

## 13. Ledare och deltagare

### Hemlängtan

Hemlängtan är ett fenomen som tyvärr ibland uppstår på läger. Hemlängtan innebär, som namnet antyder, att personen längtar hem. Detta kan i sin tur bero på en massa olika saker. Ett vanligt skäl är att man aldrig tidigare sovit borta på en helt främmande plats. Andra skäl kan vara att man känner sig ensam, att lägret inte är kul o.s.v. Eftersom hemlängtan är svårt att motverka då det väl inträffat, så måste hemlängtan förebyggas redan från början.

Det bästa sättet att motverka hemlängtan är att aktivera deltagarna och se till att de har så roligt att de inte hinner tänka på hur det är där hemma. Lägerprogrammet bör därför utformas så att första kvällen innehåller många, fartfyllda aktiviteter utan långa mellanrum. Som exempel kan nämnas fysiskt tröttande lekar. Mot slutet av lägret kan programintensiteten lättas och deltagarna ges mer utrymme för egna initiativ.

Man bör i det här fallet ha klart för sig att barn i åldern 7 - 13 år generellt kräver ett ganska styrt program. Som ledare är det lätt att tycka att programmet är intensivt och att man aldrig får lugn och ro, men så upplever inte flertalet av barnen det hela. Det är främst de osäkra och de hemmakära barnen som behöver aktiveras. Tyvärr är det inte de som hörs först och mest, utan det är ofta de "världsvana" som vill ha fritid och hitta på egna saker. Som ledare har man därför ett stort ansvar att tänka på konsekvenserna av sitt handlande och inte bara göra som de mest högljudda vill.

Således gäller det som lägerarrangör och ledare att skärpa till sig och hitta på bra aktiviteter och inte bara följa "minsta motståndets lag" utan verkligen aktivera barnen.

Som ledare bör man också vara observant på de förvarningstecken som det hemlängtande barnet ger. Var observant på om något barn hamnar utanför och blir ensamt. Observera även tecken på mobbing o.s.v. Ta tag i problemen tidigt och försök inte skaka bort dem - inget blir bättre av att gömmas. Ser man att ett barn blir inaktivt, så kanske man kan nyttja det till att hjälpa er ledare med vissa saker, t.ex. diska,

hämta prylar, hjälpa till med vaktmästarsysslor. Detta för att aktivera deltagaren.

Att låta det hemlängtande barnet ringa hem är normalt ingen bra idé! Barnet får då höra föräldrarnas röst och blir således påmind om allt roligt där hemma. Man bör därför avstyra barnet från att ringa hem. Detta är dock ingen lätt uppgift, men försöka duger! Man kan t.ex. säga att vi inte har tid nu och istället hitta på en aktivitet. Blir det trots allt så att barnet ringer hem, så bör man överväga att först själv ringa upp och tala med föräldrarna. Då kan man kanske få föräldrarna att förstå situationen bättre än om de oförberedda och direkt möts av sitt eget gråtande barn.

Om det trots allt blir så att barnet skall åka hem, så kontrollera var barnet bor. Bor det nära, så kanske en variant kan vara att barnet sover hemma och kommer tillbaka dagen efter. Försök få föräldrarna att förstå att de egentligen gör sitt barn en ogärning då de tar hem det. Barnet måste förr eller senare lära sig att sova borta och att inte alltid vara intill sina föräldrar.

Till sist; 7 - 13 åringar är normalt i behov av uppstyrd verksamhet och de är inte dummare än att de märker i fall ledarna är slöa och ointresserade!

### **Medlemskänsla och fadder**

Ett tips på hur man får förstagångs deltagaren att känna sig hemma på lägret är att utse faddrar till var och en som är ny. På större läger kan det vara bra om någon av de äldre deltagarna tar hand om någon av de nya deltagarna och introducerar dem så de känner sig hemma på lägret. Som ny på en plats och i en grupp känner man sig utlämnad om ingen tar sig an att presentera platsen och gruppen. Det kan till och med vara så illa att den nya deltagaren inte vill vara med i aktiviteten och kanske får hemlängtan. Det finns otaliga exempel på deltagare som bara varit med en gång och aldrig kommit tillbaka därför att han/hon inte känt sig välkommen i gruppen. Som exempel ska man ta med 14 åringen på första rikslägret på en rundvandring på lägerområdet för att hälsa på sina gamla kompisar och presentera den nya deltagaren.

Faddern ska absolut inte vara någon extramamma eller pappa utan någon som man kan gå och fråga om saker som inte är helt klara. Tänk på att välja faddrar med omsorg. Blir ett busfrö fadder

kan det bli en ansvarstagande deltagare av den inte alltför ordentliga deltagaren. Ge ansvar och tala om vad du som ledare förväntar dig. Ställ rimliga krav och ge feedback.

