

Det Danske Spejderkorps' strategiramme

SOMMEREN 2017



Foto: Thomas Heie Nielsen



DET DANSKE
SPEJDERKORPS

Det Danske Spejderkorps' strategiramme

Motivation

Formålet med denne beskrivelse af strategirammen i Det Danske Spejderkorps er at forklare den strategiske struktur i korpset. Dokumentet skal bidrage til at have en tydelig strategisk retning og god daglig eksekvering. For at lykkes med dette er det nødvendigt at tydeliggøre hvilke processer, der gør sig gældende i den strategiske struktur og hvilke mekanismer korpset benytter for at sikre langsigtet retning i den daglige ledelse.

Baggrund

Det Danske Spejderkorps arbejder på baggrund af vores love – i andre foreninger og organisationer kaldet vedtægter – og vores formålsparagraf. Som en uddybning af dette har vi særlige arbejdsredskaber: spejdermetoden og en række principper om ledelse, god adfærd og udvikling.

Det er en kombination af vores love, metoder og principper som danner baggrunden for hvad vi ønsker at arbejde med, hvordan vi arbejder med det og en afgørelse af hvem der skal arbejde med de givne opgaver. Strategirammen hviler på vores love, metoder og principper og det samme gør de visioner og udviklingsplaner der udarbejdes i Det Danske Spejderkorps.

Generel strategiramme

I Det Danske Spejderkorps anvender vi, med afsæt i korpsets formål og værdier, tre mekanismer til at sikre et langsigtet perspektiv i de daglige aktiviteter i korpset.

På den lange bane skabes og vedtages hvert 10. år en **vision** for de kommende 10 ti års udvikling af korpset. Visionen er et overordnet billede af hvordan vi ønsker, at Spejderarbejdet i Det Danske Spejderkorps skal se ud og hvilken retning vi ønsker at udvikle korpset i. **Visionen** udvikles i korpset og på korpsrådsmøderne, og vedtages på et Korpsrådsmøde.

På baggrund af den vision, som i sin natur er langsigtet og maler med den brede pensel, udarbejder Korpsledelsen en **udviklingsplan** for korpset, der skal vedtages af Korpsrådet. **Udviklingsplanen** gælder i 4 år og beskriver hvad de kommende 4 års aktiviteter og prioriteter skal være. Udviklingsplanen skal vise hvordan korpsets forskellige aktiviteter og indsats er med til at realisere visionen.

Alle aktiviteter og initiativer kræver økonomisk prioritering: derfor indstiller Korpsledelsen hvert år et **budget** som godkendes af Korpsrådet. **Budgettet** skal afspejle de prioriteringer der er i udviklingsplanen for det kommende år. Dermed er der en sammenhæng mellem det årlige budget, udviklingsplanen og visionen for Det Danske Spejderkorps.

Det Danske Spejderkorps styres gennem 4-årige udviklingsplaner, der sætter retning for korpset – underbygget af 10-årige visioner

