



PLAN FÖR RESPEKTFULLT BETEENDE

Antimobbningsplan för Finlands Svenska Scouter rf.

INNEHÅLL

Inledning	3
Hur ska planen läsas och användas?.....	3
Viktiga begrepp i planen	4
Snedsteg, konflikt eller mobbning?	4
Vad är inte mobbning?.....	5
Din roll som scout	6
10 punkter för att främja en trygg och välkomnande miljö	6
Scoutidealen	6
Metoder för att förebygga	6
Åldersgruppsledare	7
Kårchef och trygghetsperson	8
Förtroendevalda, staber och anställda	9
Metoder för att skapa en positiv och trygg stämning i gruppen	9
Metoder för att ingripa	10
Åldersgruppsledare	10
Sammanfattat	11
Öva på att ingripa i situationer där mobbning eller osakligt beteende uppstår	12
Kårchef och trygghetsperson	12
Då du blir kontaktad, gör så här.....	12
I följande fall behövs ett kraftigare ingripande:	13
Hur ingripa?.....	13
Förtroendevalda staber och anställda	14
När behövs ingripande?	14
I följande fall behövs ett kraftigare ingripande:	14
Hur ingripa?.....	14
Övertramp eller osakligt bemötande som sker regelbundet	15
Konkreta åtgärder	15
Kontaktuppgifter och informationsgång.....	16

INLEDNING

Hej! Du håller nu i din hand Finlands Svenska Scouters plan för respektfullt beteende. Inom förbundet är det viktigt att vi funderar på följande saker: hur vi talar med andra människor, hur vi beter oss sakligt och hur vi kan vara scouter på bästa möjliga sätt. Planens syfte är att stöda och ge tips kring förebyggande av och ingripande mot osakligt beteende och mobbning inom scoutingen. I förbundet råder nolltolerans mot mobbning och osakligt beteende.

Det första idealet för Suomen Partiolaiset - Finlands Scouter r.f. är att "En [scouts] ideal är att respektera andra". Idealet finns med redan från den yngsta åldersgruppen och är alltså en av scoutingens grundstenar som genomsyrar all verksamhet.

Respektfullt beteende anknyter till trygghet, ett tema som diskuteras i kursen Tryggt tillsammans, som är obligatorisk för alla scouter över 15 år som leder en grupp.

Mobbning och osakligt beteende kan ha långtgående följder såväl för hen som utsätts som för hen som utsätter. Mobbning kan skapa osynliga ärr för resten av livet, som kan påverka personen i otaliga situationer.

I ett gruppsammanhang kan stämningen i gruppen påverka deltagarnas motivation att fortsätta. I en kartläggning om osakligt beteende i scoutingen från 2017 framkom att de situationer där mobbning eller osakligt beteende förekom inom exempelvis en åldersgrupp, ofta ledde till att antingen aktören eller offret slutade. För att i fortsättningen kunna trygga alla scouters rätt till en trivsamt hobby är det ytterst viktigt att ingripa redan i ett tidigt skede.

Mobbning och osakligt beteende påverkar alltså individen, gruppen och scoutingen i stort.

För att motverka osakligt beteende och övertramp i scouterna krävs att samtliga medlemmar aktivt jobbar för att förebygga att sådant sker, känner igen sådana situationer och har förutsättningar att ingripa i fall de bevittnar osakligt beteende. Den här planen fungerar dels som stödmaterial för att främja respektfullt beteende och dels som handlingsplan i sådana situationer som kräver en aktiv insats.

Planen närmar sig tematiken ur ett helhetsperspektiv och diskuterar FiSSc:s samtliga målgrupper. En scout fungerar ofta i grupp och tillsammans med barn, unga, vuxna i olika roller – både frivilliga och anställda.

FiSSc:s plan för respektfullt beteende finns till för att trygga samtliga medlemmars rätt till en givande och trygg hobby, där var och en känner sig välkommen oberoende av fysiska, psykiska, socioekonomiska eller sociala förutsättningar.

HUR SKA PLANEN LÄSAS OCH ANVÄNDAS?

Planen är uppdelad i två delar. I den första delen är utgångspunkten förebyggande av osakligt beteende och i den andra delen är utgångspunkten metoder för att ingripa i de fall osakligt beteende skulle förekomma. Båda delarna diskuterar temat utgående från de olika ledarroller en scout kan ha:

åldersgruppsledare, kårchef, trygghetsperson och uppdrag på förbunds nivå (ex. förtroendevald eller stabsmedlem).

För samtliga roller eller uppdrag beskrivs handlingskedjan i fall osakligt beteende förekommer. Hur kan personen förebygga att osakligt beteende sker, hur kan hen ingripa ifall en situation uppstår, och hur bör personen gå tillväga för att få mer stöd för att hantera situationen?

Den röda tråden i planen är att ingen scout ska bli lämnad ensam med information om eventuella övertramp. Planen följer en tydlig handlingskedja för hur informationen ska delas så att de personer som har möjlighet att ingripa och stöda vet vad de behöver veta.

