

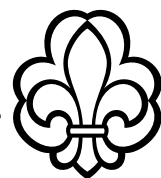
# SPEJD 2020

## metode & inspiration

Fremtidens spejd begynder hos dig!

Læs om metoder til udvikling af spejderarbejdet og find inspiration i temaerne fra korpsrådsmødets Spejd 2020-proces

Blå spejder



# SAMTALEFORMER



## Få noget ud af snakken

Det er hyggeligt at sidde og snakke fremtidsplaner for spejderarbejdet, men skal det blive til andet end bare snak, er det en god idé at gå struktureret til værks. Det kan man blandt andet gøre ved at interviewe hinanden.

**Hvorfor interviewe**  
Interview kan bruges til at få en detaljeret viden om et emne eller til at dele viden mellem hinanden.

Det kan måske lyde skræmmende at skulle interviewe en anden person, men det handler faktisk bare om at spørge grundigt ind til emnet, som man gerne vil vide mere om.

**Rollen som interviewer**  
Interviewerens rolle er at lytte og gå på opdagelse i den historie, som bliver fortalt eller det emne, som bliver diskuteret. Som interviewer er det derfor godt at huske på:

1) Det handler ikke om din personlige historie her, så sig ikke "... det kender jeg også fra mig selv..." Det

handler om at have en oprigtig nysgerrighed.

2) Stil spørgsmål, som man ikke bare kan svare ja eller nej på.  
3) Spørg ind til detaljer og stil gerne det samme spørgsmål igen, hvis du ikke føler, at du helt fik svar på det du spurgte om.

**Observatør som hjælper**

Det kan være en god idé at have en observatør med som hjælper. En observatør siger ikke noget under interviewet, men holder øje med tiden og samtalen.

Det giver intervieweren mulighed for at lave en "time out", hvor han/hun kort drøfter med observatøren, om snakken går i en fornuftig retning og observatøren evt.

har idéer til nye eller andre spørgsmål.

**Forskellige interviewformer**

Du kan både interviewe enkelte personer og hele grupper.  
I et *par-interview* interviewer en person en anden.

I et *trippel-interview* har intervieweren har en observatør som hjælper. Man kan fx lave tre interview á 30 min. og så skifte mellem rollerne hver gang.

*Gruppe-interview* er en god metode til at sikre en fremadrettet diskussion mellem flere mennesker, fordi der således er én person der styrer snakken. Intervieweren skal sikre, at alle kommer til orde, fokus bliver holdt og sørge for at spørge grundigt ind til emnet.

## Skriv op, så kan alle følge med i, hvad der bliver sagt

Når man interviewer en større gruppe mennesker, er det en god idé at skrive pointerne på flip-over papir.

**Hvad kan metoden?**

Metoden har to funktioner. For det første er det en fastholdelse, af de tanker og idéer, som bliver bragt på banen. Det er vigtigt at tage sig tid til at skrive op helt fra starten af interviewet, så alle hovedpointer kommer med.

For det andet gør metoden også, at alle der deltager i snakken visuelt følger med i, hvad der er blevet sagt og dermed får et overblik over emnerne der er i spil.

