

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

holdånd forenkling ambitioner

# DEN ATTRAKTIVE SPEJDERGRUPPE

ledelse



Blå spejder



**Udgivet af**

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

**Tekst af**

Henrik B. Olesen  
Anders Sejerøe  
Claus Kastberg Nielsen  
Copenhagen Economics

**Redigeret af**

Tine Lind  
Jeanette Hedegaard  
Det Danske Spejderkorps

**Foto fra arkiv**

Merete Johannesen  
Andreas Hørup Nilsson  
Erik Gunst Lund  
Trine Abild Christensen  
Per Therkildsen  
Henrik Weigelt

**Layout**

Tine Lind

**Tryk**

Det Danske Spejderkorps

**1. oplag**

700

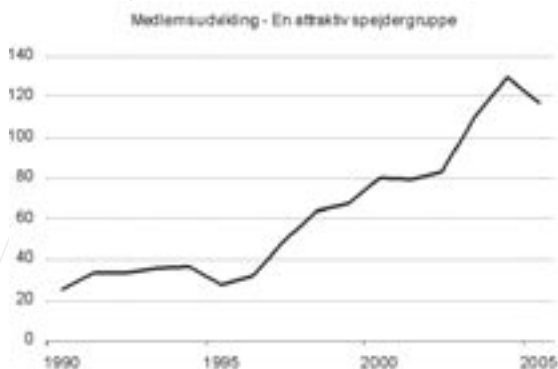


# INTRODUKTION

Den Attraktive Spejdergruppe er titlen på den hidtil største medlemsundersøgelse af spejdergrupper i Danmark.

Denne folder er tænkt som et værktøj til grupper og ledere i Det Danske Spejderkorps, så de selv kan arbejde med at blive attraktive.

Det Danske Spejderkorps har støt mistet medlemmer. De sidste ti år er antallet af blå spejdere faldet med mere end 25 procent. Men det er ikke alle steder, der bliver færre spejdere. En del spejdergrupper vokser og får flere spejdere. Det er de attraktive spejdergrupper. Hvis der var flere attraktive spejdergrupper, ville der være mange flere blå spejdere i Danmark.



En attraktiv spejdergruppe er en spejdergruppe, som særligt mange børn og unge vælger at være med i. De er gået spejdervejen, selvom de lige så godt

## LÆR AF DE ATTRAKTIVE GRUPPER!

kunne have spillet fodbold, gået til svømning eller spillet computer.

Vi har undersøgt de attraktive spejdergrupper i hele landet i den mest omfattende undersøgelse af blå spejdere nogensinde, og vi har et budskab til dig og dine medlemme.

### I skal vide, at de attraktive grupper:

- Består af alle slags grupper, store som små, land som by. Enhver spejdergruppe kan blive attraktiv.
- Har en række kendetegn, der skiller dem ud fra andre spejdergrupper. De attraktive grupper er anderledes.
- Især skiller sig ud fra andre ved det som deres ledere gør. Det lederne gør, gør forskellen. Dét lederne gør i de attraktive grupper, det kan du også gøre i din gruppe.

Derfor er anbefalingen:

*Lær af de attraktive grupper!*

*Lær af de bedste!*

# DET HANDLER OM BØRN OG UNGE

## TAG BØRN OG UNGES VALG ALVORLIGT

Det er børn og unge, der har udpeget de attraktive spejdergrupper ved aktivt at vælge gruppen til. Det er et udtryk for, at de synes, det er godt at være spejder dér, og bedre end andet de ellers kunne vælge - det valg bør vi tage alvorligt.



## DE ATTRAKTIVE GÅR IKKE PÅ KOMPROMIS

Man kunne måske tro, at de attraktive grupper går på kompromis med værdierne i spejderarbejdet og sælger sig selv bare for at få flere medlemmer?

Undersøgelsen viser dog, at dette ikke tilfældet. De attraktive grupper har dyb respekt for spejderbevægelsens værdier med stærkt fokus på friluftsliv og udeliv og klassiske spejderaktiviteter som hejk, pionering, orientering og lejrliv. Deres spejderarbejde er altså klassisk, men de udfører det på en måde, som skaber geist og opbakning.

