



Lederundersøgelse i De grønne pigespejdere

Kirsten Grube, juni 2014

Center for Ungdomsstudier (CUR) 

Indholdsfortegnelse

1. Hvorfor denne rapport?	3
2. Ledernes tanker om lokalgrupperne	8
3. Rekruttering og fastholdelse af medlemmer	14
4. Rekruttering af ledere	19
5. Aktivitetsmateriale – brug og behov	24
6. Kursustilbud – brug og behov	26
7. Perspektiver på fremtiden og udfordringer	28
8. Konklusion og anbefalinger	32

1. HVORFOR DENNE RAPPORT?

I lighed med andre spejderkorps står De grønne pigespejdere over for afgørende udfordringer i de kommende år: Vil det lykkes at knække en faldende medlemskurve og tiltrække nye ledere? Vil det lykkes at tydeliggøre, hvad man som pige 'får med sig', hvis man er en del af korpset – også i en kortere periode?

De grønne pigespejdere har i en årrække været igennem en proces, hvor der er blevet arbejdet meget med mission, vision, fokusområder og strategiske indsatsområder. Et arbejde, som man nu forsøger at implementere.

For at kvalificere dette arbejde er det vigtigt for den centrale ledelse at få lederne 'i tale' og blive klogere på, hvad lederne tænker om egen rolle, deres tilknytning til korpset, hvordan de oplever, at der arbejdes med at rekruttere og fastholde medlemmer og ledere, og hvilke udfordringer de ser her og nu og i de kommende år.

For at belyse nogle af de temaer har De grønne pigespejders ledelse – i samarbejde med Center for Ungdomsstudier (CUR) – taget initiativ til at gennemføre en kvantitativ og kvalitativ leder-undersøgelse.

Målgruppen for undersøgelsen er hovedsageligt den centrale ledelse, der – med afsæt i resultaterne – kan komme med nogle bud på, hvordan det er muligt at optimere rammerne for ledernes arbejde i De grønne pigespejdere i de kommende år – og dermed også være med til at fremtidssikre pigespejderarbejdet.

Undersøgelsen er kun lykkedes, fordi mange ledere i en travl hverdag har brugt tid på at udfylde spørgeskemaet og deltaget i interviews under besøgene i regionerne. Der skal derfor lyde en tak til ledernes store engagement og deltagelse.

1.1 En undersøgelse i to dele

Undersøgelsen falder i to dele: En spørgeskemaundersøgelse, hvor data blev indsamlet i februar 2014 og en kvalitativ del med interviews, hvor data blev indsamlet i april-maj 2014. Den kvantitative del baserede sig på besvarelser fra 394 ledere. Den kvalitative del indebar besøg i 10 grupper i de 10 regioner og interviews med i alt 26 ledere suppleret af interviews med en gruppe spejdere og en gruppe forældre.

De grupper, der blev besøgt, blev valgt ud fra følgende kriterier:

- Alle 10 regioner skulle være repræsenteret.
- Både grupper med medlemsfremgang og -tilbagegang skulle repræsenteres.

To spørgeskemaer

I samarbejde med De grønne pigespejdere blev der udarbejdet to spørgeskemaer: Et til lokale ledere, det vil sige ledere, som er ledere for en lokal gruppe, eller som har andre lokale lederfunktioner, og et til ledere med øvrige lederfunktioner f.eks. teamlederfunktioner, administrative funktioner m.v.¹

¹ Det er vigtigt at understrege, at spørgeskemaundersøgelsen er en 'selvrapporteringsundersøgelse', og at det derfor er vigtigt at sammenholde ledernes udsagn med andre undersøgelser, det samlede indtryk m.v.

Spørgeskemaerne, der indeholdt både lukkede og åbne spørgsmål, blev pilot-testet inden udsendelse.

1.2 Hvem udfyldte spørgeskemaet?

De to spørgeskemaer blev sendt ud til i alt 1205 medlemmer med gyldige e-mailadresser. Af disse valgte 394 ledere, 316 lokale ledere og 78 ledere med øvrige lederfunktioner, at udfylde spørgeskemaet. Antallet af ledere i De grønne pigespejdere er dog ikke registreret, og det er derfor ikke muligt at opgøre en besvarelsesprocent.

394 lederbesvarelser er dog et tilfredsstillende resultat og udgør et tilstrækkeligt antal i forhold til at foretage en grundlæggende databearbejdning.

Kort om respondenterne

Vi vil kort beskrive, hvem der udfyldte spørgeskemaerne:

- De fleste ledere er mellem 30 og 55 år. Ca. hver tredje er under 30 år.
- Seks ud af 10 ledere befinder sig i enten 'storby' eller 'provinsby' - de resterende på 'landet'.
- De fleste ledere har en mellemlang uddannelse – blandt de ledere, vi besøger, er der en stor gruppe med en pædagogisk eller sundhedsfaglig baggrund. Blandt øvrige ledere er der gennemgående flere med videregående uddannelser end blandt lokale ledere. Det forhold kan måske spille en rolle for, at nogle lokale ledere oplever en stigende 'akademisering' i korpset.
- Mere end halvdelen (55 pct.) af de lokale ledere har været leder i mere end ni år. Blandt de øvrige ledere er det syv ud af 10.
- Lederne blev hovedsageligt ledere, fordi de blev 'opfordret' (57,9 pct.) – i mindre grad, fordi de 'skulle', eller fordi de selv opsøgte det. For en særdeles stor gruppe har det dog

været en naturlig overgang, hvor de gradvist er blevet tildelt mere lederansvar.

- De lokale ledere er typisk ledere for børn i 4.-7. klasse, hvilket er en aldersgruppe, hvor børnene går fra at dyrke organiserede fritidsaktiviteter til at dyrke mere selvorganiserede fritidsaktiviteter. Som leder kan opgaven her bestå i at skabe nogle trygge rammer i en omskiftelig periode i børnenes liv.

- Otte ud af 10 ledere har været medlem af korpset i mere end 11 år. De fleste er således opvokset i korpset.

- Otte ud af 10 lokale ledere blev oprindeligt en del af De grønne pigespejdere på grund af venner, klassekammerater eller familiemedlemmer. Det var mindre afgørende, at det 'kun var piger', at der var 'spændende aktiviteter', eller at der var et 'kristent værdigrundlag'. Relationer og det, at pigespejdergruppen var den nærmeste spejdergruppe, var vigtigere. På den ene side giver lederne udtryk for, at korpset i dag er et vigtigt frirum, hvor piger 'kan komme på banen'. På den anden side er det dog ikke nødvendigvis den vigtigste del af deres egen 'rekrutteringshistorie'.

Hvis man skal benytte sig af andet end relationel rekruttering, eller hvis den relationelle rekruttering skal tænkes mere strategisk, kan det derfor forstærke nødvendigheden af, at man fra korpsets side tydeliggør, hvad dette frirum går ud på. Når vi spørger lederne og spejderne selv, knytter frirummet sig både til det at være pigespejder og til noget mere generelt:

Frirummet betyder i praksis:

I forhold til det at være pigespejder:

Målrettede aktiviteter for piger. Spejderlederne oplever, at det er langt nemmere at målrette aktiviteterne, når der kun er piger.

Hurtige forandringer. Pigerne kommer hurtigere på banen og bliver hurtigt mere modige, når der kun er piger til stede.

Undgår 'spillet' mellem kønnene. Pigerne bruger ikke tid på at imponere drengene – til spejder gør det ikke noget, hvis der er mudder på tøjet. *"Man kan være mere fri. I skolen tænker man over, hvem man snakker med og hvilket tøj, man går i. Her gør det ikke noget, tøjet er grimt. Det bliver nemlig beskidt. Man kan bare fjolle."* (Spejder i 5. klasse).

Generelt:

Man må andre ting til spejder end i skolen: Til spejder prøver børnene ting, de ikke kan prøve andre steder.

'Mobbefri zone'. Til spejder mobbes man ikke. Man kan derfor få et tiltrængt frirum fra spillereglerne og rollerne i klassen.

At hænge ud med yngre og ældre end en selv. Der er kun få steder, hvor man hænger ud med nogen, der er yngre og ældre en selv. Det kan man til spejder. Det giver på én gang mere ansvar og mere indsigt.

Tidsforbrug som leder i De grønne pigespejdere

Fire ud af 10 ledere bruger to-tre timer om ugen på De grønne pigespejdere – som for de lokale ledere svarer til den tid, de bruger på at holde et møde. Lidt flere end fire ud af 10 bruger mellem fire og seks timer i ugen. Mindre end hver tiende har et tidsforbrug på mere end syv timer eller derover. *For de fleste ledere er arbejdet i korpset altså ikke noget, der – rent timemæssigt! – fylder meget i ugeprogrammet.* Til sammenligning kan idrætstrænere bruge væsentligt flere timer i ugen på træning (Østergaard 2013).

Hvad betyder det? Udfordringen i den forbindelse kan være, at jo mindre tid, man bruger på og engageres i en fritidsaktivitet, jo nemmere kan fritidsaktiviteten 'skæres væk', hvis der pludselig kommer andre

dagsordener i livet. De fritidsaktiviteter, der har den laveste mødefrekvens, har også det største frafald (Østergaard 2013). For de ledere, der 'altid' har været i spejderarbejdet, og som udviser stor loyalitet, er det ikke et problem, men især for nytilkomne ledere kan spejderarbejdet blive en sekundær aktivitet. Hvis man er frivillig få timer om ugen, kan det betyde, at man pludselig 'springer' fra, hvis man oplever, at arbejde, familieliv eller en anden fritidsaktivitet 'i nuet' bliver vigtigere. Nogle af de nuværende ledere beretter om, at de havde nogle nye ledere, som kun var der i ganske kort tid, og som sprang helt fra, fordi der kom en eksamen, de skulle gå til noget andet m.v.

Hvordan tackles denne udfordring? Det kan være en god idé at arbejde på en bedre introduktion til nye ledere, det kan være en

idé at blive skarpere over for hinanden og forældre m.v. på, hvorfor De grønne pigespejdere er sat i 'i verden', og endelig kan det være værd at overveje det fleksible rotationsprincip, som der generelt er gode erfaringer med (se 4.1).

De fleste spejderledere bruger relativt få timer i ugen på spejderarbejdet – sammenlignet med andre frivillige, f.eks. idrætstrænere. For nye ledere i spejderarbejdet kan det betyde, at lederrollen bliver en sekundær aktivitet. Det er derfor vigtigt med:

- **Introduktion til spejderarbejdet: Hvorfor og hvordan er vi spejdere?**
- **En beskrivelse af, hvad man får ud at være spejderleder - og reelle kursustilbud (også for ledere, som er 30 år+).**

”Det er svært at forestille sig, at man kan være andet end pigespejder” – de fleste ledere føler sig tæt knyttede til korpset

Oplever lederne generelt en tilknytning til korpset, eller har de – sammen med deres gruppe – en oplevelse af, at de er mere eller mindre 'autonome' enheder?

Det viser sig, at 7 ud 10 (68 pct.) enten har en 'særdeles stærk' eller 'stærk tilknytning' til korpset. 27,3 pct. har hverken en stærk eller svag tilknytning. Kun 4,7 pct. oplever en svag eller ingen tilknytning til korpset.

Tilknytningen er lidt større blandt ledere med øvrige lederfunktioner end lokale ledere. Hvad ligger der så i den tætte tilknytning?

Informanterne fortæller, at tilknytningen opstår, fordi lederne reelt ikke kunne forestille sig andet end at være pigespejdere. Tilknytningen opstår ikke så meget ved at de

jævnligt oplever et fællesskab med andre spejdere i regionen eller på landsplan (bortset fra sommerlejrene).

Det handler altså om, at de fleste ledere er 'opvokset' i korpset, ikke har prøvet at være spejderledere andre steder og derfor naturligt også har vanskeligt ved at forestille sig, at man kan være spejder 'på andre måder'.

Samtidig fortæller lederne om, at det at være spejder er at være pigespejder – med vægt lagt på spejder og ikke 'pige'. Det skal forstås på den måde, at pigespejderarbejdet er en god, meningsgivende måde at være sammen på som *spejdere* – frem for at være sammen om noget som *piger*. Hvis De grønne pigespejdere har en bestemt kønspolitisk dagsorden, er det med andre ord ikke noget, der er specielt tydeligt lokalt.

Pigespejderarbejdet er for de lokale ledere vigtigt, fordi en stor gruppe børn bliver selvstændige, oplever ansvar m.v. – ikke fordi det som sådan er piger.

