

7901 Friluftsrådet

Den attraktive spejdergruppe

Medlemsundersøgelse for Det Danske Spejderkorps

28. juli 2006

Indholdsfortegnelse

FORORD	3
SAMMENFATNING	4
KAPITEL 1 INDLEDNING	5
KAPITEL 2 MEDLEMSUDVIKLINGEN I SPEJDERGRUPPERNE	8
2.1. DATA	8
2.2. SPEJDERGRUPPERNE	10
2.3. MEDLEMSFORDELINGEN PÅ GRENE OG KØN	12
KAPITEL 3 DEN ATTRAKTIVE SPEJDERGRUPPE	16
3.1. METODE TIL IDENTIFIKATION AF DEN ATTRAKTIVE SPEJDERGRUPPE	17
3.2. DATA	18
3.3. LOKALE FORHOLDS PÅVIRKNING AF MEDLEMSTALLENE	20
3.4. RANGORDNINGEN AF SPEJDERGRUPPERNE	22
KAPITEL 4 SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN BLANDT 100 GRUPPER	25
4.1. METODE OG TILGANG	25
4.2. GENERELLE TENDENSER	26
4.3. GRUPPEPROFIL	33
4.4. OPSUMMERING	39
KAPITEL 5 FOKUSGRUPPEINTERVIEWET	40
5.1. METODE OG TILGANG	40
5.2. PRÆSENTATION AF GRUPPERNE	41
5.3. RESULTATERNE FRA FOKUSGRUPPEINTERVIEWENE	48
KAPITEL 6 BILAG	65
6.1. DATABASEDOKUMENTATION FOR DATABASEN "SPEJDERGRUPPER"	
6.2. GRAFER AF MEDLEMSUDVIKLINGEN I DE 50+50 UDVALGTE GRUPPER TIL SPØRGESKEMAET	
6.3. EKSEMPEL PÅ GRUPPERAPPORT GENERET UD FRA MEDLEMSDATABASEN	
6.4. SPØRGESKEMAET	
6.5. RESULTATER AF SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN	
6.6. TILDELING AF SCORE UD FRA SPØRGESKEMAET	
6.7. GRUPPEPROFILER	
6.8. GRUPPERAPPORTER MED PROFIL OG SVAR FRA SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN	
6.9. FOKUSGRUPPEINTERVIEW - METODE	

Forord

Denne rapport er udarbejdet af antropolog Anders Sejerøe, økonomerne Anne Raabye Olsen og Henrik Ballebye Olesen samt direktør Claus Kastberg Nielsen.

Rapporten er finansieret af Friluftsrådet og Copenhagen Economics.

Ved udarbejdelsen af rapporten har vi haft glæde af konstruktive kommentarer fra en følgegruppe bestående af Benny Agergaard (DDS), Finn Hove (DDS), Glenn Ullerup (DDS), Lily Bahnsen, (DDS), Kjeld Krabsen (DDS), Tine Lind (DDS), Bo Busk Madsen (DGI), Jakob Simonsen (Friluftsrådet) og Søren Andkjær (SDU).

København, den 19. juli 2006
Claus Kastberg Nielsen
Administrerende direktør, partner

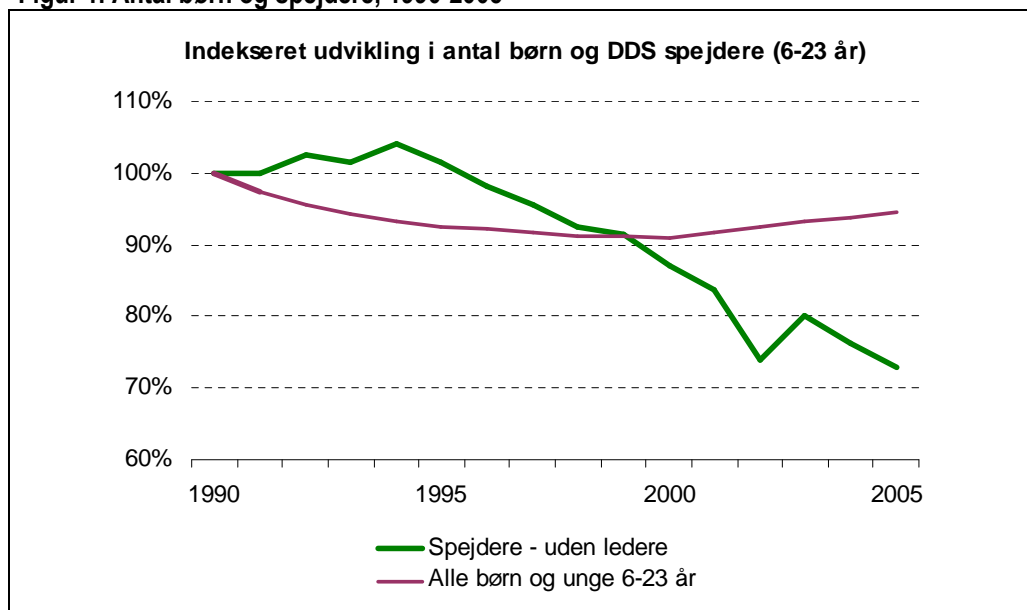
Sammenfatning

Sammenfatningen er foretaget i form af en separat brochure der er vedlagt.

Kapitel 1 Indledning

Det Danske Spejderkorps (DDS) oplever faldende medlemstilslutning. I de sidste ti år er medlemstallet (uden ledere) i DDS faldet med godt 28 % fra godt 30.000 til knap 22.000. I samme periode har antallet af børn og unge i alderen 6-23 i Danmark været svagt stigende, hvilket har medført at andelen af DDS spejdere ud af den samlede årgang er faldet 30 %. Markedsandelen, dvs. hvor mange der er spejdere ud af landets børn og unge, er i 2005 på under 2 %

Figur 1. Antal børn og spejdere, 1990-2005



Note: Figuren viser antallet af danske børn og unge i alderen 6-23 år (Danmarks Statistik) sammenstillet med antallet af spejdere i DDS (eksklusiv ledere). Antallet i 1990 er sat som indeks 100 (Antal DDS spejdere var 29.780 og antallet af børn i alderen 6-23 år var 1.224.115).

Kilde: Copenhagen Economics 2005

DDS er ikke alene om at opleve denne udvikling. Ifølge tal fra Danmarks Ungdoms Forbund (DUF) er antallet af medlemmer i alle spejderorganisationer¹ samlet set faldet med godt 20 % fra 100.000 medlemmer i 1996 til 80.000 i 2004. Alle organisationer har uden undtagelse oplevet et fald i medlemstallet.

¹ DUF har under betegnelsen Samrådsorganisationer samlet de grupper der er med i DUF og har spejderaktiviteter. Det er: Danske Baptisters Spejderkorps, De Grønne Pigespejdere, De Gule Spejdere, Det Danske Spejderkorps, Frivilligt Dreng- og Pige-Forbund, KFUM-Spejderne og DUI-LEG og VIRKE

DDS mener at denne udvikling er beklagelig. DDS yder et væsentligt bidrag til den personlige udvikling for børn og unge og dermed fremtidens borgere. I forlængelse af dette har DDS Korpsråd vedtaget Vision 2010, som viser hvilken rolle DDS vil spille i fremtiden. En del af denne vision indebærer at et væsentligt antal børn og unge er medlem af DDS, og det er derfor et mål i sig selv at vende medlemsudviklingen.

Men selvom medlemstallet generelt set er faldende for hele korpset, så er der spejdergrupper som formår at tiltrække flere og flere medlemmer. Disse grupper må altså gøre noget som dagens børn og unge finder interessant og attraktivt, siden de vælger at bruge deres fritid som spejder i stedet for alt muligt andet. Disse grupper må være attraktive.

Denne undersøgelse vil afdække hvad disse attraktive spejdergrupper gør anderledes end spejdergrupper, der er mindre attraktive. Formålet er at identificere de aktiviteter og forhold, som gør at grupperne tiltrækker mange medlemmer. Det vil dermed blive muligt for lederne i andre spejdergrupper at tage udgangspunkt i de gode eksempler, og derpå gennem egne handlinger få flere medlemmer og selv blive en attraktiv spejdergruppe.

Det skal bemærkes at vi i undersøgelsen bruger begrebet 'attraktive grupper' til at beskrive de grupper der er bedre til at tiltrække medlemmer end andre. I begrebet ligger der ikke en direkte vurdering af kvaliteten af det spejderarbejde der udføres. Begrebet 'attraktiv' bruges ud fra den betragtning at da børnene netop frivilligt vælger at være i spejdergruppen, må den være mere attraktiv for dem end andre konkurrerende fritidstilbud.

Undersøgelsen vil i første omgang identificere de attraktive spejdergrupper, og dernæst finde frem til, hvilke konkrete forhold i grupperne selv som gør dem attraktive. Målet er ikke at finde løsningen for alle spejdergrupper, men derimod at identificere en række forhold og tilgange, som har vist sig funktionelle i at gøre grupper attraktive.

Undersøgelsen består af tre elementer:

1. Statistisk undersøgelse til identificeringen af de attraktive grupper,
2. Spørgeskemaundersøgelse med 50 meget attraktive grupper samt 50 mindre attraktive grupper samt
3. Fokusgruppeinterview med 10 grupper, hvoraf 7 er særligt attraktive.

Den statistiske undersøgelse

For at identificere de attraktive grupper tager vi udgangspunkt i gruppernes medlemstal fra 1990 til 2005. Medlemsdata for en gruppe omfatter medlemstal fordelt på grene og køn fra den årlige januaropgørelse. Vi sammenholder derefter medlemstallene med socioøkonomiske faktorer så som indkomstfordeling, børnetal og konkurrerende fritidstilbud.

Undersøgelsen viser at eksogene forhold som antallet af børn i lokalområdet, indkomstniveauet, og om der er andre spejdergrupper i området, har betydning for gruppernes medlemstal. Men disse ydre forhold kan kun forklare 18 % af gruppens medlemstal. 82 % af tallet er dermed bestemt ud fra andre forhold for gruppen. Det kan være ydre forhold der ikke kan måles, det kan være tilfældigheder, eller det kan ikke mindst være det som gruppens ledere gør.

For hver gruppe beregner vi et forventet medlemstal som udelukkende er baseret på ydre forhold. Hvis gruppens reelle medlemstal er højere, betyder det at gruppen er attraktiv. Vi beregner for hver gruppe et attraktivitetsindeks og kan dermed rangordne alle grupper i henhold til deres attraktivitet.

Spørgeskemaundersøgelsen

Næste skridt er at afdække hvilke indre forhold der er med til at gøre grupper attraktive. Det har vi gjort ved at spørge grupperne selv om deres organisering, tilgængelige resurser og kultur. Vi har udformet et spørgeskema, som 79 ud af 98 (101) gruppeledere har svaret på. Gruppelederne repræsenterer 50 spejdergrupper der har høj attraktivitet, og 48 spejdergrupper der har mindre attraktivitet². Vi har udarbejdet spørgeskemaet på baggrund af diskussioner med DDS-konsulenterne og inspireret af spørgeskemaet til skoleledere i skoleundersøgelsen "De gode eksempler" fra AKF og DPU³.

Svarerne fra spørgeskemaundersøgelsen viser stor spredning i ressourcer, og i hvordan arbejdet udføres og organiseres i de enkelte grupper. Men der er også signifikante sammenhænge. De attraktive grupper har et signifikant højere aktivitets- og ambitionsniveau, og de lægger mere vægt på friluftslivet og ofte gamle spejdertraditioner. De attraktive grupper har også en højere grad af planlægning.

Fokusgruppeundersøgelsen

Slutteligt udførte vi fokusgruppeinterview med lederne i 10 spejdergrupper for at finde frem til, hvad lederne helt konkret har gjort for at blive attraktive - hvilke historier og handlinger ligger bag tallene. Fokusgruppeinterviewene var alle opbygget efter samme format, hvor vi i løbet af to timer fik lederne til at diskutere medlemsudviklingen og til at tage stilling til de centrale temaer, som vi også brugte i spørgeskemaundersøgelsen. Vi udvalgte grupperne således at der var stor variation i mellem dem med hensyn til beliggenhed, medlemsantal, deres medlemsudvikling samt ud fra hvordan de har besvaret spørgeskemaet.

Selvom der var store forskelle imellem grupperne, var det de samme centrale elementer lederne fremhævede som årsagen til at de var attraktive. Vi har derfor været i stand til at trække en række konklusioner for hvad ledere i danske spejdergrupper kan gøre for at gøre deres grupper attraktive.

Rapporten er inddelt således at kapitel 2 og 3 beskriver den statistiske undersøgelse. Kapitel 2 beskriver medlemsudviklingen i spejdergrupper samlet set, mens kapitel 3 beskriver hvordan medlemsudviklingen i grupperne hænger sammen med de lokale forhold. Kapitel 4 beskriver spørgeskemaundersøgelsen og dens resultater. Kapitel 5 beskriver fokusgruppeundersøgelsen og dens resultater. Projektets konklusion fremgår af den vedlagte brochure.

² Vi forventer ikke det giver mening at sammenligne de mest attraktive spejdergrupper med de mindst attraktive spejdergrupper, da der er en vis sandsynlighed for at de mindst attraktive grupper kan være grupper på randen af nedlæggelse.

³ AKF (Amternes og Kommunernes Forskningsinstitution), SFI (Socialforskningsinstituttet) samt DPU (Danmarks Pædagogiske Universitet) har gennemført undersøgelsen "De Gode Eksempler" omkring folkeskolerne. Denne undersøgelse har brugt en tilsvarende metode og fremgang som "De attraktive spejdergrupper".

Kapitel 2 Medlemsudviklingen i spejdergrupperne

Medlemstallet for DDS er samlet set faldende, hvilket svarer til udviklingen i de andre spejderorganisationer. Men hvordan er udviklingen fordelt på fx de enkelte grupper, grene og regioner? For at besvare disse spørgsmål har vi konstrueret en medlemsdatabase, som indeholder medlemstal for de enkelte grupper fra 1990 til 2005 fordelt på grene, køn og om det er ledere eller spejdere.

2.1. Data

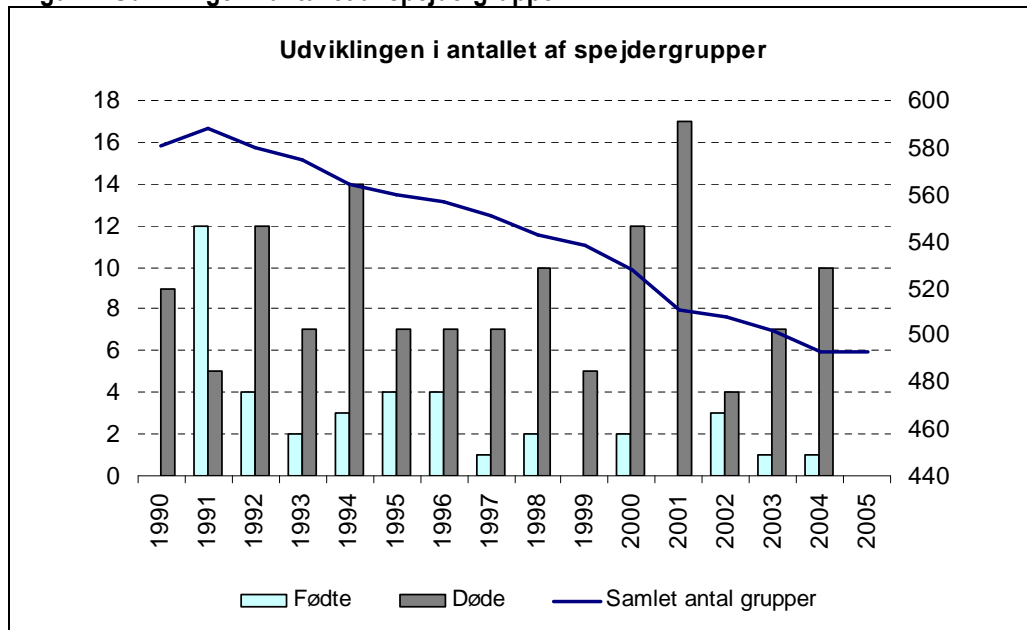
Medlemstallene stammer fra grupperne selv. Alle grupper afleverer tre gange om året (januar, maj og oktober) oplysninger om medlemstal til korpskontoret. I denne database er kun tal fra januar medtaget. Indtil år 2001 har DDS benyttet sig af en Axapta database til at samle medlemstallene. Denne database er dog gået tabt, men data er udprintet, og det har været muligt manuelt at indtaste medlemstal fra 1990 – 2001 i den nye database. Fra år 2002-2005 har Korpskontoret haft medlemstal organiseret i Excel regneark som er indført elektronisk.

Der er tydelige huller i datamængden, fordi alle grupper ikke altid har fået afleveret deres medlemstal. I de fleste tilfælde har vi vurderet at grupperne eksisterer og har medlemmer, da grupperne både før og efter det pågældende år har opgivet medlemstal. I de fleste år er det et meget begrænset antal grupper der mangler med år 2000 og 2002 som tydelige undtagelser. Således er der i 2002 29 grupper der ikke har rapporteret medlemstal, hvilket udgør knap 6 procent af det totale antal grupper det år.

Hvis man antager at alle 29 grupper eksisterer, og at deres medlemsantal svarer til et gennemsnit af medlemstallet året før og efter for de pågældende grupper, ville antallet af medlemmer i DDS vokse med cirka 1000 personer. De manglende tal fra disse grupper kan forklare det hak der er i medlemsudviklingen. Dette skal man være opmærksom på, når man læser rapportens grafer der inkluderer medlemstal fra 2002.

I løbet af perioden er der grupper der grundlægges, nedlægges, lægger sig sammen og skifter division, jf. figur 2. I 1990 er der 581 grupper, i 2005 er antallet faldet til 493. I perioden er der grundlagt 39 grupper samt nedlagt 133 grupper. 34 grupper har skiftet division på grund af en sammenlægning eller nedlæggelse af divisioner.

Figur 2. Udviklingen i antallet af spejdergrupper



Kilde: Copenhagen Economics 2005

De registrerede medlemstal beskriver gruppens medlemmer fordelt på gren, køn, og om de er leder eller spejder. Hver gruppe har således hvert år indberettet medlemstal fordelt på følgende kategorier.

	Spejdere		Ledere		Total
	Piger	Drenge	Kvinder	Mænd	
Mikro	x	x	x	x	
Mini	x	x	x	x	
Junior	x	x	x	x	
Flok	x	x	x	x	
Trop	x	x	x	x	
Senior	x	x	x	x	
GL			x	x	
Øvrige ledere ⁴			x	x	
Doublet ⁵			x	x	
Sum	x	x	x	x	x

Grenfordelingen af spejderne er baseret på deres alder. DDS bruger følgende inddeling:

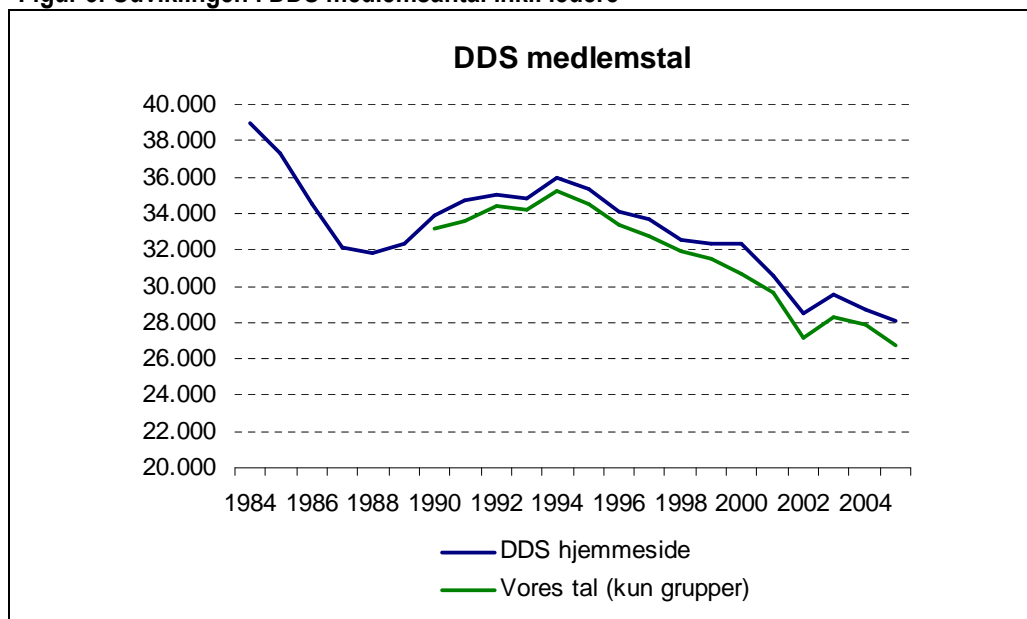
Gren	Alder
Mikro	6-8 år
Mini	8-10 år
Junior	10-12 år
Flok	6-12 år
Trop	12-16 år
Senior	16-23 år

⁴ Kategorien "Øvrige ledere" bruges primært i år 2004 og 2005, hvor tallet angiver summen af ledere.

⁵ Kategorien "Doublet" bruges udelukkende i år 2004 og 2005 hvor det fratækker antallet af ledere, der står anført dobbelt, således at total summen svarer til det reelle antal medlemmer, uden at nogen tælles dobbelt.

Medlemsdatabasen følger en bottom-up tilgang, hvor det altid er medlemstal for de enkelte grupper der er udgangspunktet. Tal for divisioner og korps bliver defineret som summen af de tilhørende gruppers tal. Det betyder at de tal som vi her angiver for divisionerne ikke indeholder ledere der kun arbejder på divisionsniveau, samt at tal for korpsmedlemskab ikke indeholder andre medlemmer end dem der direkte er tilknyttet via en spejdergruppe. Der er derfor en afvigelse mellem vores sumtal for korpsset og de sumtal DDS selv har opført. Denne forskel svarer til antallet af medlemmer hos DDS, der ikke er del af en gruppe. Udover denne forskel er tallene konsistente med hinanden, jf. Figur 3.

Figur 3. Udviklingen i DDS medlemsantal inkl. ledere



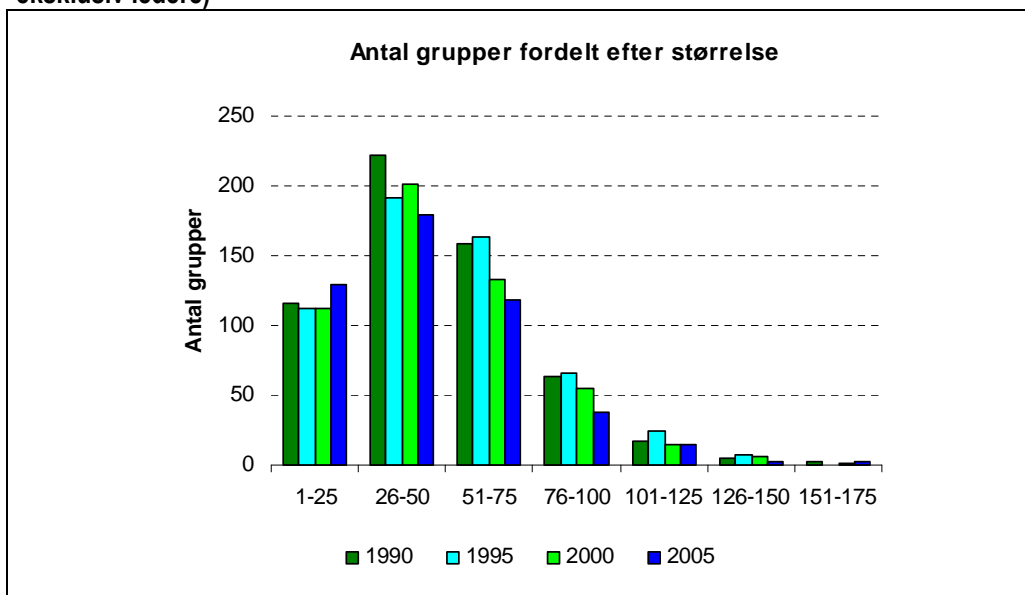
Note: Hakket i 2002 skyldes manglende medlemsindberetninger fra 29 grupper

Kilde: Copenhagen Economics 2005

2.2. Spejdergrupperne

Hvad kan vi så sige generelt om medlemsudviklingen af DDS i de sidste 15 år? Først og fremmest kan vi sige noget om grupperne. De fleste af grupperne har mellem 25 og 74 medlemmer. Der er blevet færre grupper, men også færre medlemmer. Faldet i medlemmer fordeler sig jævnt på grupper af alle størrelser, med undtagelse af at der bliver flere grupper med færre end 25 spejdere, jf. Figur 4. Fordelingen mellem store og små grupper holder sig rimeligt stabilt, hvilket også det gennemsnitlige medlemstal gør. I 2005 er der i gennemsnit 44,8 medlemmer per gruppe eksklusiv ledere, 55,1 medlemmer inklusiv ledere.

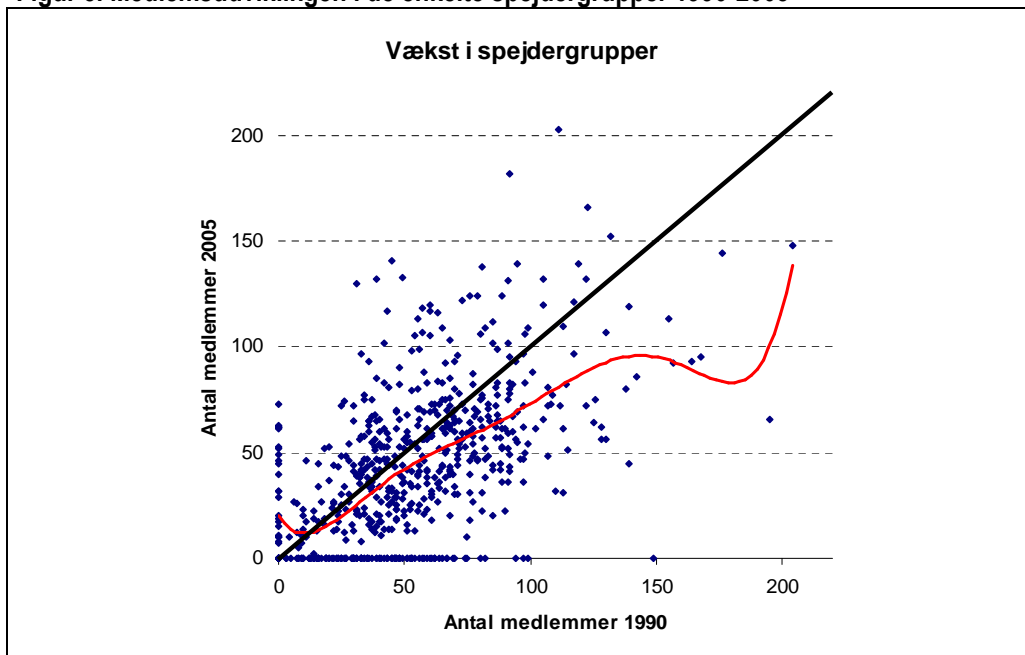
Figur 4. Udviklingen i antallet af spejdergrupper fordelt efter størrelse (antal medlemmer eksklusiv ledere)



Kilde: Copenhagen Economics 2005

Figur 5 viser en sammenligning med de enkelte gruppers størrelse i 1990 og 2005. Hver prik på figuren repræsenterer en gruppe og prikkens placering viser dens størrelse i år 1990 og år 2005. Hvis gruppen har oplevet vækst er den over den skrå linie. Cirka hver tredje gruppe har i perioden haft et stigende medlemsantal. Den røde linie viser den generelle tendens, hvilket er et faldende medlemsantal. Samtidig er det dog tydeligt, at variationen er stor. Mange grupper har relativ stor tilbagegang, mens der omvendt også er mange grupper med vækst - også relativ stor vækst. Der er altså ingen entydig tendens der peger på, hvilken størrelse gruppe der særligt oplever positiv eller negativ vækst.

