

FDF LANDSLEJR 2022

Evalueringsrapport



FDF 2022
LANDSLEJR

1 Indledning og læsevejledning	4
1.1 Liste over LLU 2022.....	4
2 Lejrens idé	5
2.1 Formål og principper.....	5
2.2 Tema ”Mod”	5
2.3 Temaunivers – Coratia og opdagelsesrejse.....	5
3 Landslejrudvalget	5
3.1 LLUs arbejdsopgaver.....	5
3.2 Møder og tidsplan	6
3.3 LLU på lejr.....	7
4 Organisation og lejrstruktur	7
4.1 Landslejrorganisationen.....	7
4.2 Lønnede ressourcer og brug af disse.....	8
4.3 Ekspeditionsledere og landskabsforvaltere.....	9
4.3.1 Ekspeditionerne.....	9
4.3.3 Landskabsforvalterne.....	10
5 Frivillighed og medarbejdere	11
5.1 Medarbejdere	11
5.1.1 Medarbejderundersøgelsen	12
5.1.2 Rekruttering af medarbejdere	12
5.1.3 Lejropgaver	13
5.1.4 Medarbejderboform og bospisning.....	13
5.1.5 Medarbejderpleje/HR.....	14
5.2 Aktiviteter for voksne på lejr	16
5.2.1 LUDO (Leder Uddannelse Debat Oplevelser).....	16
5.2.2 Lederrevyen	17
6 Forberedelse hos deltagere	18
6.1 Forberedelse for ledere (landslejrkursus og -kickoff).....	18
6.1.1 Landslejr kick-off:	19
6.2 Forberedelse for kreds og børn	19
7 Deltagere og boformer	21
7.1 Deltagere på lejren.....	21
7.1 Boform	22
7.1.1 Kredsen på lejr	22
7.1.2 Seniorkreds.....	23
7.2 Familieliv og Familielejr.....	23
7.3 Internationalt	24
8 Kommunikation.....	25
8.1 Kommunikationsudvalget (før og på lejren).....	25
8.2 Lejrens visuelle udtryk	26
8.3 Landslejrudvalgets direkte kommunikation.....	27
9 Lejrens program og aktiviteter	28

9.1 Lejrens overordnede program.....	28
9.2 Programpunkterne i lejrprogrammet.....	30
9.2.1 På Opdagelse(rotationsdagene 1+2+3)	30
9.2.2 Fællesdagene start+slut.....	32
9.2.3 Ekspeditionsdag (Udforsk Ekspeditionen).....	32
9.2.4 Natoplevelse.....	32
9.3 Piltedag	33
9.4 SeniorSpot	33
9.5 Lejrbål (og lokale lejrbål).....	34
9.6 Forkyndelse og gudstjeneste	35
10 Øvrige udvalgsprogram	36
10.1 Legestationer	36
10.2 Musikoplevelser.....	37
10.3 Torvet	37
10.4 Globus – aktivitet, oplysning og indsamling.....	38
11 Lejrens praktik og rammer.....	39
11.1 Lejrservice, teknik og etablering.....	39
11.2 Beredskab.....	40
11.3 Forplejning	41
11.3.1 Kiosk og Gæstebespisning.....	44
11.4 Lejrkontor og -info.....	44
12 Økonomi	45
12.1 Generelt om økonomi.....	45
12.2 Deltagerpris.....	45
12.3 Process for budget og økonomistyring.....	46
12.4 Lejrarmbånd og kontantløs lejr.....	47
13 Eksterne relationer og samarbejdspartnere	47
13.1 Eksterne besøg	48
13.2 Receptioner, konferencer og særarrangementer	48
13.2.1 Borgmesterbesøg fra kommuner	48
13.2.2 Landslejrreception.....	48
13.2.3 Bæredygtighedskonference	48
13.2.4 Modskonference.....	48
13.3 Offentlige myndigheder.....	49
13.4 55Nord.....	49
13.5 Øvrige samarbejdspartnere.....	50
13.5.1 Folkekirkens Nødhjælp.....	50
13.5.2 Skanderborg Kommune	50
13.5.3 Ymens club.....	50
13.5.4 Hele Danmarks Familieklub.....	50
15 Bilagsoversigt:	51

I INDLEDNING OG LÆSEVEJLEDNING

Ethvert landslejrudvalg ønsker at lave en fantastisk landslejr - og de fleste frivillige ønsker også at sætte deres eget præg på det de laver. Samtidig er det rart at vide, hvad der er sket tidligere, når man med en landslejr står på skuldrene af en lang og stærk tradition. Derfor er denne evaluering forsøgt opbygget under hensyntagen til netop det. Hvert emne indeholder en beskrivelse af, hvad der blev gjort på FDF Landslejr 2022, og afsluttes med en række bullets, der kan inspirere til de overvejelser kommende LLU, udvalg mm vil have. Vi forsøger at undgå at komme med nagelfaste anbefalinger, for det er vores egen erfaring, at nogle af de anbefalinger vi har fået har vi fulgt til punkt og prikke, og andre har vi med ro i maven forkastet til fordel for det vi mente, var den bedste måde at lave denne landslejr på. Evalueringen har som hovedmålgruppen den kommende LLU, men hovedbestyrelsen og udvalg kan måske også finde interesse heri. Vi håber, at den vil tjene som et opslagsværk til inspiration og afklaring.

Evalueringen er sammensat med følgende temaer:

Kap 2: Lejrens ide

Kap 3: Landslejrudvalget og dets opgaver

Kapitel 4: Landslejrorganisationen, lønnede ressourcer og lejrens struktur.

Kapitel 5: Frivillighed og medarbejdere på landslejren

Kapitel 6: Forberedelse hos deltagerne

Kapitel 7: Forskellige typer af deltagere og deres liv på lejren

Kapitel 8: Kommunikation før og under lejren både intern og eksternt.

Kapitel 9: Lejrens program og aktiviteter, herunder lejrball og forkyndelse.

Kapitel 10: Legeinstallationer, torvet, musikoplevelser og globus

Kapitel 11: Lejrens praktik og rammer, herunder lejrservice, beredskab forplejning og kiosk.

Kapitel 12: Lejrens økonomi og lejrarmbånd

Kapitel 13: Eksterne relationer.

Evalueringsrapporten er baseret på spørgeskemaundersøgelser besvaret af holdledere samt medarbejdere om selve landslejren, spørgeskemaundersøgelse af landslejrkurset, en faciliteret samtale med ekspeditionsledere, udvalgenes egne evalueringer samt store mængder kvalitativt materiale i form af opslag fra sociale medier. Evalueringen er skrevet af LLU, og er derfor også fyldt med de holdninger, der har drevet os igennem LLU-tiden.

I.1 LISTE OVER LLU 2022

I Landslejrudvalget til LL2022 var der følgende medlemmer:

- Simon Stagis (Landslejrchef)
- Amalie Dreyer
- Hannah Hosbond Piltoft
- Theiss Palstrøm-Nielsen
- Majken Østergaard Frederiksen
- Jonathan Kunisch Eriksen
- Jens Schjødt Thorsen
- Nadja Nordman
- Nicoline Lund
- Søren Hvidberg Pedersen
- Johanne Fyhn Elgaard (Landslejr-kasserer)

Herudover havde følgende været med i en periode før lejren: Rune Kløve Junge, Mikkel Heie Nielsen, Alexander Estrup og Anna Buur Vistesén.



2 LEJRENS IDÉ

2.1 FORMÅL OG PRINCIPPER

2.2 TEMA "MOD"

2.3 TEMAUNIVERS – CORATIA OG OPDAGELSESTUR

3 LANDSLEJRUDVALGET

Dette kapitel beskriver landslejrudvalgets opgaver, hvordan møderne blev afholdt og den tidsplan der var lagt for planlægningen af lejren. Til sidst beskrives landslejrudvalgets liv på selve lejren, herunder overvejelser om udvalgets boform og arbejdsmåde på lejren.

3.1 LLUS ARBEJDSOPGAVER

En meget væsentlig og undervurderet opgave for LLU er koordinering og ledelse af frivillige. Mange i LLU ville ønske, at de havde været bedre forberedte til denne opgave. Hvert LLU-medlem var tilknyttet en række områder, havde kontakten med disse og fungerede som kommunikationskanal til og fra udvalg og øvrige LLU.

Arbejdsopgaverne for LLU forandrer sig væsentligt i løbet af perioden fra LLU nedsættes til den tilbagegives til HB. Faserne kan nogenlunde skitseres således:

Drøfte og drømme → Organisere → Operativ drift og HR → Afvikle → Evaluere

Der har været flere udskiftninger i LLU undervejs i perioden, og det har givet energi til det samlede LLU med friske kræfter og har samtidig betydet, at man ikke behøvede at være god til hele processen men i stedet kan have særlige kompetencer. Dette sprog er først for alvor opnået på bagkant, LLU ville gerne have organiseret sig klogere undervejs på baggrund af denne viden havde de haft den.

Den første fase, hvor lejrens formål, principper, tema mm fastlægges, kræver visionære typer med masser af ord og masser af ro i ikke at skulle handle på drøftelserne.

Den organiserende fase handler om at skabe en landslejrorganisation, og den væsentligste opgave er at rekruttere frivillige.

Den operative drift og HR indbefatter en del kommunikation, en del ledelse og fastholdelse af frivillige samt yderligere rekruttering til opgaver, hvor nogen falder fra eller hvor organisationen endnu ikke er på plads.

Når lejren afvikles, afhænger meget af ydre forhold som vejr, ulykker mm.

Den evaluerende fase kræver typer, der sætter pris på at sætte det sidste punktum og gøre opgaver færdige.

At LLU er et hold, der har det sjovt sammen, er afgørende for at komme i mål og holde fast i motivationen. Samtidig er det væsentligt, at LLU er et arbejdsfællesskab mere end noget andet, og det sætter en særlig ramme for relationen.

At sidde i LLU er tidskrævende, og flere har erfaret at de har måttet sige nej til flere andre ting end de havde troet, da de sagde ja til LLU, og at deres familier synes landslejr har fyldt meget.

- Overvej at blive opkvalificerede på frivillig ledelse.
- Vil det være en mulighed at vende organiseringen om, så en person fra alle områder tilsammen udgør LLU? Vil det være muligt på et tidspunkt i processen at bruge denne organisering? På den ene side vil der være potentiale for både bedre ledelse og en større følelse af samhørighed ved denne organisering, på den anden side kan det forstørre arbejdsopgaven og give et mindre sammenhængende LLU.
- Hvordan kan et nyt LLU tilpasse sig de faser, der er i planlægningen af en landslejr. Er det muligt at planlægge faste udskiftninger i LLU? Det kan være svært at sige farvel til LLU og til en LLU'er, men måske kan man overgå til en anden opgave så det bliver lettere?

3.2 MØDER OG TIDSPLAN

Landslejrudvalget holdt primært tre typer møder: Online orienteringsmøder, fysiske weekendmøder og korte hverdagsmøder. Sidstnævnte fungerede ikke optimalt, fordi der var for lidt mødetid i forhold til transporttid og træthed efter arbejdsdagen, og blev kun afholdt få gange. Onlinemødet lå tirsdag før en mødeweekend og havde udelukkende orientering som formål. Det effektiviserede den fysiske mødetid. Der blev afholdt 30 mødeweekender inden lejren, hvilket betyder at LLU mødtes omtrent hver 6. uge.

På møderne blev tiden i meget høj grad brugt til drøftelser enten i plenum eller i mindre grupper. Tiden mellem møder blev brugt til kontakt med udvalg og egne arbejdsopgaver. LLU ville gerne have brugt hinanden mere i mellemtiden, så mellemtiden blev mindre ensom, og de ville også gerne have haft mere tid til at arbejde på mødeweekenderne, så de ikke kom hjem fra møde med en stor bunke opgaver, der skulle kombineres med øvrigt liv.

Landslejrkurset er et organisatorisk knudepunkt, men det viste sig dog også at være en fordel at "turde" vente med at sætte udvalg igang, for hvis udvalg startes op for tidligt, kan

de bruge for meget energi på at vente på andre, og energien kan dø ud. Mange udvalg gik via LLU når de skulle kommunikere, og det gav både stor indsigt, men gjorde også kommunikationsgangene tunge, og set tilbage havde det været fordelagtigt med mere kommunikation på tværs af landslejrorganisationen.

- Overvej, hvordan forskellige mødeformer harmonerer med jeres øvrige liv. Hvad kan onlinemøder, lange weekendmøder, korte, fysiske dagsmøder og hvordan vil det fungere i resten af jeres liv?
- Overvej, hvor dybt forskellige emner skal behandles. Vil det være muligt at reservere mere mødetid til at arbejde, hvis nogle emner behandles mere overfladisk eller blot af dele af LLU?

3.3 LLU PÅ LEJR

LLUs opgaver på landslejren afhænger dels af hvad der er planlagt at de enkelte skal lave, men også i høj grad af graden af kriser, ulykker mm, som LLU må forholde sig til. På FDF Landslejr 2022 var vi heldige med vejret, og der skulle derfor ikke bruges energi på at sikre infrastruktur mod regn, mudder osv. - en situation, der var væsentligt anderledes i 2016. Om der er ro i maven afhænger i høj grad af forberedelsen, og LLU satte pris på at have brugt god tid på at træne krisehåndtering.

Vagtrollen er en væsentlig opgave under lejren, og LLU fandt undervejs ud af, at det var meget gavnligt at have en *runner* ved siden af vagtrollen, som man vidste kunne sættes i gang med diverse opgaver.

LLU boede alle sammen på Limbjerggård sammen med familier. På torvet, bag lejrinfo, havde LLU "kredsplads". Her var et samlingstelt med køkken, hvor familiemedlemmer fungerede som tanter, en lydtæt mødecontainer samt tipi, sandkasse og hængekøjer. Mange havde børn, ægtefæller, kærester, forældre mm med, og det gav både en hyggelig, hjemlig kredsplads, men gjorde det til tider også svært at finde ro til både arbejde og afslapning.

- Hvilke mødeformer har virket godt for jer i forberedelsen? Hvordan planlægger i at dagsflowet skal være, og hvordan kan en mødeform passe ind i det? LLU22 ville gerne have haft færre, men mere dybdegående møder under lejren, i stedet for flere halvlange møder hver dag.
- Forskellige livssituationer peger på forskellige måder at bo. Er det vigtigt for jer at I alle sammen bor sammen? Eller at I alle bor på den samme måde?
- Hvilke oplevelser har du brug for, for at du har oplevet en landslejr? Hvilke fællesskaber skal du være i, for at du mærker FDFsuset?
- Hvornår har du fri? Kan du være tilgængelig og holde fri samtidig? Har du brug for at være utilgængelig for at lade op?

4 ORGANISATION OG LEJRSTRUKTUR

Dette kapitel beskriver, hvordan landslejrorganisationen var struktureret i form af udvalg og arbejdsgrupper og samarbejdet imellem de forskellige. Dertil beskriver afsnittet, hvordan og hvornår der blev brugt lønnede ressourcer og overvejelserne om det. Til sidst er valget omkring landskaber og ekspeditionerne evalueret.

4.1 LANDSLEJRORGANISATIONEN

LLU forsøgte at skabe en Landslejrorganisationen, som var solid og som oftest kunne arbejde selv og reagere på ændringer. Dette var for at aflaste mængden af opgaver og kommunikation, som endte på den enkelte LLU-kontakts bord og dermed forsøge at undgå at forsinke arbejdsprocesserne ved et forlængende mellemlid. Derfor blev alle udvalg

fordelt mellem LLU-medlemmerne ud fra et ønske om at de enkelte udvalg skulle have en relation til hinanden og tydelige snitflader. LLU plejede en selvstændig landslejrorganisation gennem tiltag som Forpersonsmøder, virtuelle LL-Labs og fælles udvalgsweekender, så udvalgene uden større koordination kunne samarbejde og idéudvikle.

LLU brugte i fællesskab og på egen hånd en stor mængde tid i den tidligere planlægningsfase på at udarbejde samarbejdsaftaler med de enkelte udvalg. Formålet var at få kortlagt sammenhængskraften mellem de enkelte udvalg, og hvilke snitflader de skulle have. Dette blev på sigt et godt arbejdsværktøj for LLU-kontakter og udvalg til at blive skarpe på de enkelte udvalgs konkrete arbejdsopgaver, samt sikre at udvalgene kunne reagere og arbejde selvstændigt.

I Landslejrorganisationen var der også underudvalg og arbejdsgrupper. For at skabe en tydeligere sammenhæng og kommunikation, forsøgte LLU at placere disse under udvalg. F.eks. blev arbejdsgruppen 'Vandland' placeret under Programudvalgene, hvor de havde en stor snitflade. Det lykkedes ikke i fuld grad at sikre at arbejdsgrupperne og underudvalg fik gode og selvstændige arbejdsbetingelser med denne model. Problematikkerne kunne være at de blev glemt eller de ikke fik alt den information de behøvede. Derfor skal organiseringen af disse grupper forfines, hvis man fortsat ønsker arbejdsgrupper og underudvalg.

Slutteligt havde Landslejrorganisationen enkelte 'Råd', f.eks. Bæredygtighedsrådet. Rådene var stedet, hvor udvalg kunne søge hjælp og inspiration til det videre arbejde med et bestemt fokus, f.eks. bæredygtighed. Disse kan sagtens have en berettigelse i Landslejrorganisationen, men det kan være vigtigt at finde en måde, hvorpå disse bliver inddraget på en god og konstruktiv måde, så de etablerede udvalg gør brug af dem.

- Hvordan sikrer man en god forankring af eventuelle underudvalg eller arbejdsgrupper, så disse ikke falder mellem to stole før og under Landslejren?
- Hvordan får vi skabt størst mulig synergi mellem udvalgene, således at du opsøger hinanden i deres arbejdsprocesser og ikke primært gør brug af LLU-kontakt?
- Hvordan får LLU skabt en sammenhængskraft i hele Landslejren før og under lejren f.eks. Forpersonsmøder, Virtuelle LL-Labs, udvalgsweekender eller morgenmøder på lejren?

4.2 LØNNEDE RESSOURCER OG BRUG AF DISSE

Landslejren er et stort og betydningsfuld arrangement som arrangeres af primært frivillige kræfter. Men landslejren anvender i svingende grad også lønnede ressourcer fra FDF's forbundskontor i løbet af både planlægning og afvikling. Dertil er det helt væsentligt at landslejrrens tema og overliggende retning går hånd i hånd med FDFs formål, ambition og værdier, hvilket derfor indenfor nogle områder bør sammentænkes tæt med fx forbundskontoret, forbundssekretærene og FDFs kommunikationsteam. De ressourcer der blev brugt var følgende:

Som tidligere gange var landslejrchefen i en periode ansat til at varetage opgaven som landslejrchef (lidt mere end et årsværk). Derudover blev opgaven som forperson for lejrservice besat af centerchefen på Sletten ligesom tidligere gange. Udover disse to konkrete poster i landslejrorganisationen, blev det nødvendigt med en lønnet ressource i kommunikationsudvalgets, til delvist at besidde forperson-posten sammen med en frivillig. Hertil blev der brugt lønnede ressourcer i det sidste halvår til opgaver der viste sig at kræve stor bevågenhed for at lykkes, fx til at sikre rekruttering af medarbejdere til lejren og sikre at program-dagene blev planlagt. Til sidst blev der også anvendt lønnede ressourcer til honorering ifm. enkeltstående opgaver som fx tema-tegninger og plakater.

Det var LLU's erfaring at brug af lønnede ressourcer er nødvendigt for at nå i mål med et stort arrangement som dette. Men det vil gøre det lettere for LLU at arbejde hvis der er mere klare rammer omkring hvor mange lønnede ressourcer forbundskontoret vil hjælpe med i månederne op til lejren, så LLU kan anvende dem så klogt som muligt i stedet for at skulle efterspørge det når det blev allermest presset.

