



DET DANSKE
SPEJDERKORPS



Ege Division

Fra Spejderidé til handling



Indhold

Udvikling, friluftsliv, ledelse og netværk

Forord	3
Udvikling og uddannelse	4
Korpsets pejlemærker	4
Spejdermetoden	6
Spejder i hele verden	8
Naturen – her er det godt at lære	8
Ledelse og netværk	11
Frivillighed og ledelse	12
Ledelse i den attraktive gruppe	12
Profiler og netværk	14
Mål og fokus for DL's udviklingsplan	15
Referencer og links	16

KOLOFON

Udgiver:

Ege Division

Redaktion:

Anja Athar

Alice Linning

Arne Raaschou

Eva B. Karlsen

Ole Dalskov

Tryk:

Lemann Grafisk

Oplag:

500 eksemplarer

Udgivet:

April 2016

Bilag:

<i>1. Spejdermetoden i praksis</i>	18
<i>2. Naturbingo</i>	20
<i>3. DDS' frivilligpolitik</i>	22
<i>4. Frivilligdialog</i>	28
<i>5. Hvor attraktiv er vor spejdergruppe?</i>	30
<i>6. Personprofil</i>	35
<i>7. Feedback</i>	45
<i>8. Netværksbingo - 5 på stribe</i>	46
<i>9. GØDNING Samtalemenu 1</i>	48
<i>10. GØDNING Samtalemenu 2</i>	49

Udvikling, friluftsliv, ledelse og netværk

Forord

Dette inspirationskatalog er udarbejdet og samlet af divisionsledelsen på baggrund af den ledertræning som blev afholdt under divisionens sommerlejr 2015 på Toggerbo Spejdercenter.

Indholdet i de enkelte afsnit er udarbejdet af de personer, som forestod planlægningen og afviklingen af de enkelte oplæg.

Projektet er støttet af DDS Udviklingspulje 2020.



Udvikling og uddannelse

I Ege Division sætter divisionsledelsen (DL) fokus på meget mere og meget nærværende uddannelse for ledere og seniorer. Dette var derfor et naturligt punkt ved Divisionsssommerlejr 2015 på spejdercentret Toggerbo i Mols Bjerger.

DL vil gøre det lettere at tage uddannelse og skabe fælles udvikling i divisionens 11 grupper. Vi håber, at I vil lade jer inspirere af dette katalog og at det kan være en hjælp i spejderarbejdet.

Korpsets pejlemærker

I Det Danske Spejderkorps (DDS) er der tre pejlemærker frem mod 2020 for udvikling og vækst - både i korpset, i divisionen, i grupperne, i afdelingerne, i patruljerne og for hver enkelt spejder:

- Spejd er udviklende
- Spejd er meningsfuldt
- Det er attraktivt og udviklende at være leder.



I DDS sikrer vi de allerbedste rammer for børn og unge gennem spejderidéen/spejdermetoden.

- Spejderidéen er hovedformålet i DDS.
- Spejdermetoden er måden vi gør det på.

FAKTA

Formål

Det Danske Spejderkorps 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.



Spejdermetoden:

Bilag 1. Spejdere bruger spejdermetoden til at planlægge spejderarbejde, der udvikler gennem:

- **Oplevelser** der betager og undrer samt spændende og udviklende aktiviteter. Spejderne har mulighed for at vurdere deres egen indsats.
- **Learning by doing/vi lærer når vi gør det** gennem handling, vi får og bruger vores viden og erfaring. Spejderne er med i aktiviteterne og de tænker over, hvad de oplever.
- **Patruljeliv** med fællesskab i mindre grupper i grenen, hvor børn og unge lærer at samarbejde i patruljesystemet og er en del af fællesskabet. Her bliver alle spejdere værdsat med hver sin forskellighed.
- **Friluftsliv**, hvor det allermeste spejderarbejde er ude i naturen, som vi værner om.
- **Værdier** som vi finder i spejderloven og spejderløftet og i masser af traditioner og fortællinger.
- **Medbestemmelse og ansvarlighed**, hvor spejderne er med til at planlægge og afholde spejdermøderne og -aktiviteterne. Med valgmuligheder og gode rammer for medbestemmelse øver spejderne sig på at tage ansvar, som passer til deres alder.
- **Aktiviteter og færdigheder**, hvor spejderne ser helheden og meningen med spejderarbejdet, får livsfærdigheder og styrker fællesskabet med hinanden.
- **Samfundsliv**, fra det at vise hensyn til hinanden og være hjælpsomme – også når vi er forskellige – til at forstå forskellige kulturer og samfundsforhold.

Alle spejdere og ledere skal kende og arbejde ud fra spejderidéen og spejdermetoden - dette er forudsætningen for at grupperne kan godkendes af DDS.

Spejderloven er sammen med Spejderløftet en af de grundstene, som spejderbevægelsen er bygget op over.

FAKTA

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 overholde spejderloven.

Spejder i hele verden

I DDS er vi spejdere, og som spejdere er vi medlem af den internationale spejderbevægelse, som er udbredt i hele verden gennem WOSM og WAGGGS (henholdsvis både piger/drenge og kun piger) Her er spejderprincipperne opdelt i tre områder: **Duty to self, Duty to others og Duty to God:**

- **Duty to self:** Spejderen har ansvar for sin egen udvikling
- **Duty to others:** Spejderen viser respekt for andre, 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.

Naturen – her er det godt at lære!

I spejderarbejdet skal vi få kendskab til naturen og friluftliv. Det ved vi også fra spejderloven.



FAKTA

- *På divisionsommerlejren 2015 var Ege Division i Mols Bjerger.*
- *Mols Bjerger er skabt i istiden og er et helt specielt sted i Danmark. Det kan vi se på de mange bakker og de dybe "ishuller", som lige så stille vokser til gennem tiden. På en vandring ser vi, hvordan landskabet er dannet, den betydning mennesket har på naturen og de særlige arter af dyr og planter, der findes i Mols Bjerger.*

Når vi bruger naturen i det lokale område, kan gruppen og afdelingerne f.eks. bruge aktiviteten at spille bingo i naturen. Her får vi viden ved at opleve gennem at se, lytte og føle.

Se bilag 2



I naturen lærer og udvikler spejderne sig ved at være der, ved at bruge sanserne og ved at gøre. F.eks. udvikler vi balancen, det at være stille og lytte samt at gå i naturen på "tigerfødder". Spejderne lærer især gennem induktiv læring, hvor de lærer gennem at erfare og derfra danne generelle slutninger ud fra det, de har erfaret og oplevet.

