JAG

SJÄLVKÄNNEDOM, ATT LEDA SIG SJÄLV, SJÄLVKÄNSLA

4
ATT LEDA SIG SJÄLV

SCOUTLEDARENS HANDBOK

Självkännedom s. 258

Att utveckla sig själv s. 278

Att ta vara på sina krafter s. 287

Vad gör du i scouterna? s. 295

SJÄLVKÄNNEDOM

Självkännedom är en förutsättning för att du ska kunna utvecklas som människa och ha ett fungerande och bra samspel med andra. När du identifierar dina egna behov och förstår hurdan du är, hur du agerar och tänker, blir det möjligt för dig att skapa en ärlig och äkta kontakt med andra människor. Om du inte är medveten om dina egna tankar, värden och handlingssätt är det omöjligt för dig att påverka dem eller agera medvetet. Det i sin tur kan leda till att dina omedvetna känslor och värderingar börjar styra dina beslut. Exempelvis kan en person som har lätt för att jobba i ett snabbt tempo omedvetet förhålla sig till ett långsammare tempo som ett sämre sätt att jobba.

DU SOM PERSON

Din personlighet är summan av alla dina egenskaper och gör dig till en unik helhet och individ. Dina gener, erfarenheter och egna handlingar påverkar och formar din personlighet genom hela livet. Temperamentet är en medfödd egenskap som tar sig uttryck i dig från den dagen du föds. Det tidiga samspelet med de närmaste vårdarna och babyns första levnadsomgivning lägger grunden för personligheten. De egna föräldrarna och familjen är babyns första människokontakter och påverkar därför barnets psykologiska egenskaper i hög grad. Allt som vi får uppleva, den kultur vi växer upp i och bland annat orten där vi bor påverkar oss och formar oss till den vi är.

TEMPERAMENT

Temperament betyder en persons individuella och typiska sätt att reagera på omgivningen och på olika händelser. Det kan tänkas vara en persons grundstämning. Temperamentet består av olika egenskaper, det vill säga temperamentsdrag, som till viss mån är medfödda och beständiga. De kan ta sig uttryck på väldigt olika sätt i olika livssituationer.

Det finns en del olika åsikter bland forskare om vad temperamentsdragen består av. Bland annat följande faktorer definierar en persons temperamenthur hen förhåller sig till nya saker

- hur starkt hen upplever och uttrycker känslor
- hur flexibelt hen förhåller sig till förändringar
- hur hen förhåller sig till andra människor
- hurdan hens naturliga rytm, t.ex. dygnsrytm är.

Var och ens temperamentsdrag placerar sig någonstans på en skala mellan ytterligheterna. Ingen är till exempel alltid omättligt nyfiken eller uteslutande reserverad. Hur en person agerar varierar från situation till situation, men ofta ser man en naturlig tendens i handlingssättet, till exempel att personen allt som oftast är mer reserverad än nyfiken.

BOKTIPS, PÅ FINSKA:

Liisa Keltikangas-Järvinen: Temperamentti – ihmisen yksilöllisyys

Det tar tid att ändra på sin personlighet, men forskning visar att hjärnan kan förändras genom hela livet. Det är således aldrig för sent att utveckla sig själv och lära sig nytt, men det är inte helt lätt och det kräver dels god självkännedom, dels förmågan att ifrågasätta sina egna vanor.

En människas personlighet är förhållandevis bestående, men ingalunda den enda faktorn som påverkar hur hen agerar och vad hen väljer att göra i sitt liv. När du identifierar på vilket sätt du vanligtvis reagerar och agerar kan du medvetet välja att handla på ett sätt som inte är det mest naturliga för dig. Det hjälper dig att anpassa dig till olika situationer. Exempelvis kan en otålig person i en handslagsdiskussion medvetet välja att prata lugnt, ge diskussionen mer tid och låta en mer reflekterande person få fundera i lugn och ro på sina svar.

VERKTYG FÖR ATT ÖKA SJÄLVKÄNNEDOMEN

Genom att reflektera över vem du är och med hjälp av olika personlighetstest kan du fördjupa din självkännedom och få nya synvinklar på din personlighet. Tanken med att fördjupa sin självkännedom är att bredda sina vyer och se sig själv mer mångsidigt – inte att fästa sig för mycket vid enskilda synsätt som till exempel svaren av ett enskilt personlighetstest. Kom också ihåg att vissa test som hittas på webben eller i populärlitteratur kan vara opålitliga och oseriösa. Det är en god idé att använda olika verktyg i olika situationer för att reflektera över sitt sätt att vara. Därtill kan andra människors åsikter om dig vara värdefulla och erbjuda dig nya synvinklar på dig själv.

REFLEKTION

Att reflektera innebär att du aktivt och medvetet funderar på något och jämför det med tidigare erfarenhet och övrig information. Syftet med att reflektera är att hitta nya synvinklar och öka förståelsen för ett ämne. Du kan reflektera över det mesta, men speciellt viktigt är reflektion som ett verktyg för att öka din självkännedom och för att utvärdera dig själv. Läs mera om självutvärdering på s. 278–279.

Du kan öva på att reflektera till exempel genom att skriva dagbok eller genom att ge och ta emot respons. (Läs mera om respons på s. 217–220). Det är också bra att du med jämna mellanrum stannar upp för att fundera över hur du agerar och motiven till dina handlingar. Sträva efter att endast notera vad du lägger märke till utan att värdera dina handlingar som bra eller dåliga.

PERSONLIGHETSTEST

Människor är generellt sett ofta mycket intresserade av att reflektera över och utforska sig själva. Det finns flera olika personlighetstest som kan användas för det ändamålet, till exempel en DISC-profil eller en MBTI-analys. Många psykologer förhåller sig ändå kritiskt till personlighetstest eftersom testerna ger en förenklad bild av människans personlighetsdrag genom att placera dem i olika kategorier. Exempelvis är en människa sällan endast introvert eller extrovert, utan personlighetsdraget ligger någonstans på en skala mellan de här två och tar sig uttryck på olika sätt från situation till situation.