## DER ER MANGE MÅDER AT VÆRE ATTRAKTIV PÅ

Undersøgelsen viser også, at der er mange måder at være attraktiv på, og at korpset ikke bare kan lave centrale retningslinjer, som gør, at alle får mange spejdere i deres gruppe. Hver attraktiv spejdergruppe kan fortælle sin egen særlige historie om, hvordan netop *dén* er blevet attraktiv.

Selvom hver enkelt attraktiv spejdergruppe træffer sine egne valg, har de alle nogle væsentlige fællestræk. Så selvom en gruppe skal finde sin egen vej, er det værd at se på, hvad de attraktive grupper gør.

Men kan vi ikke lære af alle grupper? Kan vi ikke lære af vores nabogruppe, og de kan lære af os?

Svaret er nej. Hvis en gruppe ønsker at få flere medlemmer, skal de lære det af de spejdergrupper, der har vist, at det kan lade sig gøre. Man skal ikke lære af dem, der selv har svært ved at få medlemmer. Derfor skal man lære af de attraktive grupper. Man skal lære af de bedste!

## ATTRAKTIVITET HANDLER OM MEGET MERE END EN OM GOD GEOGRAFISK PLACERING

Er attraktive grupper bare heldige at ligge dér, hvor der er mange børn og kun lidt konkurrence fra andre fritidsaktiviteter? Undersøgelsen viser, at det ikke er tilfældet.

Undersøgelsen viser, at hvis gruppernes medlemstal udelukkende afhang af ydre forhold og geografisk placering, ville ingen grupper i korpset have flere end 60 spejdere. Virkeligheden er heldigvis, at der er 150 grupper i korpset, som har flere end 60 spejdere. Dermed er det klart, at de attraktive grupper ikke bare er heldige at ligge de rigtige steder.

## DET AFGØRENDE ER LEDERNE OG DÉT, DE GØR!

Undersøgelsen viser, at kun 20 procent af medlemstallet kan forklares med gruppernes ydre forhold som antallet af børn, familiernes indkomster og boligforhold, befolkningens sociale og etniske sammensætning samt konkurrencen fra andre fritidsaktiviteter. De resterende 80 procent må forklares af andre ting, herunder ledernes indsats og det daglige spejderarbejde.



Dette bekræfter også de grupper, der i løbet af få år pludselig vokser til det tre- eller firedobbelte, uden at de ydre forhold ændrer sig. Det kan kun være ledernes handlinger der gør denne forskel, for så hurtigt ændrer de ydre forhold sig ikke.

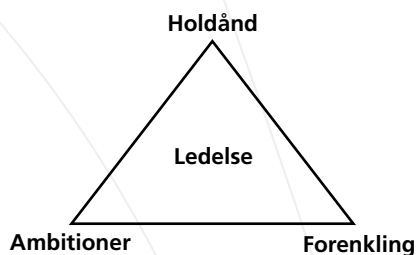
# TRE PLUS ÉN

## TRE PLUS ÉN GØR FORSKELLEN

Hvad er det så lederne gør anderledes i de attraktive grupper? Undersøgelsen viser, at hver eneste attraktive gruppe har sin egen historie at fortælle, men at den også har en række egenskaber som den deler med andre attraktive spejdergrupper.

Grupperne har tre særlige egenskaber plus én derudover, som kitter det hele sammen.

Det kan man illustrere ved en simpel figur:



- |                   |   |
|-------------------|---|
| <i>Holdånd</i>    | Hele gruppen fungerer som ét team   |
| <i>Ambitioner</i> | Gruppen har høje, synlige ambitioner  |
| <i>Forenkling</i> | Gruppen har indrettet lederarbejdet, så det er enkelt og overskueligt for den enkelte leder |
| <i>Ledelse</i>    | Gruppen har en ledelse, der fungerer som samlingspunkt, og som viser vej                    |



Udenrørsøgelsen viser, at ledelse adskiller sig fra de andre egenskaber ved at være afgørende for, hvor stærke de tre andre egenskaber kan blive. Det er altså ledelsen som primært skal sikre, at der er holdånd, ambitioner og en forenklet rutine i gruppens spejderarbejde.