'Vi er alle spejdere – men 'byspejdere' er lidt noget andet

Tilknytningen til korpset er uafhængig af ledernes alder. Det vil sige, at en 57-årig leder har den samme tilknytning til korpset som en 18-årig leder. På samme vis spiller geografi (land/by) heller ikke nogen signifikant rolle for tilknytningen til korpset. En pigespejder på Nørrebro har altså samme tilknytning til korpset som en pigespejder i Sdr. Felding. Tilknytningen er den samme – men selvforståelsen er dog lidt anderledes blandt spejdere i storbyen. Spejderhytten er måske langt væk, der er måske ikke nogen udendørs faciliteter – man opfatter sig selv som 'byspejdere'. I praksis får det den konsekvens, at de 'bløde værdier' får endnu

mere vægt. Og at man måske ikke er så 'spejderagtig':

To ledere fra en gruppe i et storbyområde fortæller:

- *"Vi er ikke særligt spejderagtige. Vi er byspejdere, vi er ikke sådan slå-telt-op-agtige, eller at vi bare lige går i gang med at bygge et spisebord. Vi kan sagtens, men det er ligesom ikke det, der vægter. Det er fællesskabet herhenne, og der er plads til at være pige og til at hygge og ha' det sjovt med hinanden.*

Hvad er en byspejder for jer?

- *For mig er det at være byspejder – det er fællesskabet. Det er en accept – en samhørighed – altså skidt med din baggrund – hvis du kommer hen og har det sjovt med os, så er det fint og har du lyst til at lave det, vi laver, så er du velkommen."*

Fællesskab og inklusion træder altså for denne gruppe af byspejdere i forgrunden frem for mere klassiske 'spejderaktiviteter'. Det er nogle værdier, som byspejdere måske i højere grad skal sælge sig selv på.

Spejderne i byerne står generelt over for andre udfordringer i forhold til det store udbud af fritidsaktiviteter. Lederne på 'landet' fortæller snarere om, at de oplever stor loyalitet og trofasthed blandt medlemmer og forældre. Samtidig lader det til, at der her er en del ledere, der har været leder for flere generationer af spejdere – mor og døtre. De har fulgt familierne i tykt og tyndt, og lederne bliver på en særlig måde betydende voksne i de unges liv. For unge generelt er det ikke vigtigt, at ledere er unge. Det er snarere vigtigt, at ledere er nysgerrige og interesserede – at de vil de unge (Skårhøj & Østergaard 2005). Det er derfor vigtigt at understøtte 'de ældre ledere', der har en

unik taleret ind i de unges liv og er vigtige samtalepartnere, når forældrene ikke er nok eller bliver 'for meget'.

'Urban scouting'?

At være spejder i byen adskiller sig fra spejderlivet på landet – både i indhold og form. Det kræver reelt et andet udbud af aktiviteter, måske i form af nogle helt andre mærker.

Måske det ville give mening at der skulle arbejdes med mærker til 'landet' og mærker 'til byen'. Mærkerne i byerne kunne måske med fordel tage fat i emner som mangfoldighed, rummelighed, inklusion m.v.

Korpsnær eller korpsfjern?

En del grupper er kendetegnet ved, at de ikke er særligt tætte på korpsset, når det f.eks. gælder deltagelse i regionale udvalg. Det kan dog være relevant at overveje, om det at være korpsfjern nødvendigvis altid er problematisk.

Fra gruppernes perspektiv opleves det at være korpsfjern noget mindre negativt. Vi snakker med nogle ledere i en gruppe, som sporer en medlemsfremgang, og som har en velfungerende ledergruppe:

"Er der noget, I tænker, De grønne pigespejdere kan hjælpe jer med?

- *At vi kan være lokale frivillige i fred. Nu er der regionskonference om lidt (...) Men fordi man brænder for at være spejderleder, så er det ikke ensbetydende med, at man brænder for at sidde til møder X antal gange om året. Det er det samme med delegationsmøder. Det er ikke sikkert, man har lyst til at være*

rygraden i korpset. Men man ikke bare sige, at det her det vil jeg ikke, for så bliver der kommenteret på det. Nu var jeg til delegationsmøde i weekenden, og der blev jeg spurgt, om jeg kom til regionsvalg i weekenden. Det gjorde jeg ikke. Men så sagde hun; ”nej, men du kan sagtens stille op alligevel”. ”Jamen, jeg stiller ikke op”, sagde jeg. ”Men det har jeg da hørt, nu må du da lige”, som om at det skulle jeg jo. Det var selvskevet.

- Det er lidt det samme, jeg siger. Det ville være godt, hvis vi kunne få lov til at være frivillige i fred. Selvfølgelig er der ting fra korpset, vi skal have styr på, men man bliver frustreret over, hvor meget man skal nå ud over det at være leder for pigerne. Der er rigtig mange ting, og samtidig har man et fuldtidsjob ved siden af. Det er ærgerligt, at man føler, at folk er lidt sure på os, fordi vi ikke bidrager på den måde, de vil have. Men vi er en stor og velfungerende ledergruppe, fordi vi laver det, vi brænder for. Og det er ikke sikkert, vi var lige så velfungerende, hvis der var en, som skulle bruge al sin energi på andet.”

De to ledere peger på et vigtigt tema, som det er vigtigt fra centralt hold at forholde sig til: Er det grundlægende ’okay’ at brænde for det lokale frivillige arbejde – uden at man behøver engagere sig andre steder? Kan forskellige grupper engagere sig på forskellige måder?

2. LEDERNES TANKER OM LOKALGRUPPERNE

De 130 grupper er det absolut bærende element i De grønne pigespejders arbejde. Det er i de lokale grupper, en stor gruppe piger opnår selvstændighed og udvikling.

Hvad tænker lederne om deres egne grupper, når det gælder medlemsudvikling, eksternt samarbejde, trivsel og værdier?

2.1 Medlemsfremgang eller -tilbagegang

Grupperne, der deltager i undersøgelsen, har et gennemsnitligt antal medlemmer på 39 – som dækker over alt fra ganske få medlemmer til op til 115 medlemmer. Der er således en stor spredning på gruppernes størrelse – og dermed også de udfordringer, de står overfor.

Der er nogenlunde lige mange ledere, som henholdsvis oplever medlemsfremgang, -stagnation eller -tilbagegang. Således er der 32,5 pct., der oplever fremgang, 33,9 pct. oplever stagnation, og 29,2 pct. oplever en tilbagegang i grupperne. Endelig er der 4,4 pct., der ikke rigtigt ved, hvor de er på ’vej hen’ medlemsmæssigt i deres gruppe.

Jo større grupper – jo mere medlemsfremgang

46,9 pct. af lederne befinder sig i små grupper², 41,2 pct. i mellemstore grupper og 11,9 pct. i store grupper.

² Vi valgte at dele ledernes besvarelser op efter, om lederne befinder sig i ’små grupper’ (<under 30 medlemmer), ’mellemstore grupper’ (mellem 30 og 60 medlemmer) og store grupper (>mere end 60 medlemmer).

Det viser sig, at jo større gruppe, jo større er oplevelsen af medlemsfremgang. I hver fjerde (24,6 pct.) gruppe med under 30 medlemmer oplever lederne medlemsfremgang, mens det gælder for 45,5 pct. af lederne i grupper med mere end 60 medlemmer. Jo færre medlemmer, jo mere følsom er man over for, hvis en gruppe piger pludselig vælger at stoppe. Det kan hurtigt blive en 'nedadgående spiral'. At der tilsyneladende er en sammenhæng mellem gruppestørrelse og medlemsudvikling, gør sig også gældende i andre området af foreningslivet f.eks. idrætsforeninger, så på det punkt er De grønne pigespejdere ikke unikke (Kirkegaard & Fester 2014).

Det er vigtigt som gruppe at være kendt for andet end medlemstilbagegang

Hvis vi ser på De Grønne pigespejdere fra et overordnet perspektiv, har korpset oplevet medlemstilbagegang i de senere år – og det er lederne i vid udstrækning godt klar over. De giver udtryk for, at historier om, at 'det generelt går tilbage' slider på deres stolthed over at være pigespejder og over at være i korpset. Men det er dog ikke nødvendigvis noget, der præger det lokale arbejde og det lokale engagement – dertil er det lokale arbejde simpelthen for vigtigt for de mange engagerede spejderledere.

Samtidig er det vores indtryk gennem besøgene, at:

- De grupper, vi har besøgt, er – uanset medlemsstatus – præget af høj energi og engagerede ledere.
- Lederne giver udtryk for, at der er ret stor forskel på medlemstallet fra år til år. De færreste oplever en jævn tilbagegang, men at det svinger meget fra sæson til sæson,

afhængigt af, hvilke pigegrupper i hvilke klasser de får fat i, om pigerne flytter m.v.

Det taler for:

- Selvom en gruppe aktuelt har medlemstilbagegang, kan de reelt have lige så meget energi og lederressourcer som en gruppe med aktuel fremgang eller et uændret antal medlemmer. **Det er som regel ikke energien, men strategien (eller mangel på samme), der er hovedudfordringen.** For at undgå en 'negativ spiral' er det derfor vigtigt, at grupper med aktuel tilbagegang 'tales op', at deres ressourcer og energi anerkendes, og at de får hjælp til at lægge en lettilgængelig og konkret rekrutteringsstrategi.

2.2 Samarbejde med andre pigespejdergrupper og grupper fra andre korps

Hvordan oplever lederne, at grupperne arbejder sammen med andre pigespejdergrupper eller grupper fra andre korps?

Det viser sig, at hver tiende gruppe ikke rigtig har nogen kontakt med hverken andre pigespejdergrupper eller andre spejderkorps – typisk med den begrundelse, at de ikke umiddelbart har overskud til det, men vælger at fokusere på egne aktiviteter. Det er altså de færreste grupper, der helt isolerer sig - det gælder, uanset om der er tale om en lille eller en stor gruppe, eller om man oplever medlemsfremgang eller -tilbagegang.

Hver fjerde leder (23,4 pct.) angiver, at de jævnligt arbejder sammen med andre pigespejdergrupper:

Samarbejdet med andre pigespejdergrupper handler typisk om:

- At man mødes på lejre.
- Nogle ledere mødes i regionalt

udvalgsarbejde.

- Laver bestemte aktiviteter sammen (hvis grupperne er geografisk tæt på hinanden).
- Samarbejdet er kendetegnet ved at virke naturligt og oplagt.

Nogle grupper bruger en del tid på at udvikle egne aktiviteter eller ligefrem egne mærker.

Som vi senere skal se, er pigespejder.dk det sted, hvor man typisk får kendskab til nyt aktivitetsmateriale: Måske det var muligt – som en del af den eksisterende aktivitetsdatabase – at grupperne kunne uploade ideer til videreudvikling af mærker eller selv kan tilføje nye aktiviteter?

”Vi er i hus sammen, men det er så nok også det”

Næsten hver tredje leder (32,5 pct.) angiver, at de jævnligt arbejder sammen med spejdergrupper fra andre korps. Samarbejdet med grupper fra andre korps (KFUM-spejderne/DDS-spejderne) handler typisk om:

- At ordne praktiske ting omkring en fælles spejderhytte (husudvalg).
- Man mødes i kommunalt regi (f.eks. når folkeoplysningsudvalget inviterer eller i lokale samråd m.v.).
- Hvis den ene eller den anden spejdergruppe mangler ledere, koordinerer man af og til lederkræfter.
- Som udgangspunkt er man ikke specielt opsøgende over for samarbejde omkring aktiviteter med grupper fra andre korps, selvom man absolut heller ikke ser negativt på det (se afsnit 7). Det er bare ikke altid lige så oplagt og er derfor ofte af ren koordinerende art.
- Ledere lader sig ofte inspirere af aktivitetsmateriale i de andre korps – især i

materialet til smutterne, fordi de oplever, at der er flere aktiviteter at vælge imellem.

Samarbejdet med grupper fra andre korps skal ofte være bundet op på en fælles udfordring eller anledning:

Kan man opfordre til, at pigespejdergrupper udveksler erfaringer omkring rekruttering og fastholdelse med grupper fra andre korps?

2.3 Høj trivsel i grupperne

Hvordan er det at være lokal leder i De grønne pigespejdere? Vi spurgte lederne om deres syn på sammenholdet, tonen og lederne imellem - se nedenfor:

	Sær- deles/ meget tilfreds	Nogen- lunde tilfreds	Lidt/ ikke tilfreds/ tilfreds
Sammen- holdet i gruppen	77,8	19,8	2,4
Tonen i gruppen	77,4	18,8	3,8
Samarbejdet mellem lederne	75,1	18,9	6,0

Tabel 1. ”Hvor tilfreds er du med følgende i din gruppe?”

Lederne oplever en høj grad af trivsel – der udtrykkes stor tilfredshed med de ’interne’ forhold i grupperne. Langt de fleste (77,8 pct.) oplever, at de er særdeles

tilfredse/meget tilfredse med 'sammenholdet i gruppen'. Det kan i praksis betyde, at der ikke er plads til decideret mistrivsel og mobning. Ligeledes angiver en høj andel (77,4 pct.), at de er tilfredse med den sproglige omgangsform; man taler pænt om og med hinanden. Der udtrykkes næsten lige så stor tilfredshed med ledersamarbejdet - tre ud af fire er tilfredse med dette.