I bästa fall kan personlighetstest vara bra verktyg för att förstå oss själva och kan också hjälpa oss att förstå hur olika vi människor är sinsemellan. Det är ändå viktigt att inte fästa sig för mycket vid ett enskilt testresultat utan att komma ihåg

att vi är mer komplexa än vad ett test kan berätta. Ett test är alltid uppbyggt enligt ett specifikt sätt att kategorisera personlighetsdragen. Om du bygger upp din självbild på ett enskilt test blir också din syn på dig själv mycket ensidig. I värsta fall kan det leda till att du låser dig så mycket i din uppfattning om dig själv att det hindrar dig från att utvecklas. Det är således viktigt att du strävar efter att förhålla dig nyfiket och öppet till din personlighets olika sidor och till olika sätt att utveckla dina personlighetsdrag. Alla personlighetens olika sidor kan förändras och utvecklas, men ju tidigare i ditt liv ett personlighetsdrag formats, desto svårare är det är påverka det.

Att fästa sig för mycket vid olika personlighetsdrag och personlighetstyper kan också leda till att du börjar förhålla dig för ensidigt till andra människor. Om du tolkar en annan persons beteende utgående från ett personlighetstest kan det leda till att du feltolkar vad hen har för avsikt och syfte med sina handlingar. Det är viktigare att verkligen lyssna på den andra och fråga om hens åsikter och erfarenheter.

LÄS MERA om DISC-profilen på www.discanalys.com och MBTI-analysen på www.myersbriggs.org.

ÖVNING

SJÄLVREFLEKTIONS-ÖVNING

Välj en ledarskapssituation som du reflekterar över med hjälp av frågorna. Du kan välja att fokusera på något som du vill utvecklas i (till exempel att ta hänsyn till alla i gruppen, att hålla tidtabellen eller att kunna uttrycka din egen åsikt klart och tydligt) eller gå igenom situationen på ett mer allmänt plan:

- Vad gjorde jag?
- Vilka känslor kände jag?
- Vad lärde jag mig?
- Vad vill jag göra på ett annat sätt nästa gång?

Övningen på s. 282 kan hjälpa dig att definiera dina utvecklingsområden.

PERSONLIGHETSDRAG

Det råder konsensus bland forskare inom psykologi att människans personlighet byggs upp av åtminstone fem olika drag. De här dragen tar sig uttryck i alla människor i olika grad. Inget av personlighetsdragen är bättre eller sämre än det andra.

Extrovert – Introvert

- En extrovert person är utåtriktad och söker nya erfarenheter. Hen får energi av att vara tillsammans med andra människor och av sociala situationer. Extroverta personer ses lätt som ledare.
- En introvert person föredrar ofta att ha färre sociala kontakter och uppskattar djupgående relationer. Hen får energi av att spendera tid för sig själv. Det betyder ändå inte nödvändigtvis att hen är osocial. En introvert persons styrkor ligger ofta i att fundera över saker och ting och reflektera över sig själv. En introvert person har lika bra förutsättningar för att vara en bra scoutledare som en extrovert person.
- På samma sätt som med alla personlighetsdragen ligger största delen av människorna någonstans på en skala mellan de här två. En sådan person kallas ambivert.

Öppenhet – Ointresse för nya erfarenheter

- Öppenhet innebär ett intresse för nya erfarenheter och förmågan att gå utanför sin egen bekvämlighetszon. En öppen person är ofta kreativ och en nyfiken tänkare som inte orkar hålla på med samma saker över en längre tid.
- En person som är ointresserad av nya erfarenheter bryr sig inte så mycket om nymodigheter och nya upplevelser. Hen föredrar bekanta saker och rutiner och jobbar effektivt då hen inte behöver lära sig många nya saker på en gång.

Samvetsgrann – Lättsam

- En samvetsgrann person jobbar målinriktat och är skicklig på att reglera sina impulser. En samvetsgrann scout är ofta pålitlig, initiativrik och bra på att planera, men kan också ha lätt för att bli slutkörd eller ha ett behov av att kontrollera andra människor.
- En lättsam person har förmågan att njuta av stunden och gripa tag i olika möjligheter. Trots att hen kan glömma bort vad hen lovat göra har en lättsam person lätt för att ta emot respons utan att tappa modet. Hen är också bra på att ta vara på sina krafter.

Neurotisk – Stabil

- Neuroticism innebär hur sensitiv och sårbar en person är. Det är viktigt för en person med hög neuroticism att ta vara på sig själv och sina krafter eftersom personlighetsdraget kan ta sig uttryck som dåligt självförtroende och en tendens att oroa sig för saker och ting. Å andra sidan kan en neurotisk persons styrka ligga i att hen är sensitiv i bemötandet av andra människor och har lätt för att leva sig in i andras upplevelser och behov. Det kan vara till stor nytta till exempel då man planerar ett evenemang och ska ta i beaktande många olika människors önskemål och behov.
- En känslomässigt stabil person är bekväm i sin egen kropp och med sig själv och blir inte rubbad av små eller större förändringar. Hen har lätt för att förhålla sig öppet och modigt till nya utmaningar men kan ha svårt för att förstå och leva sig in i att andra kan vara osäkra och sårbara och uppleva starka och snabbt varierande känslor.

Vänlighet - Otrevlighet

- En vänlig person upplevs sympatisk och har lätt för att identifiera och anpassa sig till en annan persons känslor och behov. Hen strävar efter att agera på ett socialt accepterat sätt och utgår från att andra är uppriktiga – hen är också själv ärlig och rättfram. En vänlig person kan ibland tolkas som naiv eller undergiven.
- För en person med hög grad av otrevlighet är det viktigt att det hen engagerar sig i gynnar hen själv. Hen är med andra ord redo att stå upp för sig själv och utgår inte automatiskt från att det vad andra säger är sant. En person med hög grad av otrevlighet upplevs ofta som tävlingsinriktad och i extrema fall till och med oempatisk och självisk.

SAMSPELET MELLAN DIG OCH ANDRA

Vi lever alla mer eller mindre i en illusion av att andra människor förstår oss bättre än vad de egentligen gör. Om du kan sätta ord på och kommunicera dina egna behov, tankar och känslor är det lättare för människor omkring dig att ta dem i beaktande. Det i sin tur är lättare sagt än gjort.

Självkännedom är en grundläggande färdighet som du behöver när du leder olika människor. Hur väl du känner dig själv styr ditt beteende och kan också motivera dig i att utvecklas till den ledare du vill vara. Det är viktigt att du blir medveten om när, på vilket sätt och varför du anpassar ditt eget beteende. Hur du anpassar ditt beteende påverkas i hög grad av dina egna värderingar, därför är det också helt nödvändigt att du bekantar dig med din egen värdegrund. Exempelvis måste en ledare som har vanan att tala rätt ut och ge direkta förändringsförslag lära sig att i handledningssituationer ställa frågor som hjälper den andra att utveckla sina egna tankar och hitta sina egna lösningar. Genom att bli medveten om sin tendens att servera färdiga lösningar kan hen lägga märka till att ett annat sätt att handla är mer ändamålsenligt. God självkännedom hjälper på så sätt ledaren att agera mer effektivt.