**Hvordan skal man skrive op?**

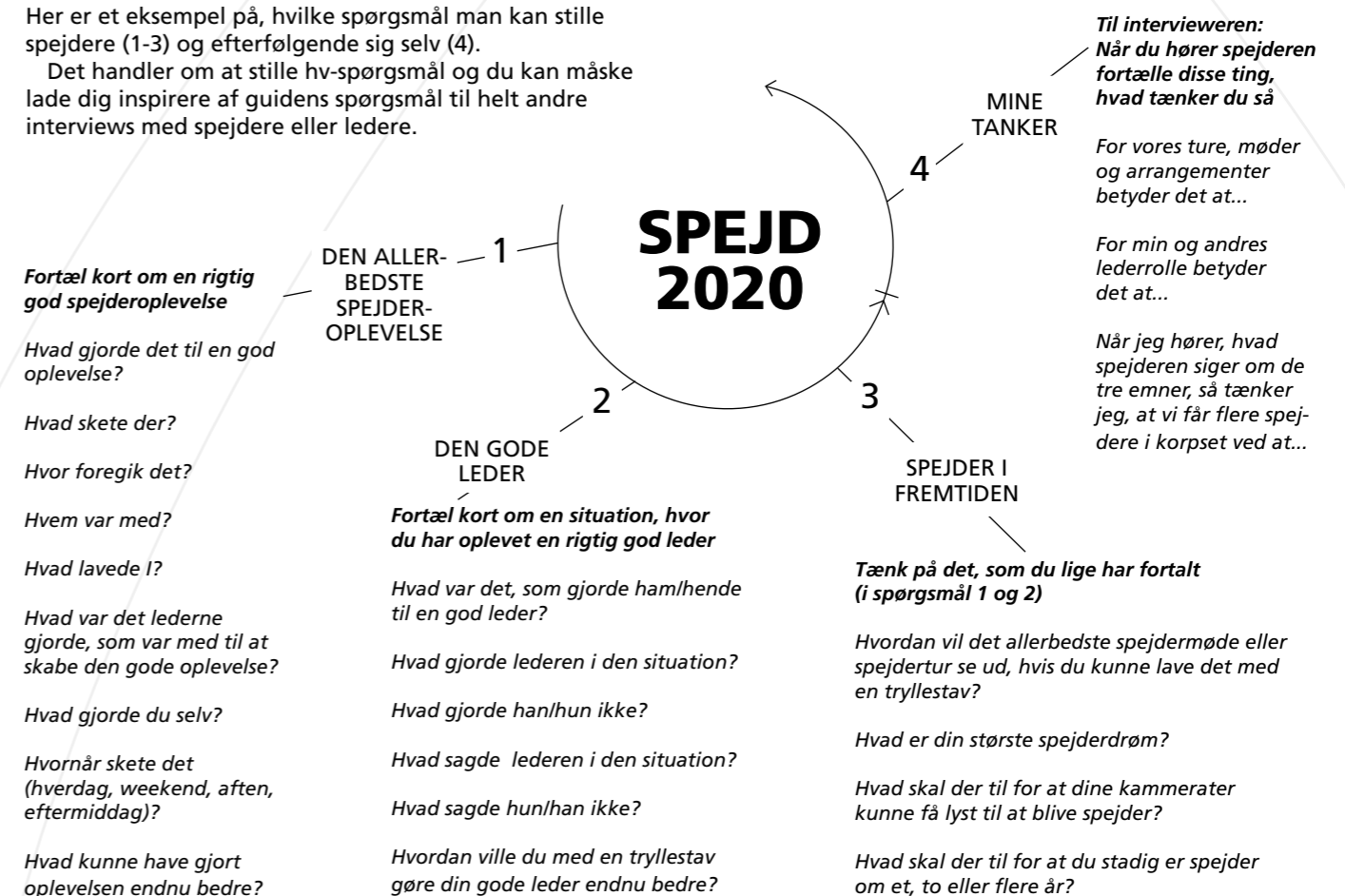
En hurtig og simpel måde er at lave et mindmap (som på billedet til højre), men du kan også bare skrive op i fx punktform.



## Interviewguide - til snak med spejdere

Her er et eksempel på, hvilke spørgsmål man kan stille spejdere (1-3) og efterfølgende sig selv (4).

Det handler om at stille hv-spørgsmål og du kan måske lade dig inspirere af guidens spørgsmål til helt andre interviews med spejdere eller ledere.



# OPEN SPACE



## Kaffe- pausen som mødeform

Mange mennesker synes, at kaffepauserne er det mest givtige ved et møde, for i kaffepauserne er tonen uformel og man kan gå sin vej fra en snak, når man synes, at den bliver kedelig.