Det lader til, at fællesskabet blandt lederne ikke bare sikrer trivsel, men er den helt store motivationsfaktor, når vi beder lederne om at beskrive, hvad der i særlig grad motiverer dem som ledere. For mange gælder, at de har kendt hinanden i flere år og derfor er venner. En 30-årig leder, der har været i den samme gruppe i mere end 23 år, fortæller om dette:

"Hvorfor er I stadigvæk ledere?"

- Jeg kan rigtig godt lide arbejdet med børnene, men jeg ville ikke være her, hvis det ikke var på grund af fællesskabet med de andre ledere. Og vi gør jo også meget ud af ses privat og at holde nogle arrangementer, hvor vi kan snakke om andet end børn og spejderting, hvor vi kan grine og være os selv, og det er måske også det, der gør, vi at holder så godt sammen, og at vi stadigvæk er ledere."

For denne leder er de andre ledere i sig selv i høj grad en attraktion, og det er noget, der er med til at fastholde hende i spejderarbejdet. Og det er også et mønster, vi ser blandt ledere i andre grupper.

Når vi under besøgene spørger lederne, om de bevidst arbejder med trivsel eller har en mobbepolitik, er svaret som udgangspunkt nej. Til gengæld lader det til at være særdeles udbredt, at lederne ikke tolererer, at man som ledere eller børnene imellem behandler

hinanden dårligt. Der lader til at eksistere en uskreven 'nul-tolerance-regel'; det er vigtigt, at alle har det godt hos De grønne pigespejdere.

Det er langt fra alle områder i et barns liv, der er 'mobbefri zoner'. De grønne pigespejdere kunne med fordel profileres på, at der er høj trivsel. At der er nogle sunde og trygge miljøer i grupperne – noget, som betyder meget for forældrene.

Det vigtigste for forældrene er **trivsel og fællesskab** – for spejderne er det, at de **lærer noget nyt i et trygt miljø**.

Tryghed i spejderarbejdet er således attraktivt for både forældre og spejdere.

2.4 "Vi vil gerne skubbe lidt til dem" – om værdierne i grupperne

De grønne pigespejdere er en værdibaseret organisation, der gerne vil gøre en forskel for og med piger på forskellige alderstrin.

Der er stor forskel på, hvor meget lederne i grupperne sætter ord på, hvilke værdier de giver deres piger med i bagagen.

Nogle ledere har mange ord for det, de gør – mens andre ledere ikke spekulerer

En smutte tør ikke snitte med dolk. Lederen opmuntrer hende positivt. Gangen efter begynder hun så småt og snitte og efter en halv time, snitter hun løs. Det var dog lidt overvældende for hende på den måde at udfordre sig selv, men hun trøstes af lederen.

specielt meget over, hvorfor tingene er, som de er. At man ikke lige kan sætte ord på, hvilke værdier man ønsker at viderebringe, er dog langt fra ensbetydende med, at man ikke gør det – det er bare ikke så sprogliggjort. Udfordringen er så her, at det kan være vanskeligt for nye forældre at blive klogere på, hvad arbejdet i De grønne pigespejdere går ud på, hvis man bare 'henter og bringer' sine børn ved spejderne.

Når vi besøger grupperne, lader den fælles *praksisværdi*, sprogliggjort eller ej, til at være det her med gradvist at *rykke pigernes grænser*: At opmuntre smutterne til at prøve at snitte selv, at sige til den ene spejder, at hun ikke skal 'tage over', når en anden spejder forsøger at lave mad – det er tydeligt igen og igen, at lederne undervejs opmuntrer og udfordrer de unge.

Der bliver sjældent introduceret til selve aktiviteten – der blev ofte sagt: *"Nu er vi jo i gang med at tage det her mærke, så derfor skal vi i dag ..."*. De manglende introduktioner er en gennemgående udfordring, men når aktiviteterne er i sving, kommer der nogle tydelige praksisværdier til udtryk gennem den måde, lederne opfører sig på over for spejderne på: Ved at udfordre, opmuntre, give plads osv.

Når lederne snakker om værdier, sætter de ikke så meget fokus på pigespejdernes værdier generelt – men mere på, hvad de oplever, kendetegner værdierne i deres egen gruppe. Her er det ord som 'selvstændighed', 'udvikling af selvtillid og flytte grænser', 'samarbejde' og 'ansvar over for de andre i fællesskabet', der går igen. Det er, som tidligere nævnt, langt fra bare ord. Under besøgene kan vi se, at lederne opfordrer børnene til at prøve selv – og ikke mindst at

give hinanden plads til at prøve. Bare under et enkelt besøg er det muligt at se, at pigerne tør mere, end de turde bare 1,5 time tidligere. De begynder mødet med at være usikre over for opgaven eller ansvaret, men har okay mod på det til sidst.

Eftersom de fleste ledere på et eller andet niveau arbejder med værdierne i praksis, er det næppe overraskende, at 7 ud af 10 ledere faktisk oplever, at deres gruppe arbejder med værdier, der tager afsæt i værdierne hos De grønne pigespejdere. Så er det heller ikke så overraskende, at de fleste lokale ledere har et godt kendskab til missionen hos De grønne pigespejdere: *"De grønne pigespejdere gør piger og kvinder i stand til at udvikle og udnytte deres fulde potentiale"* og den såkaldte 'pigespjedereffekt'³.

En far fortæller om sin datter:
"Jeg kan mærke, at hun ikke bare bryder grænser, når hun er til spejder, men at hun også afprøver nye grænser derhjemme og bliver bedre til at sige fra over for det, hun ikke har lyst til."

Der er ingen tvivl om, at De grønne pigespejdere gør en fantastisk forskel for en stor gruppe piger. Det kan man ved selvsyn konstatere gennem et kort besøg. Der er dog nogle ting, der kan være vigtige at være opmærksomme på, når det gælder værdierne i grupperne:

³ 'Pigespjedereffekt' skal forstås som en kombination af livsduelighed, evnen til at træffe gode valg for sit liv samt modet til at blande sig i det omkringliggende samfund (De grønne pigespejders strategi 2012-2015).

- **'At række ud'**. Der er et betydeligt fokus på den enkeltes udvikling og ansvaret over for fællesskabet i gruppen. Ansvaret over for det bredere samfund, naturen m.v. er til gengæld ikke så tydeligt i det lokale arbejde. Ansvaret over for lokalsamfundet m.v. udfoldes gennem mærkerne, men det er lidt vanskeligere at se, hvordan de 'udadvendte værdier' i øvrigt viser sig i praksis. Det er derfor væsentligt at sætte fokus på temaer, der rækker 'ud over spejderhytten':

- 'Hvordan er jeg den gode nabo?'
- 'Hvordan er jeg den gode klassekammerat?'
- 'Hvordan skal jeg opføre mig i naturen?'
- 'Hvad har kristendom med min hverdag at gøre?'

- Undgå en stigende akademisering – brug aktivitetsord eller vis, hvad De grønne pigespejdere handler om

I og med andre børne- og ungdomsorganisationer også arbejder med 'selvstændighed', 'ansvar' m.v., er det vigtigt at blive skarpe på, hvad der er unikt for De grønne pigespejdere. Det må dog ikke blive for 'langhåret' eller akademisk, men skal tage afsæt i praksis/aktiviteter. En gruppe ledere, som vælger at gå i de lokale medier med historier fra spejderarbejdet, fortæller:

"Arbejder I bevidst på at rekruttere medlemmer?"

- *Der bliver hængt plakater op og delt foldere ud. Men det er ikke den vej, vi får flest piger. Det er mest gennem pigerne selv. Og så har vi en fantastisk kontakt på den lokale avis. Alt, hvad vi skriver til dem, kommer i. Der er mange folk, der læser om os (...).*
- *Det er også svært at beskrive, hvad spejdelivet er. Men når folk læser om det, vi laver, så får de information om, hvem vi er. Det, tror jeg, er bedre, end at vi f.eks. bruger*

bannere og plakater fra korpset, som kan bruges til at stå på torvet. Det virker bedre at få en ud fra Folketidende, der tager billeder og skriver i avisen. For de ord, som står på bannerne er meget generelle og er store ord, der kan dække over rigtig mange ting.

- Det, som står i avisen – det handler om os, og det er det, vi gør. Så skal vi ikke leve op til noget, vi ikke er. Jeg synes godt, at ordene på bannerne kan være lidt skræmmende. Nu mangler vi ikke ledere – men hvis vi skulle søge – så ville jeg blive skræmt over at skulle skabe 'gode verdensborgere', 'ledere i eget liv' og 'livsduelige piger'. Vi gør ikke så meget i de der ord."

Lokale historier i medierne er noget af det, som lederne oplever, tæller tungt i forhold til at synliggøre spejderarbejdet og tydeliggøre, hvad det helt konkret går ud på.

Opsummering

Det, der umiddelbart lader til at have størst indflydelse på, om man oplever fremgang eller tilbagegang, lader til at være størrelsen på grupperne. Lederne fra store grupper oplever at have medlemsfremgang. Selvom man som gruppe er præget af medlemstilbagegang, kan man dog sagtens have høj energi i engagementet og have mange lederressourcer. Det er derfor vigtigt at være kendt og anerkendt for andet end at være en 'tilbagegangs-gruppe'.

Grupperne er ofte opsøgende i forhold til at arbejde sammen med andre pigespejdergrupper omkring aktiviteter, men er sjældent opsøgende over for et indholdsmæssigt samarbejde med andre grupper. I forhold til samarbejdet med andre pigespejdergrupper er der et potentiale i forhold til udvikling af aktiviteter – i forhold til grupper fra andre

korps er der et potentiale i forhold til at dele erfaringer med at rekruttere og fastholde medlemmer og ledere.

Det er godt at være leder i De grønne pigespejdere, og lederne trives i høj grad. Spørgsmålet var om, det måske netop var noget, man kunne 'brande' De grønne pigespejdere på – at der i dette korps er høj trivsel, at der reelt er 'mobbefri' zoner?

7 ud af 10 ledere oplever generelt, at deres grupper arbejder med afsæt i værdier. En fælles praksisværdi, sprogliggjort eller ej, handler om at rykke pigernes grænser – der lader dog til at mangle et fokus på det 'at række ud'. Samtidig er det vigtigt at undgå en stigende akademisering og i højere grad bruge aktivitetsord.

3. REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE AF MEDLEMMER

At få fat i nye medlemmer og fastholde eksisterende er en udfordring for De grønne pigespejdere. Hvorvidt lykkes det for grupperne at få nye medlemmer, hvilke aldersgrupper har de særligt svært ved at rekruttere, og hvordan arbejdes der i det hele taget med at rekruttere og fastholde?

Rekrutteringen bliver vanskeligere fra 4. klasse og opefter

80,9 pct. angiver, at de lykkes med at tiltrække nye medlemmer – som dog skal sammenholdes med, at hver blot tredje leder i undersøgelsen 'netto' kan registrere en medlemsfremgang.

Vi spurgte lederne om, hvilke aldersgrupper de særligt havde vanskeligt ved at rekruttere – se nedenfor:

	Procent
Fra 8. klasse (seniorspejdere)	63,3
Fra ca. 17 år (rangere)	53,2
4.-7. klasse (spejdere)	47,2
Ledere	41,8
2.-3. klasse (grønsmutter)	14,6
0.-1. klasse (spirer)	13,3

Tabel 2. "Hvilke aldersgrupper har I særligt svært ved at rekruttere?" Der kunne sættes flere krydser.

I lighed med andre spejderorganisationer opleves det særligt som en udfordring at tiltrække ledere og de lidt ældre børn og unge. Og det lader til, at det begynder at knibe med at rekruttere fra især 4. klasse. Det er en periode, hvor fritidsinteresser i stigende grad bliver udtryk for et såkaldt 'selvvalg', og der skal mere til, før De grønne pigespejdere bliver et aktivt tilvalg. Det kan også ses i tabellen - der er pludselig et 'spring': 14,6 pct. oplever, at det er svært at rekruttere børn i 2.-3. klasse, mens langt flere, 42,7 pct., angiver, at 4.-7. klasse er en udfordring.

Hvad er det så, man fra 4. klasse og nogle år frem i højere grad vælger til – i stedet for eksempelvis spejderarbejde? Det er i høj grad organiseret idræt (Grube & Østergaard 2013). Hvis man derfor er den eneste, der går til spejder i sin klasse, forudsætter det – hvis man skal fortsætte - at man til spejder har nogle stærke relationer, som kan være med til at fastholde en.

For mindst halvdelen af grupperne er det en stor udfordring at tiltrække medlemmer

Vi spurgte lederne, om de arbejdede på at tiltrække nye medlemmer – se nedenfor:

	Procent
Ja, vi sætter stort fokus på det	45,9
Ja, men oplever, at det er en udfordring	46,6
Nej, vi har ikke overskud til det	7,5

Tabel 3. "Arbejder I på at tiltrække nye medlemmer i gruppen?"