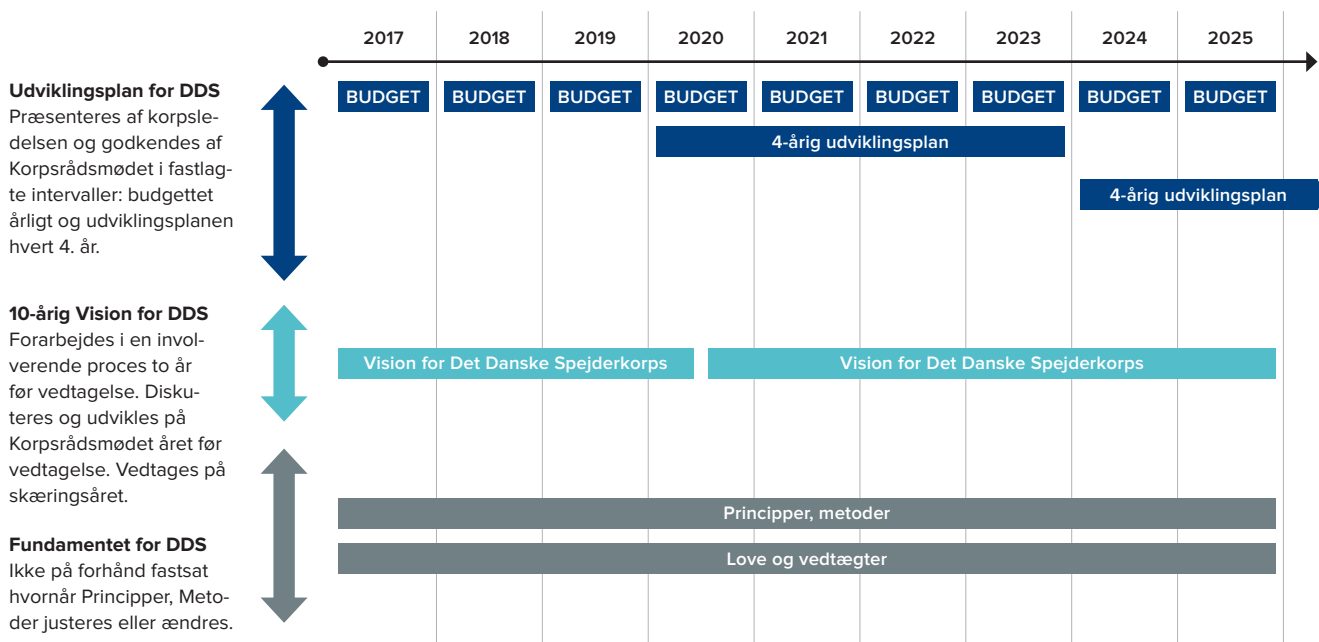


Foto: William B. Rønnebek

Visionen

Det Danske Spejderkorps' vision sætter overordnet retning for udviklingen i den fælles organisation, divisionerne, grupperne, centrene og aktiviteterne i korpset. Visionen består af en visionstitel og under denne titel, helst 3 og maksimalt 5 pejlemærker for Det Danske Spejderkorps udvikling de kommende 10 år fra visionens vedtagelse. Visionen medfølges af inspiration i form af aktiviteter, fortællinger, projekter mv. til at udleve visionen i korpsets.

Skabelsen af en ny vision for Det Danske Spejderkorps skal være en involverende proces, der tillader medlemmer fra hele korpset at påvirke resultatet. Det er væsentligt både fordi involvering skaber forståelse og fordi visionen skal afspejle virkeligheden og de ønsker og drømme som spejdere i Det Danske Spejderkorps har for vores forpligtende fællesskab. Processen skal sikre at visionen funderes på en solid viden om verden udenfor og inde i korpset. Det skal være muligt for de medlemmer, der ønsker at yde indflydelse på visionen at være med. Udarbejdelse af Visionen skal derfor igangsættes ca. to år før det vedtagende Korpsrådsmøde. Visionsprocessen giver korpsets medlemmer mulighed for at diskutere Det Danske Spejderkorps' langsigtede udviklingsretning og påvirke den overordnede retning og fokusering for den fælles organisation. Processen skal synliggøre, hvilket fokus og engagement, der optræder i korpset og samtidig lede frem til en vision, der afspejler at ikke alt kan prioriteres. Det er Korpsledelsens ansvar, at denne proces leder frem til en indstilling af en vision til Korpsrådet. Visionen skal fremlægges i sin helhed på et korpsrådsmøde og besluttet dér, sådan at Korpsledelsen kan begynde at udarbejde en udviklingsplan, på baggrund af visionen. Dermed er det Korpsrådsmødet, der konkluderer på den gennemførte proces.

Visionen sætter overordnet retning for Det Danske Spejderkorps' udvikling, lokalt, regionalt og nationalt.