- Det bør vurderes, hvorvidt en ansat yderligere omkring LLU-bordet vil gavne arbejdet i planlægningsperioden – eller om eksempelvis en ansat kommunikationsressource skal suppleres ind i LLU i en periode.
- FDFs ledergruppe bør tidligt overveje, hvornår der er brug for lønnede ressourcer og indenfor hvilke områder, så særlige kompetencer blandt forbundets ansatte bruges godt ind i lejrens planlægning til glæde for hele FDF.
- Hvis det forventes at medarbejderrekruttering fortsat er en stor og kompleks opgave, så bør en projektansættelse eller en forbundssekretær indtænkes endnu engang, til håndtering af arbejdet med at bemande lejrens væsentligste områder i samarbejde med udvalg og medarbejderudvalg.
- Det kan overvejes om yderligere kortere projektansættelser kan være fordelagtige for lejren. Eksempelvis en periodisk ansat ressource til at varetage handelsaftaler omkring materialer og forplejning, hvilket på den lange bane kan være til økonomisk gevinst for lejrens samlede økonomi.

4.3 EKSPEDITIONSLEDERE OG LANDSKABSFORVALTERE

Dette afsnit beskriver de to organisatorisk vigtige funktioner før og under lejren, som er landskabsforvalterne og ekspeditionslederne. Selve boformen beskrives i kapitel 7.

4.3.1 EKSPEDITIONERNE

Landslejrens 36 ekspeditionerne bestod hver af et mindre antal kredse og varierede fra 115 til over 300 deltagere. Ekspeditionerne var alle organiseret med en ekspeditionsleder og -råd. Variationerne i ekspeditionernes størrelse gav også nogle udfordringer særligt i de små ekspeditioner, hvor det forholdsmæssigt er sværere at finde ledere til at lave lejrål og forkyndelse samt finde præster. Dertil betød det at ekspeditionerne havde store forskelle på niveauet af udstyr og ambitioner omkring lejrål og andagter. Både omkring entusiasme, udstyr og lydniveau. Det bør derfor overvejes at alle ekspeditioner har et minimumsantal, fx omkring 200, for at sikre at ekspeditionerne er store nok til at løfte de lokale opgaver.

Ekspeditionslederens rolle og vigtighed for lejrens sammenhæng helt ned til børneniveau var væsentlig. Tydeliggørelsen af dennes rolles vigtighed kunne godt være gjort endnu mere, for at sikre oplevelsen af landslejren bliver god alle steder. Før lejren er ekspeditionslederens opgaver at koordinere med hensyn til forberedelsesweekend, rekruttere frivillige til lejrål, finde præst, fysiske kendetegn, indretning af boområde og lign. På selve lejren er ekspeditionslederens rolle i høj grad at understøtte den gode stemning kredse og ledere imellem samt at være bindeled for lejråls- og forkyndelsesledere. valget af ekspeditionsleder var derfor meget vigtigt, men også svært at styre.

En lavpraktisk udfordring er placeringen af scener i ekspeditionsområderne, som bør overvejes mere til næste gang. Der var flere udfordringer med støj når én scene overdøvede en anden.

- Overvej, om I kan investere så meget energi på at finde ekspeditionslederne, at de alle er på plads til landslejrkursus i efteråret. Det vil give kredsene ro på fra starten. Til Landslejren 2022 var en del på plads inden landslejrkurset, men LLU måtte bruge meget tid på de sidste 50 % der manglede fra landslejrkurset og til jul, blandt andet med hjælp fra forbundssekretærer.

- Overvej at omdefinere ekspeditionslederens rolle på selve lejren; sådan at holdledernes go to person på selve lejren er landskabsforvalteren. Så vil ekspeditionslederen kun skulle koordinere lokalt omkring lejrbrål, forkyndelse og den slags kreds-nære emner. Det kan skærpe informationsflowet fra udvalgenes morgenmøde og ud til holdlederne.
- Overvej at tage noget af det administrative arbejde på lejren fra ekspeditionslederne og hold det på landskabsforvalterne. På den måde kan der spares et led i kæden af morgenmøder.

4.3.3 LANDSKABSFORVALTERNE

Landskabsforvaltere er kernemedarbejdere på lejren og kan med fordel findes inden landslejrkurset i efteråret. Opgaverne er mange og forskelligartede og ligger på alle tidspunkter af døgnet lejren igennem. Erfaringerne fra LL22 er at der har været rigeligt med opgaver. Drift af toiletter og håndtering af affaldssortering fyldte meget og særligt var der meget stor belastning ved nedbrydning/oprydning. Et par af landskabsforvalterne havde en makker at dele arbejdet med. Det har givet noget overskud og lettet opgaven for de forvaltere. Det er en fordel at landskabsforvaltere og ekspeditionsledere kender hindanden inden lejren, og har fået talt lejr praktikken godt igennem.

- Landskabsforvalterne er vigtige og kan muligvis være meget mere med i arbejdet op til lejren, evt i samarbejde med LLU og lejrservice i de sidste par måneder før lejren hvor meget information skal forberedes og deles.
- Saml landskabsforvalterne som en arbejdsgruppe inden lejren så de er sammen om at skabe overblik over egne opgaver og kan koordinere kontakt til f.eks. LSU.
- Bør rollen som landskabsforvalter varetages af et makkerpar, frem for én person i hvert landskab?

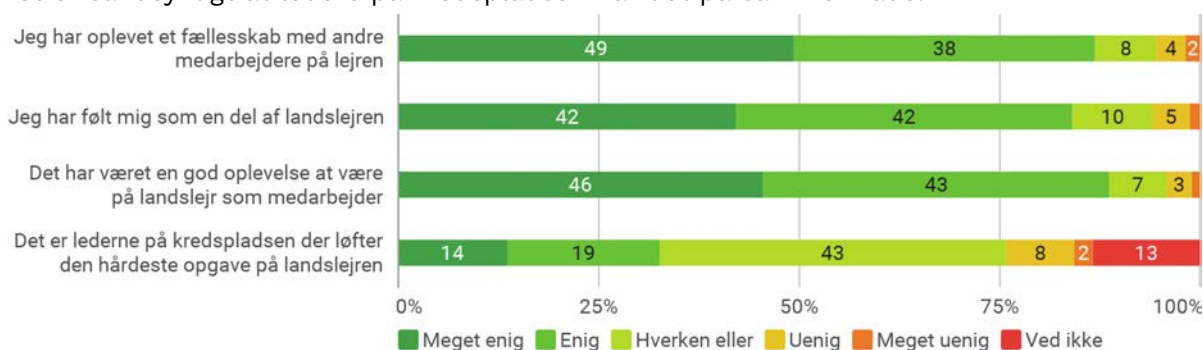


5 FRIVILLIGHED OG MEDARBEJDERE

Allerede i kommissoriet for LLU, bad Hovedbestyrelsen at landslejrorganisationen skulle arbejde med frivillighedsbegrebet før og under lejren. Området har fyldt rigtig meget i LLU LL22 fordi vi ønskede at lave en lejr, hvor alle frivillige herunder medarbejder oplevede en god lejr. Frivilligheden blev sat i fokus fx ved en fælles workshop med Hovedbestyrelsen om emnet, men også igennem LLUs løbende planlægning. Det følgende kapitlet sætter fokus på LLUs specifikke arbejde med rekruttering af medarbejdere og hvordan man var voksen på lejren.

5.1 MEDARBEJDERE

I FDF får man ikke en kontant belønning for at være med. Faktisk betaler man for det. Men til gengæld bliver man en del af et fællesskab og yder noget, hvor man kan se, at man gør en forskel og umiddelbart får response fra børn og medledere. Dette var medarbejderne på LL22 enige i, hvor hele 86% var enige eller meget enige i at de har oplevet et fællesskab med andre medarbejdere, ligesom 89% har haft en god oplevelse af at være medarbejder. Det er sandsynligt at ledere på kredspladsen har det på samme måde.



Med ovenstående og det faktum, at ca. 3400 voksne deltog på Landslejren, kan vi derfor godt konkludere, at frivilligheden lever godt i FDF og at selv om der var krise med at skaffe medarbejdere til landslejren undervejs, kom vi i mål denne gang!

For at få en Landslejr til at fungere, er det nødvendigt med et stort antal medarbejdere: På Landslejren deltog ca. 631 fuldtidsmedarbejdere og 69 medarbejdere 1, 2 eller 5 dage. Heraf 43 i beredskabet. Det er et noget lavere antal end tidligere. Dertil kom ca. 2200 korttidsopgaver primært udført af ledere på kredspladserne som en del af Lejropgaver-systemet opfundet til LL22.

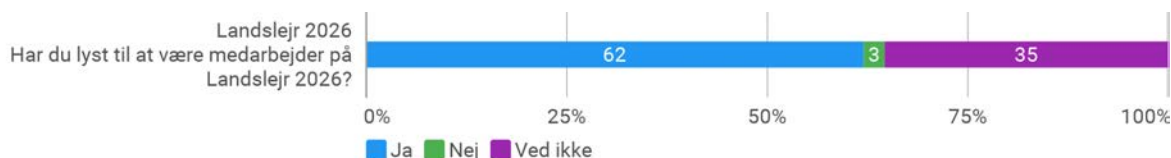
LLU nedsatte et medarbejderudvalg da opgaven omkring medarbejdere var stor og ressourcetung. Det store ressourcebehov medførte, at det første udvalg meldte pas og et nyt udvalg blev nedsat kort før Landslejrkurset i september, hvilket helt klart var for sent. Også dette udvalg måtte kaste håndklædet i ringen i marts op til lejren og kun et par stykker fortsatte i udvalget. Da medarbejdertilmeldingen ikke levede op til behovet, blev det derfor i april nødvendigt, at anvende lønnet arbejdskraft til rekrutteringen i form af en forbundssekretær.

I maj, to måneder før lejren, var medarbejdersituationen kritisk og der blev udarbejdet en Plan B. Dels måtte mange udvalg omorganisere og optimere deres medarbejderforbrug med færre faste og flere korttidsmedarbejdere, som blev tildelt via Lejropgave-systemet. Dels netop udviklingen af konceptet Lejropgaver, som gik fra at være et løst tilbud til at være et stramt koncept, hvor primært kredsene stillede med folk. Med de tiltag lykkedes det at komme i mål, så opgaverne blev løst og medarbejdertilfredsheden høj. Desuden havde det den sideeffekt, at Landslejrens mange opgaver blev synliggjort og mange kredsfolk fik et blik ind i Landslejrens "maskinrum"

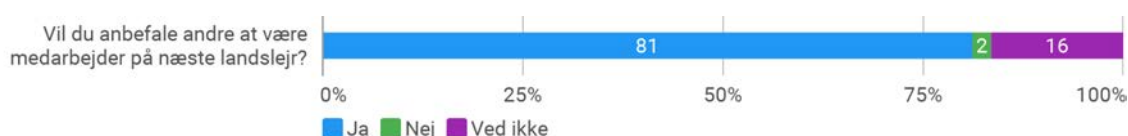
5.1.1 MEDARBEJDERUNDERSØGELSEN

Efter Landslejren blev der foretaget en spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejderne. Der er rigtig mange gode pointer. Her er et par svar:

Har du lyst til at være medarbejder på Landslejr 2026?



Vil du anbefale andre at være medarbejder på næste landslejr?



Kun hhv 3 og 2% svarer, at de ikke har lyst til at være medarbejder næste gang og at de ikke vil anbefale andre at være medarbejder. At 35% endnu ikke har besluttet sig er ikke mærkeligt for noget, der er 4 år ude i fremtiden og mange helt sikkert også gerne vil være leder på kredspladsen.

De gode resultater skyldes formentlig, at mange opgaver kunne løses via Lejropgave-systemet, så det ikke blev så stresset for de faste medarbejdere samt at det store fokus på medarbejdersituationen, har fået nogle udvalg til at tænke nyt om organiseringen og nødvendigheden af opgaverne.

5.1.2 REKRUTTERING AF MEDARBEJDERE

På Landslejrkurset og derefter på hjemmesiden blev der lagt en formular ud, så man kunne vise sin interesse for at blive medarbejder og foreslå andre, som efterfølgende blev kontaktet. I starten af 2022 blev der lagt mere information ud om de opgaver, som de enkelte udvalg havde meldt ind. Det blev løbende udbygget og gjort mere "lækkert". Primo april blev hjemmesiden målrettet på de enkelte opgaver i stil med appellerende stillingsannoncer. Det var det sidste, der gav noget og som også gjorde det lettere at anbefale, når man vidste præcist, hvad opgaven går ud på. Det burde have været ude langt tidligere, gerne allerede i efteråret inden lejren.

Virkelig mange netværk blev masseret. Først og fremmest udvalgenes egne og folk, der tidligere havde været medarbejdere, men også landsdele, kursusinstruktører og mange private relationer blev aktiveret, ligesom tidligere LLU-medlemmer blev spurgt om at skrive ud til deres netværk. Der blev lagt forespørgsler ud på relevante Facebook-fora og hængt opslag på relevante uddannelsesinstitutioner.

Fra starten holdt LLU fast på, at lejrens pris var den samme for alle og at også medarbejdere skulle deltage hele lejren. Det kostede medarbejdere, primært til specialfunktioner, som normalt er blevet udført af ikke-FDFere.

Omkring marts måtte LLU dog give køb på længden af lejren, så enkelte udvalg fik lov til at tilbyde medarbejdere få dages lejrophold til en pris, der var reguleret ift dette. I

virkeligheden var det kun få, der ikke deltog i fuld lejr (læs mere i kapitlet om deltagerbetaling).

Det ret lave medarbejdertilmeldingstal efter den officielle tilmeldingsdeadline d. 1.3 skyldes efter LLUs vurdering flere ting såsom generel frivillighedsafmatning efter Corona, sen nedsættelse af det andet medarbejderudvalg og dermed mindre skarphed på opgaven i starten samt en fortælling fra tidligere landslejre om, at der blev drevet rovdrift på visse medarbejdere. Med baggrund i spørgeskemaundersøgelsen (se ovenfor) mener vi, at vi har fået vendt den fortælling. LLU burde have sikret en bedre forventningsafstemning mellem medarbejderudvalget og de enkelte udvalg om hvem, der i sidste ende havde ansvaret for rekrutteringen af det nødvendige antal medarbejdere.

5.1.3 LEJROPGAVER

Der blev i løbet af maj udviklet et stramt koncept omkring Lejropgaver og foretaget forventningsafstemning med udvalg og ekspeditioner, som fik opgaven med at sikre, at kredsene tilmeldte det antal ledere, som blev allokeret til den enkelte ekspedition.

Forudsigelse var et vigtigt princip, så den enkelte kreds skulle allerede før Landslejren vide hvor mange, de skulle stille hvornår på alle dage. Derfor skulle alle udvalg melde ALLE opgaver ind senest 01.06. Ellers ville de ikke kunne regne med at få folk. I starten af juli gik det op for udvalgene, at vi mente det alvorligt, så der kom ca 400 efter-indmeldinger af opgaver. 14.06 blev det meldt ud til de enkelte ekspeditioner og Familielejren, hvor mange folk de skulle stille den enkelte dag. Det var kalkuleret ud fra den enkelte kreds ud fra en række parametre. Ekspeditionslederen var ansvarlig, men fik listen over beregningen over antallet for de enkelte kredse. D. 4.7 skulle de enkelte ledere selv have meldt sig på den opgave de ønskede via lejropgaver.dk. Der var løbende dialog med de ekspeditioner, der ikke havde meldt nok ind indtil aftenen før lejrens start. Ved tilmelding og 2 timer før opgavens start blev der sendt en SMS til den enkelte leder og på hvert morgenmøde blev der udleveret lister til de relevante udvalg over folk til opgaverne dagen efter. På Lejrinfo kunne udvalg altid få fat i en ansvarlig, hvis folk ikke dukkede op eller der opstod behov for ekstra folk til uforudsete opgaver. Der var således altid et "udrykningsteam" på 5-10 personer klar.

Erfaringen med konceptet har været positiv. Kredsene har været glade for overblikket. Medarbejderudvalget siger: "Lederne, som var ude på opgaverne har gennemgående syntes det har været sjovt. Det har givet et indblik i landslejrens forskellige maskinrum". Følelsen af, at "Vi laver lejr sammen" blev forstærket. Udvalget nævner, at kredsene gerne ville have haft oversigten tidligere. De øvrige udvalg var lidt sløsedede med at melde opgaver ind indtil det blev klart for dem, at det ikke var en mulighed at udskrive postmandskab o.l. under lejren. Det var en stor styrke, at centrale frivillige altid var til at få fat i for udvalg og ledere under hele lejren.

5.1.4 MEDARBEJDERBOFORM OG BESPISNING

LLU anbefalede, at medarbejderne boede og spiste i egen kreds. Dels for at børn og andre ledere oplevede på tæt hold, at medarbejdere er nødvendige for at drive en landslejr. Dels da det er økonomisk fordelagtigt, da det er billigere end medarbejderbispisning. Mange udvalg valgte især af praktiske grunde at bo på anden måde: i medarbejderlejr, udvalgets egen camp, lejrplads i ekspedition eller i Familielejren. Udmeldingen om at spise og bo på kredspladsen blev meldt for kraftigt ud i starten, hvilket skræmte nogle.

Det gav en følelse af at være på samme lejr, at menuen i medarbejderbispisningen var den samme som på kredspladserne. Der var en stor overflytning til medarbejderbispisningen fra kredsplads, da lejren startede, hvilket gav et væsentligt pres på medarbejderbispisningen de første par dage.

5.1.5 MEDARBEJDERPLEJE/HR

Der har været fokus på, at alle frivillige er vigtige for Landslejr. Der kan ikke laves Landslejr, hvis der ikke er ledere på kredspladsen og der kan ikke laves Landslejr uden medarbejdere. Medarbejderplejen har derfor ikke skullet give sig udtryk, som kunne splitte de to grupper, men alligevel kunne støtte medarbejderne i deres frivillige arbejde og give dem stolthed i at være en del af det fællesskab, der er nødvendigt for at få lejren til at fungere. Der blev udleveret en diskret pin med forgyldt kant til medarbejderne, som bidrog til denne stolthed.

På torvet blev der indrettet en *medarbejderlounge*. Selvom den var målrettet medarbejdere var det helt OK for andre voksne at benytte den. Medarbejderudvalget peger på, at medarbejderloungen både blev brugt som fristed og arbejdssted. Loungen blev ikke brugt af så mange som håbet, men dem, der brugte den, var glade for den.

Der blev oprettet en *hotline* til medarbejdere bemandet af forbundssekretærer, hvor man kunne ringe ind, hvis man havde problemer af nogen art, herunder hvis der opstod personlige problemer, som ikke kunne håndteres lokalt. Altså en form for HR-funktion. Heldigvis blev den ikke benyttet meget, hvilket vi tolker som om medarbejderne ikke havde behov for det. Det er imidlertid et vigtigt signal at sende, at vi tager hånd om medarbejderne også på den måde.

Alle medarbejdere var tilknyttet et udvalg. Det var en klart formuleret opgave for udvalgene, at sikre alle *medarbejdernes trivsel*. Herunder at de havde et hjemsted, et fællesskab, et sted og nogen at opleve lejrball og andagter sammen med. Der har dog nok været nogle lidt mere løst tilknyttede medarbejdere, som ikke har følt dette. Måske især hvis man har boet i en medarbejderlejr, hvor der ikke er tilrettelagt andet end et sted at bo.

En undtagelse i separat belønning af medarbejderne var den afsluttende *medarbejderfest* efter oprydningen. Her var der god mad, optræden og musik fra scenen og en festlig auktion over ting fra Landslejren, som ikke kunne bruges af Landsforbundet efter lejren.

Det er en stærk anbefaling fra LLU, at man også næste gang nedsætter et medarbejderudvalg og har fokus på området helt fra starten af planlægningsprocessen. Det er også en stærk anbefaling at køre videre med Lejropgavekonceptet, som nu er et kendt koncept.

