samme og få en afklarende snak om det.



Lederne i en gruppe skal huske at kommunikere indbyrdes: Fortæl klart og tydeligt de øvrige ledere at der er reserveret en hytte til gruppeturen i efteråret. Tro ikke at de andre godt ved at gruppeturen jo plejer at være anden weekend i september. Det er også vigtigt at lederne taler sammen om spejdernes dagligdag: Skete der noget på en tur, eller gik et møde dårligt, så fortæl de relevante personer om det så der ikke opstår rygter. Fortæl også om det hvis du har tanker om hvordan gruppen skal se ud om to år, hvor I skal hen på sommerlejr, eller at hytten skal males til foråret. Det der kommunikeres, bliver lettere til virkelighed, end det der forbliver usagt.

### **Kig din modtager dybt i øjnene**

Når du står over for og taler med en person, kan du hele tiden afkode personen ved at se på kropssprog og mimik. Du kan se om det du siger, bliver forstået, og du kan uddybe det personen ikke forstår. Selvom der sagtens kan opstå misforståelser i en samtale ansigt til ansigt, så glider den ofte problemfrit fordi man hele tiden kan se hinanden i øjnene. Med e-mail og breve er det lidt sværere. Her kan afsenderen ikke se om modtageren får panderynker eller ligner et spørgsmålstegn.

Når du skal skrive noget som skal læses af andre, for eksempel et brev til alle forældrene, bliver det straks sværere. Modtagerne kan være vidt forskellige, men du skal prøve at nå dem alle. Du forsøger måske at gætte dig til hvad du kan skrive og hvordan, og måske ender du med et kedeligt og uforståeligt brev, som dem du selv får fra en offentlig forvaltning eller dit pensionselskab. Det brev vil der være mange som enten ikke læser eller forstår. Det kan skabe frustrationer fordi du troede at du havde kommunikeret et budskab.

Du kan løse udfordringen ved at kigge en af dine modtagere dybt i øjnene: En let og simpel metode når du skriver brevet, er at tænke på en bestemt person som modtager. Tænk for eksempel på Simons far, som ikke kender så meget til spejderarbejdet. Skriv brevet så han kan forstå det. Tænk ikke på andre end Simons far. Når du tænker på en bestemt person, bliver brevet meget lettere at forstå for alle, også selvom der er forskellige modtagere af brevet.

### **Du skal være hensynfuldt ærlig**

Mennesker er ikke enige om alt, og også spejdere og ledere har forskellige meninger om hvordan ting skal gøres og håndteres. Hvis små uenigheder ikke skal blive til store problemer, så er det vigtigt at være hensynfuldt ærlig.

Basalt set har de fleste af os en personlighed som vil forsøge at undgå konflikter. Vi siger ikke helt hvad vi mener, men gradbøjer det eller glatter ud på en beslutning. Det sker for at undgå at den vi taler med, bliver sur. Men det sker at problemerne bliver store når vi ikke tager dem med fuld ærlighed fra starten af.

Meld ud til dine medledere hvis du er utilfreds med noget. Det handler om at være hensynsfuldt ærlig. At sige hvad man mener. At sige fra og sige til når det er nødvendigt. Hensynsfuldt ærlig betyder også at ærligheden skal bruges så vi stadig kan se hinanden i øjnene. Der er ingen grund til at såre andre unødvendigt, men når det er nødvendigt må vi bestræbe os på at gøre det med størst muligt hensyn. Du skal ikke sige til den nye assistent at hans planlægning af mødet var helt amatøragtig, men du bør heller ikke undlade at give en konstruktiv kritik.

### Hvor kommunikerer vi?

I en gruppe og en afdeling kan ledere og spejdere kommunikere på mange måder. Her beskriver vi nogle af de muligheder der er, og deres fordele og ulemper. Din gruppe kan så selv tage stilling til hvad der passer, afhængigt af ressourcer og formålet.

### Kommunikation til forældrene

Som leder kommunikerer du ofte med forældre. Det kan være via sedler, e-mail, gruppens hjemmeside, opslagstavlen eller gruppebladet og selvfølgelig en snak. Dels er der helt konkrete ting, som information om sommerlejren, og dels har de fleste ledere også et ønske om at forældrene tager del i gruppens liv og giver en hånd med.

Sedler kan være gode som kommunikation, fordi de kan tages med hjem og hænges op på køleskabet. Ulempen er at de til tider bliver væk på vejen hjem. Her kan en e-mail være mere sikker, men ulempen er at der er stor forskel på hvor tit folk læser e-mail. Nogle læser dem dagligt, andre kun en gang om ugen. De fleste grupper har et gruppeblad der bliver brugt som det primære kommunikationsmiddel. Til tider er sedlerne dog hurtigere fordi de kan laves efter behov, mens gruppebladet udkommer med bestemte intervaller.

Når du skal kommunikere med forældrene, så tænk over formålet, mediet og dets fordele og ulemper. Kombiner gerne flere medier, så en seddel følges op af en e-mail eller i gruppens elektroniske nyhedsbrev. Gør sedlen genkendelig, så den ikke drukner i mængden af sedler fra skole og SFO. Tryk for eksempel sedlerne på farvet papir med gruppens logo eller i et specielt format, men gør det ens hver gang. Så bliver det tydeligt at det er spejdersedler.

I PR-rummet på dds.dk/pr-rummet kan du hente flere gode råd om gruppens kommunikation.

Mange børn bliver hentet fra spejdermødet. Afhentningen kan godt tænkes ind som et kommunikationsmiddel med forældrene. Hvis gruppen ved indgangen til spejderhytten har en opslagstavle som altid er opdateret, så kan forældrene læse det sidste nye her, mens de venter et par minutter. Lederne kan også sørge for at der er tid til at få en snak med den håndfuld forældre som venter. En løs snak om alt mellem himmel og jord kan give grobund for en god tilknytning til gruppen. Hvis nogle forældre altid venter i bilen, så stik hovedet ud til dem og sig at der altid er kaffe på kanden i køkkenet, og at de er velkomne til at tage mens de venter. Det er vigtigt at tænke det personlige møde ind som en del af kommunikationen når I skal skabe et godt forhold til forældrene. Lederne i gruppen bør også blive enige om hvilke kommunikationsformer der passer jer bedst når forældrene skal kontakte jer. Skal de ringe eller sende en e-mail? Meld det ud, så forældre og ledere ved hvornår og hvordan I træffes. Læs mere på side 19.

### **Sedler, e-mail, messenger ellers SMS til børn og unge**

Nogle børn er gode til at tage en seddel med hjem, hos andre stiller det store krav. E-mail kan også have varierende succes. Ofte vil SMS være en temmelig sikker form for kommunikation til de større spejdere, ligesom internetchat kan være det. En SMS eller en besked på Messenger kan være en god måde lige at tjekke om patruljelederne har styr på de småting de skal huske til mødet.

### **Sedler, e-mail, messenger, SMS eller telefon mellem ledere**

Find ud af i ledergruppen hvilke kommunikationsmidler I synes er bedst. Nogle ledere kan ofte træffes på e-mail inden for en time, mens andre kun tjekker e-mail sjældent. Overvej også hvilket budskab I skal af med. Skal I brokke jer over noget, så er e-mail ofte et dårligt kommunikationsmiddel, hvor der hurtigt kan blive skrevet nogle ting, som let kan misforstås. Problemer løses bedre ved at tale sammen ansigt til ansigt eller ved at ringe til hinanden. E-mail kan til gengæld være god når der skal information ud til mange på en gang.

### **Møder for alle**

Til forældremøder og spejdermøder har en leder rig lejlighed til at kommunikere med mange mennesker på en gang. Nogle forældre har en skræk for forældremøder, fordi de er bange for at blive valgt ind i noget, eller de har oplevet en generalforsamling som var et maraton af ulæselige overheads. Andre gider ikke involvere sig med de andre forældre.

Når du planlægger kommunikationen til et møde, skal du tænke på kommunikation som en dialog. Skal du bare levere informationer til forældrene, kan du lige så godt sende et brev. Skal der være et oplæg på mødet for eksempel om den kommende sommerlejr til Skotland, så overvej hvad formålet med oplægget er. Hvad skal forældrene vide, hvad skal du vide fra forældrene, skal I skabe dialog for at alle bliver trygge, eller hvad vil du?

Størrelsen af mødet har også betydning for hvordan du planlægger dit oplæg. Er der ti deltagere, er det ofte bedst at alle sidder ved ét bord. Er der flere, kan det være mest praktisk at man rejser sig op når man skal sige noget og måske bruger overhead eller PowerPoint til at illustrere det sagte. Vær opmærksom på at teknikken ikke er afgørende for om det bliver en succes. Brug kun teknik som er nødvendig, og som du kender brugen af. Sørg også for hyggelige omstændigheder og en god stemning, så forældrene gider at være der for børnenes, idéernes, og hinandens skyld.

#### **Et par gode råd til at bruge PowerPoint og overheads:**

- skriv ikke ret meget på hver side. Jo flere informationer, jo mere skal modtagerne læse, og imens hører de ikke hvad du siger.
- begræns mængden af farver. Bogstaver i forskellige farver forvirrer ofte.
- sørg for at det du siger, passer med det der står på skærmen eller overheaden, men lad være med bare at læse op.

# Ledertyper



## Forskellige måder at være leder på

Ikke to ledere er ens. Derfor er der også forskel på hvordan ledere fungerer i DDS. Forskellige teorier giver deres bud på hvilke ledertyper der findes. Det afhænger blandt andet af den enkeltes personlighed, udvikling, baggrund, erfaring og uddannelse. Den ledelsesform du bruger som leder, kan også variere alt efter situationen og målgruppen. For en spejderleder gælder det måske især at der vil være stor forskel på hvordan man er leder for de mindste børn, de større børn, de unge og andre voksne. Der er ingen ledelsesstil som altid er den bedste. Og der er ikke én lederstil der er brugbar i alle situationer! Så en leder må bruge den stil der aktuelt er bedst i en given situation.

Læs mere om  
situationsbestemt  
ledelse i kapitel 2.

## Faser i ledelsesstilen

Modellen over ledelsesstile (nedenfor) viser at spejderen, patruljen eller ledelsen går fra at være meget engageret med lidt faglig kompetence (1) til at være mindre engageret når den første nyhedsinteresse har lagt sig, men stadig med rimeligt lidt faglig kompetence (2). Over tid får de faglig kompetence, men har stadig kun lidt engagement, da det har krævet en stor indsats at opnå kompetencen, og der måske er opstået frustrationer undervejs (3). Til sidst har de høj faglig kompetence og højt engagement, når tingene bare kører, og man kan det man har lært, til fuldkommenhed (4).

I udviklingsprocessen går lederen fra at være instruerende (1) til trænende (2), herefter støttende (3) og til sidst delegerende (4). Det vil dog ofte være sådan at lederen skal bevæge sig frit mellem de fire forskellige ledelsesstile for hele tiden at kunne tilgodese de aktuelle behov. Hvor meget de forskellige ledelsesstile vægtes i den konkrete situation afhænger blandt andet af hvilken aldersgruppe man er leder for. De yngste spejdere har oftest brug for en instruerende, trænende og støttende leder, mens den støttende og delegerende leder i højere grad er relevant i forhold til unge og voksne. Læs mere på side 44.

**Husk at hvis du er:**

**Instruerende**, skal du ikke overtage opgaven og blive "diktator".

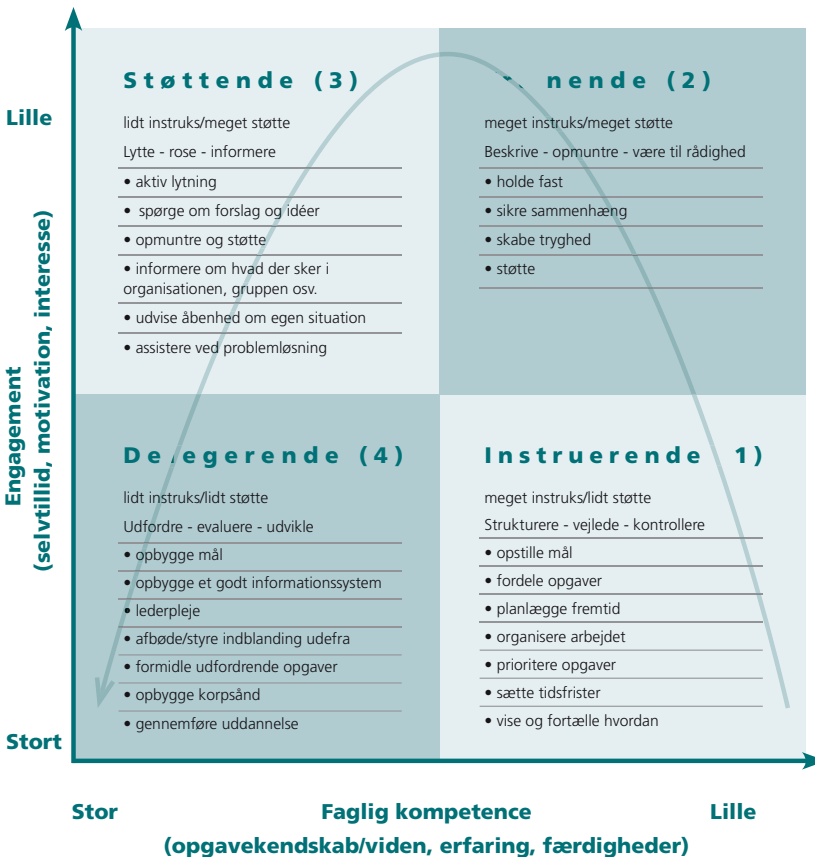
Husk at tjekke spejderens forståelse, og undlad at bruge den instruerende form i ledelsesform 3 og 4.

**Trænende**, skal du være noget instruerende, men også lade spejderne prøve tingene af selv. Samtidig skal du støtte og opmuntre og hele tiden befinde dig på sidelinjen, så dem du leder, kan få fat på dig.

**Støttende**, skal du ikke tage ansvaret fra den eller dem du leder. Du skal ikke gøre noget for andre som de selv kan gøre, men støtte dem i det de gør.

**Delegerende**, skal spejderne have de nødvendige færdigheder selv. Du skal være motiveret, sikker og interesseret, og du skal have føling med hvad der foregår.

### De fire ledelsesstile – lederens rolle





## Hvornår benytter man de fire lederstile?

<p><b>Støttende (3)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tilstrækkelige færdigheder, men usikker, mangler selvtilid eller interesse, eller har ikke udført opgaven alene tidligere</li> <li>• brug for påskønnelse, anerkendelse og støtte</li> </ul>	<p><b>Trænende (2)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nogle kvalifikationer, men ikke al nødvendig viden eller information</li> <li>• umotiveret eller desillusioneret</li> <li>• har tidligt vist gode præstationer</li> <li>• faldende præstationer, rustne færdighederne, lille interesse eller målet tabt af syne</li> </ul>
<p><b>Delegerende (4)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• motiveret, sikker og har nødvendig træning</li> <li>• faglige og samarbejds mæssige færdigheder</li> </ul>	<p><b>Instruerende (1)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• motiveret</li> <li>• kort tidsfrist</li> <li>• ny, kompliceret og vigtig opgave</li> <li>• mangler erfaring med en specifik opgave</li> <li>• nytilkomne</li> </ul>

## Ledertyper

Som leder er det vigtigt at du gør dig klart hvad der er dine stærke og mindre stærke sider. På den måde er det lettere at finde de opgaver i lederjobbet som du trives bedst med. Samtidig kan de opgaver du helst undgår, blive varetaget af andre ledere, så I supplerer hinanden i et godt team. Er lederne i din gruppe bevidste om jeres ledelsestyper, så kan gruppen blive et velfungerende team hvor alle typer er repræsenteret, og hvor I har gensidig respekt for hinanden og hinandens lederevner.

En meget brugt teori til at beskrive forskellige personligheds- og ledertyper er Myers-Briggs' typeindikator (MBTI), som bygger på psykologen C.G. Jungs arketyper. MBTI opererer med fire hovedtyper ud fra såkaldte funktionspar. Disse funktionspar tager udgangspunkt i hvordan den enkelte foretrækker at modtage indtryk ud fra sine fem sanser eller ud fra sin intuition, og hvordan den enkelte foretrækker at træffe afgørelser ud fra en tænkning der er baseret på enten logiske overvejelser eller ud fra sin fornemmelse (følen) på baggrund af værdier.

Det er meget forskelligt hvordan de fire hovedtyper fungerer som ledere, hvad de søger og hvad de undgår når de indgår i arbejdsgrupper. Når du kender din ledertype, kan du bedre gøre dig bevidst om dine egne

styrker og svagheder. Se forskellene som en styrke for ledergruppen, ikke som et problem.

### De fire ledertyper og hvad de søger/undgår i arbejdsgrupper

Røde sansse-/ tænketyper	Gule sansse-/ føletyper	Grønne intuitions-/ føletyper	Blå intuitions-/ tænketyper
<p><b>Søger</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• at overvåge gruppens udvikling ved hjælp af budgetter, regnskaber, medlemstal osv.</li> <li>• at styre udgifter og handlingsplaner</li> <li>• at vise håndgribelige resultater</li> <li>• at anvende afprøvede metoder til at skabe succes</li> <li>• at løse problemer med det samme.</li> </ul>	<p><b>Søger</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• at bruge afprøvede og gennemtænkte metoder</li> <li>• at anvende sine erfaringer på praktiske opgaver</li> <li>• at fordele arbejdet retfærdigt</li> <li>• at gennemgå planer og materialer som andre har udformet, for at finde frem til hvad der virker bedst.</li> </ul>	<p><b>Søger</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• at fremme glæde, harmoni og nyskabelse</li> <li>• at udføre arbejde der åbner mulighed for ny viden og udvikling</li> <li>• at kommunikere på kreative måder</li> <li>• at skaffe sig indsigt i ting der er betydningsfulde for gruppens medlemmer</li> <li>• at arbejde på mange forskellige måder for at få succes.</li> </ul>	<p><b>Søger</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• at få gruppen til at fokusere på fremtiden</li> <li>• at kæde planer, metoder og modeller sammen</li> <li>• at finde muligheder for udvikling i gruppen</li> <li>• at undersøge komplekse problemers langsigtede virkning</li> <li>• at diskutere udfordrende spørgsmål.</li> </ul>

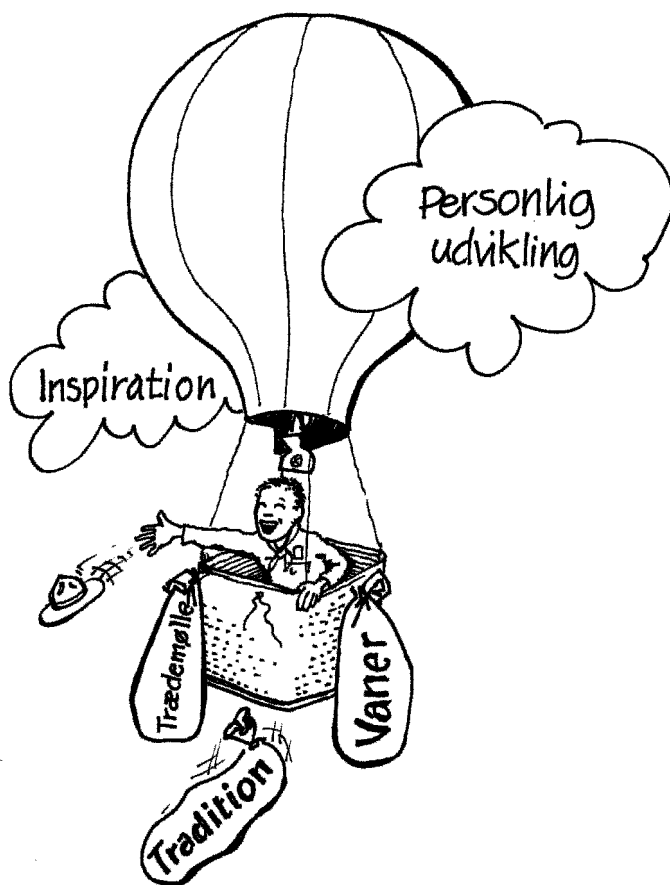
Røde sansse-/ tænketyper	Gule sansse-/ føletyper	Grønne intuitions-/ føletyper	Blå intuitions-/ tænketyper
<p><b>Undgår</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• at deltage i alt for sociale ("langhårede") aktiviteter</li> <li>• brainstorm som ikke medfører noget praktisk resultat</li> <li>• at opstille hypoteser om fremtiden</li> <li>• at anvende uafprøvede og ikke gennemtænkte metoder</li> <li>• manglende koncentration om arbejdet.</li> </ul>	<p><b>Undgår</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• at anvende nye og uprøvede metoder</li> <li>• at diskutere forskellige teories fordele</li> <li>• at analysere og forudsige resultater af strategiske planer</li> <li>• at komme med kritik i et åbent forum, især i relation til gruppemedlemmer som de kender,</li> <li>• at behandle andre mennesker som "udskiftelige maskindele".</li> </ul>	<p><b>Undgår</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• at tage sig af kontrolfunktioner så som regnskaber</li> <li>• at opstille hierarkier og kommandoveje</li> <li>• intriger</li> <li>• at tage sig af papirrusseri.</li> </ul>	<p><b>Undgår</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• at gøre andres arbejde</li> <li>• at kappes med andre om popularitet</li> <li>• at arbejde med administrative detaljer</li> <li>• at udføre rutinearbejde</li> <li>• at deltage i alt for sociale ("langhårede") aktiviteter.</li> </ul>

## Lederudvikling

Udvikling vil altid være en igangværende proces for den motiverede leder. Det handler om at søge de udfordringer som er nødvendige for hele tiden at få lederen til at rykke sig og bevare sin egen og spejdernes motivation. Din personlige udvikling og udvikling af dine egne kompetencer som leder er sat sammen af en række elementer der varierer for den enkelte, men tre nøgleord er vilje, lyst og bevidsthed. Det handler om bevidsthed om egne styrker og svagheder samt vilje og lyst til at sætte sig selv nye mål og nå dem.