For ca. halvdelen af grupperne lader det til at være et stort fokus – men for en stor del er det bestemt ikke ligetil – og 7,5 pct. har slet ikke overskud til at sætte fokus på medlemsrekruttering. I lighed med andre tiltag, er det her de mindre grupper, der lidt 'hænger i bremsen'. Ingen ledere i grupper med over 60 medlemmer oplever et manglende overskud til at tiltrække nye medlemmer, mens det gælder 10,7 pct. af ledere i grupper med under 30 medlemmer.

"Vi har nok medlemmer her og nu, så hvorfor skal vi tænke i rekruttering?"

Nogle grupper oplever, at de her og nu har et faktisk overskud af medlemmer – og enkelte har derfor oprettet venteliste. For denne gruppe af ledere er det vigtigt, at ikke er for mange børn til for få ledere. Nogle ledere føler ikke, at de i forhold til voksenkontakt kan forsvare det, hvis de tager flere børn ind. For de grupper giver det ikke den store mening at tænke i rekruttering. Af samme årsag stillede de sig også på

bagbenene, da de 'oppefra' blev bedt om at tænke mere i agitation. De ville gerne have brugt deres ressourcer anderledes.

Udfordringen er imidlertid – som flere ledere påpeger – at medlemstallet svinger, og at man bare ikke lige altid kan regne med, at der 'kommer nogen'. Det er derfor altid vigtigt at tænke i at have en strategi klar, når børnene pludselig ikke længere kommer dumpende af sig selv.

Mere virkelighedsnært rekrutteringsmateriale?

Nogle af lederne fortæller om, at de ikke rigtigt kan genkende sig i det eksisterende PR-materiale, som i visse henseender beskriver pigerne på en 'ekstrem' måde, og hvor modellerne på 12-15 år er langt ældre end deres reelle kerne-målgruppe på seks til otte år: "Vi har brug for billeder af seks-otte-årige, der hygger sig. Tidligere havde vi nogle gode stregtegninger, som var meget beskrivende for, hvad vi lavede. Fotos bliver hurtigt outdatede." Der lader altså til at være et behov for et mere virkelighedsnært og alderssvarende rekrutteringsmateriale.

De grønne pigespejdere rekrutterer en 'blandet' målgruppe

Når vi under besøgene spørger de lokale ledere, hvem de typisk lykkes at rekruttere, lader det til, at pigespejderarbejdet rammer en ret 'blandet målgruppe', både når det gælder social baggrund og 'personlighedsprofil'. Lederne har desuden en fornemmelse af, at de piger, de får,

Hvad virker?:

Åbne arrangementer. F.eks. en gang om måneden, hvor forældre kan komme og se, hvad pigerne laver og hænge lidt ud, være med på et løb eller lignende.

Synlighed i lokalområdet. F.eks.: I Aarhus var 2000 spejdere i Tivoli Friheden i samlet flok – og de overnattede der om natten. Det vakte folks nysgerrighed, og de ville vide mere om spejderbevægelsen.

sagtens kan have en anden profil i klassen, men at pigerne oplever et positivt sceneskift ved at blive en del af pigespejderne. Det giver pigerne en mulighed for at gå ind i en anden rolle end den, de har i klassen.

Medlemmernes netværk er den primære rekrutterings-kanal

Hvordan arbejder lederne på at rekruttere medlemmer?

	I meget høj/høj grad	Hverken/eller	I mindre grad/slet ikke
Medlemmernes netværk	79,1	10,6	10,3
Kontakt med skoler	49,2	22,5	28,2
Eget netværk (familie, venner osv.)	47,6	23,6	28,8
Kontakt med institutioner/fritidsklubber	35,7	25,7	38,6
Sociale medier	29,1	29,0	42,0

Tabel 4. "Hvordan arbejder I på at tiltrække nye medlemmer?"

Når lederne skal rekruttere, benytter de sig i høj grad af medlemmernes eget netværk – f.eks. gennem såkaldte veninde-aftener.

Vi spurgte en gruppe forældre om, hvad de oplever, at deres børn får ud af at gå til pigespejder:

- De får lov til at prøve andre ting end i skolen.
- De kan få en anden rolle end i skolen.
- De lærer nye sider af deres venner at kende.
- De får brudt deres grænser.
- De lærer at være åbne.
- De lærer at hjælpe andre.
- De bliver en del af et fællesskab.

Udfordringen kan dog her være, at den kilde ret hurtigt kan løbe 'tør', hvis der er tale om en lille gruppe.

Knap halvdelen forsøger at rekruttere via skoler eller bruge deres egne kontakter, og lidt mere end hver tredje er tilsyneladende i kontakt med institutioner/fritidsklubber.

Når vi ser på, hvilke tilgange, der skaffer flest nye medlemmer, er det netop kontakt med skoler og institutioner/fritidsklubber, der har den største effekt.

Sociale medier benyttes af mindre end hver tredje gruppe - dog er der 4 ud af 10, der slet ikke benytter sig af denne rekrutteringsform.

Hvad virker?

Historier i lokale medier. Synlighed i lokalavisen kan give en del nye medlemmer.

Godt samarbejde med den lokale skole.

Skolen ved, hvad spejderne står for og giver adgang til at dele information ud.

Veninde-rekruttering som mærke. Hvis man tager en veninde med, får man et mærke.

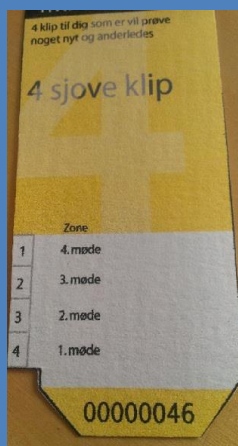


Mund-til-mund-rekruttering:

”Vi gør en del benarbejde i forhold til forældre. Jeg har snakket med de børn, der har det svært – og deres forældre. Det bygger en masse tillid op. Det er meget det, vi lever på. Jeg gør også meget ud af forklare forældrene, hvis de ikke helt ved, hvad et arrangement går ud. Det handler også om, at de yngste kommer hjem og fortæller deres forældre, hvor glade de er for det, vi laver. Det fortæller de også videre til andre forældre. På den måde kom der rigtig mange nye. Det resulterede i mund-til-mund-rekruttering. Vi blev nødt til at oprette venteliste.”

Hvad virker?

Klippekort. En gruppe tilbyder klippekort, så man kan være med til fire gratis møder uden at skulle betale.



7 ud af 10 lykkes med at fastholde medlemmer

7 ud 10 ledere angiver, at de lykkes med at fastholde medlemmer – det er dog 'netto' tilsyneladende ikke tilstrækkeligt, eftersom 1/3 samlet oplever medlemstilbagegang.

Hvilket fokus er der på fastholdelse i de enkelte grupper? – se nedenfor:

	Procent
Ja, vi sætter stort fokus på det	57,1
Ja, vi vil gerne – men oplever, at det er en udfordring	40,7
Nej, vi har ikke overskud til det	2,2

Tabel 5. "Arbejder I i gruppen på at fastholde medlemmer?"

For 6 ud af 10 ledere er fastholdelse et fast fokus. Så er der 4 ud af 10 ledere, der har intentionen om at sætte fokus på det – men i praksis reelt oplever, at det er en stor udfordring – og så er der to procent, der 'smider håndklædet i ringen' og reelt resignerer over for fastholdelsesopgaven. Der er altså en betydelig gruppe, der gerne vil fastholdelse – men som står famlende over for opgaven, og hvor det ville give god mening, hvis man fra centralt hold kom med nogle konkrete bud på, hvordan denne opgave kunne gribes an 'step-for-step'.

Grupperne forsøger primært at fastholde ved at udfordre og tilbyde attraktive aktiviteter

Grupperne anvender forskellige strategier i

forhold til at fastholde deres medlemmer – se nedenfor:

	Procent
Ved at udfordre dem	69,3
Tilbyder attraktive aktiviteter	68,7
Forsøger at forhindre, at nogen føler sig udenfor	59,5
Giver medlemmerne indflydelse	50,0
Vi arbejder ikke bevidst på at fastholde medlemmer	7,9

Tabel 6. "Hvad gør I for at fastholde medlemmer?" (Der kunne sættes flere krydser).

Udfordringer og attraktive aktiviteter er for de lokale ledere de mest oplagte indfaldsvinkler i forsøget på at fastholde deres medlemmer.

Det er oplagt, at man som henholdsvis stor eller lille gruppe må tage lidt forskellige strategier i anvendelse i forhold til at fastholde. Som lille gruppe er man nogle gange nødsaget til slå flere aldersgrupper sammen – hvilket i praksis giver nogle store udfordringer i forhold til aktiviteter, og hvor engagerede de unge er i forhold til at udføre aktiviteten. Hvad en 5. klasses-pige synes er sjovt og spændende, kan en 8. klasses-pige opfatte som decideret pinligt eller ligegyldigt.

I de store grupper kan man lave langt flere undergrupper på forskellige alderstrin. Det kræver et stort 'arsenal' af ledere, men konsekvensen er, at flere spejdere oplever, at det er attraktivt at være en del af spejderarbejdet.

Hvad med smutterne?

Nogle af lederne oplever, at der er en stor gruppe af 8-9-årige, der forsvinder – noget, som de oplever, kunne modvirkes ved, at smuttematerialet blev mere omfangsrigt.

- "For der hvor der kommer nogen ind og ikke har været spejdere før og gerne vil lave noget smuttearbejde, så kan de ikke bruge det fra korpset. Vi mangler det simple.

- Det virker til, at vi er rimeligt gode til at rekruttere rundt omkring i korpset. Der kommer rimeligt mange ind. Detaljen er, at de forsvinder, når de er 8 år. Og når de så bliver 13-14 år, så forsøger vi krampagtigt at holde på dem. Jeg tænker – hvad med alle dem, der røg fra inden, hvorfor ikke kæmpe hårdere for dem, så de vi har en bredere flok, når de kommer længere op?"

Forældre fortæller om, hvad der engagerer dem som forældre i spejderarbejdet:

- At være med til en info-aften, hvor de får en grundig introduktion til spejderarbejdet; herunder værdier og aktiviteter – og at de får svar på spørgsmålet: 'Hvad vil vi med jeres børn?'

- At de bliver godt informeret om aktiviteterne på mail/Facebook.

- At de får lov til at være med til nogle spejdermøder og måske selv afprøve aktiviteterne.

Opsummering

Otte ud af 10 ledere angiver, at de lykkes med at tiltrække nye medlemmer, og syv ud af 10 angiver, at de lykkes med at fastholde medlemmer, hvilket dog i begge tilfælde skal sammenholdes med, at blot en tredjedel af grupperne oplever medlemsfremgang.

Det er særligt de ældre unge, det er vanskeligt at rekruttere – og rekrutteringsvanskelighederne sætter 'særligt ind' i begyndelsen af 4. klasse, hvor flere børns valg af fritidsaktiviteter er udtryk for et 'selvvalg'. De fleste grupper ser på deres aktuelle antal af medlemmer og har ikke en strategi klar, hvis det pludselig skulle vende – hvilket det gør for nogle grupper.

De fleste grupper benytter sig af rekruttering gennem medlemmernes netværk, hvilket kan være en praktisk udfordring i små grupper. Samtidig er der noget, der tyder på, at en rekruttering, der sigter mere 'eksternt', det vil sige på skoler/institutioner/fritidsklubber m.v., har en større effekt. Åbne arrangementer, synlighed i lokalområdet, historier i lokale medier m.v. har også en god effekt.

Lederne angiver, at de forsøger at fastholde

ved at udfordre og tilbyde attraktive aktiviteter, men at de godt kunne tænke sig, at der var mere 'alderssvarende rekrutteringsmateriale' for smutter.

4. REKRUTTERING AF LEDERE

Såvel spørgeskemaer som interviews indikerer, at det generelt er nemmere at få fat i nye medlemmer, end det er at få fat i nye ledere. Selvom mange grupper oplever, at de her og nu ikke mangler ledere (ofte fordi de ledere, de har, er stabile og trofaste), kan det godt se noget mere problematisk ud, når man kigger et par år længere ud i horisonten.

I dette afsnit vil vi tegne et billede af, hvordan der arbejdes med lederrekruttering, og i hvilken udstrækning lederne angiver, at grupperne lykkes med dette.

4.1 Rekruttering af nye ledere

Det skal være relevant og meningsfuldt, hvis man skal bruge flere timer ugentligt af sin fritid på at være leder i De grønne pigespejdere. Det lader da også til, at de fleste ledere netop oplever det frivillige arbejde på den måde. Som vi tidligere har set, er der tegn på stor trivsel i grupperne, og lederne giver i interviewene ligeledes udtryk for, at det grundlæggende er godt at være leder hos De grønne pigespejdere – lederne oplever også selv, at spejderarbejdet er et frirum, hvor de kan være sig selv sammen med nogle medledere, de ofte har kendt i flere år.