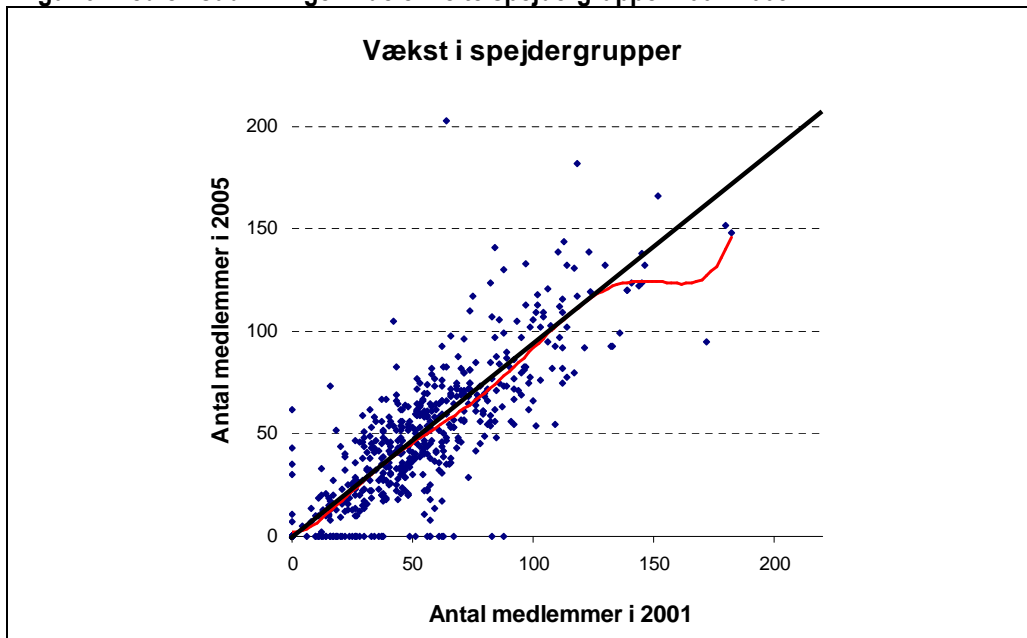
Figur 5. Medlemsudviklingen i de enkelte spejdergrupper 1990-2005



Kilde: Copenhagen Economics 2005

Hvis man alene ser på udviklingen de sidste fire år er billedet tilsvarende heterogent. Der er en faldende tendens i medlemstallet blandt grupperne som helhed (dog betydeligt svagere end i hele perioden), men der er meget stor spredning. Mange grupper har også i denne periode medlemsvækst, cirka 40 procent,, mens andre igen oplever stor medlemstilbagegang.

Figur 6. Medlemsudviklingen i de enkelte spejdergrupper 2001-2005

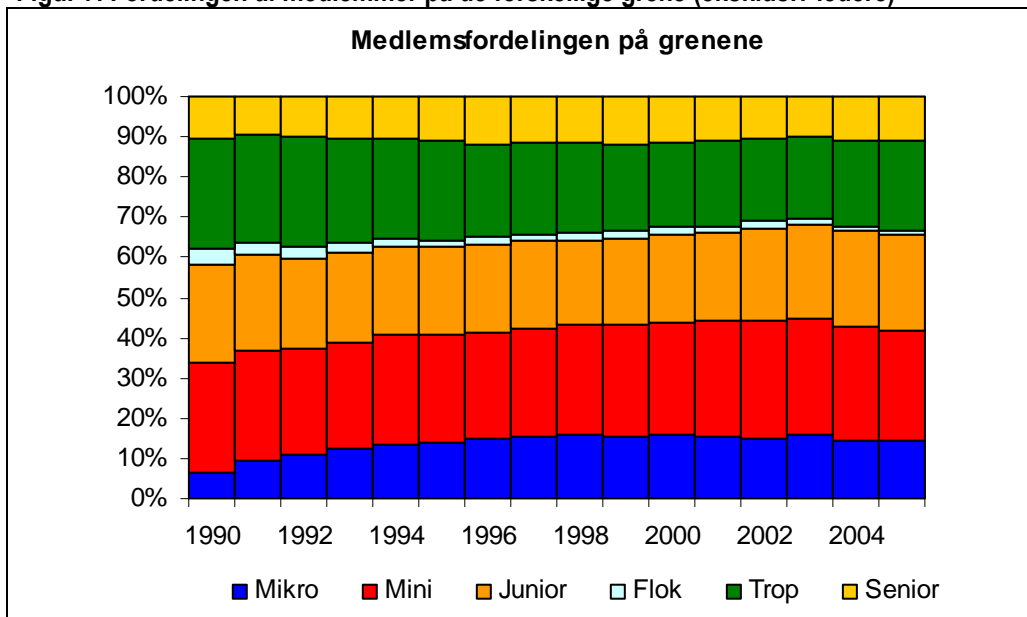


Kilde: Copenhagen Economics 2005

2.3. Medlemsfordelingen på grene og køn

Overordnet set er udviklingen i DDS rimelig stabil gennem årene, men der sker stadig løbende forskydninger. Der er en tendens til at der bliver relativt flere yngre spejdere og færre ældre - især flere i mikrogrenen og færre i tropen, jf. Figur 7.

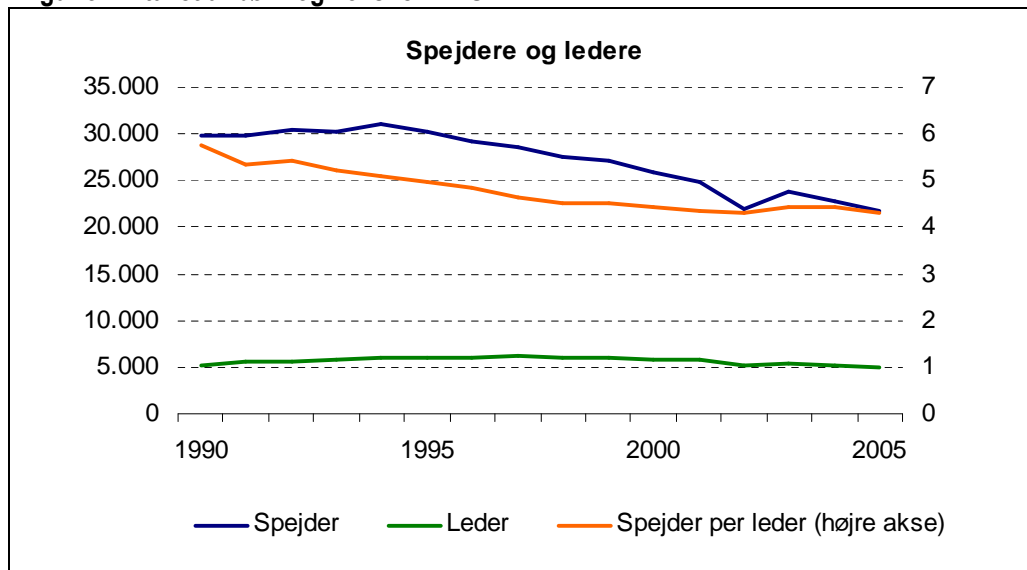
Figur 7. Fordelingen af medlemmer på de forskellige grene (eksklusiv ledere)



Kilde: Copenhagen Economics 2005

Selvom der er færre spejdere i korpset, er antallet af ledere stabilt, jf. Figur 8. Det betyder at antallet af børn per voksen leder falder fra 5,7 til 4,1 børn.

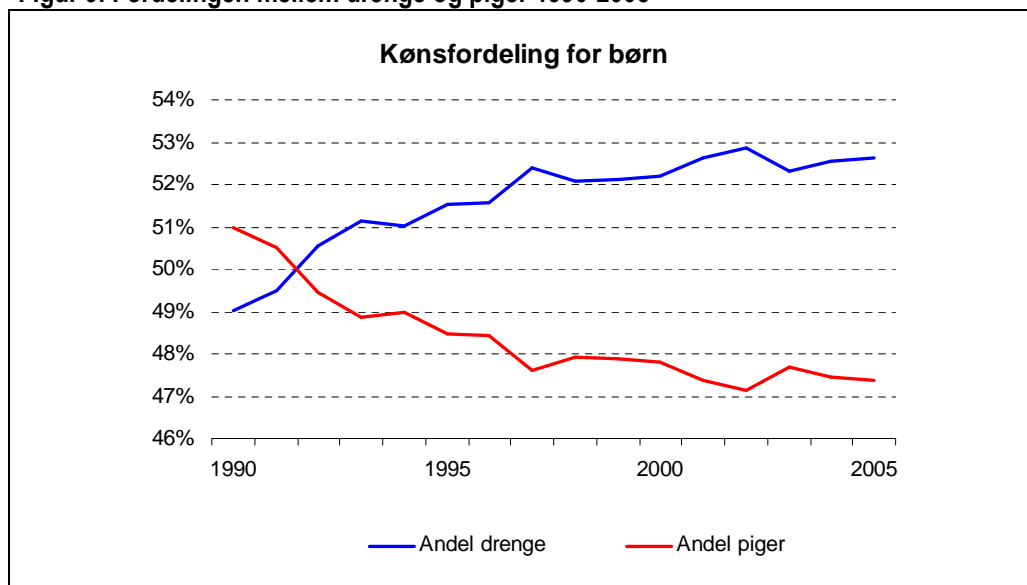
Figur 8. Antallet af børn og voksne i DDS



Copenhagen Economics 2005

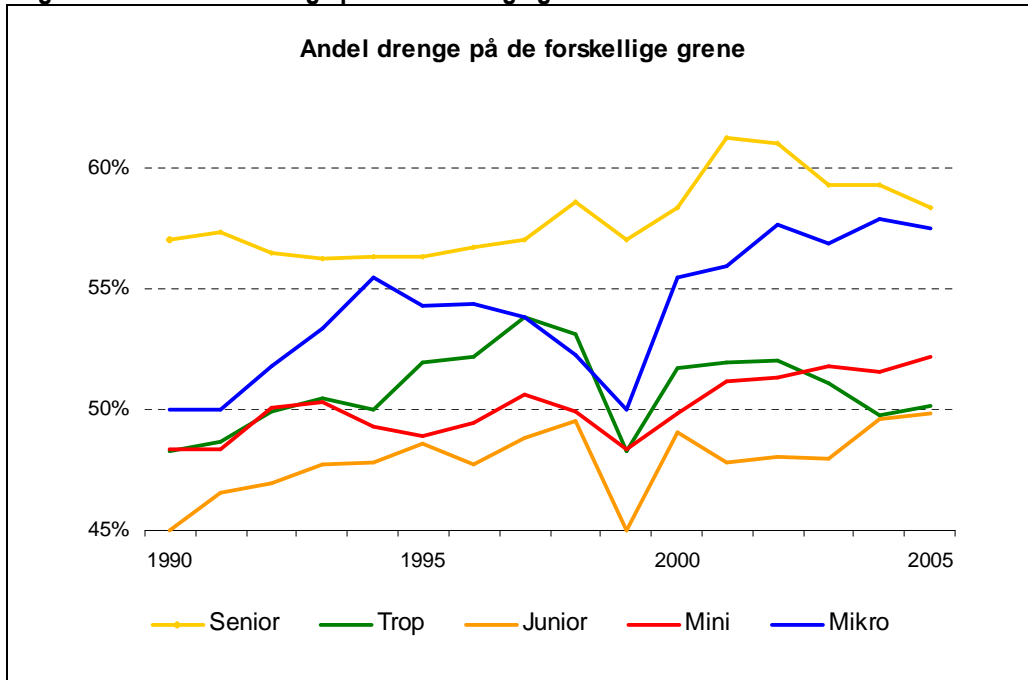
En trend der er helt tydelig er at drengene fylder mere i korpset, jf. Figur 9. Fra at være 49 procent af det samlede antal spejdere i 1990 er de i dag knap 53 procent. Kønskvotienten blandt lederne har udviklet sig på tilsvarende måde således at mændenes andel er vokset fra 45 procent i 1990 til 50 procent i 2005.

Figur 9. Fordelingen mellem drenge og piger 1990-2005



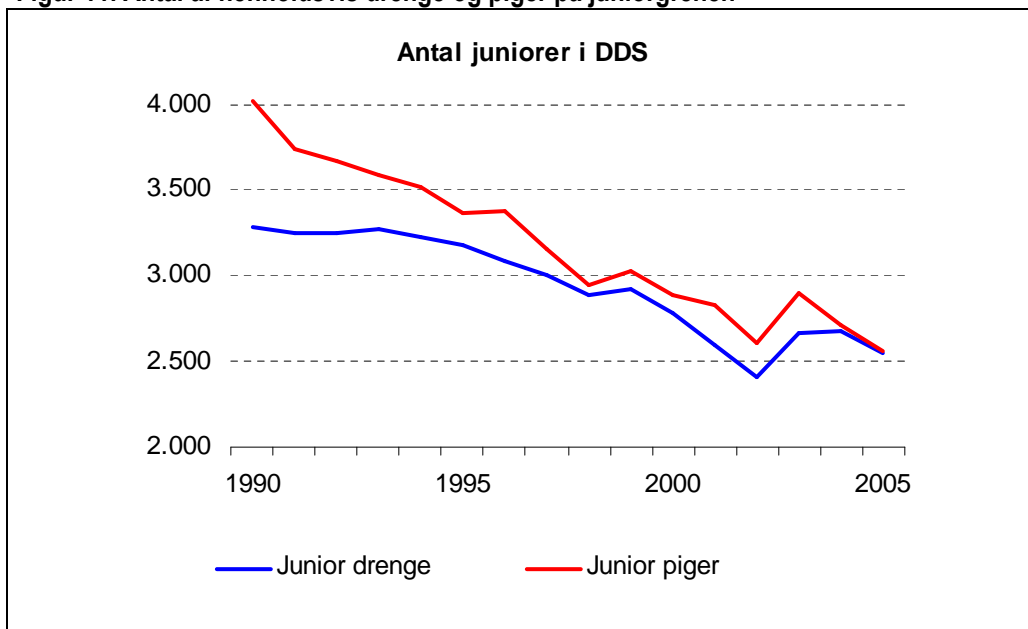
Kilde: Copenhagen Economics 2005

De grene hvor drenge optræder hyppigst er mikro og senior. Fordelingen mellem drenge og piger for de tre grene mini, junior og trop er stort set ligelig, jf. Figur 10. Siden 1990 har den mest markante udvikling været at andelen af mikro- og juniordrenge er steget. I junior grenen steg andelen af drenge fra 45 procent til 50 procent, mens andelen af drenge hos mikroerne steg fra 50 procent til 57 procent.

Figur 10. Andelen af drenge på de forskellige grene

Kilde: Copenhagen Economics 2005

Den stadig mere ligelige fordeling mellem drenge og piger hos juniorer skyldes primært at antallet af piger er faldet hurtigere end antallet af drenge, jf. Figur 11. Der er dermed ikke en vækst i antallet af drenge på 10 – 12 år som vil være spejdere i perioden

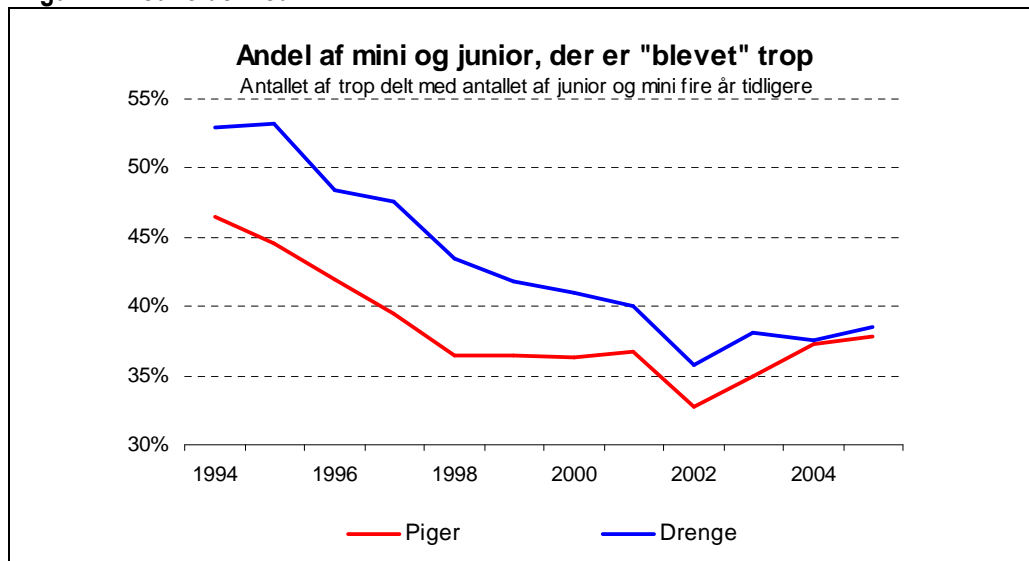
Figur 11. Antal af henholdsvis drenge og piger på juniorgrenen

Kilde: Copenhagen Economics 2005

Hvis alle de små spejderne (mini og juniorer) som er i alderen 8-12 år forbliver spejdere i de næste fire år, og der ellers ingen udskiftning sker i gruppen, vil de fire år efter udgøre hele troppen (12-16 år). Det betyder at man får et simpelt billede af vedholdenheden ved at sammenligne antallet af spejdere i troppen med antallet af minier og juniorer fire år tidligere.

Af figuren nedenfor ses det at vedholdenhedsgraden er faldet fra omkring 50 procent til det nuværende leje på knap 40 procent, og at piger og drenge nu forbliver spejder i samme grad.

Figur 12. Vedholdenhed



Kilde: Copenhagen Economics 2005

Kapitel 3 Den attraktive spejdergruppe

Det Danske Spejderkorps har gennem de seneste ti år oplevet et faldende medlemstal. Der er imidlertid stor forskel på udviklingen i de enkelte gruppers medlemstal. Nogle grupper følger den generelle tendens og oplever faldende medlemstal. Andre grupper går imod den generelle tendens og tiltrækker mange nye medlemmer og er gode til at fastholde dem. Disse grupper kalder vi de attraktive spejdergrupper, og det er dem vi vil identificere i dette kapitel.

Mange medlemmer gør ikke i sig selv en spejdergruppe til en attraktiv gruppe. Nogle grupper ligger steder hvor det simpelthen er nemmere at få mange medlemmer end andre steder. For eksempel kan det være nemmere at få mange medlemmer, hvis der er mange børn i lokalområdet eller hvis sammensætningen af områdets beboere gør det nemmere at få medlemmer end andre steder. Derfor hvis en spejdergruppe ligger et sted, hvor de lokale forhold er gunstige for at have mange medlemmer, så skal gruppen have særligt mange medlemmer før vi kalder gruppen attraktiv. Omvendt hvis en spejdergruppe ligger et sted, hvor de lokale forhold ikke er gunstige for at have mange medlemmer, så behøver gruppen ikke have særligt mange medlemmer før vi kalder gruppen attraktiv.

Vi gennemgår først den metode som vi anvender til at identificere de attraktive spejdergrupper jf. afsnit 3.2. Dernæst gennemgår vi datagrundlaget, herunder de data som vi bruger til at afgøre om de lokale forhold er gunstige for at have mange medlemmer, jf. afsnit 3.3.. Vi kæder således gruppernes medlemstal sammen med en række demografiske og socioøkonomiske oplysninger fra Danmarks Statistik samt medlemstal fra konkurrerende organisationer som fx FDF og DGI.

Vi redegør dernæst for, hvilke lokale forhold der har effekt på spejdergruppernes medlemstal, jf. afsnit 3.4. Disse forhold er blandt andet antallet af børn i området, om der er andre DDS spejdergrupper i sognet, hvor aktive børn er i konkurrerende fritidstilbud som FDF og DGI, lokalebefolkningens indkomst- og uddannelsesniveau. Samlet set kan disse lokale forhold forklare 18 procent af gruppernes medlemstal. Kendetegnende for alle de lokale forhold er at de kun ændrer sig ganske langsomt over tid. Vi kan på baggrund af disse resultater for hver gruppe beregne et forventet medlemstal der angiver, hvor mange medlemmer gruppen burde have givet de lokale forhold.

Endelig rangordner vi alle blå spejdergrupper i landet, jf. afsnit 3.5, ved at beregne hvor mange flere medlemmer de faktisk har i forhold til det beregnede forventede medlemstal. Hvis dette tal er større end én, har gruppen flere medlemmer end forventet og er derfor attraktiv i én eller anden forstand. Hvis det er mindre end én, har gruppen færre medlemmer end forventet og det vil være vanskeligt at sige at gruppen er attraktiv. Jo større tal, jo mere attraktiv er gruppen.

3.1. Metode til identifikation af den attraktive spejdergruppe

For at identificere de spejdergrupper der formår at tiltrække nye medlemmer og fastholde gamle medlemmer, fokuserer vi på spejdergrupper med et højt medlemstal. Men spejdergrupperne arbejder under forskellige betingelser, nogle lokale forhold kan af sig selv påvirke medlemstallet i en positiv retning, mens andre faktorer af sig selv kan påvirke medlemstallet i en negativ retning. Medlemstallet kan fx afhænge af hvor mange børn der er i området, om børnene er aktive i sportsklubben, af befolkningssammensætningen eller andre faktorer. Vi ønsker derfor først at undersøge om de lokale forhold betyder noget for antallet af medlemmer, og dernæst i givet fald beregne hvor meget de betyder.

Vi benytter en statistisk metode, lineær regressionsanalyse, til at vurdere hvad de lokale forhold betyder for antallet af medlemmer i en spejdergruppe. , jf. boks 1.

Boks 1: Lineær regressionsmodel

Vi anvender en lineær regressionsmodel⁶ til at vurdere de lokale forholds betydning for spejdergruppens medlemstal. En sådan model identificerer lineære sammenhænge mellem den forklarede variabel (spejdergruppens medlemstal) og de forklarende variable (de lokale forhold). Modellen kan ikke forklare al variation i medlemstallene og inkluderer derfor et stokastisk fejledd. Dette fejledd repræsenterer således den del af spejdergruppens medlemstal der afhænger af andet end lokale forhold, fx kvaliteten i ledergruppens arbejde.

Den simple model for identifikation af attraktive spejdergrupper er givet som følger:

$$Y_{it} = \alpha + \beta x_{it} + \varepsilon_{it}$$

hvor Y_{it} er medlemstallet for spejdergruppe i på tidspunkt t , x_{it} er variable der beskriver de lokale forhold i området, mens ε_{it} er et stokastisk fejledd.

Ved at estimere modellen kan vi teste om de lokale forhold (x_{it}) kan være med til at forklare medlemstallene for spejdergrupperne (Y_{it}). Den del af medlemstallene som de lokale forhold ikke kan forklare er givet ved fejleddet (ε_{it}). Det er dermed muligt at beregne et forventet medlemstal som er forskellen mellem fejleddet og det faktiske medlemstal.

Fordelen ved at anvende denne type analyse er at det er muligt at inddrage alle forklarende variable i én statistisk model. Risikoen for fejl mindskes ved at korrigere samlet for de forskellige forhold frem for at korrigere enkeltvis for variabelenes betydning.

Kilde: Copenhagen Economics 2005

Vi benytter den statistiske metode til at beregne effekten af de forskellige lokale forhold. Med udgangspunkt i modellens effektmålinger er det muligt at beregne et forventet medlemstal, alene bestemt ud fra forholdene i lokalområdet. Det forventede medlemstal varierer dermed fra spejdergruppe til spejdergruppe alt efter betydningen af den enkelte spejdergruppes lokale forhold. Forskellen på det forventede og det faktiske medlemstal er dermed den del af medlemstallet som de lokale forhold der er medtaget i vores model ikke kan forklare.

Grupper med gode lokale forhold bør derfor statistisk set have flere medlemmer end grupper med dårlige lokale forhold. Spejdergrupper med gunstige lokale forhold har derfor en fordel når de skal skaffe medlemmer frem for grupper der har mindre gunstige lokale forhold. Derfor er en gruppe med mindre gunstige lokale forhold, men med samme medlemstal som en gruppe med gode lokale forhold mere attraktiv, idet den alt andet lige er bedre til at tiltrække medlemmer.

⁶ Se Gujarati, Basic Econometrics (2003)

En gruppe med gode lokale forhold skal derfor have flere medlemmer for at blive en attraktiv spejdergruppe sammenlignet med en gruppe med mindre gode lokale forhold.

3.2. Data

Vi beskriver først de datakilder vi har anvendt og gennemgår dernæst de enkelte variable som vi benytter i den statistiske analyse af den attraktive spejdergruppe. Datagrundlaget for vores statistiske model er sammensat fra en lang række forskellige datakilder, jf. boks 2.

Boks 2: Datakilder

DDS' medlemstal

DDS medlemstal er fra den nyoprettede medlemsdatabase for DDS. Database indeholder medlemstal for alle DDS spejdergrupper fra januar i perioden 1990 til 2005 fordelt på grene, køn og funktion (leder eller spejder). Hver gruppe er tilknyttet ét sogn og én kommune ud fra dets geografiske placering af spejdergruppens primære adresse. DDS grupperne er i 2005 organiseret i 39 divisioner. Database er nærmere beskrevet i bilag 1.

Sognestatistik

Sognestatistikken indeholder socioøkonomiske tal på sogneniveau og er fremskaffet via Kirkefondet. Sognestatistik indeholder tal fra årene 1990, 1993, 1996, 2000 og 2004. Data dækker følgende ni kategorier: 1) Befolkning, 2) Bevægelser i befolkningen, 3) Børn og unge, 4) Husstande, 5) Arbejdsstilling, 6) Uddannelse, 7) Erhverv, 8) Kirken og 9) Medlemskab.

KFUM's medlemstal

KFUM's medlemstal fra 2004 er venligst udlånt af KFUM-spejderne og er fordelt på grupper og gren. KFUM er opdelt i 36 divisioner og 571 grupper. Der er i 2004 opgivet 27.943 medlemmer.

DGI's medlemstal

DGI medlemstal er venligst udlånt af DGI og angiver antal medlemmer fordelt efter køn i alderen 0-24 år (som én gruppe) fordelt på de enkelte kommuner i årene 1998-2004.

I år 2004 var medlemstallet for børn og unge i alderen 0-24 i alt 730.239. Det betyder at cirka 45 procent af alle i denne aldersgruppe er medlemmer af DGI. Medlemstallet har været stigende siden. Det høje medlemstal skyldes at mange børn og unge er aktive i flere foreninger og dermed kan være medlemmer af DGI flere gange.