Rekruttering

- Beskrivelsen af medarbejdernes arbejdsopgaver skal være tydelige og konkrete og ligge ude tidligt. Systemet og de første medarbejderopgaver kunne med fordel være klar allerede til Landslejrkurset.
- Udvalgene bør tidligt være konkrete i deres ønsker og beskrivelser. Læg det ud, der kendes og tilføj løbende.
- Undersøg, om der er andre målgrupper end FDFere, der kan rekrutteres fra. hvad med uddannelsesinstitutioner, lokale foreninger ec. Vi knækkede ikke koden i 2022, men tror stadig at der gemmer sig et potentiale.
- Overvej i markedsføringen, at for nogle er det opgaven der tæller for andre er det relationerne.
- Meld de praktiske forhold ud i meget god tid før lejren, så folk føler sig trygge inden de tilmelder sig.
- Overvej at lave Call-center/task-force-aftener med frivillige for at ringe til potentielle medarbejdere.

Lejropgaver

- Hvor tidligt skal de meldes ud? Kredsene ønsker det tidligt. Udvalgene er klar sent. Det er med at finde den rette balance her.
- Læg evt. opgaverne ud løbende i løbet af foråret og lad folk melde sig på med det samme. Dem, som tilmelder sig på forhånd regnes selvfølgelig med i dem, som kredsen skal stille.
- Hvordan sikres god forventningsafstemning om, at alle ekspeditioner/kredse og Familielejr skal bidrage til fællesskabet ved at stille det nødvendige antal til lejropgaver? Sørg for god dialog tidligt.
- Skal opgaverne allokeres ud på niveauet tilsvarende Ekspeditioner eller på kredsniveau?
- Det er vigtigt med en udrykningstaskforce under lejren til uforudsete ting. Måske skal den være større end denne gang. Det er også en lejropgave, man kan melde sig til.
- Der bør altid være et udvalgsmedlem med grundlæggende viden om lejropgaver i lejrinfo som man kan kontakte, hvis noget er ved at gå galt

Medarbejderpleje/HR

- Overvej hvordan dagligdagen kan lettes for medarbejdere. Hvordan gør man det let at udføre sine opgaver? F.eks. med adgang til printer, flere cykeltilladelser mm.
- Hvordan sikrer man at alle har et sted at høre hjemme og føler det? Ikke mindst løse medarbejdere kan føle sig ensomme. Kan familielejren også bruges som medarbejderlejr for at give medarbejderne dette hjemsted?
- Nye redskaber bør overvejes. F.eks. kan medarbejdere få udtalelse til CVet eller man kan få et diplom som medarbejder (og leder i kredsen)
- Skal man bede medarbejdere og ledere på korttidsopgaver om at bedømme opgaven og miljøet og evt. give karakterer undervejs for at optimere trivslen som medarbejder?

Generelt/overordnet

- Skabe en god fortælling om det at være medarbejdere på en landslejr.
- Hvor kraftigt skal det vægtes, at medarbejdere spiser og bor på kredspladsen? Dilemma mellem økonomi og potentielle konflikter på kredspladsen.
- Overvej om man i 2026 skal være lige så kompromisløse ift reduceret pris og varighed af lejr for medarbejdere (læs mere i afsnit om deltagerpris).
- Hvordan får man alle kredse til at give tilskud til medarbejdere på linie med øvrige ledere?
- Skal der afsættes budget til at købe sig til specialopgaver, som det på forhånd eller undervejs viser sig svært at skaffe medarbejdere til?

Organisering og tidsplan

- Medarbejderudvalget peger på, at udvalget bør startes tidligt. Dvs sammen med de øvrige basisudvalg.
- Tidlig forventningsafstemning om hvem, der har ansvaret for at et udvalget får rekrutteret det nødvendige antal medarbejdere. Er det udvalget selv eller medarbejderudvalget? Det var ikke klart denne gang fra start.
- Der kunne måske være en medarbejderansvarlig i hvert udvalg, ligesom der er en budgetansvarlig?
- Medarbejderudvalget: vær realistisk med arbejdsindsatsen, så udvalget ikke slides op. Er opgaven for stor til udelukkende at kunne bæres af frivillige? Beslut tidligt, om der skal ansættes lønnet arbejdskraft. F.eks. ad to omgange: December? Forår?
- Medarbejderudvalget bør inddrages i opsætning af tilmeldingssystemet, så medarbejderdelen bliver mere målrettet og gerne spiller sammen med rekrutteringssystemet.
- Overvej om rekruttering og medarbejderpleje skal adskilles i to udvalg.
- Mange udvalg tænker ikke på, at arbejdet kan organiseres på anden måde end tidligere og har større krav til medarbejderforbrug og lejropgaveforbrug end

nødvendigt. Derfor stærk tilbagemelding og tidlig dialog med LLU og/eller medarbejderudvalg.

- Man kan overveje fælles pools af ressourcer på tværs (f.eks. tømrere), så det f.eks. ikke både er Lejrservice, Lejrbål og Legeinstallationer, som skal skaffe deres egne.
- Der bør være større fokus på udvalg og deres ressourcer og hvad ressource behovet er. Denne gang har der været mange forpersoner, som er stoppet undervejs.
- Medarbejderudvalget anbefaler, at der allerede nu (start 2023) nedsættes folk til HR-delen for at gøre materiale klar til LL2026.



5.2 AKTIVITETER FOR VOKSNE PÅ LEJR

På Landslejren deltog ca. 3400 voksne. Altså over 1/3 af lejrens deltagere. Af dem var ca. 2700 ledere og øvrige voksne på kredspladsen. Det er vigtigt med åndehuller og afbræk fra hverdagen på lejren. Landslejren er et kæmpe mødested for voksne. Nedenfor beskrives to store voksenorienterede områder på landslejren. Ud over det nedenfor benævnte var der konferencer i andet regi, præsteseminar, borgmesterbesøg, fejring af Folkekirkens Nødhjælps 100 års jubilæum, sangaften m.m. i Silkeborg Højskoles telt.

5.2.1 LUDO (LEDER UDDANNELSE DEBAT OPLEVELSER)

Udvalget LUDO stod for aktiviteter målrettet voksne på lejren. Dvs. for både medarbejdere og ledere på kredspladserne. De var desuden værter for Forsamlingshuset og drev der en café med fancy kaffe. Der viste sig at være et klart behov for den type café, der fungerede som et afslapningssted målrettet voksne.

Udvalget arrangerede selv 10 foredrag og workshops, hvoraf 2 blev aflyst pga. for få tilmeldte. Det var både tilbud direkte til støtte for børnearbejdet såsom FORM-workshop fra socialudvalget og foredrag med eksterne kapaciteter som influencer Mads Marius om "Nutidens unge" og bioetiker Mickey Gjerris om "Tro og Videnskab".

LUDOs opgave var også at opfordre andre udvalg til at tilbyde deres aktiviteter, såsom klatre- og sejlsaktiviteter, til voksne og formidle disse. Der blev udbudt ca 50 sessioner fordelt på ca 12 forskellige aktiviteter. Langt de fleste udvalg afviklede disse aktiviteter tilfredsstillende.

I lighed med foregående Landslejr fortsatte konceptet Rafteboardskaffe, som er faciliterede udviklingssamtaler på kredspladserne med inspiration udefra om bestemte emner. Der deltog 26 kredse og 350 ledere i Rafteboardskaffe, hvilket var færre end på forrige Landslejr. Det fungerede godt at have forbundssekretærer som processtyrere og kredsene var generelt glade for disse workshops

Der var kun få deltagere i LUDOs tilbud de første dage på lejren, da de voksne var fuldt optaget af etableringen af lejren,

- Landslejren er enabler og kraftcenter. Hvordan kan lederuddannelse- og aktiviteter på Landslejren bidrage til Landsforbundets strategi?
- Det er nemt og bekvemt for kredsene, at man kommer ud til dem i form af Rafteboardskaffe. Hvad kan udvikling på kredspladserne bidrage med? Hvor konkrete skal Rafteboardskaffe-sessionerne være? Denne gang var de meget emnecentrerede.
- Skal cafédrift være en del af et lignende udvalg eller ligge under Torveudvalget? Det giver udvalget et hjemsted, en markedsføringsmulighed og et sted, hvor lederne ved, hvor man kan finde dem. Til gengæld giver det en større arbejdsbelastning og appellerer måske til en anden type udvalgsmedlemmer end de øvrige opgaver
- Indtænk bæredygtighed i cafédriften allerede fra starten

5.2.2 LEDERREVVEN

Lederrevyen blev set af 2684 voksne, der fik en aften med sketches, musik og popcorn. Opslaget her fra Landslejr - Leder til leder beskriver meget godt, hvordan den blev modtaget.



Thomas Riis
12. juli · 🌐

Kære Revy.....
Pinligt, æv, øv.....!!!!!!
efter en aften ude i teltet, med sang, latter, grovkornede sketches, god stemning, godt samvær og et lille break fra lejrens tummyrum, er der intet af klage over.....
KUN kæmpe ros for et par sjove gode timer... så stor tak til jer 🙌🙌🙌, til dem der ikke har været der endnu, glæd jer....
OG forsat god lejr til alle....

  Simon Stagis, Anders Mårup og 199 andre 3 kommentarer

 Synes godt om  Kommenter  Send

Udvalget, der stod for lederrevy, arbejdede intenst i det sidste halve år op mod landslejren med udvikling af sketches og sange, planlægge teknik, lave kostumer og kulisser samt sørge for snacks i pausen, billetsalg og rekruttering af folk til at stå for dette. Udvalget opfordrer til at skuespillere samt manuskriptforfattere rekrutteres som de første.

Der var en del arbejde for holdet undervejs på lejren, og derfor var forventningsafstemning og få forpligtelser andre steder væsentligt. Udvalget boede ved lederrevyen og spiste i medarbejderbespisningen.

- Hvor mange opførelser skal der være af Lederrevyen? Flere giver flere mulighed for at se revyen, men slider mere på de frivillige omkring revyen
- Skal overskuddet gå til Globus eller indgå i Landslejrens regnskab?

6 FORBEREDELSE HOS DELTAGERE

Dette kapitel omhandler først den forberedelse der var planlagt for lederne i form af landslejrkursus og -kickoff. Dertil indeholder det en evaluering af forberedelsen for børn og kredsen, fx ekspeditionsweekenden og forberedelsesmateriale.

6.1 FORBEREDELSE FOR LEDERE (LANDSLEJRKURSUS OG -KICKOFF)

I evalueringen svarede 93 pct. at det havde været godt eller meget godt at være afsted på landslejrkursus. Der er derfor stor enighed om at dette arrangement giver god energi omkring kredsenes start på landslejren.

Kurset var struktureret med en blanding af stillesiddende aktiviteter, workshops, tid i ekspeditionen og tid til at mingle. Programmet for kurset var stort et puslespil, når det skal vurderes hvad der gav mening, hvor lang tid man skal og kan sidde og lytte, hvordan det hele bliver gjort levende. LLUs erfaring er at mikset mellem stillesiddende og aktive aktiviteter var OK, selvom der altid er flere der oplever det som meget stillesiddende tid. Derfor kan dette altid videreudvikles og arbejdes mere med.

Landslejrkurset var forankret på to personer fra LLU. Det gav rigtig god mening, da det er en meget stor opgave og mange tråde at holde styr på i forhold til praktik, udvalgsbidrag til programmet, program og meget mere. De to holdt et ugentlig onlinemøde fra ca. et halvt år før LLK. 3-4 uger inden LLK havde de et detaljeret overblik over opgaver, som blev uddelegeret til resten af LLU og derfra arbejdede hele LLU for fuld kraft frem mod LLK.

LLU uddelegerede også opgaver til enkelte udvalg, som de stod for på kurset. Allerede tidligt i processen er det en god ide at finde de udvalg I tænker der skal have en opgave, beredskab, forplejning, lejrservice, de har en opgave på LLK.

LLU brugte kurset aktivt til dels at brede temaet Mod ud og fortællingen om Coratia. Dertil valgte forplejningsudvalget og LLU allerede der, at prikke til kredsen i forhold til, hvordan vi tænker forplejning på LL. Det gav lidt ugler i mosen i evalueringen, hvor mange ikke brød sig om maden. Men det var meningsfuldt allerede at skubbe lidt til i FDF i forbindelse med Landslejrkurset, hvis man gerne vil skubbe FDF på selve landslejren også.

- Overvej om midt september (som LLK21) er det rigtig tidspunkt. Mange LLUvalg har deadlines i august, og det kan godt presse udvalg.
- De overordnede linjer omkring programmet for kurset kan med fordel diskuteres i god tid inden kurset. Særligt balancen mellem sidde ned og lytte og aktivt indgår i workshops/udd. grupper.
- Overvej om I vil give navne til boformerne allerede på LLK, det kan være med til at give ejerskab for den enhed man skal skabe liv i, men det kan være en god idé varsle det før et LLK så kreative sjæle kan tænke med.

6.1.1 LANDSLEJR KICK-OFF:

Kick-off-møderne forløb hen over én uge i foråret et år før lejren. Landsdelslederne var værter, og stod dermed for tilmelding, kaffe/kage, booking af sted, og LLU havde indhold med. Det fungerede fint og var en god måde at inddrage landsdelslederne.

Landslejrudvalget havde delt de forskellige landsdele i mellem sig, så man besøgte ca. 2-3 landsdele, landslejrchefen besøgte flere.

Det fysiske møde i form af kick-off havde stor betydning for både LLU og kredse og det gav landslejr-energi hos alle. Det gav rigtigt god mening allerede tidligt at udfolde grundprincipperne for lejren, det gav mulighed for at kredsene allerede fra starten skal bruge dem aktivt i den kommende sæson frem mod LL.

- Hvilken viden er relevant nu, på et kick-off, i forhold til hvor kredsene er i deres landslejr overvejelser.
- Kick-off kan meget vel indeholde inspiration til "fra ord til handling" fx. udfoldes af principper eller lign.
- Hvis der skal spares på kræfterne, er kickoff arrangementet mindre vigtigt end landslejrkursus.

6.2 FORBEREDELSE FOR KREDS OG BØRN

Den primære forberedelse for kredsene var afvikling af 3 møder i de enkelte hold i kredsen i februar-marts og en forberedelsesweekend d. 22-24. april 2022 i egen Ekspedition, kaldet Ekspeditionsweekenden. For at gøre en landslejr mulig er der masser af øvrig forberedelse på lederniveau i kredsene, såsom planlægningen af en lejrplads og livet på kredspladsen. Det er en lokal opgave, som blev understøttet af emnebaserede LandslejrLabs. Der er stor forskel på, hvordan og hvor meget de enkelte kredse forbereder sig på Landslejren.

For at hjælpe kredsene udarbejdede Mods- og Forberedelsesudvalget et forberedelseskit med oplæg til de 3 møder og med rammerne for weekenden, som blev arrangeret af Ekspeditionsledelserne.

Der er en pointe i, at der var tale om Forberedelsemøder og Ekspeditionsweekender og ikke den tidligere betegnelse "Fortræning", selvom ordet har bidt sig fast mange steder. Der var nemlig ikke tale om træningsaktiviteter men mere om at formidle temarammen og hele universet omkring Landslejren. Herunder den bevidst meget grønne og bæredygtige madplan.

ForberedelsesKittet indeholdt oplæg til tre hele børnemøder inklusive temaramme, aktivitet, forkyndelse og samtaler. Aktiviteterne var centreret omkring et spil med en stor spilleplade, som var et kort over Coratia og de 7 Landskaber samt spillekort med aktiviteter. På møderne kom man igennem de forskellige Landskaber og aktiviteterne var centreret om de enkelte Landskabers mods-facet såsom "Nysgerrighed" og "Håb". Der var lagt vægt på et fysisk materiale, hvor der var tænkt på, at det kan bruges i kredsene efter lejren. Det var udvalgets vurdering, at omkostningerne var godt givet ud.

Ekspeditionsweekenderne gav meget energi og fokus på Landslejren fra hele Landsforbundet. Det blev under planlægningen diskuteret, om forberedelsesweekender gav mening. Men de viste sig at give et boost til temarammen, til de grønne opskrifter og fællesskabet på tværs af kredse i ekspeditionerne, så tilbagemeldingerne har været, at ekspeditionsweekenderne har tilført meget til Landslejren. Her er et citat fra en ekspeditionsleder:

“Et lille, tilfældigt sæt af succeser over fem minutter fra søndag formiddag, da ca. 10 væbnere og seniorvæbnere fra et par kredse havde et roligt øjeblik inden oprydningen: De gik selv i gang med en lille udgave af en af de lege, vi havde leget lørdag. Vi stod fire ledere på lidt afstand og talte sammen. Under legen kunne vi høre én begynde at nynne landslejrnsangen. Inden omkvædet sang alle med. Ved andet omkvæd var der kommet flere til fra kredspladserne ved siden af, der skrålede med. NU er vi klar til slutspurt inden lejr!”

En del af materialet til både møder og weekend var fortællinger fra temarammen og andagterne i både skriftlig form og indspillet som podcast, som der var gode tilbagemeldinger på. Der var en stor sammenhæng i hele materialet.

Forberedelsesudvalget blev nedsat meget sent, så de var i stort tidspres. Udvalget anbefaler, at et tilsvarende udvalg nedsættes to år før Landslejråret, dvs. som et af de første udvalg. Der er mange af de øvrige udvalg, der skal bidrage til forberedelsesmaterialet, så der skal være dialog med dem allerede i starten af processen. Det viste sig, at nogle andre udvalg havde glemt, at bidrag til forberedelsesmaterialet stod i deres samarbejdsaftale og derfor kom i et ekstra tidspres.

Udvalget har desuden meldt tilbage, at det virkede godt at samle al forberedelse i eet udvalg og koblingen i udvalget med at udfolde temaet mod og udarbejde forberedelsesmaterialet var givende ift materialet.

Ud over mod og forberedelse havde udvalget en opgave med “Liv efter lejren”. Pga tidspresset blev denne opgave prioriteret lavt, men indsatsen gik først og fremmest på, at inkorporere de gode idéer fra Landslejren ind i Landsforbundets øvrige materiale såsom Legedatabase og detmedgud.dk, da separat materiale ikke forventes at blive brugt.

Til at understøtte princippet “Vi skaber Landslejren sammen”, har der helt fra starten af planlægningen været afholdt et antal LandslejrLabs. Undervejs har de skiftet fokus fra at udvikle de store linjer for lejren til at være workshops til at klæde kredsene på. Der har f.eks. været afholdt LandslejrLabs om temaramme (på Rysenseen), seniorer på Landslejr (på seniorfestival), fundraising i kredsene (online) og kredsenes eksterne kommunikation (online).

- Vær helt klar på, hvad formålet med kredsforberedelsen skal være og sørg for forventningsafstemning ift. kredse ift. omfanget og hvad forberedelsesmaterialet indeholder.
- Hvad skal omfanget være og hvor konkret skal materialet være? Nogle kredse ønsker et helt færdigt møde. Andre vil selv tænke med.
- Kredsene har et ønske om at få det færdige materiale ud før jul, så det kan indgå i deres halvårsplanlægning. Mange fandt det ikke tilstrækkeligt blot at vide, at de skulle afsætte tid til tre møder. Det er et dilemma i.f.t. hvornår Landslejrorganisationen er klar til at udsende noget meningsfuldt i forhold til udvalgenes processer. Udvalgets deadline var 05.02, som blev overholdt, men de anbefaler, at materialet udsendes allerede 01.12 året før Landslejren.
- Skal planlægning af forberedelsesweekenden være i ekspeditionene eller i Landsdelen? En del logistik kan reduceres og enkelte svigt kan undgås, hvis man arrangerer i Landsdelen. Til gengæld vil den enkelte ekspeditionsledelse ikke få øvet sig lige så meget på at afholde lejr og ekspeditionsfællesskabet vil ikke blive lige så intimt.
- Overvej om forberedelsesudvalget og liv efter lejren-udvalget skal være to separate udvalg, da det ikke nødvendigvis appellerer til de samme ressourcpersoner.
- Evaluering af forberedelsen kan måske foretages lige efter møder og weekend har været afholdt. Hvis man venter til efter Landslejren er det fjernt for deltagerne.