### Sæt mål for din udvikling

Skal du udvikle dig, må du først anerkende et behov. Se på dig selv som menneske og leder og spørg dig selv: "Hvad er jeg god til, og hvad kan jeg blive bedre til?" Det kan være svært selv at sætte ord på, og ofte når man længst gennem samtale med en man kender. Kritik kan dog være svær at håndtere i forbindelse med en ledersamtale. Men er samtalen konstruktiv og baseret på gensidig fortrolighed, så vil du også kunne betragte dine egne kompetencer i et nyt lys, og se dig selv som du reelt fremstår over for de andre ledere i gruppen.



Det næste trin er at fastsætte mål for din egen udvikling og overveje hvordan du bedst når dem. Vælg områder ud, og fokuser ikke på for meget på en gang. Gør målene målbare og konkrete, og læg en plan for hvordan de skal nås. Det skal være udfordrende, men inden for rækkevidde. Måske kan du have gavn af at indvie andre i dine mål, så de kan yde støtte og vejledning undervejs og minde dig om at holde dit fokus.

Et mål kan være at blive bedre til at arbejde med naturaktiviteter. Planen kan derfor være først at deltage i et naturkursus og bagefter at være ansvarlig for en naturaktivitet på de næste tre møder. De tre aktiviteter er konkrete mål, som er målbare. Et mål kunne også være at blive bedre til at styre økonomien og at have penge tilbage i gruppen til slutningen af året. Planen kan omfatte at stå for budget og regnskab for den næste tur. Om målet er nået kan helt konkret ses på bundlinjen ved årets slutning.

Når du har sat dig et mål, så gælder det selvfølgelig om at nå det. Hvad det kræver, afhænger af målenes karakter. Den vigtigste del af processen vil næsten altid være dit daglige spejderarbejde, hvor du fokuserer arbejdet ud fra dine mål. Vejledning fra dine medledere kan gøre dig mere bevidst om hvordan processen skrider frem. Det kan være nødvendigt, som en del af processen frem mod målene, at man søger erfaring og vejledning fra andre end den nære kreds af medledere. Det vil altid kræve ekstra energi at opsøge en ekstern vejleder eller at tage på kursus, men resultatet vil som oftest være nye idéer og værktøjer til at komme videre. Det er naturligvis vigtigt at man løbende evaluerer sit eget arbejde og opstiller nye mål når det er nødvendigt.

DDS tilbyder en række kurser som handler om at udvikle ledere: Alle ledere bør inden for to år tage grunduddannelsen, som kan suppleres med en række værktøjskurser. De videregående kurser er for ledere der har lyst til at gå i dybden med DDS og deres egen holdning til spejderarbejdet. Her er Gilwell-kurset en god mulighed, fordi det sigter mod en dybere forståelse af korpsets formål og betydning i samfundet. Det er grundlæggende holdninger til spejderarbejdet som diskuteres her, og målet er en personlig udvikling og stillingtagen.

# Ansvar for egen læring

## Kompetenceudvikling

En kompetence kan forstås som de kvalifikationer en person har på et felt eller et fagligt område, og at man forstår at bruge denne faglige viden. En kompetence er ikke noget man er født med, men færdigheder og viden som man har tilegnet sig. Begrebet kompetence er i dag et nøgleord i debatten om den samfundsmæssige udvikling.

Mange børne- og ungdomsorganisationer arbejder med at udvikle deres ledes kompetencer, og derfor bidrager organisationerne i dag i høj grad til kompetenceudvikling. Som leder i DDS opnår man også kompetencer gennem sit spejderarbejde og udvikling heraf. Også her ses en leders udvikling som et livsprojekt der handler om livslang læring.

### DDS og kompetenceudvikling

I DDS har en leder ikke kun mulighed for at udvikle sine personlige kompetencer til brug i spejderarbejdet. Mange af lederens kompetencer er efterspurgt i erhvervslivet.

Det at der er fokus på at man kan opnå kompetencer i kraft af et medlemskab af en frivillig børne- og ungdomsorganisation, stiller foreningslivet, og dermed DDS, over for nye udfordringer. Det betyder at også lederne er opmærksomme på hvilke kompetencer de kan udvikle i deres virke hos DDS.

Arbejdet med kompetencer kan give anledning til overvejelser af en mere principiel karakter: Hvordan dokumenterer man tilegnelsen af en kompetence fra DDS? Og kan og må kompetenceudvikling blive en årsag til deltagelse, medlemskab og sågar medlemsrekruttering i korpset?

I DDS defineres læring som det at opnå kundskaber og færdigheder med udgangspunkt i individets egne evner og viden. DDS har to læringsformer: Dels en hvor man udvikler sine kompetencer på et bevidst plan, der typisk er undervisningssituationer som på et kursus. Dels en hvor man opnår en ubevidst form for læring, for eksempel når en leder udvikler sig i de daglige udfordringer og arbejdsmetoder. Børn-leder-børn-princippet er et eksempel på at spejderne opnår kompetencer både bevidst og ubevidst. Dette er vigtigt at holde sig for øje når du arbejder aktivt med udredning og udvikling af kompetencer.

## Egen lederudvikling

Udvikling er en forudsætning for et korps der tilbyder et tidssvarende tilbud til børn og unge. Som leder i DDS har du selv et ansvar for at sikre både din egen og korpsets udvikling.

DDS' ledere har mange forskellige indgangsvinkler til lederrollen. Nogle er, eller har været, seniorer, andre er kommet til fordi de er eller var forældre til en spejder, og andre igen er voksne som identificerer sig med spejderbevægelsens værdier og derfor gerne vil være med i fællesskabet. Enhver leder bringer en række kompetencer af faglig og personlig karakter med sig ind i sit lederjob. Det er kompetencer som man har fra job, uddannelse eller andre fritidsaktiviteter og foreningsarbejde. Uanset hvilken baggrund og kompetencer man har, så er det nødvendigt at en leder tænker på sin egen udvikling.

### Spørgsmål til dig selv om dine kompetencer

- Hvilke kompetencer udvikler jeg ved at være spejder?

---

- Hvilke kompetencer besidder jeg? Hvordan definerer jeg dem? Hvordan kan jeg bruge dem i mit spejderarbejde?

---

- Hvordan kan jeg bruge dem i forhold til ansøgning om uddannelsesplads/arbejde?

---

- Skal jeg fortælle spejderne hvordan jeg opnår kompetencer i det daglige spejderarbejde? Hvilke fordele/ulemper har det?

Undersøgelser viser at ledere i succesrige virksomheder ikke kun er fagligt dygtige ledere. De har også evner som menneskekendskab, empati, motivation, samarbejdsevner, kommunikation og åbenhed. Dvs. at de har personlige kompetencer der sammen med deres faglige kompetencer kan ses som forudsætninger for at skabe resultater og overskud på bundlinjen. Det samme gælder for spejderledere. Her skal man blot skifte 'bundlinje' ud med 'kvalitet i spejderarbejdet' eller 'medlemstal i DDS'.

Som ledere i DDS skal vi ikke kun være fagligt dygtige spejdere. Vi skal også være åbne over for ny viden og nye erkendelser hvis vi skal bidrage til korpsets udvikling. Mange ledere erfarer at de kompetencer de har som spejdere og ledere, og som opleves som selvfølgeligheder i spejderbevægelsen, er meget værdsatte i erhvervslivet. Det er en god idé for dig at gøre dig klart hvad du lærer af dit spejderarbejde så du kan udnytte dette bedst muligt.

Dansk Ungdoms Fællesråd (DUF) har defineret social, demokratisk og holdnings- og meningskompetence som kernekompetencer i dansk foreningsliv. Hertil kommer en række generelle kompetencer, som varierer fra forening til forening.

Vil du vide mere om foreninger og kompetenceudvikling, så læs mere i DUFs publikationer, som du finder på [duf.dk](http://duf.dk): Kompetenceguiden (2003). Når fritid fører til fremtid (2002). Talenter der tæller (2004).

## Træningsprincipper

I DDS tror vi på værdien af livslang læring og udvikling. Det går igen i korpsets træningsprincipper, hvor udgangspunktet for lederudviklingen er den enkeltes ansvar for egen læring.

Læring og udvikling sker kun hvis en leder har lyst og motivation hertil. Derfor starter al udvikling hos én selv. Det betyder ikke at man som leder i DDS er overladt til sig selv. Tværtimod. Gruppetederen og den lokale division har et medansvar for at støtte den enkelte leders udvikling. Gruppetederen gør dette i det daglige spejderarbejde og ved at tilbyde den enkelte leder en ledersamtale hvor behovet for udvikling bliver taget op.

En del af træningen i DDS handler om en af de bærende metoder: **learning by doing**, som også danner baggrund for jobtræningen. Det gælder også for ledere at de gør sig erfaringer ved at prøve noget de ikke mestrer på forhånd, og som giver ny erkendelse og viden. Når en (ny) leder skifter job, så får denne erfaring ved at følge en mere garvet leder i dennes lederjob. Gradvist får den nye leder en større og større del af ansvaret.

En anden del af træningen i DDS består af lokale og centrale kurser, temaaftener og debatmøder. Fra centralt hold udbydes kurser for både unge og voksne over hele landet. Det er alt fra færdighedskurser over kurser for hele patruljer og ledelser til ledelseskurser og Gilwell-kurser. Desuden har DDS en træneruddannelse som uddanner trænere og instruktører til de centrale kurser, og trænere til kurser i divisioner og grupper. Et supplement til ledersamtale, jobtræning og de centrale og decentrale kursustilbud er selvstudium. At du læser i Lederbogen er et eksempel på at du kan hente ny viden, idéer mv. i arbejdsstoffet, på internettet, ved at deltage i temamøder osv.

- Du skal blot benytte dig af mulighederne!









# Børn og unge

Dette kapitel handler om børns og unges udvikling fysisk og socialt. Hvordan er deres motorik, hvad optager dem, og hvordan præger de forskellige køn spejderkorpset? I kapitlet tages også børns vilkår, udfordringer i hverdagen, og rettigheder op.

Alle børn er forskellige, har forskellige oplevelser med i bagagen eller har måske en anden kulturel baggrund, og de lærer på forskellige måder. Sidste del af kapitlet handler om tendenser i foreningslivet og ungdomsdemokrati i DDS.

**Børns udvikling**

**Børns hverdag**

**Børns forskelligheder**

**Børne- og ungdomspolitik**

# Børns udvikling

## Børns udvikling 6-10 år

De fleste børn starter som spejdere når de er mellem seks og ti år. Det er en alder hvor børn udvikler sig meget både fysisk og psykisk. I den periode af børnenes liv har det stor betydning for børnene at de føler sig trygge og kan lide at være spejdere. Kravene til dem bør derfor være tilpasset deres udvikling, sociale forståelse og evne til at tage ansvar. Når vi taler om børnenes udvikling fra seks til ti år, så kan den fysiske udvikling deles op i to: sansning og motorik.

### Sansning og koncentration

Små børn reagerer på og distraheres af alle slags sanseindtryk. Først i denne aldersgruppe lærer børn at koncentrere sig mens der foregår andre ting omkring dem. Børnene vil dog stadig let kunne blive afledt. Derfor bør et spejdermøde være struktureret så det er nemt at forstå opgaven, og så andre ikke forstyrrer. På samme måde bør materialer ikke udleveres til børnene før de skal bruge dem.

Børn kan træne deres sanser ved hjælp af lege. Især Kimslege er gode.

Nogle børn vil være mere end otte år før de kan fordybe sig helt. Det kan være svært for børn i denne aldersgruppe at forstå en fælles mundtlig besked. Når du skal give en fælles besked, så prøv både at sige den og at have den skrevet ned i korte vendinger. Et ord eller en tegning pr. besked vil være det bedste. Så kan børnene bruge synet til at støtte hørelsen i at opfatte beskeden.

### Motorik

Motorikken kan deles op i grov- og finmotorikken. Grovmotorikken bliver udviklet når børn, kravler, går, løber, hopper osv. Den er ved at være på plads hos seksårige. Et seksårs barn kan krybe, kravle og hoppe, men har stadig behov for at styrke sin grovmotorik. Så lad børnene kravle i træer, hoppe rundt med samlede ben osv. Hvis grovmotorikken er god, bliver det også nemmere for barnet at udvikle en god finmotorik. Aktiviteterne bør afveksle med mange lege og andre fysiske aktiviteter – også fordi børn under otte år ikke kan sidde stille i meget mere end tyve minutter ad gangen.

Knoglerne hos børn bliver formet i seks- til tiårs alderen, så det er en god idé at vurdere om de skal bære alle deres ting på en

weekendtur selv. Måske skal der findes en løsning hvor soveposer og underlag bliver kørt, mens de selv bærer resten af deres rygsæk. Når børn er otte år, kan de begynde at bære deres weekendudstyr selv. Lav en nøjagtig og meget minimal udstyrsliste, så de ikke kommer til at tage for meget med. Lær forældrene hvordan børnene skal pakke, så de ikke får for meget med.

Finmotorikken er først udviklet helt omkring de ti år. Den bruger vi til at klippe, tegne, sy og skære - alt hvor vi bruger håndens bevægelser. En saks eller en nål kan være svær at styre når man er seks år, fordi finmotorikken ikke er på plads. Derfor kan det være en god idé at vente med knivbevis til spejderne er syv-otte år. Vær opmærksom på, at mange børn, især drenge, kan helt op til de er ti år have svært ved at klippe lige efter streger og skrive pænt.

Mange børn på seks år har først lige lært at klæde sig selv på og skal måske stadig have hjælp til det mest vanskelige. Vanter kan være svære at tage på, sløjfer er svære at binde osv. Giv børnene god tid og vis hvordan de kan gøre det selv uden hjælp. Når de er syv til otte år, kan de fleste klare den slags selv. Nogle af de mindre børn har endnu ikke lært at klare toiletbesøg. På weekendture kan det være et problem som lederne skal være opmærksomme på. Går et barn for eksempel ikke på toilettet, fordi det ved det er et problem? Børn som er vådliggere, skal måske vækkes og på toilettet lige før de voksne går til ro.

### **Børns sociale forståelse**

Når børn er seks år, er de gode til at lege, og der skal ikke meget til at skabe en fantasileg. Brug det ved at lægge fantasirammer ned over mødets indhold, så både spejdere og ledere får en fantasirolle. Leg for eksempel sørøvere som rejser jorden rundt. Jo tættere børn kommer på de ti år, jo svære kan det være at gennemføre fantasirammer. De yngste børn i alderen seks til ti år leger med eget køn såvel som det modsatte køn. Når de bliver ældre, vil de som regel lege mere med deres eget køn. Selvom DDS som udgangspunkt ser en værdi i at piger og drenge arbejder sammen, så kan der være tilfælde og aktiviteter hvor det er en fordel for børnene at være fordelt i rene pige- eller drengepatroljer. Børn på seks til ti år er bedst til at overskue små grupper, så lav patroljer eller hold på fem til seks børn. Patroljerne skal helst være nogenlunde faste, så børnene ved hvad og hvem de har at holde sig til. Har gruppen en meget stor afdeling på flere end tredive børn, så overvej at fordele spejderne på to mødedage i stedet for. Det kan være en fordel både for de voksne og børnene at skulle overskue færre personer.

Som seksårige kan børn godt tage hensyn til hinanden i leg, men deres fokus er i høj grad på dem selv. De begynder først her at lære

at se ting fra andres synsvinkel. Når børn klager over hinanden, er det ofte et udtryk for at de har brug for hjælp til at komme videre i legen eller med en opgave. Giv dem enkle råd til at løse problemet selv. Kommer de tilbage med problemet, så gå med og lyt til begge parter i konflikten. Stil spørgsmål der kan give børnene en idé til løsning, det er bedst de finder den selv. Jo ældre børn bliver, jo sjældnere vil de komme med deres legeproblemer til voksne.

### Børns ansvarlighed

Børn på seks til ti år kan sagtens få ansvar. En måde at lære dem ansvarlighed på er at lade de ældste i afdelingen være patruljeledere. Patruljelederen kan krydse af på en liste om spejderne i patruljen er til stede, eller give små lette instruktioner til de andre

osv. Patruljemedlemmerne kan så hjælpe med ting som

at hente materialer, rydde op efter patruljen,

vaske op, feje mv. Brug ikke den slags

som strafarbejde, men som en

ansvarsopgave du forventer at de

løser. Hvis du som børnenes voksne

leder er positiv og roser spejderne

når de hjælper til, så vil de næsten

altid være stolte af at have løst

opgaven.

Børn kan lære at

være ansvarlige

på mange måder,

din opgave er blot at

gøre opgaven overskuelig

i forhold til alderen. Jo mere de

som små lærer at være ansvarlige for

fællesskabet, jo lettere vil det blive når spejderne senere skal arbejde i en patrulje næsten uden voksne.

### De 10-16-årige

I alderen ti til seksten vokser børnene også meget fysisk og psykisk.

Det er også her de kommer i puberteten, får en større social

forståelse og begynder at blive bevidste om deres identitet.

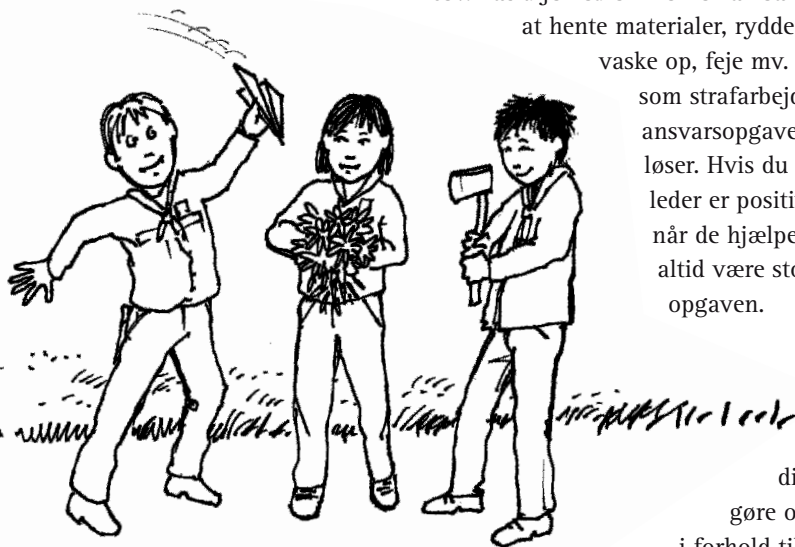
### Den motoriske udvikling

Grovmotorikken er på plads hos de fleste børn, men hos nogle,

især blandt drenge, kan finmotorikken stadig være svær at styre.