**Open Space metoden**  
Open Space er en mødeform, som er baseret på netop kaffepausens kvalitet.

Metoden Open Space er oprindelig udtænkt af amerikaneren Harrison Owen, og den blev på korpsrådsmødet anvendt til Spejd 2020 i den form, som konsulentfirmaet MacMann Berg har udviklet.

Kort fortalt handler metoden om, at en stor gruppe mennesker (fra 25 til 3000) mødes for at drøfte et interessant emne, uden at der er sat en dagsorden på forhånd. I stedet bliver deltagerne guidet gennem mødet af en procesleder og en række procesguides (én for hvert tema).

Alle deltagere kan foreslå et tema, som skal diskuteres og udvikles. Hvert tema placeres på en fast fysisk lokalitet og deltagerne kan nu gå fra sted til sted, for at diskutere det tema,

som de synes, er særlig interessant for dem.

**Grundtanken**  
Enhver Open Space proces er unik og afhænger af tema, fysiske rammer, antal deltagere og tid.

Metoden bruges til at udvikle idéer og det er derfor vigtigt, at man tager afsæt i et klart og kraftfuldt formuleret emne, der er meningsfuldt og vigtigt for alle.

Det, at der ikke er fastsat en dagsorden før mødet gør, at alle deltager på lige fod og kan bidrage ligeligt til produktet. For grundtanken er nemlig at alle bidrager med deres bedste erfaringer, som deltagerne sammen udvikler for at gøre dem endnu bedre.

**Du kan kun lave om på dig selv**  
For at en Open Space proces kan fungere optimalt, er det vigtigt at opgave tanken om

at lave om på andre og deres idéer. Processen handler nemlig ikke om at arbejde imod de idéer, som man ikke bryder sig om, men om at udvikle de idéer, som man synes har et spændende indhold. Deltagerne skal derfor kun gå hen til tema-grupper for at udvikle dem.

**Mere viden om Open Space**

På korpsrådsmødet 2006 blev deltager ledt gennem Open Space processen af Thomas Johansen fra konsulentfirmaet MacMann Berg. På deres hjemmeside kan du gratis hente artiklen: "Open Space Inquiry" skrevet af Allan Vinther Jensen, Jesper Loehr-Petersen & Carsten Hornstrup (2004), MacMann Berg, [www.macmannberg.dk](http://www.macmannberg.dk)

## Opskrift på Open Space - sådan gør du

Find et klart og kraftfuldt emne, tag spillereglerne, fordel rollerne til de rette personer og krydr med tusser og flip-over papir.

### Foropgave

Du kan vælge at lade deltagerne lave en foropgave, som kan spore deres tanker ind på emnet. Til Spejd 2020-processen interviewede alle deltagere om fremtidens spejderarbejde.

### Introduktion til processen

Introducer processens tema til deltagerne og fortæl om spillereglerne for processen, så alle er indstillet på, at det handler om at udvikle idéer; ikke sable dem ned. Tidsforbrug: ½ - 1 time

### Temaer udtænkes

Deltagerne tænker over, om de ønsker at præsentere et tema, som er relevant for emnet. Efter en tid kaldes temastillerne frem og præseterer deres tema for forsamlingen. Antal temaer afstemmes efter deltagerantal. Tidsforbrug: ½ - 1 time

### Tematavle

Temaerne skrives op på en stor tavle eller vises via powerpoint efterhånden som de bliver præsenteret, så alle deltagere kan se dem. Skriv ud for hvert tema, hvor de fysisk bliver placeret videre i processen fx lokale-nummer.

### Deltagerne fordeler sig på temaerne

Deltagerne kigger på oversigten over temaerne og går herefter ud til i det tema, som de synes er det mest spændende - til det tema, som de brænder for!

### Temaudvikling

Grupperne diskuterer og udvikler hver deres tema. Procesguiderne sørger for at nedskrive de bedste tanker og ideer på flip-over papir. Det er også deres ansvar, at gruppen holder fokus på emnet og kommer i dybden med temaet. Tidsforbrug: 1 time - 1 dag

### De to fødders lov

Det er deltagernes pligt at skifte gruppe, når de ikke har mere at give, dér hvor de er eller hvis de brænder for endnu et tema. Dog skal temastilleren blive i den gruppe, der arbejder med hans/hendes tema.