Eksempel: Efter et natløb med flere udfordringer og poster blev nogle spejdere måske bange. Gåturen i dagslys og find ud, hvad det var spejderen så og måske blev bange for. Så får alle mulighed for refleksion og fordybelse. Det giver spejderne mod og lyst til flere og nye oplevelser i naturen.



På divisionsssommerlejren 2015 lærte spejderne, lederne og seniorerne ved at bruge naturen bl.a. på en vandring i naturen. Her var der fokus på naturforståelse, at opleve og at lære at værne om naturen.

Med gode og udviklende oplevelser i naturen:

- Bruger vi de nære omgivelser
- Skaber vi en ramme, hvor vi oplever naturen
- Sørger vi for at bruge flere sanser i aktiviteten
- Bruger vi det, der er lige ved hånden
- Tilpasser vi aktiviteterne til alder, motorik og udvikling
- Bruger vi induktiv pædagogik og skaber læring gennem det konkrete eksempel
- Formidler og kommunikerer vi, så det passer til spejdernes alder og forudsætninger



Ledelse og netværk

Spejdermetoden bidrager til en god og udviklende ledelse i grupperne. Ledelsen i grupperne og netværk mellem afdeling og på tværs af divisionens grupper og afdeling er vigtige for at ledere og seniorer får energi og gejst til at arbejde med deres egen udvikling, ledelse af børn og unge og ledelse af frivillige ledere i egen gruppe.

Spejd i det 21. århundrede er komplekst og udfordrer lederne mere end før. Naturfærdigheder og ”klar dig selv” er en del af spejd, men spejd er også langt mere. I DDS er vi med til at skabe hele individer, fremtidens (selv)ledere, der tager ansvar og skaber en positiv forandring, uanset hvor de er. Det fordrer en særlig tilgang med fokus på god ledelse af børn, unge og af hinanden.

Frivillighed og ledelse

Alle ledere i grupperne er frivillige. DDS' frivilligpolitik findes i *bilag 3*. Grupperne kan også lave deres egen frivilligpolitik, så lederne kender vilkår og rammer som frivillig leder - *se bilag 4*.

I arbejdet med frivillig ledelse arbejder grupperne med:

- Styrker og udfordringer i ledergruppen
- Rekruttering af nye ledere
- Fastholdelse og udvikling af lederne
- Afsked med ledere

DL opfordrer alle grupper til at arbejde med frivillighed for at styrke ledere og gruppe.

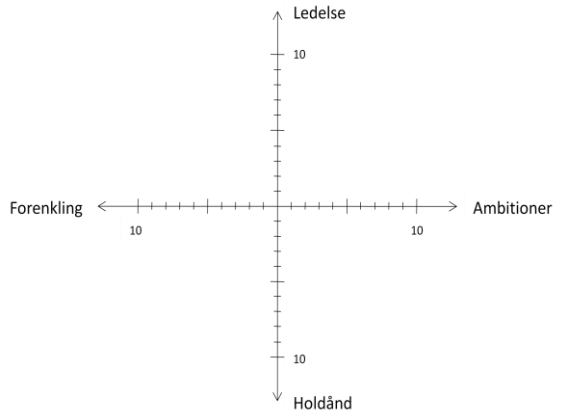
Ledelse i den attraktive gruppe

"Den attraktive spejdergruppe" var en medlemsundersøgelse som blev lavet for at finde ud af, hvilke spejdergrupper der var attraktive og analysere deres spejderarbejde.

Attraktive spejdergrupper er naturligvis meget forskellige, men undersøgelsen fandt fire fællesnævner.

- **Holdånd** - hele gruppen fungerer som ét team
- **Ambitioner** - gruppen har høje, synlige ambitioner, der vækker opmærksomhed og bryder grænser
- **Forenkling** – gruppen har indrettet lederarbejdet enkelt og overskueligt for alle ledere
- **Ledelsen** - gruppen fungerer som samlingspunkt og viser vejen.

Eksempel på hvordan du tester din egen gruppe - se bilag 5.



Der er god dynamik i ledergruppen, når:

- Lederne ser sig som et samlet hold
- Ledermøderne er resultatorienterede
- Lederne har gode fælles oplevelser
- Lederne møder hinanden fagligt og socialt
- Hele ledergruppen arbejder med større udfordringer og problemstillinger
- Lederne oplever lederpleje som f.eks. sociale oplevelser, møder og julefrokoster.

Gruppenleder har en central rolle i ledelse af lederne. Karakteristika og opgaver kan være:

- Stor erfaring og lang tidshorisont for rollen
- Organiserer administration, lederpleje og sikrer gruppens røde tråd, fælles mål og udfordringer
- En pragmatisk tilgang, organisatorisk og visionær
- Som regel kun gruppelederrollen. Flere ledere kan deles om gruppelederrollen

Profiler og netværk

Ledelse i praksis, personlighedsprofiler og netværksdannelse er vigtige emner for grupperne. Arbejdet med personlighedsprofiler kan være med til at give bedre forståelse for hinanden samt skabe dialog om lederfunktionen og hvad der skal til for at være leder for lederne og for spejderne.

Se bilag 6

At motivere og udvikle andre ledere er vigtigt. Et af redskaberne er feedback. At give og modtage feedback forudsætter en anerkendende tilgang, og at der arbejdes med, hvor det er let eller svært.

Har du tænkt over feedback før - *se bilag 7*.

Undersøgelsen "Den attraktive spejdergruppe" viser, at det er vigtigt at have overblik over gruppens kompetencer og ressourcer, og aktiviteter mellem ledere, forældre, venner og bestyrelses-medlemmer giver god dynamik i gruppen. Aktiviteten netværksbingo understøtter begge dele.

Netværksbingo kortlægger den enkeltes netværk og særlige kompetencer. Det giver overblik og inspiration til hvordan det kan bruges i gruppen og på tværs af spejdergrupperne.

Se eksempel på bingoplade - *bilag 8*

Netværksdannelse sker på tværs af afdeling i gruppen og på tværs af grupper og afdeling i divisionen. I arbejdet med netværksdannelse sættes der fokus på, hvordan I kan skabe og

bruge jeres netværk. Formålet er at give jer mod på at skabe et netværk i gruppen og/eller divisionen.