FDF's medlemstal

FDF's medlemstal er venligst udlånt af FDF og beskriver medlemsfordelingen fordelt på køn, alder og ledere og bestyrelse for perioden 1990 til 2005 fordelt på de forskellige kredse (grupper). Udviklingen i antallet af FDF kredse er stigende fra 409 i 1990 til 445 i 2004. Antallet af medlemmer (inklusive ledere) svinger fra 33.664 i 1992 til 26.836 i 2005. Alle kredse er tilknyttet et sogn på baggrund af kredsens geografiske adresse i 2005.

Kilde: Copenhagen Economics

Vi ønsker at undersøge hvad der forklarer *DDS' medlemstal*. Vores fokus er de enkelte spejdergruppers evne til at tiltrække og fastholde børn. Derfor vil vi i vores analyse benytte antallet af spejderbørn frem for at tage udgangspunkt i DDS' samlede medlemstal. Spejderbørn er defineret som alle drenge og piger indenfor grenene: mikro, mini, junior, flok, trop og senior. Antallet af ledere er således ikke medregnet i analysen.

I vores model indgår en række lokale forhold, jf. Tabel 1 og **Fejl! Henvissningskilde ikke fundet...**

Tabel 1: Variable i modellen der beskriver lokale forhold

På sogneniveau:	Antal børn mellem 5 og 24 år Medianindkomsten Andel med en lang eller mellemlang videregående uddannelse Flere DDS grupper i sognet FDF kredse i sognet
På kommuneniveau:	Andel af børn der er medlem af DGI
Andet	Årstal Divisionstilhørsforhold

Kilde: Copenhagen Economics 2005

Tabel 2: Deskriptiv statistik for lokale forhold

	Middelværdi	Standardafvigelse	Min	Maks
DDS-medlemmer per gruppe	47	26	0	173
Antal børn i alderen 5-24 år ('000)	1,6	1,1	0	6,0
Medianindkomst ('00.000 kr.)	3,5	0,9	1,9	5,5
Andel højtuddannede	0,14	0,08	0,03	0,40
Flere DDS grupper i sognet	0,36	0,48	0	1
FDF kredse i sognet	0,39	0,49	0	1
Andel DGI-medlemmer	0,43	0,21	0,01	1,33

Kilde: Copenhagen Economics 2005

Antal børn i alderen 5-24 år korrigerer for om der er få eller mange børn i lokalområdet (sognet). Vi forventer at jo flere børn (potentielle medlemmer) der er i spejdergruppens umiddelbare nærområde, jo nemmere er det at få mange medlemmer. Vi har efterprøvet en lang række andre mulige definitioner af antallet af potentielle medlemmer, fx børnetætheden i et område udtrykt som antallet af børn per areal eller børneandelen af den samlede befolkning i sognet. Ingen af de alternative variable giver markant anderledes resultater end ved at anvende det absolutte børneantal. Desuden har vi undersøgt om resultaterne ændres ved at lave analysen på provstiniveau frem for sogneniveau. Det er ikke tilfældet og sandsynliggør at områdestørrelsen ikke påvirker resultaterne i væsentligt omfang.

Vi benytter indkomstniveau og uddannelsesniveau til at beskrive befolkningssammensætningen i lokalområdet. Begge variable er udvalgt til at beskrive, hvilke familieforhold børnene i lokalområdet vokser op under. Vi vil umiddelbart forvente at både et højere indkomst- og uddannelsesniveau betyder, at befolkningen er mere ressourcestærke og at det derfor er nemmere at få mange medlemmer.

Medianindkomsten angiver den indkomst som mindst 50 procent af befolkningen modtager. Til forskel fra gennemsnitsindkomsten er medianindkomsten i langt mindre grad påvirket af, om der er få personer i området der tjener rigtigt meget eller rigtigt lidt. Derved angiver variabelen den indkomst der er mest karakteristisk for borgerne i enkelte sogn. Medianindkomsten i vores analyse er beregnet på sogneniveau og er angivet i tusinde kroner.

Andelen af højtuddannede er defineret som antallet af personer over 15 år i sognet med en lang eller mellemlang videregående uddannelse set i forhold til den samlede befolkning i sognet.

Flere DDS-grupper i sognet angiver om der er andre DDS spejdergrupper i det samme sogn eller ej. Dermed er det muligt at tage højde for effekten af den øgede konkurrence det kan give når grupper (i samme korps) er placeret tæt på hinanden. Vi vil umiddelbart forvente at flere spejdergrupper i samme sogn betyder at det er sværere at blive mange medlemmer i den enkelte gruppe.

FDF-kredse i sognet angiver om der er FDF grupper i det samme sogn eller ej. Denne variabel gør det muligt at tage højde for effekten af konkurrence fra andre spejdergrupper på spejdergrupperes medlemstal. Vi vil umiddelbart forvente at en FDF-kreds i samme sogn betyder at det er sværere at blive mange medlemmer i den enkelte spejdergruppe.

Vi inddrager kun betydningen af om der er FDF-kredse eller andre DDS grupper i samme sogn. Vi ser ikke på om det betyder noget om der er mere end en gruppe i sognet eller hvor stor den anden gruppe eller kreds er. Det vil blive for usikkert at inddrage disse spørgsmål, da det langt fra er alle sogne der har flere grupper eller kredse.

Vi har udeladt den eventuelle betydning af KFUM-spejdere i lokalområdet, da vi kun har KFUM-medlemstal til rådighed på kommuneniveau for et enkelt år (2004). Vi kan således ikke afvise at tilstedeværelse af KFUM-spejdere i samme sogn kunne have en effekt på den enkelte DDS-gruppens medlemstal.

DGI-andelen er defineret som andelen af børn der er aktive i DGI i den pågældende kommune. DGI's medlemstal er inkluderet i analysen for at korrigere for effekten af konkurrence fra sportsaktiviteter i lokalområdet. Der findes ikke oplysninger om DGI's medlemstal fordelt på sogne. Det er dog værd at bemærke at et barn godt kan være talt med i DGI's medlemstal mere end én gang, hvis barnet både er aktiv i eksempelvis svømme- og fodboldklubben. Det er årsagen til at der i nogle kommuner er en DGI-andel på over 100 procent.

Vi inddrager desuden gruppernes tilhørsforhold til divisioner, for at tage højde for geografiske forskelligheder. Nogle områder i Danmark har en større tradition for at være spejdere end andre og der kan desuden være forskel på land- og bybefolkningen. Modellen inkluderer ligeledes en variabel der angiver i hvilket år medlemstallet er observeret, og tager dermed højde for eventuelle generelle udsving i medlemsudviklingen over tid.

De variable som vi er endt med at inkludere i vores model beskriver ikke alle lokale forhold, men til forskel fra andre variable har de vist sig at have en statistisk signifikant betydning for medlemstallet i DDS-grupper. Vi har også undersøgt om fx andelen af udlændinge i sognet eller andelen af familier der bor i enfamiliehuse påvirker medlemstallet, men de har kun betydning under meget specielle forhold. Derudover er der selvfølgelig en række lokale forhold, der potentielt kunne påvirke medlemsantallet, som vi ikke er i stand til at måle og derfor ikke har mulighed for at inkludere i analysen.

3.3. Lokale forholds påvirkning af medlemstallene

Vi gennemgår nu resultaterne af den statistiske beregning, der viser hvilke lokale forhold der har betydning for spejdergruppernes medlemstal, jf. Tabel 3.

Samlet set forklarer alle de lokale forhold cirka 18 procent af medlemstallet i en spejdergruppe. Den lave forklaringsgrad viser at lokale forhold (uden for gruppen) kun påvirker medlemstallet i relativt beskedent omfang. Langt vigtigere er andre forhold som fx gruppens egne aktiviteter og handlinger, lokale forhold som ikke kan måles og derfor ikke kan inddrages i modellen eller også simple tilfældigheder. Hvis forklaringsgraden omvendt havde været høj, ville det have betydet at den enkelte gruppe kun i beskedent omfang ville være i stand til selv at påvirke medlemsantallet. Men dette er altså ikke tilfældet.

Table 3: Parameterestimates for scout member numbers in the period 1998-2004

Variabel	Effekt	Standardafvigelse
Konstant	24,1	4,4
Antal børn i alderen 5-24 år ('000)	5	0,5
Medianindkomst ('00.000 kr.)	3	0,66
Andel højtuddannede	54	9
Flere DDS grupper i sognet	-6,7	1,0
FDF kredse i sognet	2,3	1,0
Andel DGI-medlemmer	13,1	3,8
Korrektion for division		JA
Korrektion for år		JA
Antal observationer		3555
Modellens forklaringsgrad (R^2 adj.)		0,18

Kilde: Copenhagen Economics 2005

Modellens beregninger viser at spejdergrupper med beliggenhed i sogne med mange børn har flere medlemmer end grupper i områder med få børn. I gennemsnit bør grupper have 5 flere medlemmer for hver gang antallet af børn i alderen 5-24 år stiger med 1000. Så grupper der ligger i børnerige områder bør i gennemsnit have flere medlemmer end grupper der ligger i områder med færre børn. Resultatet er intuitivt forståeligt og i overensstemmelse med forventningerne.

Grupper der ligger i områder, hvor befolkningen har en høj medianindkomst, har ligeledes flere medlemmer end grupper der ligger i områder med lavere indkomstniveau. Ligeledes har grupper der ligger i områder, hvor en høj andel af den voksne befolkning har en lang eller mellemlang videregående uddannelse, flere medlemmer end ellers. Resultaterne viser at der er flere spejdere i områder med resourcestærke personer, hvis man vel og mærke opfatter en høj medianindkomst og et højt uddannelsesniveau som en indikator for resourcestyrke.

Såkaldt konkurrerende fritidstilbud kan både have en positiv og en negativ indflydelse på medlemstallet. Hvis der er andre DDS-grupper i samme sogn, så betyder det at den enkelte gruppe har *syv færre* medlemmer end hvis der ikke var andre DDS-grupper i sognet. Sagt med andre ord, børn (og deres forældre) ser i høj grad DDS-grupper som ét og samme fritidstilbud. Modsat viser det sig at konkurrence udefra har en positiv indvirkning på medlemstallet. Spejdergrupper der ligger i samme sogn som en FDF-kreds har i gennemsnit *to flere* medlemmer end andre grupper. Ligeledes har grupper i områder med mange aktive medlemmer af DGI flere medlemmer end grupper der ligger i områder med færre DGI-medlemmer.

Vores resultater viser således at det som en gennemsnitsbetragtning kan være gavnligt at ligge tæt på andre fritidstilbud, som potentielt kan konkurrere med det at være spejder. Det kan skyldes at der er forskellige traditioner for at engagere sig i frivilligt foreningsliv. I nogle områder er der et højt aktivitetsniveau, mange grupper, klubber og kredse, og mange medlemmer alle steder. Men det kan også skyldes at konkurrence mellem forskellige fritidstilbud stiller større krav om kvalitet i den enkelte gruppe, at den enkelte gruppe gør sig mere umage, og derfor får alle grupper, foreninger og kredse flere medlemmer.

Vi kan nu på baggrund af den statistiske models beregne det forventede medlemstal for den enkelte spejdergruppe, jf. Tabel 4, der viser beregningen for Søndermark gruppen i år 2004:

Tabel 4: Beregning af det forventede medlemstal for Søndermark gruppen

	Faktiske tal	Effekt		
Konstant		24,1	=	24,1
Antal børn i alderen 5-24 år ('000)	0,78 *	5	=	3,9
Medianindkomst ('00.000 kr.)	3,5 *	3	=	10,5
Andel højtuddannede	0,30 *	54	=	16,2
Flere DDS grupper i sognet	1 *	-6,7	=	-6,7
FDK kredse i sognet	0 *	2,3	=	0,0
Andel DGI-medlemmer	0,15 *	13,1	=	2,0
Korrektion for 2004	*	-4,8	=	-4,8
Korrektion for division 22	*	-18,9	=	-18,9
Forventet medlemstal				26,3

Kilde: Copenhagen Economics 2005

Søndermark gruppe har reelt 77 børn i gruppen i 2004, hvilket betyder at den klarer sig rigtig godt sammenlignet med det forventede medlemstal, og er derfor blandt de mest attraktive grupper.

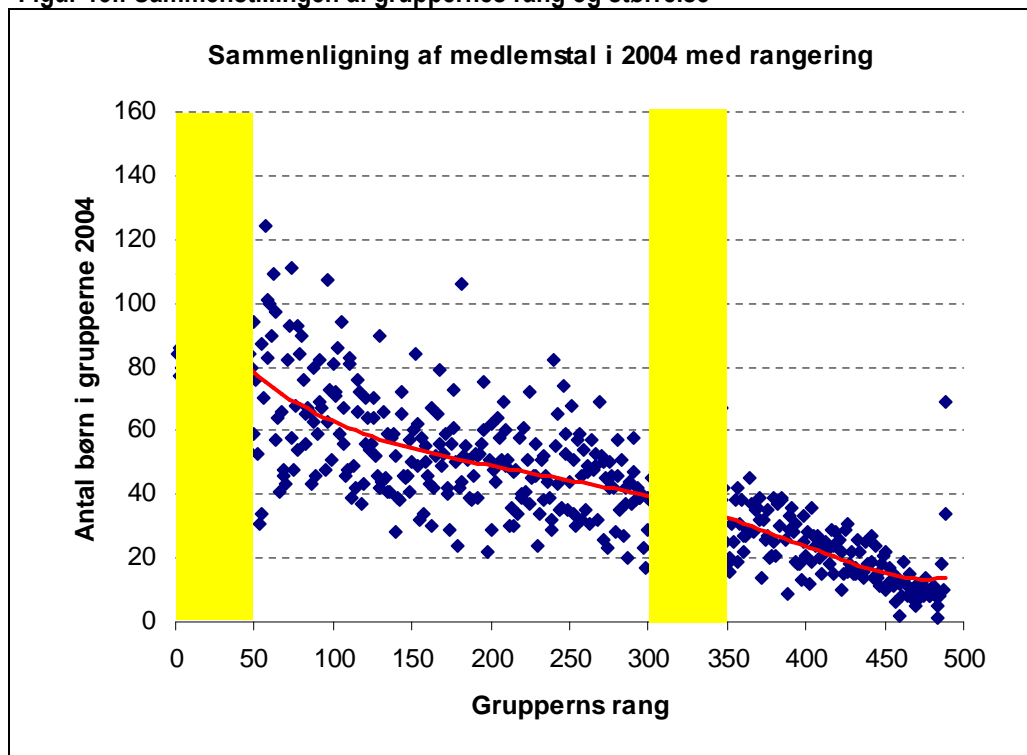
3.4. Rangordningen af spejdergrupperne

Attraktive spejdergrupper, som eksempelvis Søndermark gruppen, har et højere medlemstal end forventet. Vi definerer en spejdergruppes attraktivitet som forskellen mellem det faktiske medlemstal og det forventede medlemstal sat i forhold til det forventede medlemstal. Forskellen mellem det faktiske og det forventede medlemstal angiver hvor meget bedre end forventet spejdergrupperne er til at tiltrække medlemmer. Således er Søndermark gruppens attraktivitetsindeks for 2004 på $(77-26,3)/26,3 = 1,9$.

Vi kan beregne det forventede medlemstal for hvert enkelt år, og kan derfor også beregne et attraktivitetsindeks for hver gruppe for hvert år. I vores videre undersøgelse vælger vi at bruge et sammenvæjet attraktivitetsindeks, der både tager hensyn til at attraktive grupper skal have klaret sig godt historisk set, og samtidigt er attraktive i dag. Vi bestemmer derfor en bestemt gruppes attraktivitetsindeks som gennemsnittet af gruppens attraktivitetsindeks i 2004 og gruppens gennemsnitlige attraktivitetsindeks i perioden 1999 til 2004. Vi kan herefter rangordne alle grupper i DDS i henhold til dette sammenvæjede attraktivitetsindeks.

Sammenhængen mellem antallet af medlemmer i 2004 og den tildelte rang for hver enkelt gruppe illustrerer vi i nedenstående figur, jf. Figur 13. De grupper der er udvalgt til at deltage i spørgeskemaundersøgelsen er markeret med gult. Det fremgår at der er en god spredning på gruppernes størrelse, både for de mest attraktive og de mindre attraktive grupper. De 100 udvalgte grupper er navngivet i Tabel 5.

Figur 13.: Sammenstillingen af gruppernes rang og størrelse



Kilde: Copenhagen Economics 2005

Tabel 5: De 100 udvalgte spejdergrupper

Grupper med rang 1-50	Grupper med rang 300-350
Bellahøj-21st Barking Gruppe	Guderup Gruppe
Klinterkongen	3. Valdemar Sejr Gruppe
Søndermark Gruppe	Aabenraa Pigegruppe
Erik Menved Spejderne	2. Risskov Gruppe
Trelleborg Gruppe	1.& 3. Viborg Dreng & Pige gr.
1. Hornslet Trop	Gadstrup Gruppe
Brande Gruppe	Havmændene
Delfinerne	Charlottenlund Gruppe
3. Kolding Gruppe	Ridder Ebbe Gruppe
Sindal Gruppe	1. Vorup Gruppe
Hadsten Gruppen	Juelsminde Gruppe
Skarridsø Gruppe	Havnbjerg Gruppe
Møn Gruppe	Løgumkloster Gruppe
Esbern Snare	3. Rødovre Gruppe
Ryds Gruppe	St. Rørbæk Gruppe
Køgespejderne	Nysted Gruppe
Erik Den Røde	Krogsdal Gruppe
Sæbygård Gruppe	Nibe Gruppe
Iman Gruppe	1. Svendborg Ørkild Gruppe
Gallerne/Åby-Hasle Gruppe	Vestbjerg Gruppe
Skovgruppen - Nuuk	Robin Hood Gruppe
Espergærde Gruppe	Møllegruppen
Hovedgård Gruppe	Spartanerne 2. Hasle
Hjortespring Gruppe	Hawerthi-1.Rødovre Gruppe
2. Hellig Anders Gruppe	1. Silkeborg Gruppe
Solvang Gruppe	Stygge Krumpen Gruppe
Virum Gruppe	Høngspejderne
Waingunga-Stammen, Viborg	Hinnerup Gruppen
Toftlund Frie Rovfugle	1. Vangede Gruppe
Karl af Riise Gruppe	Rødning Gruppe
1. Klampenborg Gruppe	St. Heddinge Sp. Tambourkorps
Mosegruppen	Ruds Vedby Gruppe
Hjalte Gruppe	Langesø Gruppe
Vigge Gruppe	Jacala-Stammen
6.-7. Sundby Gruppe	5. Odense Sct.Georg Gruppe
Solskinstroppen	Svaneungerne
1. Helsingør Gruppe	13. Odense Gruppe
Broager Pigegruppe	Mette Rosenkrantz Gruppe
Bispebjerg Gruppe	1. Frederikssund Gruppe
Bagsværd Gruppe	Broager Drenggruppe
Tønder Pigegruppe	4. Hvidovre Sø Gruppe
Hardeknud Gruppe	Skærbæk Gruppe
1. Ry Gruppe	1. Sct. Gertrud Trop og Flok
Prins Hamlets Gruppe	1. Hellig Anders Gruppe
Højls Gruppe	Krage Sø
Nørølling Gruppe	Nordborg Gruppe
Peder Syv Viby Gruppe	Stifinder Sø / Imme Aros
Skovtrop og -flok	Hørning Gruppe
Ebbe Skjalmssøn Gruppe	Ramløse Gruppe
Fæstningsgruppen	Pilehave Gruppe

Kilde: Copenhagen Economics

Note: Grupperne er listet med den mest attraktive gruppe først.

Kapitel 4 Spørgeskemaundersøgelsen blandt 100 grupper

Vi har nu lokaliseret de attraktive grupper. Næste skridt er at finde ud af, hvordan de attraktive grupper ser ud og finde betydende fællesstræk. Til dette skridt har vi benyttet en spørgeskemaundersøgelse, hvor de mest attraktive grupper samt en mellemgruppe af mindre attraktive grupper har deltaget.

Besvarelsene af spørgeskemaet viser hvordan forskellige enkeltforhold fordeler sig på grupperne generelt og fordelt efter attraktivitet. Samtidig har vi også brugt svarene til at skabe en profil for hver gruppe.

Ved spørgeskemaundersøgelsen har vi spurgt ind til en lang række forskellige områder der har betydning for livet i grupperne. Vi har inddelt områderne i otte overordnede kategorier: Ambitionsniveau, Friluftsliv, Menneskelige Ressourcer, Gruppeledelse, Planlægning, Fysiske ressourcer, Samarbejde og videndeling samt Traditioner.

Vores sammenligning af gruppernes svar vidner om stor variation og om forskellige tilgange til spejderarbejdet i de enkelte grupper. I første omgang viser resultaterne større indbyrdes forskel mellem de enkelte grupper, end den er overordnet set mellem de mest attraktive og de mindre attraktive grupper. Der er ingen enkelte forhold i spørgeskemaundersøgelsen, som i sig selv identificerer en attraktiv gruppe.

På trods af den store variation er der alligevel signifikante tendenser. De attraktive grupper har højere grad af planlægning og et større ambitionsniveau i form af flere og større aktiviteter. Samtidig lægger de i højere grad vægt på traditioner og fokuserer mere på friluftslivet end de mindre attraktive grupper.

4.1. Metode og tilgang

Spørgeskemaet er udviklet i to etaper. I første etape har vi fundet de centrale problemstillinger og spørgsmål i samråd med DDS-konsulenterne og derpå testet dem på fem spejderledere. Endvidere har projektets følgegruppe⁷ givet input. Vi har derpå udviklet de endelige kategorier for vægtningen og fået testet en revideret version af spørgeskemaet hos DDS konsulenter og spejderledere.

Til deltagelse i spørgeskemaundersøgelsen har vi valgt 101 grupper ud, baseret på deres attraktivitet, som beskrevet i det foregående kapitel. Vi har medtaget de 50 mest attraktive grupper (rang 1-50) samt en midter-gruppe med rang 300-350. De vil fremover blive henvist til som henholdsvis Top50 og Midt-grupperne.

⁷ Følgegruppen består af Benny Agergård, Kjeld Krabsen, Lily Bahnsen, Glenn Ullerup og Finn Hove - alle DDS, Søren Andkjær fra SDU samt Bo Busk Madsen fra DGI.

Gruppelederne har besvaret spørgeskemaet online ved hjælp af det internetbaserede program Analyzer (www.analyzer.dk), som er blevet stillet til rådighed af DUF (Dansk Ungdoms Fællesråd). En gruppeleder for hver gruppe har modtaget en invitation per e-mail og har selv direkte kunnet indtaste sine svar online. Enkelte gruppeledere har ikke haft e-mail eller har foretrukket at modtage spørgeskemaet på papir. De har så besvaret et postsendt spørgeskema og returneret det i en vedlagt svarkuvert.

Invitationerne blev sendt ud den 27. september 2005 til den e-mail-adresse som gruppelederne har haft registreret hos korpskontoret. Per 24. oktober havde 57 grupper besvaret, og vi udsendte en reminder til grupperne der ikke havde svaret. Efterfølgende blev det klart at ikke alle e-mail adresser har været korrekte og de er så blevet kontaktet per telefon. Et par enkelte gruppeledere har ikke været at træffe.

Alt i alt har 79 grupper (78 %) besvaret spørgeskemaet, hvilket er en imponerende høj svarrate. Reelt er svarprocenten 81 %, da tre grupper ikke længere fungerer som DDS spejdergrupper (én er slået sammen med en anden gruppe, og to er ikke længere tilknyttet DDS).

Grupperne der har svaret fordeler sig med 42 på Top50 grupperne, og 37 på Midtgrupperne.

Antal grupper	
79	Har fuldt ud besvaret spørgeskemaerne
4	Har svaret at de ikke vil deltage
2	Er ikke længere del af DDS
1	Er slået sammen med en anden gruppe
5	Har klikket ind på spørgeskemaet, men har ikke afsluttet besvarelsen
10	Har ikke reageret
101	Grupper er blevet inviteret til at deltage

Grupperne der har svaret fordeler sig på alle regioner (DDS har inddelt landet i syv regioner) og i alle regioner har mindst 2/3 af de inviterede grupper besvaret spørgeskemaet.

4.2. Generelle tendenser

Spejdergrupperne der har deltaget i undersøgelsen er meget forskellige. Forskellene på svarene er større mellem de enkelte grupper end den er mellem de meget attraktive grupper (Top50) og de mindre attraktive grupper (Midt) som helhed. Samtidig er der dog også generelle tendenser.

Vedlagt som bilag er en sammenligning af svarerne fra Top50- med Midt-grupperne (bilag dokumentet "Resultater af spørgeskemaundersøgelsen"). Her vises grafisk fordelingen af gruppernes svar for næsten alle spørgsmål.

I dette kapitel vil vi kun fremdrage og kommentere på enkelte grafer som viser generelle tendenser.

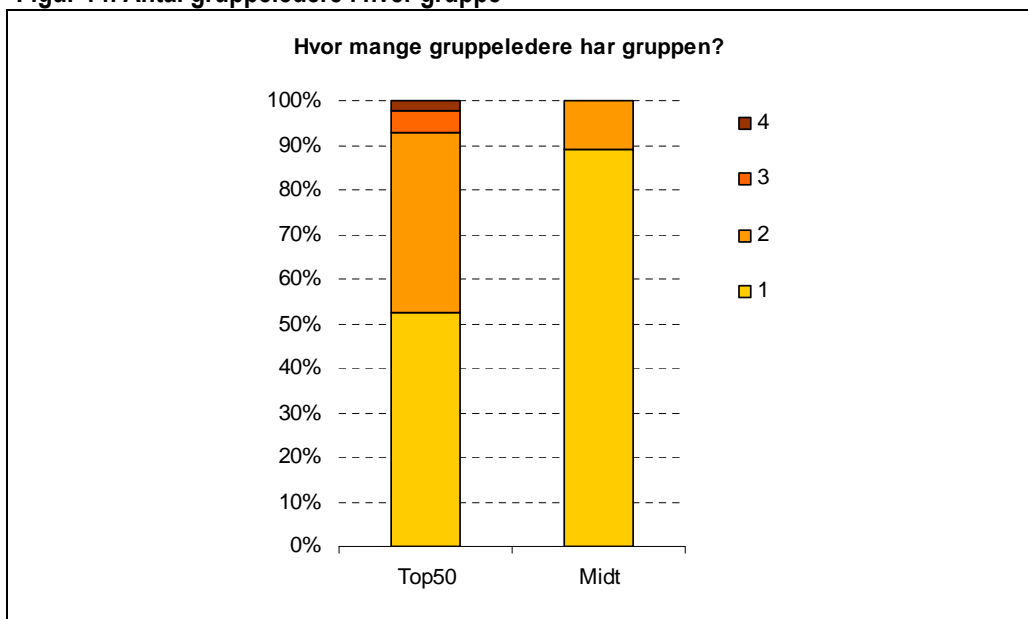
Fysiske ressourcer

Gruppens ressourcer og deres attraktivitet hænger ikke entydigt sammen. Top50-grupperne der typisk har flere medlemmer end Midt-grupperne har også større spejderhytter. Hytterne er til gengæld også ældre, og lederne vurderer dem i mindre grad som attraktive. Grundene hytterne ligger på er omtrent i samme størrelse og i lige så god stand som hos Midt-grupperne. Økonomisk set har Top50-grupperne færre midler til rådighed per spejder, men har dog stadig mere forskelligt slags udstyr. Top50-grupperne skiller sig særligt ud ved oftere at have lette feldtelte, klatreudstyr og kulsøværktøj.