Giv dem derfor gerne opgaver hvor motorikken bliver trænet, som

fx at binde knob.



I denne alder kan spejdere sagtens bære deres rygsække selv, men lav stadig gerne begrænsede pakkelister til dem. Det er bedst for deres rygge at de har så lidt med på tur som muligt. De må helst kun bære en fjerdedel af deres egen vægt, men til gengæld kan de gå langt med oppakning. De yngste i denne aldersgruppe kan gå op til ti kilometer, mens de ældste kan gå halvtreds kilometer.

### Pubertet hos drenge og piger

Puberteten er svær for mange drenge og piger når de skal til at finde deres identitet. Lederne kan hjælpe ved at skabe rammer hvor børnene kan afprøve sig selv og gerne med stor afveksling i programmet. Lyt til spejderne, og hvad de interesserer sig for og hvad der rører sig i dem. Overvej om en spejdertur kan gå til en bowlinghal, eller om diskokuglen skal med på weekendtur. Lederne kan bagefter sætte almindeligt spejderarbejde på programmet.

Der er gang i hormonerne hos både drenge og piger. Det har indvirkning på både fysik og psyke. Især hos mange piger er grænsen mellem latter og gråd hårfin, andre kan opleves som sure i en periode. Pigerne får også deres første menstruation, som kan være meget uregelmæssig i begyndelsen, så hav altid bind med på tur. Lad det være en naturlig del af udstyret på linje med toiletpapiret.



### Den sociale forståelse

I begyndelsen af teenageårene føler mange sig for store til at lege. Prøv dog stadig at bruge fantasirammen, og vær lydhør over for spejdernes egne forslag. Bøger, film og tv-programmer der er oppe i tiden, er også en mulighed.

For børnene er det vigtigt både at føle sig som en del af fællesskabet og at have nogle få meget tætte kontakter. Tag derfor spejderne med på råd når I danner patruljer, så de ikke føler de bliver skilt fra bedstevennen uden grund. Spejderne har ofte selv gode forslag til løsninger. Hvis lederne appellerer til spejdernes sociale forståelse, så vil de også løse opgaven uden at lukke nogen ude. Mange har venner i skolen som de ser mere end deres spejdervenner, så en venskabsweekend kan være en mulighed for at introducere det at være spejder for flere unge.

## Ansvarlighed

Mange af de unge spejdere har en god social forståelse og en fornemmelse for at få alle i deres patrulje med. Patruljen bør være en væsentlig del af deres samarbejds mulighed, for den lille enhed giver god grobund for venskaber. Oplever du som leder at en spejder bliver lukket ude af fællesskabet, så tag en samtale med patruljen. Hos de yngste teenagere bliver der ofte længere mellem deres kontakt til de voksne, så her bør du holde øje med på hvilken måde spejderne er sammen. Lederne kan overveje at lave træning for de unge patruljeledere, hvor den enkelte patruljeleder kan få råd og vejledning til at få succes med opgaven.

I denne alder skal spejderne mærke den størst mulige frihed. De yngste kan godt klare at planlægge længere forløb i patruljen eller dele af en weekendtur på egen hånd. Som deres leder kan du så hjælpe dem med at få struktur på, for eksempel med et tidsskema, så de får fornemmelse af om de kan nå programmet, eller en økonomisk ramme så de kan se om der er råd.

De ældre spejdere i aldersgruppen bør prøve at holde patruljemøder uden voksne ledere. De kan klare både møder og ture uden megen hjælp. Spejderne kan dog godt have svært ved at strukturere det hele, selvom de er fjorten til seksten år. Som leder kan du hjælpe dem ved at holde øje med indholdet, og se på om de skal have hjælp til planlægningen eller udførelsen. De fleste spejdere vil meget gerne selv, så brug hellere et møde for meget til at hjælpe dem end at overtage styringen fordi det går for langsomt. Hvis spejderne føler sig forladt af lederne, så holder de også nemmere op.

Det er blandt de elleve- til sekstenårige at spejderne beslutter sig for at det at være spejder er en livsstil for dem og en del af deres identitet. De kan her få de allerbedste oplevelser, og mange af dem holder af ture med udfordringer og strabadser, hvor de skal forcere en tovbros over en å eller gå gennem en allé med ting dinglede i hovedet midt om natten. Det må gerne være både anderledes og lidt vildt når man er fjorten til seksten år, og fantasirammer bliver igen ok. Husk at alt det der gør spejderne stærke, hjælper dem også med til at finde deres identitet. PPlan-kurserne er en enestående mulighed for at give de unge en oplevelse der også bestyrker dem i at vedblive med at være spejder og tage ansvar i patruljen derhjemme.

## Om unge 16-23-årige

For unge mellem seksten til treogtyve år er der stor forskel i deres fysiske, personlige og sociale udvikling. Rent fysisk vil nogle være fuldt udviklede når de er seksten år, mens andre først bliver det flere år senere. Det samme gælder de unges modenhed. Piger modnes generelt hurtigere end drenge, men det spiller også en rolle hvem de unge omgås.

Den fysiske udvikling spiller en stor rolle for den enkelte, og den unge kan nemt komme til at føle sig anderledes og måske udenfor i forhold til sine jævnaldrende. Der er også store forskelle når det handler om den personlige og sociale udvikling. Seksten til treogtyve år er alderen hvor uddannelse, kærester, identitet, venner og interesser fylder meget og er vigtige. Det er vigtigt for de unge at træffe de rette valg, og de stiller måske endnu højere krav til sig selv og har større ambitioner for deres fremtid, end deres omverden har til dem.



### Identitet, frigørelse og selvstændighed

Identitet og spørgsmål om 'hvem er jeg?' er i fokus i denne alder. De unge stræber efter konkrete ting at identificere sig selv med gennem deres valg af uddannelse, venner, kærester og interesser. Vennerne forandrer sig, og det gør den unge også selv. Samtidig skal mange af de unge også tage stilling til deres spejderidentitet: Skal jeg blive leder? Kan jeg overskue det eller skal jeg i stedet blive centerspejder? Eller skal jeg bare fortsætte som senior?

De fleste er omkring seksten år når de forlader folkeskolen og starter på en ungdomsuddannelse. Bagefter skal de unge vælge sig en hylde i samfundet. Her vælger mange at tage et sabbatår eller to og flytte hjemmefra, og så går turen til universitet, teknikum eller seminariet osv. Andre vælger at finde et arbejde efter 10. klasse eller at rejse til udlandet. Det er også her at mange unge mister tilknytningen til deres gamle gruppe, fordi de flytter til en større by på grund af uddannelse eller lignende. Har de unge ikke overskud til at finde en ny gruppe, forlader de ofte DDS.

Det alle de unge har tilfælles er at de for alvor skal til at tage ansvar for sig selv. Det gælder også som spejder hvor der ikke længere er voksne ledere til at holde øje med patruljen hele tiden. Det forventes af spejderne at de selv er i stand til at bestemme, og at de kan tage det ansvar der følger med. Selvom de fleste unge selv kan og vil



bestemme det meste af tiden, så kan de også have brug for at have en leder som er ældre end dem selv tilknyttet deres spejderarbejde i ny og næ. Ikke for at holde øje med dem og bestemme, men til at vejlede hvis det hele går i hårdknude. Det kan give en god kontakt mellem ledere og spejdere, selvom disse arbejder selvstændigt og måske på nogle måder synes at have frigjort sig fra resten af gruppen.

### **Den sociale udvikling**

For mange unge sker der store omvæltninger på den sociale front. Mange oplever at blive skilt fra de kammerater som de har gået i skole med siden børnehaveklassen. De unge oplever at skulle optræde i nye sammenhænge og at skulle starte forfra med at få venner og skabe netværk. Det er en spændende proces som fører nye venskaber med sig, men det kræver også megen energi. I den proces kan de unge nemt føle at der mangler fast grund under fødderne og savne noget at (for)holde sig til.

Mange unge oplever at de ikke har den samme tid til rådighed som før. Det kan være at lektier, fester eller en ny kæreste tager så meget af ens tid, at der ikke er tid til at være spejder eller have venner. Det omvendte kan også ske, at den unge føler sig svigtet, fordi ens kammerat har fået en kæreste som han eller hun synes er mere spændende selskab end en overnatning i bivouak eller at bygge med rafter. Mange oplever at de pludselig ikke har meget tilfælles med deres bedste ven eller veninde i lang tid, eller måske vokser de fra de venner som de har været spejder med siden de var syv år gamle.

For de unge mellem seksten og atten er der mange ting som skal passe sammen. Her bliver planlægning af spejdermøder og spejderture i weekenden måske sat til side fordi der er fester og andre venner som trækker mere. Spejderlivet skal også passe til de unges livsstil, så måske skal mødestrukturen ændres så det bliver lettere for de unge at få spejderarbejdet til at passe ind i programmet. Kombinationen af at det nu er alles ansvar at der sker noget i klanen, og at der er andet end spejderlivet som trækker, medfører at mange unge oplever at spejderlivet går lidt i stå i en kortere eller længere periode.

### **Unge ansvarlighed**

Unge mellem seksten og treogtyve kommer i situationer hvor de er nødt til at træffe svære valg. Danske unge i alderen femten til tyve år har europarekord i druk, og alkohol er ikke det eneste rusmiddel der eksperimenteres med. Det handler blandt andet om oprør og

løsrivelse, men også om at være og gøre som de andre, og her spiller vennernes accept en central rolle.

Hos spejderne er det vigtigt med nogle faste og afklarede holdninger i gruppen om alkohol og lignende. Når ledergruppen diskuterer dette, bør den også inddrage seniorerne. Her er lederen som oftest jævnaldrende med dem han eller hun er leder for. Derfor kan det være svært for den unge leder at påtage sig et lederansvar over for dem som ikke overholder reglerne. Det må primært være spejderens eget ansvar. Der er også stor fokus på seksualitet. Her er det vigtigt for de unge at respektere og tage hensyn til hinanden. Det kan være svært at sætte grænser over for hinanden, især hvis der er alkohol med i spillet. Det kan føre til uheldige situationer hvis begge parter ikke er enige om hvor langt man må gå – i værste fald kan det ende med overgreb. Mange unge oplever måske at de føler sig pressede fordi de endnu ikke kender deres egne grænser. Det kan gælde både piger og drenge. Det er vigtigt at der skabes plads til at sige fra både i forbindelse med sex, alkohol og andre rusmidler.

### At tage vare på sig selv

Plads til at sige fra og accepten af at sige fra er også vigtig i andre sammenhænge, som i tilfælde hvor den unge ikke har lyst til at blive leder. Når man er i senioralderen må der ikke bare være en automatik i gruppen om at nu skal man være leder. Der skal altid være plads til at det bliver et reelt valg for de unge. Som ung vil man gerne det hele og mere til, og igen handler det om at sætte grænser for sig selv, hvor de unge skal møde opbakning fra resten af gruppen. Det skal være i orden for den unge at melde fra til en opgave hvor man ikke føler sig klar, eller at sige fra hvis man er kommet til at påtage sig for mange eller for svære opgaver.

## Piger og drenge, kvinder og mænd

DDS i dag er resultatet af en sammenlægning i 1973 af to spejderkorps, nemlig et pigekorps (Det Danske Pigespejderkorps) og et drengekorps (Det Danske Spejderkorps). Hvor de to korps tidligere henvendte sig til hver sit køn, så henvender DDS sig i dag både til drenge og piger, fordi vi ser en værdi i det blandede spejderarbejde.

De skal nå de samme mål i spejderarbejdet, hvor spejderlov og spejderløfte, arbejdsstof og spejdermetode er ens for begge køn. Selvom DDS er et korps for både piger og drenge, så er det stadig op til den enkelte gruppe at bestemme om den vil tilbyde spejderarbejde til begge eller kun det ene køn. Der er grupper i DDS som kun er for det ene køn, men langt de fleste er blandede.

I kapitel 6 kan du læse mere om DDS' forhold til de øvrige spejderkorps nationalt og internationalt.

## De to køn i det daglige spejderarbejde

Når ledere planlægger spejderaktiviteter, tager de hensyn til at der er store børn og små børn, modige børn og bange børn, trygge børn og utrygge børn, erfarne børn og uerfarne børn – og at der både er drenge og piger. I DDS skal børn, drenge eller piger, have de samme muligheder for at være med. De skal mærke at de i spejderarbejdet kan opnå samme indflydelse på program, aktiviteter og det fællesskab som de er en del af i gruppen.

Lederne må sørge for at både aktiviteter og miljø tager højde for at der er spejdere af begge køn i gruppen, så de tiltaler begge parter. I perioder kan spejderne have mest lyst til og gavn af at være blandede, andre gange kan det være en fordel at de er opdelt i drenge- og pigeaktiviteter. Nogle grupper har valgt at have afdelinger hvor der er separate pige- og drengepatroljer, som så laver fællesaktiviteter af og til. Det kan fungere godt i perioder hvor det er tydeligt at det tilgodeser børnenes udvikling bedst.

Men børn er forskellige, og det behov som nogle drenge har for at prøve deres råstyrke af, appellerer også til nogle piger. Det gælder derfor om at finde balancen mellem at udfordre og støtte hvert køn og deres identitet. Lederne bør derfor ikke tage udgangspunkt i egne forestillinger om hvad drenge kan og skal, og hvad piger kan og skal.

Myter er nemlig ofte det som holder mennesker fast i kønsroller. I stedet skal lederne sørge for at både piger og drenge prøver deres grænser af og udfordres på områder hvor de ikke ved at de har muligheder.

Lederne skal tage udgangspunkt i gruppens spejdere og være opmærksomme på at der er forskel på børnene. Forskellene viser sig på mange måder, og det er ikke kun på kønnet. Et kraftigt fokus på forskelle på drenges og pigers interesser i aktivitetsvalg og samarbejdsform kan gøre at nogle piger og drenge ikke blive udfordret nok. Kønsforskellene har betydning for gruppen, så mærk efter hvad netop din gruppes spejdere kan få et inspirerende og godt spejderarbejde ud af.

En cykelhejk, vandretur eller kanotur er en udmærket ramme for at prøve udfordringer af for både piger og drenge, for eksempel ved at blande det med andre aktiviteter eller "udflugter". Samtidig kan netop disse rammer give "energi" til at tænke nye tanker og udfordringer. En ekstra dag med dasen i teltet kan sågar også være en god spejderoplevelse.

## De to køn i leder- og bestyrelsessammenhæng

I DDS er der regler som skal sikre at mænd og kvinder står ligeligt i korpset, og at de er nogenlunde lige repræsenteret i leder- og bestyrelsessammenhænge i grupper og divisioner og i korpsledelsen. Desuden er der regler om at der skal være dobbeltbesætning på lederposter, så der både er en kvinde og en mand på disse. Det gælder for eksempel for gruppeledere, divisionschefer og spejderchefer. Principperne om dobbeltbesætning blev skrevet ind i DDS' love i en erkendelse af at det kunne blive svært at opnå ligestilling på de enkelte lederposter uden. I dag opleves principperne om dobbeltbesætning nok lige så meget som en sikring af at der er nogen at dele ansvaret og opgaverne med og nogen at sparre med. Det har måske ikke helt den samme relevans for korpset i dag som i de første år efter sammenlægningen af de to spejderkorps, men de opleves stadig som relevante for at sikre ligestilling. Desuden er der også en pointe i at vi i DDS styrker ligestillingen i samfundet ved at lære spejderne ligeværd, og at vi værner dem til at arbejde sammen.

# Børns hverdag

## Børn og unges udfordringer i hverdagen

De udfordringer børn støder ind i, er med til at ruste dem til voksenlivet, men de kan også blive en større eller mindre psykisk belastning på kort eller længere sigt. Det afgørende er hvordan børnene og deres omverden takler de udfordringer børnene møder i hverdagen.

Mange af de udfordringer som spejderne møder til dagligt, har betydning for spejderarbejdet fordi det kan påvirke deres adfærd eller sundhed. Lederne i DDS yder voksenstøtte og er forbilleder og retningsgivere for spejderne, fordi kontakten mellem spejdere og ledere er tæt.

Det er en god idé at tage emner fra spejdernes hverdag op på ledermøder i gruppen eller divisionen. Her kan I for eksempel tage udgangspunkt i korpsets faktablade, som handler om korpsets politik i forhold til emner som overgreb og alkohol. I kan også udarbejde egne aftaler og holdninger for gruppen om emnerne i forlængelse heraf. Hold aftalerne opdaterede og fortæl om dem til nye ledere. På den måde kan I bruge det som et redskab i det daglige arbejde i gruppen. DDS har også et beredskabspapir til brug i en krisesituation i en gruppe eller til et arrangement som pressen eller andre kan fatte interesse for. Uden for Korpskontorets åbningstid kan generalsekretæren og spejdercheferne via korpsets vagttelefon sørge for at gruppen får den rette hjælp til at håndtere en akut nødsituation.

### Generel underretningspligt

Som spejderleder må du acceptere at du kun har spejderne i kortere perioder, og at der er ting du ikke ved om dem. Giver en spejders opførsel eller udtalelser grund til overvejelser om spejderens liv uden for gruppen, så spørg spejderen eller forældrene hvad der foregår baseret på dine konkrete observationer. Undlad at gætte eller antage at du ved hvordan noget forholder sig hjemme hos spejderen. Når du kender den øvrige situation i hjemmet, kan du støtte spejderen i for eksempel at takle en skilsmisse. En leder kan være en stabil voksenkontakt, men er ikke og skal ikke være en professionel behandler eller rådgiver. Det er andre ofte bedre egnede til.

Er du bekymret for en spejders trivsel, og kan spejderens problemer ikke løses ved at snakke med forældrene eller spejderen selv, så er

du efter lovgivningen forpligtet til at fortælle de sociale myndigheder om dine observationer. Udgangspunktet er at din underretning ikke kan være anonym. De sociale myndigheder skal bekræfte at de har modtaget din underretning, men du får ikke at vide hvad der sker efterfølgende, for det er alene en sag mellem socialforvaltningen, forældrene og barnet. Normalt vil det dog være en god idé at inddrage forældrene, så kan de måske være med til at lave underretningen eller løse problemerne på anden vis. Det er vigtigere at tænke på barnets tarv, end at det kan give dig ekstra problemer der skal løses.

## Trusler mod børns trivsel

### Mobning

Mellem fjorten og femogtyve procent af alle danske børn mellem elleve og femten år har været udsat for mobning. Mobning er en alvorlig sag der kan gøre meget skade på den det går ud over. Mobning kan komme til udtryk på mange måder som fysisk vold, verbale overgreb, grimasser og gestik, isolation af en person mv. Det kendetegner mobning at det varer ved i længere tid, udføres af andre med onde hensigter, og at styrkeforholdet ikke er lige for eksempel på grund af alder eller antal. Mobning har blandt andet sin udbredelse fordi voksne ikke sætter grænser og blander sig for lidt. Det er vigtigt at voksne er meget opmærksomme på problemet.

### Ofrene og mobberne

Mobning sker oftest i skolen og over lang tid. Ofrene er kendetegnet ved at være ængstelige og passive i deres udtryksform. De typiske ofre er drenge som er fysisk svagere end gennemsnittet. De ydre kendetegn er ikke den mest almindelige årsag til at et barn bliver mobbet, det er mere den psykiske robusthed. De mindste børn reagerer ofte med gråd når de bliver mobbet, mens de lidt større børn holder det for sig selv. Ofre for mobning føler sig ensomme, har lavt selvværd og søger sjældent hjælp hos voksne.