Denna plan ska användas som komplement till Tryggt tillsammans-anvisningarna. Tryggt tillsammans är en anvisning för att främja barns och ungas trygghet och välbefinnande inom scoutverksamheten. Med trygghet och välbefinnande avses att barnens grundrättigheter och mänskliga rättigheter uppfylls. Målet med anvisningen är att garantera att barns och ungas välbefinnande uppmärksammas i all scoutverksamhet och att de unga och vuxna som verkar inom scoutingen vet hur de med sin insats kan bidra till att ge barn och unga en trygg uppväxtmiljö.

Som bilaga till denna plan finns en komprimerad version som kortfattat lyfter upp de mest centrala bitarna. Det dokumentet utgår ifrån dels ett kårperspektiv, dels ett förtroendevaldsperspektiv.

VIKTIGA BEGREPP I PLANEN

SNEDSTEG, KONFLIKT ELLER MOBBNING?

En utmaning med osakligt beteende är att sådant kan vara svårt att känna igen eller identifiera, speciellt för en utomstående. Dålig stämning och en känsla av utanförskap kan uppstå som följd av ett ogenomtänkt uttalande, ett missförstånd eller ett missriktat dåligt humör. Det är ändå viktigt att komma ihåg att det är den som utsätts för uttalandet som i sista hand kan avgöra kontexten. En enskild kommentar från en person kan landa i ett sammanhang av väldigt många liknande enskilda kommentarer från andra enskilda personer. Det är därför viktigt att barnen, de unga och de vuxna iakttar sitt eget beteende och vet hur de kan förebygga och hur de kan känna igen situationer där någon känner sig utsatt eller otrygg.

För en utomstående person kan det vara utmanande att skilja mellan konflikter eller bråk och mobbning. Därför är det viktigt att alla personer med ledaruppdrag i scouterna känner de grupper de leder, är uppmärksamma på osakligt beteende och har kunskap att ingripa då det behövs.

En konflikt kan uppstå mellan två eller flera personer med olika viljor eller synsätt. Målet med konflikten behöver inte vara att stärka den egna ställningen på den andras bekostnad. Det kan ofta handla om en kortvarig konflikt, och olika personer kan vara utsatta vid olika tillfällen.

Mobbning handlar å sin sida om ett kränkande beteende som kontinuerligt riktas mot samma person(er). Ofta finns en obalans i hurdan makt de inblandade personerna har gentemot varandra; den som mobbar är på något sätt starkare än den som mobbas. Maktobalansen kan finnas där redan från början och kan härstamma ur en situation av begränsat handlingsutrymme, dvs. en situation där

en eller några personers deltagande eller bestämmanderätt begränsas av andra. I och med mobbningen stärks obalansen ytterligare eftersom de sociala reglerna justeras till fördel för mobbaren eller mobbarna. Det här betyder alltså att den utsatta med tiden mister sin (eventuella) jämbördiga ställning i gruppen eller relationen, och att förövarna får allt mer makt för att diktera reglerna och på så vis stärka sin egen ställning.

Situation, sammanhang och ålder är faktorer som påverkar vilka uttryck mobbningen eller det osakliga beteendet kan ta. Ett sätt att kategorisera mobbning är att dela upp den i fysisk- psykisk- och verbal mobbning.

Fysisk mobbning kan till exempel ta sig uttryck i att mobbaren ställer sig som fysiskt hinder framför offret, att hen buffar, sparkar eller drar krokben, att hen stör eller förstör lekar eller uppgifter som den utsatte eller de utsatta håller på med. Psykisk mobbning kan till exempel handla om att mobbaren hotar, manipulerar eller fryser ut offret. Andra psykiska mobbningsformer kan vara att prata bakom ryggen eller att ändra på reglerna efterhand så att offret hamnar i en utsatt position. Även sexuella trakasserier är en form av maktmissbruk som kan ta sig fysiska och psykiska uttryck. Verbal mobbning kan ta sig uttryck i att mobbaren skäller, hånar, kommenterar nedvärderande eller avsiktligt tigger då hen kommunicerar med offret. Ofta används begreppet härskartekniker i vuxna sammanhang.

Exemplen ovan tar sig olika form beroende på gruppens sammansättning. I en barngrupp kan exempelvis utfrysning ske väldigt konkret och fysiskt, så att en eller ett par barn inte tillåts vara med i en grupp eller en lek. Bland äldre kan utfrysningen ta sig mer subtila uttryck som kan vara svårare att identifiera.

För en ledare kan det också vara svårt att lägga märke till det osakliga beteendet ifall det sker över nätet, t.ex. som filmsnuttar eller osakliga chattar. Det osakliga beteendet kan ske under mötestid eller under evenemang, men likaväl kan övertrampen ske utanför scoutsammanhang både med tanke på tidpunkt, men också med tanke på inblandade parter. Oberoende när nätmobbning sker kan den i hög grad påverka stämningen i scoutgruppen och kan kräva att du som ledare ingriper.

VAD ÄR INTE MOBBNING?

Obekväma eller obehagliga situationer kan uppstå inom gruppen men klassas nödvändigtvis inte som mobbning eller osakligt beteende. Följande exempel bygger på material på Arbetshälsoinstitutets webbplats om mobbning på arbetsplatsen.