Hver af de attraktive spejdergrupper i undersøgelsen, er kendetegnet ved de fire egenskaber i forskelligt omfang og mængder, men nok til at blive attraktiv, og til at børn og unge vælger gruppen. Mere nuanceret viser undersøgelsen også, at egenskaberne skal være til stede i et afbalanceret forhold:

- At man ikke kan undvære nogen af de fire egenskaber, for eksempel ambitioner.
- At man ikke kan lade egenskaberne erstatte hinanden, for eksempel lade holdånd erstatte ambitioner.
- At man kan få for meget af én egenskab, for eksempel så megen holdånd, at man lukker andre ude.

# HOLDÅND

## LEDERGRUPPEN SOM ET TEAM

En attraktiv gruppe har en ledergruppe, der opfatter sig selv som et team, som er fælles om det samme mål og som viser dette i praksis: *At gøre hele gruppen til et godt sted at være for både spejdere og ledere .*

### En ledergruppe er et team, når:

- Lederne ser sig som en del af en samlet ledergruppe og ikke blot som ledere i en afdeling.
- Større problemer i den enkelte afdeling løses i ledergruppen og ikke kun i afdelingen.
- Lederbemandingen i de enkelte afdelinger er en sag for ledergruppen, ikke kun en sag for afdelingens ledere.
- 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.



## LAV LEDER-ARRANGEMENTER

### Hvad kan gøre ledergruppen til ét team?

- Ledergruppen skal mødes regelmæssigt, både fagligt og socialt.
- Ledermøder skal være imødekommende og resultatorienterede. Gruppelederen kan spille en særlig rolle her ved at blive en god mødeleder.
- Nogen, for eksempel gruppelederen, tager ansvar for, at ledernes beslutninger bliver ført ud i livet.
- Afdelingernes ledere skal være blandede for at styrke mangfoldighed og undgå sammenspisthed.
- Lederarrangementer skal være af høj kvalitet, både socialt og fagligt.
- Nogen, for eksempel gruppelederen, sikrer at lederne anerkendes og påskønnes ved offentliggørelse af årets ledere og lederpleje som julefrokost, lederbeklædning.
- Lederne har gode fælles oplevelser. For eksempel en temadag kun for lederne, hvor gruppens røde tråd diskuteres og efterfølges af en god middag.



*"[M]an skal lige synke en gang, når man kommer som ny leder, for hvor har I mange mærkelige ting I snakker om... Man tænker – hvad foregår der her..."*

### Undgå at holdånd bliver til sammenspisthed

Det er vigtigt at sikre en god holdånd blandt lederne i en gruppe. En god holdånd er med til at gøre generationskiftet blandt lederne lettere og til at sikre, at der bliver taget godt imod nye ledere. En god holdånd skal løbende plejes og vedligeholdes, så lederne undgår at blive sammenspiste.

## ALLE HAR ET ANSVAR

*“Lederne brændte sådan set meget for spejderarbejdet i deres egen gren, men de samarbejdede ikke med de andre. De havde deres eget kongerige, og så måtte de andre så-dan set selv om, hvad de lavede.”*

### Strukturer samarbejdet i gruppen

Det er typisk gruppelederen, der sætter rammerne og hjælper med at holde gejsten oppe. Blandt opgaverne er at sørge for:

- Ledermøder (dagsorden og indkaldelse).
- Fælles arrangementer på tværs af afdelingerne
- Følge op på aftaler.
- Undersøge forholdene for ledere som vælger ikke at komme.

Selvom én person tager ansvaret for at koordinere samarbejdet, er det stadig alle ledes ansvar at få samarbejdet til at fungere i dagligdagen. Engagerede ledere, der kan samarbejde, er forudsætningen for en attraktiv spejdergruppe.