Det er vigtigt at lave noget unikt for spejderne, når de er 11-13 år – specielle rejser eller særligt udfordrende aktiviteter: **Leder:** "Vi havde en weekend kun for seniorer, hvor de ikke vidste, hvor de skulle hen, og så fik de ledetråde i løbet af den heik, de skulle på. De skulle med forskellige transportmidler – og så skulle de kæmpe mod andre hold om at bytte flest mulige ting".

Spejder: "Man lærte så også dem, der lige havde rykket op, noget bedre at kende – dem havde man ikke rigtig snakket med før. Og så det der med, at vi skulle lave mad sammen, der var ikke rigtig plads."

Lykkes det da for grupperne at få fat i nye ledere?⁴ Knap 7 ud af 10 angiver, at der inden for de seneste tre år gennemsnitligt er kommet 2,5 ledere til. 29,2 pct. angiver, at de ikke har fået nye ledere, men at der er gode muligheder for, at 'nye ledere kan komme til'. En forsvindende lille del (2,4 pct.) mener, at der ikke eksisterer en åbenhed over for nye ledere.

Særligt ledere fra små grupper oplever lederrekruttering som en udfordring. 44,7 pct. af de små grupper oplever at kunne finde nye ledere, når de har behov for det, mens det gælder hele 82,9 pct. af de store grupper. Som stor gruppe har man naturligvis flere interne ressourcer og en større 'kritisk masse' at tage af, og lederrekrutteringen vil opleves som en nemmere opgave.

Hvor meget arbejdes der på at få fat i nye ledere?

For 16 pct. er lederrekruttering et fast fokus, 52,6 pct. prøver at sætte fokus på lederrekruttering, men oplever det generelt som en udfordring, og hver tredje (31,3 pct.) oplever ikke, at de har overskud til det. For ledere i grupper med under 30 medlemmer er der 34 pct., der oplever, at de ikke har overskud til det, mens det blot gælder 18,8 pct. af ledere i grupper med mere end 60 medlemmer. Det er altså særligt ledere i de små grupper, som resignerer i forhold til udfordringen, da den kan vise sig for uoverkommelig i forhold til de udfordringer, de i øvrigt står over for.

⁴ For nogle af de velfungerende grupper er der dog også tale om, at de reelt ikke har behov for nye ledere, men har rigeligt med ledere at tage af.

Hvordan arbejder grupperne løbende med at få nye ledere?

	I meget høj/høj grad	Hverken/eller	I mindre grad/slet ikke
Vi uddelegerer ansvar til de unge mhp. på lederrolle	71,1	12,7	16,2
Potentielle ledere tilbydes kurser	65,1	19,9	14,9
Kvindelige familie-medlemmer (forældre, søskende) opfordres til at blive ledere	60,2	26,4	38,7
Vi udnytter netværksressourcer omkring gruppen	59,7	18,6	21,7

Tabel 7. "Hvad gør I i gruppen for at få nye ledere?"

De fleste grupper arbejder altså med lederrekruttering. Det gælder især den 'interne' lederrekruttering – altså hvor man opmuntrer eksisterende medlemmer til at blive ledere – mere specifikt 'uddelegerer ansvar til de unge med henblik på en senere lederrolle' (71,1 pct.) og tilbyder 'potentielle

ledere kurser (65,1 pct.). Indsatsen er lidt mindre, men dog betydelig, når det gælder at sætte fokus på de mere eksterne ressourcer (forældre, netværk m.v.).

Hvilke tilgange giver så flest nye ledere? Hvis vi ser på, hvilken tilgang der giver flest ledere, er det som udgangspunkt det med at 'udnytte' netværksressourcer omkring gruppen. Det er her, der er det største afkast. Det er derfor vigtigt at sætte mere fokus på den eksterne lederrekruttering – uden at den interne del dermed nedprioriteres.

Udvikling af 'ekstern lederrekruttering' - nye ledere (f.eks. forældre) har behov for introduktion til spejderlivet

De fleste grupper vælger den strategi at rekruttere fra 'egne rækker'. Det er en særdeles vigtig strategi, men efterhånden som der bliver flere friluftstilbud at vælge imellem i fritidslivet, bliver det sværere og sværere at rekruttere ledere fra den gruppe, der 'fødes' ind i spejderlivet. Det bliver mere og mere aktuelt at rekruttere ledere 'udefra'. Nogle ledere fortæller om nødvendigheden at få fortalt, hvad spejderlivet egentlig drejer sig om. De har oplevet, at udefrakommende ledere har været lidt usikre over for spejderlivet, og som gav udtryk for, at 'det kunne de nok ikke finde ud af'. Lederne oplever, at det er vigtigt i forhold til nye ledere, at:

- 1) Forældre og lokalsamfund inviteres ind til spejderaktiviteter, hvor de kan se og opleve, hvad det vil sige at lave meningsfulde aktiviteter for børn og unge.
- 2) Der udarbejdes en håndbog til udefrakommende, der fokuserer på 'indholdet' af spejderlivet, hvor der gives

gode råd til alt det praktiske omkring det at være spejder.

Der er generelt brug for en større tilgængelighed:

"Du mener altså, at større tilgængelighed ville hjælpe i forhold til nye ledere?"

- Ja, helt sikkert. For der er mange, som ikke ved, hvad det går ud på. Hvis man kan henvise nye ledere til en hjemmeside eller materiale, hvor det meste er planlagt, er det jo en nem måde at komme i gang på. Vi stod jo på hel bar bund (...). Vi har da fundet ud af, at det kan gøres meget nemmere end det, vi gjorde i begyndelsen (...)

- Når man er ny, er det vigtigt, at man får forklaret, hvilke ting man typisk arbejder med som spejderleder. Inden for det kunne man lave dét, dét og dét. Det findes faktisk ikke nu.

- Helt klart. Jeg vil da helle ikke håbe for nogen, at de bare vil overtage, men at man bliver sat ind i det stille og roligt."

To andre ledere beskriver, hvordan det kan være vanskeligt at 'indvie' nye, f.eks. forældre i lederrollen.

- "Hvad vil I gerne blive bedre til som gruppe?"

- At forklare dem, der ikke er indviede, hvordan tingene hænger sammen. At sætte flere ord på det. Jeg kan godt sige en sætning, som for dig ikke giver mening, men de andre ledere vil vide, hvad det var. Jeg havde en periode, hvor forældre var ledere med mig. Det fungerede ikke ret godt. Måske fordi det, vi laver, bliver alt for indforstået. Også i forhold til, hvad pigerne får ud af det. Jeg er ikke i tvivl om, hvad det er, men hvis jeg skal fortælle dig det, så bliver det lidt bøvlet. "

En gruppe har – på opfordring af regionen – udarbejdet en nøje beskrivelse af, hvad deres arbejde går ud på.

Beskrivelsen omfatter bl.a.:

- **Mål for pigerne:** Udvikling, selvindsigt, udfordring, læring gennem leg.
- **Målsætninger:** Vi respekterer hinanden, vi har tid, vi udfordrer, vi tager ansvar, vi udvikler os, vi har det sjovt.
- **Årshjulet:** Hvad sker hvornår? Alt fra fælles arbejdsdage, ledermøder til pastagudstjenester:
- **Beskrivelse** af lederopgaver og arbejdsfordeling.
- Hvad gør vi, når der kommer en **ny**?

Beskrivelse af de enkelte arbejdsområder:

F.eks.: Spirerne skal udforske og udfordre verden omkring sig ved hjælp af leg, sang, drama, ture, naturoplevelser og historier.

Sådan afholder du et **spiremøde**.

Oprykning fra spirer til smutter til spejder – beskrivelse af ritual.

En sådan skrivelse kunne dels inspirere nuværende ledere og være en reminder på, hvorfor arbejdet er vigtigt, dels introducere kommende spejderledere i arbejdet.

Erfaringer med patruljeledersystemet – vigtigt med gradvise overgange

Der er stor forskel på gruppernes erfaring med patruljeledersystemet. Det kommer lidt an på forventningerne til patruljerne, og hvad de reelt skal udføre. Under alle omstændigheder er patruljerne sjældent selvkørende, men kræver noget støtte og sparring:

- *”Hvordan fungerer patruljesystemet?”*
- *”Det fungerer godt nok. Det er jo ikke alle patruljer, der fungerer lige godt, og der ligger også det i det, at de også skal lave noget, så det ikke bare bliver en hyggeklub. Men det er de meget gode til her, det her med, at der skal laves et program, og det skal lægges op på hjemmesiden.”*

En anden leder siger:

”Vi kører ikke så meget selvstændigt patruljearbejde. De kan sagtens være sammen i patruljen på løb, men når de selv skal ind og planlægge en aften, bliver det ikke til så meget. Det er fint en gang imellem, men det bliver nu mest en hyggeaften, og det er fint. De elsker at sidde og lave ingenting”

For de grupper, der har haft positive erfaringer med

En leder i en gruppe, der ofte bruger eksterne frivillige, fortæller:
”Det kræver nogle kræfter at være spejderleder – vi kører nogle gange tre programmer på samme aften. Men vi er blevet bedre til at bede nogen om hjælp, f.eks. en mekaniker, hvor de kan komme ud at lave bil eller en, der kan noget med førstehjælp.”

patruljeledersystemet, gælder det, at der har været tale om gradvise overgange, hvor de unge langsomt er blevet tildelt mere ansvar: *”En overgang arbejdede vi meget ud fra patruljesystemet, som dog kan være lidt overvældende for nogle ledere, som var sådan lidt – hvis der nu var nogle børn, der stoppede – ”er det min skyld, at nogle unge er stoppet?”. De kan godt tage nogle mandage alene, men vi forsøger at være der hver gang. Men vi forsøger at give unglederne mere og mere ansvar, så de kan være ind over det meste”.*

Erfaringer med rotationsprincippet – velegnet blandt spejderledere

Et par af de spejdergrupper, vi besøgte, arbejder med et såkaldt rotationsprincip. Det vil sige, at halvdelen eller flere af lederne typisk skifter funktion – f.eks. at de kan være smutteledere det ene halve år og leder for spejderne det næste halve år. I rotationsprincippet ligger der også det, at man har mulighed for at sige, at man kan arbejde mindre det næste halve år – for så at arbejde mere det næste. For spirene/smutterne er det dog vigtigt, at der er et fast person, som man kan forholde sig til.

Lederne har gode erfaringer med rotationsprincippet, fordi:

- Det er nemmere at fastholdes i arbejdet, fordi man har mulighed for at 'geare ned' i en periode.
- Lederne ser nye sider af spejderarbejdet, bliver mere sammentømrede som ledergruppe og giver i højere grad hinanden ideer på tværs.
- Med lidt fleksibilitet plejer fordelingen 'gå op' i sidste ende.

Opsummering

Generelt er det en større udfordring at få fat i medlemmer end ledere. 7 ud af 10 har i gennemsnit fået 2,5 ledere inden for de sidste tre år. Det er generelt de små grupper, der oplever lederrekruttering som en udfordring. 44,7 pct. af lederne i de små grupper oplever at kunne finde nye ledere – mens det gælder for hele 82,9 pct. blandt ledere i de store grupper.

Langt de fleste grupper arbejder med især 'intern lederrekruttering' – det vil sige, hvor man opmuntrer eksisterende medlemmer til at blive ledere - lidt mindre fokus er der på at udnytte de eksterne ressourcer, selvom det især er udnyttelsen af netværksressourcer, der umiddelbar giver det største afkast. Her viser det sig, at nye ledere (f.eks. forældre) i højere grad har brug for en lettilgængelig introduktion til spejderlivet.

Der er blandede erfaringer med patruljeledersystemet – der, hvor det fungerer, er der, hvor man bevidst arbejder med gradvise overgange.

For at tilgodese lederne forskellige kalendere – og dermed også være med til at fastholde lederne på længere sigt – benytter man sig flere steder af et rotationsprincip, som lader det til at fungere efter hensigten – dog er det vigtigt, at der er faste spire/smutteledere.

Lederne i grupperne mødes i forvejen til halv- eller hel-årige planlægningsmøder. Kan man fra centralt hold tilbyde et planlægningsværktøj, hvor værdier og drøftelse af rekruttering og fastholdelse er lagt ind som et fast punkt?

5. AKTIVITETSMATERIALE – BRUG OG BEHOV

De grønne pigespejdere udvikler løbende aktivitetmateriale, som blandt andet udmønter sig i udfordringsmærker og engagementsmærker. I hvilken udstrækning anvendes det materiale, som de lokale ledere får tilsendt, hvor hører de om nyt aktivitetmateriale, og har de behov for nyt materiale?