- Ifall någon i gruppen väljer att föra ett problem eller en utmanande situation inom gruppen på tal kan det kännas utmanande att diskutera frågan. Att lyfta katten på bordet är ändå inte mobbning.
- Ett beslut som fattas kan, om det går emot tidigare linjedragningar, ge upphov till osäkerhet eller oro.
- När en styrelse eller en grupp följer upp den enskilda ledarens arbete eller insats.
- När en person med ledaruppdrag, exempelvis kårchef, trygghetsperson, gruppordförande eller styrelsemedlem tar upp frågan om en ledares ork och förmåga att sköta sitt uppdrag i enrum med personen.

DIN ROLL SOM SCOUT

Samtliga medlemmar inom FiSSc kan som individer bidra till ett trivsamt och välkomnande klimat inom förbundet. Som enskild medlem kan var och en ta ansvar för att scouting är en hobby där alla medlemmar känner sig trygga och hemma. Verktyg och riktlinjer för ett respektfullt beteende finns bland annat i nedanstående punkter och i scoutidealen.

10 PUNKTER FÖR ATT FRÄMJA EN TRYGG OCH VÄLKOMNANDE MILJÖ:

- Jag strävar efter att ha en positiv inställning
- Jag kommunicerar ärligt, respektfullt och konstruktivt
- Jag strävar efter att förstå vad någon annan säger
- Jag gör mitt bästa för att alla ska känna sig välkomna
- Jag kommer ihåg att alla har rätt att ha en åsikt
- Jag vågar be om hjälp
- Jag vågar be om förlåtelse
- Jag vågar förlåta och gå vidare
- Jag ingriper ifall jag ser någon bryta mot dessa punkter
- Jag uppmantrar även andra att följa denna lista

SCOUTIDEALEN

En vargunges ideal är att

...respektera andra
älska och skydda naturen

En äventyrsscouts ideal är att

respektera andra
älska och skydda naturen
vara ärlig och pålitlig

En spejarscouts ideal är att

respektera andra
älska och skydda naturen
vara ärlig och pålitlig
främja vänskap över gränser

En explorerscouts ideal är att

respektera andra
älska och skydda naturen
vara ärlig och pålitlig
främja vänskap över gränser
känna sitt ansvar och göra sitt bästa

En roverscouts ideal är att

respektera andra
älska och skydda naturen
vara ärlig och pålitlig
främja vänskap över gränser
känna sitt ansvar och göra sitt bästa
utveckla sig själv som människa
söka sanningen i tillvaron

METODER FÖR ATT FÖREBYGGA

I det här kapitlet går vi inte in på den enskilda scoutens roll i att på eget initiativ förebygga osakligt beteende, utan koncentrerar oss på vad ledare i olika ledarroller kan göra. Ifall ledarna medvetet och kontinuerligt förebygger osakligt beteende bland de yngre scouterna lär de sig dessa färdigheter genom egna erfarenheter – learning by doing.

ÅLDERSGRUPPSLEDARE

Som åldersgruppsledare fungerar du som ett exempel och förebild för de yngre scouterna. Genom att följa scoutidealen och bete dig sakligt och tala respektfullt med alla främjar du ett respektfullt beteende i stort. Det är också viktigt att visa klart och tydligt att osakligt beteende inte är okej, och att scouterna kan lita på att ledaren ingriper ifall en situation uppstår.

Positiva upplevelser tillsammans med gruppen skapar en vi-anda och utvecklar samarbetsförmågan. En jämlik grupp och en stark vi-känsla gör att de enskilda medlemmarna också mår bra i gruppen.

För att skapa en god stämning och vi-anda i gruppen är det bra att åldersgruppsledaren känner till hur hen kan stärka gruppdynamiken och vilka konkreta åtgärder hen kan göra för att främja en god gruppdynamik.

För åldersgruppsledare ordnas utbildningar som stöder hen i ledaruppdraget. Utbildade ledare främjar välmående och respektfullt beteende i scouterna. Utbildningar och andra evenemang som är bra för åldersgruppsledare är webbutbildningen Tryggt tillsammans (obligatorisk för alla 15 år fyllda gruppledare och för alla över 18 år gamla scouter), Gruppleदारutbildning för explorerscouter, Åldersgruppsledarutbildningarna, Grundutbildning för scoutledare, scoutledarträffar och kårens egna ledarmöten.

I scoutprogrammet finns aktiviteter, spår och märken som åldersgruppen kan göra för att förebygga mobbning och osakligt beteende. Här nedan finns ett plock på aktiviteter som ni kan göra med den egna åldersgruppen.

- **Vargungar:** spåret [Starkare tillsammans](#)
- **Äventyrsscouter:** aktiviteterna Äventyrsscoutlaget och kåren, [Lagets regler](#), Norr: [Stå på dej](#)
- **Spejarscouter:** [Bekantskap - gruppdynamik - tillit - samarbete](#), [Kompisar och mobbning](#), [Scoutingens värderingar och egna värderingar](#), [Växelverkan - lyssna på andra och egna åsikter](#), [Sex och sällskapande](#)
- **Explorerscouter:** [Jag i sociala sammanhang](#), [Jag och andra](#)
- Aktivetsbeskrivningar finns på www.scoutprogrammet.fi

På nätet finns mycket material med tips och information om hur du kan föra grupptrivsel eller utmanande situationer på tal. Här är ett kort hopplock på länkar och material som kan vara lönt att titta på.