Netværksdannelse giver dem:

- netværk lederne imellem fra de forskellige grupper
- noget med hjem, de kan bruge i deres daglige spejderarbejde
- en mulighed for en god oplevelse
- grund til at overveje hvorfor - refleksion
- ”mod på mere”

En praktisk øvelse er *bilag 9 og 10*.

Mål og fokus for DL's udviklingsplan

I udviklingsplanen har divisionsledelsen fokus på, at ”Spejder skal gøre indtryk” også uden for grupperne. Det sker gennem:

- Interaktion med det lokale samfund så metode og formål bliver endnu mere udbredt
- At påvirke debatten lokalt såvel som nationalt
- At samarbejde med andre aktører

Udviklingsplanen har særligt fokus på patruljesystemet og på at spejdermetoden også bruges til lederudvikling. DL ønsker at være nærværende og tilstede efter grupperne ønsker og behov.

Referencer og links:

Spejdermetoden i praksis - Ole Dalskov

Spejderlov og spejderløfte - se link: <http://dds.dk/formaal>

Spejderidéen - se link: <http://dds.dk/spejderideen>

Naturbingo - Marianne Graversen, Naturvejleder,

Molslaboratoriet

DDS Frivilligpolitik (2014)

Frivilligdialog - Morten Jørgensen & Mathias Faaborg

Undersøgelsen Den attraktive spejdergruppe - se link:

<http://dds.dk/den-attraktive-spejdergruppe>

Hvor attraktiv er vor spejdergruppe - Ole Dalskov

Netværksbingo - Morten Jørgensen & Mathias Faaborg

GØDNING Samtalemenu 1+2 - Mette Grønvold

Alle relevante dokumenter til eget brug kan downloades på divisionens hjemmeside www.egedivision.dk eller scan QR-koden:





Spejdermetoden i praksis	Oplevelser	Learning by Doing	Patruljeliv	Friluftsliv
6 – 8 år Mikro	<p>Oplevelser er i faste rammer.</p> <p>Leg som det bærende element.</p> <p>Brug af fantasirammer.</p>	<p>Prøve tingene i faste rammer og opleve et succesfuldt resultat.</p> <p>Lære af succeser.</p>	<p>At være sammen i patruljen.</p> <p>Tryghed ved patruljen.</p> <p>PL/A udfører små praktiske opgaver.</p>	<p>Tid og rum for naturoplevelser.</p> <p>Friluftsliv som for leg og fysisk udfoldelse.</p>
8 – 10 år Mini	<p>Frirum i oplevelsen og mulighed for indflydelse.</p> <p>Leg som det bærende element.</p> <p>Brug af fantasirammer.</p>	<p>Eget metodevalg indenfor givne mål og rammer.</p> <p>Refleksion: hvad skete der? Lære ved at afprøve og se resultatet.</p>	<p>Patruljen løser opgaver selvstændigt med hjælp fra lederne.</p> <p>PL/A udfører små praktiske opgaver.</p>	<p>Tid og rum for naturoplevelser.</p> <p>Friluftsliv som for leg og fysisk udfoldelse.</p> <p>Arbejder med og synlige medlemsroller.</p>
10 – 13 år Junior	<p>Vekselvirkning mellem oplevelser i patruljen og lederplanlagte oplevelser.</p>	<p>Eget metodevalg ud fra idéer.</p> <p>Anvender evaluering og lærer heraf.</p>	<p>Patruljen arbejder selvstændigt i egen tid.</p> <p>PL/A kan være instruktør for patruljen og videregive beskeder.</p>	<p>Tid og rum for naturoplevelser.</p> <p>Særlig vægt på natur og miljø.</p>
13 – 16/17 år Trop	<p>Vigtigt med nye elementer i oplevelserne.</p> <p>Plads til refleksion over oplevelserne.</p>	<p>Eget valg af mål og metoder.</p> <p>Patruljen arbejder med detaljeret tidsplanlægning og løbende evaluering, gerne efter "bedstemors lov".</p>	<p>Patruljen arbejder selvstændigt uden voksne ledere til stede.</p> <p>PL/A er ansvarlige for patruljen og dens arbejde.</p>	<p>Tid og rum for naturoplevelser.</p> <p>Fokus på at være i naturen og miljøaktiviteter.</p> <p>Friluftsliv som udfordring for patruljen.</p>
16/17 – ? år Senior	<p>Vigtige elementer:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nye, grænseoverskridende og fælles oplevelser. Egen indflydelse og stor bevidsthed om, hvad der opleves. 	<p>Eget valg af mål og metoder.</p> <p>Klanen evaluerer ud fra fælles og individuelle mål.</p>	<p>Seniorer arbejder i skiftende patruljer/sjak afhængig af opgaven.</p> <p>Skiftende klanmedlemmer er projektledere.</p>	<p>Tid og rum for naturoplevelser.</p> <p>Globale naturoplevelser.</p> <p>Miljøprojekter.</p>