Det undermedvetna påverkar också hur vi bemöter andra människor. Om du förhåller dig till en annan person (speciellt om det är frågan om ett barn) som ”ett problem” eller ”en bråkstake” kan det lätt leda till att din fördom uppfylls. Om du däremot strävar efter ett positivt samspel där du berömmer, lyssnar på, är närvarande och ser personen i ögonen, kommer du högst troligen själv också att bli bemött på samma sätt. Kom också ihåg att ditt kroppsspråk och dina miner är ordlös kommunikation som förmedlar hur du förhåller dig till en annan.

Ett vänligt och välmenande samspel betyder ändå inte att någon ska vara underkastad en annan. Du behöver också styrka och mod att hålla fast vid dina egna gränser. Ibland får vi kommentarer eller respons som riktar sig till vår person eller hur vi agerar. Alla har rätt att handla i enlighet med sin egen personlighet, så länge som det inte skadar någon annan. Självkännedom och förståelse för dina egna värderingar gör det lättare för dig att motivera för andra varför du kan vara redo att ändra på någonting men inte på något annat i ditt beteende. Om du märker att du är ovillig att förändras kan du fråga dig själv om det beror på att du definierat dig själv för snävt och

ÖVNING

Reflektera över i vilka situationer du kunde vara redo att ändra på ditt beteende. Finns det handlingssätt som du håller fast vid oberoende av situation?

”Tack för din respons. Jag förstår att du ser saken ur den synvinkeln, men jag är inte redo att ändra på mitt beteende eftersom...”

därför har svårt att ta emot responsen. Som ledare är det mycket viktigt att kunna skilja på respons som riktar sig mot någons personlighet från respons på hur en person agerar. Läs mera om samspel på s. 204, om att ge respons på s. 214–216 och om att lyssna på s. 217–219.

Var och en av oss har våra egna utvecklingsområden. När du funderar på dina personlighetsdrag är det viktigt att du kommer ihåg att en egenskap kan vara till nytta i en situation men en nackdel i en annan. Även omgivningen och den kultur vi lever i värdesätter våra egenskaper på olika sätt. Att sträva efter att vara perfekt är inte syftet med att utveckla sig själv, därför är det viktigt att du inte är för sträng mot dig själv när du strävar efter att utvecklas som människa.

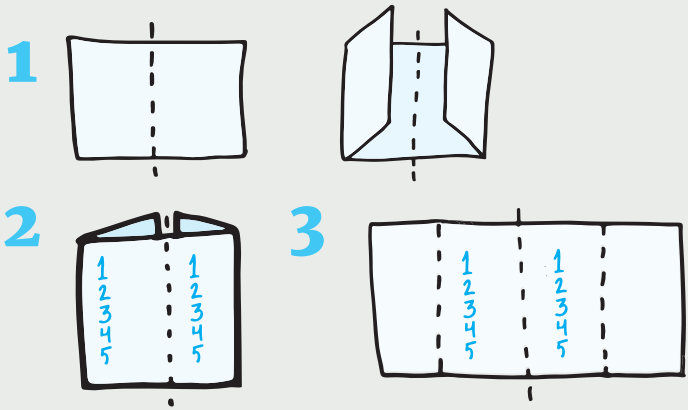
ÖVNING

OMVÄNDA EGENSKAPER

Syftet med övningen är att hjälpa dig lägga märke till att olika egenskaper antingen kan vara positiva eller negativa beroende på situation och synvinkel. Det kan i sin tur hjälpa dig att komma bättre överens med andra människor. Övningen hjälper dig också att acceptera olika egenskaper som en del av dig själv utan att du behöver värdesätta dem som bra eller dåliga.

1. Vik ett A4 papper på mitten så att kortsidorna möts och öppna sedan vikningen. Vik in båda kortsidorna till mitten och vänd på arket (så att de invikta flikarna blir på baksidan).
2. Skriv in fem av dina egenskaper eller personlighetsdrag som du tycker är positiva på den vänstra sidan av pappret (t.ex. glad, kreativ) och fem av dina egenskaper eller personlighetsdrag som du tycker är negativa på den högra sidan av pappret (t.ex. lat, blyg).
3. Nästa steg är lättare att göra tillsammans med någon, men kan också göras ensam. Öppna flikarna. Din uppgift är nu att ändra på varenda en av egenskaperna till det motsatta: från positivt till negativt eller tvärtom. Skriv ner på flikarna hur till exempel flexibilitet eller kreativitet kan vara negativt (t.ex. kan flexibilitet leda till att du inte vågar säga din åsikt och kreativitet till att du är oorganiserad) eller hur till exempel lathet och blyghet kan vara positiva egenskaper (t.ex. kan lathet betyda att du kan ta vara på dina krafter och slappna av och blyghet kan betyda att du är eftertänksam).

Vilka egenskaper var lättare att komma på, de positiva eller de negativa? Vilka egenskaper var svårare att ändra till det motsatta? Kan någon av dina positiva egenskaper upplevas som negativa av någon annan? Kan en egenskap som du tycker är negativ egentligen vara en bra sak enligt någon annan eller om du ser på saken från en annan synvinkel?



ÖVNING

SJÄLVMEDKÄNSLA

Vi är ofta mycket strängare mot oss själva än mot andra. Var och en av oss har en inre röst som bland annat kommenterar det vi gör. Det är viktigt att lyssna på den här rösten och reflektera över vad den säger och på vilket sätt den pratar. Pratar den så som du skulle prata till en god vän? Kanske du lägger märke till att din inre röst är orättvis eller elak? Följande övning har som mål att stärka din förmåga att bli medveten om olika inre processer som påverkar dig, och hjälpa dig att vara mer vänlig och förstående mot dig själv.

Bli vän med din inre röst

Du kan inte ändra på din inre röst om du inte känner igen den. Börja med att under en veckas tid lyssna på hur din inre röst låter. Skriv ner, banda in eller spara på något annat sätt röstens kommentarer. När du övar på att lyssna till rösten kommer det dag för dag att bli lättare att känna igen den. Var noga med att spara röstens repliker just som de är utan att ändra på något. Försök i det här skedet att inte censurera eller värdesätta någon av kommentarerna. Skriv ner alla kommentarer du lägger märke till, vare sig de känns vänliga och positiva eller elaka och negativa. Om det känns omöjligt att samla alla kommentarer kan du fokusera på de som återkommer oftast.