Vi beslutter en fast ramme for Visionen

- Involverende proces med frivillige på tværs af landet, forud for et involverende korpsrådsmøde
- Beskrivelse af konteksten for Det Danske Spejderkorps
- Beskrivelse af situationen internt i Det Danske Spejderkorps
- Oprids af vores grundlæggende formål, love og værdisæt "Fundamentet"

Format

- Fastlæggelse af en overordnet visionstitel
- Uddybet ved 3-5 underliggende pejlemærker for DDS udvikling over de næste 10 år
- Idekatalog til at arbejde med visionen i divisionen, i centre og i grupper
- Udtalelser fra forskellige personer i organisationen om hvad visionen betyder for dem

Nationalt niveau...

- Får en overordnet retning for hvad der skal fokus på i de næste 10 år
- Kan gå i gang med at etablere milepæle og delmål
- Får en fleksibel, men klar ramme for hvad der skal fokus på og hvad der ikke har prioritet

Styret ved...

- Korpsledelsen styrer involveringsprocessen og indstiller visionen til godkendelse af Korpsrådet
- Korpsrådet beslutter visionen og overdrager eksekverering af visionen til korpsledelsen

Lokalt og regionalt niveau...

- Får mulighed for at diskutere strategi og visioner
- Skal påvirke den fælles organisation og kan bestemme i hvilken retning Det Danske Spejderkorps skal udvikle sig
- Får viden om hvad andre i korpset har fokus på og vil engagere sig i
- Har forståelse for at ikke alting kan være en prioritet

Styret ved...

- Deltagelse i arbejds møder, workshops og korpsrådsmøde
- Indfyldelse efter "dem der deltager og engagerer sig bestemmer" princippet
- Mulighed for at påvirke tidligt og beslutte senere ved afstemning