Ftsliv	Værdier	Medbestem- melse og ansvarlighed	Samfundsliv	Aktiviteter og færdigheder
<p>or lser.</p> <p>m ramme sisk</p>	<p>Oplever værdierne gennem aktivitet, traditioner og ceremonier.</p> <p>Lederne som det gode eksempel.</p>	<p>Vælger blandt få muligheder.</p> <p>Lærer på "mikrotinget" at lytte til andre.</p>	<p>Udgangspunkt i sig selv, familie og venner.</p>	<p><u>Fælles;</u></p> <p>Alle afdelinger kan arbejde med de samme aktiviteter og færdigheder. Men jo ældre spejderne bliver, jo sværere bliver aktiviteterne. Aktiviteter og færdigheder adskiller sig fra de andre syv elementer i spejdermetoden ved at være det man <i>gør</i>. De andre beskriver måden man <i>gør</i> tingene på. Eksempelvis er vi på gruppelejr, kan de yngste lave brændeskjul, fedtfælle, huggeplads, bålplads o.s.v. og de ældste det store spisebord.</p>
<p>or lser.</p> <p>m ramme sisk</p> <p>d det nære iljø.</p>	<p>Oplever værdierne gennem aktivitet, traditioner og ceremonier.</p> <p>Lederne taler med spejderne om håndgribelige værdier.</p> <p>Lederne som det gode eksempel.</p>	<p>Kan komme med idéer til aktiviteter.</p> <p>"Minitinget" træner spejderne i medbestemmelse.</p>	<p>Arbejder med nærmiljøet og lære om fremmede lande ved hjælp af leg.</p>	<p>Der skal helst være en rød tråd i de aktiviteter vi laver med spejderne, så de oplever en udvikling gennem spejdertiden. Det er nødvendigt at koordinere dette med lederne i de andre afdelinger.</p>
<p>or lser.</p> <p>på lejrspport</p>	<p>Oplever værdierne gennem aktivitet, traditioner og ceremonier – særligt i patruljen.</p> <p>Lederne som det gode eksempel.</p>	<p>Planlægger og gennemfører selv egen tid.</p> <p>Kan tage ansvar for hinanden i patruljen.</p>	<p>Arbejder med nærmiljøet og fremmede lande.</p>	<p>Udvikling af færdigheder opbygger spejdernes selvtillid, så denne får mod på større udfordringer og tager sin del af ansvaret.</p>
<p>or lser.</p> <p>værne om</p> <p>ter.</p> <p>m DR</p>	<p>Patruljen opstiller mål og evaluerer med særlig vægt på:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Friluftsliv • Praktisk kunnen • Venskab • Udvikling <p>Lederne som det gode eksempel.</p>	<p>Spejderne sætter mål, planlægger og gennemfører selv deres patruljemøder.</p> <p>Rollerne i patruljen (deltager, instruktør, ansvarlig) træner spejderne i at påtage sig ét ansvar for sig selv og hinanden.</p>	<p>Arbejder med nærpoltiske spørgsmål.</p> <p>Får internationale oplevelser.</p>	<p>Mange projekter tager udgangspunkt i samfundsmæssige spørgsmål.</p>
<p>or lser.</p> <p>lser.</p> <p>er.</p>	<p>Definer egne værdier og vurderer værdierne i forhold til de kollektive værdier i omgivelserne.</p> <p>Lederne som det gode eksempel.</p>	<p>Den enkelte senior har medbestemmelse og ansvar for klanens arbejde.</p>	<p>Mange projekter tager udgangspunkt i samfundsmæssige spørgsmål.</p>	<p>Udvikling af færdigheder opbygger spejdernes selvtillid, så denne får mod på større udfordringer og tager sin del af ansvaret.</p>

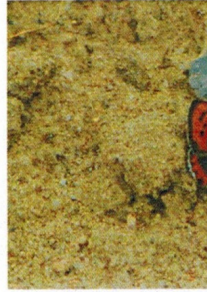
Naturbingo



Gammaugle



Enebær



Lille ildfugl



Blåhat



Rød skovmyre



Tårnfalk



Labyrintedderkop



Nikkende limurt



Lægeoksetur



Brombær



Stålorm



Tjærenellike

Skriv navn eller gruppenavn:



Gul snerre

Gyvel



Citronsommerfugl

Skarnbasse



ne

Stor grøn løvgræshoppe

7-pletet mariehøne



Firben

Nældens takvinge

Baggrund og forankring

Dokumentet er lavet for at sætte fokus på frivillighed i DDS som et aktiv, der skal plejes og fornyes. Udgangspunktet er, at arbejdet tilrettelægges og ledes af frivillige kræfter støttet af korpskontoret. Vi kommer derfor let til at tage den gensidige frivillighed i opgaveløsningen for givet, fordi de fleste frivillige er vokset op i korpset. Det ses som en naturlig udvikling at gå fra at være inden for korpsets målgruppe til at bidrage i mange andre sammenhænge, der giver oplevelser og udvikling til den enkelte.

Dokumentet har status som en politik, når det er vedtaget. Det vil sige, at det er bindende for den udvalgsstruktur, der ligger under Korpsledelsen, men Korpsledelsen har det overordnede ansvar for, at politikken følges og omsættes til handling.

Dokumentet kan ikke binde de enkelte grupper eller divisioner, og de kan derfor må hente inspiration heri til at lave egne politikker. Det er målet, at politikken skal være gensidigt anvendelig for alle frivillige uanset position og for Korpsledelsen og hovedudvalg, der har det primære ansvar for frivilligindsatsen.

Principper for frivillighed i DDS

- Alle frivillige og ansatte i DDS lægger deres indsats med det formål at indfri vores formål og arbejder efter principper og metoder i Spejderideen
- Frivillige er et aktiv og en forudsætning for, at vi kan indfri vores formål
- Vi møder hinanden med udgangspunkt i, at alle gør deres bedste, men vilkår og forudsætninger er forskellige og ændrer sig
- Åben kommunikation og nysgerrighed på synspunkter er en forudsætning for udvikling af spejderarbejdet. Vi håndterer uoverensstemmelser, når de opstår
- Det skal være muligt at være frivillig i DDS udvalgsarbejde uanset, hvor man bor geografisk, hvis man har lysten og kompetencerne
- Det skal være muligt at komme ind i DDS udvalgsarbejde, hvor man kommer i oplæring – man skal ikke være udlært fra starten af.
- Der skal være strukturer, der sikrer opkvalificering og udvikling af den frivillige i fællesskabet. Arbejdet er organiseret i patruljer med patruljeledere (formænd), der har ansvaret for den frivilliges udvikling.
- Man tager ansvar for opgaveløsningen og siger fra, hvis man ikke føler sig i stand til at løse opgaven
- At skifte mellem opgaver og hovedudvalg medvirker til at skabe forbindelser på tværs af DDS, og udvikler de frivillige
- En frivillig bør ikke have eller påtage sig flere funktioner og opgaver, end det er realistisk at løfte opgaven. Det er nærmeste leders ansvar at sikre, at arbejdsbyrden er overkommelig i en dialog med den frivillige.