7 DELTAGERE OG BOFORMER

Dette kapitel giver et overblik over de forskellige deltagertyper på lejren, herunder familier og internationale. Derudover beskriver kapitlet de forskellige boformer på lejren, inklusiv den nye boform med seniorkredse.

7.1 DELTAGERE PÅ LEJREN

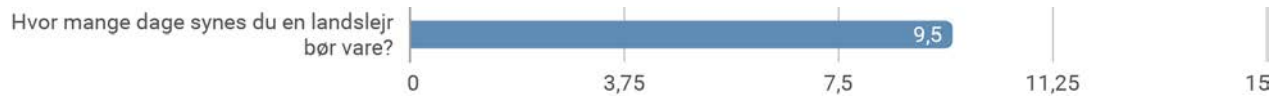
På Landslejren 2022 var der sammenlagt 9.463 deltagere, hvilket er et fald på ca. 2000 deltagere i forhold til landslejren 2016. Fordelingen af primære grupper så således ud:

Deltager:	LL2022	LL2016
Pilte	1.495 (16 %)	1.973 (17 %)
Væbnere	1.594 (17 %)	1.928 (17 %)
Seniorvæbnere	757 (8 %)	838 (7 %)
Seniorer	1.198 (13 %)	1.379 (12 %)
Ledere på kredsplads	2208 (23 %)	2.805 (25 %)
Øvrige voksne (inkl præster)	568 (6 %)	-
Medarbejdere	631 (7 %)	919 (8 %)
Øvrige børn	620 (7 %)	1.032 (9 %)
Internationale deltagere	392 (4 %)	568 (5 %)
Samlet	9.463	11.442
FDF's medlemstal	20.181 (d. 31/12-21)	21.379 (gamle metode)
Andel af medlemstal	47 %	54 %

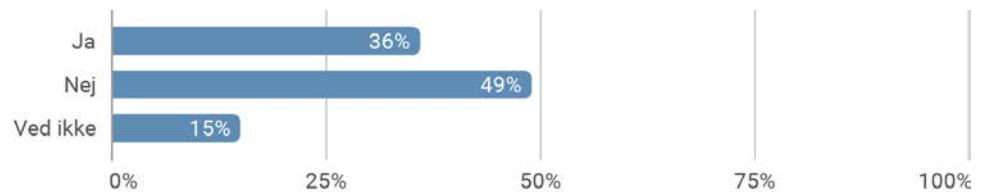
Landslejren 2022 havde nogenlunde samme fordeling af deltagertyper som tidligere. Dog med færre medarbejdere men derimod større andel af voksne generelt. Læs mere om medarbejdere og voksne i kapitel 5.

I evalueringerne kan det nogle steder læses at 10 dage kan være lang tid for pilte. Der er også kredse som stadig mener at pilte er for små, til at deltage på en Landslejr. LLU traf et bevidst valg ang. længden for deltagere, samt at man ikke kun kunne deltage på dele af lejren, ud fra overbevisningen at man ikke får hele Landslejroplevelsen med, hvis man kun deltager i f.eks. halvdelen af lejren. Landslejren blev i 2022 bygget op med en start, en midt og en slutning. Som kreds lagde man ud i nærområdet, for til sidst at se hele lejren. Dette ville man miste, hvis man som deltager kun var med i enten starten eller slutningen. Men overvejelser om lejlængde og deltagerantal er helt centralt også for et kommende LLU. På

spørgsmålene om lejrens længde samt om det skal være muligt at komme på forskellige tidspunkter svarer holdlederne således:



Synes I, at der skal være forskellige landslejr-længder, så nogen kommer tidligere end andre eller nogen tager tidligere hjem end andre?



- Kan man få flere deltagere, samlet, ved at lave forskellige lejr-længder? Og har det betydning for hvor mange der vil komme fra de forskellige klasser. Hvad betyder det for landslejroplevelsen?
- Hvordan kan LLU imødekomme bekymringerne fra kredse om at pilte er for små til landslejr? Hvilke indsatser kan igangsættes for både at dæmpe bekymringerne, men også indrette lejren fornuftigt efter både de yngste og de ældste deltagere?

7.1 BOFORM

På lejren var kredshold og seniorkredse fordelt på 36 ekspeditioner i 6 landskaber i lighed med landslejren 2016. Dertil fungerede Familieliv-lejren som én ekspedition samt som det syvende landskab.

7.1.1 KREDSER PÅ LEJR

På lejren boede kredsene sammen med kredse fra deres lokalområde i ekspeditioner. Seniorerne fra kredsene i ekspeditionen boede samlet i en seniorkreds. Ekspeditioner fra forskellige steder i landet var samlet i et landskab.

Kredsene er af meget forskellig størrelse, endvidere var der nogen steder stor forskel på antallet af forhåndstilmeldte og faktisk tilmeldte. Det gav ekspeditioner fra omkring 100 til enkelte lige under 400 personer. Holdningen i tilbagemeldingen var, at de større ekspeditioner ofte fungerede meget godt, mens mindre ekspeditioner ofte var spændt mere for med materiel, at finde folk til div. poster osv.

Blandingen af kredse fra forskellige steder i landet til at skabe landskaberne, var i lighed med 2016 en udnyttelse af LL som platform til at mødes på tværs og skabe relationer. Tilbage meldingen giver ikke noget entydigt billede af om det er fornuftigt eller ej. Kredsene er enten meget positive herom, eller ønsker sig mere lokal tilknytning og sammenhold i landsdelen.

- Overvej, hvad der er vigtigst ved LL som platform til hhv. at styrke den lokale sammenhængskraft (ved at bo i landsdele) vs. muligheden for at mødes med FDF'ere fra hele landet og opleve bredden (ved at bo blandet i landskaberne).
- Overvej om inddelingen i større boområder kan foretages efter tilmeldingen, således at der bedre kan opnås gennemsnitligt større boområder.

7.1.2 SENIORKREDS

Seniorkredskonceptet, hvor seniorer fra kredsene i ekspeditionen bor sammen, var tiltænkt som et seniorfællesskab med mulighed for at opleve seniormagien, samtidig med at de er placeret tæt ved kredsene. Konceptet blev taget godt imod. Der er mange der har givet udtryk for det var: “... *Rigtig godt at seniorerne boede tæt ved [kredsen]...*”

Seniorkredsenes størrelse har været meget forskellig. Grundet varierende ekspeditions størrelser, har der været seniorkredse ned til 9 personer. Tilbagemeldingen for de større Seniorkredse har været at det har fungeret godt. Mulighed for at mødes på tværs og skabe seniorfølelse. Samtidig har de mindre seniorkredse givet udtryk for at mangle netop dette.

Seniorarbejdet var delt mellem seniorkreds-udvalget og SeniorSpot (Se 9.4). I praksis blev det seniorkredsudvalget, der lavede alt seniorarbejdet uden for SeniorSpot. De arrangerede perle-leg (bytte leg), udviklede et dialogspil til brug i kredsen, nogle gange med fælleslege på torvet samt koordinering af Seniorers placering til det store lejrbrål.

En række af ovenstående har udvalget selv fundet på. Meget er kommet til sent i processen. Udvalget peger på at man med fordel kan starte tidligere også med at samkøre arbejdet med SeniorSpot.

- Overvej, om man kan opnå sammen nærhed til kredsen ved at lade seniorerne bo i større enheder end kredsene gør. F.eks. på landskabs el. landsdelsniveau, men samtidig give den store seniorfølelse



7.2 FAMILIELIV OG FAMILIELEJR

Familielejren havde fokus på at tilpasse programmet til deres målgruppe, hvilket f.eks. kunne være ift. tidspunkter for andagter eller andagtsmateriale, så det ramte målgruppen

bedre. Lejrens generelle program opleves ellers som passende ift. målgruppen og fungerer fint i det omfang, hvor det var muligt at stemple ind og ud som familie.

Udvalget fandt placering på Grantofte som en ideel placering af familielejren, da der var en oplevelse af god balance mellem afstand til forskellige steder på lejren, men også tilpas ro og fred ift. mindre børn. Hvis antallet af deltagere i familielejren overstiger 420, kan det godt være presset på plads og evt. kan Gammel Sletten tages i brug.

Overvejelser

- Hvordan får LLU på bedst mulig måde inddraget Familielejren i resten af lejrens program? Skal familielejren inddrages, i en lejr som ellers har målgruppe pilt-væbner-seniorvæbner-senior?
- Hvordan får LLU bedst udnytte de voksne ressourcer nede i Familielejren i et omfang, som også tilgodeser familielivet på lejren? Erfaringen var at inden lejren oplevede voksne på familielejr at være presset, men på selve lejren er der en ret stor ledig kapacitet. Det kan sagtens bruges bedre.
- Hvordan kan LLU på bedst muligt måde håndtere antallet af deltagere i Familielejren, som ankommer tidligere end reel lejrstart grundet campingvogne og deslige?
- Kunne det være muligt at omskabe familielejren til en kombineret lejr med medarbejdere, hvor den frivillige indsats er central for lejrdeletagelsen? Er det muligt at tage gode erfaringer og oplevelser med familielejr med ind i et gentænkt koncept, hvor medarbejdere uden børn også kan finde et frirum? Det er en ide som skal tænkes tidligt ind i konceptet, hvis det skal leve.

7.3 INTERNATIONALT

På Landslejren 2022 var der 392 internationale deltagere. De kom alle fra europæiske lande og hovedsageligt fra belgien (Chiro). At der ikke kom nogen fra blandt andet Indien, Nepal, Nigeria og Uganda skyldtes, at det ikke lykkedes at få visum til deltagere uden for Europa. Internationalt Udvalg begyndte på visum-processen i foråret 2022, men udvalget peger på at visum-processerne er blevet vanskeligere med årene og det derfor ville have været nødvendigt at starte allerede inden årsskiftet, hvis det skulle have lykkedes.

Hovedformålet for international udvalg var at skabe en god lejr for internationale deltagere ved blandt andet at omsætte de øvrige udvalgs arbejde og formidle det til de internationale. Udvalget peger dog på at det var svært at få adgang til materiale fra de andre udvalg i god nok tid inden lejren, og det ville have hjulpet hvis udvalget havde haft en position, hvor de var i tættere dialog med de øvrige udvalg under forberedelserne.

Under lejren var der et informationspunkt på torvet, hvor værtskredse og især internationale deltagere kunne henvende sig næsten hele dagen. Dette var en stor succes, da det gav et naturligt sted at henvende sig med spørgsmål.

Til sidst kan det nævnes at international udvalget havde valgt at have flere internationale udvalgsmedlemmer, blandt andet én fra belgiske Chiro. Det gav en dynamisk kontakt til Chiro-organisationen, der bidrager med flest internationale deltagere. Dertil havde udvalget mulighed for at tilrettelægge program mv. i meget tættere dialog end ved tidligere lejre. Udvalget peger derfor på at internationale udvalgsmedlemmer især fra Chiro er værdifulde for at skabe en god lejr.

Overvejelser:

- Hvordan får internationalt udvalg de bedste betingelser for at skabe en lejr for internationale deltagere på en lejr fyldt med dansk kultur og sprog? Er det muligt at give udvalget bredere adgang til de andre udvalg og deres materiale?

- Hvor vigtigt er det for landslejren og FDF, at der er deltagere med fra lande udenfor Europa? Kan man hente 'ekspert'-hjælp til visumansøgningerne ved organisationer der ofte laver visa i disse lande?

8 KOMMUNIKATION

Dette kapitel beskriver landslejrens interne og eksterne kommunikation før og under lejren, lejrens visuelle udtryk samt den løbende kommunikation fra landslejrudvalget.



8.1 KOMMUNIKATIONSUDVALGET (FØR OG PÅ LEJREN)

Landslejrens kommunikationsudvalg blev først nedsat i november 2021, hvilket var sent i landslejrprocessen. Den første forperson sprang fra, da lejren blev rykket et år frem. Der blev derfor fundet en frivillig forperson, som skulle arbejde tæt sammen med den medarbejder, som samtidig blev ansat til at håndtere kommunikation i Landslejr regi. Denne konstellation gav løbende nogle udfordringer, da der ikke var en klar "leder" at gå til. Udvalget pegede selv på, at: *"samarbejdet mellem ansatte og frivillige skal koordineres bedre."*

Udvalget arbejdede både før og under lejren, og det betød at opgaven var meget stor og skiftende over tid. Udvalget pegede efterfølgende på, at erfaring med kommunikation ikke er uvæsentligt på denne post: *"Generelt er konklusionen, at jo mere erfaring des lettere er opgaven at løse"*. Kommunikationsudvalget har traditionelt set mange af de samme medarbejdere med fra gang til gang, dog er "ledelsen" altid ny, og dette skabte en række udfordringer i processen, da der samtidig opstod en forventning til kommunikationsudvalget, som forpersonen ikke nødvendigvis var bekendt med.

I kommunikationsudvalget blev opgaven med landslejr-appen løst af én frivillig, hvilket set i bakspejlet var en meget sårbar situation. Der var indtænkt kritiske funktioner i app'en, hvilket gjorde opgaven større end først antaget. Udvalget pegede selv på, at: *“det gav meget frustration internt, fordi forventede ting først blev klar meget sent i processen.”* Udvalget vurderede derefter efterfølgende, at: *“man bør overveje, at betale for den frivilliges tid en anden gang.”*

I kommunikationsudvalget havde man en meget åben tilgang til medarbejdere, da man ikke umiddelbart stillede krav om tidligere erfaring, dette evaluerede udvalget selv efterfølgende til at have været en udfordring, da de lige pludselig stod med mange uerfarne medarbejdere: *“Man må godt være selektiv i udvælgelsen af sine medarbejdere (særligt kræve erfaring af deltidsmedarbejdere).”*

- Overvej om udvalget skal have en ny struktur. Skal det være ét udvalg, eller skal det deles i flere, skal det ledes af lønnede kræfter eller være frivilligt baseret mv.
- Overvej, hvordan denne store opgave bedst defineres.
- Det er et interessant paradoks, at det er den samme gruppe, som kommer og deltager i pressecenteret, men at ingen vil deltage i udvalget – udvalget er skiftende, men den praktiske gruppe under er den samme.
- Overvej samarbejdet mellem forbund og udvalg - de kommer automatisk til at arbejde tættere sammen senere i forløbet.

8.2 LEJRENS VISUELLE UDTRYK

Lejrens visuelle udtryk blev håndteret af mange forskellige udvalg, hvilket senere hen blev en faldgrube i forhold til ejerskab.

- Kommunikationsudvalget - digitale udtryk samt bannere og invitationer til landslejren samt landslejrkurset
- Legeinstallationer og udsmykning - legeinstallationer, skilt, udsmykning og opdagelsesruter
- Landskaberne - udsmykning i eget landskab
- 55Nord producerede merchandise - noget på eget initiativ, andet i samarbejde med landslejrorganisationen

Man må derudover ikke glemme alle de andre elementer, som også bidrog til det visuelle udtryk f.eks. lejrbalet, natoplevelsen osv. som kom fra yderligere udvalg.

Alle landskaber lavede selv rekvisitter og udsmykning i deres områder, hvilket gav mange forskellige udtryk på lejren, men som også gjorde at landskaberne nemt kunne differentieres. Dette ejerskab som landskaber tog over deres egne områder, var en vigtig del af processen i at landskaberne også følte ejerskab af landslejren.

Der blev produceret bannere til alle udvalg som ønskede det samt alle landskaber, ekspeditioner og kredse fik muligheden for at bestille bannere til deres boområde. Dette gav et forståeligt udtryk, da gæster lettere kunne finde den kreds/ekspedition/landskab, som de ledte efter. Dog blev opgaven med skilte ikke prioriteret og til sidst helt fravalgt, hvilket viste sig at skabe forvirring for specielt gæster og yngre deltagere.

“Det var helt fra starter grundlæggende mangel på skiltning. Der skal sættes skilte op, som henviser til de områder, vi skal ligge på, og det skal være på plads allerede, når der køres materiel ind på lejren.”

Der blev sent i processen nedsat et temalevendegørelsesudvalg, som også stod for et visuelt udtryk på blandt andet torvet.

Der blev undervejs i landslejrprocessen skabt to logoer (pga. flytningen af lejren), og logo 2 kom til at have stor betydning for både det visuelle udtryk og for retorikken omkring landslejren. Luftballonen fra logoet, var altså et element som alle forbandt med lejren, som blev indskrevet i historien, og som også indgik i mange andre elementer på landslejren.

- Skal der være et udvalg som kun står for udsmykning? Udsmykning og legeinstallationer er en stor opgave, og her kan udsmykningen let bliver nedprioriteret.
- Den røde tråd med det visuelle udtryk starter allerede med logoet - det er en stor proces!

8.3 LANDSLEJRUDVALGETS DIREKTE KOMMUNIKATION

Landslejrens direkte kommunikation blev primært varetaget af LLU, Landslejrchefen og den ansatte kommunikationsmedarbejder. Enkelte udvalgte elementer blev sendt videre til Landslejrens kommunikationsudvalg.

Mængden af information, som blev sendt ud i landslejrprocessen var kæmpestor, og det gav undervejs nogle udfordringer. Flere kredse meldte tilbage, at de ville ønske kommunikationen var kommet ud i bedre tid.

“Det ville være meget rart hvis oplysninger, og alt andet til lejren kom ud i bedre tid. Det har været svært at give forældre de informationer som de søgte, at planlægge lejren for kredsen osv.” - Holdleder

Landslejren arbejdede med fire overordnede kanaler ud til kredsene: Nyhedsbrev (fælles med FDF), Holdledermail, Udvalgsforpersonmails og ekspeditionsledermail. Derudover har der selvfølgelig været flere mindre kanaler f.eks. de sociale medier, men disse fire har fungeret som de fire primærer.

Generelt set var ønsket om information stort, og kredsene lagde hurtigere end forventet et pres for at få mest muligt information, hvilket blev afspejlet mange steder i deres evalueringer.

“Som holdleder manglede jeg løbende information, hvilket måske skyldtes nyhedsbrevets udformning og at karakteren af informationen stak i mange retninger. Jeg manglede et opsamlingssted, hvor jeg kunne få et overblik (leksikon), opslagsindeks.” - Holdleder

Dette betød, at LLU på nogle områder var bagud i kredsenes optik, men egentlig fulgte den oprindelige tidsplan som var lagt. Landslejrudvalget tog tidligt i processen en beslutning om, at Landslejr - leder til leder ikke var en “få-svar-af-LLU”-gruppe, og dette blev meldt klart ud i gruppen. Dette gjorde, at der var en klar forventningsafstemning i gruppen, og der opstod derfor relativt få problemer på denne platform, da man fra start havde været meget klar i retorikken angående, hvilke måder LLU kunne kontaktes på.

- Overvej at samle alt information et sted - en samlet platform i stedet for flere kanaler. Der var meget tekst at læse for modtagerne, og mange kanaler at søge information i, og evalueringen peger på at det var uoverskueligt med de mange forskellige mails og sides.

- Vær ikke “bange” for at sende information ud for tidligt. Hellere tidligt og en smule mangelfuldt, som man så kan “udbygge” senere (fx et leksikon med to punkter, så kan der stille og roligt komme mere på).
- Overvej om tidsplanen for alle udsendelser skal revideres. Behovet for, og ønsket om information vokser konstant, og hvis man ønsker at følge med denne voksende tendens, skal der tidligt i en ny landslejr proces gøre anlæg til at reviderer en tidsplan.

9 LEJRENS PROGRAM OG AKTIVITETER

Dette kapitel beskriver lejrens specifikke program og aktiviteter samt udvalgene og planlægningen af det. Først beskrives lejrens overordnede program. Herefter de to fællesdage, de tre rotationsdage og natoplevelsen. Derefter beskrives programmet for pilte i form af en piltedag. Til sidst beskrives de store gennemgående programelementer: SeniorSpot, Lejrbålene og forkyndelsen på lejren.