- **Trygga möten** är Scouternas databas för trivsam verksamhet. På nätsidan hittar du allt från interaktiva filmer till information om trakasserier och ingripande.
- **Gråzon Gränsfall Glasklart!** – Material som ni kan använda för att förebygga och tala om sexuella kränkningar och övergrepp i kåren, både på ett föreningsplan och på ett individplan. Materialet har tagits fram av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor i Sverige.
- **Att känna sig välkommen** - Hur hjälpa ett barn i behov av särskilt stöd att trivas i scouterna? Webbutbildningen ger dej konkreta tips på hur du som ledare kan anpassa ditt ledarskap ifall det i gruppen finns medlemmar i behov av särskilt stöd. Utbildningen dras av Sandra Hildén och har producerats av Finlands Svenska Scouter r.f.
- **Självklart! - Det handlar om rättigheter** Rädda Barnens material om barnkonventionen och barnens rättigheter. Materialet innehåller både fakta om Barnkonventionen och praktiska gruppövningar, lekar och material att skriva ut.

- **En konst att få till den goda gruppen** En fördjupande artikel om gruppdynamik och gruppbildning
- **Prata om säkert surfande** Svenska scouterna har sammanställt en konkret lista på hur och vad du som vuxen kan tala om gällande netikett.

KÅRCHEF OCH TRYGGHETSPERSON

Som kårchef har du en särskild roll, dels som ansvarig person och ordförande i en förening, men också som kårens ansikte mot exempelvis föräldrar och andra ledare.

Som ordförande har du en möjlighet att främja ett klimat i kåren som förebygger att osakligt beteende eller övertramp sker. Utgå från de påverkansmöjligheter du har, dvs. hur du leder kårens styrelse och ledare. Ingriper du eller någon annan ledare varje gång en annan ledare uttalar eller beter sig osakligt? Får alla som vill uttala sig under möten komma till tals? Hur talar ni om yngre medlemmar och hur hanterar ni eventuella oenigheter eller gräl i kåren? Bjuds alla ledare med på alla evenemang eller lämnas någon utanför? Hur utvärderar ni evenemang och annan verksamhet? Kommunicerar ni på ett sätt så att också eventuella nya ledare förstår begrepp och förkortningar som ni använder?

I kåren kan ni ta till konkreta, strukturella förebyggande åtgärder. Samarbeta med dina chefstriokolleger och sträva efter att alla medlemmar med ledaruppdrag i kåren har fått utbildning för sitt uppdrag. Diskutera gärna i ledarrådet vikten av respektfullt beteende och av att stöda varandra i trygghetsfrågor.

Ta hjälp av frågorna i Kårens egen plan och formulera en egen handlingsplan för kåren. Hurdana situationer kan mobbning eller osakligt beteende tänkas förekomma i, vem behöver veta vad, hur ingriper ni och hur får ni mer stöd och information?

Utse i kåren en eller två trygghetspersoner vars uppgift är att stöda kårens medlemmar i frågor kring trygghet. Personerna ska ha fyllt 18 år och vara väl insatta i *Tryggt tillsammans*-anvisningarna och känna till modeller för trygg verksamhet och åtgärder vid fall av kränkande behandling. Berätta för barnen och de unga att de kan vända sig till trygghetspersonerna med frågor eller för att berätta om kränkande behandling, både för sin egen del och då det gäller deras scoutkompisar. Informera också kårens medlemmar och deras familjemedlemmar om vem de kan vända sig till ifall de känner en oro. Läs mer om trygghetspersonernas uppdrag i [Tryggt tillsammans anvisningarna](#).

Sammanfattat, gör åtminstone det här

- Formulera en antimobbingsplan i kåren
- Följ upp att kårens trygghetsperson är på det klara med vad uppdraget innebär och kom sinsemellan överens om tågordningen då någon av er blir kontaktad gällande ett mobbningsfall.
- Informera kårmedlemmarna samt scouternas familjemedlemmar om vem som är trygghetsperson och kårchef i kåren, samt kontaktuppgifter till dessa.
- Upprätthåll ett system för att se till och följa upp att alla över 15 år gamla medlemmar med ledaruppdrag har gjort Tryggt tillsammans-webbutbildningen

- Informera kårens ledare om att de ska vända sig till kårchefen, kårens trygghetsperson eller Kosegrupp-Trivselgruppen samt vad kontaktuppgifterna till dessa personer hittas.

För mer information, se t.ex.