### EN SAMLET GRUPPE

I en gruppe var der dygtige spejderledere, men de var ikke enige om, hvad spejderarbejdet var. De holdt sig til hver deres afdeling, og der var altid diskussioner, når de skulle samarbejde. Samarbejdet blev så dårligt, at flere ledere valgte at gå efter et krisemøde. Men dette var et nødvendigt skridt for at ændre udviklingen.

De ledere, der blev, kunne samarbejde, og de fik et tæt sammenhold efter gode oplevelser på en Blå Sommer. En ny gruppeleder samlede ledergruppen ved velplanlagte ledermøder og en årlig lederdag. Lederne har fælles lavet arbejdsstof, så de har fået en rød tråd gennem afdelingerne.

# AMBITIONER

## HØJE OG SYNLIGE AMBITIONER

En attraktiv gruppe gennemfører udfordrende aktiviteter af høj kvalitet, der vækker opmærksomhed og bryder grænser. Gruppen formår at realisere sine ambitioner, så de er synlige og vinder respekt i og uden for gruppen.

De høje synlige ambitioner betyder, at spejderne får pejlemærker for, hvad der er godt spejderarbejde. Det betyder også, at der skabes myter og historier i gruppen, som spejderne med stolthed fortæller videre i og uden for gruppen.

### **En gruppe har høje synlige ambitioner, når gruppen:**

- Deltager i og vinder spejderturneringer, som divisionsturneringer eller landsdækkende spejderløb.
- Formår at få spejderne til at lave ting eller aktiviteter, der er komplicerede og kræver en høj grad af færdigheder.
- Gennemfører store og overraskende projekter på Blå Sommer.
- 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.

### Høje ambitioner kan også give bagslag, hvis gruppens aktiviteter:

- Ikke lykkedes, så spejderne bliver demoraliserede og utilfredse.
- Er så komplicerede og vanskelige, at de slider på de frivillige ledere ved at kræve for stor arbejdsindsats.
- Gruppens øvrige liv gør, at lederne ikke kan overskue at deltage i særligt store og ambitiøse aktiviteter.

Den attraktive gruppe har ambitioner og eksisterer med et formål. I skal vide, hvorfor børn skal komme til jer og blive spejdere, og hvorfor I som ledere skal bruge jeres tid og energi på spejderarbejdet i gruppen.

*“Det er en superfed tur. Du bliver skræmt og overvældet af alle de ting, hvor man tænker - kan seniorer virkelig lave det!”*

Hav synlige og konkrete mål for ambitionerne så både spejdere og ledere får succesoplevelser og stolt kan sige “Se - vi gjorde det sgu!”



Ambitioner tager ofte udgangspunkt i traditioner. Det kan være projekter, som gruppen gentager årligt, hvor målet så er at gøre det bedre end sidste år.

## AMBITIONER FOR SPEJDERNE

*“Vi er ambitiøse og vi udtrykker det. Vi tør sige, at det er dårligt spejderarbejde og det er uspejderligt gjort det der. Børnene vil gerne leve op til de voksnes forventninger til dem. Men de skal kende de forventninger, ellers bliver de usikre.”*

Ambitionsniveauet kommer ikke kun til udtryk ved store begivenheder og rejser, men også i dagligdagen. Det skal gerne gå igen i det, spejderne laver, og måden de omgås hinanden på. Også her handler det om at synliggøre det for lederne og spejderne.

Gør spejdere og ledere opmærksomme på hvilke mål de når og husk at fejre sejrene. Glem ikke at give skulderklap til de frivillige for deres indsats så både de og omgivelserne ved, hvad gruppen faktisk opnår ved deres hjælp.

Resultaterne fra undersøgelsen viser, at attraktive spejdergrupper har et klart højere niveau for ambitioner og aktiviteter, samt at de i højere grad fokuserer på friluftslivet og spejdertraditioner. En skarp profil med fokus på klassiske spejderaktiviteter som lejrliv, pionering og friluftaktiviteter har været en god ramme for et højt ambitionsniveau.