9.1 LEJRENS OVERORDNEDE PROGRAM

LLU ønskede at lave et lejrprogram, som åbnede lejren op i mindre bidder og dermed præsentere større dele af lejren og dens aktiviteter i et passende tempo. Dette ses på lejrens første dage fra torsdag til lørdag, hvor størstedelen af kredsen oplevede først kreds, så ekspedition og først derefter hele lejren.

LLU valgte at lave et program for både kredsplads og seniorkreds, dette var med ønske om at sortere mindre vigtige information fra, så de almindelige kredse f.eks. ikke skulle forholde sig til senioraktiviteter i deres eget program, men selvfølgelig kunne finde det, hvis de ønskede information derom.

Kredsprogram:

Program FDF Landslejr 2022											
	Onsdag 6. juli	Torsdag 7. juli	Fredag 8. juli	Lørdag 9. juli	Søndag 10. juli	Mandag 11. juli	Tirsdag 12. juli	Onsdag 13. juli	Torsdag 14. juli	Fredag 15. juli	
07.00		Morgenmad			Morgenmad deluge og andagt	Morgenmad				Morgenmad, nedbrydning og hjemrejse	
08.00		Andagt				Optakt	Andagt				
09.00		Andagt									
10.00	Ankomst og etablering	Etablering og piltedag	Udforsk ekspeditionen	Coratias Markedsdag		Fælles lejrbål og andagt	På opdagelse 2	På opdagelse 3	Samsurium af mod		
11.00											
12.00		Frokost			Fri tid	Frokost					
13.00			Udforsk ekspeditionen	Coratias Markedsdag	Eftermiddags snack	På opdagelse 1	På opdagelse 2	På opdagelse 3	Samsurium af mod		
14.00		Etablering og piltedag									
15.00		Fri tid	Fri tid	Fri tid	Fri tid		Fri tid	Fri tid	Fri tid		
16.00											
17.00											
18.00	Aftensmad										
19.00											
20.00	Lejrbål og andagt	Optakt	Lejrbål og andagt	Fri tid	Seniorerne kommer hjem til egen kreds	Lejrbål og andagt	Kredsenes aften med andagt	Lejrbål og andagt	Optakt		
21.00	Etablering	Fælles lejrbål og andagt	Fri tid	Optakt		Fri tid		Fri tid	Fælles lejrbål og andagt		
22.00		Fri tid	Lederrevy	Fælles gudstjeneste	Lederrevy	Lederrevy	Lederrevy	Lederrevy	Nedbrydning		
23.00				Natoplevelse for alle							

Seniorprogram:

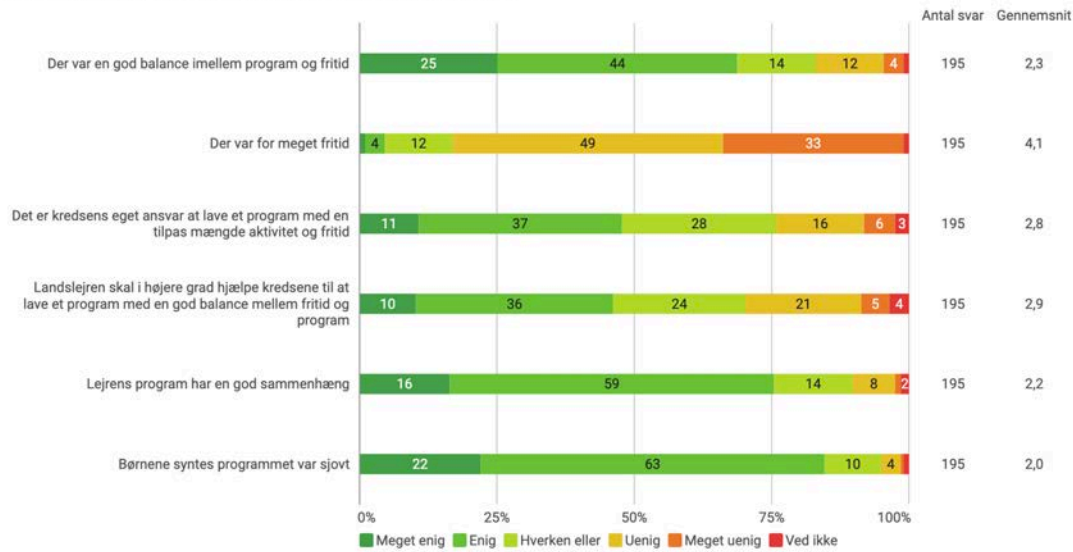
Program FDF Landslejr 2022											
	Onsdag 6. juli	Torsdag 7. juli	Fredag 8. juli	Lørdag 9. juli	Søndag 10. juli	Mandag 11. juli	Tirsdag 12. juli	Onsdag 13. juli	Torsdag 14. juli	Fredag 15. juli	
07.00		Morgenmad				Morgenmad deluxe og andagt	Morgenmad				Morgenmad, nedbrydning og hjemrejse
08.00		Andagt				Optakt	Andagt				
09.00		Etablering og pittedag	Udforsk ekspeditionen	Coratlas Markedsdag	SeniorSpot Folkemøde	Fælles lejrbaal og andagt	På opdagelse 2	På opdagelse 3	Samsorium af mod		
10.00		Frøkost				Frøkost					
11.00	Ankomst og etablering	Etablering og pittedag	Udforsk ekspeditionen	Coratlas Markedsdag	Eftermiddags snack	På opdagelse 1	På opdagelse 2	På opdagelse 3	Samsorium af mod		
12.00		Fri tid	Fri tid	Fri tid	Fri tid	Fri tid	Fri tid	Fri tid	Fri tid		
13.00		Aftensmad									
14.00		Lejrbaal og andagt	Optakt	Lejrbaal og andagt	Fri tid	Seniorerne tager hjem til egen kreds	Lejrbaal og andagt	Seniorkredens aften med andagt	Lejrbaal og andagt	Optakt	
15.00		Fælles lejrbaal og andagt		Optakt		Fri tid			Fælles lejrbaal og andagt		
16.00	Etablering	Åbning af SeniorSpot	SeniorSpot	Fælles gudstjeneste	Lederrevy	Lederrevy	SeniorSpot	SeniorSpot	Nedbrydning		
17.00				Natoplevelse for alle							

LLU forsøgte at kortlægge lejrens programmæssige balance med udgangspunkt i de faste programblokke, således at det kunne skabe et overblik for udvalg, som havde interesse i at placere aktiviteter i "Fri tid". Dette var med ønske om at skabe et tempo i lejren, der sikrede at lejrdeltagerne ikke ville opleve at være udbrændt for tidligt på lejren og ligeledes så udvalg ikke spildte energi på større aktiviteter, som evt. ville opleve meget få deltagere, grundet et tætpakket fast program. Udvalgenes tilbud til deltagerne i fritiden blev ikke koordineret, men balancen nedenfor blev meldt ud. Og langt hen ad vejen var der passende med tilbud i de forskellige tidspunkt.

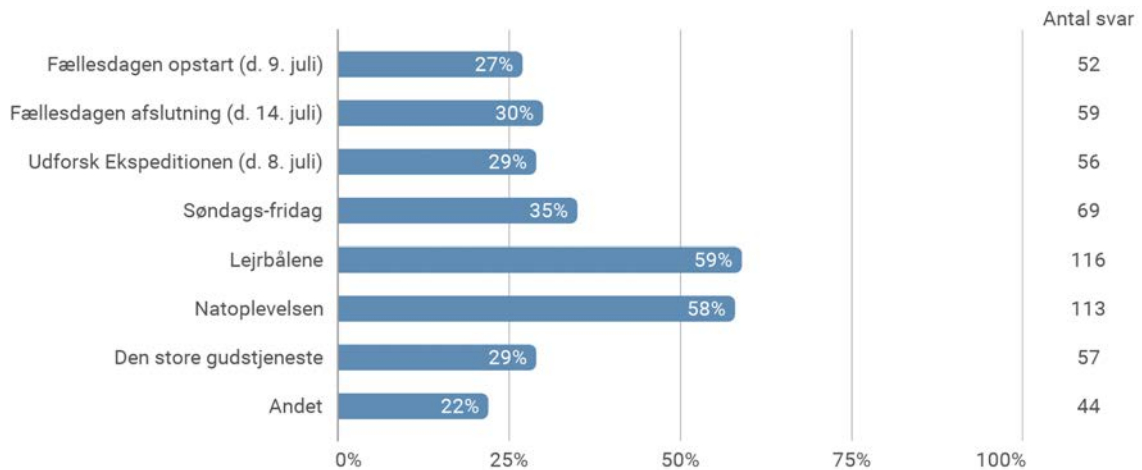
Balance:

Program FDF Landslejr 2022											
	Onsdag 6. juli	Torsdag 7. juli	Fredag 8. juli	Lørdag 9. juli	Søndag 10. juli	Mandag 11. juli	Tirsdag 12. juli	Onsdag 13. juli	Torsdag 14. juli	Fredag 15. juli	
07.00		Morgenmad				Morgenmad deluxe og andagt	Morgenmad				Morgenmad, nedbrydning og hjemrejse
08.00		Andagt				Optakt	Andagt				
09.00		Etablering og pittedag	Udforsk ekspeditionen	Fællesdag opstart	Aktiv lejr Åbent for mange muligheder	Fælles lejrbaal og andagt	På opdagelse 2	På opdagelse 3	Fællesdag afslutning		
10.00		Frøkost				Frøkost					
11.00	Ankomst og etablering	Etablering og pittedag	Udforsk ekspeditionen	Fællesdag opstart	Eftermiddags snack	På opdagelse 1	På opdagelse 2	På opdagelse 3	Fællesdag afslutning		
12.00		Rolig lejr Lav intensitet i antal muligheder		Rolig lejr Lav intensitet i antal muligheder	Aktiv lejr Åbent for mange muligheder						
13.00		Aftensmad									
14.00		Lejrbaal og andagt	Optakt	Lejrbaal og andagt	Fri tid	Seniorerne kommer hjem til egen kreds	Lejrbaal og andagt	Kredens aften med andagt	Lejrbaal og andagt	Optakt	
15.00		Fælles lejrbaal og andagt		Optakt		Fri tid			Fælles lejrbaal og andagt		
16.00	Etablering	Fri tid	Fri tid	Fælles gudstjeneste	Lederrevy	Lederrevy	Lederrevy	Lederrevy	Lederrevy	Nedbrydning	
17.00				Natoplevelse for alle							

Program (fortsat)Hvor enig er I i disse udsagn om programmet?



Hvad tror I at børnene syntes var de bedste programpunkter på lejren?
Du kan sætte op til tre krydser



- Hvordan sikrer LLU er godt tempo gennem lejren, som ikke udbrænder lejrdeltagerne for tidligt?
- Hvor meget "Fri tid" skal der være på en lejr og hvilke aktiviteter skal der være i disse blokke?
- Hvordan sikrer LLU en god udfoldning af lejren, så alle lejrens deltagere oplever et spændende program, men ikke bliver forskrækkede af lejrens størrelse?

9.2 PROGRAMPUNKTERNE I LEJRPROGRAMMET

9.2.1 PÅ OPDAGELSE (ROTATIONS DAGENE 1+2+3)

Rotationsdagene endte på LLUbordet i foråret 2022, da Forpersonerne måtte stoppe og der ikke var noget konkret at arbejde videre fra. Det er en klar anbefaling at rotationsdagene forankres udenfor LLUbordet, da det er en stor opgave ved siden af det øvrige LLU-arbejde.

Hver kreds havde 2 dage med aktiviteter og 1 dag hvor de selv kunne disponere over dagen. Kredsen tilmeldte et bestemt antal hold, og ikke hvem der var på holdene. Det fungerede godt at kredsen kunne bytte rundt med hvilke personer der var på holdet, internt i kredsen efter dagsform eller med fx. nabo kredsen.

APPtilmelding:

Selve fordelingen af holdenes ønsker til *På opdagelse* var vanskelig på dette års landslejr af flere årsager. Der var valgt en model, hvor hvert hold selv skulle ønske de aktiviteter de ville på, frem for at man bare blev fordelt. Dette gjorde hele opgaven meget større, end hvis man havde fordelt alle kredse i lige store bunker og sendt dem rundt mellem posterne i et helt fast skema.

Der var dog rigtig mange positive ting ved at holdene selv kunne bestemme deres oplevelser, fx at man kom ud på de aktiviteter man helst ville ud på og at mindre aktiviteter kunne være en del af oplevelsesdagene, da alle aktiviteter ikke behøvede samme kapacitet. Her tænkes fx på klatring, kano osv.

På LL var der en del parametre: aktivitetens kapacitet, dagen, timeslots på dagen, lokation, holdet egne ønsker, nogle aktiviteter kunne man kun have én af (kano og klatring). Der var altså mange ting der skulle tages højde for hver gang et hold skulle tildeles aktiviteter, hvilket gjorde at det blev en meget manuel opgave.

Funktionalitet i appen:

I appen blev der gjort så man som leder kunne sende ønskerne ind. Da det ikke var helt klart, hvordan fordelingen skulle tilbage til holdene, blev der lavet en løsning som desværre havde nogle mangler. Nogle kredse endte med at tilmelde sig utrolig mange gange, selvom de kun havde et hold.

Det der generelt manglede i appen da man skulle tilmelde sig *På opdagelse* var at man havde styr på hold i appen. Det der blev løsningen, var at ønsker var tilknyttet en leder fra en kreds. Hvis en leder havde tilmeldt flere hold, kunne de ikke se præcis hvilket hold der havde fået tildelt hvilke aktiviteter. Dette løste lederne selv ved selv at beslutte hvilket hold der havde fået hvilke aktiviteter.

Det ville vi gerne have gjort hvis omstændighederne havde været til det:

- Have flere højkapacitets aktiviteter og flere af dem med f.eks. 600 pladser pr. blok.
 - Vi havde en drøm om at inddele Inddele Sletten i områder (a, b og c) og så fik kredsen kun tildelt aktiviteter i en A+B eller B+C, for at mindske den udfordring der altid opstår med afstanden mellem aktiviteterne. Lav så at der er en høj kapacitet aktivitet i hver område A, B, C.
 - Have ro i maven over at alle ikke får alle de ønsker de har ønsket.
 - Få tænkt over, hvordan man fordele i god tid, og ligesom i år får hevet nogen ind til at være med til at fordele, men at de så er inde langt tidligere i planlægningen, så de kan give deres besyv med allerede når aktiviteterne udtænkes. Overvej hvorvidt hver parameter begrænser. Dette kan være at sikre at der er meget overkapacitet i hele systemet (ikke kun på en eller nogle enkelte makskapacitets aktiviteter), have færre aktiviteter man skulle ud på, og dermed også færre timeslots.
- Overvej struktureringen af alle program/aktiviteter på LL, der er mange snitflader. Skal der være en Forperson for alt med aktiviteter "under" sig, med små "udbryderudvalg" der f.eks. har alt kontakt til de aktiviteter der løber hen over hele lejren (klatring, kano, vandland, søbadning, sejllads). Denne LL giver ihvertfald anledning til at et kommende LLU endnu en gang ryster posen i forhold til hvordan kontakten/organiseringen af aktiviteter/aktivitetsfolk, kan fungere godt og debattere det tidligt således at der ikke er folk der bliver glemt i organisationen og at alle led får den relevante information for at udfører deres opgave godt og endnu vigtigere, føle sig betydningsfuld og tager godt imod.
 - Det kan give god mening at arbejde endnu mere med differentieringen af aktiviteter. Aktiviteter der er målrettet forskellige målgrupper eller som har flere spor.

9.2.2 FÆLLESDAGENE START+SLUT

Fællesdagene var på sin vis meget forskellige og havde også nogle fællestræk. Den første fællesdag var grejting og koordinerende. Forskellige kredse og ekspeditioner, skulle ud på Sletten og løse forskellige opgaver i et landskab, som ikke var deres eget. Dette gik rigtig godt og det er helt sikkert en fordel af udføre de samme aktiviteter, forskellige steder på Sletten, en gang i hvert landskab. Dette gav deltagerne en oplevelse af en stor lejr, men var stadigvæk med til at holde nogle de logistiske udfordringer nede. De største udfordringer som udvalget mødte var ikke den interne planlægningsproces, men i højere grad koordinering mellem andre udvalg og LLU.

Den anden og afsluttende fællesdag var en app-baseret aktivitet, hvor deltagerne skulle løse forskellige modsbedrifter i kredsen, ekspeditionen og i landskabet. Dette var planlagt ud fra en tanke om at det var den sidste dag på lejren, hvorfor kredsene var ved at være udkørte og havde brug for en dag, hvor de selv kunne være med til at sætte tempoet. Selvom dagen primært var app-baseret, så havde det en god effekt, at de var med til at skabe Modets Port (en port af 15.000 balloner), så der dermed var et decideret udbytte af dagen, som blev brugt i forbindelse med det sidste store lejrball. Dette var et aktivitetspunkt, som skiftede forperson nogle gange og endte med at finde sit endelige hold med sent i processen, hvilket selvfølgelig ikke har været ideelt.

- Hvordan skaber disse dage en følelse af fællesskab på lejren uden at skulle give større logistiske udfordringer?
- Skal de to fællesdage have et fælles tema, så de sammen er med til at binde lejren sammen? Eller skal der overhovedet være fællesdage?
- Hvordan sikrer LLU er godt arbejdsforløb for udvalg, som har rigtig mange snitflader med andre udvalg på landslejren?

9.2.3 EKSPEDITIONSDAG (UDFORSK EKSPEDITIONEN)

Da dette udvalg endte med ikke at have nogen forperson, blev det løst via LLU. Det blev derfor også et koncept, hvor arbejdet med planlægning og koordinering lå ude i kredsene i ekspeditionerne. Der blev holdt enkelte fælles møder med ekspeditionerne, hvor der blev brainstormet på muligt indhold, men ellers foregik det meste af arbejdet ud fra noget inspirationsmateriale. Det var altid et fokus at materialet, som blev udsendt skulle være til inspiration og ikke en tjek-liste, så vi endte med ekspeditioner, der følte at der blev sat forventninger til dem, som de ikke kunne indfri.

- Skal en lignende aktivitet udtænkes af et decideret udvalg eller i højere grad en arbejdsgrupper?
- Hvordan sikrer LLU et indhold på sådanne dage, som er engagerende og som har aktiviteter, hvis kredsene selv har svært ved at finde idéer?

9.2.4 NATOPLEVELSE

Natoplevelsen var en en særlig oplevelse for alle lejrens deltagere på nær piltene, og var en vandring med lys, effekter og skuespillere, som skulle skabe et land inspireret af mareridt. Piltene havde en særlig oplevelse, som var kædet sammen med nogle af deres aktiviteter fra Piltedagen”. Kredsen valgte selv, hvorvidt de synes deres pilte var gamle nok til at deltage i denne aktivitet. Kredsen fik i mindre enheder bestemte afgangstidspunkter, som skulle sikre et nogenlunde stabilt flow af deltagere på ruten under aktiviteten.

“FED natoplevelse for væbnere og seniorvæbnere. Men synd for piltene at de bare skulle hjem i seng, når der var bygget op til noget stort.” – Holdleder

- Man skal være skarp på at kommunikere ud til at alle, hvem de enkelte aktiviteter er tiltænkt, sådan er piltene ikke bliver skuffede over ikke at deltage i en aktivitet midt om natten.
- Man skal overveje mængden af arbejde der logistisk er forbundet på sådan en aktivitet, og evt. planlægge hvordan den kan igangsættes bedst i løbet af lejren.
- Man skal være opmærksom på, at denne aktivitet kun har et forsøg til at virke og dermed skal der evt. være en vis mængde af backup-udstyr f.eks. generatorer.

9.3 PILTEDAG

Pilt på lejr havde på LL22 til opgave at give piltene en god piltedag og andre oplevelser fyldt med sjov, leg og tryghed i at det er OK at opleve lejren i eget tempo. Det var vigtigt at Piltedagen meget enkelt kunne enten op- eller nedjusteres alt efter deltagerantal.