### Afslutning

Proceslederen laver en fælles afrunding for alle. Flip-overne fastholdes, ved at de fx skrives ind på computer, så alle bidrag er dokumenteret og der nemt kan arbejdes videre.



### Open Space spilleregler

- De der end måtte deltage, er de rette personer
- Hvad der end sker, så er det det eneste, som kunne være sket
- Det starter når tiden er inde
- Når det er slut, så er det slut
- De to fødders lov

Open Space Inquiry 2004

### Procesleder

... har ansvar for at guide deltagerne sikkert gennem processen, blandt andet at fortælle om spillereglerne og det valgte emne.

### Procesgruppe

... har ansvar for at finde et vedkommende emne, udtænke gode rammer for processen og skaffe de praktiske hjælpemidler.

### Temastiller

... har ansvar for at fremsætte et tema han/hun virkelig brænder for, inden for det givne emne.

### Procesguide

... har ansvar for understøtte processen og temastillerne. Være lyttende og nysgerrig, men ikke vurderende. Holde samtalen fokuseret med (interview-)spørgsmål, samt fastholde pointer og idéer undervejs, inkl. skrive ned på flip-over papir

### Deltagerne

... har ansvar for at forsøge at tænke fremadrettet og udvikle, og gå hen til de temaer, som de brænder for.

# TEMAER



## Koncentrat af 500 spejderes idéer

Lad dig inspirere af temaerne til starte arbejdet med fremtidens spejd allerede nu i din egen gruppe og division.

**Hvor kommer temaerne fra**  
På korpsrådsmødet 2006 blev alle deltagerne givet mulighed for at præsentere et tema, som man kunne diskutere og især udvikle. Deltagerne i denne Open Space udviklingsproces (Spejd 2020), blev stillet følgende spørgsmål:

*Hvilke afgørende tiltag skal der til for at skabe attraktivt spejderarbejde for flere børn, unge og voksne i fremtiden?*

29 temaer blev diskuteret og udviklet, som bud på svar på dette spørgsmål og du kan

læse temaernes overskrifter på næste side. Open Space processen foregik i to runder, og bogstaverne A og B henviser til om temaet blev diskuteret i runde et eller to.

**Hvad kan jeg bruge temaerne til**  
Temaerne kan måske inspirere dig til konkrete projekter i din gruppe eller division. Fx til at overveje at give spejderne internationale udfordringer eller fokusere på at fastholde de ældste spejdere i gruppen. Eller du kan lade temaerne være inspiration, hvis du selv vil arbejde med Open Space-processer

som en metode til at udvikle gruppens eller divisionens spejderarbejde.

**Hvis jeg vil vide mere**  
Under processen blev pointer og tanker om hvert tema nedskrevet på et flip-over papir. Elektroniske udgaver af disse papirer kan du hente på nettet, hvis der er et eller flere af emnerne, som du har lyst til at dykke ned i.

[dds.dk/spejd2020](http://dds.dk/spejd2020)

## Temaer fra Spejd 2020-processen

- 1A Den dygtige og velforberejede leder
- 2A Fastholde de ældste spejdere
- 2B Uddannelse i spejderkompetencer
- 3A Flere ture, kun nødvendige møder
- 3B Hvordan gør vi DDS til en organisation for alle, der bidrager til erhverv og samfund
- 4A Aktiviteter der gi'r mening i samfundet i dag og i 2020
- 5A Bevidst lederudvikling
- 7A Mødeformer
- 8A Integrationsarbejde
- 9A Patruljesystemet
- 10A Spejd uden uniform
- 11A Spejder som konkurrencesport
- 12A Kan man sortere i lederne?
- 13A Hvilke "få" aktiviteter og værdier skal vi bibeholde for at skabe et attraktivt spejderarbejde
- 13B Hvilke aktiviteter og værdier skal vi udvikle for at skabe attraktivt spejderarbejde?
- 14A Hvordan får vi flere ledere
- 14B DDS image 2020
- 15A Meningsfulde aktiviteter, samfundstjeneste
- 15B Hvordan bruger vi naturen i 2020
- 16A Internationale udfordringer
- 16B Ét spejderkorps i Danmark
- 17A Spejder – personligt livslangt udviklingsforløb
- 17B Fladere struktur
- 18A Hvordan sikrer vi godt samarbejde mellem grupperne for at gøre møderne mere moderne?
- 18B Hvad er de grundlæggende værdier for spejderarbejdet i 2020
- 19A Hvordan kan vi anvende moderne teknologi i friluftsliv
- 20A Døgnspejd
- 20B Den optimale gruppestørrelse
- 21A Alternative medlemsformer



