

Lederundersøgelse i De Grønne Pigespejdere – kort udgave

Af Kirsten Grube, Center for Ungdomsstudier (CUR)

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 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 og 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.

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.

I de følgende fremhæves nogle af resultaterne fra undersøgelsen.

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 'korpsfjern' 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.

Kurstilbud

- 6 ud af 10 ledere er overordnet tilfredse med kurstilbuddene.
- 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 ungleder-kurset er afsluttet.

Udviklingsmuligheder:

- Man kunne med fordel tænke i kortere lokale kurser 'på stedet'. Det er mere ressourcerelevante, 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 arbejdsgræne (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!