- **Trygga möten** är Scouternas databas för trivsam verksamhet. På nätsidan hittar du allt från interaktiva filmer om mobbning till information om trakasserier och ingripande.
- **Arbetshälsoinstitutets sidor** om arbetsplatsmobbning (på finska)
- **Metodbanken.se** är en nätsida med ett enormt utbud av verktyg för gruppdynamik, mötesteknik och utbildning. Sidan upprätthålls av Marie Westling.
- **Gråzon Gränsfall Glasklart!** – Material som ni kan använda för att förebygga och tala om sexuella kränkningar och övergrepp i kåren, både på ett föreningsplan och på ett individplan. Materialet har tagits fram av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor i Sverige.
- **Att känna sig välkommen** - Hur hjälpa ett barn i behov av särskilt stöd att trivas i scouterna? Webbutbildningen ger dej konkreta tips på hur du som ledare kan anpassa ditt ledarskap ifall det i gruppen finns medlemmar i behov av särskilt stöd. Utbildningen dras av Sandra Hildén och har producerats av Finlands Svenska Scouter rf.
- **Självklart! - Det handlar om rättigheter** Rädda Barnens material om barnkonventionen och barnens rättigheter. Materialet innehåller både fakta om Barnkonventionen och praktiska gruppövningar, lekar och material att skriva ut.
- **En konst att få till den goda gruppen** En fördjupande artikel om gruppdynamik och gruppbyggnad
- **Prata om säkert surfande** Svenska scouterna har sammanställt en konkret lista på hur och vad du som vuxen kan tala om gällande netikett.

FÖRTROENDEVALDA, STABER OCH ANSTÄLLDA

I en grupp av förtroendevalda samlas scouter från olika håll med olika bakgrund, vilka är intresserade av en viss sorts verksamhet eller ett visst projekt. De känner nödvändigtvis inte varandra sedan tidigare och kan ha väldigt olika sätt att kommunicera. Gruppens huvudsakliga målsättning är att arbeta med specifika frågor och uppnå - ofta ganska konkreta - mål. För att det ska lyckas och för att alla ska må bra under processen är det viktigt att bygga upp en bra grupp där alla trivs och känner sig välkomna och trygga att vara sig själva.

Det är viktigt att på gruppmöten och i gruppens verksamhet hitta tid för övningar som skapar gruppdynamik och främjar öppen kommunikation. Ansvar för att hitta den tiden ligger i sista hand på gruppens ordförande, men det är såklart allas ansvar att på sitt eget sätt bidra till att skapa en grupp där alla medlemmar trivs och där man kan kommunicera öppet. Det är viktigt att alla upplever att de vågar berätta hur de tänker, och till exempel vågar säga till om de inte hinner med en uppgift och be om hjälp där det behövs.

Det här arbetet är lika viktigt i en tillfällig projektgrupp, till exempel en evenemangsstab, där risken att det glöms bort är stor eftersom uppdraget varar en så kort tid och är så pass fokuserat på målet.

METODER FÖR ATT SKAPA EN POSITIV OCH TRYGG STÄMNING I GRUPPEN

- Satsa på att lära känna varandra. Gör övningar som handlar om att lyssna på varandra och om att hitta gruppmedlemmarnas olika styrkor.

- Gemensamma spelregler och tydlig arbetsfördelning -gör ett gruppkontrakt
- Kom ihåg att alla har olika förutsättning att delta i gruppens arbete (t.ex. olika mycket tid för uppdraget) och att arbetsinsatsen kan variera från gruppmedlem till gruppmedlem och vid olika tidpunkter.
- Tänk på hur ni kommunicerar och ger feedback i gruppen och sträva till att vara konstruktiva. Tänk igenom fraseringen så att du får fram budskapet utan att sår den eller de andra.
- Minska mängden diffusa (anonyma) kommentarer, ifall det finns något du är missnöjd med är det bättre att föra det på tal än att muttra i kulisserna.
- Non-violent communication eller Giraffmetoden är en kommunikationsform med fokus på positiv social förändring och konflikthantering. Du hittar mer information t.ex. på Bloggen **Det känsliga barnet**. Metoden fungerar lika bra i kommunikation med barn som med vuxna.
- Använd ett språk som också nya gruppmedlemmar förstår. Undvik eller förklara förkortningar och "inside"-begrepp.
- Utse gärna någon person som har som uppgift att alltid flika in en "och vad betyder det"-fråga då någon använder inside-språk
- Hur rekryterar ni nya gruppmedlemmar då det blir dags för det? Gör ni det öppet och inkluderande eller frågar ni främst de egna kompisarna?

METODER FÖR ATT INGRIPA

Inom scouterna ingriper vi omedelbart i alla situationer av osakligt beteende eller mobbningsfall, oberoende av om det handlar om tillfälliga fall där någon retas eller om det handlar om upprepade mobbningsfall. Det är ytterst viktigt att ingripa i mobbningen och få den att upphöra både med tanke på den mobbade och den som mobbar, men även med tanke på andra individer som berörs av mobbningen. Genom att ingripa i mobbningsfall signalerar vi att vi tar ansvar för varandra och att varje individ har rätt att behandlas med respekt.

Kom ihåg att behandla mobbningsfall och situationer av osakligt beteende konfidentiellt. Prata bara med de personer som behöver känna till frågan, och håll en respektfull och saklig ton.