5.1 De lokale grupper er gode til at bruge materialet

Det viser sig, at aktivitetsmaterialet sjældent 'lægges på hylden'. 16,5 pct. af lederne bruger ifølge eget udsagt 'alt materiale', 56,3 pct. bruger materialet, men tilpasser 'det deres egen gruppe', 22,5 pct. bruger 'af og til materialet'. 2,8 pct. 'skimmer det, men bruger det ikke' eller også kigger de 'det sjældent igennem'.

Hvad er kendetegnende for den lille gruppe af ledere, der ikke rigtigt bruger materialet? Det gælder ofte, at lederne enten har vanskeligt ved at se, hvordan materialet kan bruges i deres sammenhæng, eller at de ikke når at få kendskab til materialet via deres ledere:

- "Møderne bliver svære at afholde og kræver rigtig meget af os som ledere."
- "Det strandede hos vor gruppeleder, så vi ser det ikke, hvis der kommer nyt materiale."
- "KFUM-spejdernes mærker og aktiviteter passer bedre til enhedens behov."

Bortset fra den lille gruppe benytter de fleste sig af aktivitetsmaterialet. Det viser sig, at ledere i grupper i storbyen/provinsen i lidt højere grad end 'ledere på landet' benytter sig af aktivitetsmaterialet.

Stor tilfredshed med udfordringsmærkerne

De mærker, som lederne af sig selv i spørgeskemaerne og under besøgene af sig selv fremhæver som noget positivt, er udfordringsmærkerne. Udfordringsmærkerne er på et godt niveau, pigerne synes, de er sjove, og lederne oplever, at de er til at gå til i forhold til planlægning. Generelt er der stor ros til udfordringsmærkerne.

Lederne hører om materialet på pigespejder.dk, via korpsposten og på Facebook

Vi bad respondenterne om i et åbent felt at angive, hvor de typisk hører om nyt aktivitetmateriale. Efter hyppighed er det:

- Pigespejder.dk
- Korpsposten
- Facebook
- Nyhedsmails
- Information fra gruppelederen/inspiration fra hinanden.

Knap halvdelen har behov for mere aktivitetmateriale

Selvom mange af lederne i høj grad bruger aktivitetsmaterialet, er der alligevel 46,3 pct., der udtrykker, at de har behov for mere aktivitetmateriale - og det er uafhængigt af, hvor meget de bruger materialet og størrelsen på den gruppe, lederne er en del af.

Gerne mere 'klassisk' og 'klare-sig-selv'-spejdermateriale

Af interviewene fremgår det, at der er nogle ønsker, der går igen: 'klassiske spejderfærdigheder', 'duelighedsmærker' og 'basismærker'.

Følgende udsagn beskriver meget godt i hvilken retning, behovene går:

"Jeg kunne godt tænke mig et fokus på det at være 'gammeldags spejder' og på de klassiske spejderfærdigheder. Vi har i vores gruppe lavet vores eget mærke 'friluftsliv'. Der tager fat vi fat i nogle af de emner, men det ville være fedt, hvis korpset lavede sådan noget."

Det lader til, at lederne gør brug af en hel del af det samtalemateriale, der er til rådighed. Omvendt lader det dog også til, at de efterlyser mere materiale, der handler om at gøre.

Nogle ledere siger i den forbindelse:

- "Det ville være godt med noget mere håndterbart materiale, hvor pigerne ikke skal sidde og diskutere og snakke - en kombination af "gamle", traditionelle spejderfærdigheder og værdier omkring omverdenen."

- "Vi kunne godt bruge nogle basismærker. Vi har nogle gode udfordringsmærker. Men nogle basismærker, som tager afsæt i helt grundlæggende færdigheder kunne være rart. Det er meget vigtigt for mine piger, at de kan vise andre, hvad de har lært og gennemgået."

- "Jeg synes måske, at der mangler en del basis. Jeg ved godt, at man kan få dolkebevis, men hvis man sammenligner med drengene i KFUM-spejderne, så kan de få førstehjælp osv. Det tænker jeg da godt, at vi kunne bruge til de små – der er flere grundlæggende ting. Nu kan du morse, knob, så får du et mærke (...) [Samtale-mærkerne] er svære at bruge. Det går op i hat og briller. Det betyder ikke, at man ikke få noget flettet ind i det, men det har været for mange samtalemærker efter min mening. Jeg kan godt se ideen med det. Men der skal være noget fysisk med."

En anden leder er enig i dette og efterlyser – i lighed med andre ledere – noget materiale, som kan afvikles over en-to mødegange, og som ikke kræver overnatning og dermed, at man tager en weekend ud af kalenderen. Dels er der nogle forældre, der har problemer med, at deres børn sover ude, dels kan det være vanskeligt for både forældre og ledere at tage en weekend ud af kalenderen:

- "Jeg ønsker Ikke mere "snak om"- eller "læs om"-materiale - mere "gør og vær aktiv"-materiale. Gerne uden udfordring med overnatning. Det er svært at få passet ind i kalenderen hver gang, vi tager et mærke."

Særligt mere aktivitetsmateriale til smutter

En leder beskriver, hvordan det her med at have noget 'gøre'-materiale især er vigtigt, når man har med unge smutter at gøre. Smutterne har brug for varieret og udfordrende materiale.

- "Vi oplever i den grad et behov for mere materiale. Særligt smutterne. Tre mærker udfordringsmærker og tre engagementsmærker er ikke nok program, hvis man gerne vil give en smutte to mærker pr. halvår i de tre-fire år, hun er smutte/spire. Der er brug for mærker a la de gamle duelighedstegn. De lærer noget og får et mærke for det. Dét er noget af det, der betyder rigtig meget for en smutte."

Et større fokus på smutter gælder også i forhold til bladet:

"De sidste 15 år har korpset ikke sendt noget ud til smutterne, som er værd at bruge. Man har haft så travlt med teenagerne, det har fyldt utroligt meget, men teenagere får vi ikke, hvis ikke vi får de små, og vi får ikke så meget til dem."

Opsummering

Aktivitetmaterialet, som de lokale ledere får tilsendt, bliver ikke bare 'placeret på en hylde'. Enten bruger lederne aktivitetmaterialet, som det er – eller også tilpasser de til deres egen gruppe. Kun ganske få pct. anvender ikke aktivitetmaterialet.

Som udgangspunkt er lederne især glade for udfordringsmærkerne, men efterlyser flere lettilgængelige mærker, som kan opnås i løbet af en eller to mødeaftener.

Samtidig giver de udtryk for, at de her og nu godt kunne tænke sig noget mere 'gøre'-materiale, som gerne læner sig op af nogle klassiske spejderfærdigheder. Her ønskes der særligt noget mere materiale til smutter.

6. KURSUSTILBUD – BRUG OG BEHOV

De grønne pigespejdere har blandt andet som strategisk indsatsområder at 'sikre lederuddannelse til alle ledere' og 'tilbyde løbende udvikling af lederkompetencer'. Lederne – især de yngre – har også god mulighed for at uddanne sig inden for korpset, blandt andet gennem UNGleder-kurset.

Hver femte leder benytter sig sjældent af kursustilbuddene

26 pct. benytter sig af alle relevante kursustilbud, 55,9 pct. benytter sig af og til af kursustilbuddene, og 18,1 pct. benytter sig sjældent af kursustilbuddene. Som udgangspunkt er kursustilbuddene i De grønne pigespejdere således godt brugt. 1/3 af alle ledere fra grupper i storbyer/provinsen bruger sig af alle relevante kursustilbud – det gælder blot 14,2

pct. af lederne 'på landet'. I det hele oplever lederne fra såkaldte yderområder, at de har rigeligt at gøre med at sikre den halvårige planlægning og ugentlige afvikling af møder, og at der derfor skal meget til, før de har overskud til at tage af sted på kurser/seminarer m.v., der måske kan ligge i den anden ende af regionen.

Knap hver femte (18,1 pct.) er sjældent på kursus. Hvad kan forklaringen være på det?

En leder formulerer den 'kombination af begrundelser', som går igen i en del af besvarelsene: *"Det er en kombination af, at vi er få ledere, og at vi bruger vores tid lokalt, og at kursustilbuddene ofte foregår langt væk."*

Den mest hyppige begrundelse, der går igen i interviewene, er tid og geografi. Det kan være svært at få særligt de længere kurser indpasset i en travl hverdag. Lederne foretrækker at prioritere den tid, de har sammen med spejderne: *"Kurser nedprioriteres i et travlt studieliv. Jeg oplever at vi "kun" har tid til det nære spejderarbejde, selvom det sikkert ville være spændende at komme på kursus i ny og næ. Personligt prioriterer jeg tiden med pigerne. De er så søde!"*

Der er primært kurser for yngre

En ældre leder siger: *"Kurserne er sjældent relevante for os. På det seneste har man haft en følelse af, at man var for gammel til at være med, når man har passeret de 20 år. De kurser, der lyder interessante, er som regel for de 15-20 årige (bortset fra Nyborg Strand)."*

I lighed med denne leder giver andre ledere udtryk for, at kurserne primært henvender

sig til de lidt yngre. Det gælder dog også, at mange af de ledere, der har været spejderledere i mange år, udtrykker et langt mindre behov for kurser. Ud over at det ofte kan være bøvlet at tage af sted på et kursus, der ligger langt væk, handler det ofte om, at de ikke oplever, at de får ny viden og indsigt ved at tage af sted på et kursus, og at det ganske simpelt ikke er derfor, de er spejderledere; det handler mere om fællesskab, og at de gerne vil være noget for børnene m.v.. Derfor kan de dog stadig godt lære noget:

- *"Hvad med jer? Hvordan bliver I udviklet som ledere?*

(Pause) – jeg synes, vi lærer hele tiden. Jeg tror ikke, jeg tænker så meget over det. Så er det også noget med, at man har været her i så mange år. Men vi kommer hele tiden ud for nye situationer. Tiden udvikler sig. Da jeg var ni år, legede vi jo stadigvæk med Barbiedukker. Der er de jo bare et helt andet sted i dag, så det er også noget med at følge udviklingen.

- Har I behov for kurser?

- *Vi har jo rigtig meget, vi kan trække på fra vores uddannelser, og det problem, der har været inden for de grønne pigespejdere er, at de uddannelsesmuligheder, der har været, ikke har været særlig gode. Ikke i forhold til det, vi kommer med.*

Når vi beder lederne om at forholde sig til, hvilket kursustilbud de har haft størst glæde af og hvorfor, svarer de typisk Nyborg Strand, fordi de i høj grad får mulighed for at møde ledere med samme interesser og med samme afsæt som dem selv.

De fleste ledere er tilfredse med kursustilbuddene i De grønne pigespejdere

Vi spurgte respondenterne, om de var tilfredse med kursustilbuddet – 6 ud af 10 ledere er tilfredse med kursustilbuddet. For de resterende ledere er der kun et mindretal, der tilkendegiver, hvilke kursustilbud, de rent faktisk godt kunne tænke sig – besvarelsene grupperer sig omkring: 1. 'Mere inspiration til aktiviteter' 2. 'Ledelsesværktøjer' og 3. 'Hvordan man håndterer børn/unge med diagnoser'.

Som nævnt tilbydes der typisk kurser til yngre ledere. Spørgsmålet er, om det generelt ville give mening at tilbyde kurser til de ældre – og måske udvikle på nogle kursusmuligheder til den gruppe, for hvem det ikke giver mening at være leder. Nogle af lederne efterspørger nogle udfordringskurser for de 20-35-årige, mere specifikt nogle kurser, hvor man 'får rykket sine grænser'.

En overvejelse i forhold til kurser er: Hvordan tilgodeser man den gruppe, som også gerne vil udfylde andre funktioner end lederfunktioner? Lokal rekruttering og fastholdelse kræver eksempelvis nogle gode systematiske og strategiske beslutninger – som man også kan være med til at komme med nogle bud på – selvom man ikke er leder.

Samtidig skal man dog være opmærksom på, at hvis man bruger mere tid på 'at tage på kursus', vil der alt andet lige også være mindre tid til børnene og den 'egentlige' spejdertid. Hvis man tager 25 pct. af lederens tid på kursus, bliver der mindre tid til det lokale spejderarbejde – et forhold, som lederne også selv er opmærksomme på.

Ungleder-kurset 'omsættes' i praksis

Unglederkurset er de grønne pigespejders lederuddannelse for alle piger mellem 12 og 20 år. Unglederkurset er som udgangspunkt temmelig velbesøgt. Hele 86,5 pct. af respondenterne angiver, at de unge ledere benytter sig af Unglederkurset. Spørgsmålet er, hvordan Unglederkurset 'omsættes' til praksis – trækkes dem, der har været på kurset, efterfølgende ind som ledere?