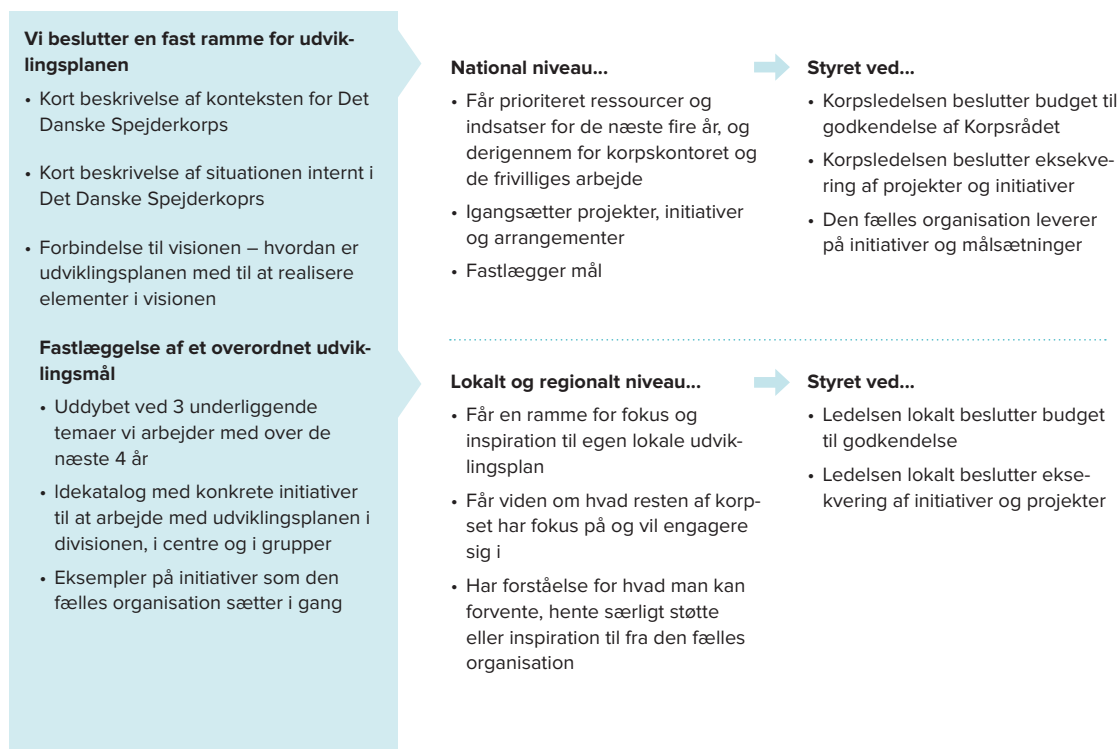
Udviklingsplanen

Det Danske Spejderkorps' udviklingsplan sætter et særligt fokus over en fireårig periode på et eller flere elementer i visionen og inspirerer til handling lokalt. I udviklingsplanen fastlægges et overordnet udviklingsmål uddybet i tre underliggende temaer der tilsammen danner ramme for korpsets arbejde de kommende fire år fra vedtagelse. Udviklingsmålet og de tre temaer medfølges af et idekatalog med konkrete initiativer til at arbejde med udviklingsplanen i korpsets enheder.

Det påhviler Korpsledelsen af udarbejde en udviklingsplan hvert fjerde år, der kan præsenteres for Korpsrådet til godkendelse. Udviklingsplanen skal afspejle verden udenfor og inde i Det Danske Spejderkorps og det er Korpsledelsens opgave at sikre dette. Udviklingsplanen skal fastlægge et fokus og prioritere hvor engagementet skal ligge internt i korpset. Sammenhængen mellem visionen og udviklingsplanen, skal være synliggjort i udviklingsplanen, idet den skal beskrive de indsatser, der skal ske, for at realisere dele af visionen.

Udviklingsplanen fungerer som en prioritering af ressourcer og målsætning for indsatser i den fælles organisation, hvori projekter, initiativer og arrangementer på nationalt niveau forankres. For korpsets enheder skal udviklingsplanen være en kombination af instruktion og inspiration: den skal være en relevant referenceramme og give perspektiv på og inspiration til gruppernes egne udviklingsplaner. Selvom udviklingsplanen lægger en ramme for 4 år er det op til den valgte Korpsledelse, at sikre en god balance mellem at realisere planen og sikre en vis responsivitet til de muligheder og forandringer, der kan opstå imellem vedtagne udviklingsplaner. Det kan være ændrede holdninger i samfundet, politiske tiltag, fælles projekter eller engagement fra eksterne samarbejdspartner, hvor korpsledelsen prioriterer Det Danske Spejderkorps engagement imellem udviklingsplanerne.

Udviklingsplanen, besluttet af korpsledelsen, godkendt af korpsrådet, sætter særligt fokus på et eller flere elementer i visionen og inspirerer til handling lokalt



Roller i strategirammen

Formålet med Det Danske Spejderkorps' strategiramme er at skabe fælles udviklingsretning i hele korpset. Dermed er strategirammen væsentlig for alle medlemmer, enheder og funktioner i Det Danske Spejderkorps, da alle indgår i forskellige dynamikker. Det brede sigte for strategirammen medfører et behov for en bevidsthed om hvilke roller i korpset der indgår i hvilke dynamikker for ikke at gøre processen uigennemskuelig og uladsiggørlig. Fem roller, har en væsentlig rolle i enten skabelsen eller udlevelsen, eller begge, af strategirammen. Det gælder korpsets enheder, den fælles organisation, Korpsrådet, Korpsledelsen og Generalsekretæren.

Enhedernes rolle

Det Danske Spejderkorps består af mange forskellige enheder: grupper, divisioner, netværk, centre, arrangementer m.m.. Enhederne, især Grupperne, udlever det daglige spejderarbejde og den fælles vedtagne retning for korpset. De deltager i skabelsen af visionen og kan gennem deres enhedsrepræsentanter i Korpsrådet øve indflydelse på beslutningen af udviklingsplaner og budgetter. Enhedernes fornemste rolle er at udleve og udvikle det gode spejderarbejde i den fælles vedtagne retning givet af visionen og udviklingsplanen. Derudover at bidrage til, gennem inputs og deltagelse, at skabe den 10 årige vision til indstilling til Korpsrådet.