Mobberne er derimod ofte præget af en aggressiv og dominerende adfærd over for kammerater, men mobning kan også være en overlevelsesstrategi for svage børn som søger at undgå selv at blive mobbet. Modsat den gængse forestilling så har de fleste mobbere en positiv selvopfattelse. De har begrænset medfølelse med deres ofre og har tit faglige eller sociale problemer i skolen.



## Mobning blandt spejdere

Rummelighed og fællesskab i en spejdergruppe er i høj grad med til at forebygge mobning, men det kan næppe undgås helt. Som leder må du ikke ignorere at mobning også sker for spejdere i deres hverdag. Fortæller en spejder dig om mobning, skal du efter aftale med spejderen tale med forældrene, så der kan blive sat ind mod det. Sker mobningen blandt spejderne, vil det ofte være i form af udelukkelse fra fællesskabet eller bagtalelse. Her er der forskellige ting du kan gøre: Gør det helt klart at mobning ikke tolereres! Vær ærlig over for dig selv med hvordan du har det med de enkelte spejdere, da ofret ofte vil være en spejder som har det svært med sociale relationer. Vær opmærksom på hvordan du snakker om de enkelte spejdere når de andre spejdere hører det. Sørg for at blande patruljerne så der etableres mulighed for at ofret får en god relation til nogle af de andre. Arbejd med den del af spejderloven som handler om at være en god kammerat, og som giver udtryk for det modsatte af mobning for eksempel gennem rollespil og samarbejdsøvelser.

## Hjemve

Barndommen er en lang periode hvor børn skiftevis udforsker verden og søger hjem til det kendte og nære. Mindre børn har et stort behov for at være tæt på mor og far, hvor de har et trygt miljø som danner base for at udforske verden.

De fleste børn oplever hjemve i løbet af deres liv, selvom en del ikke snakker om det. Hjemve kan opstå af mange grunde: Barnet falder og slår sig, modtager ikke post en dag på lejren eller kommer i tanke om et eller andet derhjemme. Hjemve opstår når barnet fjernes fra den daglige rytme eller på anden måde stilles i en uvant situation. Det opleves som stor utryghed og kan bedst sammenlignes med stress. Hjemve er også vildtflyvende tanker der især får lov at udfolde sig og forstærkes hvis man ikke er beskæftiget.

I første omgang er det bedst at forsøge at lade børnene hjælpe hinanden, da hjemveen nogle gange bliver stærkere hvis de voksne blander sig. Børnene kan vælge en bedste ven som de kan snakke med hvis de er kede af det. Mange af dem er venner hjemmefra og kender derfor hinanden godt. Hjælper det ikke, kan barnet altid komme hen til lederne og få to kram og en historie. Leder et barn af hjemve, kan kontakt med en voksen blandt spejderne være en afgørende faktor for at barnet får det bedre, fordi den voksne her drager omsorg for barnet. Det er lederens opgave at gå i dialog med et hjemveplaget barn og finde ud af hvad der skal til for at hjælpe barnet.

Får et barn mulighed for at ringe hjem, kan situationen blive værre. Især de mindste spejdere bør ikke have mobiltelefoner med på tur, for det gør det svært for lederne at finde ud af om de har ringet hjem. Måske er det bedst hvis en leder ringer til forældrene. Understreg over for forældrene at de er nødt til at stole på jeres fornemmelse for situationen. På den anden side kender forældrene deres børn bedst, og nogle gange kan de faktisk hjælpe deres barn ved at tvinge det til at blive på turen. Når muligheden for at komme hjem fjernes, kan der ske noget mentalt hos barnet, som får det til at glemme hjemveen, fordi 'hjem' ikke er en mulighed. Denne mulighed bør dog kun bruges når man har tænkt sig grundigt om, da barnet kan føle sig svigtet. Husk også på at ondt i maven på en tur ikke altid er hjemve, men kan være sygdom.

### **Familieliv og skilsmisse**

Når børn oplever at deres forældre bliver skilt, vil det normalt føles som et tab – de har mistet en forælder som stod dem nær. Nogle børn vil opleve et stærkt savn i et stykke tid, indtil der kommer en ny rutine i hverdagen. Heldigvis finder langt de fleste forældre ud af situationen i fredsommelighed, så barnet hurtigt kommer ind i nye rutiner. Men hvis der er uenighed mellem forældrene om samvær, eller om hvor barnet skal bo, kan det være svært for barnet at finde stabilitet i hverdagen. Børn reagerer forskelligt på situationer hvor de skal finde et nyt ståsted i hverdagen. Et barn kan for eksempel reagere ved at blive usikkert på hvilken forælder der henter eller bringer, tilmelder til ture eller lignende. Især hvis barnet bor lige meget hos begge forældre, kan det være en fordel at give sedler til begge forældre eller spørge forældrene om hvem der kommer og henter. Så kan du også bedre forholde dig til barnets usikkerhed og støtte det.

### **Overvægt**

Overvægt er et problem blandt børn og unge, og spejdere går ikke ram forbi. Det er derfor vigtigt, at problematikken tænkes med i planlægningen af møder og ture. Det betyder at valget af aktiviteter skal lægge op til at man får rørt sig på en sjov måde og sammen med de andre. Spejderkorpsen er ikke en sportsforening, men mange aktiviteter lægger op til at man får rørt sig ved at være på løb, lege, bygge med rafter, være ude i naturen osv. Selvom der er planlagt mere stillesiddende aktiviteter eller forløb, vil det næsten altid være muligt at kombinere flere metoder. For eksempel kan spejderne lede efter materialer i skoven hvis de skal lave kreative projekter eller bygge noget. Maden er også en årsag til at mange børn bliver overvægtige. Her kan lederne være med til at lære spejderne om sunde madvaner og udfordre deres smagsløg når madplanen for turen bliver lavet. Lad spejderne være med til at planlægge maden og foretage indkøbene, så forstår de bedre hvad det er de putter i munden.



## Rygning, alkohol, stoffer

Det er ikke usædvanligt at der er rygere blandt ledere og spejdere, og det er ikke DDS' opgave at presse dem til at holde op. Men ledere er forbilleder, og deres handlinger og holdninger kan påvirke spejdernes opfattelse af det at ryge. Desuden er det ikke ønskeligt at spejdere udsættes for passiv rygning, mens de er til møder og på ture. Den enkelte leder skal finde ud af hvordan han eller hun håndterer sit eget ansvar, men gruppen kan også lave fælles regler for rygning.

Mange ledere drikker et glas vin eller en øl når spejderne er gået i seng på en tur. Det kan være en naturlig del af lederplejen, men det må ikke tage overhånd. Ligesom med rygning kan ledere også være med til at påvirke børn og unge til at få et fornuftigt forhold til alkohol ved at være forbilleder. Det er aktiviteterne og det fælles samvær der skal danne udgangspunktet for samværet - ikke alkoholen. Gruppen, kursusteams mv. bør derfor udarbejde retningslinjer for alkohol på ture og til møder og arrangementer. Indtagelse af alkohol bør være begrænset og bør ikke foregå mens spejderne er til stede. Korpset forventer at alle tager aktivt stilling ved at tage alkoholpolitikken op hvis den overtrædes. Hvis lederne på en tur får sig en aftendrink, bør der altid være mindst én leder der holder sig alkoholfri.

Flere og flere unge har et afslappet forhold til stoffer, herunder hash, og sidestiller det med alkohol, der er alment accepteret. Faktum er at hash er vanedannende og har flere negative følger end alkohol. Tal fra Sundhedsstyrelsen viser at 36 procent af de seksten- til tyveårige har prøvet hash. Hvis en spejder tager hash med på en tur, så er det naturligvis uacceptabelt, og lederne bør reagere på det når de opdager det. En spejder kan også fortælle at han eller hun ryger hash. De fleste voksne har meget lidt viden om hash og dets skadevirkninger. Det er vigtigt at kende til fakta, så man kan snakke med spejderne baseret på viden frem for løftede pegefingre og forbud der ikke løser problemet. Den voksne skal være en troværdig samtalepartner for de unge og respektere de unges erfaringer uden at tilsidesætte holdningen om at brugen af hash er uacceptabelt. Er du i tvivl om hvorvidt du er den rette til at prøve at få en ung ud af et misbrug, bør du informere forældrene og eller socialforvaltningen. Der er ingen sikre metoder til at fastslå om en ung har røget hash. Spørg i stedet den unge selv eller tag en åben snak om dine observationer enten alene med den unge eller gør det til et emne på et spejdermøde.

## Børn der er udsat for overgreb

De fleste børn har en god og tryk barndom og spejdertid. Nogle få børn er desværre ikke så heldige, fordi de bliver udsat for seksuelle, voldelige eller psykiske overgreb. Det kan desværre også ske blandt spejdere. En leder kan stikke et barn en lussing eller forgribe sig seksuelt på det, en samtale mellem en leder og en ung spejder kan blive for seksualiseret, en leder kan have en forkert tone over for spejderne, to unge spejdere kan blive kæresten, men da den ene er leder, så er forholdet ifølge straffeloven ulovligt. Der er mange mulige ubehagelige situationer, og skadevirkningerne er forskellige alt efter hvem det går ud over, og sammenhængen det sker i. Spejderen vil ikke altid selv opfatte situationen som forkert, og så må bestyrelsen beslutte konkret hvordan den vil takle situationen.

Seksuelle overgreb kan finde sted på mange måder. Det kan ske verbalt eller ved berøring, eller et barn kan overvære seksuelle handlinger. Børn der er udsat for seksuelle overgreb, udsender ikke signaler der entydigt fortæller omverdenen at det sker, men de ændrer adfærd. En ændret adfærd er ikke nødvendigvis ensbetydende med at et barn er udsat for seksuelle overgreb. Det kan også skyldes andre mindre alvorlige ting. Tag børnene alvorligt, lyt til dem og spørg hvad der foregår, så får du den nødvendige viden at handle ud fra hvis det er nødvendigt.

Forebyggelse er det sted hvor en leder bedst kan sætte ind. Skab en kultur mellem lederne i gruppen hvor I kan snakke åbent om de udfordringer der møder jer i arbejdet med spejderne, og afklar jeres adfærd og holdninger. Brug ledersamtalen til at udelukke ledere som ikke lever op til DDS' værdigrundlag, og sørg for at indhente den lovpligtige børneattest via Korpskontoret. På den måde frasorteres de personer som tidligere er dømt for seksuelle overgreb på børn.

Det kræver alvorlige overvejelser før man anklager nogen for seksuelle eller andre overgreb, idet en anklage på et forkert grundlag har meget alvorlige konsekvenser for den det rammer. Noter dine iagttagelser ned, blandt andet i forhold til de involveredes adfærd, vær så konkret som muligt og undgå fortolkninger. Snak med din nærmeste medleder om hvordan du bør reagere på dine iagttagelser, og hent råd og vejledning på Korpskontoret eller hos socialforvaltningen.

## Krisehåndtering

Børn oplever også kriser, for eksempel hvis de oplever voldsomme hændelser eller nogen dør. Det går ikke væk fordi voksne ignorerer det. Især mindre børn oplever det ofte som sanseindtryk der kan blive fremkaldt igen og igen. En krise kan blive forstærket af andre ting som er sket i barnets liv i tiden op til hændelsen.

Læs mere om rygning og alkohol i korpsets faktablade og på Sundhedsstyrelsens hjemmeside [www.sst.dk](http://www.sst.dk).

Læs mere om seksuelle overgreb på børn og forebyggelse heraf i korpsets faktablade.

DDS' vagttelefon  
uden for korps-  
kontorets åbningstid:  
3264 0099

I nogle situationer er en leder den bedste til at håndtere den krise en spejder står i hvis den sker på en tur eller til et møde. Lederen skal ikke fungere som psykolog, men skal vide hvordan man håndterer en akut opstået situation. Det første lederen skal gøre, er at sikre sig at spejderne er tørre, mætte og udhvilede, da det kan formindske reaktionen hos dem. Det er vigtigt at sikre en direkte og troværdig voksenkontakt, der for mindre børn bør være en til en. Afhængigt af situationens alvor kan det være godt at skabe kontakt til forældrene. Snak om hvad der er sket, så der bliver sat ord på oplevelsen, og hvis du kan så skaf flere informationer for eksempel om tilstanden ved en tilskadekommen. Korpset har adgang til krisehjælp og psykologisk rådgivning hvis det er nødvendigt. Ring til vagttelefonen uden for korpskontorets åbningstid. Det gælder både hvis du står med et barn eller en ung med store problemer, som eksempelvis selvmordstanker hos en ung, og ved akut opståede kriser.

# Børns forskelligheder

## Læringsstile

Et menneske modtager hele tiden informationer om verden rundt om sig gennem sine sanser. Informationerne bliver herefter organiseret og bearbejdet i hjernen på forskellig vis. Alle mennesker lærer på forskellige måder, og læringsstile er de faktorer som afgør hvordan en spejder bedst lærer nye ting og modtager informationer. Der er ikke én læringsstil som er bedre end andre.

Når du som leder skal tilrettelægge et spejdermøde hvor idéen er at spejderne skal lære noget nyt, så er der flere overvejelser at gøre. Lysten til at lave noget og lære er meget afgørende for at lære noget. Så du skal være opmærksom på motivationen hos spejderne, fordi måden du vælger at præsentere en aktivitet på, kan være afgørende for læringen. Spejderne kan motiveres ved at du selv viser interesse for emnet, er positiv og hjælpsom, og at du har overvejet hvordan der skal arbejdes med aktiviteten. Læs mere på side 42.

### Tre udgangspunkter for læring

Inden for læringsstile er der først og fremmest tre udgangspunkter: Den auditive, den visuelle og den taktile.

At være **auditiv** vil sige at man lærer bedst ved at få tingene fortalt, dvs. ved at høre det. Lederen forklarer hvad der skal læres eller laves, og spejderne lytter. Mange børn er auditivt anlagte og vante til denne form, da megen undervisning i skoler og institutioner er tilrettelagt på denne måde.

At være **visuel** vil sige at man lærer bedst ved at se billeder af det der skal læres eller laves, dvs. ved at se. Lederen medbringer billeder, tegninger, kort og så videre, og spejderne kan arbejde ud fra dem. At være **taktil** vil sige at man lærer bedst når man selv laver det der skal læres, dvs. ved at prøve det. Lederen viser her hvordan, og spejderne efterligner det eller eksperimenterer selv. En del børn er meget **taktile**, hvilket vil sige at de helst skal have materialerne i hånden selv, dvs. mærke det.

Som leder kan du løbende overveje hvor aktiviteterne skal foregå. Husk at faktorer som lys, temperatur, lyd og indretning også kan have betydning for læringen. Er det en aktivitet der udføres bedst ude eller inde? Hvilken årstid egner emnet sig bedst til? Overvej også om det er bedst at arbejde alene, være sammen med en anden, eller om hele patruljen skal arbejde

sammen. Skal der være en leder til stede under aktiviteten, eller skal spejderne prøve alene?

Alle spejdere lærer bedst ved hjælp af en eller måske to af de nævnte metoder. Men hver spejder har også sin individuelle læringsstil, og de bearbejder sanseindtryk og læring forskelligt. Derfor kan det være en fordel at inddrage alle metoderne i vejledningen af spejderne. Forklar eksempelvis hvad spejderne skal, og vis det samtidig med en tegning, og lad derefter spejderne selv prøve. DDS' princip om learning by doing støtter denne metode godt, og spejdermetoden og DDS' arbejdsstof er udarbejdet så de som oftest tilgodeser alle læringsstile.

## Rummelighed og hensyn

DDS er en organisation der principielt er tolerant over for og har plads til alle, men der er også begrænsninger. DDS er åben over for alle uanset deres politiske overbevisning, køn eller religion, men korpset tolererer eksempelvis ikke ledere med en plettet børneattest, og vi forventer at både børn og ledere forsøger at efterleve idégrundlaget i spejderidéen og spejderloven.

## Menneskers forskelle og ligheder

Fra fødslen er alle mennesker forskellige. Alle har stærke og svage sider, og alle har tilegnet sig forskellige færdigheder fra deres miljø, familie, skole osv. I enhver lille enhed som i en patrulje vil medlemmerne være forskellige, både synligt og usynligt. En er rødhåret, en er overvægtig, en er allergiker, en lider af højdeskræk osv. De fleste af vores små særheder og forskelligheder bliver accepteret som en del af normalbilledet. Men der er også grupper i samfundet som umiddelbart betragtes som værende uden for normalitetsbegrebet. Alle mennesker har forestillinger og fordomme om andre, men fordommene kan ofte erstattes af det personlige kendskab. Derfor er det vigtigt at lederne i en gruppe har en generel accept af at gruppen også optager børn med en anden baggrund end flertallet af spejderne, og at det ikke kun er én ildsjæl der ønsker at gøre en indsats. Det gælder både blandt ledere og forældre. Det er godt at få afklaret i hvilken udstrækning gruppens principper og traditioner kan tillempes og ændres for at imødekomme minoriteter.

## Handicappede

Der fødes en del børn med fysiske og eller psykiske handicap. Et sådant handicap betyder ikke nødvendigvis, at man er intelligensmæssigt handicappet. Det der kendetegner dem, er at de først og fremmest er mennesker, dernæst er de mennesker med et handicap. De har de samme behov for at få udfordringer og oplevelser som alle andre børn og unge og som andre spejdere.

Med udtrykket handicappet tænker mange på de sværeste former for handicap, som hvor et barn hverken kan sidde eller gå uden støtte, og som kun kan lave uforståelige lyde. Kender du selv en med et handicap, vil det sandsynligvis være den person du tænker på først fordi vi først og fremmest trækker på personlige erfaringer og historier. Mennesker med handicap er lige så forskellige som alle andre, og der findes ikke en fælles kategori, fordi der er så mange typer af handicap.

Udgangspunktet for at integrere et barn eller en ung med et handicap i en gruppe er at det er muligt at kommunikere med ham eller hende. Det kan ske på flere måder: tegnsprog, tegn til tale, pegebøger og samtale. Kan en leder forstå hvad barnet vil, så er det oftest nemt at håndtere møder og ture på en måde der er til gavn for alle. For andre er klare beskeder og aftaler tilstrækkelig støtte for barnet til at modvirke dets handicap. Desværre er en del spejderhytter ikke handicapvenlige. Der kan være mange trapper, små toiletter og dørtrin. Tag en tur rundt i og uden for hytten og overvej om de fysiske rammer egner sig til for eksempel et barn i kørestol. Er hytten uegnet for handicappede, så kontakt for eksempel kommunen for at opnå støtte til en ombygning. Det er bedre at have en god og egnet hytte nu, end at stå med problemet den dag et barn i kørestol gerne vil være spejder.

Alle børn kan noget, derfor er det vigtigt at se på det enkelte barns ressourcer. Et barn i en elektrisk kørestol er faktisk en gevinst når der skal hentes vand eller rafter på en lejr. Udnyt at I har en spejder som ved noget særligt. For eksempel kan en døv spejder lære tegnsprog fra sig, eller en spejder i kørestol kan lave et forhindringsløb i kørestol for de andre. Brug spejdere med handicap som et aktiv på samme måde som de andre spejdere. Der er ikke en forventning om at lederne skal være eksperter hvis gruppen får en spejder med handicap. Forældrene og barnet selv har ofte al den ekspertise og viden der er behov for til møder og ture. Lederne skal blot huske at spørge om det. Det er nemmere end mange tror.

Læs mere om handicappede i foreninger på [rummelighed.dk](http://rummelighed.dk).



Du kan hente mere viden om handicappede børn og foreninger hos det offentlige, videnscentre på handicapområdet eller hos Grænsebryderne og handicapudvalget i DDS. Alle kommuner har også et handicapråd, som kan skaffe kontakt til børn med handicap, så det sikres at børnene kender muligheden for at blive spejder.

### **Etniske minoriteter**

En stadig større del af den danske befolkning har en anden etnisk baggrund end dansk. I 2005 havde cirka 8,4 procent af den samlede befolkning i Danmark en baggrund som indvandrere, flygtninge eller efterkommere fra den øvrige verden.