Menneskelige ressourcer

Med hensyn til antal ledere er Midt-grupperne umiddelbart mindst lige så veludrustet som Top50-grupperne, og har faktisk flere ledere per spejder. Lederne er en anelse ældre og har hyppigere en længere uddannelse hos Top50-grupperne, uden at forskellen dog er stor. Tilsvarende er forskellene heller ikke stor mht. hvor mange års erfaring gruppelederen har som spejderleder og som gruppeleder. Til gengæld er der markant forskel på, hvor hyppigt gruppelederrollen er delt ud på flere personer. Her har knap halvdelen af Top50-grupperne sat to eller flere ledere til at udfylde denne funktion, mod godt kun hver tiende Midt-gruppe.

Figur 14. Antal gruppeledere i hver gruppe

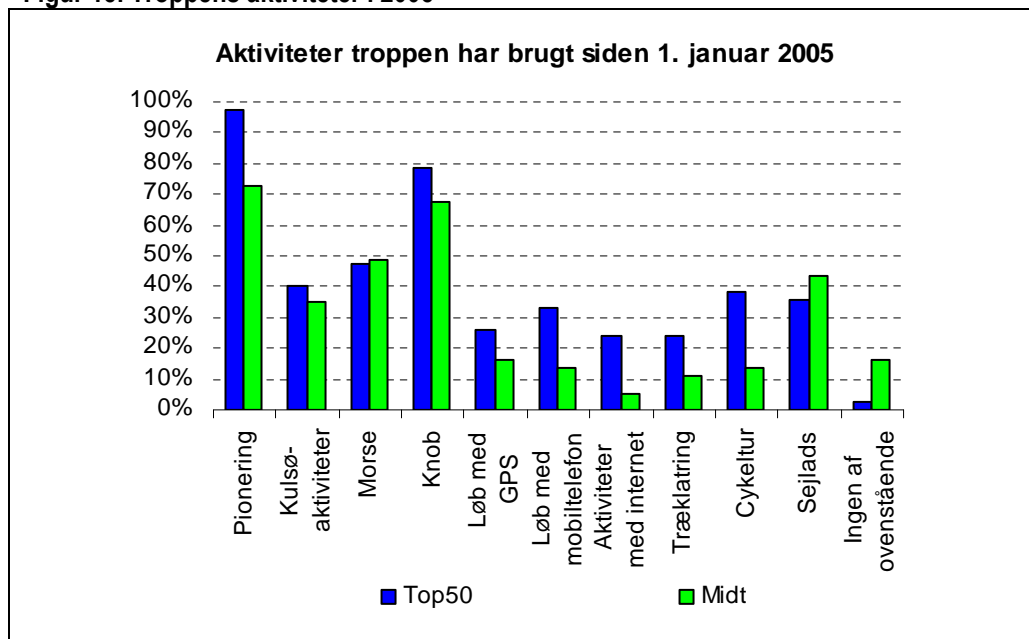


Kilde: Copenhagen Economics 2005

Ambitionsniveau og aktiviteter

Top50-grupperne har generelt flere og større aktiviteter end Midt-grupperne. Dette gælder både for de daglige aktiviteter og større begivenheder som udlandsrejser, Blå Sommer og store løb.

Figur 15. Troppens aktiviteter i 2005



Note: Forskellene er statistisk set signifikant ved "Pionering", "Løb med mobiltelefon", "Aktiviteter med internet", "Cykeltur" og ved "Ingen af ovenstående".

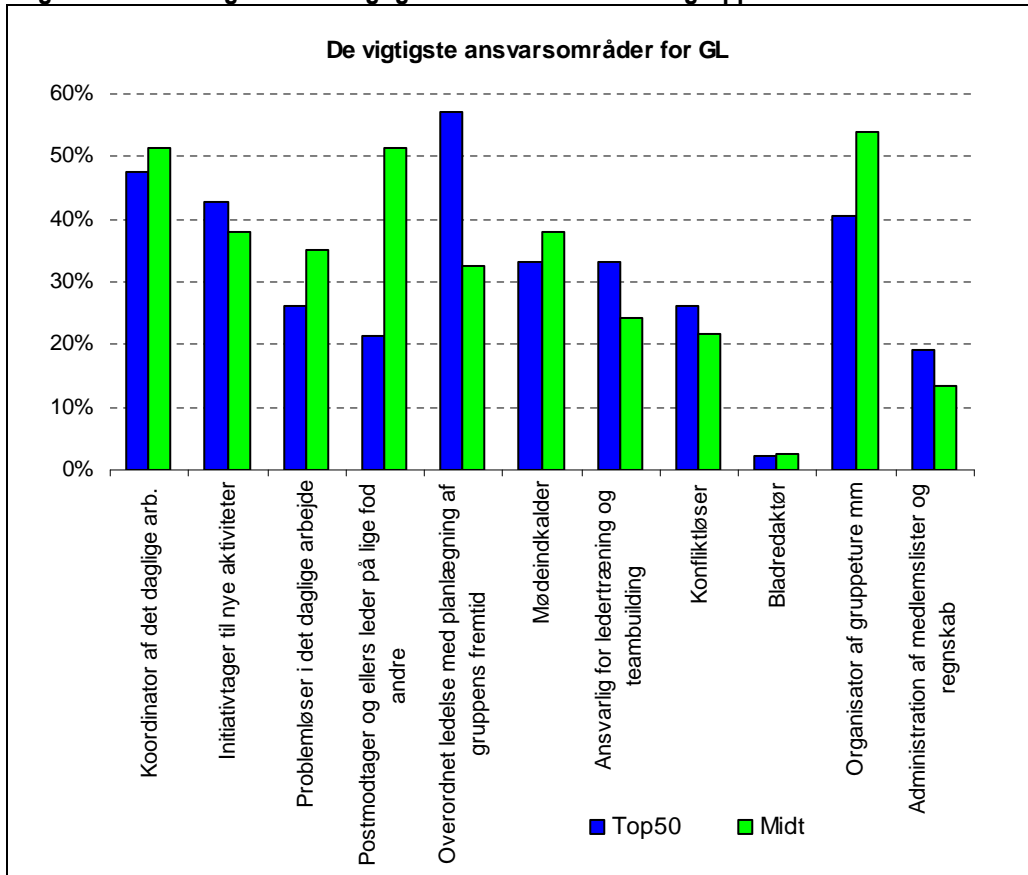
Kilde: Copenhagen Economics 2005

Gruppeledelse

Der er stor variation i mellem svarene mht. gruppens overordnede ledelse. Der er grupper både hos Top50- og Midtgrupperne der har en klar overordnet ledelse, samtidig er der også grupper, begge steder, der i langt mindre grad har en klar ledelse.

Det er kun ved spørgsmålet omkring de tre vigtigste ansvarsområder for GL i gruppen, at der er signifikante forskelle i svarene. Midt-grupperne har oftere svaret at GL blot er postmodtager og ellers leder på lige fod med de andre og sjældnere svaret at det er GL's rolle at stå for den overordnede ledelse med planlægningen af gruppens fremtid. Ingen af de andre svar der direkte omhandler gruppeledelse har signifikante forskelle imellem Top50- og Midt-grupperne.

Figur 16. Markering af de tre vigtigste ansvarsområder for gruppelederen



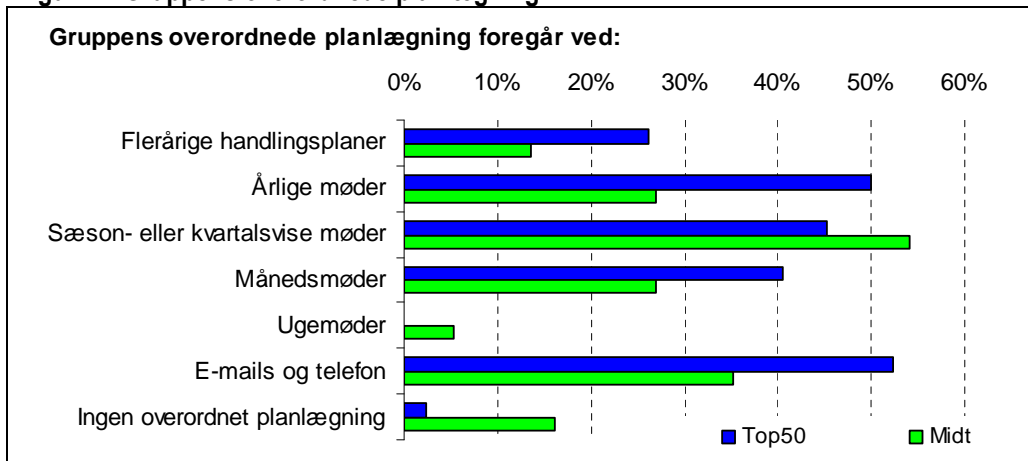
Kilde: Copenhagen Economics 2005

Planlægning

Der er tydeligvis forskelle i hvordan grupperne svarer i forhold til spørgsmålene omkring planlægning. Svarene fra Top50 grupperne beskriver mere planlægning i det daglige arbejde og langt flere faste og nedskrevne procedurer for hvordan tingene gøres. Top50 grupperne er typisk også større og har flere ledere end Midt-grupperne, så typisk vil mere planlægning også være nødvendig.

Om grupperne generelt bliver mere attraktive som konsekvens af højere planlægning (ved at gøre det nemmere at være leder i det daglige arbejde) eller om det er omvendt, at grupper bliver nødt til at have mere planlægning som konsekvens af flere medlemmer og ledere viser disse tal ikke. Men der er en signifikant sammenhæng.

Figur 17. Gruppens overordnede planlægning



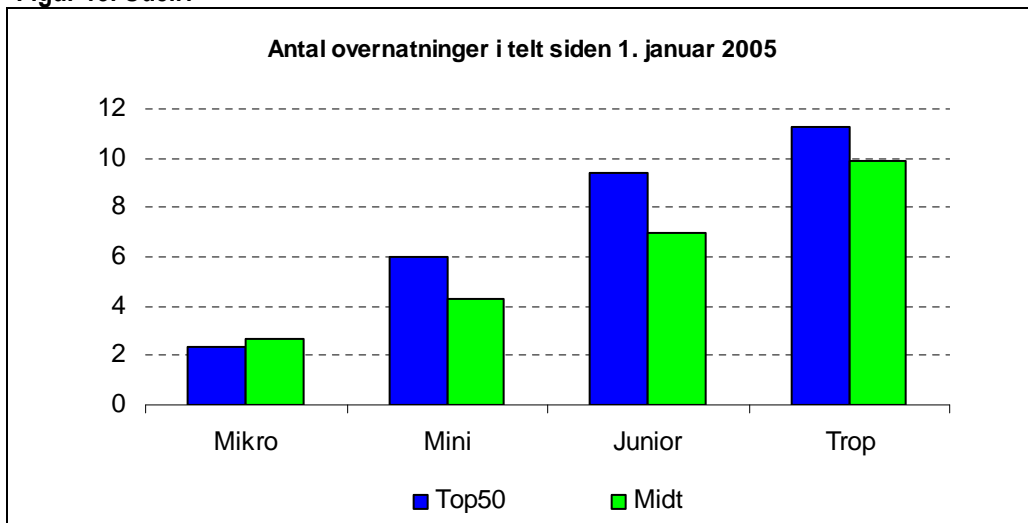
Kilde: Copenhagen Economics 2005

Friluftsliv

Spejderne bruger meget tid ude, særligt hos juniorgrenen og i mindre grad i troppen, og omkring halvdelen af spejderne var i efteråret 2005 mere end 80 % af tiden udenfor. Der er ingen større forskelle mellem Top-50 og Midt-grupper i den forbindelse.

Top50-grupperne har i gennemsnit flere overnatninger og går længere vandreture end Midt-grupperne.

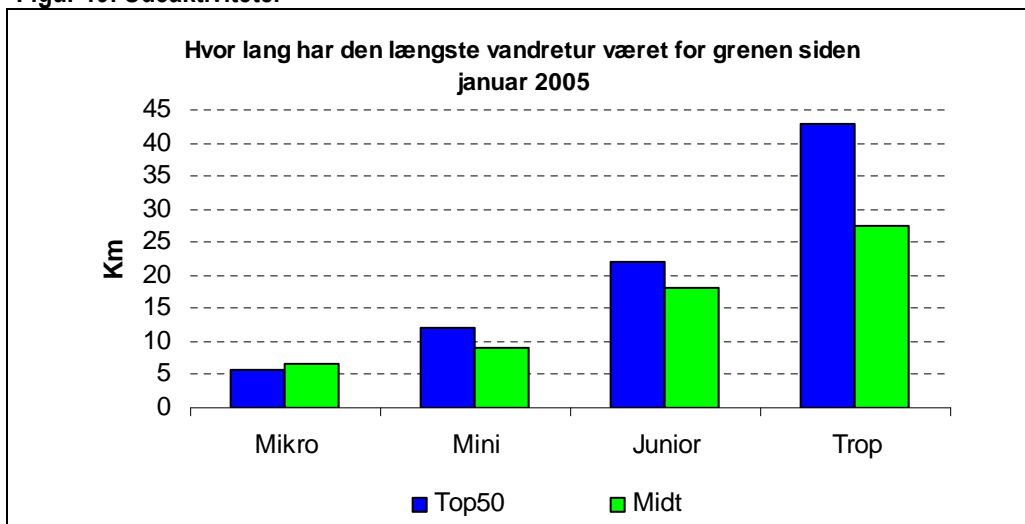
Figur 18. Udeliv



Note: Forskellen er statistisk signifikant for Mini og Junior grenene.

Kilde: Copenhagen Economics 2005

Figur 19. Udeaktiviteter



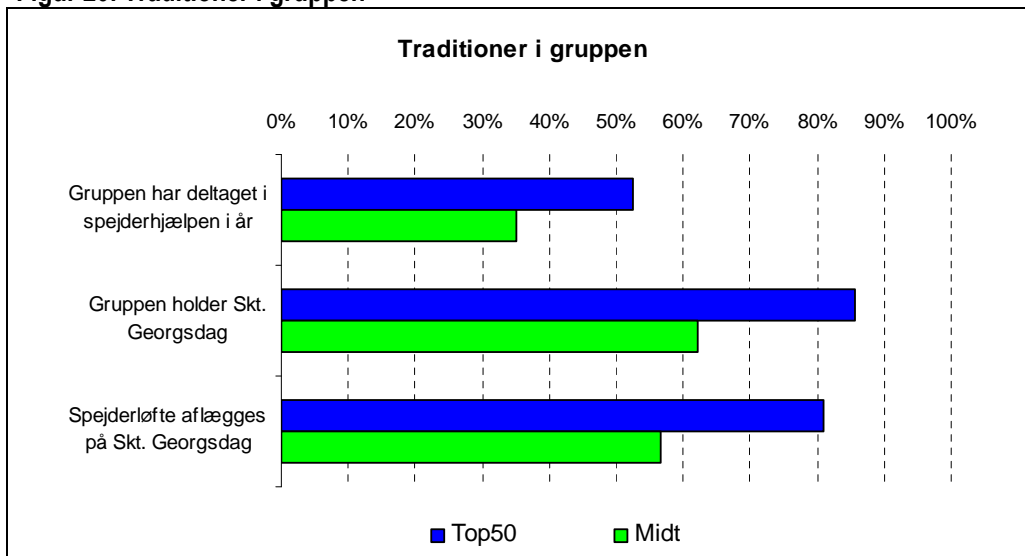
Note: Forskellen er statistik signifikant for Mini og Junior grenene.

Kilde: Copenhagen Economics 2005

Traditioner

Top50-grupperne har flere traditionelle spejderaktiviteter og flere faste ritualer end Midt-grupperne. De deltager hyppigere i spejderhjælpen, holder hyppigere Skt. Georgsdag og aflægger spejderløfte. De har oftere faste traditioner når juniorerne rykker op og i deres daglige møder end Midt-grupperne. De nævnte forskelle er alle signifikante.

Figur 20. Traditioner i gruppen



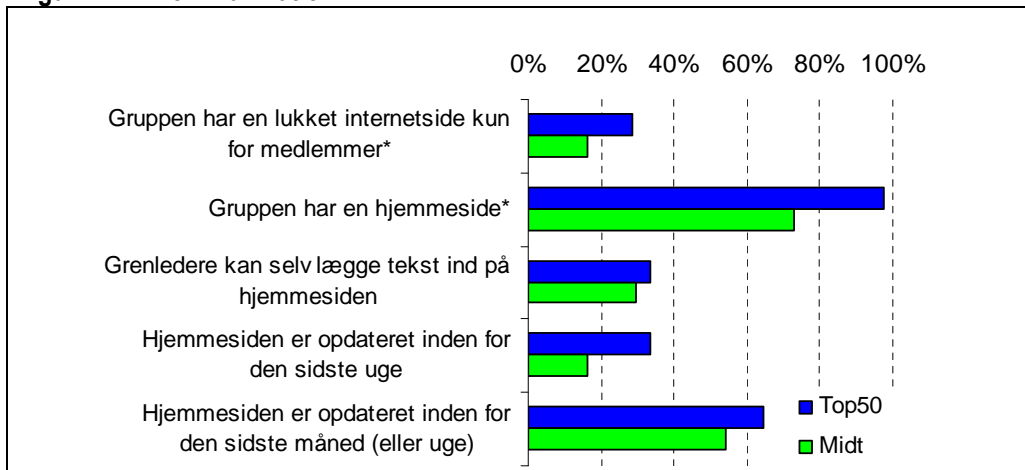
Note: Forskellen er statistik signifikant for alle tre spørgsmål

Kilde: Copenhagen Economics 2005

Samarbejde og videndeling

Der er forskellige spørgsmål omkring hvor meget gruppen gør ud af at kommunikere og samarbejde internt. Der er ingen signifikante forskelle ved svarene omkring hverken intern eller eksternt oplæring. Med hensyn til kommunikation har Top50-grupperne langt oftere en hjemmeside og også en intern side for gruppens ledere.

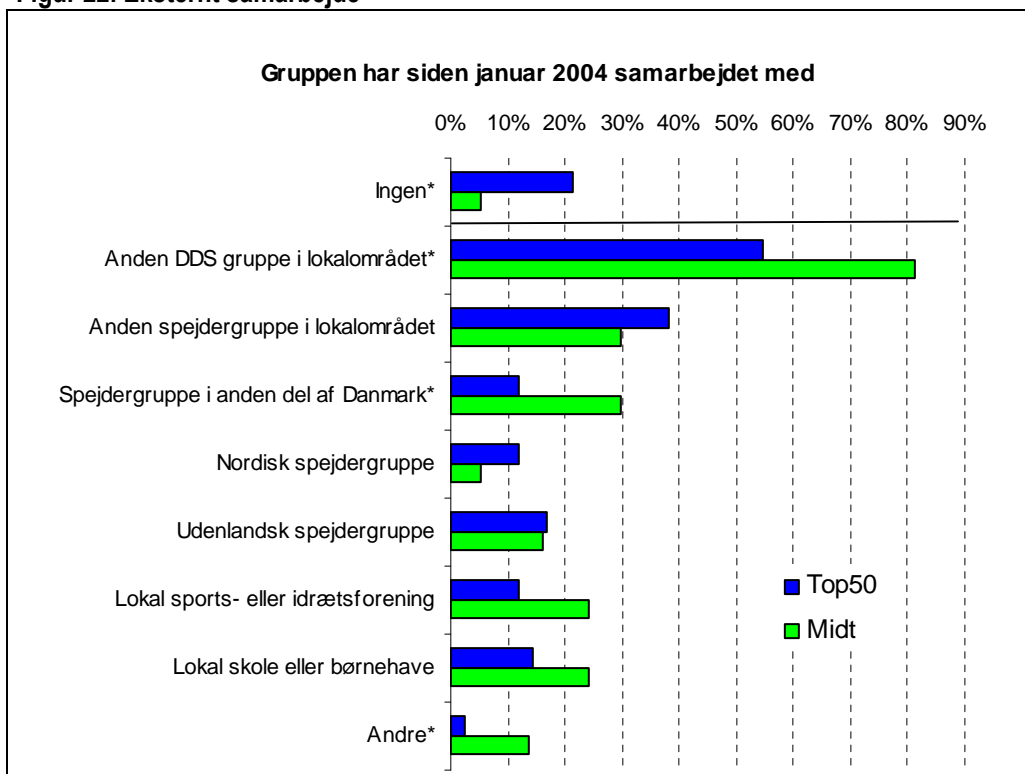
Figur 21. IT-Kommunikation



Note: Forskellen er statistisk set signifikant ved svarene omkring hvorvidt gruppen har en lukket side kun for medlemmer og om gruppen har en hjemmeside.
 Kilde: Copenhagen Economics 2005

Modsat har Midt-grupperne højere grad af samarbejde med andre spejderorganisationer og foreninger. Dette kan fortolkes med udgangspunkt i at Midt-grupperne er mindre end de fleste Top-50 grupper, hvilket vil betyde at de oftere bliver nødt til at samarbejde med andre for at lave større aktiviteter.

Figur 22. Eksternt samarbejde



Note: Der er signifikant forskel ved dem, der er markeret med *
 Kilde: Copenhagen Economics 2005

4.3. Gruppeprofil

De mange spørgsmål og svar giver en detaljeret indsigt i gruppen, men gør det samtidig svært direkte at sammenligne de enkelte grupper med hinanden. Vi har derfor konstrueret en profil til hver gruppe baseret på deres egne svar ud fra en inddeling af svarene i otte kategorier.

De otte kategorier er:

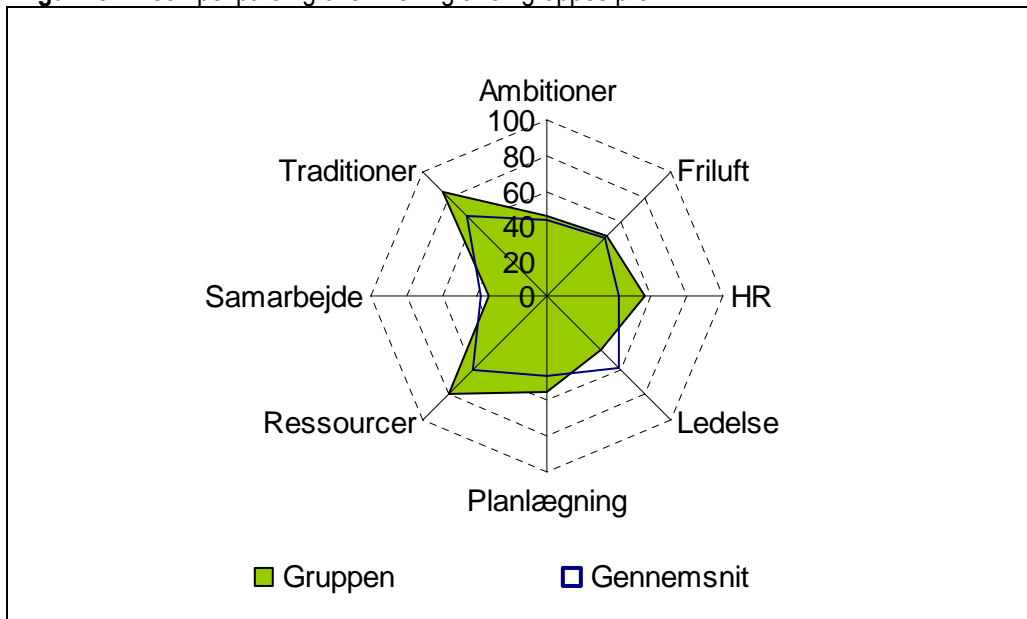
Kategori	En høj score er udtryk for at:
Ambitioner	Gruppen har et højt aktivitetsniveau i dagligdagen med mange teltlejre. Spejderne deltager i de store spejderløb, udfører store projekter og rejser til udlandet. Gruppen profilerer sig selv vha. presseannoncer, deltager i offentlige arrangementer og har tøj med eget logo.
Friluftsliv	Gruppen bruger meget tid udenfor og har fokus på friluftaktiviteter som pionering, teltture og naturoplevelser.
Menneskelige ressourcer (HR)	Gruppen har ledere med mange års erfaring og et stort engagement. Gruppen har god opbakning fra forældre i støtteforening eller i gruppebestyrelsen
Ledelse – Gruppens ledelse	Gruppen har en gruppeledelse der tør tage beslutninger, udstikke fælles retningslinier og har visioner mm. Gruppeledelse er synlig og den rådgiver og støtter lederne i deres arbejde.
Planlægning	Gruppen har en god organisering af sit udstyr. Arbejdsplanlægning udføres i god tid så alle ledere ved hvad de har ansvar for, og der er en klar tidsplan. Gruppen har klare procedurer for hvordan arbejdet evalueres og hvordan nye ledere indføres.
Fysiske ressourcer	Gruppen har gode faciliteter i form af en stor og attraktiv hytte, en stor og attraktiv grund samt god økonomi og meget forskelligt udstyr.
Samarbejde og Videndeling	Der er en høj grad af videndeling mellem lederne i gruppen, og fokus på træning og kurser. Holdånden er god mellem lederne, og gruppen har god kommunikation både internt og eksternt i form af opdateret hjemmeside og hyppig udsendelse af blad. Gruppen samarbejder med andre spejdergrupper i ind- og udland samt lokale skoler og fritidsorganisationer mm.
Traditioner	Gruppen har fokus på traditionelle spejderaktiviteter som pionering, knob og morse. Gruppen fejrer Skt. Georgsdag med spejderløfte, honnør og sang. Den har faste traditioner for møderne og spejderne bruger altid uniform. Alle gruppens ledere og spejdere kan spejderloven udenad

Vi har tildelt svarene til de enkelte spørgsmål inden for hver kategori et antal således at hver gruppe ud fra dens svar får tildelt en samlet score for hver kategori. En oversigt over alle kategoriers mål og spørgsmål fremgår af bilag 6 "Tildeling af score ud fra spørgeskemaet". Selve spørgeskemaet er vedlagt som bilag 4.

Hver gruppe har dermed fået tildelt en ren kvantitativ otte-delt score som udtryk for dens svar i spørgeskemaet, hvor de i hver kategori scorer mellem 0 og 100 point.

Figuren nedenfor viser et eksempel på en gruppeprofil fra en attraktiv gruppe. Gruppen sammenlignes med gennemsnittet for alle grupper, og det ses at den valgte gruppe har langt højere score for traditioner, fysiske ressourcer og menneskelige ressourcer (HR) end gennemsnittet. Gruppen har lavere score end gennemsnittet ved gruppeledelse og samarbejde.