Korpsrådets rolle

Korpsrådet er korpsets øverste myndighed. Korpsrådet er samlet ordinært en gang årligt til Korpsrådsmødet. Her godkendes eller afvises de forslag der er fremsendt af korpsets medlemmer eller Korpsledelsen. Korpsrådets fornemste opgave i strategirammen er at vedtage visionen og udviklingsplanen. Derudover at kontrollere Korpsledelsen ved at spørge ind til, godkende eller afvise budgetter, forslag og beretninger. Korpsrådet tager ikke stilling i enkeltsager eller vedtager enkeltinitiativer, men sætter den overordnede retning for korpset, igennem vedtagelse af en 10-årig Vision, en 4-årig Udviklingsplan og et årligt budget.

Korpsledelsens rolle

Korpsledelsen varetager under ansvar over for Korpsrådet ledelsen af korpset. Dermed er det Korpsledelsens ansvar at agere bestyrelse. Herfra beder man den daglige ledelse udarbejde materiale og beslutningsdokumenter til drøftelse og beslutning, og eksekverer på beslutninger taget af Korpsledelsen. Korpsledelsens fornemste opgave er, med afsæt i den af Korpsrådet besluttede vision og udviklingsplan, at igangsætte initiativer, projekter og kontrollere den daglige ledelses arbejde ved at spørge ind, godkende eller afvise forslag, indstillinger og status.

Generalsekretærens rolle

Generalsekretæren er den øverste administrative daglige ledelse i Det Danske Spejderkorps og refererer til Korpsledelsen, hvor den daglige politiske ledelse udgøres af de to spejderchefer. Generalsekretærens fornemste opgave er at sikre at Korpsledelsens beslutninger føres ud i livet og at Korpsledelsen er klædt på til at kunne varetage sin opgave. Det er en stadig vigtig opgave at sikre en god balance mellem ansatte og frivillige i den fælles organisation. Det er generalsekretærens opgave, med støtte fra den fælles organisation at sikre fortsat rekruttering af dygtige engagerede frivillige og medarbejdere.

Den fælles organisations rolle

Den fælles organisation er en projektorganisation, der sikrer drift og udvikling af produkter og services med afsæt i korpsets udviklingsplan, vision og Spejdernes mission om at gøre børn og unge beredt til livet gennem friluftsliv, fællesskab og udfordring. Den fælles organisations fornemste opgave er at orientere sig efter visionen og eksekvere på baggrund udviklingsplanen og af Korpsledelsens beslutninger. Det er generalsekretærens opgave, som daglig leder af den fælles organisation, at sikre at projekter, initiativer m.v. vedtaget af Korpsledelsen, bliver eksekveret. Den fælles organisation består af både frivillige og ansatte.

Hvilken rolle spiller DDS forskellige organer?

Organ

Det betyder at...

Korpsrådsmødet



- Korpsrådsmødet er DDS' generalforsamling: man godkender eller afviser de forslag, der er fremsat af korpsledelsen eller af medlemmer
- Korpsrådsmødets fornemste opgave er at vælge korpsledelsen, kontrollere dens arbejde ved at spørge ind til, godkende eller afvise budgetter, forslag og beretninger
- Korpsrådsmødet skal ikke tage sig af enkeltsager eller fremsætte enkeltinitiativer, men udstikke de overordnede retningslinjer for korpset – det er op til den valgte korpsledelse at agere bestyrelse

Korpsledelsen



- Korpsledelsen er DDS' bestyrelse: man beder den daglige ledelse udarbejde materiale og beslutningsdokumenter til drøftelse og beslutninger, og eksekverer på de beslutninger, Korpsledelsen tager
- Korpsledelsens fornemste opgave er at varetage det øverste ledelsesansvar for Korpset mellem Korpsrådsmøderne: ved at igangsætte initiativer, projekter og kontrollere den daglige ledelses arbejde ved at spørge ind til, godkende eller afvise forslag, indstillinger og status

Generalsekretæren og den fælles organisation



- Generalsekretæren er den øverste administrative daglige leder og refererer til Korpsledelsen, hvor den daglige politiske ledelse er de to spejderchefer
- Generalsekretæren fornemste opgave er at sikre at Korpsledelsens beslutninger er føres ud i livet og at Korpsledelsen er klædt på til at kunne varetage sin opgave