Gruppen kan om man är sammansvetsad vara så stark och så väl organiserad att en ny deltagare kan känna sig utanför. Även om man som grupp välkomnar den nya medlemmen, kan samhörighetskänslan vara så stark att det känns hopplöst att ta sig in i gruppen. Då går man hellre därifrån och går till en annan klubb/grupp. Se till att vara rädd om de nya deltagarna. De har alltid kontakt med människor som inte känner till läger och 4H som kan bli nya medlemmar. Låt dom inte försvinna, de är de viktigaste medlemmarna för organisationens framtid. Vem ska annars ta över efter de som efter några år slutar?

Detta gäller alla grupper av människor. Se till att alla oavsett handikapp, social tillhörighet eller etnisk bakgrund får denna möjlighet. 4H står alltid för att utveckla samhörigheten mellan olika grupper av människor, tänk på vårt andra H – hjärtat som står för respekt, medkänsla och empati. Bättre samhörighet mellan olika grupper stärker dig som ledare och medlem och du får med största säkerhet fler och ännu bättre vänner och ledare som kan ta ansvar. Se alla deltagare som en tillgång för lägret. En handikappad kan alltid ge sin syn på livet och väcka tankar och funderingar hos övriga deltagare. Invandrare har en annan kultur som vi behöver lära oss mer om. Be dem gärna visa hur det är i deras hemland eller där deras föräldrar kommer ifrån. På detta sätt kan man minska konflikterna och motsättningarna i gruppen. Vet man t.ex. inte varför en muslim vänder sig mot Mecka fem gånger per dag för att be kan detta vara mycket konstigt för en oinvigd. Men har man fått information om det är det inget konstigt med det hela. Tänk efter före! Fråga gärna om du som ledare kan göra något för att underlätta. Håll dialogen öppen och var flexibel i alla lägen. Låsta principer och förhandlingar leder till missförstånd och bråk.

### **Val av ledare**

Tänk på vilken typ av ledare du behöver för olika läger och aktiviteter. (Ålder, intresse, körkort, erfarenhet mm.) Var inte rädda att ta hjälp av andra föreningar eller organisationer. Det här betyder inte att man måste ha den inlånade ledaren där hela

lägret. Han eller hon kan vara där en dag eller den tid som behövs för den specifika aktiviteten.

Tänk på att det bör finnas åtminstone en myndig ledare på lägret som kan fungera som ansvarig ledare. Tänk även efter om det är okej om den enda myndiga personen måste åka iväg från lägret, t.ex. till sjukhuset? Tänk på att variera ledare och deras ansvarsområden. Det blir både roligare och intressantare att jobba som ledare när man får olika saker att arbeta med. Dessutom blir följderna inte så allvarliga när någon bestämmer sig för att sluta som ledare i klubben. Ni har då flera i klubben som har en bred ledarerfarenhet.

På lantgårdsläger eller andra läger där man anställer ledare bör man tänka på att någon ska vara engagerad ideellt i 4H för att på så sätt kunna sprida och informera om 4H på ett bra sätt. Dessutom är det lättare för en redan engagerad att sprida "4H-känslan" vidare till deltagarna.

### **Utbildning**

Vid många läger har ledarna ett stort ansvar. Unga ledare ska ta ansvar över ganska många yngre barn. Att utbilda ledarna är då viktigt så att det vet hur de ska uppträda i olika situationer. Man kan då också säga att man faktiskt tagit sitt ansvar som lägerarrangör om en olycka skulle inträffa.

Det är också viktigt att ledarna ges en möjlighet lära känna varandra. Detta skapar också en trygghet i ledarstaben. De behöver då inte börja lägret med att klara ut vem som ska göra vad och vem som är bra på det ena eller andra, utan de kan ägna sig åt barnen och föräldrarna vid ankomsten till lägret. Under en träff som den här kan även ledarna passa på att göra ett ramprogram för lägret, eller hur dom vill att det dom ska göra på lägret ska utföras.

Hur man bör handla i olika situationer, om konflikter uppstår mellan deltagare eller om någon bryter mot någon regel är viktigt för ledarna att ha klart för sig. Som lägerarrangör bör man därför ge ledarna tillfälle att i förväg diskutera den här typen av problem. En metod kan vara rollspel där man spelar upp olika situationer, en annan metod kan vara att man samtalar om hur man skall agera i olika situationer. Det kan också vara lämpligt att lägerledarna får reda på vilka regler som gäller, ni kan även ge

dem en möjlighet att påverka och utforma nya regler. Ett exempel kan vara att samtala om hur man ska bete sig om det visar sig att en deltagare blir mobbad.

Mobbing får aldrig någonsin accepteras. Accepterar man mobbing eller "blundar" för den har man också gett sin tillåtelse till att det sker. Tillåt aldrig mobbing någon enda gång.

Hur hanterar man en situation om någon bryter mot en regel. Även detta måste ledarna få prata sig samman om. Vad gör man om någon exempelvis dricker alkohol, eller pallar äpplen på gården vars mark ni fått låna. Svaren måste ledare och arrangör vara överens om, så glöm inte att diskutera detta.