Figur 23. Eksempel på en grafisk visning af en gruppes profil

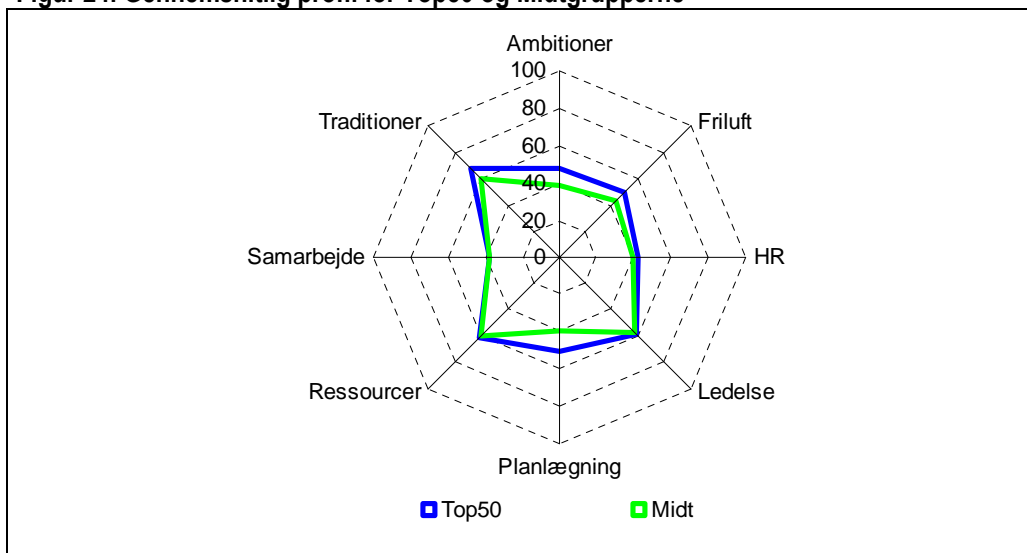


Copenhagen Economics 2005

De overordnede resultater

Der er som nævnt store forskelle i hvordan grupperne har svaret, og dermed også store forskelle i hvordan de har scoret. Overordnet set er der signifikant forskel ved kategorierne Ambitioner, Planlægning, Friluftsliv og Traditioner. Ved alle fire kategorier scorer Top50 grupperne højest.

Figur 24. Gennemsnitlig profil for Top50 og Midtgrupperne



Kilde: Copenhagen Economics 2005

Tildeling af score

Vi har opdelt spørgsmålene i otte kategorier. Hver kategori har 100 point som vi har delt ud på de enkelte spørgsmål i hver kategori.

For bedre at forstå hvordan vi tildeler en score, gives der her et lille eksempel

Spørgsmål 1: "Er der fastlagt program for indføring af nye ledere?"
 Svarmuligheder: a) Ja, b) Nej, c) Delvist

Spørgsmål 2: "Laver de enkelte grene interne skriftlige programmer til hvert møde med tidsplan og ansvarsfordeling?"
 Svar: a) Ja, alle grene, b) Ja, de fleste grene, c) Ja, enkelte grene, d) Nej

De to spørgsmål tilhører kategorien planlægning, hvor en høj score indikerer en høj grad af planlægning.

Ved spørgsmål 1 tildeler vi svarene følgende score: a) 1 point, b) 0 point, c) 0,5 point og vægter spørgsmålet med 3.

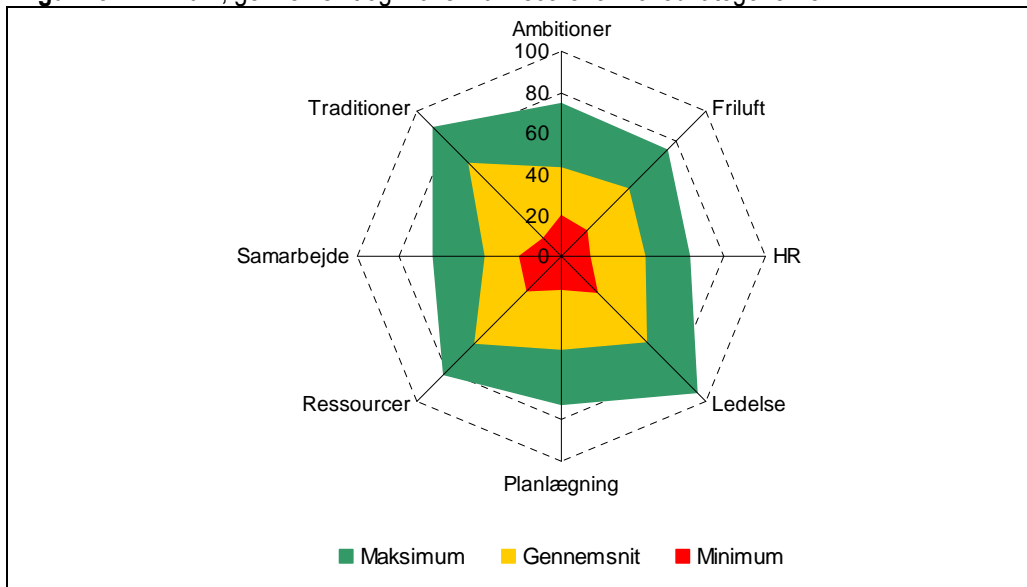
Ved spørgsmål 2 tildeler vi svarene følgende score: a) 1 point, b) 0,67 point, c) 0,33 point, d) 0 point og vægter spørgsmålet med 3.

De to spørgsmål udgør dermed 6 mulige point ud af de 100 mulige point i kategorien.

Gruppen Røde Ræv, der svarer: 1) "Ja", og 2) "Ja, de fleste grene", vil således modtage $(3 \cdot 1 + 3 \cdot 0,5)$ 4,5 point, på de to spørgsmål, mens gruppen Brune Hest, der svarer 2) "Nej", og c) "Ja, enkelte grene" vil modtage $(3 \cdot 0 + 3 \cdot 0,33)$ 1 point. Disse point lægger vi til resten af gruppens point i kategorien planlægning, der i alt indeholder svar fra 36 spørgsmål.

Således har vi gjort med alle svar i alle kategorier. Selve vægtningen af de enkelte svar fremgår af bilag 4.

Figur 25. Minimum, gennemsnit og maksimum score for hovedkategorierne



Copenhagen Economics 2005

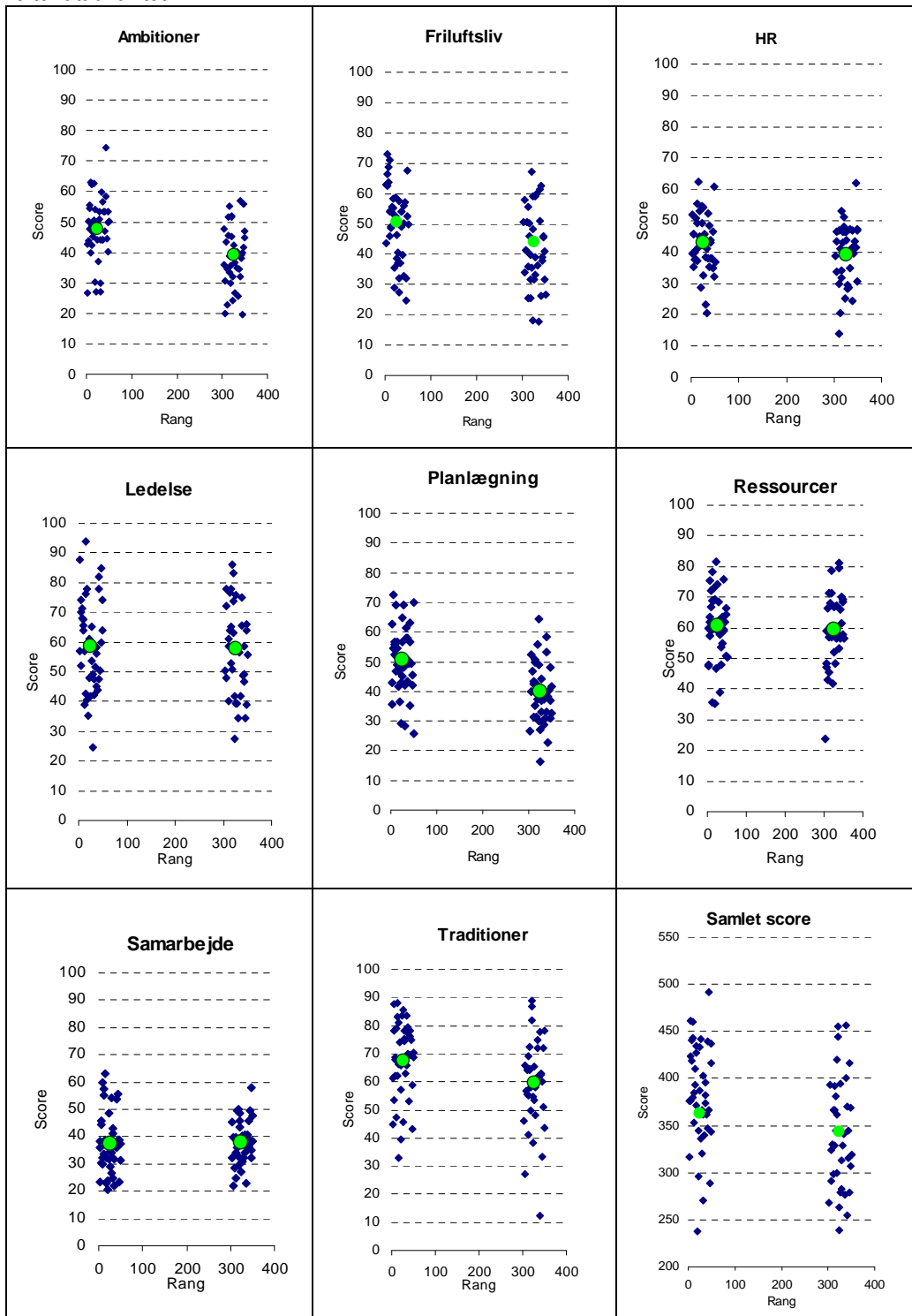
Kategori	Gennemsnitlig score for		Forskel (Top50 i forhold til Midt)	Usikkerhed P-værdi ⁸
	Midt	Top50		
Ambitioner	38,5	47,8	24 %	0,0 % *
Friluft	42,1	50,0	19 %	0,7 % *
HR	39,6	42,6	8 %	15,9 %
Ledelse	57,3	59,2	3 %	58,8 %
Planlægning	39,4	50,5	28 %	0,0 % *
Ressourcer	59,5	60,5	2 %	69,4 %
Samarbejde	37,8	37,3	-1 %	83,0 %
Traditioner	59,2	67,7	14 %	1,4 % *
Samlet score	373,4	415,6	11 %	0,1 % *

Note: Forskellene er statistisk signifikante ved P-værdier under 10%, markeret med *

⁸ Note: P-værdien (Anova) er et tal, der viser om forskellen mellem Top50 og Midtgrupperne er tilfældig eller signifikant. Det vil sige om forskellen skyldes individuel variation eller om der er en signifikans forskel på grupperet niveau – mellem Top50 og Midtgrupperne.

For P-værdi	Gælder at
> 10 %	Usikkerheden er for stor
5 – 10 %	Der er sandsynligvis signifikans
1 – 5 %	Det er med stor sandsynlighed signifikans
< 1 %	Der er en overordentlig sikker signifikans

Figur 26. Sammenstilling mellem de enkelte gruppers score ved hver kategori og deres rang efter attraktivitet.



Copenhagen Economics 2005

Note: Top50 grupperne har rang 1-50 og er dermed placeret til venstre i graferne, mens Midtgrupperne har rang 300-350 og er placeret til højre.

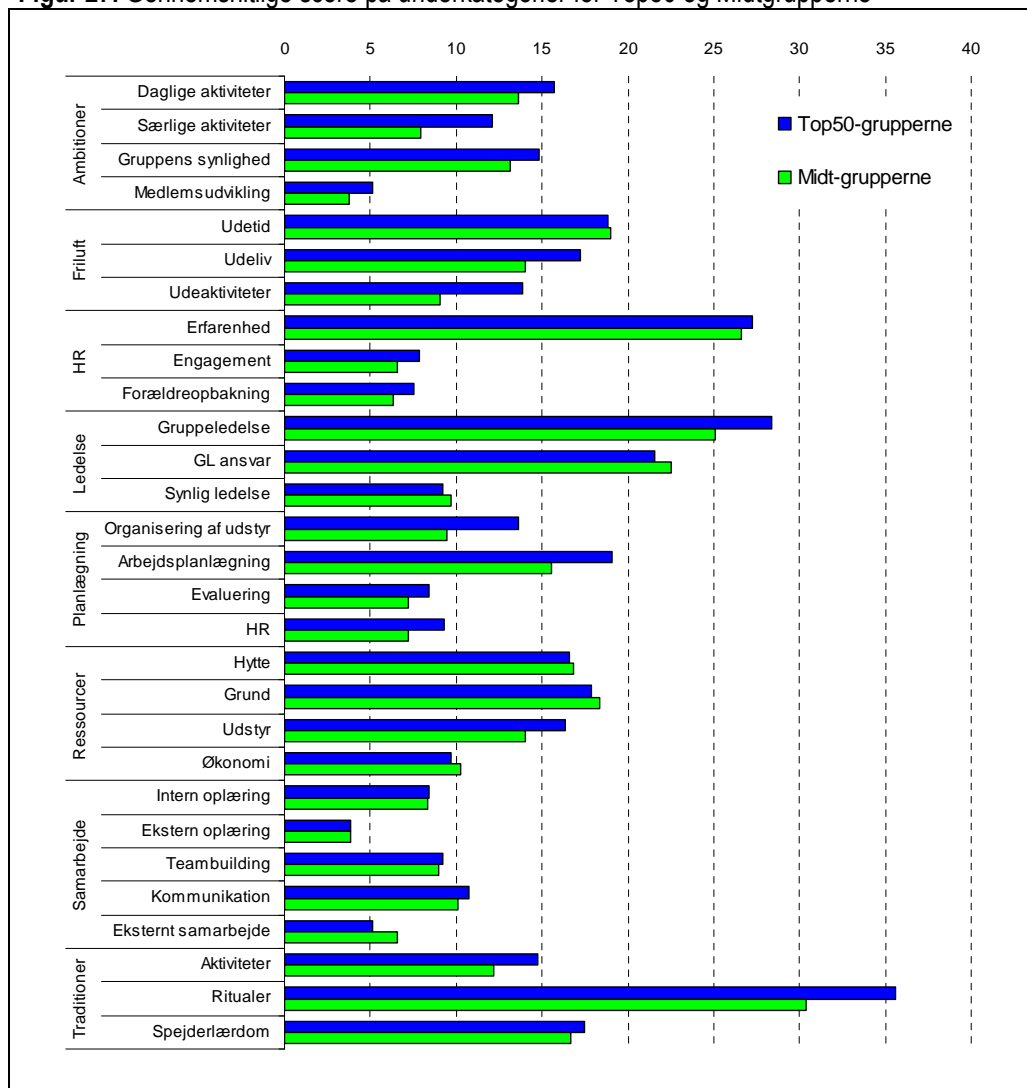
De grønne punkter markerer gennemsnit.

Ved et blik på de enkelte underkategorier ses langt større forskelle. Forskellene er over 50 % ved enkelte underkategorier i Top50-gruppens favør. Kun i én underkategori har Top50 en signifikant lavere gennemsnitsscore end Midtgrupper, og det er ved Eksternt samarbejde, hvor scoren er 23 % lavere – som dog kun er 1.5 point.

		Gennemsnitlig score for		Forskel (Top50 i forhold til Midt)	Usikkerhed P-værdi
		Midt	Top50		
Ambitioner	Daglige aktiviteter	13,7	15,7	15 %	1,8 % *
	Særlige aktiviteter	7,9	12,1	53 %	0,1 % *
	Gruppens synlighed	13,2	14,8	13 %	20,0 %
	Medlemsudvikling	3,8	5,1	35 %	0,9 % *
Friluftsliv	Udetid	19,0	18,9	-1 %	96,2 %
	Udeliv	14,1	17,3	23 %	0,2 % *
	Udeaktiviteter	9,1	13,8	53 %	0,0 % *
HR Menneskelige ressourcer	Erfarenhed	26,6	27,2	2 %	71,1 %
	Engagement	6,6	7,9	19 %	18,7 %
	Forældreopbakning	6,4	7,5	18 %	18,8 %
Gruppeledelse	Gruppeledelse	25,1	28,4	13 %	10,4 %
	GL ansvar	22,5	21,5	-4 %	52,9 %
	Synlig ledelse	9,7	9,2	-5 %	68,0 %
Planlægning	Organisering af udstyr	9,5	13,6	44 %	0,0 % *
	Arbejdsplanlægning	15,6	19,1	23 %	0,0 % *
	Evaluering	7,2	8,4	17 %	8,4 % *
	HR	7,2	9,3	30 %	4,7 % *
Ressourcer (fysiske)	Hytte	16,8	16,6	-1 %	81,3 %
	Grund	18,3	17,9	-3 %	57,4 %
	Udstyr	14,0	16,3	16 %	1,2 % *
	Økonomi	10,3	9,7	-5 %	55,7 %
Samarbejde	Intern oplæring	8,3	8,4	1 %	91,1 %
	Ekstern oplæring	3,9	3,8	-1 %	97,2 %
	Teambuilding	9,0	9,2	3 %	79,3 %
	Kommunikation	10,1	10,8	7 %	39,2 %
	Eksternt samarbejde	6,6	5,1	-23 %	3,4 % *
Traditioner	Aktiviteter	12,2	14,7	21 %	11,4 %
	Ritualer	30,4	35,6	17 %	0,1 % *
	Spejderlærdom	16,6	17,5	5 %	57,8 %
Totalt		373,4	415,6	11 %	0,1 % *

Note: Forskellene er statistisk signifikante ved P-værdier under 10 %, markeret med *

Figur 27. Gennemsnitlige score på underkategorier for Top50 og Midtgrupperne



4.4. Opsummering

Spørgeskemaundersøgelsen viser at der er stor variation og stor mangfoldighed i livet i grupperne. Samtidig er der også signifikante resultater som viser at gruppens ambitionsniveau, omfanget af planlægning og fokuseringen på friluftsliv og traditioner har betydning for hvor attraktiv gruppen er.

Spørgeskemaundersøgelsen giver os et stærkt fundament til at gå ud og diskutere arbejdet i den enkelte gruppe. Der er et direkte sammenligningsgrundlag, som tydeligt viser hvordan den enkelte gruppe igennem konkrete handlinger, med sine ressourcer og sin tilgang til spejderarbejdet mm. adskiller sig fra andre grupper.

Kapitel 5 Fokusgruppeinterviewet

Undersøgelsen har genereret en lang række data og oplysninger om livet i grupperne. Fokus har været på det store overblik og de generelle tendenser. For at forstå hvad der egentligt er sket og hvad der ligger bag at grupper er blevet attraktive, tager vi et nærmere blik på livet i den enkelte gruppe. I projektets tredje del har vi derfor besøgt 10 grupper, hvor vi hvert sted har udført et fokusgruppeinterview med lederne i gruppen.

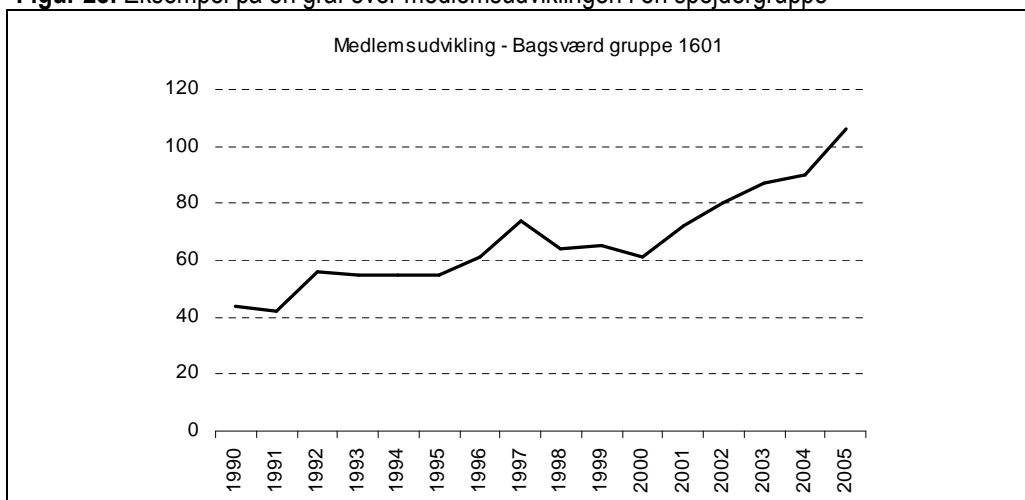
5.1. Metode og tilgang

Ved fokusgruppeinterviewet ser vi på medlemsudviklingen. – Hvad har gjort at gruppen har det nuværende medlemstal, og hvordan er udviklingen blevet vendt eller det høje niveau fastholdt.

De enkelte grupper er valgt ud fra deres medlemsprofil og medlemsudvikling, således at forskellige typer grupper og forskellige historier bliver præsenteret. Ved et typisk besøg er der to personer fra projektgruppen af sted (en moderator og en observatør) samt deltagelse af 6-8 ledere i gruppen inklusiv gruppelederen. Alle besøg er opbygget efter samme skabelon.

I fokusgruppeinterviewet tager vi udgangspunkt i gruppens medlemsudvikling. Vi præsenterer lederne for en graf over deres medlemsudvikling som de bliver bedt om at forklare. I grafen nedenfor vil årene omkring 1991 og 2000 være særligt interessante. Omkring 1991 får gruppen markant flere medlemmer og ligger stabilt i en lang periode, og så omkring 2000 begynder gruppen at vokse og har gjort det siden da. Lederne bliver bedt om at forklare hvad der skyldes dette skifte.

Figur 28. Eksempel på en graf over medlemsudviklingen i en spejdergruppe



Copenhagen Economics 2005

Denne indledende diskussion har vist sig god til at få lederne til at fokusere på medlemsudviklingen i det store perspektiv, og se mere overordnet på livet i gruppen. Samtidig tvinger vi dem til at forsøge at komme med forklaringer på hvorfor medlemstallet går op og ned, og dermed finde frem til årsager og faktorer der kan ligge bag.

Der næst når lederne har diskuteret dette i godt et kvarter, går vi nærmere ind på de kategorier der er brugt i spørgeskemaundersøgelsen. Til dette formål benytter vi Medlemsudviklingsspillet som tager udgangspunkt i ni kort. De otte kort svarer hver til en af de overordnede kategorier fra spørgeskemaundersøgelsen (Ambitionsniveau, Friluftsliv, Menneskelige ressourcer, Gruppeledelse, Planlægning, Fysiske ressourcer, Samarbejde og videndeling, Traditioner og spejderkultur). Det sidste kort repræsenterer Ydre forhold (fx antal børn i lokalområdet og konkurrence fra sportsforeninger). Ved at bruge disse kort sikrer vi os at vi kommer rundt om de samme centrale aspekter i alle grupper, og at diskussion er fokuseret på ét emne af gangen.

I første runde i medlemsudviklingsspillet beder vi lederne om på skift at trække et kort og placerer det i enten et grønt, gult eller rødt felt alt afhængig af, om de mener det enkelte kort har haft en positiv effekt (grøn), en negativ (rød) eller har været neutralt (gul) til at forklare gruppens medlemsudvikling. Vi vil på den måde have lederne til kritisk at tage stilling til hvordan de enkelte forhold fungerer i gruppen. Personen der trækker kortet læser det op, og forklarer hvad der står og hvad det betyder for gruppen (Moderatoren supplerer hvis forklaringen afviger fra projektets forståelse), og kommer derefter med et bud på hvor han/hun mener kortet skal placeres. Resten af gruppen diskuterer og argumenterer så indtil man er enige om kortets endelige placering. Når dette er gjort for alle ni kort er runden færdig.

I anden runde beder vi lederne rangordne kortene i det grønne felt, efter hvor vigtige de har været til at forklare gruppens medlemsudvikling. Vi starter dermed en diskussion om, hvilke forhold der har mest betydning for at gøre en gruppe attraktiv. Lederne skal lægge det kort øverst som har størst betydning for gruppens udvikling, og derefter i rangeret orden nedefter. Lederne får lov til at lægge kortene parvis, hvis de mener kortene er omtrent lige vigtige. Hvis der er god tid, vil kortene på det røde og gule felt også blive diskuteret.

I tredje og sidste runde beder vi lederne om at se frem i tiden og blive enige om to-tre indsatsområder, hvor de som ledere bedst kan påvirke gruppens udvikling. Dermed ønsker vi at gøre diskussionen handlingsorienteret. Fra at diskussionen har været orienteret om forklaringer og årsager, skal lederne med udgangspunkt i deres aktuelle situation nu have et blik på fremtiden og se på udviklingsmulighederne og eventuelle trusler, og komme med bud på, hvilke konkrete handlemuligheder de faktisk har. Vi beder dem om at være konkrete, og beskrive hvilke handlinger de skal udføre, og hvad det kræver af ressourcer.

Bilag 9 beskriver nærmere tidsplan og program for fokusgruppeinterviewet.

5.2. Præsentation af grupperne

Vi har besøgt 10 grupper. Tre i hovedstadsområdet, én på Sjælland, én på Møn og fem i Jylland. Der er god spredning på gruppernes størrelse og grupper placeret både i Top50 og Midt gruppen fra den statistiske rangering. Alle steder er vi blevet taget imod af en engageret ledergruppe.

Følgende ti grupper har deltaget:

	Geografi	Medlemstal 2006 (med ledere)
Møn gruppe	Møn	93
Trelleborg spejderne	Slagelse	97
Bagsværd gruppe	Storkøbenhavn	119
Charlottenlund gruppe	Storkøbenhavn	40
Skovgruppen Nuuk	Storkøbenhavn	101
Stifinder Sø	Århus	60
Erik Menved spejderne	Horsens	91
Hørning gruppe	Midtjylland	81
Toftlund Frie Rovfugle	Sønderjylland	102
Sindal gruppe	Nordjylland	152

[Møn] – Mål med læring I

Møn gruppe ligger i byen Stege og har godt 70 spejdere. Når man besøger byen og kører forbi gruppens grund og hytte er man ikke synderligt imponeret. Det er ikke meget plads, og den lille hytte er uden den store charme. Til gengæld er der den aften vi besøger gruppen stor aktivitet i haven med spejdere fra flere grene. Haven bærer tydeligt præg af spejderlivet med bål og rafter.

I 1990'erne havde gruppen udmærkede og entusiastiske ledere som lavede godt spejderarbejde med børnene i hver deres gren. Der var dog ikke enighed i mellem alle lederne om hvad godt spejderarbejde nu en gang var, og de samarbejdede ikke mere end højest nødvendigt. Ledermøderne blev taget ad hoc og uden referat. Samarbejdet mellem lederne blev gradvist dårlige, og til sidst blev der så stor uro i ledergruppen at der blev holdt krisemøde hvor flere ledere efterfølgende valgte at gå.

Efter dette krisemøde ændrer situationen sig. Der var kommet en ny gruppeleder som satte ledermøderne i system med dagsorden, referat og fastlagte datoer. Der var færre ledere, men de kunne nu samarbejde. De begyndte en debat om hvad spejderarbejdet i gruppen skulle være, og blev enige om at fokusere på friluftsliv og de traditionelle spejderfærdigheder som knob og pionering. De aktiviteter der ikke var inden for dette område blev fravalgt.

