

Sæt kryds	Type	Ansvarlig	Forfatter	Sagsark offentlig på FDF.dk
	Orientering (O)	ABV	ABV	Ja
X	Debat/tema (D)			
	Beslutning (B)			
Punkt:	2.09	HB-Møde:August 2023		

Landslejr 2026 – drøftelse om frivillighed

RESUMÉ

På HB-mødet i marts besluttede HB, at en række emner skal behandles forud for den kommende landslejr.

På dette møde er temaet: FRIVILLIGHED

Vi skal arbejde med tre dele

- Lidt om engagement
- Roller og opgaver for voksne på en landslejr
- Flere frivillige, hvordan?

Der er en del forberedelse i form af refleksionsspørgsmål under hvert punkt.

INDSTILLING

A: HB drøfter vilkår og rammer for frivillige på landslejren 2026

SAGSFREMSTILLING

BAGGRUND

På HB-mødet i marts godkendte HB en procesplan for opstart af landslejren. Efter planen skal HB have en temadebat om frivillighed på dette møde.

”HB bør derfor forud for igangsætning af landslejrens planlægning fastlægge overordnede rammer/principper for en evt. ændret tilgang til deltagelse af medarbejdere på landslejrene (afsættet er at på landslejren betaler medarbejdere for deltagelse).

I forbindelse med drøftelsen om frivillighed drøftes også forholdet omkring deltidsmedarbejdere på landslejren.

Det vil give mening, at HB tager denne drøftelse i en større sammenhæng – en drøftelse om frivillighed generelt og i FDF.”

INDLEDNING

Er der overhovedet nogle, som vil tage af sted som medarbejdere på næste landslejr? JA, det er der ingen tvivl om! I FDFs egen evalueringsrapport fra LL22 angiver 89% af medarbejderne at de har haft en god oplevelse af at være medarbejdere og 62% af den samlede flok vil gerne være medarbejdere igen på lejren i 2026. Over 76% vil anbefale andre, at være medarbejdere på landslejren i 2026. Ligeledes er der allerede over 40 personer, som har skrevet sig på en liste til at være medarbejdere på næste landslejr.

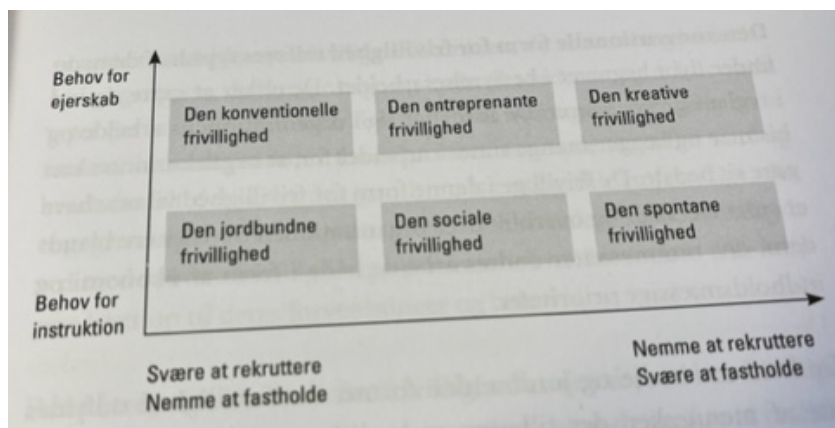
Ergo er der mange, der gerne vil bidrage som medarbejdere og som føler sig som en del af fællesskabet når de er afsted.

Men! For der er et stort MEN. Denne gruppe rækker ikke. Vi har manglet frivillige de sidste 4 landslejre, og som landsforbund har vi nogle kulturer og beslutninger, som vi skal genbesøge for at stille os bedre til næste gang.

Vi skal arbejde med tre dele – både her i oplægget og på mødet

- Lidt om engagement
- Roller og opgaver for voksne på en landslejr
- Flere frivillige, hvordan?