Nogle indvandrergrupper virker mere markante end andre. De markante eller mærkbare forskelle udspringer ofte af kulturen fra det sted hvorfra familien stammer. Vi kan gå med en forestilling om at det er svært at snakke med et barn med anden etnisk baggrund på grund af et dårligt dansk. Men de fleste børn og unge taler og forstår dansk ganske udmærket. En nytilflyttet familie vil naturligvis ikke kunne tale dansk i den første tid, men børn lærer hurtigt, og i DDS kan vi bidrage til at de lærer sproget gennem vores fællesskab.

Kontakten til og orienteringen af forældrene er et område der skal gives stor opmærksomhed. Mange kender ikke og forstår ikke den danske foreningstradition. Det kan for eksempel være svært at forstå at kontingentet ikke går til løn til lederne. Her er der behov for en særlig grundig og ærlig information.

Det er også vigtigt at forældrene opnår tillid til de ledere som skal tage vare på deres børn. Tilliden kan nås ved at forældrene deltager på møder eller ture. Hvis forældrene ikke taler dansk, så kan barnet i de fleste tilfælde tolke for dem, men hvis der skal snakkes om alvorlige ting, bør en anden tolke så barnet ikke kommer i klemme.

Samarbejdet om spejderarbejdet med nydanskere kræver også klare aftaler, sikker information, og især hvis forældre eller andre indgår som ledere.

### **Forskellige religioner**

Med DDS' spejderløfte forpligter medlemmer sig til at gøre sit bedste for at finde sin egen tro og respektere andres. I DDS lægger vi derfor

ikke vægt på om spejdere tilhører et trossamfund eller et andet. Der er mange forestillinger og fordomme om både muslimer og jøder, og Det Danske Spejderkorps ønsker at være et sted hvor fordomme erstattes af kendskab. Mange lever en hverdag hvor religionen spiller en lige så stor eller lille rolle som den gør for de fleste kristne danskere, men uanset hvad vil der være noget at lære ved at optage spejdere med en anden baggrund. Særlige religiøse spise- og leveregler vil kun sjældent give udfordringer. Vi lægger netop vægt på at respektere forskellighed og lærer vores medlemmer at vise hensyn. Læs på side 162 om spejderprincipperne og i DDS' faktablad om det åndelige.

### **Køn og kulturforskelle**

Af kulturelle årsager opfatter forskellige mennesker forholdet mellem kønnene forskelligt. Nogle kulturer deler for eksempel ikke det danske syn på lighed mellem kønnene, men gennem dialog og mødet med det danske samfund er det billede så småt ved at ændre sig. Når DDS åbner døren for spejdere fra sådanne kulturer, bør vi stå fast på vores principper om lighed. Samtidig skal vi vise respekt og forståelse for at disse familier er vokset op med andre traditioner og normer som ligger dybt i dem. Mange muslimske kvinder går med tørklæde, og DDS har også indført et tørklæde med spejderliljen, som muslimske piger kan bruge til uniformen. Der er også forskellige kulturelle skikke som det kan være en fordel at kende til hvis der er børn af anden etnisk baggrund end dansk i gruppen.

Når vi vil have piger og drenge med anden etnisk baggrund med i vores fællesskab, bliver vi nødt til at forholde os til at det kan være problematisk at vi i DDS har piger og drenge sammen. Det er ikke kun muslimske forældre der gør sig forestillinger om at det kan være problematisk med piger og drenge sammen. Man skal ikke langt uden for Danmarks grænser før det er mere almindeligt at piger og drenge har hver deres spejderkorps. Der er mange måder at løse det på: der kan ændres på opdelingen i alder og køn, oprettes drenge- og pigeafdelinger, og det kan aftales at piger og drenge får hver deres lejrplads eller sovesal, eller at spejderne bliver kørt hjem om aftenen. Tages der særlige hensyn i en periode får man muligheden for at være i dialog og forhandling, hvad man måske ellers ikke får.

Få rådgivning om og hjælp til en hvervekampagne målrettet til børn med anden etnisk baggrund end dansk.

Tag kontakt til indvandrerkonsulenter, etniske foreninger og kommunen.



## Socialt udsatte

Det er svært at give en klar definition på hvad en socialt udsat er. I Socialministeriets lov om social service fra 1997 bruges begrebet ”mennesker med væsentligt behov for særlig støtte og risiko for skade på sundhed eller udvikling.” Her hentydes til personens trivsel og velfærd, og det er i Socialministeriets lovgivning den definition som ligger til grund for om der skal iværksættes særlige støtteforanstaltninger over for et barn eller en ung. Betragter man det i et større perspektiv, så er der børn og unge som befinder sig i en gråzone. Deres levevilkår medfører ikke umiddelbart fare for skade på deres sundhed eller udvikling. På den anden side kan de leve med nogle udfordringer af en art som kan påvirke dem i deres daglige liv. Det kan gøre at en leder let får øje på dem, for eksempel fordi de har svært ved at begå sig socialt, mangler selvtillid eller på anden vis virker anderledes.

Udsatte børn reagerer dog ikke nødvendigvis på en uhensigtsmæssig måde selvom de falder ind under definitionen. Socialt udsatte børn spænder vidt, og de er lige så forskellige som alle andre. Selvom de kan defineres som udsatte ud fra nogle faste kriterier, så betyder det langt fra at mødet med dem giver problemer, eller at en leder overhovedet lægger mærke til deres udfordringer. Derfor er der også meget stor forskel på om børnene kræver noget særligt af de andre i gruppen, eller om de slet ikke bliver særligt bemærket.

Socialt udsatte børn skal behandles ligesom alle andre børn, selvom der kan være situationer hvor man skal tage specielle hensyn. Det er vigtigt at lederne erkender problemerne hvis der er et socialt udsat barn i gruppen. Hvis barnet har problemer i dagligdagen, kræver det også at lederne viser forståelse. Når lederne erkender et barns problemer, bliver der formentlig også en højere grad af forståelse og accept af barnets handlinger.

Der er også socialt udsatte blandt spejdere, og der er både dem vi ser mere eller mindre tydeligt, og de usynlige hvor barnet har lært at takle sine udfordringer.

En del af de børn som i det daglige spejderarbejde betragtes som besværlige på grund af deres opførsel, kan være påvirket af problemer i dagligdagen. Der kan være noget i deres opvækst som har indvirkning på deres måde at indgå i grupper, og de kan have svært ved at begå sig i patruljesystemet. De kan virke urolige og forstyrrende for de andre spejdere, og de deltager måske ikke på ture eller i aktiviteter på møder. Der er en risiko for at de ikke er spejdere så længe, fordi der ikke altid er den nødvendige opmærksomhed

på de særlige behov som disse børn kan have. Hvis lederen møder barnet på en positiv og anerkendende måde, vil det kunne støtte barnet i at blive ved som spejder i lang tid. Sammen med forældrene kan lederen kontakte kommunen, som kan yde rådgivning og måske endda økonomisk støtte til barnet, eller der kan tildeles en støtteperson, som hjælper til møder og på ture.

### **Tolerance og ansvar**

Korpset har til formål at udvikle børn og unge til vågne, selvstændige mennesker der er villige til efter bedste evne at påtage sig et medmenneskeligt ansvar i det danske samfund og ude i verden. Nøglen hertil er at udvikle tolerance og evnen til både at se og anerkende stærke sider hos medspillere. Det er ledernes ansvar at fremme dette. Det sker i høj grad i det personlige møde ud fra devisen "en fremmed er en ven du ikke har mødt endnu". I patruljen, som i alle andre sammenhænge, gælder at "ingen kan alt, men alle kan noget, og sammen kan vi det hele!" Uanset etnisk eller social baggrund og fysisk formåen så kan enhver spejder bidrage til patruljens trivsel og udvikling. Måske skal nogle rutiner vurderes og måske justeres når gruppen optager en spejder med specielle færdigheder eller baggrund. Det kræver ekstra opmærksomhed både blandt ledere og i bestyrelsen når en spejder der er lidt anderledes end flertallet, skal optages og indkøres.

# Børne - og ungdomspolitik

## Tendenser i foreningslivet

Du kan læse mere om de nye tendenser i foreninger i **Nye tider - nye foreningsformer?**, som er en rapport fra cefu.dk fra 2004.



Læs mere om forskning i børn og unge på cefu.dk.

En forening må forandre sig ligesom dens medlemmer og omverden gør det. Det virker indlysende, men det er ikke særlig let, selvom vi ofte tror vi forstår det og handler efter det. Når børn og unge forandrer sig, når rammer og omgivelser ændrer sig, så må vi nødvendigvis også ændre på foreningerne. Sker det ikke, så giver foreningerne ikke mening for dem de er til for. Og så uddør foreningerne. – Det gælder også for DDS.

Mange voksne ledere i DDS og andre foreninger oplever at børn og unge er svære at fastholde, svære at få til at tage et ansvar og svære at få til at tage initiativ. Men tendensen er faktisk at børn og unge gerne vil tage medansvar for deres fritid, og at de gerne vil deltage i foreningernes aktiviteter og i foreningernes demokratiske strukturer.

De unge vil også gerne have reel medbestemmelse. Det gælder især på de meget synlige områder som aktiviteter, mens det mindre synlige i form af foreningsdemokrati af gode grunde trækker færre unge til.

Det er altså ikke en manglende lyst til at være aktiv i foreningslivet som får børn og unge til at holde sig væk. Det der er brug for, er at foreningerne ændrer sig, for børn og unge har brug for mere fleksible tilknytningsformer blandt andet på grund af skiftende krav fra uddannelse og fritidsjob. Derudover spiller identifikation og selvrealisering også en stor rolle, ligesom deltagelse i det frivillige foreningsliv er et tilvalg for unge og ikke en selvfølge.

Når de unge vælger at deltage i foreningslivet, så er der flere forhold som har stor betydning for dem og deres engagement i foreninger. Der er især mange skift i de unges liv (ikke mindst i forhold til uddannelse), og de unges mobilitet stiller store krav til foreningerne.

For foreningerne, herunder grupperne i DDS er det derfor nødvendigt at gentænke hvordan der tages beslutninger i foreningen eller gruppen hvis de ønsker at fastholde de unge. Hvem høres, hvordan og hvor meget inddrages de unge? Foreningerne bør også gå i tættere dialog med de unge, om de unges fremtidsplaner, samarbejde mere på tværs, både lokalt og regionalt, og så skal foreningerne indse at rekruttering af nye medlemmer og ledere skal ses mere åbent og med større risikovillighed.

Foreninger lokalt såvel som på landsplan har brug for at gentænke hvordan de kan møde børn og unge der hvor de er. Det forudsætter at vi reelt ved noget om børns og unges hverdag og prioriteringer. Det gælder også for grupper og ledere i DDS. Her følger nogle spørgsmål som I kan bruge i gruppen eller divisionen til at arbejde ud fra:

**Fleksibilitet:** Børn og unge har i perioder travlt med uddannelse, fritidsjob og andre fritidsaktiviteter. - Hvordan giver vi lokalt hos os de unge mulighed for at have en fleksibel, men alligevel væsentlig tilknytning til gruppen?

**Anerkendelse:** Unge har brug for respons, de har ret til at blive hørt og til at få indflydelse på egne forhold. - Hvordan sikrer vi at de unge løbende får reel anerkendelse for udførelsen af de opgaver som de påtager sig og gennemfører? Hvordan husker vi at værdsætte det at unge involverer sig og engagerer sig?

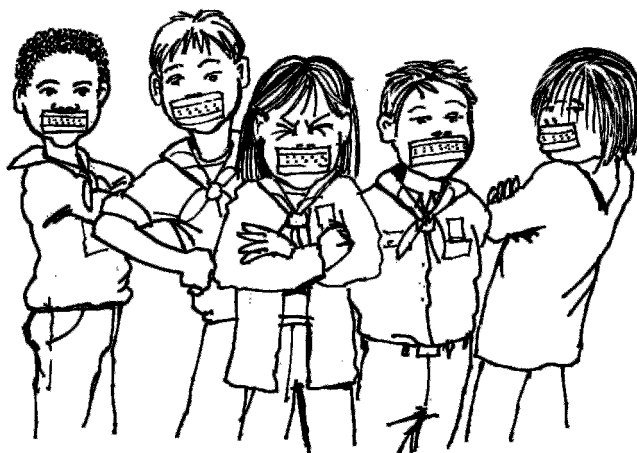
**Ansvar:** Unge kan få gode erfaringer om medansvar, indflydelse og demokrati i DDS. - Hvordan giver vi børn og unge et reelt ansvar for noget som de er interesserede i og på et realistisk niveau i forhold til deres øvrige liv? Hvordan giver vi slip på noget af det gamle (traditioner, ånd og standard) for at give de unge plads?

**Personlig udvikling:** Unge har et ønske om personlig udvikling, og de har brug for at kunne se sig selv i eller identificere sig med den sammenhæng som vi ønsker de skal indgå i. - Hvordan får vi indrettet spejderarbejdet, så det ikke virker gammeldags? (Hvem appellerer gamle og støvede uniformer, hytter og ledere til? Eller er det barnedrømmen om den hemmelige hule og skatten?) Hvordan forklarer vi de unge at de hos os kan få værdifuld erfaring om medbestemmelse, indflydelse og demokrati - og om ledelse? Hvordan skaber vi balance mellem ønsket om personlig udvikling i forhold til det at tage ansvar og gøre en indsats?

## Børns rettigheder

Børnekonventionen hedder officielt FN's **konvention om barnets rettigheder** og blev færdig i 1990. Alle verdens stater har tiltrådt konventionen undtagen USA. Det gør Børnekonventionen til den konvention om menneskerettigheder som flest lande har forpligtet sig til at overholde. Børnekonventionen er en aftale, men ikke en lov. Den trådte i kraft i Danmark i 1991. At Danmark har underskrevet Børnekonventionen indebærer at staten Danmark har forpligtet sig til at overholde den. Hvis private personer eller virksomheder i landet ikke overholder Børnekonvention, så har staten ansvar for at sikre at de pågældende ændrer deres praksis. Hvert femte år skal Danmark redegøre for om vi overholder børnekonventionen. Er det ikke tilfældet,

vil FN's Børnekomite, som består af eksperter på børneområdet fra hele verden, kunne påtale det i den forbindelse. De danske NGO'er (non-governmental organisations) der arbejder med børns rettigheder, og Børnerådet kan supplere redegørelsen fra staten ved at fortælle FN's børnekomite hvordan de opfatter børns vilkår i Danmark.



Børnerådet er det nærmeste vi kommer en klageinstans for børn i Danmark. Børnerådet holder øje med hvordan lovgivningen og det danske samfund udvikler sig. Norge og enkelte andre lande har desuden en børneombudsmand som børn og voksne kan klage til om børns vilkår.

De rettigheder der er i Børnekonventionen, gælder for alle under atten år. Konventionen beskytter alle forhold i et barns liv, det vil sige både sociale, politiske og økonomiske rettigheder. Det gør konventionen enestående.

Rettighederne kan deles op i fire kategorier:

1. Retten til at få opfyldt en række grundlæggende rettigheder: Fx. mad, sundhed, et sted at bo, undervisning og social sikkerhed.
2. Retten til at udvikles, fx skolegang og fritid.
3. Retten til at blive beskyttet mod overgreb, fx. krige, misbrug, vold og udnyttelse.
4. Retten til medbestemmelse og indflydelse, herunder blandt andet ytringsfrihed og deltagelse i beslutninger.

## Børnekonventionen og DDS

Konventionen indeholder en række regler som vi i Danmark anser for almene når det handler om børn og unge. Artiklerne i Børnekonventionen kan vi derfor også bruge som grundlag for arbejdet i DDS. Det drejer sig især om børns ret til at blive hørt og til at lære hvordan de kan give udtryk for deres meninger og holdninger. Konventionen indeholder desuden en række grundsætninger om tolerance over for børn med anden tro, kulturel baggrund, handicap osv., og den siger at børn har ret til uddannelse og fritid og lov til at lege. Børn må ikke udføre hårdt arbejde og skal i det hele taget beskyttes mod overgreb blandt andet af seksuel karakter. DDS' arbejde har dermed fokus på mange af de samme områder som Børnekonventionen.

Ud over at konventionen har relevans for spejderarbejde, så deltager DDS også i politisk arbejde for at få børn og unge på dagsordenen ved at deltage i Samarbejdsgruppen om Børnekonventionen. Samarbejdsgruppen er et uformelt netværk af foreninger og organisationer der arbejder med børns rettigheder blandt andet ved at følge med i den politiske udvikling på børneområdet, skrive rapporter til FN's Børnekomite, udveksle erfaringer og synliggøre konventionen.

Samarbejdsgruppen om Børnekonventionen består blandt andet af Center for Menneskerettigheder, Børnerådet, Red Barnet, Ungdommens Røde Kors, Amnesty, DUI-leg og virke, UNICEF og en række andre organisationer.

## Børnekonventionen i det daglige spejderarbejde

Børnekonventionen kan både bruges til at sætte fokus på spejdernes egne forhold og forhold for børn i andre lande. Når spejderne skal lære at tage stilling til verden omkring sig, så er Børnekonventionen et godt udgangspunkt, da den handler om alle elementer i børn og unges liv, og ikke kun om børn i andre lande med større problemer end de fleste danske børn.

Snak med spejderne om konventionen. Hvad betyder artiklerne? Er nogle mere relevante for os, og hvilke handler mest om børn i fattige lande? Det er en aktivitet der giver anledning til refleksion hos spejderne, og lederen vil også få en anden oplevelse af spejderarbejdet og spejderne. Det kan også give grobund for et bedre kendskab til den enkelte spejder og ny energi til spejderarbejdet.

På [unicef.dk](http://unicef.dk) finder du en let læselig version af børnekonventionen.

## Unge og demokrati i DDS

I Danmark er man ansvarlig for sine egne handlinger når man er fyldt femten år. Så er man over den kriminelle lavalder. Men det er først når man er atten år at man får stemmeret og dermed lov til at deltage i beslutninger om hvilke partier der skal sidde i Folketinget, og hvor mange mandater partierne skal tildeles. I DDS er der femten års valgret. Det betyder at en spejder på femten år har ret til at stemme om beslutninger i en gruppe, division og korpset.

Som ung i en bestyrelse deltager man på lige fod med ledere og forældre. Den unge kan vælge at være talsmand for gruppens øvrige unge spejdere, men det er ikke et krav. Det kan være en fordel for den unge at tage troppen eller klanen med på råd ind imellem – så kan de komme med deres ønsker og give den unge argumenter til de beslutninger som skal tages i bestyrelsen.

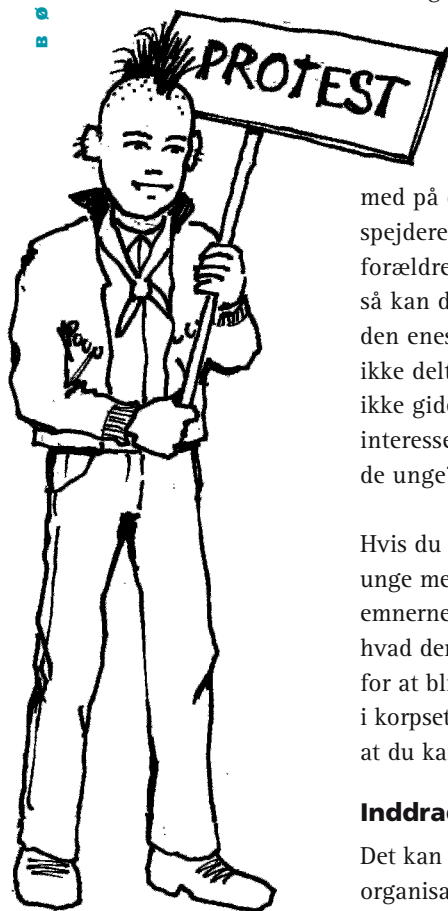
Selvom de unge har ret til at (be)stemme, betyder det ikke at de bruger deres ret. Det er der flere grunde til. En af dem er at mange af de unge ikke ved at de har ret til at deltage i beslutningsprocessen.