Då en vecka gått är det dags att granska de kommentarerna som du sparat.

Är uttalandena sådana som du kunde sagt till din bästa vän? Vad försöker din inre röst berätta dig?

Börja nu gestalta en figur utgående ifrån din inre röst. Figuren kan vara en människa eller till exempel en sagofigur. Ge den ett namn och hitta på en historia åt den genom att fundera på vem det är som pratar på det sättet.

Hur gammal är figuren? Vad berättar ordvalen om den?

Vad har figuren för hobbyer, vad tycker den om och vad avskyr den?

Hur skulle figurens drömdag se ut och vad är den mest av allt rädd för?

Vad annat berättar figurens uttalanden om den eller vad skulle du vilja veta om den?

Om de olika kommentarerna är sinsemellan motstridiga kan du paketera dem till olika helheter och hitta på flera figurer.

Fundera på hur din (eller dina) figur ser ut. Du kan rita den, göra ett kollage eller använda en färdig bild som ser ut som din inre röst. Låt din kreativitet flöda! Försök få med på bilden allt som du hittat på om figuren och skriv in dens mest typiska kommentar i en pratbubbla.

Genom att fantisera ihop en figur och historia av din inre röst kan du förhoppningsvis förhålla dig lite vänligare och mer empatiskt till den. Om du upptäcker att din inre trotsiga två-åring skriker fullt ut kan du ta dig tid att verkligen lyssna på vad den har att säga och visa förståelse för det inre barnet. Vilka behov har din inre två-åring? Hur kan du, som nu är vuxen, hjälpa din inre två-åring att må bättre? Tanken är inte att du ska förbise eller köra över den inre rösten. Den är en viktig del av dig och dina målstyrda handlingar och den ger dig mycket information om dig själv. Kom också ihåg att den inre rösten endast är en del av allt det som är du. Du är trots allt inte en trotsig två-åring fastän den sidan finns i dig. Att behandla känslor och tankar som du upptäcker med hjälp av den här övningen kan visa sig vara utmanande. Då kan du be om hjälp att behandla känslorna, till exempel av skolans hälsovårdare, en psykolog eller en psykoterapeut.

DINA STYRKOR

Då du känner igen dina egna styrkor kan du utvecklas till den bästa versionen av dig själv.

KARAKTÄRSSTYRKOR

- Kreativitet
- Nyfikenhet
- Omdömesförmåga
- Glädje över att lära sig
- Förmåga att se olika synvinklar
- Ihärdighet
- Ärlighet
- Entusiasm
- Kärlek
- Vänlighet
- Social intelligens
- Förmåga att samarbeta i grupp
- Rättvishet
- Ledarskap
- Förmågan att förlåta
- Anspråkslöshet
- Eftertänksamhet
- Självreglering
- Uppskattning av det vackra
- Tacksamhet
- Hoppfullhet
- Humor
- Andlighet
- Medkänsla

Källa: Peterson & Seligman 2004; Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2016

VAD ÄR KARAKTÄRSSTYRKOR?

Karaktärsstyrkor är en persons naturliga egenskaper och färdigheter, sådana som hen använder i vardagen utan att behöva tänka efter. De är personlighetsdrag som gör en människa unik. En kan vara kreativ medan en annan är socialt intelligent. Karaktärsstyrkorna tar sig uttryck i ditt beteende, dina tankar och känslor. De är ofta sådana drag som andra människor uppskattar eller beundrar i dig, eftersom de oftast i utgångspunkten leder till positiva handlingar som inte förminskar någon annan.

Styrkorna är en del av vår personlighet, men de är också färdigheter som vi vid behov kan utveckla och förstärka. Ingen föds med en perfekt förmåga för till exempel självkontroll och det är fullt möjligt att öva på att bli mer ihärdig. För att kunna utveckla och förstärka dina styrkor måste du först identifiera dem.

Tanken om karaktärsstyrkor förekommer i den så kallade positiva psykologins forskningsområde. Forskning tyder på att man kan främja psykisk hälsa och lycklighet med att fokusera på det positiva och sträva efter att acceptera sig själv som den man är. Att fokusera på sina styrkor i stället för svagheter har visat sig minska depression och stress. När du fokuserar på dina starka sidor är det lättare för dig att ta avstånd från kritik och tvivel som riktas mot dig. Det hjälper dig också i att uppnå dina målsättningar. Att aktivt använda sina styrkor leder till ett bättre självförtroende och ger positiva erfarenheter av att lyckas.

Det är fullt möjligt och också lönsamt att utveckla sina starka sidor genom hela livet. Forskning tyder på att de som klarar sig bäst i till exempel arbetslivet är personer som kontinuerligt utvecklar sig själva genom att fokusera på sina styrkor. En scoutledare som känner till sina starka egenskaper kan söka sig till uppdrag som både passar hen och som är motiverande. Också i utmanande situationer hjälper det att fokusera på sina styrkor. Därtill är det ofta lättare för en person med god självkännedom att samarbeta med andra människor. När du kan iden-

tifiera dina egna styrkor är det också lättare för dig att se andras starka sidor och hur de bäst kommer till nytta. På så sätt kan du som är ledare för barn och unga stödja deras uppväxt till balanserade individer.

BOKTIPS:

Åse Fagerlund: Öka välbefinnandet i skolan: Praktiska lektioner i positiv psykologi

ÖVNING

ATT HITTA SINA STYRKOR

Självreflektion är det viktigaste verktyget för att du ska kunna identifiera dina egna styrkor. Därtill finns det mycket litteratur och många webbsidor och test om att hitta sina styrkor. Följande frågor kan hjälpa dig att lägga märke till dina styrkor:

- Vad är lätt för dig och vad är du bra på?
- Vad var du bra på redan som barn?
- I vilka situationer känner du dig inspirerad och energisk och vad brukar du då hålla på med? I sådana situationer använder du dig högst troligen av dina styrkor.
- Se på foton av dig själv i situationer där du har haft det trevligt. Vilka styrkor har du använt dig av i de här situationerna? Den här delen av övningen kan du med fördel göra tillsammans med någon annan.

BOKTIPS:

Lotta Uusitalo-Malmivaara & Kaisa Vuorinen: Se det goda!