1. Lidt om engagement



Konsulenthuset Ingerfair har identificeret seks former for frivilligt engagement. Alle seks former for engagement er til stede ved en landslejr - før, under og efter lejren. Følgende afsnit er et kortfattet sammendrag af Ingerfairs beskrivelse af disse engagementsformer.

- Den konventionelle
 - Fordyber sig i organisationen, har stort ejerskab, rammesætter andres arbejde. De sætter sig ind i regler, sammenhænge og procedurer.
- Den jordbundne
 - Hands on! Opgavens beskaffenhed og udførsel er rammesat af andre og kan udføres med vagtskema eller anden planlægning. Kræver en indledende instruktion, derefter er den frivillig godt selvkørende.

Fælles for den konventionelle og den jordbundne er, at de er loyale overfor organisationen. De er svære at rekruttere, men nemme at fastholde, når de først er ombord. Udfordringen med denne gruppe er, at det ikke tyder på, at der kommer flere med denne form for engagement, blot flere foreninger der kæmper om dem.

- Den entreprenante
 - Har en ide/budskab/konkret sag der vil arbejde for i organisationen. Gode til at skabe opbakning og engagement fra andre. De følger til dørs, og går gerne videre til en anden organisation, hvis de færdige med første ide eller løber panden mod en mur ift. at realisere ideen.
- Den sociale
 - Formålet med deres engagement er at gøre noget sammen med andre, og gerne i form af praktiske opgaver. De skaber gerne en god stemning og får andre med. De har ikke svært ved at melde sig ud, hvis fællesskabet ikke længere opfylder deres sociale behov.

Fælles for den sociale og den entreprenante er, at de vil have deres egne behov om socialisering og egne ideer til at fylde. De kan være rigtig gode til at binde nyt og gammelt sammen.

- Den kreative

- Har ikke et ønske om at være tæt på målgruppe eller den højere sag, men vil gerne hjælpe med en ultranær løsning/hjælp på en konkret ting. F.eks. fag-ekspertise.
- Den spontane
 - Denne gruppe nyder friheden ved at selv at bestemme, hvornår de laver frivilligt arbejde og i hvilket omfang. Måske ligger deres primære engagement i en anden forening, men de har tid/overskud til at lave noget spontant for denne sag.

Fælles for den kreative og spontane gruppe er, at de nemt rekrutteres, men er svære at fastholde. Det er primært denne gruppe man omtaler som episodiske frivillige.

Man tilhører højst sandsynligt ikke kun én af de ovenstående kasser, og er formentlig engageret på forskelligvis gennem sit liv, da engagementet afhænger af ens livssituation. Der er mange forskellige livsfaser, såsom studerende, ungdomstid, småbørnstid, pensionisttid og indenfor hver tid kan aldersspændet være meget bredt. Eksempelvis indeholder livsfasen med småbørn vilkår som manglende søvn og svær logistik. Vilkår som er svære at være frivillig under uanset alder, men du kan være i denne livsfase som 22-årig eller som 45-årig afhængig af hvornår du får børn. Når vi skal rekruttere går vi derfor mere efter hvilke livsfaser folk er i, end deres alder.

Refleksions og forberedelsesspørgsmål:

Vælg tre forskellige landslejr opgaver du kan komme i tanke om. Hvilke engagementsformer tænker du passer sammen med de tre slags opgaver?

2. Roller og opgaver for voksne på en landslejr

På landslejren bruges ordet *medarbejder* om alle de frivillige, der arbejder for og på landslejren før, under og efter. Altså dem der engageret gennem lejren og ikke gennem kredsen. På kredspladsen er der ledere. Både dem der er medarbejdere og dem der er leder-på-kredspladsen-ledere - og muligvis nogle tanter/onkler. En fælles betegnelse for voksne på de fleste lejre ville muligvis være FDFere, men ikke på en landslejr, da der også er en de voksne med som ikke er medlemmer eller definerer sig som medlemmer.