ÅLDERSGRUPPSLEDARE

Situationer som man ska reagera på som åldersgruppsledare kan vara till exempel följande:

- någon saknar kompisar/kommer med som ny
- någon är annorlunda/ har svårigheter med något eller beter sig annorlunda
- någon slutar plötsligt dyka upp på veckomöten
- andra förändringar i gruppdynamiken.

Förändringar och situationer som de ovannämnda gör parterna speciellt sårbara och i riskzonen för att känna sig utanför i gruppen. Som åldersgruppsledare är det också viktigt att reagera om man märker att någon mår dåligt - även om det inte direkt skulle påverka gruppdynamiken.

Det är viktigt att du som åldersgruppsledare ingriper om du upplever att en situation avviker från det normala. Om du känner din grupp och är sensitiv för förändringar har du lättare att upptäcka förändringar i gruppen.

Om du som ledare märker att något eventuellt borde tas upp är det bra att först tala med en annan ledare, har ni samma syn på saken? För saken på tal med annan pålitlig äldre ledare om ni är osäkra. Tala också om det ni lagt märke till med kårens trygghetsperson. Tala med scouten i fråga om ni med ledarna är överens om att det behövs. Var gärna två om det känns bättre. Ta upp ämnet på ett diskret sätt t.ex. efter mötet. Fråga vad som pågår, berätta vad ni upptäckt och funderat på. "Vi har märkt att du verkat lite ledsen de senaste veckorna, vill du berätta vad det kan bero på?".

Försök att inte styra svaret genom hur ni ställer frågan: "Vi har märkt att du verkat lite ledsen de senaste veckorna, har du det jobbigt hemma?". Barn kan ofta ge fel svar bara för att slippa berätta var skon egentligen klämmer.

Ifall en scout berättar om sexuella övergrepp eller fysiskt våld i familjen: ställ inte följdfrågor som kan leda eller nyansera barnets beskrivning! Kontakta trygghetspersonen i kåren omedelbart. Lova heller inget som du inte kan hålla, t.ex. "jag lovar att allt ordnar sig". Säg istället: "Vi gör vårt bästa för att lösa problemet". Acceptera svaret ni får, men fundera noga vad ni kan göra utgående ifrån svaret ni fick.

Berättade barnet om mobbning i skolan? Ställ vidare frågor: Har hen talat om det i skolan, eller berättat för sina föräldrar? Berättade barnet om våld i hemmet? Kontakta trygghetspersonen eller kårchefen omedelbart. I alla situationer då du upplever att du behöver tala med en enskild scout, är det viktigt att du meddelar kårchefen eller en annan pålitlig ledare om saken. Om diskussionen kräver åtgärder är det viktigt att kårchefen är medveten om detta. Ta alltid situationen till tals då du upplever att situationen förändrats eller du kan ana dålig stämning.

Ta kontakt med barnets vårdnadshavare, om det inte finns särskild orsak att anta att vårdnadshavaren är en fara för barnet

SAMMANFATTAT

- Om du inom scouterna blir orolig för ett barn eller en ung person ska du ingripa genast. En obehaglig situation kan uppstå plötsligt, men den kan också växa fram småningom.
- Det är viktigt att direkt ta kontakt med barnets vårdnadshavare, om det inte finns särskild orsak att anta att vårdnadshavaren är en fara för barnet.
- Tveka inte att reda ut ärendet och ställa frågor till barnet. Det är viktigt att du använder precisa uttryck och direkta frågor till ett barn, så att det inte uppstår missförstånd. Tala alltså direkt och utan omsvep om t.ex. våld.
- Om barnet är rädd att berätta ska du inte tvinga honom eller henne, men uppmuntra ändå. Försök undvika ledande frågor som "Har mamma/pappa slagit dig?". En bättre frågeformulering är t.ex. "Vad har hänt?"
- Undvik att lova barnet eller den unga något som du inte kan hålla, t.ex. "Bra att du berättade, nu ska det aldrig hända igen"
- Kom ihåg att behandla mobbningsfall och situationer av osakligt beteende konfidentiellt. Prata bara med de personer som behöver känna till frågan, och håll en respektfull och saklig ton.

ÖVA PÅ ATT INGRIPA I SITUATIONER DÄR MOBBNING ELLER OSAKLIGT BETEENDE UPPSTÅR

FÖRBEREDELSE

- Dela upp gruppen i mindre grupper. Ca 5 personer/ grupp är lämplig storlek.
- Varje grupp övar en tre minuters teater, en scen/"föreställning" på en situation där ni upplevt att någon mobbat eller någon exempelvis blivit utfrys.
- Bestäm: vem, var, vad händer, och vem säger vad
- Uppmärksamma roller: vem är förövare, offer och vittne
- Bestäm scenens början och slut
- Ge scenen ett namn
- Träna scenen så ni kan upprepa den

DRAMAWORKSHOP

- Alla grupper spelar upp sin version och tillsammans kommer ni överens om vilken scen ni vill jobba på tillsammans.
- Den grupp vars scen har blivit vald spelar upp den igen varefter ledaren frågar om åskådarna har tankar eller funderingar på hur någon kunnat ingripa, förhindra eller förändra situationen.
- Varje gång en åskådare föreslår en lösning får hen komma upp på scenen och spela upp sitt agerande. Vad händer, hur påverkades de andra? Är ingripandet realistiskt?
- Upprepa scenen tills det i publiken inte finns några fler förslag på lösningen

AVSLUTNING

- Be varje deltagare att i tur och ordning berätta ett sätt som hen tänker agera annorlunda ifall hen ser en mobbningsituation.