Tilgang og metoder i forskellige faser

Organisatoriske rammer

- Vi kommunikerer i øjenhøjde og har som mål ikke at være for indforståede i vores kommunikation. Vi anvender ikke "kancellisprog", svære ord eller forkortelser, når vi kommunikerer internt eller eksternt i DDS
- Frivillige under Korpsledelsen får information om forandringer på kontoret, nye beslutninger i korpsledelsen eller i andre hovedudvalg og andet af interesse, så de får et overblik over, hvad der sker i korpset af interesse for dem. Det skal medvirke til at give en bedre videndeling
- Der er klarhed over beslutningsveje og mandater for frivillige
- Vi inddrager de relevante arbejdsområder, hvis der skal ske større ændringer i organisationen, politikken eller strategien
- Der er et godt samspil mellem frivillige og ansatte, hvor opgaverne er klart fordelt, så det er en gensidig støtte

Rekruttering af frivillige

- For at sikre synlighed og åbenhed, skal alle frivillige opgaver, herunder f.eks. deltagelse på konferencer, faste repræsentationer eller seminarer opslås offentligt på dds.dk, medmindre målgruppen er rettet til en specifik funktion eller opgaven har en så særlig karakter, at der reelt er meget få eller ingen valgmuligheder for at besætte posten
- DDS udvalg er til stede på de store arrangementer, med mere end 100 deltagere; hvor vi fortæller og kommunikerer om udvalgene, mulighederne og forventningerne til at blive frivillig under korpsledelsen.
- Vi afholder "Velkommen til DDS-udvalg"-velkomst og orienteringsmøder 2x om året, hvor alle nye frivillige og nysgerrige bliver briefet om strukturer, muligheder, krav og forventninger – både øst og vest for Storebælt
- I forbindelse med Korpsrådsmødet gøres opmærksom på mulighederne for at blive frivillig i udvalg under Korpsledelsen.
- Alle nye frivillige under korpsledelsen modtager en guide, der giver en introduktion til arbejdet i DDS med f.eks. opdateret information om organisationen, mål, relevante regler/økonomivejledning samt overblik over politikker og kontaktpersoner.
- Inden en frivillig går ind i en opgave, laves der en gensidig forventningsafstemning med nærmeste leder om arbejdsform, motivation for den enkelte, roller og ansvarsområder.

Fastholdelse af engagement

- Udvalg og arbejdsgrupper har et vedblivende fokus på løbende at supplere sig med nye kræfter, så alle ikke udskiftes på en gang, og så der kommer ny inspiration til arbejdet
- Lederne i udvalg hjælper de frivillige til at finde deres næste opgave eller udfordring
- Udvalg og arbejdsgrupper er forpligtede til at udvikle sig sammen, herunder løbende at deltage på møder, mentorordninger, kurser, seminarer eller konferencer, som løfter kompetenceniveauet for gruppen og den enkelte frivillige
- Der er fokus på at støtte den nye frivillige gennem kursusvirksomhed og frivillige mentorordninger. Der er fokus på at støtte også den erfarne frivillige ved nye opgaver
- Det er vigtigt løbende at anerkende indsatsen hos de frivillige. Det kan f.eks. ske ved, at Korpsledelsen eller hovedudvalg er til stede ved arrangementer, eller ved at der sendes en hilsen rundt, når der er gjort en indsats, der er blevet bemærket
- Ledelsen af udvalg og arbejdsgrupper hjælper den frivillige til at prioritere sine opgaver, herunder at tage pause fra udvalgsopgaverne eller at gå på orlov fra en tillidspost, når der er brug for dette. Der skal være opmærksomhed på at give plads til, at man kan vende tilbage
- Når der opstår uoverensstemmelser mellem mennesker, ofte omkring en opgaveløsning, skal det håndteres, så hurtigt som muligt, så det ikke får lov at eskalere. Der er hjælp at hente, hvis der er brug for rådgivning eller mødefacilitering. Man kan henvende sig til sin formand, korpskontoret eller Korpsledelsen.

Afsked med en frivillig

- Vi anerkender, når en opgave er færdig, et mandat er udløbet, eller når en ønsker at stoppe efter en indsats – det er nærmeste leder i udvalg eller arbejdsgrupper, eller hovedudvalgsformand, der har ansvaret for at anerkende de frivilliges indsats, f.eks. ved en symbolsk erkendtlighed
- Nærmeste leder kan lave en udtalelse til den frivillige, der bekræfter indsatsen, der er lavet. Dette kan naturligvis også ske undervejs i forløbet
- Nærmeste leder skal udforske, om det har interesse at varetage en anden opgave. Hvis det er en opgave i et andet hovedudvalg eller på et andet område, kan lederen hjælpe med at etablere kontakten
- Hvis det er nødvendigt at tage afsked med en frivillig, fordi forventningerne ikke bliver indfriet, skal udgangspunktet være, at der er gjort en indsats for at sikre en fælles forståelse af forventningerne, og at de rette kompetencer og støtte er til stede for at løfte opgaven. Det skal altid overvejes, om den frivillige er mere motiveret for og evner at løfte en anden opgave. Samtalen skal anerkende, hvis der er gjort en indsats, og den forskel vedkommende har gjort, men også være tydelig omkring, hvad der fører til afskeden. Det er nærmeste leder, der har ansvaret, så det holdes på det niveau, hvor opgaven skulle løses. Denne kan altid søge støtte hos og bør informere sin leder.

Frivilligdialog

Inspiration til dialog og forventningsafstemning mellem frivillige, forældre, spejdere og ledere

Gruppe	
Formål med rollen	[Indsæt overordnet formål og ansvar for rollen]
Forventet arbejdsbyrde	[Indsæt forventet arbejdsbyrde både varighed, omfang og frekvens] <i>[Eksempel: Et møde om ugen af 4 timers varighed. Deltagelse på 1-2 årlige heldagsmøder i weekenden med gruppeledelsen. Deltagelse på 1-2 weekendmøder i andet regi om året.</i>
Forventet udbytte og udvikling	[Indsæt dine egne forventede udbytter/udvikling som følge af eller i tråd med varetagelsen af rollen]
Personlige motivationsfaktorer	[Diskuter her, konkrete faktorer der holder dig motiveret. Vær så tydelig i dine behov og forventninger som muligt] <i>Hjælpe spørgsmål: Hvilke handlinger, aktiviteter, holdninger hjælper dig på vej? Hvad kan du selv og hvad kan andre gøre for at holde din gejst?</i>

Samarbejdsflader	<p>[Diskuter her konkrete samarbejder som er kritiske for at rollen fungerer. Fokuser på hvilke samarbejder der skal være og som vil eksistere uafhængigt af hvem der varetager denne rolle]</p> <p><i>[Eksempel: Rollens udførelse kræver et tæt og velfungerende samarbejde med de øvrige ledere i gruppen]</i></p>
Konkrete aftaler	<p>[Diskuter her særlige aftaler der laves i forbindelse med rollen. Det kan være alt fra konkrete aftaler om kurser, udgifter til fx transport eller mødedeltagelse]</p>
Succeskriterier	<p>[Diskuter her om der er nogle succeskriterier, noget i gerne vil opnå sammen; noget i kan se frem til at fejre eller skåle på, sidst på året]</p>
Tidsramme	<p>[Diskuter her hvor langt tid opgaven eller rollen løber over. Om vedkommende måske har andre planer (job, studie, familie etc) der skal tages hensyn til, og hvornår I vil revidere rolle/opgaver]</p>
Tanker om næste skridt	<p>[Diskuter her fælles personlige overvejelser om hvad næste spændende udfordring kunne være i DDS regi. Det kan være konkrete poster, arbejdsområder eller projekter du er interesseret i at vide mere om].</p>



Hvor attraktiv er vor spejdergruppe?