Udvalget var lille, men det var ikke en hindring i forhold til opgaven og mange havde andre arbejdsopgaver på LL22, da Piltedagen lå på den første hele dag.

- På LL22 havde mange ledere fået den opfattelse at Piltene kunne deltage i natoplevelsen. Dette var ikke udvalgets tanke. Det skal derfor tydeliggøres hvad piltene skal/kan forvente i forhold til natoplevelsen, således at ingen bliver skuffet - hverken barn eller leder. Se citat fra Natoplevelse.
- De sidste par år har der ikke være de store raftebyggerier - så skal Piltedagen lægges på "etableringsdagen"? Det vil gøre den første dag mindre hektisk for evt. leder der skal ud af lejren. Dog skal man samtidig have i tankerner at der godt må ske "noget" hvis piltene ikke skal *etablerere* noget. Det er kedeligt bare at sidde og kigge på.
- Er lejren for lang for pilte? Kunne man dele den op, korte den af?

9.4 SENIORSPOT

SeniorSpot var et nyt koncept indført på LL22. Her skulle man kunne opleve det store seniorsus. SeniorSpot var et område beliggende på området lige vest for lilleeng. Her blev der afholdt specielt program, tiltænkt Seniorerne på landslejren. SeniorSpot blev afholdt 5 gange. 4 gange om aftenen/natten, en gang om formiddagen.

Programmet bestod af:

- Koncert, comedy, folkemøde, silent disco, løb
- Andagter, kaffe/kage, hygge-telt

På området var der scene, storskærm, samt telt til rådighed til afvikling af program. Programmet var tiltænkt som et tilbud til seniorerne, hvor der ville blive afholdt en række events/aktiviteter kun for dem.

Der blev tidligt nedsat et udvalg til at arbejde med SeniorSpot. Folkemødet endte dog tidligt som en ekstra opgave, som var svær at finde en forperson til at løfte. Derfor startede planlægningen af folkemødet sent og blev aldrig en rigtig integreret del af SeniorSpot arbejdet.

SeniorSpot var sammen med SeniorKreds tænkt som det der i fællesskab skulle give seniorfølelsen på landslejren. Dog har de to udvalg arbejdet meget parallelt uden synderlig udveksling mellem hinanden.

- Overvej om Seniorarbejdet (I dette tilfælde Spot og Kreds) bør samles under et udvalg, der kan bestå af en række underudvalg om nødvendigt.

- Vær kritisk omkring programmet og dets helhed for seniorerne. Skal de på sen natoplevelse dagen før de har et formiddags folkemøde?



9.5 LEJRBÅL (OG LOKALE LEJRBÅL)

I løbet af landslejren blev der afholdt 3 fælles lejrball samt en gudstjeneste fra lejrballscenen.

Udvalget stod for alle dele af arbejdet fra udformning af idé, historie og manuskript til indhentning af tilbud på materialer og teknik, samt øvelse og afvikling af shows under selve lejren. Udvalget voksede i takt med, at lejren nærmede sig, fra styregruppen på 13 personer til hele lejrballholdet på 80 personer fast. På denne lejr var der derudover en kreds på 25-30 personer pr. show til at være hjælpere på scenen. Samlet hold ca.100-115 pr. show.

Lejrballene er den programlagte aktivitet, som flest holdledere vurderede at børnene bedst kunne lide.

På instagram er der fyldt med billeder fra lejrballene, og lejrballene var en væsentlig kilde til fælles lejrstemning samt et vindue for omverden ind til hvad en landslejr er.

I modsætning til de fælles lejrball var de lokale lejrball af yderst svingende kvalitet, og det overvejes derfor om det ville have været en fordel at hjælpe ekspeditionerne mere på vej med et materiale tilsvarende til andagtsmaterialet med sange, sketches og andet indhold.

- Overvej, hvordan placeringen af lejrball påvirker andet program. Hvad kan man og hvad kan man ikke efter et formiddagslejrball? Formiddagslejrball mandag fremhæves som en fordel for piltene, der kunne blive lidt trætte mod slutningen af

de øvrige lejråbåle. Formiddagslejråbålet havde dog modsat den effekt, at oplevelsesdagen den dag blev alt for presset. Når lejråbål og/eller gudstjeneste ligger tæt på hinanden, presser det desuden afviklingen på scenen.

- Hvem er målgruppen for lejråbålene? Der er langt fra den historie, man kan fortælle til seniorerne, til den der giver mening for piltene. Mange nævner, at piltene var dem, der var mest optagede af historien; at væbnere, seniorvæbnere og seniorer ikke følte sig tilstrækkeligt ramt af historien.
- Hvornår går grænsen imellem at tænke stort og at tiden på et tidspunkt indhenter arbejdet, så det i stedet er nødvendigt at gå med en mindre, og stadig acceptabel, løsning? Hvordan kan hele landslejrorganisationen understøttes i en stolthed over at sommetider skal de store ambitioner føje for det realistiske?
- Kan det lade sig gøre sidde fordelt over et større areal foran scenen? Mange synes at man sidder som sild i tønne. Mere plads er en fordel, hvis det er muligt at lave god lyd kvalitet over hele plænen. Men gør det også, at en storskærm skal overvejes, hvis man sidder helt bagerst? Og hvad gør det ved fællesskabsfølelsen?

9.6 FORKYNDELSE OG GUDSTJENESTE

Forkyndelsesudvalgets arbejde har dels handlet om at forberede selve forkyndelsesmaterialet til lejren, men også at understøtte det at skaffe præster og have præster med på lejr.

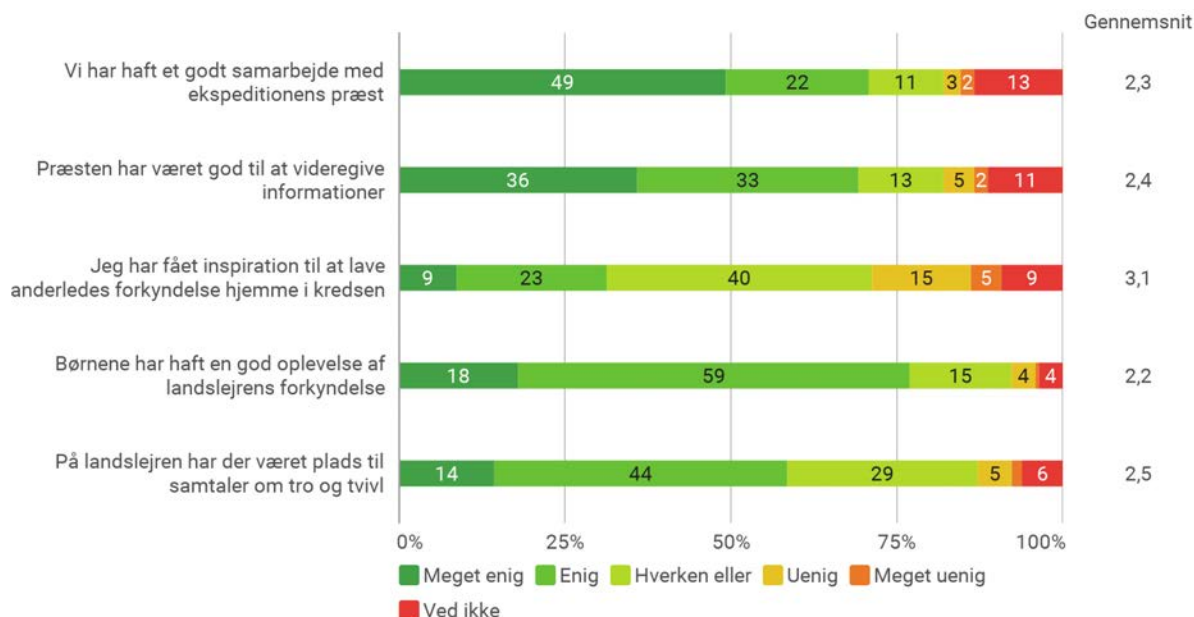
FDF er et stort og bredt forbund, og det viste sig tydeligt i andagterne hvor forkyndelsesudvalgets materiale blev brugt på mange måder. I holdledernes tilbagemelding er 77% enige eller meget enige i, at børnene har haft en god oplevelse af lejrens forkyndelse.

Det er vigtigt at begynde arbejdet med at finde præster og forkyndelsesledere i god tid. Forkyndelsesudvalget oplevede nogle udfordringer med at finde præster, og det lykkedes ikke til alle ekspeditioner.

Programmæssigt var det være svært at nå at holde morgenandagt, når lejrens aktivitetsprogram starter tidligt og der er langt at gå til startstedet. Særligt på programdagene blev det meget tæt i programmet og nogle steder blev andagten skåret kraftigt ned.

Forkyndelsesudvalget og lejråbålsudvalget arbejdede tæt sammen om gudstjenesten, og det blev oplevet som en stor fordel for alle. Liturgien var solidt understøttet af lejråbålets visuelle virkemidler og gennemarbejdet skuespil.

Det var ikke tydeligt, hvor i budgettet gudstjenesten hører til, da ekstra lys og effekter til aftengudstjenesten koster en del. Det ville have været godt at have afklaret tidligere.



- Kan kredsene hjælpes med materiale til infomøder med lokale præster og menighedsråd? Hvis forkyndelsesledere er på plads omkring landslejrkurset, kan de hjælpe kredsene til også at være ude i god nok tid til at lave aftaler med lokale præster som skal planlægge forflyttet tjenested, ferie og lignende omkring landslejren.
- Forkyndelsesudvalgets arbejde kan være tæt knyttet til temafortællingen, hvis den er kendt af forkyndelsesudvalget tilpas tidligt.

10 ØVRIGE UDVALGSPROGRAM

Dette kapitel omhandler de udvalg der alle lavede programrelaterede-opgaver, men som ikke var programsatte. Kapitlet beskriver derfor arbejdet omkring legeinstallationer, musikoplevelser, torvet og Globus.

10.1 LEGESTATIONER

“Vildt fede legeinstallationer” - Medarbejder

“Kunne være fedt med et mærke til skjorten, når man har besøgt dem alle” - Holdleder.

Legeinstallationsudvalget havde til opgave at lave en lege installation til hvert landskab som på smuk, kreativ, sjov eller finurlig måde viste samhørighed med det pågældende landskab. Legeinstallationer skulle kunne holde til 10 dages pille, rode, rage og legende børn og voksne.

Udvalget er en smule anderledes end andre udvalg, da udvalgets opgaver alle sammen handler om design, æstetik og fortolkning af et tema. I dette udvalg er det meget vigtigt at fagligheden i udvalget er højt. Fagområder/kompetencer der er vigtige for et godt resultat: Arkitektur, design, konceptudvikling, konstruktion, økonomi, byggeproces, materiale/værktøjskendskab, projektledelse, godt håndværk, bæredygtighed, kommunikation og storytelling. Det er derfor vigtigt at gennemgå alle arbejdsopgaver og fastsætte rammerne for den kreative proces.

Udvalget mener, at de havde kunnet få flere fondsmidler, hvis de var startet tidligere - helst 1,5-2 år før lejren. Udvalget endte med kun at få meget få sponsorer, hvilket betød at nogle ting blev nedprioriteret.

Legeinstallationerne blev hårdt belastet de første par dage og derfor ville udvalget ønske, at der havde været bemanning på, som både kunne forklare meningen med installationerne og være "legestartere" og opsynspersoner de første dage.

- Kan man inddrage Slettens håndværkere i opbygningsprocessen? Så der skabes medinddragelse og ejerskab af installationerne? Hvordan kan påskekurset op mod lejren inddrages? Det var en fordel i 2022 at have et tæt samarbejde med SKS.
- Overvej tidligt, hvad der skal ske med legeinstallationerne efter lejren. Diskuter det med udvalget og FDFs legeudvalg.

10.2 MUSIKOplevelser

Musikoplevelsesudvalget havde til formål at få musikken bredt godt ud Landslejren med et primært fokus var på musikoplevelser på Torvet.

Udvalget skrumpede undervejs og det havde indvirkning på arbejdsbelastningen for de tilbageværende medlemmer i udvalget. Det havde været mere bæredygtigt hvis der som minimum havde været 2 teknikere til at styre musikken fra Torvets scene.

Udvalget oplevede, at mange af dem som allerede er dybt FDF-musik-involverede var medlemmer af andre udvalg, eksempelvis ved Musikken på den store lejrbåls scene og musikken i revyen. Det gjorde at der inden lejren gik i gang, ikke var det store program på scenen på Torvet. Undervejs på lejren opstod der ad hoc optrædende og leg på scenen.

- Musikkens primære fokus er på Torvet hvor der også er andre aktiviteter, blandt andet gudstjenester, andagter, musik i café telt. Det kunne overvejes om udvalget kan være en arbejdsgruppe under evt. Torveudvalget.
- Kan man evt. lave scenen bedre, billigere og ikke mindst smukkere selv, frem for at leje den udefra?
- Overvej om musikken kan etableres andre steder end på Torvet.

10.3 TORVET

Det var udvalgets opgave at sørge for etablering af et spændende og velfungerende torv med aktiviteter for både børn og voksne. Et centralt sted på lejren, som hver dag fyldes med liv, fest, forundring, muligheder og god tid til fordybelse. Et sted, der kan virke som pusterum og aktivt samlingssted. Torvet var placeret et nyt sted lige mellem lejrbålspladsen og trekanten. Det fungerede rigtig godt, og gav et godt samlingssted for alle. Så en opfordring herfra til at placere Tovet samme sted.

"Mega nice med ny placering af Torvet, det fungerede godt." - Medarbejder

Torvet havde ikke det store held med at finde personer, som ville stå for børneaktiviteter. Heldigvis tiltrak karaoke-anlægget fra scenen en del børn og unge - "børnene var modige og synge karaoke på torvet" - Holdleder

Udvalget ville gerne have været bedre til at tage teten i forhold til alle de andre FDF udvalg, som har en finger med på Torvet. På den måde kan Torvet komme tidligere i gang med eget arbejde. Men vær samtidig klar over at andre udvalg måske ikke er kommet i gang med deres arbejde endnu. Det havde været godt hvis udvalget havde deltaget på LL-kurset. Det havde givet et godt indblik i hvad andre udvalg havde af tanker - også selvom de ikke var nået så langt i deres arbejde. Desværre endte udvalget med at være for lille, til

den opgave der faktisk skulle løses. Det gav f.eks. udslag i manglende udsmykning, mere tema inddragelse, manglende aktører til Torvet .

Holdledere nævner i flæng:

“Der manglende en centralt placeret "seniorlounge" hvor seniorer kunne mødes på tværs af ekspeditioner udenfor seniorspots åbningstid og i almindelige dagstimer, kunne godt have været fundet plads til dette i sit eget telt på torvet” - Holdleder

“seniorspot telt på torvet for der er åben for brætspil m.m uden for seniorspot åbningstider” - Holdleder

“Der kunne måske være en senior cafe FAST på torvet for at man kan mødes og hygge og få nye venner” - Holdleder

Udvalget kunne godt have ønsket at etablere en plads til dette, da det viste sig at Seniorerne samlede sig lidt ad hoc på Torvet, men kræfterne var der ikke, da LL22 var i gang.

- Kan Kiosk og Torveudvalget samarbejde om blandt andet gæstebespisning?
- Det kunne være en ide at kontakte SAGA, CHTC, Vendia, Væbnermesterskaber, Seniorfestivalen og den slags og give dem 1 eftermiddag hver, hvor de laver aktiviteter på Torvet. På den måde for vi vist alle hvad FDF kan og er. Så er der også børneaktiviteter
- Hvordan kommer man de hvide flader (telte) til livs - og er der behov for så mange telte?

10.4 GLOBUS – AKTIVITET, OPLYSNING OG INDSAMLING

Landslejrens GLOBUS-aktiviteter blev varetaget af Landsforbundets GLOBUS-udvalg. GLOBUS er Landsforbundets Internationale projekt.

Ressourcerne blev fokuseret på at møde børn og unge så direkte som muligt og med indhold, hvor de mødte verdensmål og Nepal direkte. I praksis var det en stor GLOBUS-aktivitet til de tre rotationsdage og mindre aktiviteter to aftener i Seniorspot samt LUDO-workshop. Desuden bidrog udvalget med små aktiviteter til Folkekirkens Nødhjælps telt og ubemandede løb for børnene på Torvet.

Grunden til at der ikke blev nedsat et eget udvalg var dels, at det var særdeles vanskeligt at finde en forperson, der ville påtage sig opgaven og dels at Landsforbundets GLOBUS-udvalg i starten ikke ønskede at påtage sig opgaven p.g.a. den ekstra arbejdsindsats og risiko for at fjerne fokus fra deres øvrige aktiviteter. Da opgaven til sidst blev tættere skåret til, blev LLU dog enige med udvalget, om at de påtog sig opgaven, men det skete først i januar 2022. Udvalget peger på, at det optimale tidspunkt for nedsættelse af udvalget er ca. et år før Landslejren.

De peger desuden på, at de fokuserede hårdt på kerneopgaverne, da mange øvrige aktører har holdninger til opgaver de kan/bør påtage sig. De siger: *“Vi fravalgte derfor eksempel nogle sene anmodninger om at arrangere besøg af 1-2 nepalesere og en bæredygtighedskonference, da dette ville tage alt for mange ressourcer i forhold til, hvad vi ellers kunne opnå til glæde for flere hundrede lejrdeletere”*. Bæredygtighedskonferencen blev i stedet afholdt af Bæredygtighedsrådet.

Udvalget udtrykte tilfredshed med de vide rammer og højt til loftet kreativt og aktivitetsmæssigt.

Indsamlingsaktiviteter var ikke med i GLOBUS-udvalgets samarbejdsaftale og blev derfor ikke håndteret af dem, men af Folkekirken Nødhjælp, LLU og øvrige udvalg. De væsentligste aktiviteter var mulighed for at donere ved landslejrtilmeldingen, kollekt ved gudstjenesten, Ymens clubs genbrugsbutik på torvet og pantindsamling. Der blev ialt indsamlet ca 250.000 kr, som er mindre end på tidligere landslejre. En mere målrettet og koordineret indsats ville sikkert kunne have hævet indsamlingsresultatet

- Skal der nedsættes et landslejrudvalg for det internationale projekt eller skal det håndteres af Landsforbundets tilsvarende udvalg. Det kan overvejes, allerede at skrive Landslejren ind i kommissoriet for Landsforbundets udvalg, når det bliver nedsat. Fordelen er, at Landslejren direkte kan anvendes til at virkeliggøre udvalgets visioner. Ulempen er en større arbejdsbelastning og de-fokusering i udvalget, som bl.a. kan vanskeliggøre rekrutteringen
- Skal der udnævnes en indsamlingskoordinator og skal den pågældende være en del af Landslejrens udvalg for det internationale projekt?

II LEJRENS PRAKTIK OG RAMMER

Dette kapitel omhandler lejrens praktik og rammer. Med andre ord mange store centrale udvalg typisk med store budgetter også. Kapitlet beskriver først arbejdet vedrørende lejrservice, derefter lejrens beredskab. Herefter beskrives forplejning og arbejdet med dette. Til sidst enkelte ord om lejrkontoret.

II.1 LEJRSERVICE, TEKNIK OG ETABLERING

Lejrserviceudvalget etablerede alle de praktiske rammer for landslejren 2022. Deres ansvar var at lave det tekniske setup. Holdet bestod af formand, næstformand og fagleder for hver tekniske gruppe. Udvalget blev ved 2022 delt op fra tidligere både at indeholde beredskab og lejrservice. Denne opdeling skete på baggrund af tidligere evalueringer, og både under og efter lejren har det været en energi-givende beslutning for udvalget.

Udvalget gik i gang 1,5 år før lejrstart. Dog skulle beslutningen om rafter, brænde, godik og telte tages 2 år før lejrstart. Den beslutning tog LLU og formanden for lejrservice i samarbejde. Udvalget vurderede selv at dette var tidsnok på øvrige opgaver.