Lederne udviklede fælles arbejdsstof for hele gruppen, hvor man gjorde det klart hvad spejderne skal lære i de forskellige grene. For hver gren er der en række prøver som spejderne gennemgår for at rykke op. Der er en klar rød tråd hvor lederne ved hvad de andre ledere laver, samt ved hvad spejdere der rykker op i deres gren har af færdigheder. Børnene tog godt i mod den mere traditionelle spejderprofil, og medlemstallet steg. Der kom også nye ledere til som blev velintegreret i gruppen.

I dag er gruppen kendetegnet ved et stærkt ledersammenhold hvor man hjælper hinanden, og er enige om de overordnede principper for gruppens spejderarbejde. Der er en fast struktur for arbejdet i gruppen og aktiviteterne planlægges i god tid. Der er kontinuitet i spejderarbejdet og faste aktiviteter og traditioner som gentages hvert år som spejderne både kender til og ser frem til. Over halvdelen af gruppens minier og juniorer fortsætter i troppen, hvilket er betydeligt flere end gennemsnittet.

Den største udfordring for gruppen er i dag at få bedre fysiske rammer. Gruppen har købt en velegnet grund ved skovkanten og arbejder på at rejse penge til en hytte.

[Trelleborg] – Mål med læring II

Denne gruppe med knap 90 spejdere har anderledes gode fysiske rammer. Et stort murstenshus i flere etager udgør gruppens "hytte", og her er plads til at alle gruppens grene

kan holde møde på den samme ugedag. Hytten ligger i udkanten af Slagelse [en sjællandsk stationsby] tæt på skov og gode friluftsarealer. På selve grunden er der også plads til at lave spejderarbejde. De fysiske rammer er altså rigtig gode.

I 1980'erne fungerede gruppen ikke godt. Medlemstallet faldt og der var færre og færre ledere. Da der kun var en håndfuld ledere tilbage, tog de fire af dem af sted på en lederweekend for at diskutere hvad de ville med gruppen. Her besluttede de sig for at spejderarbejdet i gruppen skulle være mere udfordrende. Lederne sætte nogle ambitiøse mål som et vist antal spejdeture om året. Spejderarbejdet skulle nok være sjovt og hyggeligt, men det skulle også være udfordrende og gerne barskt ind i mellem.

De mål har siden været en fast del af gruppens kultur. Gruppen har ikke klare nedskrevne retningslinier for hvad spejderne skal lære i de forskellige grene eller hvor mange ture alle skal på, men lederne kender hinanden og kender arbejdet i alle grene og diskuterer det indbyrdes. Alle spejdergrene har møde på samme dag, så både ledere og spejdere ses jævnligt. Samtidig har der været en stabil lederkerne som har været med igennem hele perioden og på den måde sikret en kontinuitet i spejderarbejdet.

Kulturen og normen i spejdergruppen er at man som en selvfølge lægger vægt på at blive god til spejderfærdighederne og vil udfordres som spejder. De nye spejdere ser hvad de ældre spejdere kan og hører historier om deres oplevelser, hvilket skaber forventningerne for deres egen spejdetid. Lederne gør meget ud af patruljesystemet, og lægger vægt på at vejlede og træne patruljeledere og assistenter, så spejderne bliver så selvstyrende og selvkørende som muligt. Konkurrencer spiller en vigtig rolle for gruppen.

Det går godt for gruppen, og det har det gjort uden de store sværdslag i de sidste 10-15 år. Ånden for lederweekenden i slutningen af 1980'erne om en mere ambitiøs gruppe har indfundet sig, og diskussionerne i gruppen handler om de dagligdags udfordringer. Enkelte ledere har været med i hele denne periode hvilket har givet en stabilitet. Alle ledere er enige om hvad spejderarbejdet i gruppen er. Gruppen har god støtte af kommunen og er synlige i byen ved deltagelse i offentlige arrangementer.

Det eneste gruppen faktisk vil ændre, er at de gerne vil have flere ledere. Gruppen har ikke haft så god kontakt til forældrene, og har derfor også haft svært ved at trække på deres hjælp. Lederne arbejder på at få forældrene mere på banen ved at invitere dem til åbne arrangementer. Der er en god og stærk seniorgren som også gerne hjælper til i de andre grene, men stort set alle unge forlader byen når de skal læse videre. Gruppen må derfor søge nye ledere blandt folk der er mere etablerede. Lederne har derfor talt om at starte en mikrogren således at de får en større kontakthflade til unge forældre i byen.

[Bagsværd] – Generationsskiftet

Dette er en rigtig bygruppe med godt 90 spejdere. Den ligger i hovedstadsområdet i et villakvarter tæt på en S-togsstation. Hytten er ikke stor, grunden er ikke så stor og alt græsset er slidt væk. Når spejderne skal i skoven mødes de enten på faste steder ude i skoven eller tager S-toget derud.

Ulempen ved at bo i byen er at der er et stykke vej til naturen. Til gengæld er der den fordel, at gruppen kan have unge ledere, da seniorer kan blive boende i området og læse videre. Samtidig flytter studerende til fra andre dele af landet, som ønsker at fortsætte deres spejderliv.

Stemningen i gruppen er god. Lederne, hvoraf langt de fleste er unge under 30, hygger sig godt med hinanden.

I starten af 1990'erne var det en lille gruppe med godt 40 spejdere. Der kom flere nye børn i gruppen og deres forældre blev meget aktive. En stærk gruppeleder og en dygtig bestyrelsesformand, støttet af aktive forældre, gav god dynamik i gruppen. De fik styr på økonomien og der blev et større råderum for lederne. Rigtig mange af de små spejdere fortsatte som trop og senior. Fra 2001 har der været en stor og aktiv klan. Gruppen har kunnet tiltrække nye ledere, blandt andet den nye gruppeleder. Det er tilflyttende studerende som har været spejdere andre steder i landet med andre erfaringer og tilgange til spejderarbejdet. Det har givet nogle diskussioner af hvordan man gør spejderarbejdet, og været med til at sætte spørgsmålstegn til hvad man "plejer" at gøre.

Mange af de meget aktive forældre der har været op igennem 1990'erne hjælper stadigvæk gruppen med loppemarked, også selvom deres børn er flyttet hjemmefra og ikke længere er aktive spejdere. Gruppen har ikke formået på samme måde at få de nuværende børns forældre engageret. Det har givet et generationsskifteproblem, hvor gruppen har kørt et par år uden gruppeleder. Lederplejen samt samarbejdet med bestyrelsen har i denne periode været på et minimum. Gruppen har dog på trods af dette fortsat haft medlemsvækst.

Gruppen er ambitiøs på den måde at de vil lave gode spejderarrangementer, mange ture og store projekter. De går ikke op i at vinde konkurrencer, men lægger vægt på at lære spejderne at samarbejde og lære af hinanden.

Lederne har et godt samarbejde, og de er bevidste om at dette skal vedligeholdes. I de sidste par år har de holdt en årlig gruppeweekend hvor lederne, bestyrelsen og seniorspejderne deltager. Bestyrelsen er ikke så aktiv som lederne har været vant til fra tidligere. Lederne har indset at det kræver en indsats fra deres side for at få en aktiv bestyrelse igen. Ledergruppen vil for det første arbejde på at få tættere kontakt med forældrene gennem "forældrebegejstringsarrangementer", hvor forældrene kan se hvad deres børn laver som spejder, og for det andet vil man "uddanne" forældrene i bestyrelsen bedre, således at det bliver nemmere for dem at involvere sig. Deres håb er at bestyrelsen igen vil kunne overtage nogle flere støtteopgaver, således at lederen i højere grad kan koncentrere sig om spejderne.

[Charlottenlund] - En gruppe genopstår

Dette er en lille gruppe i hovedstadsområdet med godt 30 spejdere. Gruppen deler en hytte med en KFUM gruppe. Hytten ligger lidt skjult og kan være svær at finde i et villakvarter bag andre huse. Gruppen var ved at lukke for få år siden, da gruppens daværende to ledere - der var ikke andre - flyttede. Heldigvis kom der en ny leder til som holdte liv i gruppen, og efterhånden også fik trukket flere ledere ind. Det betyder at gruppen stort set har startet forfra i 2001 uden egne traditioner, uden mange børn, og med få ledere der er kommet forskellige steder fra. Der har derfor været mange opgaver for lederne.

Lederne har oplevet at deres forskellige spejderbaggrunde også har medført forskellige tilgange, og forskellige måder at gøre tingene på. Da gruppens kultur først er ved at blive skabt nu, er der ingen måde "man plejer" at gøre tingene på. Alt skal derfor forhandles. Det har resulteret i mindre konflikter undervejs hvor den ene leder skælder børnene ud for noget, den anden leder har givet tilladelse til. For at undgå det i fremtiden arbejder lederne med at lave en gruppehåndbog, hvor gruppens værdier, normer og måde at gøre tingene på er skrevet ned. Målet er at få en bog som nye ledere kan gå hen og slå op i hvis de kommer i tvivl.

Gruppens nuværende ledere lægger vægt på det traditionelle spejderarbejde, både i form af patruljesystemet og ved de gamle spejderfærdigheder med reb, kort og kompas. Lederne oplever at ungerne efterlyser duelighedsmærker frem for projektmærker, dvs. mærker hvor det er tydeligt, også for børnene, hvad man skal kunne for at få det.

En af gruppens udfordringer er at blive kendt. Hytten ligger lidt gemt og kan ikke ses fra vejen. Gruppen skiftede hytte i slutningen af 1990'erne og fik en ny placering. Der er derfor ikke mange i lokalområdet der kender til den. Gruppen har med succes fået kontakt med børnene i lokalområdet ved Aktiv Sommer, et tilbud fra kommunen til børnene om at prøve forskellige ting i sommerferien. Kommunens børn har kunnet prøve at være spejder i 3-4 dage i gruppen.

[Skovgruppen Nuuk] – Klanen styrer

Gruppen har omkring 80 spejdere og ligger også i hovedstadsområdet. Den minder lidt om Bagsværd gruppe i kraft af at der kom mange spejdere ind i starten af 1990erne som har holdt ved siden og i dag udgør kernen af lederne. Ligesom Bagsværd gruppe har Skovgruppen Nuuk været uden gruppeleder i et par år, og en ny ung gruppeleder har overtaget opgaven.

Gruppen ligger godt i udkanten af skoven opad et børnerigt kvarter. Den har to små hytter der hverken er store eller attraktive, men de ligger godt placeret mellem by og skov. Gruppen arbejder på at få bygget en ny stor hytte der kan rumme alle spejderne.

Gruppens positive udvikling startede på baggrund af en krise. På Blå Sommer i 1989 besøgte en far sit barn på gruppens lejr. Han så at det kørte meget dårligt for gruppen og valgte at blive lejren ud. Han var gammel spejder og kendte til godt spejderarbejde og fortsatte årene efter som først tropsleder og siden gruppeleder. Han skabte en meget velfungerende og stabil trop i og spejderne derfra udgør i dag lederkernen.

Gruppen har i et par år hverken haft en gruppeleder eller en stærk bestyrelse. Grunden til at gruppen kunne fortsætte i højt tempo har været en kerne af nuværende og tidligere klanspejdere, der har været meget aktive som ledere. Mange har kunnet fortsætte som ledere selvom de flyttede hjemmefra da der ligger store kollegier i området. De ser meget til hinanden privat, og spejdergruppen har været rammen for deres fællesskab.

Planlægning og organisering er ikke gruppens force. Det er dog begyndt at komme mere og mere da lederne af egen erfaring oplever at det virker, og det faktisk giver mere tid til at have det sjovt med børnene. Men netop fordi lederne har haft det så godt sammen, har de også været villige til at tage det besvær og bøvl der har været ved at skulle bruge meget tid på at lede efter udstyr eller diskutere tingene igennem på stedet.

Der er kommet nye ledere til gruppen, men der er en klar kerne af de gamle klanspejdere, som kender hinanden mange år tilbage. Da alle grene er velfungerende, og der allerede er mange ledere, har det også været relativt nemt at få nye ledere ind da de så kan få en blid start. Typisk får de overtalt gamle spejdere eller også får de trukket venner ind udefra. Der er få forældre som ledere.

Gruppen deltager aktivt i konkurrencer og turneringer, og man plejer at vinde. Patruljerne dyster mod hinanden på weekender, og spejderne søger at overgå tidligere generationer. Klanen laver hvert år et løb for troppen, og løbet udvikler sig hele tiden større og vildere, da det gerne skal være bedre end sidste års løb.

[Erik Menved] – Én stor familie

Gruppen har omkring 80 spejdere og ligger i en større provinsby i Jylland. Den har et nyt, stort og flot spejderhus på en attraktiv naturgrund. Spejderhuset er netop blevet indviet, og gruppen har ventet med længsel på dette da de måtte forlade deres gamle hytte for et par år siden. Det har været et par kolde og mudrede sæsoner, hvor alt spejderarbejdet foregik udendørs med kun et par containere til at have udstyret i.

Lederne fik op igennem 1990'erne en pæn tilstrømning af nye ledere – blandt andet unge studerende (især pædagogstuderende) som gerne vil prøve kræfter med spejderlivet. Der kom

en konflikt i gruppen mellem de unge og gamle ledere, der endte med at nogle ledere forlod gruppen. Det medførte til gengæld at de ledere der blev (de fleste) fik et stærkere sammenhold. Gruppen har siden da været meget bevidst om at styrke sammenholdet mellem alle lederne og har derfor flere faste årlige arrangementer kun for lederne. Lederne er desuden meget aktive for at rejse penge til gruppen ved arbejde ved festivaler og dyrskuer.

Det er lykkedes at skabe et stærkt ledersammenhold og engagement, og mange af lederne lægger rigtig mange timer i arbejdet i gruppen – med og uden spejdere – og deltager derudover også i hinandens runde fødselsdage mm. Det at lederne kender hinanden så godt og er så engageret i gruppen og hinandens liv har givet ledergruppen dens styrke, men gør det også sværere for nye at komme ind, da det kan virke overvældende.

I perioden hvor gruppen ikke har haft en hytte har det været svært med at få en god organisering af udstyret. Lederne har derfor ofte måtte bruge en del tid på at lede efter udstyr som også har gjort at man ikke altid har nået så meget til møderne som planlagt. Arbejdsdelingen og organiseringen af de store fundraising aktiviteter er velfungerende og gruppens e-mail system bliver flittigt brugt.

Lederne i gruppen ser aktuelt, at den største udfordring at få flere ledere til gruppen. De vil gennem mikrospejdere få kontakt med spejderinteresserede forældre, hvor der forhåbentligt er potentielle nye ledere.

[Hørning] – Forældrene styrer

Gruppen har omkring 70 spejdere og holder til i en ny spejderhytte i skoven, lidt uden for en mindre jysk provinsby. Gruppen boede inde i byen før, og nogle af de mindste børn var nervøse for at gå ud til den nye hytte alene. Lederne fulgte børnene derud i starten og har nu også lagt lys langs stien, så det er gået fint. Alle er nu rigtig glade for placeringen, og de gode muligheder skoven giver.

Gruppen har kun få ledere til sine mange spejdere. Til gengæld har gruppen et yderst velfungerende netværk af forældre til at give en hånd i dagligdagen og til større arrangementer. Mikrogrenen har blandt andet haft en turnusordning, hvor forældrene skiftede til at assistere spejderlederen. Bestyrelsen og forældrene er generelt meget aktive, og deres indsats er effektivt organiseret. Holdningen er at forældrene i og uden for bestyrelsen søger at tage de opgaver som ligger uden for det normale spejderarbejde, så lederne kan bruge deres tid og energi på børnene. For eksempel bliver hytten gjort rent en gang om ugen af forældrene på skift. Gruppen er også yderst velorganiseret med hensyn til deres udstyr og har flere materialemænd med hvert deres ansvarsområde.

De fleste af lederne er forældre, både med og uden spejdererfaring, men gruppen er nu begyndt at få unge ledere fra seniorklanen. Selvom gruppen har et bredt kontaktnetværk, og stor opbakning fra forældrene, har de haft svært ved at få nye ledere. Lederne føler det er svært at få forældrene til ikke bare at forpligte sig på en enkelt eftermiddag, men på at komme fast til møderne i en gren over en hel sæson. Gruppen håber at de ældste spejdere i stigende grad har lyst og mulighed til at fortsætte som ledere.

Gruppen er ambitiøs ved at have et højt aktivitetsniveau og ved at lave store arrangementer hvor hele familien kan deltage. De går ikke op i færdigheder og i at vinde konkurrencer. Samarbejdet omkring spejderarbejdet er heller ikke så veludbygget. Lederne er ikke helt klar over hvad spejderne lærer i de andre grene, og spejderne kan også føle det overvældende at rykke op i grenene. Dette er et område lederne gerne vil forbedre. Til gengæld mener lederne at spejderne er gode til at samarbejde på tværs af grenene og til at tage hensyn til hinanden.

[Stifinder Sø] Søspejderne

Denne søspejdergruppe har godt 40 spejdere og holder til i en ny hytte nede ved havnen. Ledergruppen er rimelig stor og meget ung. Der er ingen forældreledere. Til gengæld er stort set alle ledere vokset op som søspejdere og har derfor meget praktisk erfaring. Gruppen har det egentligt godt. Der er gode både og rigeligt med udstyr. Gruppen har i modsætning til de andre grupper vi har talt med valgt at nedtone spejderdelen og traditionerne. Kun én af de ti ledere har uniform på ved mødet, og uniformen er heller ikke noget krav til børnene. De er søspejdere og ikke landspejdere. Selve kernen i spejderarbejdet med learning by doing og børn leder børn, er dog stadig i højsædet og grunden til at det er en spejdergruppe og ikke er en sejklub.

Gruppen har mange unge ledere, hvoraf nogle har en del års ledererfaring bag sig, mens andre er nye. Da grenene laver hver deres og ikke blander sig i hinandens arbejde, betyder det også at de unge ledere i nogen grad har været overladt til sig selv. Der har også været en rimelig stor udskiftning af ledere i enkelte grene, så kvaliteten af spejderarbejdet har varieret meget over tiden. Til tider har det fungeret så dårligt i enkelte grene at hele årgange af børn i dag mangler.

Gruppen har valgt at have en meget flad struktur, hvor gruppelederrollen primært er af administrativ karakter. Der er stor frihed til at lederne i de enkelte grene kan gøre hvad de vil. De gange ledere har forsøgt at skabe en mere homogen struktur og rød tråd igennem grenene har der været en masse snak, men der er reelt ikke sket noget.

Gruppen har et højt aktivitetsniveau med mange ture, og troppen tager blandt andet årligt på sommertogt i 14 dage. Lederne er fokuseret på at de unge spejdere lærer at sejle og består de relevante prøver, så de selv kan tage på patruljeture uden ledere. Så selvom der ikke er en rød tråd eller fast arbejdsstof, så er der en klar faglig ramme da der er en liste af færdigheder spejderne skal lære for at sejle alene. Det gælder dog ikke de yngste spejdere.

[Toftlund Frie Rovfugle]

Gruppen har godt 80 medlemmer og holder til i en jysk by. Den ligger i et attraktivt område tæt på skov og byens andre fritidsaktiviteter. Gruppen har gode fysiske rammer med et stort spejderhus. Efter en lang periode med et højt, men faldende medlemstal, var der igen i 2005 hundrede spejdere ligesom i midten af 1990'erne. Dette skyldtes blandt andet en vellykket PR indsats for at få de mindste årgange ind i gruppen. Gruppen stillede sig blandt andet til rådighed for kommunens sommerprogram og tilbød byens børn at afprøve spejderlivet et par dage i sommerferien. Succesen var så overvældende, at lederne diskuterede hvad de skulle gøre hvis der kom lige så mange igen. De blev enige om at sætte et loft på 30 i mikrogrenen. Den vellykkede PR indsats blev primært båret op af en energisk nystartet leder som dog har forladt gruppen igen.

Lederne i gruppen er primært forældre og kun få har selv været spejdere som barn. Learning by doing princippet gælder også dem. Lederne har ikke et decideret arbejdsstof for de enkelte grene, men de har aftalt hvad spejderne får lov til og skal have af oplevelser efterhånden som de rykker op i grenene.

Lederne lægger ikke så meget vægt på spejderfærdigheder og konkurrencer, men mere på friluftsliv, vandreture og overnatning i shelter. Gruppen har selv bygget et par sheltere, som de går ud og besøger i al slags vejr. Det giver også børnene nogle gode oplevelser af at være seje, da de går ud i vejr andre spejdergrupper bliver hjemme i. Aktiviteterne er på et niveau, så der også er tid for børnene at hygge sig i sammen, og for eksempel spille spil eller læse Anders And blade.

[Sindal gruppe]

Sindal er en stabil stor gruppe i Vendsyssel der i de sidste 10 år hele tiden har haft mere end 120 spejdere fordelt på alle grene. Gruppen har spejderhytter i to byer med fem kilometers afstand med parallelt fungerende grene. Der har i de sidste mange år været en stor og stabil ledergruppe af erfarne spejdere, hovedsageligt over 40 år. Der er nu begyndt at komme unge ledere ind, som er vokset op i gruppen.

Gruppen er kendt i lokalområdet for sine rejser til eksotiske rejsemål i Afrika, Asien og Grønland. Lederne ser selv dette som den primære årsag til at de er i stand til at holde på en stor del af de ældre spejdere. Spejderne tjener i fællesskab selv til disse dyre rejser og forbereder sig over flere år. De små spejdere hører også historierne og ser plancher med billeder fra de eksotiske rejsemål, så de har også forventning om selv at komme af sted når de bliver gamle nok.

Generelt har gruppen en lang tidshorison og planlægger lang tid ud i fremtiden. Gruppen har også en veludbygget gruppehåndbog, som viser gruppens struktur og den overordnede opgave- og ansvarsfordeling. Her står også angivet, hvornår de faste årlige arrangementer løber af stablen.

Lederne ser selv den gode planlægning som en stor hjælp, både da det gør det mere overskueligt for lederne at se hvad det kræver af weekender, og da det er med til at holde et fast højt aktivitetsniveau. Kernen af stabile og dygtige ledere og et klart program for alle grene, har gjort det nemt at komme ind i gruppen fortæller de nyere ledere.

5.3. Resultaterne fra fokusgruppeinterviewene

Vi bad lederne i grupperne om at forklare en graf der viser udvikling i gruppens medlemstal (uden ledere) i perioden 1990 – 2005. I nogle grupper var det nemt da der var sket markante skift i enten ledergruppen eller måden man arbejder på, mens andre ikke havde oplevet tilsvarende store omvæltninger.

Et par enkelte grupper havde oplevet samarbejdsproblemer mellem lederne og taget et decideret opgør i ledergruppen, hvor de har lagt sig fast på en bestemt linie. Det har fx været i forhold til at lave en bestemt slags spejderarbejde med en klar rød tråd igennem de forskellige grene, eller på anden måde defineret rammerne for arbejdet og samarbejdet i gruppen. Et fælles træk for de grupper der har taget en sådan diskussion er at lederne nu har fået et tæt samarbejde. Hvor de tidligere arbejdede meget grendelt, arbejder de nu sammen som en helhed. Ledergruppens evne til at samarbejde afspejler sig typisk også i gruppens medlemstal. Jo bedre samarbejde mellem lederne, jo flere medlemmer. Der er en bedre stemning i grupperne, og det er nemmere for spejderne at rykke op i grenene.

Ofte oplevede vi at der ikke var noget konkret gruppen umiddelbart kunne pege på for at forklare op og nedgange. I løbet af diskussion blev det dog klart at det ofte ikke skyldtes tilfældigheder, men der var stærke medvirkende årsager som kun enkelte ledere kendte til, men som hele ledergruppen ikke var bevidste om.

Medlemsudviklingsspillet

Der var store ligheder i hvordan kortene blev placeret og i argumentationen bag da grupperne spillede medlemsudviklingsspillet.

Ved 1. runde blev lederne bedt om at placere de ni kort på enten det grønne, gule eller røde felt, alt efter om det har været en styrke eller svaghed for gruppen. Her satte ni ud af ti grupper kortene "Ambitionsniveau", "Friluftsliv", "Menneskelige ressourcer" og "Samarbejde" på grøn

(en styrke). Dem der ikke satte kortene helt på grønt placerede dem halvt på grønt og halvt på gult.

"Traditioner" og "Gruppeledelse" blev også grønt i de fleste tilfælde, mens "Planlægning" og "Fysiske ressourcer" kun blev grøn for fire af de ti grupper. Kun én gruppe satte "Ydre forhold" på grøn.

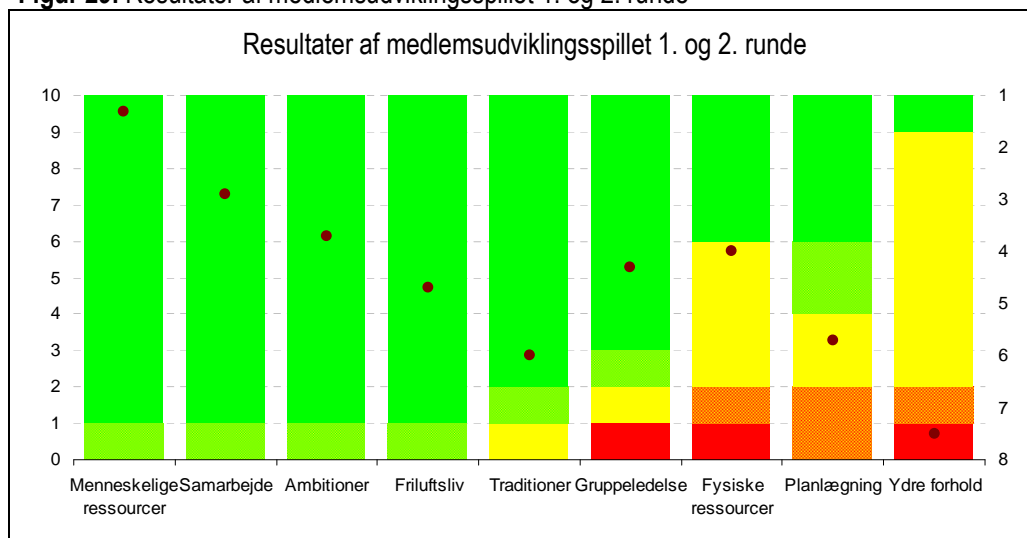
Kun tre gange – ud af ti grupper placering af ni kort – blev kort placeret på det røde felt (der betyder at forholdet har haft decideret negativ betydning for gruppens medlemsudvikling). Kortene "Fysiske ressourcer" og "Gruppeledelse" blev hver én gang placeret på rødt, og det var områder som lederne allerede diskutererede og arbejdede på at forbedre. Det sidste kort på røde felt var "Ydre forhold", da en gruppe oplever stærk konkurrence fra andre foreninger.

Da grupperne i 2. runde rangerede kortene efter deres vigtighed var alle, uden undtagelse enige om at det vigtigste for en positiv udvikling er "Menneskelige ressourcer". "Samarbejde" blev også placeret blandt de øverste kort for alle grupper.