Denne øvelse kan gennemføres ved flere lejligheder - eksempelvis ved et fællesmøde mellem bestyrelse, ledere og seniorer, hvor der også deltager nogen der ser gruppen lidt udefra.

Opdel deltagerne i mindre grupper på 4-6 personer.

På en skala fra 1 til 10, hvor 10 er bedst vurderes gruppen ud fra disse 4 definitioner:

Holdånd

Hele gruppen fungerer som ét team.

- Lederne ser sig som en del af en samlet ledergruppe og ikke blot som ledere i en afdeling
- Lederbemandingen i de enkelte afdelinger er en sag for ledergruppen, ikke kun en sag for afdelingsledere.
- Man kan lave aftaler på tværs af afdelingerne og aftalerne bliver holdt.
- Man møder op til fælles arrangementer, som andre ledere står for af respekt for deres arbejde,
- Ledermøder skal være imødekommende og resultatorienteret. Gruppelederen kan spille en særlig rolle her ved at blive en god mødeleder.
- Lederarrangementer skal være af høj kvalitet, både socialt og fagligt.
- Lederne har gode fælles oplevelser. For eksempel en temadag kun for ledere, hvor gruppens røde tråd diskuteres og efterfølges af en god middag.



Ambitioner

Gruppen har høje, synlige ambitioner.

- Højt medlemstal.
- Deltager i og vinder spejderturneringer.
- Formår at få spejderne til at lave ting eller aktiviteter, der er komplicerede og kræver en høj grad af færdigheder.
- Benytter tidssvarende teknologier i spejderarbejdet.
- Gennemfører store og overraskende projekter.
- Arrangerer udfordrende og traditionsrige spejderløb.
- Gennemfører sommerlejre til udlandet.
- Flytter gruppen til ny grund med bedre spejdermuligheder og bygger ny tidssvarende hytte.
- Gennemfører offentlige arrangementer for lokalsamfundet.
- Vil være synlig for andre med gode aktiviteter (ex. SFO'en).





Forenkling

Gruppen har indrettet lederarbejdet, så det er enkelt og overskueligt for den enkelte leder.

- Har et velorganiseret og velplejet spejdergrej, som ikke skal graves frem og stykkes sammen, hver gang spejderne skal på tur.
- Har pakkelister.
- Har en rød tråd i spejderarbejdet, der giver et godt bud på det, en spejder skal lære i hver enkelt gren.
- Har en god tradition for, at forældre hjælper med at varetage væsentlige hjælpefunktioner med administration, vedligeholdelse af hytte og grund, fundraising og praktiske opgaver.
- Har en høj grad af arbejdsdeling i ledergruppen, hvor afdelingsledere bliver aflastet i forbindelse med gruppeture og andre fælles arrangementer.
- Har mange aktiviteter, traditioner eller faciliteter, der er lagt fast i simple rutiner, som forenkler dagligdagen og giver mere overskud til andre ting
- Har simple standarddokumenter til invitation, budget/afregning etc. til ture, arrangementer, kurser o.s.v.
- Køber hjælp udefra frem for altid at gøre det selv.



Ledelse

Gruppen har en ledelse, der fungerer som samlingspunkt og viser vej.

Den administrative og organisatoriske ledelse sørger for at det praktiske fungerer og bliver udført:

- Ind- og udmeldelse af spejdere.
- Dialog med division, korps og kommune m.m.
- Hytten, grunden er i orden.
- o.s.v.

Den visionære ledelse har visioner og sætter ambitionsniveauet, ved at:

- Udforme gruppens røde tråd.
- Have en ambition - men realistisk udviklingsplan.
- Arrangere udfordrende lejre, ture, arrangementer ect.
- o.s.v.

Ledelsen i en attraktiv gruppe kan være én eller flere personer, og de er typisk karakteriseret ved:

- Erfaring
- Lang tidshorisont. Det kræver tid at skabe en attraktiv gruppe.
- Pragmatisme. Der skal løses mange problemer i det daglige arbejde. De skal løses konstruktivt og fremadrettet.

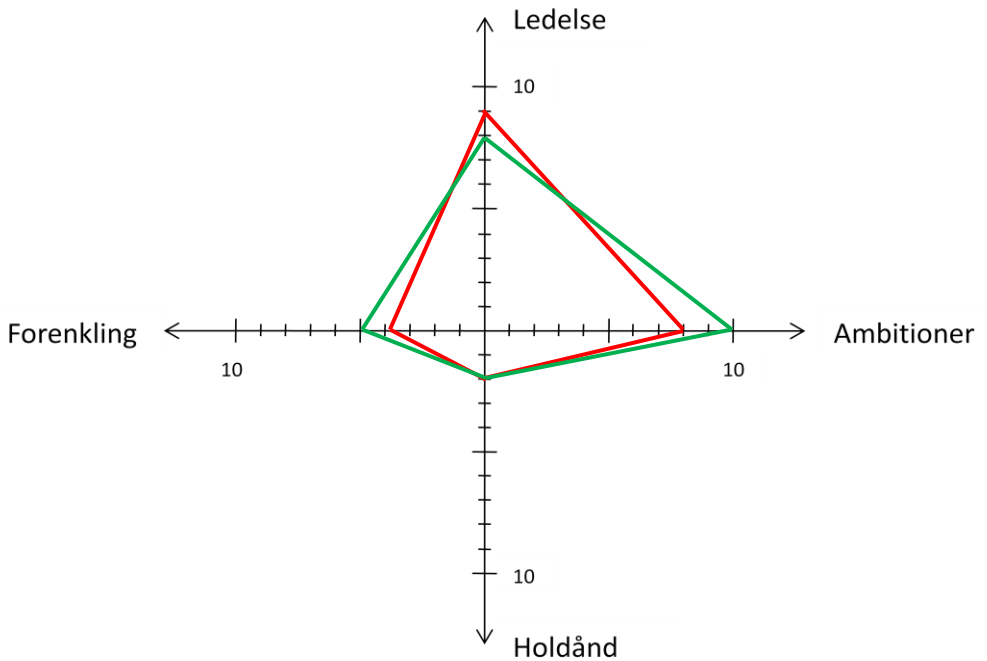


Værdierne indsættes på respektive aksler (ét sæt for hvert hold) og der tegnes linjer mellem punkterne.