Den store udfordring i dette udvalg var at skaffe fagfolk nok. Udvalget var presset og forudser også de bliver presset på dette næste gang. Dette udvalg skulle have hjælp til at komme delvis i mål.

“Der skal som minimum generelt være styr på bemanning ½ år før lejrstart.” - Medarbejder

Udvalget fandt prikke-/mundtlig-opfordrings-metoden mest effektiv og opfordrer til at dette er metoden, der skal lægges vægt på næste gang.

*“Ja, vi vil gerne være med omkring LL26 – det kræver vel egentlig bare, at vi bliver spurgt.”
– Medarbejder*

Udvalget har forinden lejren også de praktiske rammer for landslejrkurset. Dette er en god prøveköring af udvalget. Udvalget skal mindes om at her har de en deadline på information ud til kredsene. Udvalget tildeler også “udvalgspakker” af materiale ud fra sidste lejr.

Udvalget opfordrer til at dette skal gøre tidligere og mere simpelt, da der var en del udfordringer med det på lejren.

Udvalget står for at optegne lejrkortet. Der blev optegnet et kort på baggrund af forhåndstilmeldingerne, dog kan det endelige kort først tegnes op efter den endelige tilmelding. Det endelige kort var først optegnet midt maj 2022.

I 2022 blev gæstecamping og brusebade placeret under dette udvalg. Gæstecamping foregik på totten og brusebade var med godik brusevogne med enkelt bruse rum. Begge dele fungerede godt.

For første gang blev der på lejren afholdt tillidsparkering, hvor bommen var fjernet og der i stedet var store banner med betalingsmuligheder. Erfaringen var at det gik fint, og var et koncept der kan udvikles yderligere.

- For at viden ikke går tabt og der kan komme ord på plejer, bør næste LLU kontaktperson for LSU kontakte tidligere LLU kontaktperson for LSU. Opgaven er meget stor. Det kan være en fordel at kontaktpersonerne laver en løbende "overdragelse".
- Lejrservice har stor betydning for lejren, men det er et udvalg der gør som de plejer, hvis de ikke bliver bedt om andet. Overvej om det faktisk er det serviceniveau vi ønsker på lejren. Skal der være wifi overalt eller skal der ikke osv. Disse overvejelser kommer ikke naturligt til LLU, hvis de ikke hentes ind meget tidligt.
- Byggeansøgninger skal overvejes om der skal og kan ændres i processen. Der skal aftales en klar retning med Skanderborg Kommune for hvordan de ønsker håndteringen heraf.
- Lejrservice afholder ca en tredjedel af landslejrens omkostninger. Overvej derfor hvordan Kassereren og LLU-kontakten kan være helt tæt på udgifterne her. Fx. bør prisaftaler optimeres på følgende områder:
 - Biler
 - Godik
 - Trælast

11.2 BEREDSKAB

Beredskab varetog serviceteamet, servicevagten, vagtcentralen, lejr hospitalet, patienttransport og brand.

Serviceteamet bestod af beredskabschefen og 3 andre som løbende var på vagt for lejren i samarbejde med LLU vagthavende. Beredskabschefen havde kontakt til myndigheder herunder lokal politi, brandvæsen - brandinspektøren og embedslægen. Det er også dem, der udarbejder sikkerhedsplanen i samarbejde med udvalgene og forbundet.

Servicevagten bestod af en forperson og 60 vagter, der patruljerede hele lejren og stod for den interne sikkerhed på lejren. Vagterne var både deltid og fuldtid deltager.

Vagtcentralen tog alle de opkald der kom ind på lejrens vagtcentral. Der var mange opkald både med stort og småt hele dagen og natten. Patienttransport fragtede deltager til og fra lejre hospitalet. Brand var det interne brandvæsen på lejren.

Lejrhospitalen varetog redning i samarbejde med brand og patienttransport. Det var ikke muligt at få ambulancer og redder med på landslejren i 2022. Men denne løsning dækkede lejrens behov og ved akutte tilfælde blev der ledt ambulancer ind på området ved hjælp fra

servicevagten. Tilskadekomne, der skulle med ambulance, blev hentet ved trekanten. Dette er kutyme, da det kun er regionens ambulancer, der må ankomme til sygehusene.

Udvalget var for første gang sammensat af både alle disse enheder. Det gav et godt samarbejde og gav stor ro i udvalget. Dette blev først besluttet efter der var fundet forpersoner til nogle af underudvalgene, dette vurderer udvalget at det bør beredskabschefen selv gøre.

- Samarbejde med andre Udvalg
 - Øvelser med både LLU og enkelte andre udvalg, kan med fordel fortsættes men at der ved øvelserne er inviteret et andet udvalg. (forplejning, forbund, LSU)
 - Indretning af telte - Dette skal være en workshop på et forpersonsmøde, hvor der er sat 20 min af til at dem der skal have telt lære brandregler og får hjælp til optegning - dette er et myndighedskrav at tegninger og virkelighed stemmer overens
 - Inddragelse af vagt - hvornår skal vagten være tilstede og hvordan booker man dem. - evt. et booking system.
 - risikovurdering - optimering og evt. workshop på forpersonsmøde.
- Der er allerede taget et stort skridt i den rigtige retningen for hele området, men udvalget skal arbejde mere med de erfaringer der var på denne lejr, så de bliver indarbejdet. Eksempelvis bør der optimeres på lejrhospital, eventuelt med mindre skadestuer rundt på lejren til mindre skader, patienttransport, servicevagt og brandvagter.

11.3 FORPLEJNING

Forplejningsudvalget har på landslejren håndteret alt omkring måltider og øvrig bespisning. Ligeledes har de varetaget bespisningen på lejrens forpionering og efterpionering, samt middagen til medarbejderfesten på oprydningssdagen. Ligeledes har Kioskudvalget varetaget gæstebespisningen i kioskerne og i weekendens pop-up-restaurant, foruden almindeligt kiosksalg.

Forplejningsudvalget er et stort og komplekst udvalg med forgreninger og kontakt med en lang række andre udvalg. På mange områder er udvalget dem der går forrest med retning og beslutninger på vegne af hele landslejren, og i andre sammenhænge er udvalget et serviceorgan for mange andre lejrindholds-udvalg, der har brug for forplejning til program og arrangementer. Udvalget bestod af personer med ansvar for en række underudvalg/arbejdsområder såsom fx madudlevering, indkøb, logistik, distribution, og medarbejderbespisning.

Lejren har i høj grad indkøbt og benyttet både danske og økologiske råvarer. Det var et ønske og en prioritering hos LLU og forplejningsudvalget at løfte kvaliteten af lejrmat og med landslejren forsøge at 'skubbe' til lejrmat generelt i FDF, blandt andet jf. lejrens princip om at tage ansvar. Budgetteringen til lejrens måltider blev derfor øget kraftigt ift. tidligere landslejre.

Prioriteringerne medførte en række tiltag hele vejen igennem forplejningsudvalgets planlægning, bl.a. grundig udviklingstid forud for lejren af opskrifter til en række velkendte og nye lejrretter.

Alle på landslejren har for første gang i nyere tid spist de samme måltider. Lejrens menu har dermed hver dag været den samme for deltagere og medarbejdere, ud fra et ønske om at skabe en større sammenhængskraft på lejren. Store dele af medarbejderbespisningen

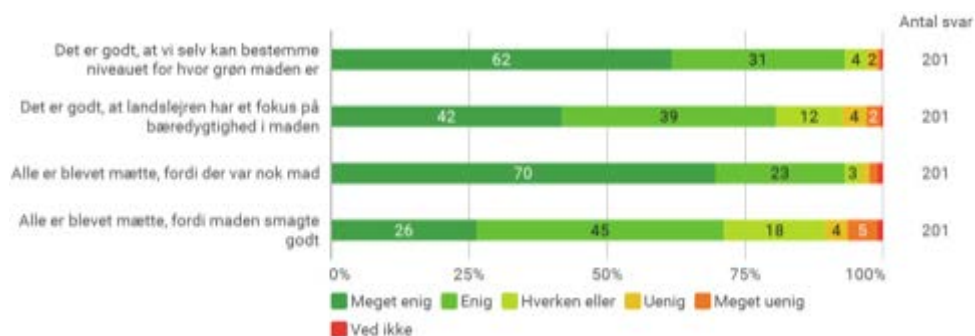
blev produceret og leveret af eksternt cateringfirma, og klargjort og suppleret af forplejningsudvalgets medarbejdere – men altså efter lejrens fastsatte opskrifter.

Madudlevering til kredse foregik i to store madudleveringstelte, hvorfra kredse frit hentede råvarer til dagens måltider. Enkelte produkter blev udleveret ift. antal deltagere i kredsen. Forud for lejren havde hver kreds tilkendegivet graden af deres ønske om at spise vegetarisk eller ej. Hver kreds modtog forud for lejren menuplan og opskrifter, videoer til hver opskrift med fortællinger og gode fifs, pakkedliste til lejr-køkkenet, vejledninger og gode råd om hygiejne, madspild, etc. Ligeledes var lejrens menu klar som en del af forberedelsesmaterialet til forberedelsesweekenderne i hver ekspedition. Det betød at mange kredse fik afprøvet nye opskrifter og fik til en vis grad afmystificeret diverse ny tiltag.

Indkøb af råvarer blev gjort primært via aftale med Coop Danmark, samt enkelte yderligere leverandører. Som et unikt samarbejde i aftalen var det eksempelvis muligt for lejren at finjusterer bestillinger fra dag til dag. Dette betød af lejren løbende blev klogere på de egentlige behov og bestillinger.

I spørgeskemaerne til både holdledere og medarbejdere er der spurgt til holdningerne til maden. Spørgsmålene er lidt forskellige, fordi holdledere svarer på vegne af hele kredspladsen, mens medarbejderne kun svarer på egne vegne.

Holdledernes vurdering af maden på landslejren kan ses her:

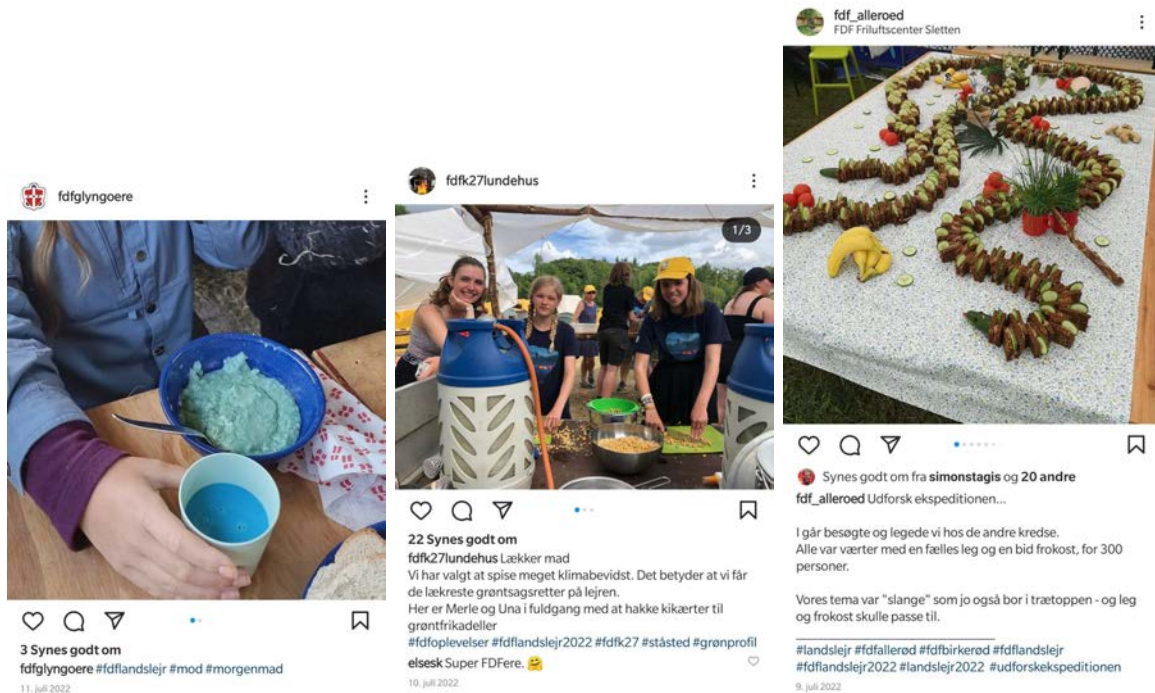


Holdlederne har desuden skullet angive, hvor lang tid de har brugt per dag på at lave aftensmad, og det givet et gennemsnit på 2,5 time pr dag.

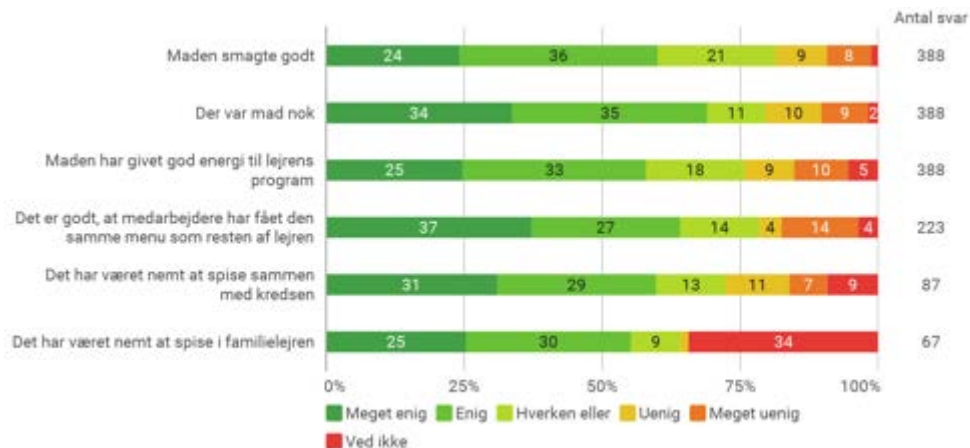
“Dejligt at grøntsagerne var en del af maden og ikke et tilbehør.” - Holdleder

“Hvis vi af en eller anden grund ikke havde fået svaret forplejningsudvalgets mail, ville vi være endt med en landslejr uden kød! Så er jeg temmelig sikker på at flere af vores børn ville være smuttet fra lejren, tidligere end de gjorde! Rigtig trist at man på den måde forsøger at få os til at spise vegetarisk. Til gengæld er det rigtig fin at gøre 2 dage vegetariske. Vi valgte selv en ekstra dag.” - Holdleder

“Vi havde forholdsvist stort madspild. Så stort at vi snakkede om, at det ville være en fordel at lave mad til flere kredse samlet.” - Holdleder



Medarbejdernes vurdering af maden knytter sig både til logistikken omkring det at spise samt om maden i sig selv.



“Mangler muligheden for en madpakke, samt sen aftensmad. Vi havde flere dage, hvor jeg ikke kunne nå spisetiden. Måtte bede kredsen om at stille mad til side” - Medarbejder

“Næsten ingen salat - ku' vi snildt have fået hver dag. Hvad blev der af alle de lækre grøntsager, som resten af lejren kunne hente og tilberede?” - Medarbejder

“Man kan ikke køre kold og kødløs til medarbejder, der er på job 15 timer i døgnet.” - Medarbejder

Desuden angiver en del medarbejdere, at selvom det i princippet var samme menu for alle, så var det meget forskelligt hvad man fik at spise hvis man besøgte kredsen eller spiste i medarbejderbespisningen. Det vurderes, at den mad kredsene fik var langt lækre, mere smagfuld og friskere.

- Landslejrens metode til madudlevering og bispisning er forfinet gennem en lang årrække. Det er klart en overvejelse værd, at fortsatte med lignende model med åbne supermarkeder (da kredse også nu er meget velkendte med denne løsning) og rette fokus mod at forfine metoderne yderligere, frem for at opfinde helt nye metoder.
- Det bør overvejes fortsat at lade landslejren være katalysator for at præge nye retninger for og bevidstheden om lejrmat i FDF - og gøre dette i en tilpas grad, så nyt afprøves men ikke skaber splid mellem tradition og fornyelse. Lejrens menu må gerne være grundlag for bevidsthedsudvidelse og samtale. Vær dog bevidst om hvor meget madlavningen skal fylde ift. dagsprogram, dannelse og bevidsthed, fokus på madspild og bæredygtighed, madlavning, etc.
- Specialkost og hensyn til allergier fylder en del i både planlægning og afvikling af lejren – men langt det meste kan håndteres i det nuværende system på den måde, at kredsen selv kan håndtere særlige hensyn på egen kredsplads eller i samspil med nabokredsen. Den fleksibilitet er værd at fastholde. Dog bør der i udvalget indregnes yderligere én hovedansvarlig for specialkost på lejren.
- Forplejningsudvalget er et stort og komplekst udvalg, som har et enormt og langtrukket arbejde fra planlægning til afvikling og afrunding. Ligeledes er økonomien af en betydningsfuld størrelse i lejrens budget, et budget der løbende bør følges tæt af udvalg og LLU ift. prisstigninger og uvisheder udenfor lejrens råderum. Det bør undersøges og klarlægges hvordan udvalgets opgaver kan forsimples eller helt uddeles og håndteres af andre eller mindre enheder. Dette vil forenkle hele kompleksiteten og give flere frivillige blod på tanden til at være en del af dette vigtige lejrarbejde. Det er også muligt at sammentænke kiosk og forplejning yderligere i en samlet enhed – som kan supplerer hinanden ifm. spidsbelastninger og logistik/indkøb.

11.3.1 KIOSK OG GÆSTEBESPISNING

Lejrens to store kiosker samt de mindre, flytbare kiosker blev planlagt, håndteret og bemanded af kioskudvalget. I kioskerne blev det solgt slik, is, chips og sodavand – samt en række særlige produkter såsom veganske og sukkerfrie produkter. Ligeledes kunne lejrens gæster hver dag købe let forplejning i kioskerne. Henover weekenden åbnede kioskerne en pop-up-gæsterestaurant på Torvet med mulighed for at købe frokost og aftensmad til de mange gæster på lejren.

Konceptet med enkelte flytbare kiosker fungerede fint til brug til særlige arrangementer i løbet af landslejren, såsom SeniorSpot, Seniorvæbner-Event og de største besøgsdage.

- Det bør overvejes hvorvidt Kiosk og Forplejningsudvalg kan smelte sammen, eller på anden vis have yderligere gavn af hinanden i planlægning, indkøb, logistik og afvikling af lejren. For at lette behovet for medarbejdere forud for og på landslejren, kan det i forlængelse af overvejelserne omkring kiosk og forplejning undersøges om kiosk og salg på lejren kan håndteres af et eksternt samarbejde med fx en supermarkedskæde.
- Pop-up-gæsterestauranten er et væsentligt redskab til at håndtere bispisning af de mange gæster på lejrens weekenddage. Kioskerne aflastes betydeligt af dette koncept. Dog bør måltiderne her være i tråd med og sammenlignelige med øvrig forplejning og måltider på lejren.

11.4 LEJRKONTOR OG -INFO

Landslejren 2022 havde et lejrkontor med FDF's normale administration placeret på æblegården samt et lejrinfo der blandt andet var bemanded med forbundssekretærene og var placeret i det røde 'telt' på torvet. Ansvar for de to enheder lå ved hhv. FDF's administrationschef og udviklingschef. De to enheder samlede en række erfaringer fra lejren, som de vil arbejde videre med frem mod næste lejr. Det handler både om faciliteter og arbejdsformer, og hvordan forbundskontoret som helhed bedst bidrager til lejren.

12 ØKONOMI

Kapitlet her omhandler lejrens økonomi generelt. Herunder deltagerprisen, budgetprocesserne og lejrarmbånd.