Titler der kan sige noget om engagement og ansvar er nemmere at kommunikere især til folk, der ikke kender FDF lingoen så grundigt. Og det er jo også nogle af dem, vi gerne vil have med. Der er flere andre organisationer, som bruger termer der indikerer noget om engagementet, og det er også en retning FDF skal. Eksempelvis bliver betegnelsen *frivillig* brugt i stedet for *medarbejdere* på flere store events i andre organisationer. Så forveksles det ikke med, at medarbejdere ikke er lønnede kræfter. På Spejdernes Lejr inddeles *frivillige* i ansvarlig for planlægning, deltaget i planlægning, fuldtidsfrivillig, deltidsfrivillig, ad hoc/gæstefrivillig m.v. Nogle steder kalder de også deres ad hoc/gæstefrivillige for jobbere eller hjælpere.

Vi har sammenfattet et første udkast af personbeskrivelser, som vi mener udgør voksen-gruppen på en landslejr.

XXX

Føler hun er blevet for gammel til at deltage på hele lejren, så hun deltager kun i fire dage. Hun er stadig medlem af FDF, men det er nogle år siden hun sidst har lavet børnearbejde. Hun har før været med på Landslejr og synes det er et helt fantastisk arrangement og vil derfor gerne bidrage med lidt. Hun har meldt sig som tante noget af tiden på lejren/ eller har meldt sig som medarbejder i hospitalet. Hun er nok mellem 45 – 60. Hun bor hos kredsen, da hun kender de andre voksne.

XXX

Hun er medlem i en kreds men har ikke været aktiv leder i mange år. Men fordi hun ikke er aktiv leder, vil hun hellere være medarbejder, da hun synes det giver bedst mening. Mange fra hendes omgangskreds laver også FDF og synes det er fedt, hvis hun kan være på lejr med dem og få en fed oplevelse sammen. For hende handler det ikke så meget om, hvad de laver, men at de laver det sammen og har det sjovt imens. Vil

XXX

Dem som har været FDFere som børn eller dem, som selv har haft børn som er/var FDFere. De har ikke andet kendskab til FDF end det men kan gode minder/forestillinger om LL De har set et opslag blive delt på SoMe, hvor der efterspørges særlige kompetencer, som de tænker, de godt kan byde ind med. Det er en meget konkret opgave, og derfor er det nemt for dem at tappe ind i, fordi de ved hvad der forventes af dem. Nogle er med hele lejren andre er kun med et par dage. Især de unge medarbejdere har svært ved at forpligte sig på hele lejren, og derfor har de kun tilmeldt sig som deltid, så har de en vej ud, hvis det ikke er som forventet

XXX

Han har før været på LL, som leder og synes det var rigtig fedt. Han har lyst til at prøve at være med på lejren på en anden måde, og derfor har han meldt sig som medarbejder. Han synes det kunne være fedt, at få lov at prøve at opleve lejren på en anden måde end på kredsplads. Han synes det er fedt at være en del af et andet voksen-fællesskab end det de har i kredsen. Er glad for at han kan give så mange børn en fed oplevelse og ikke kun hans

XXX

En person som generelt elsker at være med i maskinrummet. Han vil meget hellere være med til at give en fed oplevelse, frem for at være modtager. Vil gerne sætte sit præg på lejren. Han har erfaring med at lave FDF på landsplan, har lavet kursus, LD-arrangement og har selv været på landslejr både som barn og ung. Han er mellem 22- 35. Har ikke noget i mod at bruge tid på at planlægge inden selve lejren. Så længe det er sjovt imens.