Eksempler:

— Hold A

— Hold B



Herved ansueliggøres hvor der er plads til forbedring(er), idet en optimal "Diamant" er størst mulig og ligesidet.

Personprofil

Den effektive

Der skal handles! Er optaget af hvad der skal gøres, er meget flittig og har behov for at være i et team, hvor det er muligt at præstere noget. Træffer hurtige beslutninger. Ordner det meste selv.

Den systematiske

Optaget af at få opstillet regler og systemer. Hvordan skal tingene gøres? Arbejder med lister, checklister, dagbøger og har behov for at være i et team hvor der er styr på tingene. Overholder regler, frister og aftaler, har ordenssans, ro og besindighed. Alt skal foregå i faste rammer.

Den iværksættende

Forandring fryder. Optaget af hvad ellers eller hvorfor/hvorfor ikke. Forandrer tit og omprioriterer ofte spontant. Er risikovillig – elsker at satse. Ser ikke trusler men muligheder, er primært kreativ, meget dynamisk og igangsættende. Er egoistisk og dominerende.

Den støttende

Optaget af at skabe sammenhold, samarbejde og fællesskabsfølelse i teamet. Er optaget af hvem der skal løse opgaver og medvirke. Det er vigtigt at få alle med. Ingen må ofres. Er kompromissøgende, har fremragende samarbejdsevner, god til at lytte, kan få det positive frem hos udøveren. Mindre god til at beslutte, konfliktsky og overbeskyttede.

SELVTEST

Sæt kryds i et af de 2 over for hinanden stående udsagn – også selvom ingen af dem passer særlig godt.

Enten

Eller

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. Har egne meninger () | Søger accept fra andre () |
| 2. Er ligefrem og hård () | Undgår konflikter () |
| 3. Selvstændig () | Afhængig af andre () |
| 4. Effektiv () | Opmærksom på andres ()
ideer og tanker |
| 5. Træffer selv beslutninger () | Lytter til andre () |
| 6. Sætter mål og arbejder () | Arbejder efter andres ()
mål/ønsker |
| 7. Opgaveorienteret () | At give sig tid sammen ()
med andre |
| 8. Tager selv føringen () | At indordne sig () |
| 9. Kontrollerer situationen () | Tilpasser sig ()
situationen |
| 10. Ønsker klare facts () | Søger andre alternativer() |

- | | | | |
|-------------------|-----|-----------------|-----|
| 11. Er direkte | () | Er undvigende | () |
| 12. Er kritisk | () | Er forstående | () |
| 13. Er utålmodig | () | Er tålmodig | () |
| 14. Tænker logisk | () | Tænker abstrakt | () |
| 15. Er viljestærk | () | Er hensynsfuld | () |
| 16. Aktiv | () | Afslappet | () |
| 17. Dårlig lytter | () | Tålmodig lytter | () |
| 18. Bestemmende | () | Hensynstagende | () |



SELVTEST

Sæt venligst kryds i et af de 2 over for hinanden stående udsagn – også selvom ingen af dem passer særlig godt.

Enten		Eller	
19. Er udadvendt	()	Er indadvendt	()
20. Er impulsiv	()	Er tænkende	()
21. Kan lide at eksperimentere	()	Overvejer først	()
22. Generaliserende	()	Finder detaljer vigtige	()
23. Snakkende	()	Lyttende	()
24. Arbejder ustruktureret	()	Arbejder systematisk	()
25. Risikovillig	()	Sikkerhedssøgende	()
26. Skifter hyppigt mening/mål	()	Arbejder metodisk	()
27. Mere åben	()	Mere lukket	()
28. Iværksætter konstant nye ting	()	Er organiseret/ følger helst en plan	()

- | | | | |
|--------------------------------------|-----|--------------------------------|-----|
| 29. Er aktiv og pligtopfyldende | () | Er igangsættende og udholdende | () |
| 30. Ligeftrem | () | Tilbageholdende | () |
| 31. Brug for at samarbejde med andre | () | Arbejder helst alene | () |
| 32. Er hurtig | () | Tænker før du taler | () |
| 33. Dramatiserende | () | Saglig | () |
| 34. Meget åben i samvær med andre | () | Mere stille i samvær | () |
| 35. Tænker abstrakt | () | Tænker konkret | () |
| 36. Viser følelser | () | Holder følelser for sig selv | () |



Hvilke begrænsninger har jeg? – Hvilke udviklingsveje har jeg?

Effektives hæmmende egenskaber:	Effektives vækstmuligheder:	Iværksættens hæmmende egenskaber:	Iværksættens vækstmuligheder:
<ul style="list-style-type: none"> - mangler visioner - mangler evnen til at finde nye veje - vil bestemme - krævende - utålmodig - dårlig lytter - kan træde på andre 	<ul style="list-style-type: none"> - at forstærke evnen til at lytte - at blive bedre til at acceptere andre menneskers følelser og holdninger - at holde sig lidt tilbage i visse situationer 	<ul style="list-style-type: none"> - mangler tålmodighed - mangler realistisk sans - nøjagtighed og detaljer keder - generaliserer - snakkende - skifter hyppigt mening og mål - konkurrence betonet - skødesløs 	<ul style="list-style-type: none"> - mindre snak - mere selvdisciplin - lære at arbejde mere tværfagligt - arbejde mere detaljeret og analyserende med tingene

Systematiske hæmmende egenskaber:	Systematiske vækstmuligheder:	Støttendes hæmmende egenskaber.	Støttendes vækstmuligheder:
<ul style="list-style-type: none"> - stoler ikke på inspiration - mangler evnen til at fravige regler - mangler evnen til at handle spontant - mangler evnen til at være afslappet - forekommer fjern og selvhøjtidelig - langsomme - indadvendte - tager sig selv meget alvorligt 	<ul style="list-style-type: none"> - lære at gå i gang uden alt for mange ”sikkerhedsnet” - lære selv at gå i gang - lære at løse op og nyde situationerne noget mere - turde større grad af åbenhed 	<ul style="list-style-type: none"> - mangler evnen til at skære igennem - har ringe interesse for det logiske og det analytiske - sætter ikke egne mål - undertrykker sig selv - undgår konflikter - går for meget med strømmen 	<ul style="list-style-type: none"> - at arbejde noget mere på egen personlig målsætning - vægte egne behov lige så højt som andres - tage noget mere ansvar for andel i konflikter - lære at give åbne og ærlige tilbagemeldinger

HVAD ER MINE STYRKER?