PÅ FINSKA:

Maaretta Tukiainen: Hyvän mielen taidot

Satu Pihlaja: Aikaansaamisen taika

Frank Martela: Valonöörit. Sisäisen motivaation käsikirja.

ATT UTNYTTJA SINA STYRKOR I SCOUTINGEN

Det är klokt att utnyttja och utveckla sina starka sidor också i scoutingen:

- Välj sådana uppdrag som gör det möjligt för dig att utveckla dina styrkor.
- Utnyttja dina styrkor i de uppdrag du har. Om du är patrulledare och din styrka är att visa kärlek kan du fokusera lite extra på att bemöta och lyssna på dina patrullscouter.
- Efter att du lyckats med något kan du antingen ensam eller tillsammans med någon fundera över vilka styrkor som hjälpte dig att uppnå ett bra resultat. Det hjälper dig att kunna handla på samma sätt i framtida liknande situationer.
- Ibland finner vi oss i situationer som inte lyckas så bra, trots att förutsättningarna är de rätta och trots att vi använder oss av våra styrkor. I sådana situationer kan du fundera över om du använt någon av dina styrkor för mycket. Exempelvis kan humor, ärlighet eller eftertänksamhet bli problematiska egenskaper ifall de används i en för hög grad.
- Tala om och namnge styrkor. Exempelvis kan du då du berömmer någon i stället för att endast säga ”tack” eller ”bra” förklara mer detaljerat vad du menar: ”Jag beundrar hur ihärdigt du har jobbat med det här projektet.” eller ”Du är bra på att fördela uppgifterna rättvist.” Så här gör du styrkorna till en del av dina vardagliga handlingar och hjälper samtidigt också andra att lägga märke till och namnge sina egna styrkor. Att lyfta fram och tala högt om styrkor har ofta en positiv inverkan på stämningen.
- Att utnyttja sina starka sidor betyder ändå inte att du aldrig ska prova på något nytt. Du kan hitta nya styrkor genom att utmana dig själv med något du inte kan från tidigare.

DINA KÄNSLOR

Känslor är sinnets tolkningar på kroppsliga reaktioner. De har en stark biologisk grund – de har utvecklats under evolutionens gång för att vi ska kunna hålla oss vid liv. Många känslor, till exempel rädsla, förbereder kroppen för kamp, flykt eller för att stelna och gömma sig. De här reaktionerna behövs i hotande situationer. Välbefinnande och glädje, kärlek, vrede, sorg, förvåning, rädsla och avsmak räknas som våra grundläggande känslor och identifieras i alla kulturer. Sociala känslor som skam, avund eller blyghet är inlärda och ett resultat av den kultur vi växer upp i.

Det kan vara svårt att bemöta och acceptera känslor som rädsla, vrede, avund eller skam både i oss själva och i andra. Många upplever också ilska som en svår känsla. Ilska är i grund och botten en aktiverande känsla vars uppgift är att få oss att handla. Det skulle vara svårt att rätta till orättvisor och lära sig nya färdigheter utan känslan av frustration, vilket är en form av ilska. Alla känslor är viktiga och innehåller ett budskap, också de känslor som känns svåra.

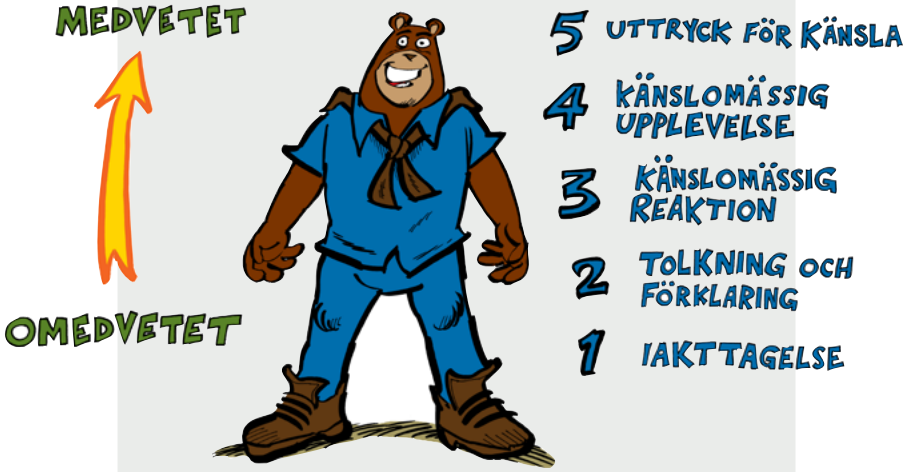
De känslor som du upplever över en längre tidsperiod skapar din sinnesstämning. Sinnesstämningar är till exempel att vara nöjd, orolig eller deprimerad. I samspelet med andra människor förmedlar hjärnans spegelneuroner känslorna från en person till en annan. Därför smittar stämningen lätt mellan människor. Att förstå dina känslor hjälper dig både i att leda dig själv och andra.

Tack vare att vi har färdigheten att känna igen och tolka kroppens och omgivningens signaler har människan en rik och varierande känslovärld. Då vi talar om känslor är det viktigt att skilja på kroppens automatiska känsloreaktioner och de medvetna känsloupplevelserna. Du kan inte direkt påverka de automatiska känsloreaktionerna men du kan lära dig att reglera dina känsloupplevelser.

Känslor finns närvarande i allt vad vi gör och i alla de beslut vi fattar. De är en oskiljbar del av oss och de ger kraft åt våra handlingar. Det är viktigt att hitta balans mellan förnuft och känslor. Båda behövs, men ingendera berättar hela sanningen. När du klarar av att lyssna till vad både känslorna och tankarna berättar dig, får du en så sann uppfattning som möjligt om saker och ting. Att hitta balansen kräver övning och är en färdighet som man kan utveckla genom hela livet.