## SPEJDERE GLÆDER SIG TIL UDLANDSTURE

Sindal gruppe har siden 1990 regelmæssigt taget på store spejdeture. Turene har gået til Grønland, Borneo, Sydafrika, Ural og England.

Spejderne får store friluftsoplevelser, som de forbereder sig til over lang tid. De tjener selv til turene gennem hårdt arbejde, for eksempel ved at gå med reklamer i sommerferien.

De yngre spejdere hører historier og kan se plancher fra turene og glæder sig til, de bliver gamle nok til selv at komme med.

# FORENKLING

## ENKELT OG OVERSKUELIGT LEDERLIV

En attraktiv gruppe sørger for at mindske den grundlæggende konflikt alle frivillige ledere har mellem sin tid til familie og arbejde og sin tid til spejder. Det skal være muligt at gennemføre gruppens ambitioner selv i perioder, hvor lederne ikke har megen tid. Derfor skal den frivilliges dagligdag være enkel og overskuelig.

### **Et enkelt og overskueligt lederliv er, når gruppen:**

- Har et velorganiseret og vellejet spejdergrej, som ikke skal graves frem og stykkes sammen, hver gang spejderne skal på tur.
- Har en rød tråd i spejderarbejdet, der giver et godt bud på det, en spejder skal lære i hver enkelt afdeling, og som ofte er kombineret med gruppens egne spejderprøver eller duelighedstegn.
- Har en god tradition for, at forældre hjælper med at varetage væsentlige hjælpefunktioner med administration, vedligeholdelse af hytter 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.
- Køber hjælp udefra frem for altid at gøre alt selv.

### **Forenklingen kan blive for meget, hvis:**

- Fornyelse og inspiration forsvinder fra spejderarbejdet.
- Rutiner og gamle måder at gøre tingene på kommer til at præge alt spejderarbejdet.



## VÆR PROFESSIONELLE

Formålet med en god planlægning og stram organisation er at gøre det nemt at være leder. Faste procedurer for de praktiske opgaver gør dem nemmere, og giver lederne tid og energi til at fokusere på det egentlige arbejde med børnene.

## SKAB OVERBLIK

Få overblik over alle opgaver i gruppen. Hvilke praktiske gøremål er der i løbet af ugen og året?

### Lav oversigter og tjeklister, så nye personer nemt kan overtage opgaverne:

- Hvad skal lederne pakke for en weekendtur i hytten, og hvad skal spejderne have med?
- Hvilke opgaver er der i forbindelse med grupperådsturen?
- Hvem er kontaktpersonerne i byen?
- Hvad indbefatter rengøring af køkkenet?
- ... og så videre

*“God organisation giver lederne overskud, så man kan tage en sneboldkamp med ungerne i stedet for at stå med hovedet ude i skuret for at lede efter en spade”*



Når det er klart og overskueligt, hvad de enkelte opgaver er, er det nemmere at bede andre om at gøre det. Særligt nye ledere kan være overvældet af opgaverne og har gavn af, at det er nemt at få et overblik.

## LAV EN GRUPPE- HÅNDBOG

En gruppehåndbog kan samle alle nødvendige oplysninger om gruppens procedurer og faste arrangementer. Se, hvordan andre grupper gør. Det er ikke nemt at gøre det nemt, så brug gerne andres erfaringer som udgangspunkt.

Husk, at planlægning og rutiner skal være en hjælp og ikke en byrde. Lav procedurerne om, når det er nødvendigt, eller hvis I finder en bedre måde at gøre tingene på. Se det som en måde at dele erfaringer og viden, så andre ikke skal starte forfra. Gør det så enkelt og nemt som muligt

## PLANLÆG OGSÅ SELVE SPEJDER- ARBEJDET

Selve spejderarbejdet kan også planlægges. Gør det nemt for dig selv at være leder, så du ikke behøver at være opfindsom til hvert eneste møde.