Effektive er også gode til:	Effektive er også:	Iværksættere er gode til:	Iværksættere er også:
<ul style="list-style-type: none"> - at planlægge - at styre - at holde orden - at møde velforberedt - at holde sig til sagen - at sætte mål og arbejde efter målene - at tænke logisk - at træffe beslutninger 	<ul style="list-style-type: none"> - initiativrige - aktive - effektive - selvstændige - viljestærke - bestemte - bestemmende - ambitiøse - resultatorienteret <p style="text-align: center;"><i>Behov for resultater!</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - at være nysgerrige - at turde eksperimentere - at inspirere andre - at være igangsættende - at lave nye strategier - at se de store linier - at bruge sproget - at arbejde demokratisk 	<ul style="list-style-type: none"> - udadvendte - energiske - venlige/rare - selskabelige - impulsive - meget talende <p style="text-align: center;"><i>Behov for anerkendelse !</i></p>

Systematiske er gode til:	Systematiske er også:	Støttende er gode til:	Støttende er også:
<ul style="list-style-type: none"> - at møde velforberejede - at være tålmodige - at have øje for kendsgerninger - at arbejde med detaljer, rutiner og nøjagtighed - at lytte - at arbejde problemløsende - at studere og analysere - at rådgive 	<ul style="list-style-type: none"> - grundige - korrekte - loyale - udholdende - samvittighedsfulde - velovervejende - venlige og blide - alvorlige <p><i>Behov for sikkerhed!</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - at samarbejde - at drage omsorg for andre - at samle folk omkring sig - at få folk med sig - at være hjælpsomme - at være diplomatiske - at støtte andre - at acceptere andre - at indordne sig - at lytte - at give sig tid sammen med andre mennesker 	<ul style="list-style-type: none"> - følsomme - venlige - afslappede - positive - imødekomende - vellidte <p><i>Behov for Godkendelse/ opmærksomhed!</i></p>

BILLEDE AF PERSONPROFIL

Læg krydsende fra 1-18 sammen – hver side for sig.

Summen i venstre side divideres med 2 og afkrydses i skema under A.

Summen i højre side divideres med 2 og afkrydses i skema under B.

Sammentæl nu svarene 19-36 i venstre side og divider med 2 og sæt kryds i skemaet under C.

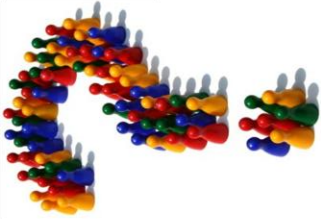
Sammentæl højre side og divider med 2 og overfør i skemaet under D.

		A. Effektive	Dominerende	Iværksætter C.		
Indadvendt	9	8				9
	8	7				8
	7	6				7
	6	5				6
	5	4				5
	4	3				4
	3	2				3
	2	1				2
	1	0				1
	0	0				0
	0	1				1
	1	2				2
	2	3				3
	3	4				4
	4	5				5
	5	6				6
	6	7				7
	7	8				8
	8	9				9
	9					9
		D. Systematisk	Stille	Støttende B.		
					Udadvendt	

Har I diskuteret rammer for feedback i gruppen?

Drøftelse – feedback og dialog i grupperne

- Tænk på en, der på et tidspunkt har hjulpet dig til at blive bedre, prøve noget nyt, eller ‘komme videre’ – gerne i spejder-regi
- Hvad gjorde han / hun?
- Hvordan fik han/hun dig til at føle?
- Hvilke personlige kvaliteter havde han/hun?
- Del svarene med sidemanden
- Bliv enige om 1-2 nøglekvaliteter
- I hvilke situationer kan det være svært at give feedback?
- Hvad kan man – og hvad kan man **ikke** – tale om i en spejdergruppe?



D E T D A N S K E S P E J D E R K O R P S

Netværksbingo – 5 på stribe

Hvem har vi i Gruppen – eller i Gruppens udvidede netværk

En der arbejder i kommunen	Fri kategori:	En der arbejder med sundhed	En der har en bil med trailer	En der bor i København
En der arbejder med politik	En der har boet i Jylland	En der har været i korpsets del	En der arbejder med børn/unge	En der arbejder med IT
En der arbejder med teknik/maskiner	En der arbejder i staten	En der kan lave mad – til mange mennesker	En håndværker	En der arbejder med medier/presse
En 'Djof'er	En der har været på et internationalt spejdercenter	En studerende	Fri kategori:	En der ved noget om markedsføring eller salg

GØDNING Samtalemenu 1 – Ege

Hvorfor smitter begejstring?

Hvornår lader du dig især smitte af begejstring?
Og hvor?

Hvordan mærker du andres begejstring?

Hvordan deler du din begejstring med andre?

Kan man blive FOR begejstret?

Hvornår eller hvorfor skal du censurere din egen begejstring?

Hvad er den vigtigste gødning for din begejstring?

Hvordan gøder du andres begejstring?

Hvor er der/ bør der være mest begejstring i DDS/ Ege Division lige nu? Hvorfor?

GØDNING Samtalemenu 2 - Ege

Hvordan bliver din begejstring til handling?

Hvad gør du for at få ekstra overskud i hverdagen?

Hvem giver dig lyst til at handle? Hvad gør de?

Hvor går du i stå, når du prøver at rykke på noget?

Hvilke projekter er det lykkedes for dig at føre ud i livet? Hvad gjorde, at du fik rykket på dem?

Hvordan hjælper du andre med at føre deres projekter ud i livet?

Hvad vil skabe mest begejstring i din gruppe lige nu?

Hvad skal der til, for at dette kommer i gang?