Tabellen nedenfor viser en oversigt over hvilke kort lederne i de ti grupper har placeret på det grønne felt, og efterfølgende hvor højt de har prioriteret. Kortet der er sat øverst har fået 1 og det næste kort 2 osv. Grupperne har haft mulighed for at sideordne dem parvis. Hvis en gruppe har placeret "Menneskelige ressourcer" og "Samarbejde" øverst på samme niveau har de begge fået placering 1,5.

Kort	1. runde Antal på grøn (ud af ti)	2. runde Gennemsnitlig placering
Menneskelige ressourcer	9	1,3
Samarbejde	9	2,9
Ambitioner	9	3,7
Friluftsliv	9	4,7
Traditioner	8	6,0
Gruppeledelse	7	4,3
Fysiske ressourcer	4	4,0
Planlægning	4	5,7
Ydre forhold	1	8,0

Figur 29. Resultater af medlemsudviklingsspillet 1. og 2. runde

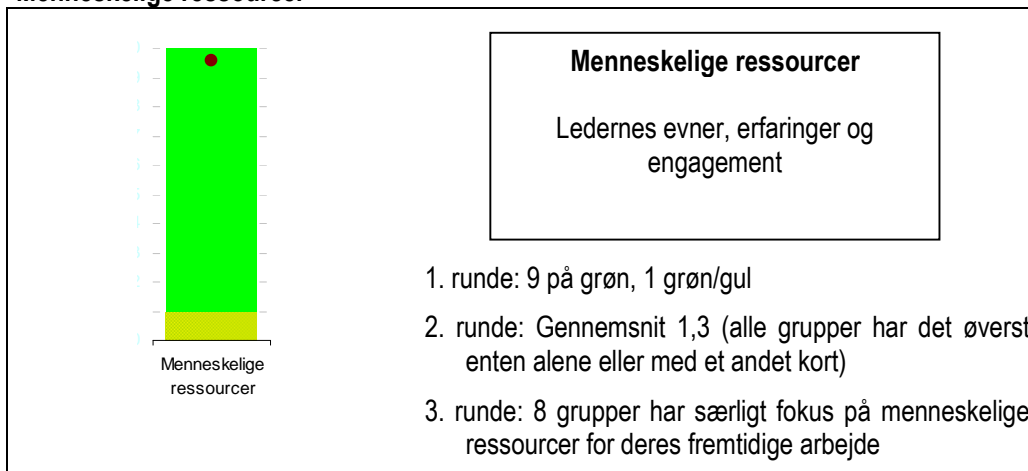


Copenhagen Economics 2006

Note: Farvefordelingen angiver gruppernes fordeling af de ni kort på de forskellige farvede felter (grøn, gul og rød) i 1. runde og prikken angiver hvor højt kortet er rangeret i 2. runde (2. akse).

Disse tal er baseret på gruppediskussioner hvor man har haft et forskelligt fokus undervejs i samtalen. Hvis man tog diskussionen igen med samme gruppe ville placeringen af kortene sikkert være anderledes. I et par af grupperne valgte lederne endda helt at afvise en simpel rangordning, men satte kortene i pyramide og cirkulært. Det centrale er derfor lederens argumenter. Nedenfor vil vi derfor fremdrage det centrale der blev sagt omkring de forskellige kort.

Menneskelige ressourcer



Menneskelige ressourcer var det kort der var størst enighed om. Alle grupper placerede kortet i det grønne felt, og lederne mente også det var det vigtigste for gruppens udvikling. Kortets tekst lyder "Menneskelige ressourcer – Ledernes evner, erfaringer og engagement". Det var især engagementet lederne fandt vigtigt. Evner og erfaringer kan man få efterhånden var holdningen ofte. Det er dog samtidig også tydeligt at ledere der har erfaring og kan spejderhåndværket er meget værdsatte. Lederne mener at så længe der bare er en enkelt erfaren leder i hver gruppe er det nok at være engageret.

"Det er jeg ikke i tvivl om. Det er af altafgørende indflydelse på vores gruppes udvikling, at vi har nogle ledere som har engagement. Deres evner og erfaringer kan man diskutere. [lederne omkring bordet griner]... Bare de brænder for at lave nogle fede spejderaktiviteter for ungerne, så er alt andet næsten ligegyldigt. Selvfølgelig er det praktisk hvis de har prøvet at tænde et bål før."

En del af de menneskelige ressourcer er i varierende grad forældrene. De forskellige erfaringer fra grupperne viser tydeligt at der er mange engagerede forældre som meget gerne giver en hånd med. Men også at forældrene foretrækker at melde sig til afgrænsede og klart definerede opgaver, hvor der på forhånd er gjort klart hvad der skal gøres, hvor og hvornår. Jo mere specificeret opgaverne er defineret, jo nemmere er det at få hjælp. Det betyder at det stadig er lederne – eller en aktiv bestyrelse - der skal stå for alt planlægningsarbejdet og gøre aktiviteterne klar.

"Vi har været gode til at give folk [forældre] noget at lave som de kan overskue. De har også været med til huset her. Vi sagde, "Nu er det det der skal laves, den og den dag". De vidste når de kom her ned, at så var der noget at lave."

Geografisk beliggenhed har betydning for ledergruppens sammensætning. Kun de grupper der ligger i eller ved landets største byer kan i større udstrækning fastholde spejderne til også at være ledere. Kun her kan de unge fortsætte i gruppen som ledere selvom de flytter hjemmefra og læser videre eller begynder at arbejde, og det er så muligt at få en flydende overgang fra det at være spejder til at være leder. Man selv her er unge ledere mere flygtige og skal rejse, på højskole eller andet som gør at de i længere perioder må forlade gruppen.

Langt de fleste grupper må nøjes med at bruge seniorer som assistenter og rekrutterer størstedelen af deres nye ledere blandt forældrene. Under alle omstændigheder er lederne enige om at det er centralt at der er stabil lederkerne som fastholder gruppens traditioner og aktivitetsniveau over tid. En leder fra en bygruppe, hvor lederstaben primært er unge under 30 år, fortæller:

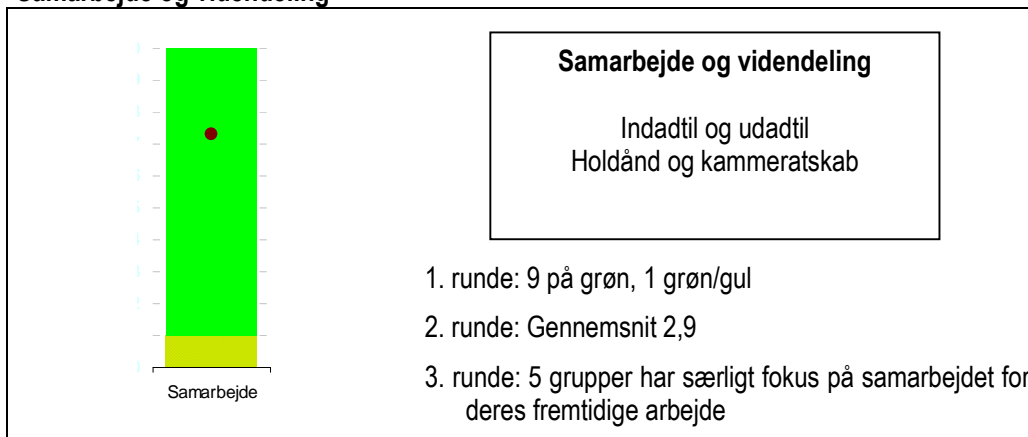
"Der skal være en grundstamme af ledere der er stabile så de bærende kræfter i gruppen ikke er folk i gymnasiet. For hos dem sker der en hel masse. Højskoleophold, udlandsrejser og ting og sager. Og så står man og mangler dem."

Ledere med spejdererfaring fra andre grupper er meget eftertragtede, da de ud over at kunne tage del i arbejdet fra dag et også medbringer viden og erfaringer om andre måder at gøre tingene på. En leder i en gruppe i provinsen, hvor de unge typisk flytter fra byen, siger:

"Vi kan så håbe på at nogle fra vores gruppe vil være ledere der hvor de kommer hen og nogle der kommer hertil gerne vil være ledere hos os. De ting er ikke bare tabte. Vi vil gerne have nogle udefra som kan give os et spark i en anden retning eller tage nogle nye initiativer. Godt med nogle, der ikke gør alt som vi plejer at gøre. ... DDS burde have en målsætning om at man roterede rundt i landet og så skulle man være spejder der hvor man boede."

Dette overlapper med det næste kort omkring videndeling.

Samarbejde og videndeling



Dette kort har alle grupper også sat på grønt (en enkelt gruppe dog kun halvt), og halvdelen af grupperne har placeret det som et af de vigtigste kort for gruppens udvikling. Kortet berører flere forskellige felter i gruppen. Hvis vi ser på samarbejdet i gruppen først, så er det klart at dette er helt centralt. De grupper der har oplevet en kritisk periode med en dårlig fungerende gruppe har samstemmende fortalt at forudsætningen for at det i dag går godt, er at gruppens ledere begyndte at arbejde sammen som en enhed.

"De lederudskiftninger der skete i de første par år var typisk med nogle der var flyttet til området, og så bare dukkede op. Og så gjorde de sig til konge over deres egen gren. De brændte sådan set meget for spejderarbejdet i deres egen gren. De gik meget ind i det, men de samarbejde ikke med de andre grene. De havde deres eget kongerige, og så måtte de andre sådan set selv om hvad de lavede. Man så det ikke som et fællesskab."

Så selvom lederne hver for sig er dygtige og engagerede og skaber gode resultater i deres egen gren, så skal dette engagement gælde hele gruppen for at få bæredygtige resultater. Et par af grupperne havde haft konflikter i ledergruppen som udviklede sig til et decideret opgør, hvor resultatet blev at enkelte ledere forlod gruppen mens de resterende oplevede en langt tættere samhørighed.

"Der var opgør i ledergruppen – dog på en rimelig fornuftig måde. ... der [var] nogle der holdte op. De trak sig. Efterfølgende blev vi sammentømret. Vi har mærket hinanden på tænderne i forbindelse med opgøret. Vi fandt ud af at vi ville faktisk gerne være sammen ud over spejder."

De grupper der havde oplevet kriser som dette er nu meget bevidste om at der skal en aktiv indsats til for at bevare det gode sammenhold og samarbejde i ledergruppen. De fleste grupper har derfor en årlig weekend eller dag hvor alle lederne, og ofte også bestyrelsen og seniorspejderne, er samlet for at diskutere arbejdet i gruppe. Lederne i en gruppe fortæller her hvordan det fungerer hos dem.

"Der er en årlig lederweekend og det er jo en fed måde at komme ind i det på... Nogle gange tager vi af sted og nogle gange bliver vi her med en enkelt overnatning, hvis man ville blive. Så er det noget med noget god mad og noget god forplejning... Det har aldrig skortet på lidt ekstra... Der har altid været vin eller øl eller chokolade til om aftenen..."

Og på de lederweekender får man diskuteret nogle ting som man ikke normalt får tid til. Den røde tråd i forskellige afskygninger, om vi gerne vil bygge ud... Hvad der lige passer på det tidspunkt..."

Seniorerne kommer også med. Det har også hjulpet til at man har mere lyst som klanspejder at komme op og blive leder. Det er ikke noget uh farligt leder noget – adskillelse mellem leder og seniorerne. Man er alligevel halvvejs."

Lederne oplever at de bliver del af et team, og problemer i de enkelte grene er gruppens problemer som alle er med til at løse.

Et element der ofte bliver diskuteret til sådan et lederarrangement er gruppens arbejdsstof eller den røde tråd. Det vil sige hvad spejderne skal lære og arbejde med i de forskellige grene. Her er grupperne meget forskellige. Nogle grupper har nedskrevet hvad spejderne skal lære i de enkelte grene og har decideret prøver der skal tages. Andre grupper har blot aftalt hvilke elementer der skal optræde i de forskellige grene. Selvom de færreste grupper har formaliseret arbejdet imellem grenene, så siger alle det er en stor fordel at lederne taler sammen og ved, hvad der foregår i de andre grene.

Samarbejdet mellem spejderne i gruppen anser lederne også som centralt. De fleste af grupperne har også en årlig tur for alle spejdere hvor alle grene er samlet, og der er mulighed for at spejderne kan samarbejde på tværs af årgangene.

"Vi tager af sted på juletur hvor alle er med - fra den yngste til den ældste spejder og vores gammelpatrulje. Der samarbejder man på tværs af grenene"

i hold. Det tror jeg helt sikkert smitter af. De føler de er en del af et stort fællesskab. De kender også hinanden når de rykker op. Jeg tror det er meget vigtigt”.

Fælles oplevelser skaber en samhørighed i gruppen for både spejderne og ledere. De fleste grupper er også opmærksomme på at dette også gælder forældrene og bestyrelsen. De skal kende gruppen og hinanden for at have lyst til at hjælpe når det gælder. Mange grupper er derfor meget opmærksomme på at lave arrangementer, hvor forældrene kan deltage og opleve deres børns spejderliv. Samtidig er flere også opmærksomme på at hvis de engagerede bestyrelsesmedlemmer ikke er der, må man arbejde på at få dem.

”[Det er nødvendigt] at få klædt de forældre der så kommer [i bestyrelse] på så de faktisk også kan tage indflydelse. Hvis man bare kommer ind udefra og sidder til et bestyrelsesmøde så har man fem ledere og andre forældre der heller ingen ting ved, så bliver det lederne der bestemmer, og så er det heller ikke sjovt at involvere sig.”

Der er dog også en risiko ved at have et for godt samarbejde hvis lederne bliver så sammenspiste at det er svært at komme ind som ny leder.

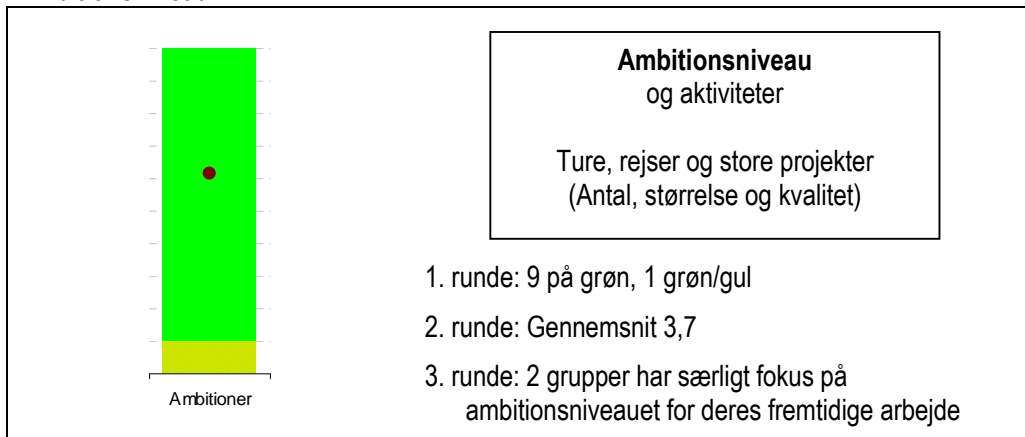
”Det snakkede vi faktisk også om på Rød tråd [møde], hvor han siger ”puha, man skal lige synke en gang når man kommer som ny leder, for hold da kæft hvor har I mange mærkelige ting I snakker om... Man tænker – hvad foregår der her...”. Det tager vi med på divisionsarrangementerne. Vi er så mange, så vi kan sagtens holde en snak i gang. Vi kender hinanden så godt. Så sidder der én leder fra en gruppe og to forældre fra den næste gruppe... De falder bare ved siden ad. Vi er ligesom os selv nok.”

Alle ledere i grupperne er enige om at samarbejde og videndeling internt i gruppen er helt centralt – selvom flere grupper erkender at det med videndeling er de ikke altid så gode til.

Samarbejde og videndeling ud ad til kniber det mere med. Kun enkelte grupper fortalte at samarbejdet i divisionen var vigtigt, og her har det særligt været turneringer som er blevet fremhævet. Generelt fortæller lederne at store arrangementer med deltagelse af mange spejdere fra forskellige steder er betydningsfulde. Her bliver Blå Sommer nævnt som oplevelsen man ikke skal undgå – en oplevelse der skaber gejst og begejstring og som forstærker sammenholdet i gruppen.

Lederne blev også spurgt om hvor meget de deltog i kurser. Svarene var ofte at det gjorde de for lidt, og mindre end de burde. Lederne fortæller at de har dårlig tid, og når weekender ikke bruges til ture med spejderne så skal familien jo også passes. Derimod er PLAN-kurser for spejderne meget populære og bliver set som centrale for spejderne.

Ambitionsniveau



Alle er enige om at et højt ambitionsniveau er centralt for gruppens medlemsudvikling og for at få flere medlemmer. Men hvad det høje ambitionsniveau så er, er forskelligt fra gruppe til gruppe.

Her er eksempler på hvad grupperne anser som udtryk for deres ambitionsniveau: udlandsrejser, store pionerprojekter, gode resultater i spejderkonkurrencer, oplæring af børn til at være gode spejdere, seniorers løb for trop, fælles ture for hele gruppen, god stemning mellem alle, fastelavnsture, velfungerende patruljer.

Gruppens ambitionsniveau afspejler sig også i hvad lederne ser af udviklingsmuligheder for gruppen ved for eksempel at bygge et nyt spejderhus eller købe egen skov for at sikre god adgang til naturen. Dette bliver diskuteret nedenfor under overskriften Fysiske ressourcer.

Ambitionsniveauet kommer ikke kun til udtryk ved store begivenheder og rejser, men også i dagligdagen, og det skal gerne gå igen i det som spejderne laver og måden de omgås hinanden på. En leder udtrykte det således:

"Vi er ambitiøse og måske især væsentligt at man udtrykker det. At man tør sige, at det er dårligt spejderarbejde, og det er uspejderligt gjort det der. Og det er godt spejderarbejde og sådan noget. At man får udtrykt det. Børnene er jo faktisk sådanne at de gerne vil leve op til de voksnes forventninger til dem. Men de skal have de forventninger ellers bliver de usikre."

Mange af lederne har erfaringer fra deres egen spejdertid og ser på hvordan de andre ledere gør, hvilket er med til at sætte standarden for deres eget arbejde. Tilsvarende ser spejderne på hvordan de ældre spejdere og lederne forholder sig til spejderarbejdet, så når der først er skabt tradition for høje ambitioner i gruppen går de i arv til de næste generationer:

"Da jeg var mini og junior, og til dels tropsspejder, da blev jeg underholdt rigtig godt fordi der var nogle enormt gode ledere. Det synes jeg så, at når jeg er blevet leder, så skal man leve op til det. Så man har altid gerne villet levere noget kvalitet, et projekt eller noget. Et godt stykke arbejde. For sådan har tendensen været hernede. Man vil ikke sløse med noget. Sådan har jeg i hvert fald haft det. Det går igen."

Fælles for grupperne er at deres ambitioner typisk tager udgangspunkt i nogle traditioner i gruppen. Det kan være projekter som gruppen gentager årligt, hvor målet så er at gøre det bedre end sidste år eller noget hvor de nye årgange af spejdere har lyst til at være mindst lige så gode som tidligere årgange. De store ambitionerne bygger videre på noget man allerede har gjort før, og hvor spejderne og lederne har erfaringer som de kan sammenligne resultatet med.

En gruppe har for eksempel et løb arrangeret af seniorspejderne for troppen som hvert år har udviklet sig større. Spejdere vil hver gang gøre det endnu større og vildere end det de selv har oplevet.

"Det er en superfed tur. Du bliver skræmt og overvældet af alle de ting, hvor man tænker "kan seniorer virkelig lave det!" Man bliver ved for at opleve den"

Tropsspejderne har store forventninger til hvad seniorerne vil finde på i år og de når at opleve tre-fire løb inden de rykker op som senior, hvor de så selv skal stå for det. De har så egne oplevelser og erfaringer at trække på som sætter ambitionsniveauet højt. Løbet er kendt af alle i forvejen og spejderne går og snakker om det lang tid før. Det er med til at fastholde spejderne i gruppen, da man også lige skal have det næste løb med for at se, hvad de nu finder på.

Det kan være forskellige ting der er vigtigt i de enkelte grupper og hvor der er løb det ene sted kan det være sommerture eller udlandsrejser andre steder. Fælles er at man har hørt andre fortælle om det eller selv prøvet det før, og man ønsker så at lave noget der er mindst lige så godt som sidste år. Dette er også del af diskussionen under overskriften Traditioner.

Generelt peger lederne på at høje ambitioner er vigtige, da det at have et attraktivt mål længere fremme er med til at fastholde spejderne (og lederne) igennem de kedelige perioder, der også kan komme.

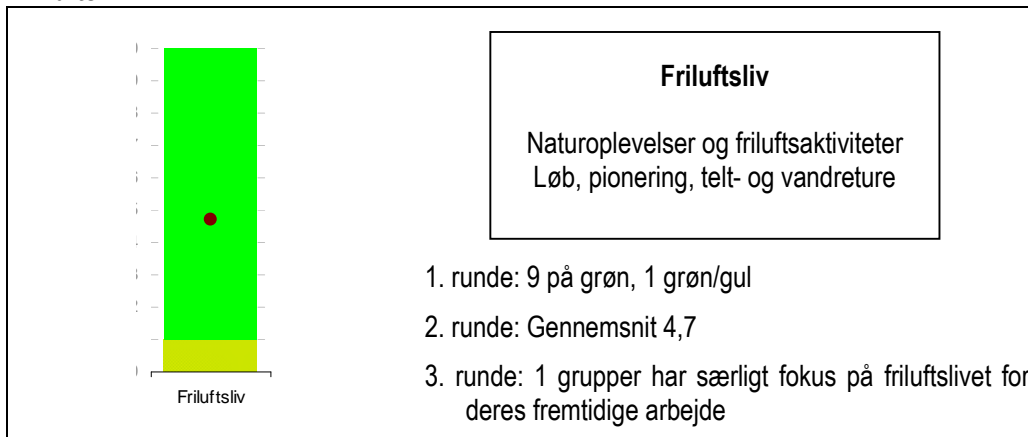
"Men også det, at vi har lejet spejderskibet Klitta og det vidste vi et halvt år i forvejen. Det var der virkelig noget de så frem til. At den tur, den skulle de i hvert fald bare med på. Det holder dem fast. Og når man så når dertil, så har de glemt, at de overvejede at stoppe, for de skulle lige have hænderne ned fra den tur."

Et stort ambitionsniveau der har synlige resultater er også noget der giver gruppen god PR:

"Mund til mund er den allerbedste reklame. "Det er godt, det de laver dernede", "Det er alle tiders tur vi har været på", "Der sker virkelig noget". Den snak kommer ikke hvis ambitionsniveauet ikke er stort nok og aktiviteterne ikke er der."

Spejderne får nogle store oplevelser som kan være med til at udvikle dem personligt. Nogle gange oplever de udfordrende og personligt grænseoverskridende ting som kan være som junior at gå en fire dages hejk med fuld oppakning, vandre over en grønlandsk gletscher som senior eller som mini at overnatte i spejderhytten for første gang. Når oplevelserne er "seje" og man som spejder får prøvet noget man ikke kan gøre andre steder, kan man gå lidt rankere i ryggen med uniformen på, og man er som en 8. klasses elev mere villig til at fortælle om sit spejderliv.

Friluftsliv



Alle er enige i at friluftsliv er helt centralt for det at være spejder. Det er fokuset i spejderlivet og det som gør spejdere til spejdere.

"Friluftslivet er i høj grad både rammen omkring mange af vores aktiviteter og målet for dem. Det er der, vi adskiller os fra så mange andre... Det er jo det vi kan, og det vi har lyst til. Så det er vores metier sådan set."

Bare det at være ude i naturen bliver fremhævet blandt lederne som noget særligt, og er også grunden til at mange forældre er glade for at sende deres børn til spejder. Lederne peger på at børnene har siddet indendørs hele dagen i skolen og fritidshjemmet, eller hjemme foran computeren og trænger til frisk luft. En forælder der også har fungeret som leder siger for eksempel:

"Friluftsliv er en meget vigtig ting. Der bliver lavet mange gode oplevelser for de lyserøde børn, som er alt for meget i skolen. Det er fedt at se dem møge sig til henede. "

Dette element er særligt vigtigt for de mindste børn, hvor det mere er forældrene der vælger at børnene skal gå til spejder end det er børnene selv. Forældre som også kunne finde på at vælge at børnene skal gå i skovbørnehave.

Alle grupper er enige om at spejderne hos dem er meget ude, selvom "meget" så varierer fra gruppe til gruppe. Fælles er dog at alle grupper normalt er ude noget af tiden ved hvert spejdermøde, og at hoveddelen af spejdermøderne foregår primært udendørs.

De fleste grupper har gode grunde, hvor de nemt kan lave spejderaktiviteter, og halvdelen har også nem adgang til skov eller andre naturområder. Nogle af bygrupperne har dog sværere ved at komme i naturen da de enten må tage offentlige transportmidler for at komme derud, eller simpelthen aftale at hele mødet bliver holdt i skoven så spejderne møder op derude. De grupper der enten har gode naturgrunde eller nem adgang til skov og natur fremhæver det som en stor fordel for gruppen. Nogle ledere er så opmærksomme på dette at de har planer om at lade gruppen købe skov, enten alene eller sammen med andre spejdergrupper for at sikre sig god adgang til skov også i fremtiden.

Lederne er opmærksomme på at friluftslivet ikke er forbeholdt spejdere, og at også andre fritidsorganisationer samt fritidsklubber og skovbørnehaver i dag i stigende grad laver ting som er forbundet med spejderlivet. Dette er på den ene side et positivt tegn på øget interesse for friluftslivet, mens det på den anden side også har gjort det sværere for spejderne at definere deres identitet. Hvis børnene allerede har prøvet det hele, hvad kan så fastholde interessen?

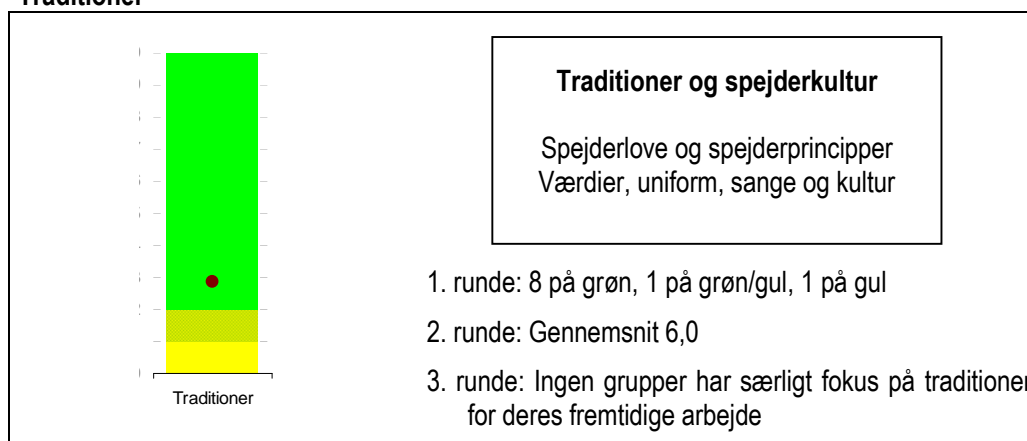
"Det er ikke en ulempe at de kan opleve friluftsliv andre steder. Der er en ulempe hvis det for dem er nøjagtigt ligegyldig om de gør det ene eller andet sted. ... Baggrunden for hvorfor vi gør det, den skal skinne igennem."