XXX

Hun synes det er fedt, at hun for en gang skyld kan læne sig tilbage og være deltager, som hun ikke oplever, hun kan hjemme i kredsen. Hun nyder, at hun bare skal møde op på et bestemt tidspunkt, og så er der nogle andre, som har styr på hvad der skal ske. Fedt med voksenprogram – mere af det. Hun elsker også at opleve lejren gennem børnene. Aldersmæssigt er hun mellem 35 – 45. Hun har måske selv sine egne børn med. Vil gerne have information i god tid.

XXX

Det er den medarbejder, som måske eller måske ikke er medlem, men han skal med på LL, det er helt sikkert. Han skal lave det samme, som han har gjort de seneste 4 landslejre, det passer ham bedst. Han ved hvad det går ud på, kender sine opgaver og de mennesker han skal gøre det sammen med. Han er også med i planlægningsfasen og efter lejren. Han har faktisk aldrig pause fra landslejren. Han er 40-60 år gammel og laver ikke kredsarbejde ved siden af.

Forberedelse:

Læs personbeskrivelserne igennem, og prøv at give dem en titel efter deres engagement/deltagelse og ansvar på lejren.

Reflekter over hvad der betyder mest for dem hver især ift. landslejren (deltagerprisen, aktiviteter, store fælles programpunkter, længde for lejren, kredsens oplevelser, etc.)

3. Flere frivillige, hvordan?

På sidste lejr havde vi 631 fuldtidsmedarbejdere og 69 medarbejder på 1,2 eller 5 dage. Det er et noget lavere antal end tidligere. I det sidste år op til landslejren var rigtig mange udvalgt pressede på at finde medarbejdere. Både i planlægningsfasen og til lejren. Det er en uholdbar situation.

Vi skal have et udvalg, som fokuserer på dette område fra starten og kan bygge videre på mange af de gode initiativer de sidste medarbejderudvalg lagde grundstenene til. Men nogle vigtige drøftelser skal være taget inden.

Det har i mange år været en vigtig del af landslejren og FDF, at alle voksne er med på lige fod. At der er den samme grundpris, uanset opgaven som voksen og at længden på lejren er den samme. Rammer for lejren, som vi ved koster os medarbejdere. Men er det også rammer der tiltrækker nogle uden vi ved det? I LLUs rapport stiller de spørgsmålet, om vi næste gang kan tillade os at være ligeså kompromisløse ift. reduceret pris og lejlængde. Om lejren kan bære det.

Lejrlængden for medarbejdere har været drøftet af flere omgange. For gør det noget ved lejren og stemningen, at der en svingdør hvor flere medarbejdere, ledere mv. går ud og kommer ind i løbet af lejren? Er der forskel på om det er medarbejdere eller ledere på kredspladsen, der skifter?

På sidste landslejr var der mange der ikke havde betalt, da man kun kunne betale for den fulde lejr på 10 dage. Ledere og medarbejdere bliver ikke væk fra lejren, fordi de kun kan være der 3 dage. Så er de der bare gratis i 3 dage.

I en undersøgelse (bilag 3) forud for spejdernes lejr i 2022 blev der spurgt til forskellige rammer og motivation for at være frivillige (medarbejder) på lejren. Her svarede 72% at nedsat eller ingen deltagerbetaling er af betydning for motivationen hos denne målgruppe. De var også enighed om, at det ikke behøvede at koste det samme for alle og ved en reduktion af deltagerprisen på 50% ville hele 29% flere respondenter *helt sikkert* eller *sandsynligvis deltage* end ved en reduktion på 10%. Disse resultater førte til en reduktion i deltagerprisen på 30% for dem som ydede mere end 30 timer frivilligt i lejrorganisationen (medarbejdere) for lejren i 2022.

Forberedelse:

Hvilke overvejelser gør du dig om differentieret lejlængde og lejrpris?

Hvordan hænger de traditionelle beslutninger sammen med udfordringen med at få flere frivillige kræfter?