SÅ HÄR FÖDS KÄNSLORNA

- **Uppfatta.** Människan uppfattar (oftast omedvetet) något i sin omgivning. Då du firar dig ner för en bergsvägg uppfattar du ett tomrum under dina fötter eftersom din vikt vilar i selen och repet.
- **Tolkning och förklaring.** Sker blixtsnabbt och kan vara felaktig (fortfarande omedveten). Hjärnan förstår att det är livsfarligt att falla från en hög höjd.
- **Känsloreaktion.** Kroppens reaktion, till exempel att hjärtat börjar dunka, andningen blir snabb och adrenalin utsöndras.
- **Känsloupplevelse.** Vi lägger märke till att vi är lyckliga, irriterade eller rädda. Vi blir endast medvetna om de starkaste reaktionerna men även de svagare upplevelserna kan påverka de beslut vi fattar eller påverka andra människor runt omkring oss. Eftersom selen och repet säkrar klättraren är känsloupplevelsen av kroppens reaktion att det känns spännande. Utan selen och repet skulle kroppens reaktion för klättraren kännas som att hen blir skrämd eller rädd.
- **Känslouttryck.** Trots att vi inte kan bestämma vad vi känner kan vi påverka hur vi uttrycker våra känslor. Om klättraren grips av panik blir situationen farlig, därför är det viktigt att hen kontrollerar sitt känslouttryck och på det sätt också sina handlingar.



Människan kan inte medvetet observera väldigt många saker på en gång. Däremot observerar vi hela tiden omedvetet saker och ting i vår omgivning som förbereder kroppen och sinnet för att reagera. Med tanke på överlevnad är det speciellt viktigt att vi uppfattar det som kan vara ett hot. Ibland leder det här till att vi blir varse om en känsla som vi inte förstår ursprunget till – då kan det kännas som att känslan uppstår från intet.

Att känna flera mycket starka känslor över en kort tid är tröttsamt. Beslut som fattas i ett starkt sinnestillstånd är sällan vare sig genomtänkta eller väldigt bra. Forskning tyder på att starka sinnestillstånd också leder till att man lättare tar onödiga risker och feltolkar saker och ting.

ÖVNING

ÖVA PÅ DINA EMOTIONELLA FÄRDIGHETER

Tanken med den här övningen är att stärka den sidan av oss som lägger märke till inre processer, till exempel känslor.

1. Namnge känslorna. Fundera över vilka känslor du känt under dagens lopp. Försök att namnge dem så noggrant som möjligt. Hur många känslor får du på din lista? En diffus soppa av känslor får människan att känna sig rädd och hotad, därför är det viktigt att kunna definiera och namnge sina känslor. Hjärnan lugnar ner sig när de obehagliga sakerna får ett namn.
Exempel på olika känslor:

Lättad	Skamfylld	Stark
Avslappnad	Besviken	Energisk
Ivrig	Att sakna	Överraskad
Frustrerad	Bekymrad	Tillgiven
Rasande	Utmattad	

2. Förhåll dig nyfiket. Följande gång du känner en riktigt obehaglig känsla kan du försöka att förhålla dig nyfiket till den. Var i kroppen känner du känslan? Vilka alla känslor är närvarande? Varför kändes något speciellt starkt (t.ex. om något sårat dig extra mycket)? Var det frågan om en engångsföreteelse eller påminde det dig om något som hänt tidigare? Hurdana tankar väckte din egen reaktion? Genom att förhålla dig nyfiket till dina känslor kan du bli medveten om dina reaktioner och hur känslorna påverkar dig. Det hjälper dig att så småningom lära dig att kontrollera dina reaktioner.

3. Påverka känsloupplevelsen. Ibland är det möjligt att du med hjälp av förnuftet kan tolka en känsloupplevelse så att innebörden blir mer positiv för dig. Om du till exempel är nervös inför ett föredrag kan du säga till dig själv: ”mitt hjärta klappar för att jag är så ivrig och för att jag vill lyckas”. Genom att reflektera över och bli medveten om känslan kan du lugna ner dig och känna dig säkrare inför föredraget. Undersökningar har visat att det är lättare att lyckas i en krävande prestation om man förbereder sig för prestationen genom att posera som en superhjälte. På samma sätt kan du också förbättra din sinnesstämning genom att låtsas le. Du kan med andra ord påverka hjärnans tolkning av situationen genom att använda en kroppsställning eller en min som du förknippar med en annan känsla.

LÄS MERA:

På Mieli Psykisk Hälsa Finland rf:s hemsida finns information om känslor och bland annat materialet Känslornas bergochdalbana, som är en affisch som kan användas för att tala om känslor: www.mieli.fi/sv.

På Nyyti ry:s sida kan du läsa mer om bland annat känslor: www.nyyti.fi/sv

VAD MOTIVERAR DIG?

Att identifiera vad som motiverar just dig är speciellt viktigt då det är frågan frivilligverksamhet och vad du gör på din fritid. I en arbetsorganisation kan yttre faktorer som lön och karriär vara motiverande, men i scoutingen är det själva verksamheten som måste få dig att känna att du vill vara med. Det kan också vara motiverande att kunna utnyttja den erfarenhet och kompetens som du får av scoutingen i ditt cv eller i dina studier, men det räcker knappast för att i det långa loppet hålla dig engagerad i verksamheten.

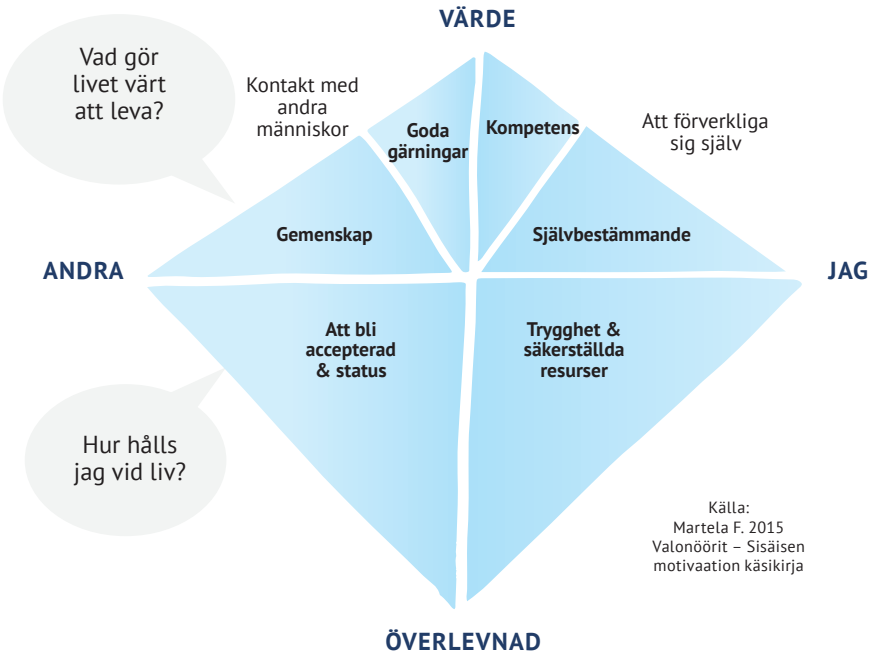
Det som ligger till grund för motivationen kan variera väldigt mycket från person till person. Då du inleder ett nytt projekt eller uppdrag är det viktigt att du berättar vad som motiverar dig. Det är inte alltid helt klart och tydligt ens för oss själva vad som verkligen gör oss motiverade och därför är det viktigt att vi pratar om det. För att komma till vad som motiverar dig kan du fundera tillbaka på situationer då du antingen känt dig extra motiverad eller väldigt omotiverad.