## 6 fællestræk på tværs af 29 temaer

Søndag på korpsrådsmødet præsenterede korpsledelsen, hvilke fællestræk, som de umiddelbart kunne se gennem de mange og forskelligartede temaer - dem kan du læse her i forkortet form:

### Ambitiøse forventninger og krav til ledere

- Anerkendt diplom til spejderlederuddannelse.
- Formelle krav til uddannelsesniveaue for ledere.
- Sparring med andre ledere – også over internettet.
- Uddannelse i brug af metoder og værktøjer.

### Omverdenens billede

- Det er spejderbevægelsen der giver børn og unge personlige kompetencer.
- Børn oplever, at spejdere får et meningsfuldt udbytte af deres fritid.

### Mening med spejderarbejdet

- Spejderarbejdet skal først og fremmest give mening for den enkelte spejder.
- En meningskabelse som konstant må ses og udfordres i forhold til spejderbevægelsens grundlæggende værdier.

### Samarbejde

- DDS samarbejder med andre spejderkorps og foreninger, hvor det giver mening i forbindelse med udbredelsen af vores værdigrundlag.
- Netværksdannelse på tværs af grænser og på mange niveauer.

### Udfordre vante samværsformer

- Ny mødeformer, fx på tværs af alder, projektmøder, weekendmøder, "åben hytte" og specialmøder.
- Nye kommunikationsformer, hvor moderne teknologi udnyttes.
- Nye former for medlemskab fx klippekort til møder i gruppe, medlem direkte under korpset og medlem af byens foreningsliv.

### Udfordrende aktiviteter

- Børn alene på tur (selvstændige opgaver på møder).
- Fysisk grænseoverskridende.

# **SPEJD 2020**

## **metode & inspiration**

Hvordan skal fremtidens spejd være? Der er to spor, som fører til svaret på det spørgsmål.

Det første spor blev sat i værk på korpsrådsmødet 2006 - nemlig arbejdet med at finde de elementer som skal være kendetegnende for spejderarbejdet i Det Danske Spejderkorps år 2020.

Det andet spor handler om det ledere og spejdere selv kan gøre for at skabe attraktivt spejderarbejde for flere børn, unge og voksne i fremtiden.

Denne folder er rettet mod det andet spor, og er en vejledning i, hvordan du selv kan bruge de metoder, som blev anvendt under Spejd 2020-processen på korpsrådsmødet, til udviklingsprocesser i din gruppe eller division.

Folderen indeholder en kortfattet vejledning i interviewbaserede samtaleformer og Open Space. Derudover kan du finde listen over de temaer, som blev diskuteret på årets korpsrådsmøde, som du kan lade dig inspirere af til projekter i din gruppe eller division.

### **Udgivet af**

Det Danske Spejderkorps oktober, 2006  
Arsenalvej 10  
1436 København K  
32 64 00 50  
dds.dk  
dds@dds.dk

### **Tekst og layout**

Tine Lind, med inspiration fra  
Thomas Johansen, MacMann Berg

### **Fotografi**

Andreas Hørup Nilsson  
Marianne Grauert  
Per Seitzberg

### **Tryk**

Det Danske Spejderkorps

**1. oplag**  
700