Korpsets arbejdsstof, mærker og spejderprøver kan hjælpe med at skabe en rød tråd gennem spejderarbejdet, og dermed en enklere arbejdspraksis. En rød tråd er en god ramme, men det er stadig op til lederne og spejderne at skabe indholdet, så arbejdsstoffet bør tilpasses situationen.

Gør det klart for spejderne, hvad de skal lære i den enkelte afdeling og vis dem vejen. Det er godt at have synlige mål for fagligheden og fortælle spejderne, hvad aktiviteterne skal bruges til. Det kan for eksempel være, at spejderne lære at binde knob for at bygge imponerende pionerarbejde til byfesten eller bygge en udfordrende bane på Blå Sommer.

## LAV EN ÅRSPLAN TIL SPEJDERNE

Gør det også klart, hvad de overordnede linier er i afdelingen, og giv spejderne en oversigt med hjem til opslagstavlen. Oversigten kunne indeholde følgende:

- Datoer på faste arrangementer i året, og en beskrivelse af hvad afdelingen skal stå for her, og om der er behov for hjælp fra forældre.
- Datoer på weekendture for patruljen, og om der er behov for hjælp fra forældre til for eksempel kørsel, samt hvad spejderne skal have pakket i deres rygsæk.

*“Vi har været gode til at give folk noget at lave, som de kan overskue”*

### FORÆLDRESTØTTE

Lederne i Hørning gruppe har med støtte fra forældre samlet penge ind til at bygge en ny hytte.

Gruppen har for det første god kontakt til forældrene. Gruppen har arrangementer, hvor forældrene kan se, hvad deres børn laver som spejder og der er årlige arrangementer som fastelavnsfest for hele familien forældre, søskende, venner og bedsteforældre.

For det andet er gruppen velorganiseret. Der er overblik over gruppens opgaver, og hvor der er behov for hjælp. Lederne kan i god tid melde ud om konkrete opgaver, som forældrene kan melde sig til. Forældrene skal blot møde op og give en hånd med. Opgaverne ligger klar til dem, når de kommer.

# LEDELSE

## DYNAMISK OG SAMLENDE LEDELSE

En attraktiv gruppe har en ledelse, der både har rollen som gruppens samlende og dynamiske faktor.

Den samlende lederrolle sørger for, at beslutninger bliver ført ud i livet, at huske de ting, der bliver glemt, og at der bliver indkaldt til møder, og at de bliver holdt i en god stemning.

Den dynamiske lederrolle sørger for at tænke stort og langsigtet, og er god til at få de ambitiøse projekter gennemført med succes.

Den dynamiske og samlende ledelse gør det muligt at skabe og vedligeholde en god holdånd, at føre høje ambitioner ud i livet og gøre dem synlige, og at skabe enkelhed og rutiner, hvor det er nødvendigt. God ledelse er krævende. Derfor skal gruppelederen(-ne) ikke have andre lederjob. Det er rigeligt at være gruppeleder.

## VISIONÆR OG ORGANISATORISK

*“Det har meget at sige, at der er én, som har ansvaret for at sende dagsordner ud og så videre. En man ved har styr på alle de mærkelige ting, der skal være...”*

Man kan også sige, at den attraktive gruppe har en gruppeledelse som både er visionær og organisatorisk.

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

- Indmeldelse af spejdere
- Korrespondance med korpset
- Rengøringsplan for hytten

Hovedopgaven i gruppen er at sætte rammerne for ledernes samarbejde. Når der er styr på det administrative og praktiske tages en stor arbejdsbyrde fra de andre ledere.

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

- Udforme gruppens røde tråd.
- Lave planer for sommerlejren.
- Arrangere udfordrende ture og rejser.

**Hvad skal en gruppeledelse passe på:**

- Manglende kommunikation, hvor ledelsen ikke fortæller, hvad der sker bag kulisserne.
- For stram styring, hvor de andre ledere føler det er for svært at deltage i beslutningsprocessen.
- Udbrændthed, hvor lederen ender med at tage alle ekstraopgaverne fordi man enten glemmer at spørge om hjælp, eller gør det for sent.