I frivilligverksamhet är det ofta viljan att hjälpa andra och önskan att ha något trevligt att göra som motiverar. Någon som själv fått goda erfarenheter och verktyg för livet genom scoutingen kan ha ett starkt behov av att möjliggöra det samma för andra. Någon som börjat scouta som vuxen kan också ha ett stort behov av att stödja unga i deras uppväxt, men det kan visa sig på ett lite annat sätt. Läs mera om motivation och om att stödja andras motivation på s. 198–200.

Andra motiverande saker kan till exempel vara

- att känna sig nyttig eller att kunna påverka
- att fly vardagen eller att göra något helt annat än vad du brukar göra
- att ha skoj
- att åtgärda ett misstag
- andliga skäl.

LÄS MERA om olika exempel på sådant som kan vara motiverande i verktyget Utvecklingen inom uppdraget, Finlands Scouter 2018 (pdf).



Källa:
Martela F. 2015
Valonöörit – Sisäisen motivaation käsikirja

MOTIVATIONSDIAMANTEN ÅSKÅDLIGGÖR SAKER SOM BEHÖVS FÖR ATT MAN SKA KUNNA LEVA OCH SAKER SOM GÖR LIVET VÄRT ATT LEVA

De psykologiska basbehoven är saker som gör att vi mår bra. De utgör diamantens övre del. När de behoven möts känns livet värt att leva.

De psykologiska basbehoven:

- Självbestämmande, det vill säga upplevelsen av att du kan påverka stora och små saker i ditt eget liv.
- Kompetens, det vill säga upplevelsen av att klara sig och behärska sitt liv.
- Tillhörighet, det vill säga behovet av att känna samhörighet med andra människor. Hjärnforskning tyder på att social isolering är ett av de värsta straffen en människa kan utsättas för. Att utvisa ett barn från gruppen för att ensam lugna ner sig kan leda till en stark stressreaktion som bara förvärrar situationen.
- Enligt en del studier är goda gärningar också ett av de psykologiska basbehoven.

Diamantens nedre del åskådliggör våra basbehov, utan vilka vi inte överlever. Utöver näring och fysisk trygghet behöver människan också få tillhöra en gemenskap.

ÖVNING

Rita din egen motivationsdiamant, men lämna fälten tomma. Skriv sedan in några nyckelord i varje fält enligt temat för fältet. Exempelvis kan du skriva in något du är bra på i rutan för kompetens och något som du skulle vilja göra bara för att det är roligt i fältet för självbestämmande. Fundera sedan över vilka saker i scouterna du skulle placera i motivationsdiamantens fält. Hur förändras upplägget av att du skriver in dem?

ÖVNING

Ändra synvinkel

Skriv en lista över saker som du ”borde göra”. Ändra sedan meningarnas form till ”jag vill/kan göra”. Om det känns svårt att ändra form på någon av meningarna kan du fundera över varför saken överhuvudtaget finns på din lista. Är det möjligt att stryka saken från listan, om du verkligen inte vill göra den?

Tre gånger ”varför”

Välj ett av dina uppdrag som du tycker om. Fundera en stund över varför du vill ha det uppdraget. Fundera sedan över varför uppdraget är viktigt för dig. Repetera frågan ”varför” ännu tre gånger för att komma till vad som motiverar dig. Till sist kan du ännu fundera över hur det som du nu upptäckt kunde synas i ditt övriga liv.

En karta över din kallelse

1. Försök skriva upp allt sådant som du trivs med att göra – med andra ord sådana saker som du gärna håller på med. Försök vara så konkret som möjligt, du kan till exempel skriva ”att läsa tidningar” eller ”att gå ut med hunden”. Sträva efter att hitta på så många saker att de fyller hela pappret (t.ex. 30 olika saker).

2. Ge poäng från 1–3 åt varje syssla. Tre poäng för de saker som du i den här livssituationen kan göra så mycket du vill, två poäng för de saker som du kan göra till en viss mån men skulle vilja göra oftare och ett poäng för de saker som du nästan inte alls har tid eller möjlighet att göra i din nuvarande livssituation.

3. Nu har du en karta över saker och ting som för dig representerar sådant som du kan göra helt av fri vilja. De här sakerna trivs du med och tycker du om att göra. Du kan utnyttja kartan då du möter på förändringar i ditt liv. Läs mera på s. 288 om du behöver tips för hur du kan omprioritera din tidsanvändning.

Källa: Martela F. 2015 Valonöörit – Sisäisen motivaation käsikirja

DINA VÄRDERINGAR

Värderingar är sådant som en människa uppfattar som bra, viktigt och betydelsefullt i livet. De är grundläggande delar av vem vi upplever oss vara, de styr våra val och tar sig uttryck i våra ordval och handlingar. Värderingar är också kollektiva, de påverkas av omgivningen och den kultur vi lever i. Exempelvis är jämställdhet och demokrati viktiga värderingar i västerländsk kultur. Läs mera om scoutingens värdegrund på s. 25–27.

Individens värderingar påverkar scoutverksamheten. Värderingar är inte endast sådana saker som vi anser goda, utan påverkar också våra handlingar. Att handla motstridigt mot sina egna värderingar är ofta psykiskt påfrestande och kan till och med leda till att personen blir cynisk.

ATT IDENTIFIERA SINA EGNA VÄRDERINGAR

Att känna till sina värderingar utgör en viktig del av att känna sig själv. Det hjälper dig på vägen mot att leva ett liv som för dig känns bra och rätt. De egna värderingarna kan vara svåra att identifiera och det krävs ofta en hel del tid och reflektion att bli bekant med dem.