Det er også en kendt problematik i DDS at de unge mellem femten og treogtyve år kan være svære at få med på det årlige grupperådsmøde. I nogle grupper er det de unge spejdere som passer de yngre spejdere under grupperådsmødet, når forældre og ledere holder møde. Når de unge ikke er med til mødet, så kan de jo heller ikke involvere sig. Men det er selvfølgelig ikke den eneste grund. For det meste er begrundelsen for at de unge ikke deltager på grupperådsmøder og bestyrelsesmøder, at de ikke gider. Ofte er det dog de voksne som siger at de unge ikke er interesserede i at indgå i gruppens demokrati. Men hvem spørger de unge?

Hvis du er voksen leder, så overvej hvordan I kan inddrage jeres unge mere i demokratiet i gruppe. Kig for eksempel på mødeformen, emnerne på dagsorden, og om I har fået fortalt de unge godt nok hvad demokrati i DDS er. Hvis du ung, så opsøg dine muligheder for at blive en del af DDS' demokratiske proces i din gruppe og/eller i korpset. Undersøg dine muligheder og få dine ledere til at åbne for at du kan involvere dig som ung.

### Inddragelse kræver oplæring

Det kan ikke siges for ofte: DDS er en børne- og ungdomsorganisation. Derfor skal de unge også være med til at træffe beslutninger. For at få de unge med, er de voksne ledere nødt til at give de unge ansvar i handling og ikke kun i ord. De unge skal



kunne mærke at der er brug for dem i spejdergruppen, og at de øvrige i bestyrelsen gerne vil høre hvad de har på hjerte. Som ung i en gruppe er man ofte vant til bare at være spejder, holde møder og tage på ture, så er det en stor omvæltning pludselig at skulle tage stilling på en helt anden måde. Det kan være noget af en forandring for den unge at blive inddraget i og skulle tage stilling til problemer som at gruppen mangler ledere, eller at der mangler penge.

Når de voksne ledere i en gruppe skal inddrage de unge i være med til at bestemme, så må lederne give plads til at de kan være med. For en ny ung i en bestyrelse kan det være svært at sidde blandt en flok voksne og diskutere, sige sin mening og føle at andre med langt mere erfaring har respekt for det man siger.

Alle nye, hvad enten de er unge, ledere eller forældre, har brug for oplæring i bestyrelsesarbejde og i at kende strukturen og de forskellige roller centralt i gruppen, divisionen og korpset. Både de voksne ledere og de unge har gavn af at bruge hinandens erfaringer og energi, så alle bør arbejde på at undgå at der udvikler sig en 'de-gamle-mod-de-unge-krig'.

### **Gør det relevant**

De unge har meget om ørerne, og helt naturligt vil det mest spændende blive prioriteret. Men mange unge brænder også for at blande sig i emner der angår dem selv. Det kan ledere bruge til at invitere de unge til et møde om alkoholpolitik i gruppen eller en debat om hvorvidt det er ok at blive hvervet som leder bare fordi man er fyldt femten år, eller om man bare kan fortsætte i klanen. Der er stor forskel på om de unge ikke blander sig i demokratiet i DDS fordi de selv vælger ikke at gøre det, eller fordi de simpelthen ikke får muligheden. Der skal ikke nødvendigvis snakkes om unges emner på hvert bestyrelsesmøde, men de unge skal vide og fornemme at arbejdet i bestyrelsen faktisk også angår dem og deres spejderliv. Føler de unge at det er relevant at de blander sig, så vil de også gøre det.

Unge er vant til at tage stilling og blive inddraget i deres egen dagligdag. De har lært at være kritiske og arbejde projektorienteret. Hvorfor ikke udnytte det bedre i grupperne? Overvej hvilke mødeformer gruppen bruger til bestyrelsesmøder og grupperådsmøder. Er det de mest hensigtsmæssige? Måske er det ikke kun de unge der synes de er uattraktive. Lad for eksempel de unge i bestyrelsen være med til at udvikle formen på et møde. Det handler jo om at sælge idéen med at sidde i bestyrelsen og tage ansvar til de unge, så det får betydning for dem at være med til at bestemme og ikke bare er en sur pligt. – Det er der jo heller ikke andre som har lyst til!





# Spejderidéen

Spejderbevægelsen kom til verden med Lord Baden-Powell, og det er her dette kapitel tager sit udgangspunkt. Hvad er spejderprincipperne, spejderidéen og spejdermetoden? Hvordan kan de anvendes i praksis? Det Danske Spejderkorps er en del af en verdensomspændende bevægelse som har lagt nogle rammer ud. Det Danske Spejderkorps er tilpasset danske forhold, men forstår vi også at følge med tiden? Hvad er det spejderbevægelsen kan, og hvorfor er du spejder? Dette kapitel lægger op til diskussion som sagtens kan tages i gruppen eller blot sætte refleksion i gang hos den enkelte.

**Idé og metode**

**Spejderprincipperne**

**Hvorfor spejder?**

# Idé og metode

## Spejderidéen

"Først havde jeg en idé, derefter så jeg et ideal." har spejderbevægelsens grundlægger Lord Robert Baden-Powell engang sagt og tilføjet: "Nu har vi en bevægelse, og hvis vi ikke passer på, ender vi med kun at have en organisation." For Baden-Powell var det en idé og et stærkt ønske om at støtte drenge og unge mænd til en sund livsstil fysisk og mentalt, der satte spejderbevægelsen i gang. Selvom vi stadig kan se det meningsfulde i Baden-Powells idé, så skal vi huske at tænke det ind i vores egen tid. Ellers vil spejderbevægelsen være i reel fare for at ende som en organisation der kun forvalter fortidens idealer.

Der er spejdere i godt 150 lande. Spejdere i DDS har værdier og principper tilfælles med alle andre spejdere i verden, men der er også forskelle fra korps til korps. Spejderidéen er DDS' egen måde at formulere de fælles værdier på. Den er idégrundlaget i DDS, hvor den beskriver mål og metode hermed. Spejderidéen rummer tre elementer: spejderloven, spejderprincipperne og spejdermetoden.

Spejderidéen er en måde at fastholde det grundlæggende ideal for spejderarbejdet på, på tværs af tid og sted. Derfor er den et centralt begreb i vores fælles bevidsthed i DDS. Som spejderidéen er formuleret lige nu, tager den udgangspunkt i de internationale principper fra både WAGGGS (pigespejdernes verdensorganisation) og WOSM (drenge-spejdernes verdensorganisation) og i DDS' formål og arbejdsgrundlag.

Selve spejderidéen er altså ikke ny, men har været til diskussion i hele spejderbevægelsens tid. Det vil den også være fremover, så den altid er formuleret i en aktuel sprogbrug og ånd. Spejderidéen giver ikke svar på alle de spørgsmål en spejderleder må have, men den giver et godt grundlag for spejderarbejdet.

## Spejdermetoden

Spejdermetoden er de arbejdsformer vi bruger i spejderarbejdet. Det er den pædagogik og de aktiviteter som vi mener er bedst egnede til at opfylde DDS' formål og arbejdsgrundlag. Det er også den måde børn og voksne samarbejder på for at træne færdigheder og finde deres holdninger og værdier.

Arbejdsgrundlaget er formuleret i DDS' vedtægter § 5. "DDS søger at skabe et spændende og udviklende miljø for børn og unge. Gennem gruppeudvikling søger korpset at fremme samarbejdsevne og arbejdsglæde. Ved at give spejderne lejlighed til at dyrke friluftsliv ønsker vi at give dem kendskab til naturen og lyst til at værne om den. Gennem teoretisk og praktisk arbejdsstof søger man at opøve færdigheder som både spejderne og deres medmennesker kan have glæde af. Korpset søger endvidere at give spejderne samfundsforståelse og viden om Danmark. Gennem korpsets tilknytning til den internationale spejderbevægelse gives spejderne mulighed for kontakt med og at få erfaring med andre landes ungdom, natur og kultur."

### Spejdermetoden består af otte elementer:

- Oplevelser
- Patruljeliv
- Værdier
- Aktiviteter og færdigheder
- Learning by doing
- Friluftsliv
- Medbestemmelse og ansvarlighed
- Samfundsliv

Elementerne er valgt af DDS til at udgøre vores spejdermetode, og sammen danner de en helhed og sammenhæng. De er et særkende for DDS, og ingen elementer bør lades ude. Det er ikke realistisk at nå alle otte elementer på et møde, men en patrulje kan godt sætte fokus på en eller to på et møde, hvis de er bevidste om det. Mange ledere har også deres egne favoritter, men som leder skal du være opmærksom på at spejderne over en periode når rundt om alle elementerne. Spejdermetoden er et naturligt element af spejderarbejdet, og derfor bør den være en del af alle sammenhænge for både børn og voksne.

## Spejdermetoderne i praksis

### Oplevelser

Den første del af spejdermetoden er at skabe oplevelser. En god oplevelse for en spejder skal foregå i et spændende og udviklende miljø. Det skal være noget ud over det sædvanlige. En god oplevelse giver ofte en fornemmelse af at tiden blev brugt på en god måde, og at det betød noget at man var med som en del af fællesskabet.

Om en oplevelse er god, er altid en individuel ting. Derfor kan det være svært at give alle spejdere en lige god oplevelse på et møde eller en tur. Men en leder skal selvfølgelig forsøge at tilrettelægge møderne over tid, så alle spejdere får deres behov opfyldt. En spejder kan også lære af en oplevelse selvom den ikke umiddelbart føles god, for den kan alligevel godt være med til at udvikle ham eller hende. Mange oplevelser handler om at overskride grænser, men det er også individuelt hvornår man overskrider sin grænse. En klatretur kan bringe adrenalinet frem hos nogle, mens andre vil få overskredet deres grænser i en debat om religion.

De fleste spejdere vil sige at det er på ture og lejre at de får de bedste oplevelser. Lederne bør spørge sig selv om spejderne også har gode oplevelser i dagligdagen, men måske bedst husker ture og lejre? Det er et mål i sig selv at spejderne efter hvert møde, tur eller lejr tænker: "Det var sjovt, jeg lærte noget, jeg glæder mig til at komme til det næste spejdermøde." Selv gryderensning bør være en god oplevelse og ikke en sur pligt. Lav en lille konkurrence ved at synge en sang eller fortælle vittigheder. Lad det være en fælles oplevelse at stå rundt om opvaskebaljen.

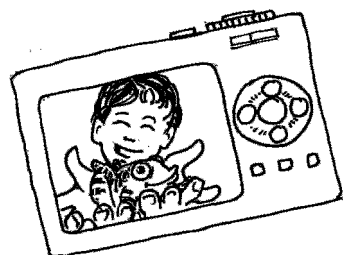
### Learning by doing

Learning by doing er et centralt elementet i vores arbejde og i spejdermetoden. Spejderne lærer ved selv at være aktive i programmet og i aktiviteter ved at prøve tingene af.

Learning by doing er et undervisningsprincip udviklet af John Dewey omkring 1900. Deweys idé var at uddanne børn fagligt og til at forstå demokratiet. Metoden blev især anvendt i Danmark i 1960'erne og har banet vejen for den moderne pædagogik og projektarbejde.

Idéen er at når en person deltager i en aktivitet, så opstår der en undren, især hvis det udvikler sig anderledes end forventet. Personen vil så prøve at finde andre løsninger. Lykkes det ikke, kommer der i stedet refleksion og nye løsningsforslag.

Grundtanken bag learning by doing er at man lærer ved at gøre noget i praksis og ved at prøve sine idéer af. Læringen sker når man bagefter reflekterer over sine handlinger. Refleksion i sig selv er ikke det vigtige. Det er resultatet og den udvikling man opnår heraf. Det kan være en udvikling af ens spejderarbejde eller en personlig udvikling. Gode spørgsmål til det der er foregået, er med til at skabe refleksion.



Børn har, ifølge Dewey, en indbygget nysgerrighed, virketrang, instinkter og naturlige ressourcer. Det skal der skabes råderum og frihed for med udgangspunkt i de værdier som spejderarbejdet bygger på.

Det er lederens opgave at vælge metoder og en ledelsesstil som passer til spejdernes modenhed og den aktuelle opgave. En spejder på otte bliver ikke motiveret af at blive sendt på løb med et orienteringskort i hånden, hvis han ikke forstår at læse og tolke kortet. For de elleveårige er det en god aktivitet, fordi de vil se idéen i og har evnerne til at lære om kortet når de først har prøvet at fare vild.

### Patruljeliv og patruljesystemet

Patruljeliv er et arbejdsfællesskab i små, faste grupper, hvor der både er plads til den personlige udvikling og til at udvikle fællesskabet. En patrulje er den mindste enhed i spejderbevægelsen. I DDS betegner det også en gruppe personer som har et arbejdsfællesskab der ikke er knyttet til en afdeling. Det kan være et udvalg eller en patrulje af ledere eller forældre.

Patruljen er en organisationsform som giver en solid base for spejderarbejdet og for alle spejderne uanset deres alder. En patrulje har ideelt set en leder, en assistent og et antal medlemmer. Den udvikler over tid sin måde at bestemme, planlægge, udføre og evaluere arbejdet på.

Baden-Powell Powell skrev om patruljesystemet: "Patruljesystemet er at anbringe drengene i faste patruljer under ledelse af en af deres kammerater, hvilket er deres naturlige organisationsform, hvad enten det drejer sig om drengestreger eller leg. Patruljen med seks-otte medlemmer er lille nok til at hver enkelt føler at han spiller en rolle som en del af helheden. Hver enkelt spejder i patruljen gøres ansvarlig både på møder og ture for sin særlige andel i at alt går som det skal."

I DDS opfattes patruljeliv som et givende samarbejde der indeholder fire elementer: Omsorg - at patruljemedlemmerne tager vare på hinanden, at alle tager del i opgaveløsningen, at alle respekterer hinanden, og at patruljen er selvaktiverende - selv tager initiativer. Først når spejderne er ti til tolv år, er det realistisk at en patrulje kan opleve alle fire elementer. Men selvfølgelig kan de yngre spejder godt opleve situationer med et godt patruljeliv. En patrulje skal kunne samarbejde, men samarbejde er svært, og det skal læres. Derfor begynder patruljearbejdet allerede i det små hos de seks- til otteårige og bliver så udbygget gradvist op gennem afdelingerne.

En patrulje er ikke bedre end hvad det enkelte medlem gør den til, og alle har derfor et ansvar for patruljen. Patruljen fungerer bedst når

Læs mere om learning by doing i forhold til spejderledelse i kapitel 3.

spejderne respekterer hinanden og forstår at det er et fælles ansvar at få det hele til at fungere på løb, møder og ture. Derfor er det en fordel hvis patruljen arbejder bevidst for at opnå en forståelse for hinandens styrker og svagheder og forskelligheder. På den måde opnår patruljen det bedst mulige udbytte af sine forskellige ressourcer når den skal løse opgaver. Som patruljens voksne leder kan du hjælpe den med at lære hvad de hver især er gode til. I kan bruge evalueringsprincippet Bedstemors lov, som er beskrevet i kapitel 2.

Princippet 'børn leder børn' er et grundelement i patruljelivet, som skal læres og foregå på spejdernes aktuelle niveau. Nutidens spejdere er vant til at alt er til forhandling, og de reagerer ikke altid uden debat på patruljelederens instrukser. I de yngste afdelinger i en gruppe er patruljen ikke nødvendigvis en fast størrelse, og rollen som patruljeleder går ofte på omgang. For de yngste vil den voksne leder være den autoritet som giver retningslinjer. Her skal lederen være opmærksom på hvordan spejderne oplever hvad det vil sige at arbejde i en patrulje. Det kan ske ved at patruljelederen skal formidle hvad patruljen skal lave. Spejderne finder så ud af at deres arbejde fungerer bedst hvis de lytter efter. Når patruljens leder og medlemmer bliver ældre, bliver de i stand til selv at kunne give instrukser. Med tiden vil de stå helt på egne ben og kunne lede en patrulje på demokratisk vis.

### **Friluftsliv og miljø**

Friluftslivet har altid stået centralt i spejderarbejdet. Det er også et element som ofte betyder meget når et barn vælger at blive spejder. De fleste spejdere er mennesker som nyder at være udenfor. Friluftslivet danner en ramme om det meste af spejderarbejdet hvor spejderne udvikler deres begejstring for naturen.

Børn trives generelt bedre når de er meget udendørs. De får brugt deres energi, øver deres motorik, udvikler deres fantasi og får skærpet deres sanser, fordi de får brugt forskellige indlæringsmønstre.

De fleste ledere laver mange gode og spændende aktiviteter og lege udenfor, men naturen bør være mere end blot en ramme. Aktiviteterne bør jævnlige handle om at udforske og bruge naturen aktivt. Her kan lederen give sin egen fascination af naturen og lyst til at se, høre, føle, opdage og undres videre til spejderne. Når man undrer sig, får man også lyst til at undersøge og udforske. Det er en god basis for at lære.

Der er mange aktiviteter som spejderne kan lave i naturen. Lederen kan for eksempel pege på noget spejderne ikke selv har fået øje

på, og spørge hvorfor de tror det ser ud som det gør. Børns naturlige nysgerrighed er en gave som en leder bør bruge til at motivere. Når spejderne opholder sig i og lærer om naturen, får de et forhold til den hvor de i højere grad vil og kan beskytte den og værne om den. Deres naturlige undren er en åbenbar indgangsvinkel til at bruge naturen aktivt. En spejderleder er ikke nødvendigvis ekspert i natur og friluftsliv, men en leder skal kunne og ville vise at han eller hun kan færdes i og nyde naturen. Lederen må så acceptere at man ikke kan give svare på alt om naturen. I stedet kan lederen selv svare med et spørgsmål eller en undren.

## Værdier

Værdier er også en del af spejdermetoden. Den er anderledes end de andre elementer, fordi det kan være sværere at definere værdier. Vi har alle nogle værdier vi lever efter. DDS er et værdibaseret spejderkorps hvor vi arbejder ud fra nogle grundlæggende værdier. Det er disse værdier vi ønsker at formidle til spejderne gennem aktiviteter og programmer.

Når vi taler om værdier, så er der både de personlige og dem vi viser med vores handlinger. De personlige værdier er vores personlige opfattelse af hvad vi synes er rigtig eller forkert, ondt eller godt, nyttigt og unyttigt. Det er vores idé om hvad et godt liv er, og hvad godt spejderarbejde er. Der skal være overensstemmelse mellem de personlige værdier og de værdier ledere udtrykker i deres handlinger, ellers gennemskuer spejderne det. Det er det en leder gør, og ikke det en leder siger, som fortæller om lederens bevidsthed om egne værdier.

Derfor er handlinger væsentligst, fordi de kommer til udtryk når spejderarbejdet bliver udført. Det spejler spejderne sig i. I gruppen kan I sætte fokus på de værdier I arbejder efter. Det kan være værdier fra spejdermetoden eller spejderloven som at børns meninger har en værdi, og at de skal høres og inddrages, at tolerance over for andre er vigtigt, og at der er lige meget plads til piger og drenge.

Værdier kommer let til at handle om traditioner over for fornyelse, for traditioner i en gruppe eller division kan også være et udtryk for fælles værdier. Det er tit svært at ændre en tradition, fordi man ubevidst ser den som en del af værdigrundlaget. Det kan være at en gruppe gentager aktiviteter uden at tænke nærmere over det som den årlige juletur, bededagslejren, Økseløbet, mødestartsceremonier osv. Det kan også være en tradition som er gået i arv fra leder til leder. Derfor bør lederne med mellemrum tale sammen om hvad der er målet med spejderarbejdet, og hvordan værdierne hos gruppen kommer til udtryk.