KÅRCHEF OCH TRYGGHETSPERSON

Det är kårchefen och eller trygghetspersonen som kårens medlemmar och ledare uppmanas vara i kontakt med ifall en situation med osakligt beteende uppstår. Därför är det viktigt att du i roll av dessa vet vad du ska göra. Ifall ni i kåren gjort upp en antimobbningsplan – följ den. Den vägleder dej och de övriga ledarna i kåren.

Ingripande behövs direkt då du upplever eller bevittnar en osaklig eller obekvämlig situation. Ett ingripande bland barn och unga kan te sig annorlunda än ett ingripande i det egna ledarteamet. Två sätt att ingripa som fungerar både bland barn och vuxna är att ifrågasätta eller synliggöra. Här handlar det alltså om enskilda kommentarer eller handlingar som kan bemötas direkt då de uttalas eller sker.

DÅ DU BLIR KONTAKTAD, GÖR SÅ HÄR

- Lyssna noga, fråga och be den som berättar att förtydliga om du upplever att något är oklart. "Har jag förstått dej rätt då du säger att..."
- När det handlar om vuxna: Fråga ifall den utsatta har önskemål eller tankar om hur hen önskar att du ska föra saken vidare. Ibland kan det vara ett tillräckligt stöd att veta att en annan person känner till situationen och kan stöda privat.

- Respektera den tillit och det förtroende som den som berättar gett dig; diskutera ärendet bara med personer som behöver veta om det.

I FÖLJANDE FALL BEHÖVS ETT KRAFTIGARE INGRIPANDE:

- Då kommentarerna eller handlingarna blir ett mönster. Då hela stämningen känns ovälkommande eller ovänlig.
- Signaler på att du själv inte trivs och på att ett ingripande behövs: Jag vill inte gå på mötet. Flera möten i rad är tråkiga. Stress. Rädsla för att telefonen ska ringa.
- Signaler på att någon annan i gruppen känner sig utsatt: Personen uteblir från möten utan någon klar orsak, svarar inte på kontaktförsök, personens iver dalar.

HUR INGRIPA?

Övertramp eller osakligt bemötande som sker en gång / inte regelbundet:

- Diskutera hur åldersgruppsledaren under den närmsta framtiden kunde stärka gruppdynamiken bland medlemmarna. Hur kan hen skapa en positiv och välkommande atmosfär? Stöd hen att göra gruppmedlemmarna delaktiga i processen.
- Fråga: Vad menar du?
- Återspegla: Menade du att... ?
- Synliggör: Jag känner mig obekvämt i den här situationen...
- Ge ditt stöd åt någon som utsätts för påhopp eller osakliga kommentarer genom någon av ovanstående metoder
- Ge ditt stöd åt någon som exkluderas ur diskussionen, programmet eller gruppen genom att erbjuda hen plats: Vad tycker du? eller: Jag vill gärna att vi funderar vidare på xx:s idé; har du fler tankar om saken som du kunde lyfta fram.
- **Svenska Yle** har gjort en videoserie om hur en kan hantera och bemöta härskartekniker.

KONKRETA ÅTGÄRDER INOM KÅREN

- Det kan kännas onödigt att göra gruppdynamikövningar med de egna ledarkompisarna i kåren – ni känner ju varandra sedan så länge – eller gör ni? Testa att planera in av de förebyggande åtgärderna och gruppbildningsövningarna som finns med som bilaga till planen. Ni kan lära känna nya sidor av varandra och som kan göra samarbetet mer smidigt.
- Ifall ni har problem internt mellan ledarna kan det ofta räcka med att synliggöra problemet. Bakom många osakligheter ligger okunskap om hur kommentarerna och handlingarna mottas.
- Ifall problemet handlar om att en ledare i kåren inte tas på tillräckligt stort allvar eller inte blir hörd kan det räcka med att kårchefen eller någon annan ledare i kåren medvetet arbetar för att erbjuda personen plats, ser till att personen får tala, och ser till att personens förslag tas upp till diskussion.
- Diskutera med personen som utsätter andra/någon annan för osakligt bemötande. Kom då ihåg vikten av öppen och rak kommunikation. Använd dej exempelvis av nonviolent communication som metod.