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

- Erfaring. De har erfaring og har med deres egne øjne set, hvor god en god gruppe kan være. De kan have været spejdere i en anden attraktiv gruppe tidligere, kender til en anden attraktiv gruppe i dag eller ved fra deres arbejdsliv, hvordan man skaber attraktivitet.

- Lang tidshorizont. Det kræver tid at skabe en attraktiv gruppe. Derfor har ledelsen en lang tidshorizont. Det er personer, der er færdige med deres uddannelse, og bor i det område hvor gruppen ligger.
- Pragmatisme. Der skal løses mange problemer i det daglige arbejde. De skal løses konstruktivt og fremadrettet. Det kan især personer med erfaring fra ledelse og som evner at løse konflikter, gyde olie på vandene og skære igennem.

Når en stabil lederkerne har styr på det praktiske, og gruppen har erfarne ledere i hver afdeling, er det nemt at komme ind som ny leder.

Seniorer kan afprøve lederrollen i nogle år. De er ofte meget engagerede og har også en masse ideer. Deres tidshorizont strækker sig dog ofte ikke længere end til sommerferien, så forvent ikke, at de sætter sig ind i alle de administrative opgaver eller tænker fem år frem.

Forældre er en nyttig ressource både som hjælpere og som ledere. Mange har ikke spejdererfaring, så gruppen bør have ledere i alle grene, for spejderfagligt at sikre et højt niveau.

Det er svært at leve op til forventninger, man ikke kender. Gør det klart, hvad gruppen forventer af nye ledere, og hvilke opgaver og roller en ny leder siger ja til - og kræv ikke mere. Gode oplevelser giver ofte lederen lyst til at gøre mere.



## ATTRAKTIVE GRUPPER 2005

Hvem er så de attraktive grupper? Her kan du læse navnene på de 20 mest attraktive grupper i 2005:

**Ti stabile grupper, som har haft usædvanligt mange spejdere i alle de sidste fem år:**

- Bellahøj
- Møn Gruppe
- Søndermark Gruppe
- Erik Menved Gruppe
- Trelleborgspejderne
- 1. Hornslet Gruppe
- Brande Gruppe
- Delfinerne
- 3. Kolding Gruppe
- Sindal Gruppe

**Ti grupper med den største medlemsfremgang de sidste fem år:**

- Køgespejderne (+98)
- Stjernegruppen (+66)
- 1. Holme Gruppe (+52)
- 2. Hvidovre Gruppe (+47)
- Bagsværd Gruppe (+45)
- Alugod Gruppe (+40)
- 1. Søborg Gruppe (+37)
- Hjortespring Gruppe (+37)
- 1. Holte Gruppe (+32)
- 1. Helsingør (+31)

## FAKTA

Undersøgelsen Den Attraktive Spejdergruppe er udarbejdet af en projektgruppe fra analysefirmaet Copenhagen Economics i samarbejde med Det Danske Spejderkorps og Friluftsrådet.

Copenhagen Economics har først gennemgået medlemsstatistik for alle blå spejdergrupper i Danmark tilbage til 1990 for at undersøge gruppernes ydre forhold som befolkningsgrundlag og sammensætning i forhold til attraktivitet. Dernæst har de gennemført en spørgeskemaundersøgelse hos gruppeledere i 50 attraktive og 50 mindre attraktive spejdergrupper for at kunne beskrive, hvad lederne gør i de enkelte grupper. Endeligt har de gennemført fokusgruppeinterview med ledergruppen i 10 udvalgte spejdergrupper for nuanceret at forstå, hvordan de har skabt en attraktiv spejdergruppe.

Denne folder udgør konklusionen på undersøgelsen Den Attraktive Spejdergruppe. Den fulde rapport for undersøgelsen med beskrivelse af metode og resultater kan downloades på:

[dds.dk/attraktive](https://dds.dk/attraktive)