Det lader ikke til, at Unglederkurset bare er et 'kursus til hylden', men at pigerne også får mulighed for at gøre sig gældende som ledere, efter de er færdige med kurset. 7 ud af 10 ledere angiver, at de i høj grad eller i meget høj grad formår at bruge pigerne som patruljeledere eller andre ledelsesposter i gruppen, efter at Unglederkurset er afsluttet. Samtidig betoner lederne i interviewene også, at Unglederkurset i høj grad er med til at styrke de unges netværk: *"Ungleder-kurset handler ikke bare om at blive ledere – det er netværk på tværs af grupperne. Det er oplevelser og udfordringer krydret med ledertræning."*

Opsummering

De fleste ledere benytter af de mulige kursustilbud – for 4 ud af 5 ledere benytter sig i en eller anden udstrækning af kursustilbuddene.

Lederne oplever som udgangspunkt ofte, at kurserne først og fremmest har unge som målgruppe – og at de ældre ledere derfor godt kan føle sig lidt 'overset'. Det er dog de færreste ledere – med mange år bag sig i spejderarbejdet – der efterlyser kurser. Det skyldes primært to forhold: At de ikke altid oplever, at kurset har været på et tilstrækkeligt niveau (eller de har haft den nødvendige viden i forvejen), eller at det

ganske simpelthen ikke er et behov, fordi fællesskabet med de andre ledere vægtes væsentligt højere. Unglederkurset er velbesøgt – og som udgangspunkt er det også et kursus, som kan omsættes i praksis – de fleste unge, der har været på dette kursus, bliver senere patruljeledere eller får andre lederfunktioner i gruppen.

7. PERSPEKTIVER PÅ FREMTIDEN OG UDFORDRINGER

De grønne pigespejdere står over for nogle betydelige udfordringer i de kommende år; formår korpset at tilpasse sig et 'fritidsmarked' med mange aktører, der tilbyder aktiviteter af høj kvalitet? Formår korpset at implementere fokusområder og indsatsområderne – så også de lokale ledere er skarpe på, hvad det betyder for dem i hverdagen? Vi vil i dette afsnit se på, hvilke perspektiver har på fremtiden for deres gruppe og korpset og hvilke udfordringer, de oplever som ledere, gruppe og korps.

Fremtiden for grupperne

	Procent
Vi har fået flere medlemmer	37,0
Uændret	36,4
Andet*	12,3
Vi har fået færre medlemmer	10,4
Vi har slået os sammen med en anden gruppe	7,3

*Andet: Handler typisk om, at de forestiller sig, at deres gruppe bliver lukket.

Tabel 8. "Hvis du skal se to år frem i tiden, hvor tror du, din gruppe er henne?" Der kunne sættes flere krydser.

Hovedparten af lederne er enten optimistiske i forhold til deres gruppes fremtid, eller også forestiller de sig 'status quo', at tingene er som nu. Lederne 'nære optimisme' er vigtig at sammenholde med, at de er en del af et korps, der har oplevet en betydelig medlemsnedgang. Besøgene indikerer, at lederne ofte fremskriver gruppernes nuværende energi og det aktuelle antal af medlemmer – selv om de ikke har lagt en decideret rekrutteringsstrategi. Lidt under hver tredje leder har et mere pessimistisk perspektiv på fremtiden og forestiller sig, at de enten har fået færre medlemmer, har slået sig sammen med en anden gruppe eller måske ligefrem er lukket.

Hvad tænker lederne om fremtiden for deres korps?

Når de lokale lederne bliver bedt om at 'zoome' en smule ud fra deres egen gruppe, har de ligeledes en optimistisk tankegang (selvom tallene ikke direkte kan sammenlignes pga. forskellige måder at svare på):

	Procent
Langt tættere samarbejde med andre korps	54,4
Vi er en organisation, der har formået at nytænke indhold, aktiviteter m.v.	44,6
Vi er en organisation i vækst	18,7
Vi er en organisation med medlemstilbagegang	15,2
Uændret (samme som nu)	14,6

Tabel 9. "Hvis du skal se fem år frem i tiden – hvordan ser du da De grønne pigespejdere som korps?" Der kunne sættes flere krydser.

Øget samarbejde opleves som mulighed frem for begrænsning

I forhold til det første punkt i tabel 9; 'langt tættere samarbejde med andre korps', har De grønne pigespejdere gennem årene fået et tættere samarbejde med andre spejderkorps i forbindelse med f.eks. Spejdernes Lejr og Spejderdagen. Vi spurgte lederne, om de primært oplevede det som en mulighed eller begrænsning.

Et overvældende flertal (96,9 pct.) tilkendegiver, at de primært oplever det som en mulighed. Hvad ligger der bag denne tilkendegivelse?

De mest positive betoner de oplagte inspirations- og sparringsmuligheder: "Vi får vildt meget ud af det, sparring er generelt godt. Vi bruger i vores gruppe allerede materiale fra DDS og sender både ledere og piger af sted på tværkorpslige kurser."

Andre ser det også som en "oplagt mulighed, så længe det ikke går ud over vores egen identitet". Og så er der de ledere, der decideret ser en mulighed i at blive en del af et andet korps – og samtidig bibeholde pigespejdertilknytningen: "I stedet for konstant brandslukning når det gælder medlemsantal, mangel på ledere m.m., ser jeg det som en kæmpe mulighed at blive en undergruppe af et andet korps. Der er langt flere ressourcer og et større netværk at trække på, og jeg er sikker på, det kunne gøres på en måde, så integriteten som pigespejder bibeholdes."

Så er der de tøvende 'ja-sigere': "Det er en mulighed for overlevelse – men spejder er for mig et frirum for piger og kvinder, som er tvingende nødvendigt for ligestillingen i samfundet. Der er så mange andre rum, hvor

piger reduceres til lyserøde prinsesser og husmødre, der laver lavstatus-opgaver. Den kamp gider jeg ikke til spejder”.

En tilsvarende bemærkning falder: *”Det er en mulighed, men mener også, det er vigtigt med et korps kun for piger – derudover er aktiviteterne og udførelsen af disse anderledes, når det kun er piger – de kan bedre ’komme til’.”*

Et er de mange holdninger til samarbejde – der eksisterer den praktiske udfordring, at det lokalt bare ikke er specielt oplagt at samarbejde med andre korps omkring aktiviteter. Lederne oplever, at aktiviteterne kan være ret så anderledes hos spejderarbejde kun for drenge, og de kender måske heller ikke kender lederne så godt. Derfor får samarbejdet ofte karakter af et rent praktisk samarbejde (f.eks. i ’husudvalg’). Der skal derfor flere former for lokalt samarbejde på banen, før de positive tilkendegivelser ’får ben at gå på’.

Kendskab til strategi

Kender de lokale ledere til De grønne pigespejders strategi, kan de i givet fald beskrive den med egne ord, og kan de identificere sig med den?

De grønne pigespejders strategi fokuserer på 10 indsatsområder⁵, som har sit udspring i

⁵ *De grønne pigespejdere vil:* 1. Styrke korpsets sammenhængskraft. 2. Have en sund økonomi. 3. Tilbyde pigespejdereffekt til flere piger og kvinder. 4. Tale piger og kvinders sag. 5. Tilbyde aktiviteter, der udfordrer og udvikler. 6. Have attraktive fællesskaber for unge. 7. Sikre lederuddannelse til alle ledere. 8. Tilbyde løbende udvikling af lederkompetencer. 9. Finde de næste ledere nu. 10. Arbejde både for et stærkt dansk spejderarbejde og for et stærkt internationalt pigespejderarbejde gennem WAGGGS.

missionen og visionen. I forbindelse med lanceringen af strategien beskæftigede grupperne sig en del med den – og fik blandt andet et spil, som lokalt kunne engagere grupperne i forhold til at få strategien ’ind under huden’.

Er indsatsområderne/strategien noget, de lokale ledere er bekendt med? De fleste er tilsyneladende: 37,9 pct. angiver, at de er bekendt med strategien, 34,8 pct. er delvist bekendt med den, og 27,3 pct. er ikke bekendt med den.

Det lader dog til, at de lokale ledere ikke skelner mellem mission, vision og strategi, da de fleste lokale ledere i deres konkrete beskrivelser af strategien læner sig op ad missionen om, at *’de grønne pigespejdere gør piger og kvinder i stand til at udvikle og udnytte deres fulde potentiale’.*

Kan de identificere sig med strategien? 85,1 pct. angiver, at er tilfældet. Selvom lederne ikke formår at gengive strategien, er de ivrige efter at fortælle, hvad den går ud på – og fra strategien er det særligt ’uddannelse’, der huskes. Samfundsengagement og ’udfordrende aktiviteter’ går i mindre grad igen.

De største udfordringer

Vi valgte at stille lederne et åbent spørgsmål om, hvilke udfordringer de oplever, de står over for som ledere, og hvilke udfordringer de oplever, korpset står over. For de lokale ledes vedkommende spurgte vi også ind til, hvilke udfordringer deres gruppe står over for. Ledernes besvarelser – anført efter optalt hyppighed - fremgår af det følgende skema:

Udfordringer for lokale ledere	Udfordringer for øvrige ledere	Udfordringer for gruppen	Udfordringer for korpset
Tid i en travl hverdag	Tid og ressourcer	Fastholdelse	Medlemstal/fastholdelse
Fastholdelse	Bevare motivation og begejstring	Ledermotivation/træthed	Tydeliggør else af, hvad vi giver piger 'mere end snobrød'
Bevare motivationen	Implementering af strategi	Afhængighed af få ledere	Revision af selvbillede/få en selvstændig profil
Egen kompetence-udvikling	Pigerne flytter – at finde 20-30-årige ledere	At få forældrene på banen	At vi vil 'lidt' for meget på en gang – kvaliteten falder
At finde på udfordrende aktiviteter	Et svagt leder netværk	At kunne tænke nyt	Manglende landslejr/identitet

Tabel 10. Ledernes oplevelser af de største udfordringer som leder, for deres gruppe og korpset som helhed. Sammentalt fra åbne besvarelser anført efter hyppighed.

En af de største udfordringer for lederne er næppe overraskende tid – det vil sige at få

det til at hænge sammen med deres øvrige tid. Et andet vigtigt forhold er, at især de øvrige ledere synes, det er vanskeligt at bevare gejsten og motivationen, når de kan se medlemmerne drysse væk – både lokalt og nationalt.

Den største udfordring for grupperne

Fastholdelse, fastholdelse og fastholdelse – det er det gennemgående tema hos lederne. Ud over lederrekruttering er fastholdelsesproblematikken et velbeskrevet tema i interviewene. Som vi tidligere har set det, er det primært det her med at fastholde smutter, der udfordringen.

Den største udfordring for De grønne pigespejdere som korpset?

Når vi beder de ledere om at identificere korpsets største udfordringer som korpset, er de mest udbredte udfordringer blandt lederne: At finde ud af, hvordan man fastholder medlemmer og at revidere selvbilledet og stille sig selv nogle af de grundlæggende spørgsmål – som det her formuleres af nogle ledere:

- "Hvordan bliver vi et attraktivt fritidstilbud i mængden af fritidstilbud?"

- "Hvordan slipper vi af med fordommene - et image som de små, tuttenuttede/ gammeldags piger, som lever op til alle fordommene? Det kunne være rart, hvis vi fik et image som en moderne ungdomsorganisation og fritidsaktivitet, som giver medlemmer mulighed for ekstraordinære naturoplevelser og ledertræning fra en ung alder – samt giver dem menneskelige egenskaber og kvalifikationer ud over det sædvanlige."

Opsummering

Hovedparten af lederne tænker, at de enten har fået flere medlemmer i fremtiden, eller at der ikke rigtigt er noget, der vil ændre sig – selvom en betydelig del af de grupper, de er en del af, medlemsmæssigt går tilbage.

Når det gælder korpsets fremtid, er lederne ligeledes temmelig positive – f.eks. angiver knap halvdelen, at De grønne pigespejdere fem år frem i tiden *'er en organisation, der har formået at nytænke indhold, aktiviteter m.v.'* Halvdelen angiver også, at det er en organisation, der har et langt tættere samarbejde med andre korps. At få et tættere samarbejde med andre korps er noget, der for mere end ni ud af 10 ledere opleves som en mulighed frem for en begrænsning.

De fleste ledere angiver, at de er bekendt med strategien, selvom de her ikke skelner mellem strategi, mission og vision.

8. KONKLUSION OG ANBEFALINGER

Det følgende vil samle op på de væsentligste pointer fra spørgeskemaerne og interviewene. Samtidig vil vi komme med nogle anbefalinger til det videre arbejde med at skabe nogle gode rammer for korpsets ledere, og hvad der kan være med til at fremtidssikre De grønne pigespejders arbejde. Til at begynde med vil se på undersøgelsens delelementer i de foregående syv afsnit: Hvilke tendenser er der, og hvad kan anbefales?

Efterfølgende vil vi tegne et samlet billede af den 'typiske' spejderleder, hendes behov, og forventninger, som vi har fået indtryk af gennem vores 10 besøg. Dernæst vil vi

beskrive, hvad der kendetegner den gode gruppe, der oplever en vis tilstrømning af medlemmer, som samtidig er i stand til at få nye ledere.