## Medbestemmelse og ansvarlighed

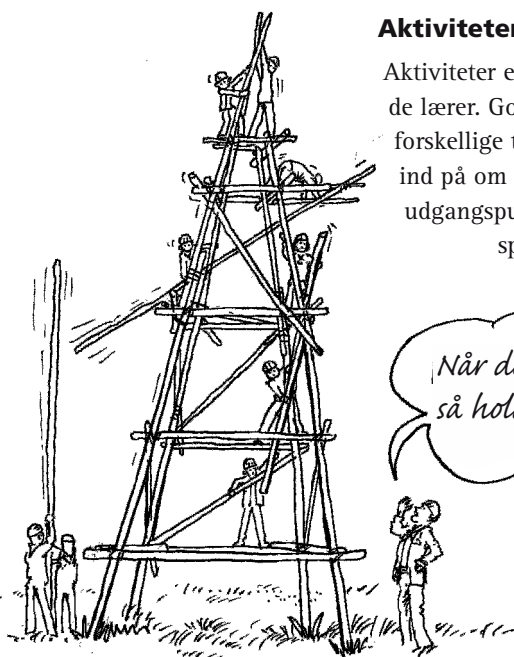
DDS' formål er at udvikle børn og unge til at tage medansvar i det danske samfund og ude i verden. At tage ansvar forudsætter at man har mulighed for medbestemmelse. De følges ad. Ansvar og medbestemmelse er et par af hjørnesteenene i vores arbejde. Lederne skal involvere spejderne ved at inddrage dem i beslutningsprocesserne og give dem medbestemmelse. Det gælder også de yngste. Til gengæld skal spejderne lære at når de har truffet et valg eksempelvis i form af en aktivitet, så har de også et medansvar for at det bliver en succes.

Hvis en spejder skal kunne tage ansvar for en aktivitet, så forudsætter det at han ved hvad han skal gøre og kan se meningen med den. Aktiviteten skal altså være passende og svare til spejdernes evner, så det er muligt for dem at klare den. Graden af medbestemmelse skal også sættes efter om spejderne er alene om aktiviteten, eller om der er en leder til stede. Når spejderne er alene, vil beslutningerne som de tager, kunne få store konsekvenser. Derfor skal de lære at tage ansvar over for sig selv, over for opgaven og over for fællesskabet. Medbestemmelse og ansvarlighed er svære størrelser at håndtere og skal læres gennem de aktiviteter spejderne udfører og deltager i.

I spejderarbejdet lærer børn af spejderloven at det at lytte til andres meninger og danne deres egne, er af værdi. Det er en forudsætning for at kunne føre en dialog og have forståelse for demokrati.

## Aktiviteter og færdigheder

Aktiviteter er det spejderne gør, og færdigheder det de lærer. Gode spejderaktiviteter kan være mange forskellige ting. Både indhold og metode spiller ind på om det er en god spejderaktivitet. Som udgangspunkt er det de samme aktivitetsområder spejderne beskæftiger sig med uanset alder og udvikling. Over tid bliver aktiviteten sværere. Det giver en rød tråd i spejderarbejdet når aktiviteterne opleves som del af en helhed. Arbejdet med aktiviteterne er med til at udvikle spejderne fysisk og mentalt, fordi det træner deres kreative og sociale



evner. Der er frit valg af aktivitet så længe det er inden for DDS' metoder og værdier.

Spejderarbejdet i DDS er både for piger og drenge. Tilbuddene om aktiviteter skal derfor bidrage til at begge køn kan udvikle sig i overensstemmelse med deres behov. I DDS er alle lige, men det betyder ikke at alle er ens. Overvej om aktiviteterne i din gruppe typisk appellerer til drenge eller til piger. Er der noget som I bør ændre? Det er i aktiviteterne at spejderne lærer de praktiske færdigheder. Spørg derfor jer selv i ledergruppen om de aktiviteter I vælger, passer til spejdernes aktuelle behov for udvikling og færdigheder. Inddrag det allerede i planlægningen ved ikke kun at se hvad I skal lave, men også hvorfor I gør det. Det kan være praktisk på en lejr at spejderne kan finde ud af at tænde et bål, men måske kan de også lære samarbejde i forbindelse med opgaven. Brug et par minutter sidst på hvert møde, hvor spejderne reflekterer over dagens aktiviteter og hvad de har lært og oplevet.

Aktiviteter er også et synligt udtryk for spejderarbejdet uden for vores egne rækker. Derfor er det relevant at overveje hvilke signaler I sender med en given aktivitet på en tur, til et hvervearrangement eller en byfest. De fleste forbinder spejder med snobrød, men hvad med alle de udviklende ting vi også laver?

### Samfundsliv

'Duty to others' er et grundlæggende princip i spejderarbejdet. Det er et bredt begreb som handler om at forholde sig bevidst til samfundet, både den nære og den fjerne del. Spejdere skal forholde sig til 'duty to others', fordi en spejder ifølge spejderloven er forpligtet over for andre og til at tage medansvar i familie og samfund. Et eksempel på 'duty to others' er Danmarks bloddonorkorps, som blev stiftet af spejdere. Det sociale arbejde har en anden karakter i dag, fordi det handler mere om menneskelige relationer end om praktisk hjælp.



Spejderne kan derfor have en udfordring i at identificere den rette forpligtelse, fordi det offentlige system i Danmark varetager langt de fleste sociale forpligtelser. Alligevel er der i dag langt flere danskere end før som gør en frivillig indsats i Dansk Røde Kors, som besøgsven, for kræft, ældresagen osv.

Der er dog alligevel flere muligheder som det ligger lige for at integrere i spejderarbejdet som:

- deltage i aktiviteter og indsamlinger der støtter en bestemt sag
- give vanskeligt stillede børn i lokalsamfundet gode oplevelser sammen med jævnaldrende
- give plejehjemsbeboere en oplevelse
- rense en strand eller en skov for affald
- deltage i Spejderhjælpen og indsamlingen ved Tænkedag

Spejderen der hjælper den gamle dame over vejen, er for nogen et symbol på et forældet DDS. Det ligger dog stadig inden for vores formål og principper, så det bør ikke være et skræmmebillede. I stedet skal vi se på hvordan vi hjælper i samfundet på en tidssvarende måde, så det bliver en integreret del af spejderarbejdet og ikke afskrækker vores medlemmer. Med den rigtige indgangsvinkel vil spejderne gerne hjælpe hvor de kan. Det er det de er trænet til gennem deres spejdertid. De tager ansvar. Samfundsliv handler også om at udvikle spejderne til aktive medborgere. Det betyder at vi også tager de svære og tunge emner op til diskussion, så spejderne lærer at danne deres egne holdninger og at have respekt for andres. Det er sundt at blive udfordret på holdninger og fordomme, og det kan gøres på mange måder. De mindste kan lave små skuespil eller få læst en historie som de derefter kan diskutere. Vær her opmærksom på at I får snakket tingene godt igennem hvis det er svære emner som krig eller dødsfald. Det skal dog ikke afholde dig fra at tage den slags emner op, for de er under alle omstændigheder en del af børnenes hverdag. Måske er du endda den første voksne som tør snakke om det. De større spejdere kan tage et emne op og prøve de forskellige synspunkter af i en fiktiv retssal hvor de spiller forskellige roller. Det kan være emner som stemmeret, ytringsfrihed, rusmidler osv.

## Spejderloven

Spejderloven er en del af de værdier og leveregler som kendetegner det DDS ønsker at stå for. Hvert spejderkorps i verden har sin egen spejderlov som i varierende grad ligner DDS'. Det er vigtig at have et sæt værdier hvis man skal sætte sig mål. Her fortæller spejderloven hvad vi skal, og hvad der forventes af os. Den er spejdernes kompas i hverdagen så spejderne bør kende og forstå spejderloven, og de

ældre spejdere bør jævnligt reflektere over hvad den betyder for den enkelte, og hvordan den kan efterleves i praksis. Ledere kan bruge spejderloven som et værktøj til at skabe diskussion, for den er skrevet i et sprog de fleste kan forstå, og dens temaer kan tages op konkret. Her kan spejdere og ledere for eksempel diskutere hvad det vil sige når man lover at gøre sit bedste for at holde spejderloven på Skt. Georgsdag. Lad spejderne lave deres egen spejderlov og diskuter deres valg med dem. Sammenlign deres bud med DDS' spejderlov eller med en spejderlov fra et andet spejderkorps. Diskuter hvilke forskelle og ligheder der er og hvorfor.

### Spejderloven

**Den der er med i spejdernes fællesskab, gør sit bedste for:**

- at finde sin egen tro og have respekt for andres
- at værne om naturen
- at være en god kammerat
- at være hensynsfuld og hjælpe andre
- at være til at stole på
- at høre andres meninger og danne sine egne
- at tage medansvar i familie og samfund

### Spejderløftet:

**"Jeg lover at holde spejderloven"**

## Inspiration til at arbejde med spejdermetoden

Spejderidéen giver i sig selv ikke mange praktiske svar. Svarene må du selv finde, men spejderidéen kan hjælpe dig til at stille gode spørgsmål til dig selv og få samtalen i gang i ledergruppen. Det handler om at forstå hvorfor du gør som du gør, og om du kan gøre det på en anden måde. Hvilke arbejdsformer gør at du opnår dit mål med spejderarbejdet? Skal du og dine lederkolleger have en fælles holdning til metoder? Hvordan laver du spejderarbejde nu og i fremtiden, og hvad er dine visioner som leder?

Refleksion kan give gejst til at udvikle spejderarbejdet, så du får lyst til mere. Spejderidéen giver børn og voksne i DDS et fælles sprog til

at tale om kernen i arbejdet. Derfor kan spejderidéen bruges som udgangspunktet for refleksion. – Det kan være med til at minde os om hvorfor vi gør det vi gør.

Der er mange steder at hente inspiration til at arbejde med spejdermetoden. Når du søger inspiration og materialer, så tænk over målgruppen, deres alder og den sammenhæng det skal bruges i. De mindste spejdere har brug for at snakke meget konkret om tingene, for eksempel om hvornår man er en god kammerat. Men de ældre spejdere eller ledere kan tage et mere abstrakt emne op, som hvad det vil sige at finde sin egen tro.

Spejderidéen kan sættes i fokus i blandt lederne, hvis I laver en form for værdibaseret evaluering. Her tager I fat i alle pinde i principperne, metoderne og loven for at se på hvordan og om I bruger elementerne i jeres arbejde med spejderne og internt i lederpatruljen. Husker I at komme udenfor, at få oplevelser og lytte til hinanden når I holder møde eller er på tur?

I DDS' udgivelser kan du og dine medledere hente inspiration til arbejdet med spejderidéen. Her kan du finde forskellige tilgange til at belyse spejderidéen som du kan gøre brug af i dit daglige spejderarbejde. Der er materialer til forskellige målgrupper, aldersgrupper, formål og sammenhænge. Alle materialerne kan fås ved henvendelse til korpskontoret.

Se for eksempel En rejse til Spejderidéen (2004), som tager udgangspunkt i idéen om en rejseguide for spejderarbejdet.

- Spejderidéen i sin helhed (2004): En beskrivelse af elementerne i Spejderidéen.
- Spejdermetoden i praksis (2000): Hvordan du kan arbejde med spejdermetoden i praksis i de forskellige aldersgrupper.
- Fortælletræet, Programudvalget: En samling gode historier der formidler spejderloven.
- Gruppens værdifulde arbejde - om at formidle værdier (1997): Forslag til at planlægge og evaluere, så I opnår en fælles forståelse for arbejdet, og hvordan I kan bruge spejderloven i praksis.
- Kvalitet i spejderarbejdet, Programudvalget: Opskrift på hvordan du får kvalitet i dit spejderarbejde.
- Ta' temperaturen på din gruppe: Et hæfte der hjælper grupperne med at sætte mål for det daglige spejderarbejde.
- Rysækken (2001): Patruljeaktiviteter med spørgsmål til refleksion og diskussion på dds.dk.

## Spejderprincipperne

Spejderidéen omfatter DDS' idégrundlag, formål, principper og metode. Spejderprincipperne er en måde at beskrive hvad idéen med spejderarbejde er, uanset hvor og hvornår man gør det, og hvad man konkret foretager sig. DDS har tre grundlæggende principper fra verdensspejderbevægelsen som hver enkelt spejder i særlig grad bør rette sin opmærksomhed mod.

### DDS' tre grundlæggende spejderprincipper:

- Duty to self. Spejderen har ansvaret for sin egen udvikling.
- Duty to others. Spejderen viser respekt for medmennesket, er hjælpsom og viser ansvar over for naturen og det samfund vi er en del af.
- Duty to God. Spejderen bestræber sig på at finde en tro, et åndeligt princip, der er større end mennesket.

I hæftet Spejderidéen i sin helhed (2004) er det nærmere beskrevet hvordan DDS arbejder med de tre principper.

For mange vil den del af spejderprincipperne som handler om den enkelte, synes lettest at arbejde med, fordi det vi laver, har den enkeltes udvikling som mål og omdrejningspunkt. Det kan være lidt sværere når det gælder omverdenen. Det kan være svært at finde tid til at give en hjælpende hånd i nærområdet eller globalt når man samtidig er spejderleder. Mange finder at det sværeste princip er det åndelige. I DDS er vi ikke forkyndende og bekender os ikke til en bestemt tro, men er åbne for alle uanset deres religion.

Hvordan kan vi så snakke om åndelige principper og tro? Et besøg i en moske eller en snak med en lama handler ikke nødvendigvis om forkyndelse. Det handler om at forsøge at skabe forståelse mellem kulturer og religioner, at modvirke intolerance og udvikle spejderne til rummelige mennesker som kan begå sig i et globalt samfund. På den måde kan der blive en helhed hvor alle principperne er tænkt ind i spejderarbejdet. Det handler om at se muligheder frem for begrænsninger når vi snakker om åndelighed og medansvar i samfundet, og det handler om at finde de rigtige metoder.

## WAGGGS og WOSM

DDS er et spejderkorps der er anerkendt af begge de to verdensspejderorganisationer WAGGGS og WOSM. Danske Baptisters Spejderkorps er

også anerkendt af begge mens KFUM-spejderne kun er anerkendt af WOSM og De grønne pigespejdere kun af WAGGGS. FDF og De gule spejdere er ikke med her, fordi de er tilknyttet andre verdensorganisationer.

DDS' piger er medlemmer i WAGGGS og drengene i WOSM. Det skyldes at de to verdensspejderorganisationer oprindeligt blev dannet for henholdsvis pigekorps (WAGGGS) og drengekorps (WOSM). I 1973 blev to selvstændige spejderkorps i Danmark lagt sammen: et selvstændigt pigekorps (Det Danske Pigespejderkorps) og et selvstændigt drengekorps (Det Danske Spejderkorps). Da de to korps blev lagt sammen til DDS, bevarede korpset sit tilhørsforhold til begge verdensorganisationer.

**WAGGGS' grundlæggende formål:** WAGGGS – The World Association of Girl Guides and Girl Scouts: "To enable girls and young women to develop their fullest potential as responsible citizens of the world."

**WOSM's grundlæggende formål:** WOSM - The World Organisation of the Scout Movement: "To contribute to the development of young people in achieving their full physical, intellectual, social and spiritual potential as individuals, as responsible citizens and as members of their local, national and international communities."

Verdensspejderorganisationerne anerkender spejderkorps som har et samfundsrelateret formål om at udvikle børn og unge, bygger på de grundlæggende principper, hvor spejderlov og -løfte er fundamentet, har et frivilligt medlemskab, er åben over for alle uanset race, religion og etnisk oprindelse og er partipolitisk uafhængig.

### **Internationalt arbejdsstof**

På ture og lejre i udlandet og ved udenlandsk besøg på danske lejre, oplever ledere og spejdere at spejderprincipperne også bliver udlevet af andre nationaliteter og i andre kulturer. Det giver inspiration og perspektiv til ens eget spejderarbejde.

DDS har i mange år haft partnerskaber med spejderkorps i andre lande. Typisk løber en aftale i fem til ti år. DDS har haft partnerskaber med Sudan, Nepal og Ghana, og siden 2002 har DDS haft et projektsamarbejde med de litauiske pigespejdere om ledertræning. DDS støtter også spejderarbejdet i andre lande gennem

samarbejde med de øvrige spejderkorps i Danmark. Det internationale samarbejde har ført til mange direkte kontakter mellem spejdere fra forskellige lande og til nye aktiviteter og nyt arbejdsstof som spejderne kan bruge til inspiration og til at sætte perspektiv på egne tanker om spejderarbejdet. Spejderbevægelsens globale fællesskab bliver synligt i det personlige møde mellem spejdere fra flere lande. En af drivkræfterne i spejderarbejdet er jo netop oplevelsen af at være med i et fællesskab der rækker ud over en selv. Både DDS og andre spejderkorps har udviklet programmateriale, arbejdsstof, uddannelse og træning for spejdere og ledere. Materialerne har udgangspunkt i det enkelte lands kultur og tolkning af de internationale spejderprincipper, som danner grundlag for programarbejdet. På verdensspejderorganisationernes websider er der links til de andre landes spejderkorps. Her kan du finde deres arbejdsstof og materialer til ledertræning.



Begge verdensspejderorganisationer tilbyder deres medlemmer programmaterialer som debatoplæg, strategipapirer og materialer der kan bruges i det daglige spejderarbejde.

På WAGGGS' webside [waggsworld.org](http://waggsworld.org) er beskrevet en række projekter som organisationen inviterer sine medlemmer til at deltage i via aktiviteter, projekter og debatter:

- Our Rights Our Responsibilities
- Adolescent Health om AIDS (et program der blandt andet er udarbejdet sammen med UNAIDS)
- Building World Citizenship – (et projekt om fred)
- Twinning – etablering af partnerskabsprojekter
- WAGGGS Mutual Aid Scheme – spejderkorps sender beskrivelser af egne projekter som de har behov for at andre spejderkorps støtter, ofte med penge.

På WOSMs webside [scout.org](http://scout.org) er en række materialer som WOSM tilbyder sine medlemmer. Der er blandt andet materialer om at være leder for forskellige aldersgrupper, religion, miljø og ungdomsinvolvering.

Hvert fjerde år holder WOSM en verdensjamboree, som er en stor, verdensomspændende spejderlejr med cirka 25.000 spejdere mellem fjorten og atten år fra alle medlemslande.

WAGGGS driver spejdercentrene Our Chalet i Schweiz, Pax Lodge i London, Sangam i Indien og Our Cabaña i Mexico. Det femte spejdercenter, Kandersteg i Schweiz, drives af WOSM.



## Hvorfor spejder?

Forestil dig at du har tre minutter på tv til at fortælle om det specielle ved spejderarbejdet. Det kan være en svær opgave, selvom du har været med i DDS i mange år - og måske netop derfor. Måske oplever du spejderarbejdet som en selvfølge. Det er både en styrke og en risiko. Styrken er at du med begejstring kan fortælle om kammeratskab, lejrblå og udfordringer. Svagheden er at du ligesom alle andre i en tilsvarende situation højst sandsynligt har udviklet blinde pletter. De blinde pletter forhindrer dig i at se klart, og vi bliver let fornærmede eller vrede når andre stiller spørgsmål ved det vi finder selvfølgeligt og helt rigtigt. "Så er det bare dem der ikke har forstået det."

En kritisk udenforstående kan let stille spørgsmål som:

- Hvorfor skulle børn og unge dog være interesserede i at være spejdere når der er så mange mere relevante (læs: nutidige) aktiviteter de kan melde sig til?
- Hvad skulle dog få fornuftige voksne mennesker til at trække i uniform og se oldnordiske og halvmilitaristiske ud?
- Hvorfor ligner spejderarbejdet i dag på en række punkter stadig det som dine forældre/bedsteforældre også kendte?
- Hvorfor har spejderarbejdet ikke ændret sig mere når samfundet siden spejderarbejdets start har udviklet sig næsten til ukendelighed? (I 1907 var der meget få biler, radioer og telefoner og slet ingen TV, mobiltelefoner, computere eller Internet).

Der er mange gode grunde til at offentligheden ofte misforstår spejderarbejdet, og dermed også gode grunde til at det kan være svært at overbevise børn, unge og voksne om at være med. Hvad kan vi som spejderkorps gøre for at offentligheden får et bedre og mere rigtigt indtryk af spejderarbejdet? Skal vi have pr-folk der kan fortælle gode historier om det virkelige indhold (kolonnen til højre), mens vi i øvrigt arbejder videre som vi plejer? Skal vi forny aktiviteter og rammer så de bliver mere nutidige (eller fremtidige), men stadig er baseret på samme formål og principper? Skal vi uddanne alle ledere til at arbejde mere målrettet med formål og indhold?

