

Udviklingspuljen - Ansøgning

Dette dokument anvendes i forbindelse med ansøgninger til Udviklingspuljen i Det Danske Spejderkorps. Se mere om kriterier på <http://dds.dk/udviklingspuljen>. Ansøgningen sendes til pulje@dds.dk.

Ansøger og kontaktperson

Prins Hamlet Gruppe, Gl. Hellebækvej 57, 3000 Helsingør

Gruppeleder Morten Nyhegn 50109001 Nyhegn@gmail.com

Mille Gjerulff Nicolaysen mille@milleogco.dk

Kort beskrivelse af opgaven/indsats/handling

Vi har i Prins Hamlets Gruppe haft fart på udviklingen og de første tiltag har ført til en kraftig vækst og gået fra 42 til 96 medlemmer inden for et par år. Heraf er vi gået fra 5 til 19 ledere, hvor 15 er helt nye i gruppen og nogle helt uden spejdeerfaring.

Indsats områder

Det betyder at vi har særligt fokus på at:

- 1) Sikre momentum i udviklingen og samtidig stabilisere gruppen
- 2) Uddanne Ledere til at kunne varetage de nye ledelsesopgaver
- 3) Styrke sammenholdet i den nye lederkreds for at opnå endnu bedre samarbejde

Handling

Vi afholder internt i 2016 følgende arrangementer for at styrke overstående.

En udviklings weekend.

Efter endt weekend:

Er alle ledere blevet klogere på hinanden og sig selv – Ekstern konsulent hjælper med afklaring af vores personligheder og hvordan de interagerer med hinanden.

Styrket fællesskabsånd og skabt klarsyn for den enkelte i vores fælles målsætning.

Den enkelte leder har fået indsigt og forståelse for vigtigheden af den interne lederudvikling, de forskellige ledelses niveauer og ansvars områderne hertil – Ekstern konsulent igennem eksterne og interne oplæg, samt div. Workshops vil hver enkelt leder have de værktøjer der skal til for den enkelte til at navigere i deres spejdergerning som leder. Her i også værktøjer til egen refleksion

Et Lederdøgn

Her handler det om nærværd og afpudsning af vores udviklingsplan. Dog vil dette forløb være altoverskyggende i disse 24 timer. Der vil denne weekend være interne oplæg fra ledere der har noget at byde på.

Fire inspirations og udviklings aftner

Her vil eksterne oplægsholdere komme og sætte ting i perspektiv. De fire aftner er tilpasser ind i forløbet så det giver mest mening.

Individuelle refleksioner

Hver leder bliver introduceret for et værktøj som kan hjælpe dem med at fokusere på det vigtigste for dem i deres spejderarbejde. Resultaterne bliver bla. Brugt ved LUS samtalerne.

For at gøre dette må vi lave speciel lederudvikling og uddannelse i løbet af 2016. Det er en udfordring for alle foreninger/spejdergrupper at samle en gruppe forskellige ledere og gøre dem til et velfungerende team.

Formål

At stabilisere gruppen og samtidig skabe vækst ud fra nuværende medlemsantal samt styrke ledelsen.

At udvikle ledergruppen på alle niveauer.

Mål

Vi forventer at lederne i gruppen forstår efter endt forløb at:

- Synergieffekten af godt samarbejde i lederkredsen er den væsentligste byggesten i gruppearbejdet.
- Spejd som leder er personligt udviklende, meningsfuldt og inspirerende.
- Spejd som leder er Spændene, Seriøst og må gerne være Sjovt
- Gruppens Stabile forankring i en vækst periode er drevet af dem selv i fællesskabet

Dette vil resultere i at gruppen bedre kan arbejde med de 4 spydspidser i gruppearbejdet:

Holdånd: at arbejde på at godt og fleksibelt samarbejde i ledergruppen.

Ambitioner: At vi har spændende og udfordrende aktiviteter for spejderne.

Forenkling: At vi som ledere har gode rutiner, så ledernes arbejde er simpelt og overskueligt.

Ledelse: At vores arbejdsmetoder i ledelsen og grenledelse er solidt og visionært.

-Hvilket i sidste ende vil sikre gruppens medlemstal og forhåbentligt skabe vægst.

Målgruppe

Prins Hamlets Gruppens ledergruppe

Forventede effekt

Spejd2020 pejlemærkerne

Vi forventer at vores ledergruppe og derved medlemsantallet kan stabiliseres omkring de 100. Det kræver videreudvikling og udvikling, men vi tror på at det kan lade sig gøre.

Vi skal arbejde frem mod at fastholde lederne længere, udvikle og motivere dem til at tage ansvar i gruppen som fx lave sjove, inspirerende aktiviteter.

Formidling

Denne proces vi skal igennem er ikke "rumfartsvidenskab" men mere et resultat af at kigge lidt indad for at få selvindsigt. Prioritere vigtigheden og faktisk afsætte tiden og økonomien til at udføre forløbet.

I det sene efterår 2016 afholdes for første gang et GL seminar. Christian Mouridsen som er initiativ tager har bedt mig, Morten Nyhegn, afholde en workshop eller et oplæg om netop den fart gruppen har udviklet sig i. Her ser jeg dette forløb passe perfekt som et af de nødvendige fokusområder.

Vi vil tilbyde vores oplæg til en af divisionens (Øresund division) tema/inspirations aftner.

Kommer der "kød" nok på er vi villige til at forpligte os til inspirationsmateriale til gruppeledere – så det i andre grupper ikke er så stor en opgave at finde på ideer til udvikling på lederplan. Og slippe for at alle grupper altid skal starte forfra på den slags arbejde. Det ligger godt i tråd med FORENKLINGSPRINCIPPET. Om det skal lægges på aktivitetsdatabasen eller direkte på DDS sitet må vi finde ud af.

Milepæle / Tidsplan

Vi startede så småt op på forløbet sidste år og forventer som tidl. beskrevet det afsluttet ultimo 2016 Dette år skal bruges på projektet og vi forventer at lave flere udviklende projekter i løbet af 2016 – bla teambuilding og aktiviteter der skaber holdånd på tværs af grenene!

Evaluering

Hvert år afholdes der ledersamtaler. Her vil lederens personlige refleksioner om deres lederarbejde blive håndteret og afstemt. Her forventer jeg at forløbet har gjort lederarbejdet mere anskueligt for den enkelte samt nemmere for ledere at ligge sin egen udviklingsplan i lederarbejdet.

Vi har ikke planer om at lave en egentligt evaluering men i forbindelse med eksponering af projektet vil vi sætte de synlige målinger ind. Her tænker jeg fx fastholdelsestid for den enkelte spejder. Dog vil disse resultater først være målbare i de efterfølgende år.

Budget

Eksterne oplæg/konsulent til udviklingsweekend (2 lang og 1 kort oplæg/workshop)	3stk (alt inkl.)	3400kr
Oplægsholdere til inspirations aftner (kortere oplæg)	4stk (alt inkl)	1850kr
Del af hytteleje som ikke refunderes af kommunen	1stk	750kr

Del af hytteleje som ikke refunderes af kommunen	1stk	350kr
Aktiviteter på Udviklingsweekenden, lederdøgnet og insp.aftrner	Total	3000kr
I Alt søges der til forløbet		9500kr
Samlede budgetterede projektudgifter. Hytteleje, kost, transport, m.m.		19862kr