Værdier og tilknytning til korpset

- De fleste ledere oplever en stor tilknytning til korpset, typisk fordi de ikke rigtigt kan forestille sig 'andre måder' at være spejder på.
- Der er som udgangspunkt forskel på selvforståelsen blandt 'byspejdere' og 'landspejder' – som 'byspejder' har man andre rammer for, hvad man kan gennemføre, og der bliver lagt vægt på mere 'bløde værdier'
- At være 'korpssfjern' opleves ikke nødvendigvis negativt af lederne – de oplever, at de kan putte desto mere energi ind i det lokale arbejde.
- En fælles praksis-værdi for gruppernes arbejde lader til at handle om gradvist at rykke pigernes grænser.

Udviklingsmuligheder:

- Måske det ville give mening at tilbyde forskellige mærker til henholdsvis by- og landspejdere.
- Det er vigtigt at få afklaret, om det grundlæggende er legitimt blot at engagere sig lokalt.
- Der er et behov for et større fokus på det 'at række ud' til lokalsamfundet, ansvar for naturen m.v.
- Det er vigtigt at gå undgå en stigende akademisering og i højere grad bruge aktivitetsord – der beskriver det, pigespejderne gør.

Medlemstilbagegang- eller fremgang

- Jo større grupper, jo mere medlemsfremgang.
- De fleste grupper er – uanset medlemsstatus

– kendetegnet ved høj energi og velfungerende ledergrupper.

Udviklingsmuligheder:

- Det er vigtigt, at grupper med aktuel medlemstilbagegang 'tales op', at deres lederressourcer og energi anerkendes, og at de får hjælp til at lægge en konkret rekrutteringsstrategi.

Samarbejde

- Hver 4. gruppe arbejder sammen med andre pigespejdergrupper på lejre m.v. Samarbejdet forekommer naturligt og oplagt.
- Hver 3. gruppe arbejder sammen med grupper fra andre korps – dog sjældent om aktiviteter, men mere fordi, man er i 'hus sammen'. Samarbejdet er mindre naturligt og oplagt.

Udviklingsmuligheder:

- Kunne man skabe rammerne for, at pigespejdergrupper kan uploade ideer til hjemmesiden – hvor de kan videreudvikle mærker eller selv kan tilføje nye aktiviteter?
- Kan man opfordre til, at grupper udveksler erfaringer omkring rekruttering og fastholdelse med grupper fra andre korps?

Trivsel

- Lederne oplever en høj grad af trivsel – der udtrykkes stor tilfredshed med de 'interne forhold' i grupperne.
- Det vigtigste for forældre er trivsel og fællesskab – for spejdere er det, at de lærer noget nyt i et trygt miljø. Tryghed i spejderarbejdet er således attraktivt for både forældre og spejdere.

Udviklingsmuligheder

- Det er langt fra alle områder i et barns liv, der er mobbefri zoner. Man kunne med fordel profilere pigespejderne på, at det er

kendetegnet ved at være et miljø med høj trivsel.

Rekruttering og fastholdelse af medlemmer

- De grønne pigespejdere lader til at rekruttere en særdeles blandet målgruppe.
- Otte ud af 10 grupper angiver, at de lykkes med at tiltrække nye medlemmer, som dog skal sammenholdes med, at hver blot tredje i gruppe i undersøgelsen registrerer en medlemsfremgang.
- Medlemmerne forsøger primært at rekruttere gennem medlemmernes eget netværk – selvom noget tyder på, at netop kontakten med skoler/institutioner og fritidsklubber har den største effekt.
- Derudover virker: Åbne arrangementer, synlighed i lokalområdet, historier i lokale medier, veninde-rekruttering som mærke og 'klippekort'-ordninger
- Der udtrykkes et behov for PR, der sætter fokus på smutter frem for spejdere.
- 7 ud af 10 grupper ledere angiver, at de i deres gruppe i en eller anden udstrækning lykkes at fastholde medlemmer – primært ved at udfordre og tilbyde attraktive aktiviteter og tilbyde specifikke aktiviteter de lidt ældre.

Udviklingsmuligheder:

- At udvikle såvel rekrutterings- som fastholdelsesmateriale målrettet smutter.
- At opfordre til mere åbenhed og synlighed i lokalområdet.
- At udvikle et strategisk rekrutteringsværktøj, som kan tages i brug på de halv- eller helårige planlægningsmøder.

Rekruttering af ledere

- 7 ud af 10 ledere angiver, at de får nye ledere – gennemsnitligt 2,5 ledere på tre år.
- Der satses primært på intern lederrekruttering, men når vi ser på, hvad der i højere grad giver nye ledere, er det ved at bruge netværket omkring gruppen.
- Erfaringer med patruljesystemet er blandede – som udgangspunkt er det vigtigt med gradvise overgange til mere lederansvar.
- Der er generelt positive erfaringer med et internt 'rotationssystem', som nogle grupper benytter sig af. Det giver fortsat motivation i arbejdet.

Udviklingsmuligheder

- Det er vigtigt at sætte mere fokus på den eksterne lederrekruttering – uden at den interne lederrekruttering dermed nedprioriteres.
- Forældre er et vigtigt udviklingspotentiale – her er det vigtigt at udarbejde en nøje beskrivelse af, hvad arbejdet går ud på, da man ellers kan være særdeles famlende over for opgaven.

Brug af aktivitetsmateriale

- De lokale grupper er gode til at bruge det aktivitetsmateriale, de får tilsendt – et materiale, de primært bliver orienteret om via pigespejder.dk, korpsposten og på Facebook.
- Især udfordringsmærkerne får stor ros.
- Knap halvdelen har behov for mere materiale – særligt mere 'gøre-materiale' og mere materiale til smutter.

Udviklingsmuligheder:

- Man kunne med fordel udvikle mere 'gøre'-

materiale og i højere grad målrette materialet til smutter.

Kursustilbud

- 6 ud af 10 ledere er overordnet tilfredse med kursustilbuddene.
- Øvrige kurser, som de godt kunne tænke sig: 1) Mere inspiration til aktiviteter 2) Ledelsesværktøjer og 3) Hvordan man håndterer børn og unge med diagnoser.
- Ungleder-kurset omsættes i praksis. 7 ud af 10 ledere angiver, at pigerne efterfølgende bliver patruljeledere eller får andre ledelsesposter i gruppen, efter at ungleader-kurset er afsluttet.

Udviklingsmuligheder:

- Man kunne med fordel tænke i kortere lokale kurser 'på stedet'. Det er mere ressourcekrævende, men der skal meget til, før man som ældre spejderleder vil bevæge sig af sted på et kursus.

Om fremtiden

- Hovedparten af lederne tænker, at de enten har fået flere medlemmer i fremtiden, eller at der ikke rigtigt er noget, der vil ændre sig – selvom en betydelig del af de grupper, de er en del af, medlemsmæssigt går tilbage.
- Når det gælder korpsets fremtid, er lederne tilsyneladende ligeledes positive – f.eks. angiver knap halvdelen, at De grønne pigespejdere fem år frem i tiden '*er en organisation, der har formået at nytænke indhold, aktiviteter m.v.*'
- Halvdelen angiver også, at det er en organisation, der har et langt tættere samarbejde med andre korps. At få et tættere samarbejde med andre korps er noget, der for mere end ni ud af 10 ledere

opleves som en mulighed frem for en begrænsning.

Behov og forventninger hos den 'typiske' spejderleder

Hvilket indtryk har vi fået af den 'typiske' spejderleder, når vi har været på besøg rundt omkring i grupperne?

Spejderledere er naturligvis forskellige, men vi mener alligevel, at vi kan pege på, hvad vi har oplevet som den 'typiske' spejderleder:

Den typiske spejderleder er en brændende ildsjæl, der sjældent stiller store krav til sin egen udvikling – men først og fremmest til børnenes udvikling. Hun motiveres af fællesskabet med de andre ledere og det at kunne gøre en forskel for en gruppe af børn og unge. Hun udviser loyalitet, 'driftssikkerhed' – primært fordi hun typisk har været spejder og spejderleder i mange år. Der skal forholdsvis meget til at 'ryste hende'. Hun orienterer sig primært mod den lokale gruppe – i nogle tilfælde til de forskellige arbejdsgrøene (spire, smutter, spejder m.v.). Den vigtigste praksisværdi for spejderlederen er at rykke nogle grænser for børnene. Spejderlederen stiller store krav til aktivitetsmaterialet, vil gerne have flere klassiske mærker og er god til at 'tænke selv' i forhold til at udforme mærkerne eller aktiviteterne, så de passer til de børn, de har med at gøre. Hun bruger nogle timer i ugen på spejderarbejdet. Fordi hun har været i arbejdet i så mange år, kan hun godt opleve, at spejderarbejdet er indforstået, og at det derfor også kan være svært for nye ledere udefra at give sig i kast med arbejdet.

Behov:

- Behov – anerkendelse, også selv når det aktuelt går tilbage.

- Mere klassisk inspirationsmateriale – især til smutter.

- Luft i kalenderen til at tænke i rekruttering og fastholdelse.

- Behov for konkrete rekrutteringsstrategier.

- Har behov for godt fællesskab med de andre ledere.

- Har jo ældre, hun er, ikke selv det store behov for kurser – motivationen og attraktionen ligger ofte i at være en del af et lederfællesskab.

Forventninger:

- Er ret optimistisk på sin egen gruppes vegne og er godt klar over, at korpset oplever medlemstilbagegang. Det påvirker tilsyneladende mere stoltheden end energien.

- Forventer, at andre ledere vil være loyale – som hun selv og hendes medledere er loyale – og kan derfor godt være reaktiv i forhold til rekruttering og fastholdelse af nye ledere.

Den gode gruppe, der oplever en vis tilstrømning af medlemmer, og som er i stand til at rekruttere og fastholde ledere

Hvilket indtryk har vi fået af 'den gode gruppe', når vi har rundt omkring i landet?

Gruppen er:

- Kendetegnet ved et godt lederfællesskab.

- I stand til at se fremad – også selv om man aktuelt har tilstrækkeligt med medlemmer. Den reagerer ikke først, når det er 'for sent'.

- God til at formulere over for f.eks. forældre, hvad spejderarbejdet går ud på.

- Fleksibel med hensyn til lederopgaver.

- God til at tilbyde forskellige aktiviteter til forskellige aldersgrupper og ved, hvad der kendetegner de forskellige aldersgrupper.

Gruppen:

- Formår at tænke formål og værdier ind som en del af aktiviteterne.
- Har et godt eksternt samarbejde med f.eks. skole eller andre parter, der kan bidrage.
- Har et godt flow i aktiviteterne på en mødeaften (tiden passer, ingen keder sig).
- Tager ikke medlemmernes deltagelse for givet og følger op, hvis nogen ikke dukker så tit op.

Ovenstående er kendetegnende for en gruppe, som oplever en vis tilstrømning af medlemmer, og som er god til at rekruttere og fastholde ledere. Og de grupper er der heldigvis en hel del af!

Afrunding

Som vi nævnte indledningsvist, står De grønne pigespejdere over for afgørende udfordringer, når det gælder en faldende medlemskurve og tiltrækning af nye ledere.

Man bliver dog noget mere fortrøstningsfuld, når man tager ud og møder ildsjælene, de lokale ledere, der gør et kæmpemæssigt stykke arbejde, fordi de gerne vil gøre en forskel i børn og unges liv. Der skal tænkes nyt i forhold til lokale rekrutterings- og fastholdelsesstrategier, men der er ingen tvivl, om at korpset her og nu spiller en afgørende rolle for en stor gruppe af piger, der for alvor oplever, at spejderarbejdet er deres frirum i livet.

Baggrundslitteratur:

De grønne pigespejdere – *strategi 2012-2015*

Eriksen, B. m.fl. (2008): *De grønne pigespejdere – på vej mod nye lederroller, stærke netværk og store udfordringer*

FDF-lederen (marts 2014): Tema: *Skolereform – FDF på skoleskemaet*

Grube, K. & Østergaard, S.: *Børneliv version 2.0 – perspektiver på tweens, fritidsliv og trivsel*, Ungdomsanalyse.nu

Kirkegaard, K.L. & Fester, M. (2014): *Flere fjer – 1. delanalyse – medlemsudviklingen i danske badmintonklubber 2001-2012*, DIF

Lauridsen, K. (2007): *En undersøgelse af 13-16-årige grønne pigespejdere*, De grønne pigespejdere

Skårhøj, R. & Østergaard, S. (2005): *Generation Happy?*, Unitas Forlag

Østergaard, S. (2013): *Bliv klogere på de unge – og bliv en endnu bedre træner – en håndbog til dig, der træner 13-18-årige i foreningsidrætten*, Danmarks Idræts-Forbund 2013