Spørgsmålet er hvad det er vi som spejderbevægelse kan tilbyde børn og unge, og som de ikke får andre steder? Vi kan i dag tilbyde et veltestet program med stigende sværhedsgrad og med vægt på at udvikle børn til selvstændighed og til fællesskab. Vi bygger arbejdet

## Eksempler på hvordan omverdenen let opfatter spejderarbejde:

### Det vi gør og siger som spejdere

- Vi tager på sommerlejr med alle ungerne.
- Vi bygger en primitiv lejrplads op med rafter m.m.
- Vi laver mad over bål, får røg i øjnene, og maden er bestemt ikke altid delikat.

Vi bruger vores uniformer, fordi det slører sociale forskelle og er praktisk. Vi vil sikre at der ikke går mærkevareræs i spejderarbejdet

Vi arbejder i patruljer, vi har spejdertroppe og divisioner, og vi har et spejderkorps med divisionschefer, spejderchefer osv. Det er praktisk, for det kender vi.

### Image: det som offentligheden ser

- Spejderne bygger lejrplads med rafter. Det virker gammeldags, men kan måske være meget sjovt for nogle specielle typer. Hvad vil de med disse mærkelige pladser når de alligevel river dem ned igen efter en uges tid?
- Spejderne bruger mange timer på at lave mad på bål. Det er ikke nutidigt, og det er ikke relevant. Det virker faktisk irrelevant!

Spejderne bruger uniformer som får en til at tænke på hjemmeværn eller militær. Voksne spejdere ser latterlige ud i forvaskede uniformer med mærker og korte bukser.

Troppe, divisioner, korps, spejderchefer osv. Det lyder gammeldags og må have rødder i det militære system.

### Formål og indhold

Vi bruger sommerlejre som en ramme (et læringsmiljø) hvor børn og unge får udfordrende opgaver der er afpasset så de kan klares ved en ihærdig indsats af den pågældende patrulje. Når den enkelte løser en svær opgave og lykkes med den, så styrker det selvtilliden. Når en opgave løses af en gruppe, styrkes samarbejde (= teambuilding). Deltagerne lærer at respektere hinanden, at bruge gruppens samlede ressourcer, at påtage sig et ansvar, at udvise tillid, at give ansvar fra sig og at tage hensyn. Deltagerne lærer både selvstændighed og samarbejde.

Uniformen er med til at give en fællesskabsfølelse. Mærkerne og tørklædet signalerer et tilhørsforhold til en mindre enhed, gruppen eller patruljen. Samtidig er den også et tydeligt signal til omverdenen om hvem vi er.

En del begreber kan måske umiddelbart virke gammeldags, men det afgørende er at der bag dem ligger en tidssvarende forståelse og anvendelse af dem. For eksempel er patruljen et fasttømret begreb som har udviklet sig sammen med de pædagogiske metoder. Det handler om at børn udvikler sig bedst i en mindre enhed hvor de lærer at tage ansvar for hinanden, og at de kan nå mere hvis de løfter i flok.

på spejderidéen og anvender spejdermetoden til at skabe udfordringer og fælles oplevelser hvor vi har mange voksne som har lyst til at være sammen med børn.

### Hvad kan vi?

Spejdere får ikke tingene serveret i deres spejderarbejde, men oplever et forpligtende fællesskab. Her kan alle bidrage, og det forventes at de gør det. Involvering giver engagement, og det fremmer og udvikler ansvar og ansvarlighed. Det er nok her at spejderarbejdet adskiller sig mest fra andre fritidsaktiviteter.

Spejderaktiviteter er bygget op så de tager hensyn til den enkeltes udvikling og evner, ledernes kompetencer, og det konkrete mål med aktiviteten:

Børn bliver født som egoistiske væsener, men er samtidig dybt afhængige af deres mor eller andre voksne. Tidsånden er i dag at børn er centrum i familien gennem deres opvækst hvor de bliver inddraget i flere beslutninger i hjemmet, så de er mere selvstændige end deres forældre var som børn. Det har til gengæld også nogle bivirkninger, hvor en konsekvens kan være at de ikke lærer at tage ansvar for sig selv. Den udvikling kan ske på bekostning af fællesskabet og den kollektive bevidsthed.

Spejderidéen fremmer derimod det engagerede fællesskab og det at tage ansvar for sig selv og for hinanden. Her oplever børn et ligeværdigt samvær med andre børn og voksne. Spejderbevægelsen kan ikke ændre børnenes liv alene, men som ledere kan vi gøre en forskel ved at lade dem opleve livet i en spejdergruppe. Mange unge der er eller har været spejdere, har opnået et godt selvværd, selvtillid og livsglæde, som deres tid som spejder har medvirket til at fremme.

### Hvad er spejderidéen for dig?

Spejderarbejdet bygger på grundlæggende principper, men kommer forskelligt til udtryk blandt små børn og voksne, og i forskellige egne af verden. Hvad der får spejdere til at lægge en stor del af livet i spejderbevægelsen er vanskeligt at svare på, men det kunne være:

- de gode oplevelser
- at blive involveret og lære gennem egne handlinger
- fællesskabet og samhørigheden i patruljen
- at være tæt på naturen
- værdierne
- ansvaret for dig selv og andre
- at blive værdsat for sin indsats
- at give noget videre og se det gøre en forskel

Når spejdere mødes, så oplever man ofte et uventet fællesskab og et fælles værdigrundlag, selvom man er fra hver sin gruppe. Spejdere forstår umiddelbart hinanden, og det skaber positiv energi. Omvendt kan det være svært for personer der ikke har været spejdere, at forstå entusiasmen. Kan du ikke selv sætte ord på dine oplevelser, så forvent heller ikke at andre forstår det. Hvis spejderarbejdet skal give mening, så skal vores bidrag til og resultatet af vores arbejde være til at forstå. Det finder mange svært. Vores engagement er drevet af at vi har det sjovt og oplever kammeratskab. Det kan alle observere og forstå. Men tænk hvis vi også var kendt for at give et væsentligt og positivt bidrag til børn og unges udvikling og sætte vores spejdere i stand til at tage ansvar i familie, samfund og ude i verden. - Det er faktisk målet for vores spejderarbejde.

Vi skal være bevidste om formålet og spejderidéen hvis vi skal sætte ord på spejderarbejdet og det er vigtigt at tænke begge dele ind i det daglige spejderarbejde. Det er individuelt hvad der er den enkeltes motivation og oplevelser, og derfor bør der også være plads til den personlige refleksion. Det kan ske når spejderne eller du selv beskriver jeres oplevelser og jeres udbytte af spejderarbejdet.

### **Hvad gør du i praksis og hvorfor?**

Hvordan sikrer vi at vi laver godt spejderarbejde, og at vi formidler det fælles værdigrundlag gennem vores arbejde? Det letteste er at vælge aktiviteter eller metoder som hidtil har virket, eller som man selv har oplevet som spejder. Der er ingen grund til at opfinde den dybe tallerken hver gang, men værdier og formål forsvinder let hvis vi ukritisk vælger traditionelle aktiviteter. Store pionerprojekter og arbejde i patruljer er gode samarbejdsøvelser, men det er ikke de eneste metoder.

Find inspiration i arbejdsstoffet og fra andre ledere, men tænk også utraditionelt og nyt. Det vigtigste er altid at være bevidst i valget af metode og om formålet med aktiviteten. Det kan være en god idé regelmæssigt at reflektere over hvorfor vi sover i telt, samler penge ind til Spejderhjælpen og arbejder med learning by doing. Overvej om du kan opnå det samme resultat med andre aktiviteter end dem du plejer at bruge.

De traditionelle metoder og aktiviteter er ikke målet eller kernen af spejderarbejdet i sig selv. Det er aktiviteter med mening, holdning og værdier, der arbejder frem mod formålet og har udgangspunkt i spejderidéen. Det kræver opmærksomhed fra og bevidste valg af dig som leder.

## Har du taget et bevidst valg?

Begrebet spejderbevægelse giver i sig selv en forventning om at vi som aktive og frivillige ledere bevæger os, udfordrer vores grundlag og måden at arbejde på, og at vi søger positiv forandring gennem spejderarbejdet. Baden-Powell ville gerne gøre en forskel med spejderbevægelsen. Den forskel bliver stadig reflekteret i formålet for spejderarbejdet. Men selvom vores mål med spejderarbejdet er klart, så kan vi gå mange veje for at nå det.

Det er en forudsætning og en styrke for spejderarbejdet i DDS at alle er med til at finde og definere den rette vej. Både spejdere og ledere bør derfor jævnlige og i fællesskab sætte mål for spejderarbejdet i gruppen og se på hvad der er godt spejderarbejde. Som leder har du gode muligheder for at yde indflydelse på den fælles vej mod målet og påvirke udviklingen i korpset gennem de demokratiske strukturer hvor alle grupper kan deltage. Eneste krav er at du tager stilling og engagerer dig.

En spejderleder påtager sig frivilligt et ansvar for at udvikle børn og unge med udgangspunkt i spejderarbejdets værdier. Når du påtager dig et ansvar som leder for andres udvikling, så skal du også være opmærksom på at du kan få støtte og inspiration hertil. Har du mod på at udfordre din egen tilgang til spejderarbejdet, så er det oplagt at tage det op til diskussion i gruppen. Du kan også få udbytte af at deltage i et af korpsets kurser eller arrangementer for at finde ny inspiration og diskutere værdier, metoder og spejderidéen med andre ledere. Måske kan du lære af de andres tilgange til spejderarbejdet og omvendt.



# Stikordsregister

- 3D-evaluering ..... 44
- afhentning og mad ..... 53
- aktiv lytning ..... 108, 111
- aktiviteter og færdigheder ... 168
- aldersinddelinger ..... 17
- alkohol ..... 136
- alternative mødeformer
- for grupper ..... 51
- anerkendelse ..... 15
- ansvar ..... 11, 74, 75
- ansvar for eget spejderarb..... 77
- ansvarlighed ..... 132
- arbejdsstof
- inspiration i ..... 179
  - internationalt..... 174
- Baden-Powell..... 162
- Bedstemors lov ..... 43
- børn efterligner voksne ..... 72
- børn leder børn ..... 76, 166
- Børnekonventionen ..... 155
- børns rettigheder ..... 155
- Dansk Ungdoms Fællesråd .... 32
- debat..... 75
- delegering ..... 48
- demokrati ..... 158
- det menneskelige
- koordinatsystem ..... 44
- dialog ..... 28
- dreng og piger ..... 138
- DUF ..... 32
- egen lederudvikling..... 125
- eks-spejdere..... 23
- e-mail ..... 114
- engagement ..... 47
- engageret fællesskab ..... 178
- evaluering..... 42, 78, 101
- 3D-evaluering ..... 44
  - bedstemors lov ..... 43
  - det menneskelige koordinatsystem ..... 44
  - Fra sky til skraldespand .... 44
  - kort, men hyppig ..... 78
  - legoklodsevaluering..... 44
  - metoder ..... 43
- faktablade ..... 74
- folkeoplysningsudvalg..... 31
- forbillede ..... 72, 140
- fordomme ..... 148
- foreningslivet tendenser i ..... 154
- foreningstradition ..... 150
- forskelle og ligheder ..... 148
- forskellige metoder til
- forskellige børn..... 45
- forudsætninger som
- ny leder ..... 16
- forventninger til spejderne .... 73
- forventninger til samarbejde .. 16
- forældre
- hvor møder vi ..... 22
  - information til ..... 23
- forældremøde..... 116
- forældresamarbejde..... 21
- Fra sky til skraldespand ..... 44
- friluftsliv..... 166
- Friluftsrådet ..... 32
- frivillighed ..... 92
- frivilligt arbejde..... 92
- fællesmøder..... 52
- fællesture ..... 52
- Gardner, Howard ..... 45
- Gilwell-kursus ..... 96
- girafsprag ..... 109, 112
- gode eksempel, det ..... 72
- godt eksempel..... 73, 74
- gruppedynamik..... 103
- gruppeleder ..... 89
- gruppelederen ..... 18
- gruppens andre ressourcer .... 23
- gør forventninger tydelige..... 77
- handicap..... 148
- handlingsplaner ..... 61, 66
- hel ledelse..... 89
- hent viden ..... 67
- hjemve ..... 142
- idégenerering ..... 41
- identitet..... 135
- idéproces..... 41
- idésortering ..... 41
- idéudvikling ..... 42, 50
- inddeling af spejdere..... 17
- i afdelinger ..... 17
- inddragelse af unge ..... 158
- indflydelse i DDS ..... 34
- indflydelse og meningsdannelselse..... 75
- inspiration..... 63, 67, 97
- instruktion ..... 48
- intelligens
- kropslig ..... 46
  - logisk-matematisk ..... 45
  - musikalsk ..... 46
  - personlig ..... 46
  - rumligt-visuel..... 46
  - social..... 46
  - sproglig ..... 45
- kammerater..... 136
- kammeratskab..... 83
- klanspejd ..... 83
- kommunikation i gruppen.... 113
- ikke-voldelig ..... 112
  - mellem ledere..... 113
- kommunikation mellem
- lederne i gruppen ..... 12
- kompetence..... 47, 124, 125
- kompetencer ..... 36
- kompetenceudvikling..... 124
- konflikt
- ens faser..... 107
  - håndtering ..... 107
  - løsning ..... 108
  - trappen ..... 107
- korpsrådsmøde..... 35
- kriser ..... 145
- kulturforskelle..... 151
- kurser i gruppen ..... 65
- kursus..... 126
- kursusform ..... 66
- kærester ..... 136

Landssamrådet.....	31
learning by doing... 83, 106, 164	
ledelsesstil.....	118
leder	
- adfærd.....	72
- en som vejleder.....	105
- fællesskab.....	88
- udvikling.....	86, 122
lederens rolle.....	119
lederens udfordringer.....	50
ledernes ansvar for	
ledelsen.....	14
ledernes fælles ansvar.....	74
Lederpåvirkning.....	74
lederpleje.....	88
lederrolle.....	73
ledersamtale.....	86
ledertyper.....	120
legoklodsevaluering.....	44
Lokale- og Anlægsfonden.....	33
læringsstile.....	147
medbestemmelse	
- alder og.....	50
- og ansvarlighed.....	168
- spejdernes.....	49
medierne.....	34
menstruation.....	133
minoriteter etniske.....	150
mobning.....	141
- forebygge.....	142
motivation.....	63
motorik.....	130
møde ved hytten.....	53
mødeformer.....	20
møder for ledere	
og bestyrelse.....	20
målsætning... 41, 56, 65 96, 122	
naturen.....	166
netværksdannelse.....	28
nye ledere i gruppen.....	15
om at netværke.....	29
oplevelser.....	163
overgreb.....	145
overvægt.....	143

patruljens	
livscyklus.....	77, 103, 103
patruljeleder.....	78
- træning.....	81
patruljelederens ansvar.....	78
patruljeliv.....	78, 82
- 10-13 år.....	82
- 12-23 år.....	83
- 6-10 år.....	82
patruljesystemet.....	165
personlig udvikling.....	96
person typer.....	48
PLan-kursus.....	82
planlægning af et forløb.....	40
- af lederuddannelse.....	19
- halvårs-.....	54
- langtids-.....	54
politikker.....	74
projekter.....	34
pubertet.....	133
religioner.....	150
ressourcer uden for	
gruppen.....	63
rygning.....	144
rød tråd.....	8
niveauer i.....	10
samarbejde.....	85, 100
samarbejdspartnere.....	30
samarbejdsøvelser.....	101
samfundsliv.....	169
sammenhæng mellem	
afdelinger.....	9
samråd i kommunerne.....	31
samrådsrepræsentanter.....	31
samvær med spejderne....	15, 76
samværsform.....	75
seksualitet.....	137
senior og leder.....	93
signaler.....	74
situationsbestemt ledelse.....	47
skilsmisse.....	143
Skt. Georgsdag.....	171
socialt udsatte.....	152
sparring.....	105
spejder hvad kan vi.....	178
spejderarbejde.....	176
spejderbevægelsen.....	162, 180
Spejderhjælpen.....	170
spejderløftet.....	171

spejderloven.....	170
spejdermetoden.....	162
inspiration til.....	171
spejdertur.....	53
stoffer.....	144
støtte.....	48
sundhed.....	75
SWOT-analyse.....	59
synlighed.....	35
syv intelligenser.....	45
teambuilding.....	100
tidsplan.....	42
traditioner.....	167
trivsel.....	86
træningsprincipper.....	126
Tænkedag.....	170
udbrændthed.....	87, 97
uddannelse.....	135
udfordringer i hverdagen.....	140
udfordringer i korpset.....	96
udvalg.....	34
udvikling	
- bidrage til.....	179
- børns.....	130
- fokus på egen.....	96
- fysisk.....	130
- leder-.....	86, 122
- motorisk.....	132
- social.....	131
udviklingssamtale.....	86
underretningspligt.....	140
ung i bestyrelsen.....	158
ungdomsinvolvering.....	75
unge 17-23 år.....	93
unge spejdere.....	24
vejledning.....	104, 106
vis spejderarbejdet frem.....	53
voksenpatrulje.....	24
voksenstyring.....	77
værdier.....	167
WAGGGGS.....	173
weekendmøder.....	52
WOSM.....	173

**Udgivet af**

Det Danske Spejderkorps 2006  
Arsenalvej 10 · 1436 København K  
32 64 00 50 · dds.dk · dds@dds.dk

**Redaktion**

Bo Andersen, Marianne Grauert,  
Ditte Maj Gregersen, Jeanette  
Hedegaard, Hanne Larsen,  
Andreas Hørup Nilsson, Anne Sandbeck,  
Maiken Wildt

**Skrevet af**

Niels Alstrup, Bo Andersen, Dorte  
Ankerfelt, Lily Bahnsen, Morten  
Birk, Lise Fog Christensen, Susanne  
Lindemann Danielsen, Alice Kiander,  
Birgit Kirstrand, Marianne Grauert,  
Ditte Maj Gregersen, Lone Jung Hertel,  
Mona Jellesmark, Signe Vithner Jensen,  
Tore Jørgensen, Marianne Karstensen,  
Line Ohm Laursen, Morten Lykkeberg,  
Thomas Metelmann, Emil Nielsen,  
Espen Keizer Nielsen, Susanne Egtoft  
Nielsen, Sven Krarup Nielsen, Thomas  
Nyerup Nielsen, Andreas Hørup  
Nilsson, Thomas Olsen, Per Pedersen,  
Vibeke Riemer, Niels Rosenbom,  
Anne Sandbeck, Gert Simonsen, Helle  
Dydensborg Thygesen, Jens Thygesen,  
Anja Højlund Tullberg, Maiken  
Vestergaard, Maiken Wildt, Kasper  
Aaboe

**Tegninger**

Lars Engfred

**Fotos**

Per Therkildsen (forside), Elisabeth  
Mathiesen (s. 6), Peter Bobach (s. 38),  
Henning Holm Madsen (s. 70), Søren  
Friis (s. 98), Jon Thoe Nielsen (s. 128),  
Andreas Tolstrup Laursen (s. 160)

**Tryk og layout**

Silkeborg Bogtryk

**Oplag**

5000

ISBN-10: 87-91923-20-4

ISBN-13: 978-87-91923-20-3





Lederbogen er den omfattende samling af viden, værktøjer og perspektiver til ledere som har lidt eller megen erfaring med spejderarbejdet. Du får forklaringer på nogle af de fænomener som er indgroede i bevægelsen og bliver udfordret til at reflektere over andre. Målet er udvikling og bedre spejderarbejde.

Den lokale spejdergruppe er i fokus fordi den er forudsætningen for udvikling af ansvarlige børn og unge. Det er i gruppen at ledere kan hente opbakning og inspiration til at gå nye veje og her at spejderne føler et sammenhold på tværs af alder.

Det er sjovt og udfordrende at være leder i Det Danske Spejderkorps, og det betaler sig at gøre en forskel for børn og unge.