Der blev skabt 2200 korttidsopgaver, som kredsen løste ved at sende kredspladsens voksne afsted for at løse x antal opgaver om dagen. En løsning, som der kun er ros til i evalueringen og som LLU anbefaler kraftigt at man går videre med og bruger næste gang. Men kunne man forestille sig, at vi kunne bruge løsningen ved også at rekruttere nogle

udefra? At vi kunne få en samarbejdspartner, som hjælp med at finde spontane/kreative frivillige, som gerne giver et par timer af deres tid, men som kredsen/lejren ikke behøvede at danne en relation med? At vi tidligt i processen fandt samarbejdspartnere, som inviteres med på lejren, og dette annonceres som e.ks. *"Røde kors frivillige hjælper på landslejren"*

Forberedelse:

Overvej konkrete forslag til, hvordan vi bedst går til opgaven med at rekruttere folk, som ikke er FDFere?

VIDERE PROCES

Spejderne skal til at udarbejder en *Frivilligstrategi* og denne skal hænge sammen med deres *Rekrutteringshensigt*, som skal laves forud for deres lejr i 2026. Dette er vedtaget og formuleret således:

"Der skal udarbejdes en rekrutteringshensigt, som er ejet af lejrledelsen og forankret i organisationen. Denne skal stemme overens med Spejdernes kommende frivilligstrategi. Hvert område har en frivillig/rekrutteringskoordinator, som skal være en klar del af denne hensigt. Rekrutteringshensigten skal være på plads xx"

Vi foreslår at lave en FRIVILLIGPOLITIK FOR LL26 (**LLU og HB beslutter**), som udarbejdes senere mellem LLU og HB og indeholder som minimum,

- Beskrivelse af muligheder for deltagelse for voksne frivillige (medarbejdere) på landslejren i 2026, herunder deltagerprisen.
- Rekrutteringsinitiativer herunder hvilke samarbejdspartnere som FDF vil række ud til, for at invitere til at blive frivillige på lejren.
- Understøttelse og prioritering af dette område, så det har kontinuerligt fokus.
- Medarbejdermiljøet på lejren, herunder initiativer til at fordre den gode oplevelse undervejs.
- Kommunikationen til kredsene tidligt i forløbet med de ændringer, som er væsentlige.

Videre proces omkring landslejr

2023, januar	Landslejrudvalget fremlægger evalueringen af FDF Landslejr 2022. HB godkender proces forud for den kommende landslejr i 2026.
2023, marts	HB godkender procesplan. HB har første drøftelse om frivillighed via oplæg fra Ingerfair.
2023, maj	HB drøfter hvordan landslejren og landsforbundet kan løfte i samme retning, uden at det bliver en demotiverende faktor for et kommende LLU.
2023, august	HB drøfter frivillighed. HB godkender prioriteret navneliste på mulig landslejrchef.
2023, oktober	HB drøfter overordnede rammer og principper og godkender rammebeskrivelse for landslejren.
2023, november	HB drøfter input til kommissorium.
2023, december	Landslejrchef er på plads.
2024, maj	LLU holder sit første møde.
2024, september	HB godkender kommissorium for LLU.

2025, august	HB godkender budget for landslejren.
2026, juli	Landslejren afholdes.

BILAG

Vedlagt som baggrundsbilag er følgende dokumenter. Disse kan bruges til at blive yderligere orienteret om LL og Spejdernes lejr ift. frivilligindsatsen.

1. Uddrag fra den samlede evalueringsrapport LL2 om Frivillighed og Medarbejdere
2. Overblikrapport - Evaluering af medarbejdere LL22
3. Undersøgelse af motivation og anerkendelse – forud for Spejdernes lejr 2022
 - <https://spejderne.dk/wp-content/uploads/2020/05/rapport-ankendelseogmotivation-2020.pdf>
4. Analyse af frivilliges oplevelse af deltagelse på Spejdernes Lejr 2022
 - <https://spejderne.dk/wp-content/uploads/2023/01/frivilligevaluering-sl2022.pdf>