Det er altså lige så meget måden spejderne laver friluftsliv på, som det er selve det at de er ude.

"I fritidsordningen står der fire voksne om otte børn. Herved står der én blandt 29, og det giver en anden frihed at være spejder."

Lederne lægger her vægt på hvordan børnene arbejder med naturen gennem patruljesystemet og med learning by doing. Friluftslivet er rammen og målet for mange af aktiviteterne mens tilgangen er defineret af spejdermetoden. Dette leder videre til det næste kort.

Traditioner



Traditioner inkluderer både gruppens kultur i dagligdagen og så traditioner i form af arrangementer der gentages årligt. Dette kort er lidt mere kompliceret end de andre, for hvad helt præcist er traditioner og spejderkultur i den enkelte gruppe? Det er selvfølgelig de iøjnefaldende elementer som uniformen, spejderløftet og Skt. Georgsdag, men andre elementer kan være så indgroede i gruppens dagligdag at det ikke længere bemærkes som noget særligt.

Fælles var at alle grupper, med en enkelt undtagelse, fandt traditioner og spejderkultur vigtigt og et positivt element der styrkede gruppen. Flere grupper placerede det ikke så højt, når de skulle prioritere kortene efter hvor betydningsfuldt det er for medlemsudviklingen, da det ikke har været noget de har arbejdet bevidst med.

Det er også stor forskel på hvor meget både de enkelte ledere og de enkelte grupper arbejder med spejdernes værdigrundlag. Typisk er det særligt ledere for de yngre årgange der arbejder bevidst med dette element.

Vi [lederne] har et lamineret kort med spejderværdierne – som vi en gang imellem tager op og kigger på hinanden hos minierne, og siger "gør vi nu det her, som der står?" ... Vi har et godt overblik over hvad spejderideen er. Vi prøver at gå med uniform, vi synger sange. Det er også noget børnene kan lide. Minierne elsker at have uniform på – det er sejt, så er man noget."

I de fleste grupper er kendskabet til spejderprincipperne og værdierne en del af spejdernes grunduddannelse som de lærer om når de starter. Mens det er meget varierende hvad lederne gør ud af de mere formelle spejderdyder og brug af for eksempel uniform og spejderloven, så

var det ens for alle grupper at de centrale værdier omkring godt kammeratskab, learning by doing og patruljesystemet med børn der leder børn står stærk.

"Hos juniorerne gør vi meget ud af at de lærer hinanden nogle af tingene. Og de lærer at arbejde sammen ved at løse de forskellige opgaver. Vi kunne sikkert undervise dem mere effektivt hvis vi satte dem ned som i skolen så de blev bedre og fik flere point ved divisionsturneringen, men det vil ikke blive fedt spejderarbejde."

Mærker og spejderprøver: Alle grupper bruger sikkerhedsmærkerne, mens det varierer meget med andre mærker. Nogle grupper bruger det slet ikke, andre bruger det i de små grene, hvor børnene er glade for at have noget at vise frem, og endeligt er der grupper der har det som en del af deres arbejdsstof hvor der er faste prøver spejderne i hver gren kan tage. Der har været en tendens i de grupper vi har besøgt til at man er gået over til en skarpere og mere traditionel spejderprofil i forhold til hvad grupperne har været vant til tidligere. Ledere har ofte fortalt at de har fravalgt aktiviteter som de mener mere ligner noget fra et fritidshjem.

"Da jeg kom i gruppen 1995 var de ikke vant til at lave så meget spejderarbejde. De syntes at jeg var en heks. Jeg satte dem til at lave knob og gav dem månedsopgave i patruljen og sådan noget. Jeg sad ikke og drak te og spiste kage. Jeg syntes vi skulle lave spejderarbejde når vi nu kom til spejder en gang om ugen."

Grupper der er gået over til en mere struktureret tilgang til spejderarbejdet med duelighedsmærker og prøver har ofte selv formuleret dem. De siger at arbejdsstoffet fra korpset er mere forløbsorienteret, og at der er ofte ikke klare mål for hvad spejderne skal kunne.

I de fleste grupper er man glade for at bruge uniformen, som gør at man føler sig som del af et større fællesskab ikke bare i gruppen men også med spejderbevægelsen generelt.

"Det er fællesskabet omkring det at have uniform og tørklæde på. Det kan vi da se når vi får nye medlemmer. Det største er når de indleverer deres indmeldelse og vi udleverer tørklæde. I hvert fald for miniernes vedkommende. De ligner små sole, når de går hjem. Nu har de også et tørklæde. Nu er de spejdere!"

En enkelt gruppe – søspejderne – har valgt at tage afstand til store dele af spejderkulturen. De ser sig selv som netop søspejdere og altså ikke spejdere. De havde gjort det helt valgfrit for søspejderne at bruge uniform, og de har brændt gruppens standere under oprydningen, da de bare stod og samlede støv. Men samtidig lægger lederne i gruppen dog meget vægt på patruljesystemet, og gruppen har også egne faste traditioner som fx. sommertogt.

Traditioner, i form af begivenheder og arrangementer, der gentages årligt er noget som lederne i alle grupper finder vigtigt. Det giver en rytme i året, og er også med til at strukturere den helt overordnede planlægning for gruppen.

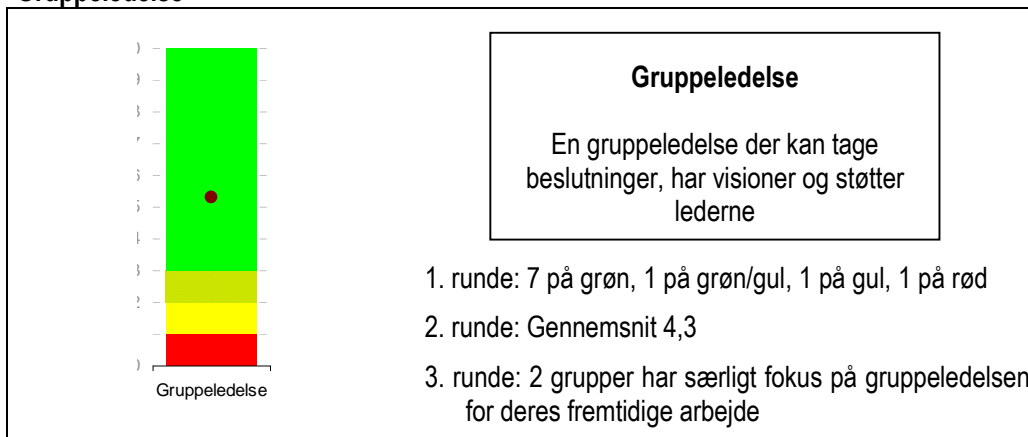
"Der skal ligesom være nogle faste ting i året. Så ved vi andre også hvad vi skal. Vi skal ikke lave det hele om hvert år, men der er nogle faste ting i programmet. Ungerne ved også, at når de rykker op, så skal de lave natløb for de mindre."

Lederne er enige om at faste traditioner i grupperne er med til at holde børnene, da det skaber forventninger. Børnene har noget at se frem.

"Traditioner er meget vigtige. Der er nogle traditioner som de små ser frem til, at når de bliver ældre, så må de det. Så skal de lave natløb for de mindre. De lægger hovederne i blød for at gøre det mere uhyggeligt end det de selv blev udsat for."

Når lederne og spejderne gentager arrangementer år efter år har de også konkrete erfaringer at sammenligne dem med. Historierne der går i gruppen om hvad der skete sidst eller for flere år siden er med til at bygge forventningerne op om næste arrangement, og der er derfor en konkret målestok for ambitionsniveauet.

Grubeledelse



Det første spørgsmål kortet rejser er hvad eller hvem grubeledelsen egentligt er? Lederne måtte ofte diskutere dette igennem i et stykke tid for at blive enige om hvordan det fungerer i netop deres gruppe. Oftest blev lederne enige om at det var dem, der i fællesskab er grubeledelse, og de pegede så også på grubelederens store indsats. Lederne følte alle steder det er nemt at blive inddraget i beslutningsprocessen og at der er et inklusivt velfungerende demokrati.

Grubelederen har forskellige roller i grupperne, men er typisk den der samler trådene og følger op på tingene, hvis noget ikke bliver gjort eller der er andre problemer.

"[Grubelederen] kommer og snakker med lederne i grenen om hvordan det går. ... Tillid betyder rigtigt meget. Du kan ringe og sige at den og den er rigtig trælse for tiden. Hun lægger øre til, og siger så "kunne du prøve at gøre sådan..."

Der er stor forskel i mellem grupperne på i hvor høj grad gruppens bestyrelse spiller en aktiv rolle. Det varierer meget og lederne nævnte at det også varierende over tid i den enkelte gruppe. Bestyrelsens funktion er ofte at støtte lederne og sørge for ekstra hænder til forskellige arrangementer, eller selv stå for loppemarked eller andet. Kun et par grupper har bestyrelser som i højere grad selv tager initiativer. Enkelte steder nævnte lederne at det i høj grad også var deres rolle at fortælle nye bestyrelsesmedlemmer om deres forventninger til dem, og hvilken rolle de kan spille.

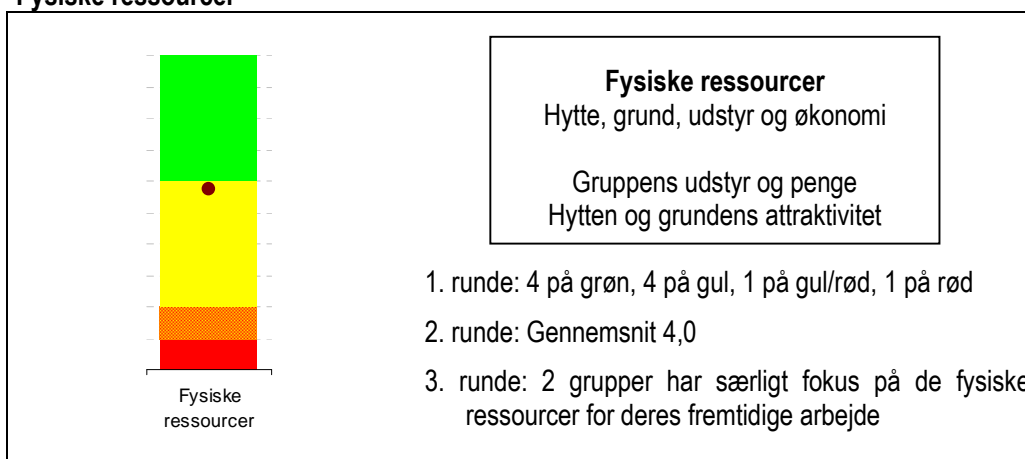
Det har stor betydning for lederne at der er en grubeleder og en bestyrelse som de kan regne med, og hvor de ved at der bliver taget hånd om de overordnede og administrative ting. Den største lettelse er for mange ledere ikke at selve arbejdsbyrden bliver taget fra dem, men at de har tillid til at det bliver gjort, så de ikke skal bekymre sig om det.

Alle er klar over at gruppelederen har en stor post at udfylde og flere ledere anbefaler derfor at gruppelederen ikke også samtidig er leder i grenene.

Tidligere har vi haft en gruppeleder som også var tropsleder. Det var ingen fordel. Der var for lidt tid. To poster er svært, for hvor skal man lægge mest energi? Man er tilbøjelig til at lægge mest arbejde, der hvor man har børnene. Men alligevel er der en stor gruppe ledere, der forventer, at der kommer nogle dagsordner, forventer information fra korpset og divisionen og at der er blevet deltaget i alle mulige møder. Når der ikke er det, sidder man lidt... "hvad fanden sker der... Vi får ikke noget at vide"

To af grupperne havde fået en helt ny gruppeleder efter at have været foruden i et par år. Grupperne kunne godt klare sig uden gruppeleder, da de var velfungerende med erfarne ledere, men lederne kunne også mærke, at der var ting, som for eksempel lederpleje og visioner på gruppens vegne, der ikke blev taget. Alle havde for travlt med bare at få de daglige aktiviteter udført.

Fysiske ressourcer



Det kort grupperne var mest uenige om, var "Fysiske ressourcer".

Der var stor forskel på hvor gode fysiske ressourcer grupperne har – både med hensyn til hytte og grund og økonomiske ressourcer - og også stor forskel på ledernes vurdering af hvor vigtigt det er.

De grupper der har rigtig gode fysiske ressourcer, mente også det er vigtigt for at tiltrække spejdere og ledere til gruppen, mens de grupper, der har mindre gode forhold mente at det ikke betyder noget særligt, hverken fra eller til.

Det eneste forhold som grupperne var fælles om at prioritere, var deres hytte. To grupper valgte at placere kortet "Fysiske ressourcer" helt eller halvt i det røde felt fordi de var vokset ud af deres hytte og nu arbejdede på at få en ny. Lederne er dog samtidig enige om at det ikke i sig selv er afgørende for om spejderne kommer eller ej

Man kan lave spejderarbejdet i en jordhule, og det ender vi sikkert også med. Vi finder bare nogle praktiske løsninger. Så begynder vi at holde møderne hjemme hos lederne på skift, hvis hytten brænder ned.

Lederne ser at den primære årsag til at have en god hytte er at det også bliver rarere for dem som leder at komme. De små spejdere kan ikke holde til at være ude hele tiden om vinteren,

og så kan det være stressende for både dem og lederne, hvis rummene er for små og lydniveauet bliver for stort.

Flere af grupperne havde netop fået bygget en ny hytte, og ud over at skabe attraktive rammer for spejderarbejdet havde byggeprocessen og arbejdet op til for at skrabbe penge ind, været med til at skabe positiv opmærksomhed i lokalmiljøet om grupperne.

Generelt var lederne dog enige om, at man sagtens kan lave godt spejderarbejde uden store ressourcer, men når man har dem så er det det nemmere for lederne, da de får et større spillerum at være kreative i.

Jo, aktiviteterne hænger til dels sammen med udstyr og økonomi, men ikke altid. Vi har brugt rigtig mange penge i juniorgrenen i januar fordi vi har lavet nogle aktiviteter, som kostede mange penge, men det er også tit, hvor man har 3 måneder uden at aktiviteterne koster meget andet end lidt sisal.

Lederne lagde særligt vægt på at det at have en rimelig god økonomi er om ikke centralt, så dog vældig rart. Det giver en god følelse af overskud, hvis lederne ikke skal gå og tænke på, hvad hver aktivitet koster, hvis der er råd til lidt ekstra lederpleje på gruppeturer og hvis udstyr kan blive erstattet, når det går i stykker.

Hvor mange penge den enkelte gruppe har, er meget forskelligt. Nogle grupper får automatisk stor støtte af kommunen, mens andre grupper selv må stå for indtjeningen. I flere grupper er spejderne selv med til at tjene penge ind til deres egne ture, og lederne peger på, at det også er sundt at lære at man skal yde før man kan nyde. Grupper tjener penge ved aktiviteter, lotteri, salg af juleneg, omdeling af telefonbøger, omdeling af reklamer, loppemarked, rengøring af toiletter ved festivaler med mere. Nogle grupper har en aktiv forældreforening/støtteforening, som stort set uafhængigt af gruppen påtager sig opgaverne, mens det i andre grupper udelukkende er spejderne og lederne, der laver arbejdet.

De grupper der har været bedst til at involvere forældrene i støttearbejdet, fortæller at det er vigtigt med klare og synlige mål for hvad pengene så bruges til.

"Vi er ikke nogen rig gruppe. Vi har kun de penge hvert år, som vi selv er ude og skrabbe sammen. De forældre der kommer herop, ved at det forpligter, ... de fleste er ude og arbejde i løbet af sådan et år."

"Det er vigtigt at forældrene ved at pengene bliver brugt på deres børn, mens de er her."

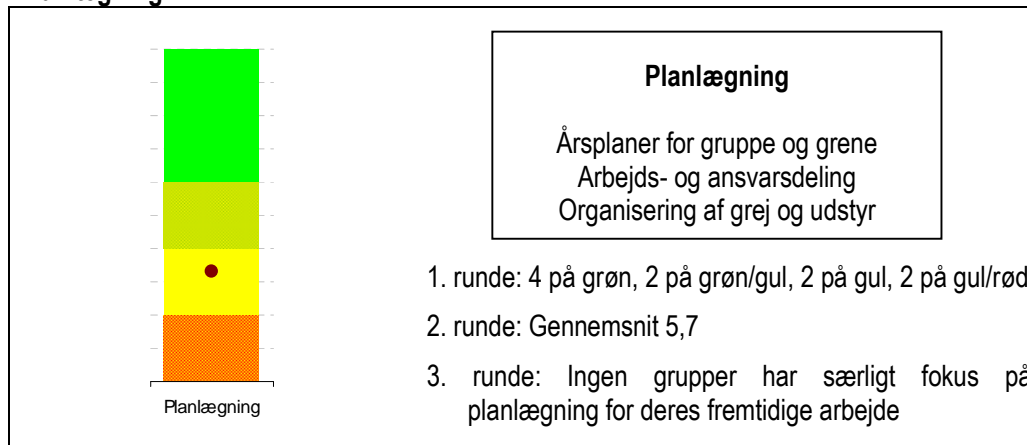
Det er vigtigt med en god kassér, det er alle enige om. En kassér som ikke bare har styr på regnskabet og kassebeholdningen, men også er dygtig til at søge midler eksternt. Der er mange steder at søge, men det kræver også en stor indsats. Her spiller erfaring en stor rolle. En gruppe fortalte om deres kassér som de var meget glade for:

"Før var det en kassér som blot holdte styr på pengeskassen og udlæg. Vores kassér nu spørger på møderne "Skal vi ikke have et eller andet? Jeg vil gerne søge noget. Hvad med en mobil økobase?" Han har fokus på muligheder." - Skal I ikke på kursus? Kom nu ud af vagten!"

Alt i alt er lederne enige om at de fysiske ressourcer ikke er afgørende for hvordan det er at være spejder i gruppen. Nogle ledere kan fortælle historier om grupper, der har haft de bedste rammer, men som alligevel ikke har kunnet klare sig. Men alligevel skal der ikke være tvivl om at gode fysiske rammer, nem adgang til god natur og velassorteret udstyr er med til at gøre det lidt lækre at være spejder, og meget nemmere at være leder.

"Jeg er opvokset som spejder i en lille bitte gruppe, hvor de fysiske ressourcer havde meget at sige. Der var ikke specielt mange. Kommunen gav ikke særligt mange penge til hverken hytteleje eller foreningslivet og slet ikke til DDS. Jeg vil mene, at de fysiske ressourcer, som vi har her - hytten er stor, ligger godt. Der er en å, sø, skov, spejderstadium med shelter og bålplads - det giver nogle andre muligheder for at lave attraktivt spejderarbejde

Planlægning



De fleste af grupperne har styr på planlægningen. Planlægningen har den dobbelte funktion at det gør det nemmere for ledere i det daglige arbejde, og at spejderne – og deres forældre – kan skrive ture og arrangementer ind i kalenderen.

God planlægning er centralt i at gøre det overkommeligt at være leder.

"Det er vigtigt at vi har haft de årlige møder, hvor vi har planlagt gruppens år, hvor vi mødes en hel eller halv dag og får sat nogle datoer og nogle folk på til at tage de opgaver som vi ved skal laves i løbet af året. Alle de faste arrangementer. Det traditionelle. Det har gjort at vi har fået gang i nogle traditioner som vi kører år efter år, som folk de kender, som vi bare skal variere en lille smule. Det er i virkeligheden det samme vi gør. Det giver en tryghed blandt børnene, men også en tryghed i ledergruppen at vi har den planlægning. Vi laver det i august, og så ved vi nogenlunde hvad alle skal være ansvarlig for frem til næste sommerferie."

Særligt de nye ledere der starter i en gruppe kan godt være overvældet af opgaverne og ser det derfor som en stor hjælp jo nemmere det er at få overblik.

"Det er også noget af det som gør at det som ny leder er nemmere at gå ind. At man ved at der er de weekender man skal sætte af, og de ligger simpelthen fast. Det er nemt at få et overblik over hvad du går ind til. Der er et fast program. Fx hvad er det egentligt at minier skal stå for af de forskellige arrangementer der er. Vi har en gruppehåndbog hvor der er specificeret ud hvem der står for hvad, og hvornår det skal løbe af staben."

Planlægningen er ikke lige detaljeret eller lige gennemført i hver gruppe, men i de fleste har hver gren har et overordnet halvårsprogram som udleveres til spejderne. Lederne kan også af egen erfaring fortælle at når de får præsenteret ture eller arrangementer i god tid, så kommer der også altid flere spejdere

"Da de fik halvårsprogram i januar begyndte de allerede at snakke om hvem der skulle med på turen i marts. ... Bare det at de kan se hvad de skal ..."

En leder i en gruppe, hvor der ikke altid er lige meget planlægning af de enkelte mødegange, fortæller også at det som medleder kan være frustrerende at komme til et møde, hvis det kun er grenlederen der rigtig ved hvad der skal laves. Det bliver så svært i situationen at sige at man hellere vil have lavet noget andet eller gøre det på en anden måde da aktiviteten skal gå i gang med det samme.

"Organisering af grej og udstyr" som der også står på kortet er flere af gruppernes ømme punkt. Kun få grupper har en decideret materielansvarlig, og flere ledere fortæller at de ofte bruger tid på at lede efter det rigtige udstyr. Til gengæld fortæller de grupper der har fået en bedre organisering af enten det hele eller noget af udstyret at det er en stor lettelse.

"Det giver lederne overskud så man kan tage en sneboldkamp med ungerne i stedet for at stå med hovedet ude i skuret for at lede efter en spade".

Alle ledere er bevidste om at jo bedre organiseret de er, jo nemmere er det at være leder. I stedet for hver gang at fare rundt for at finde det rigtige udstyr eller diskutere et forløb igennem med de andre ledere kan de bruge tiden til at være sammen med spejderne.

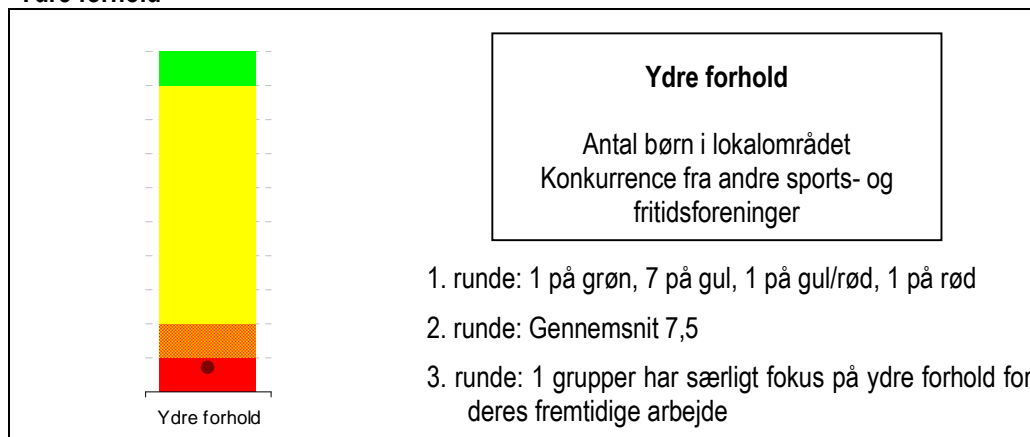
Mange grupper erkender at de ikke altid er lige gode til oprydning og rengøring. Alle er enige om at det er noget børnene er helt ligeglade med, men samtidig er det ikke ligegyldigt.

"Det ødelægger jo ikke noget for arbejdet med børnene. Børnene flygter ikke fra gruppen fordi I er nogle rodehoveder. Ungerne er også ligeglade med om det er rent eller beskidt. Det har ingen betydning for dem."

"Men det har betydning for lederne. Om jeg vil komme her hvis der ikke er rent og der kun ligger rådne viskestykker ude i køkkenet. ..."

Børnene ser ikke så tungt på om der er rent og pænt, men det har betydning for lederne og for forældrene. Hvis der er styr på de praktiske forhold i gruppen så sender det nogle gode signaler til forældre der oplever hytten når de henter og bringe deres børn, om at der sikkert også er styr på de andre ting i gruppen.

Ydre forhold



Det sidste kort "Ydre forhold" peger på de lokale forhold for gruppen som de ikke selv kan påvirke. De ydre forhold varierer meget fra gruppe til gruppe, men som også den statistiske del af undersøgelsen viser, så er ændringerne over tid typisk ikke særligt store. Selv de steder, hvor der er markant flere børn i dag end for fem år siden, er stigningen ikke på mere end 10 %, og slet ikke nok til at forklare de store udsving der er i medlemstallet. De fleste grupper valgte også at sætte kortet i det gule felt.

Én gruppe satte kortet i det røde felt. Lederne gjorde det ud fra betragtninger om at de ligger i et typisk sølvbryllupskvarter og at der er "unfair" konkurrence fra FDF spejdere der ligefrem henter børnene i bus ved skolen og dagligt tilbyder spejderaktiviteter i SFO tid.

Én gruppe satte kortet i det grønne felt. Lederne gjorde det på baggrund af en sammenligning med en anden spejdergruppe tæt på, som tydeligt har et andet befolkningsgrundlag.

"Her er der mange ressourcestærke forældre. Der ligger nogle store villakvarterer. Lige på den anden side af kommunegrænsen er der boligblokke. 70 % af børnene er skilsmissebørn og det kan mærkes [i den anden gruppe]. Der er en bedre opbakning her. Forældrene dukker op her. Jeg er ret overbevidst om at lokalområdet betyder en hel del."

Generelt oplever lederne at der er stor konkurrence fra andre fritidsorganisationer. Dog mener mange ledere også at det typisk ikke er de samme børn som går til fodbold eller andre holdsport der overvejer at gå til spejder – selvom der dog alle steder er spejdere som også til fodbold mm. De fleste steder er der rigtig mange tilbud til børnene som også ofte vælger at gå til flere forskellige ting i løbet af ugen. Det største problem i den forbindelse er hvis spejderne når de rykker op skal til at gå til spejder en anden ugedag. Det kan så komme i konflikt med nogle af de andre fritidsaktiviteter børnene går til. Nogle grupper med gode faciliteter undgår dette problem ved at holde spejdermøder for alle grene på den samme ugedag.

De fleste ledere ser nok konkurrencen fra andre fritidsorganisationer som stærk, men det er også at varigt forhold der i hvert fald ikke bliver mindre og noget som de heller ikke kan beklage hvis de selv er forældre.

Kapitel 6 Bilag

6.1. Databasedokumentation for databasen "Spejdergrupper"

6.2. Grafer af medlemsudviklingen i de 50+50 udvalgte grupper til spørgeskemaet.

6.3. Eksempel på gruppe rapport generet ud fra medlemsdatabasen

6.4. Spørgeskemaet

6.5. Resultater af spørgeskemaundersøgelsen

6.6. Tildeling af score ud fra spørgeskemaet

6.7. Gruppeprofiler

6.8. Grupperapporter med profil og svar fra spørgeskemaundersøgelsen

Grupperapporterne er fortrolige og må ikke offentliggøres. De er derfor ikke vedlagt rapporten.

6.9. Fokusgruppeinterview - metode