12.1 GENERELT OM ØKONOMI

Landslejren 2022 havde et budget på ca. 22 mio. kr. og et resultat med knap 1 mio. kr. i underskud. Resultatet var bedre end forventet før lejren, hvor coronaudsættelse og store prisstigning betød en forventning om et stort uderskud. Af underskuddet relaterer 0,8 mio. kr. sig direkte udskydelsen af landslejren fra 2021 til 2022 på grund af COVID-19. Det øvrige underskud på 0,2 mio. kr. relaterer sig hovedsageligt til høje prisstigninger på materialer, brændstof og mad i det sidste halvår op til lejren og til at lejren havde færre deltagere end antaget i budgetprocessen. Der var stort fokus på omkostningsminimering af lejrens forventede forbrug de sidste måneder op til lejren som følge af det forventede underskud.

Landslejrens regnskab består af et overskud fra kiosk, gæsteparkering, gæstebespisning og cafe på 1,4 mio. kr. (B-regnskabet) samt et underskud på 2,3 mio. kr. på lejrens A-regnskab, der relaterer sig til deltagerbetaling og udgifter til lejrdriften.

Se regnskabsnotatet for yderligere uddybning af landslejrens regnskab.

Generelt brugte udvalgene deres budgetter op, trods udvalgene selv oplevede at ville gå under budget. det er derfor vigtig med tæt økonomistyring helt op og igennem lejren på alle udvalg. Det eneste udvalg der dog gik betragteligt over det aftalte budget var Lejrservice. Dette udvalg indeholdte også langt de fleste materialekøb og brændstofsforbrug, og var derfor mest disponeret for prisstigningerne. For at minimere usikkerheden Lejrservice, peger LLU derfor på knytte økonomiansvaret for lejrservice tættere på kassen. Dertil er lejrservice et område hvor det er muligt at minimere omkostningerne for lejren, hvis et kommende LLU er villig til at se på hvilket serviceniveau man ønsker og har råd til på en landslejr: Er der behov for strøm til alle hele tiden? Hvor langt skal man gå efter toiletter? Hvor mange biler er der behov for på lejren? Skal alle have adgang til WiFi? osv.

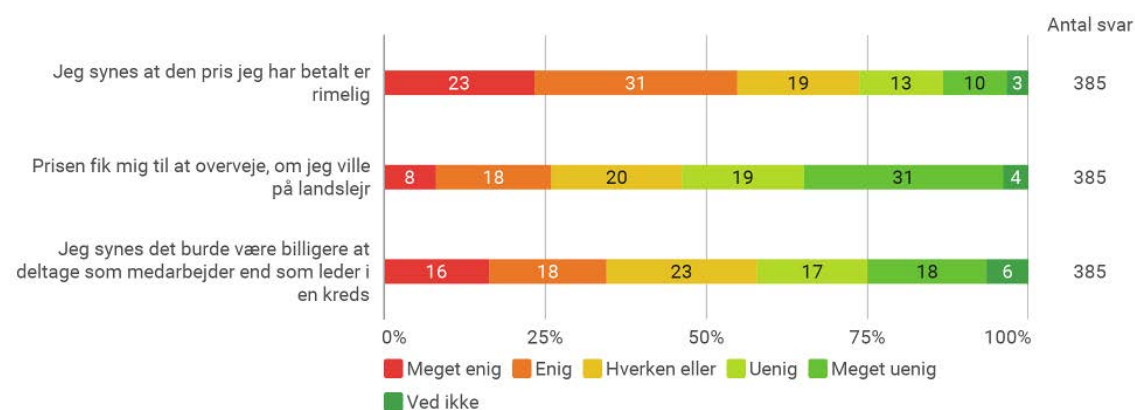
12.2 DELTAGERPRIS

Alle deltagere havde en grundpris på 2.325 kr., hvortil der var en fast refusion til rejseudgifterne alt efter landsdel. Deltagerpriserne, som blev meldt ud, var derfor følgende:

	Transportrefusion	Deltagerpris
Landsdel 1	185 kr.	2.140 kr.
Landsdel 2	135 kr.	2.190 kr.
Landsdel 3	125 kr.	2.200 kr.
Landsdel 4	65 kr.	2.260 kr.
Landsdel 5	175 kr.	2.150 kr.
Landsdel 6	165 kr.	2.160 kr.
Landsdel 7	345 kr.	1.980 kr.

Landsdel 8	365 kr.	1.960 kr.
------------	---------	-----------

Der er altid snakke om, hvorvidt lejren er for dyr. Det fyldte dog bemærkelsesværdigt lidt på denne lejr. Dog var der som i tidligere år store diskussioner op og under lejren om hvorvidt voksne der primært deltager som medarbejdere på lejren skal betale den fulde pris eller ej. I evalueringen til medarbejderne oplever 23 pct. at prisen var urimelig, hvorimod 73 pct. oplevede den som ok eller rimelig (se tabel herunder). Samtidig er der 26 pct. blandt medarbejderne, hvor prisen fik dem til at overveje deres deltagelse. Dette indikerer at prisen har betydning for en mindre gruppe af medarbejdere, og at prisen kan have betydning for at få de sidste medarbejdere med på lejren, særligt medarbejdere med lille tilknytning til FDF, fx skriver en medarbejderne i evalueringen: *“Det var en udfordring at skaffe specialiserede medarbejdere uden tilknytning til FDF på grund af prisen.”*



Konkret var LLU på LL22 langt hen ad vejen principfaste om at alle betaler den fulde deltagerpris. Men det blev muligt at deltage på en kortere del af lejren, for at sikre at der var hænder nok, dertil blev der gennemført mange andre tiltag for at sikre hænder nok på trods af fuld pris, se afsnittet om medarbejdere. Så spørgsmål om hvorvidt nogle grupper skal have rabatter skal overvejes tidligt, og denne Landslejr's erfaring var at jo tættere på lejren den kom, jo større er presset og måske også lysten til at gøre principperne mindre faste.

12.3 PROCESS FOR BUDGET OG ØKONOMISTYRING

Den generelle økonomiarbejde i forbindelse med landslejren starter knap 1,5 år før landslejren og ca et år før lejren bliver første budgetudkast på udvalgsniveau godkendt af HB (august-september året før). Til landslejren skulle alle udvalg indlevere budgetter der var artsbestemte (kontorartikler, transport, forplejning, materialer, program osv.). For at gøre budgetprocesserne så anvendelige som muligt vil LLU pege på at man bør arbejde med budgetskebeloner der er aktivitetsbaseret frem for artsbaseret. Det vil give mere mening for udvalgene, og være lettere for dem at arbejde med. I efteråret før lejren var det primært de fem store udvalg der var budgetmøder med: Lejrservice, Forplejning, Lejrbål, kommunikation og Kiosken. Hertil LLU's budget. Samlet varetog de ca 80 pct. af lejrens udgifter.

Ved nytåret, begynder udvalgene så småt at anvende midler og udarbejde kontrakter. Her er det vigtigt at begynde dialogerne med de øvrige udvalg. Den vigtigste opgave for kassereren var at sikre, at Landslejren ikke løb løbsk økonomisk. Derfor blev der holdt løbende møder med alle udvalg og kassereren deltog i alle større økonomiske beslutninger. Dette er vigtigt for at sikre en decentraliseret lejr som denne ikke udvikler store underskud.

- Kassererens job var og vil være omfagsfyldt i særligt de sidste tre måneder op til lejren. Derfor vil kassereren fra LL22 pege på at personen ikke bør have udvalgsansvar i de sidst tre måneder, da personen taler med alle udvalg hele tiden. Det kan dog give god mening at kassereren har ansvar for dialogerne med kioskerne, da dette er en selvstændig økonomisk enhed, og deres anliggender langt hen ad vejen er økonomiske i de sidste tre måneder.
- Kassereren havde stor kontakt til forbundskontoret i hele perioden, og fik direkte adgang til at trække data fra FDF's regnskabssystemer. Dette gav en mulighed for at have stor fleksibilitet i adgangen til data og økonomistyring, og kan anbefales, selvom det kan tage tid at komme ind i et regnskabsprogram. Impensa til udlæg lettede ligeledes opgaven med bilag for alle.

12.4 LEJRARBÅND OG KONTANTLØS LEJR

Hvorvidt der skulle være et lejrarmbånd igen, gav næsten sig selv, da LLU havde et stort ønske om en kontantløs lejr. Konceptet med et lejrarmbånd er nemt og giver god mening i forhold til processer og finansielle risikoer. Det blev besluttet, at der på lejren godt måtte gøres brug af betalingskort, da dette løste mange problematikker i forbindelse med blandt andet gæster osv.

I selve udbudsprocessen var Pay4it en god samarbejdspartner, som f.eks. håndtere kioskprocessen virkelig godt. De havde en medarbejder fast på lejren, som kunne varetage evt. problematikker ASAP, hvilket var alle pengene værd.

Selve opsætningen af lejrungen skabte dog nogle udfordringer, da setuppet var lidt for kompliceret. På samme tid var kommunikationen omkring lejrungen til at starte med for vag, dog løste man dette med en how-to-video. Pay4it var igennem hele processen utrolig fleksible, og en god samarbejdspartner.

Forbundskontoret stod for al administration af lejrarmbåndene, og denne proces kom nok lidt sent i gang, da prioriteringen ikke tidligere lå højt nok. Dette skabte nogle små udfordringer undervejs, som det til fulde blev løst, af blandt andet en fin how-to-video.

Lejrarmbåndet skabte en smule uro og snak i krogene blandt deltagerne, da det kom frem at armbåndet ikke var gebyrfrit. På samme måde var der en problematik med armbåndet i forhold til internationale gæster, da de først fik armbåndene på lejren og derfor ikke kunne fylde dem op hjemmefra. Desuden opstod problemer med hvidvasklov og gebyrer for internationale deltagere ved udbetaling af ikke-brugte penge på armbåndet.

Der blev i dagene op til lejren oprettet en hotline, som forældre og ledere kunne gøre brug af, set i bakspejlet skulle en sådan funktion have været tænkt ind fra start, men blev dog hurtigt etableret, da behovet opstod.

Der er gennemført 190.440 transaktioner på armbånd fordelt på 372 forskellige varer.

- Overvej om landslejren skal betale de gebyrer, der måtte være i forbindelse med lejrarmbåndet, og gøre disse til en del af deltagerprisen.
- Overvej om opsætningen af lejrungen kan forsimples?

13 EKSTERNE RELATIONER OG SAMARBEJDSPARTNERE

Evalueringens sidste kapitel omhandler eksterne relationer, herunder besøg fra eksterne, receptioner og andre arrangementer, offentlige myndigheder, samarbejde med 55Nord samt øvrige.

13.1 EKSTERNE BESØG

Hendes Majestæt Dronningen var som vores protektor inviteret, men hun meddelte at hun desværre ikke kunne deltage i år. Det var LLUs vurdering, at det har god og synlig værdi for FDF, når hun deltager i eksempelvis lejrball og gudstjeneste på landslejren. Invitation til Dronningen bliver sendt så snart programmet er på plads, således at man kan give forslag til hvornår det vil være en glæde at modtage Dronningens besøg.

Efter afslaget blev der indledt dialog med statsministeriet. Et besøg af statsministeren blev både planlagt og aflyst igen ganske kort inden lejren.

Landslejren fik besøg af DR Vejret, som i nogle dage sendte fra Lejrbåls pladsen.

I løbet af weekenden var der desuden ca. 5000 ekstra på lejren. Familie og venner af både FDF og deltagere kom på besøg. I weekenden var der særlige indsatser for at sende dem hjem med blandt andet FDF-sæbebobler med QR-kode så gæster kunne finde nærmeste kreds for dem.

- Hvem vil det være godt at få besøg af, hvem kan vise hvad FDF kan - ude i stuerne, gennem TV'et? Husk at invitere tidligt, det er også sommerferie for prominente gæster.

13.2 RECEPTIONER, KONFERENCER OG SÆRARRANGEMENTER

Landslejren viste FDF fra sin bedste side også for besøgende udefra. Det sætter en god stemning, når der er fuld aktivitet på vej til Landslejrreceptionen og der jævnligt høres latterbrøl uden for teltet fra legende børn.

13.2.1 BORGMESTERBESØG FRA KOMMUNER

8 kommuner var repræsenteret for at forbedre deres relationer til FDF. De fik en tur rundt på lejren, et besøg hos deres lokale kreds og var med til første del af Bæredygtighedskonferencen

13.2.2 LANDSLEJRRECEPTION

Den officielle reception for Landslejrens og Forbundets samarbejdspartnere, udvalgsforpersoner m.fl. Der var bl.a. taler af Landslejrchefen, Landsforbundets formand, Lejrchef for Spejdernes Lejr og formanden for Menighedsrådsforeningen

13.2.3 BÆREDYGTIGHEDSKONFERENCE

Landslejren har haft meget fokus på bæredygtighed bl.a. ud fra lejrens princip "Vi tager ansvar". Derfor var det naturligt at løfte det op og skærpe FDFs bæredygtighedsprofil med en egentlig konference med såvel interne som eksterne paneldeltagere: Birgitte Qvist-Sørensen fra Folkekirkens Nødhjælp, Stephanie Storbak, borgmester i Billund og Thomas Ravn Pedersen fra Verdens Bedste Nyheder. Deltagerne var udover folk fra kommunerne interesserede FDFere.

13.2.4 MODSKONFERENCE

Baggrunden for Landslejrens tema, Mod, blev uddybet og udbygget på en konference for holdledere og andre interesserede, hvor især Christian Hjortkjær, filosof, forfatter og højskolelærer, holdt et indlæg om begrebet mod, som satte tankerne i gang

- Landslejren er et udstillingsvindue med flot kulisse og meget FDF-energi, som med fordel kan udnyttes af landsforbundet til at booste udvikling og komme i dialog med eksterne samarbejdspartnere om emner, som er vigtige for FDF
- Hvis Landslejren skal arrangere konferencer, bør de understøtte tema eller principper
- Hvis forbundet skal arrangere konferencer kan initiativet komme fra Hovedbestyrelsen eller stående Arenaudvalg eller landslejrens egne udvalg. Landslejren bør gøre dem opmærksomme på muligheden.
- Det er vigtigt at afklare tidligt, hvem der har ejerskab over konferencerne – hvis idé og ønske er det, at en konference skal afholdes, hvem definerer målet med konferencen, hvem skal planlægge og afvikle og hvem er vært. Det kræver en grundig afstemning mellem LLU og HB (og ansatte, afledt deraf).
- Der er rigtig meget praktik i at designe og planlægge en konference – og det tager længere tid at få afsøgt og indgået aftaler i frivilligt regi, end man skulle tro. Derfor skal der afsættes en hel del tid til det.
- LLU-medlemmer bør ikke selv være udførende på sådan en opgave, da de har rigtig mange andre opgaver i samme periode.
- I inddragelsen af kernefrivillige (fx holdledere) og landslejrudvalg er der en hård balance mellem at bruge konferencen som lejlighed til at anerkende dem for deres store arbejde og give dem mulighed for at vise det frem (fx det store lejrball eller lederrevy) – og potentielt at skabe 'mere arbejde' for dem.
- Borgmestrene og formændene for kultur- og fritidsudvalgene har sjældent været på Sletten før og det kan være svært at finde hen til det rigtige mødested, på trods af udleverede kort og p-vagter. Man kan overveje at lave et fælles opsamlingssted ved parkeringspladsen og så følges ind på Sletten.

13.3 OFFENTLIGE MYNDIGHEDER

Offentlige myndigheder der var inde over landslejren er:

Brandinspektøren - på besøg og kontaktperson er beredskabschefen

Embedslægen - kontakts blot og kontaktperson er beredskabschefen

Politi - kontaktes af beredskabschefen som søger om tilladelse til afholdes af arrangementet.

Lokal politi - kontaktes af beredskab og Sletten - deltager ved åbning, lejrball og er på besøg flere gange. LLU og forbundets samarbejdspartner.

Brand og redning - beredskab kontakter og har kontakten

Byggeansøgnigner - telte er LSU resten skal LLU gå i dialog med kommunen om, ved LL22 blev der sendt et regelsæt ud der listede krav for byggeri. I praktisk blev der ikke søgt om tilladelser, grundet kommunen ikke kunne håndtere omfanget, det blev brandinspektøren og beredskabschefen der gik konstruktionerne efter.

13.4 55NORD

Samarbejdet med 55 Nord blev etableret tidligt i landslejrprocessen grundet bevidstheden om leveringsproblemer samt problematikken med, at vi skulle dele opmærksomheden hos 55Nord med Spejdernes Lejr.

55Nord stod for at:

- Drive butik på landslejren
- Kredsbestilling af materiale fra Stark
- Håndtering af gas udskiftning/afhentning

Derudover varetog 55Nord blandt andet produktionen af:

- Landslejr t-shirt

- Landslejmærke
- Pins
- Mug og kop
- Tatovering (vandbaseret)
- Keyhanger
- Drikkedunk
- Kuglepinde
- Muleposer
- A5 blok

Der opstod desværre et par problematikker i samarbejdet med 55Nord, da de havde en tendens til at producere ud fra “vi-plejer” og mindre ud fra “vi-har-aftalt”. Dette gav nogle problemer undervejs, som fyldte en del, da et nej ikke altid blev taget lige godt imod.

55Nord oplevede også problemer med, at skaffe tilstrækkeligt med medarbejdere, dette løste sig dog til sidst ved hjælp af “lejrogaver”-funktionen. 55Nord fungerer som en virksomhed på lejren, og dette er en vigtig betragtning at huske på, når man finder medarbejdere.

13.5 ØVRIGE SAMARBEJDSPARTNERE

Landslejren er et udstillingsvindue med flot kulisse og meget FDF-energi, som også FDFs samarbejdspartnere var en del af.

13.5.1 FOLKEKIRKENS NØDHJÆLP

Folkekirken Nødhjælp deltog på Landslejren som en af FDFs vigtige samarbejdspartnere. De havde et separat telt på Torvet, hvor de afholdt aktiviteter for børn og voksne. De afholdt jubilæumsreception på Landslejren i anledning af deres 100 års jubilæum. Deres generalsekretær, Birgitte Qvist-Sørensen, besøgte lejren og var i panelet for Landslejrens bæredygtighedskonference.

13.5.2 SKANDERBORG KOMMUNE.

Ud over besøg på lejren, gav Skanderborg Kommune en donation til fejring af frivillighed (medarbejderfest).

13.5.3 YMENS CLUB.

Ymens club gav donationer til internationale deltageres besøg på Landslejren. Desuden havde de en genbrugsbutik på Torvet, hvor overskuddet gik til Globus.

13.5.4 HELE DANMARKS FAMILIEKLUB

Landslejren tilbød Hele Danmarks Familieklub en besøgsdag på lejren, hvor medlemmer af de lokale familieklubber deltog i dagslejrbalet og På Opdagelse. Dagen blev afsluttet med et besøg i den lokale kreds. Der var 60 tilmeldte, men der var dog færre, der dukkede op. Der var tilbagemelding om, at deltagerne var glade for besøget.

- Der er stor FDF-energi i en Landslejr. Hvordan kan den udnyttes af Landsforbundet til at udbygge det strategiske samarbejde med nuværende og kommende samarbejdspartnere og udvikle relationerne til dem. F.eks. gennem fælles projekter.
- Er der andre potentielle samarbejdspartnere, hvor man kan udnytte Landslejren til at sætte gang i samarbejdet

- Hvordan kan man samarbejde med den type fonde, som ønsker at samarbejde om at udvikle projektet for at give donationen. Det kræver en beslutning meget tidligt i Landslejrprocessen, da det ofte kræver to til tre års forberedelse for ansøgning og udvikling af et projekt i samarbejde med fonden
- Hvor stor arbejdsindsats skal landslejrorganisationen lægge ift samarbejdspartnere. Hvor højt skal den enkelte partner prioriteres og hvordan skal der prioriteres ift resten af Landslejren
- Hvor meget energi skal der lægges i arrangementer som oplevelsesdagen for Hele Danmarks Familiekulb. Det var en god dag, men meget arbejde for få deltagere

15 BILAGSOVERSIGT:

Som bilag findes

- Regnskabsnotat
- Oversigt over holdlederens besvarelser
- Oversigt over medarbejderes besvarelser