ÖVERTRAMP ELLER OSAKLIGT BEMÖTANDE SOM SKER REGELBUNDET

- Är saken sådan som du själv kan och vågar åtgärda? Eller behöver du hjälp?
- Om du kan och vågar åtgärda saken själv: prata med parterna som berörs, ex. scouter, familjemedlemmar, kårledare.
- Om du behöver hjälp, vänd dig till ditt par i kåren (trygghetsperson/kårchef) eller Kosegrupp-Trivselgruppen. Kontaktuppgifter hittar du under "Kontakt"
- Om kårchefen/Trygghetspersonen är problemet, vänd dig till Kosegrupp-Trivselgruppen
- Om kårchefen/Trygghetspersonen inte lyssnar? Vänd dej till Kosegrupp-Trivselgruppen
- Om ni behöver hjälp --> vänd er till Kosegrupp-Trivselgruppen

FÖRTROENDEVALDA STABER OCH ANSTÄLLDA

Förtroendevalda och anställda kan och bör ingripa om de upptäcker osakligt bemötande, eller om de upplever att det behövs jobb med att få gruppen att fungera. Alla kan säga t.ex. "Jag tycker att jag inte känner er andra tillräckligt, kan vi ordna lite samarbetsövningar i början av nästa möte?" Eller "Jag tycker inte om att ni sitter och skrattar åt sådant som jag inte känner till". Eller "Jag känner mig kränkt när du inte besvarar mina frågor" osv.

Gruppens ordförande är ansvarig för att se till att det finns tid och möjlighet för alla att må bra i gruppen. Alla gruppmedlemmar ansvarar för att bidra till bra gruppanda.

NÄR BEHÖVS INGRIPANDE?

Ingripande behövs direkt då du upplever eller bevittnar en osaklig eller obekväm situation. Du kan ingripa till exempel genom att ifrågasätta eller synliggöra. Här handlar det alltså om enskilda kommentarer eller handlingar som kan bemötas direkt då de uttalas eller sker.

I FÖLJANDE FALL BEHÖVS ETT KRAFTIGARE INGRIPANDE:

- Då kommentarerna eller handlingarna blir ett mönster. Då hela stämningen känns ovälkommande eller ovänlig.
- Signaler på att du själv inte trivs och på att ett ingripande behövs: Jag vill inte gå på mötet. Flera möten i rad är tråkiga. Stress. Rädsla för att telefonen ska ringa.
- Signaler på att någon annan i gruppen känner sig utsatt: Personen uteblir från möten utan någon klar orsak, svarar inte på kontaktförsök, personens iver dalar.

HUR INGRIPA?

Övertramp eller osakligt bemötande som sker en gång / inte regelbundet:

- Fråga: Vad menar du?
- Återspegla: Menade du att... ?

- Synliggör: Jag känner mig obekvämt i den här situationen...
- Ge ditt stöd åt någon som utsätts för påhopp eller osakliga kommentarer genom någon av ovanstående metoder
- Ge ditt stöd åt någon som exkluderas ur diskussionen eller gruppen genom att erbjuda hen plats: Vad tycker du? eller: Jag vill gärna att vi funderar vidare på xx:s idé; har du fler tankar om saken som du kunde lyfta fram.
- **Svenska Yle** har gjort en videoserie om hur en kan hantera och bemöta härskartekniker.

ÖVERTRAMP ELLER OSAKLIGT BEMÖTANDE SOM SKER REGELBUNDET

- Är saken sådan som du själv kan och vågar åtgärda? Eller behöver du hjälp?
- Om du behöver hjälp --> vänd dig till Kosegrupp-Trivselgruppen
- Om du kan och vågar åtgärda saken själv: Prata med ordföranden, såvida hen inte "är problemet". Ordföranden avgör: Fixar vi själva eller behöver vi hjälp?
- Om ordförande är problemet --> vänd dig till Kosegrupp-Trivselgruppen eller scoutchefen
- Om ordförande inte lyssnar --> vänd dig till Kosegrupp-Trivselgruppen eller scoutchefen
- Om ni behöver hjälp --> vänd er till Kosegrupp-Trivselgruppen eller scoutchefen

KONKRETA ÅTGÄRDER

- Lägg in i verksamheten av de förebyggande åtgärderna och gruppbildningsövningar som gör att gruppmedlemmarna lär känna varandra och uppskatta varandra mer kan hjälpa mycket.
- Ofta kan det räcka med att synliggöra problemet. Bakom många osakligheter ligger okunskap om hur kommentarerna och handlingarna upplevs.
- Ifall problemet handlar om att en gruppmedlem inte tas på tillräckligt stort allvar eller inte blir hörd kan det räcka med att ordföranden eller någon annan gruppmedlem medvetet arbetar för att erbjuda personen plats, ser till att personen får tala, och ser till att personens förslag tas upp till diskussion.
- Diskutera med personen som utsätter andra/någon annan för osakligt bemötande
- I extrema fall: uteslut den person som utsätter andra/någon annan för osakligt bemötande ur gruppen. Kom då ihåg att genomgående kommunicera respektfullt, informativt och sakligt så att alla parter har möjlighet att komma till tals och bli hörda.

INFORMATIONSGÅNG

Enskild scout

- Den egna ledaren
 - Trygghetspersonen/kårchefen
 - Trivselgruppen
 - Arbetsutskottet

Förtroendevald/stabsmedlem:

- Den egna gruppens ordförande
 - Trivselgruppen
 - Arbetsutskottet