### **Konflikthantering**

Ta tag i den eventuella konflikten tidigt! Ju längre man väntar och tror att det ska "gå över" av sig själv, desto svårare blir det att hitta lösningen på problemen som kommer att uppstå.

Det kanske allra viktigaste för ledaren när en konfliktsituation uppstår är att inte ta parti. Lyssna av alla berörda parter och försök att få samtalet så avspänt och naturligt som bara är möjligt. Försök att sätta er in i deras situation och deras "tankebanor", och försök att aldrig döma! Det är ytterst sällan det är ens fel att två träter. Skapa genom dessa samtal en bild av vari problemet ligger; kom ihåg att många gånger kan en liten "skitsak" vara den utlösande faktorn. Det är inte heller ovanligt att en ren missuppfattning kan vara orsak. Se varje konfliktsituation som unik, det är den ju oftast för de berörda.

Konflikter är många gånger mycket slitsamt för berörda ledare och det är viktigt att i så stor utsträckning som möjligt stötta varandra. Min uppfattning är ändå att det bästa för att lyckas lösa konflikterna är att det är en ledare som sköter kommunikationen och har ansvaret för problemet. Sedan så kan det finnas ett antal ledare runt om som vet om vad som händer men som inte är inne och "petar" i frågeställningarna. De ledare som inte är ansvariga som konfliktlösare fungerar som en ventil för konfliktlösaren. Hon måste ha några som kan förhålla sig relativt neutrala och okunniga om konflikten att bolla idéer och tankar med.

Tänk på att inte försöka stressa fram lösningar utan kom ihåg att detta är en process som många gånger tar tid att lösa. Låt det

göra det – det är bättre med en hållbar lösning som tar tid att få fram, än en som går fort men som inte håller i längden.

### **Tänk på att:**

- Agera tidigt
- Var lyhörd
- Döm inte
- Stressa inte för att få fram en lösning
- Varje situation är unik – låt det inte gå "av gammal vana"

### **Bemöta föräldrar**

Hur bemöter man klagande föräldrar? Något kan ju ha hänt som barnet berättar och ger en annan bild av. Barnet kan t.ex. känna sig orättvist behandlad i en konflikt, och utifrån det få till det om hur hemskt det är att åka på 4H-läger. För att kunna möta föräldrarnas kritik måste ledaren sätta sig in i vad föräldern har att säga och varför föräldern är upprörd. Ställ frågor om vad barnet har sagt eller som någon annan har sagt till föräldern. Det kan visa sig att det handlar om ett missförstånd.

Säg att du förstår att föräldern är upprörd och att ni vill ta ansvar för det inträffade. Men just nu förstår jag inte riktigt vad du menar. Kan du hjälpa mig att förstå hur du känner som du gör och varför du är upprörd. Det är inte alltid lätt att genom en ström av ord och skäll få fram det som är viktigt så att man kan "läsa mellan raderna". Målet är att få föräldern positivt inställd till dig som ledare och 4H i allmänhet.

Kan man komma så här långt i konversationen och på så sätt lugna föräldern kan det komma mycket ut utav detta samtal. Det viktigaste är att inte i alla lägen skylla ifrån sig eller att inte ha någon som helst förståelse. Då kommer det inte att bli någon som helst dialog och det kommer att bli en stor schism mellan ledare och förälder. Detta kan leda till problem med fler föräldrar som är arga och vi får svårt att värva medlemmar och deltagare för att vi inte fått fram en bra dialog. Ett dåligt rykte sprids fort. Ett gott rykte sprids inte så fort men är ryktet grundmurat och gott är det lättare att få förståelse om man råkat missa något.

### **Förslag på arbetsform för ledarnas träffar**

Kvällsmöte med ledarna: Planera morgondagens händelser och program. Hur är vädret? Måste vi kanske ändra om schemat för att solen kommer att skina och att vi då ska passa på att gå och bada. Detta möte är också en viktig social händelse för ledarna på läget. Man får då chans att sammansvetsa ledargruppen. Eventuella konflikter bör redas ut på detta möte eller vid annat tillfälle då deltagarna inte är med.

Kvällsmötet är viktigt för att få vara för sig själva utan barnen för en stund om det är ett långt läger. Det är även bra att kunna prata igenom dagens händelser och gå igenom dem så att man kan dra lärdom av misstag redan till dagen därpå. Har man missat något bör man se till att prioritera ledarresurserna på annat sätt till nästa dag. Man kanske då missar något annat men se till att viktigaste delarna prioriteras.

"Lägerchef", "Spindeln" håller i detta möte och det är den stora händelsen för denna person. Mötet ska gå så snabbt som möjligt för att barnen inte skall bli lämnade med för få ledare för länge. Barnen får inte lämnas helt utan uppsikt även om läget är under kontroll, det går fort när det händer.