BOKTIPS, PÅ FINSKA:

Tapio Aaltonen, Erika Heiskanen och Pekka Innanen: Arvot yksilön ja työyhteisön kehittäjänä

ÖVNING

Med hjälp av följande frågor kan du börja bekanta dig med dina värderingar:

- Studera orden i figuren på följande sida. Vilka tre ord skulle du välja som de viktigaste för dig? Vilka ord känns minst viktiga? Känns något ord direkt motbjudande?
- Våra drömmar berättar ofta mycket om våra värderingar. Åt vilket håll vill du att din stig leder? Mot studier, ett parförhållande, familjeliv, en karriär, en bättre värld, äventyr utomlands, ett eget företag, ett långt och friskt liv? Kom också ihåg att vi ibland drömmer om saker och ting som inte egentligen har utgångspunkt i våra egna önskemål utan i andras förväntningar.
- Läs mera om scouternas viktiga värderingar på s. 25–27. Vilka av dem känns viktigast för dig? Är någon av de här värderingarna främmande eller motstridiga för dig?
- Tänk tillbaka på den gångna veckan. Hur syntes dina värderingar i vardagen? Om till exempel en sund livsstil är en av dina värderingar kan du reflektera över hur det tog sig uttryck under veckans gång. Om du lägger märke till att någon av dina värderingar inte syns i din vardag kan du fråga dig varför det är så. Är det då verkligen en av dina värderingar?

Finländarnas värderingar enligt Schwartz värdetyper. Källa: "Talous, arvot ja sosiaalinen pääoma", PTT Raportteja 258, 2018. Ju viktigare en värdering är för finländaren, desto större är texten i figuren.

ATT UTVECKLA SIG SJÄLV

En människas personlighet är förhållandevis bestående. Det är lättare att påverka sitt beteende än sin personlighet. När man handlar på ett visst sätt tillräckligt många gånger blir beteendet till slut automatiskt. Ett djupt inrotat beteende är svårt att ändra på eftersom hjärnan anpassar sig till rutinerade handlingsmönster. Därför är det lättare att lära sig nya handlingssätt än att ändra på dem man redan har.

Hjärncellerna, neuronerna, formar kopplingar mellan varandra som förmedlar meddelanden från en cell till en annan. Ju oftare ett meddelande rör sig längs en viss rutt, desto starkare blir kopplingen mellan cellerna och rutten förstärks. Det här kan jämföras med att gå i skogen: det är lättare och snabbare att gå längs en väl etablerad stig än i snåren, men å andra sidan försöker vandrare ofta hitta den rakaste vägen mellan punkt A och punkt B. Om man vill ändra på var stigen går måste man gå den nya rutten flera gånger under en längre tid. Med andra ord krävs det en medveten insats och en hel del arbete för att ändra på sitt beteende och utveckla sig själv.

SJÄLV-UTVÄRDERING

Självutvärdering betyder att man ärligt reflekterar över sina egna handlingar. Det främjar en positiv självuppfattning och god självkännedom att redan som barn börja öva på att utvärdera sig själv. Självutvärdering innebär att man granskar sina handlingar, processer och resultat. Syftet är att uttryckligen fokusera på sina handlingar, inte sin personlighet.

Med hjälp av självutvärdering kan man lyfta fram nya synvinklar på både den enskilda ledarens och scoutorganisationens styrkor, utvecklingsområden och resultat. Det ger också värdefull information åt den som ansvarar för rekrytering, till exempel kan en åldersgruppsansvarig få mycket att tänka på genom att ta del av gruppledarnas självutvärderingar. Då man gör en självutvärdering är det viktigt att på förhand komma överens om på vilket sätt och i vilka sammanhang svaren används. Den som utvärderar sig själv måste redan på förhand få veta vem som kommer att läsa utvärderingen samt hur länge och på vilket sätt svaren sparas.

ATT LÄRA SIG UTVÄRDERA SIG SJÄLV

En del av oss är bekanta med självutvärdering från tidigare, till exempel från skolan, medan andra aldrig övat på det. Att utvärdera sig själv kan kännas svårt om man inte kan skilja på att reflektera över sina handlingar från att studera sin personlighet. Det här är viktigt att komma ihåg när man leder en självutvärderingsövning. Kom också ihåg att det kan vara arbetsdrygt och ta tid att lära sig att reflektera och att utvärdera sig själv. Det finns många olika verktyg för självutvärdering, välj dem som känns mest naturliga för dig. Kom också ihåg att det inte är frågan om en tävling, du ska endast se över dina egna handlingar, inte jämföra dig själv med andra.

ÖVNING

I scoutingen ses ledarskapet ur fyra olika synvinklar, som var och en utgör en egen helhet av färdigheter. Läs mera om ledarskapsmodellen på s. 8–11. För ett gott ledarskap behövs alla fyra dimensioner och de olika färdigheterna används i olika situationer. Välj ett av dina uppdrag och gör en självutvärdering. Använd svaren i uppdragets mellanhandslag eller i det avslutande handslaget.

DIMENSION AV LEDARSKAPSMODELLEN	
ATT LEDA SIG SJÄLV	
Jag kan prioritera.	1 2 3 4 5
Jag får gjort det som jag kommit överens om inom utsatt tid.	1 2 3 4 5
Jag känner igen de saker som motiverar mig.	1 2 3 4 5
Jag känner till mina styrkor som ledare.	1 2 3 4 5
ATT VISIONERA	
Jag har en vision av en ännu bättre scouting i framtiden.	1 2 3 4 5
Jag kan inspirera andra.	1 2 3 4 5
ORGANISATIONSFÖRMÅGA	
Jag kan planera den kommande verksamheten.	1 2 3 4 5
Jag kan göra upp och hålla tidtabeller, t.ex. för ett projekt eller en termin.	1 2 3 4 5
Jag kan hitta på lösningar i utmanande situationer.	1 2 3 4 5
Jag kan utvärdera hur en termin eller ett projekt genomförts.	1 2 3 4 5
ATT LYSSNA	
Jag kan ge konstruktiv respons.	1 2 3 4 5
Jag kan utveckla verksamheten utgående från den respons jag fått.	1 2 3 4 5
Jag tar alla i beaktande i en gruppsituation.	1 2 3 4 5
Jag kan handla konstruktivt i en konfliktsituation.	1 2 3 4 5
Jag kan motivera andra med hjälp av mitt eget exempel.	1 2 3 4 5

DET HÄR GÖR JAG UNDER DE FÖLJANDE 6 MÅNADERNA FÖR ATT UTVECKLA MINA FÄRDIGHETER I RESPEKTIVE DIMENSION.

Tabellen är en förkortad version av verktyget Självutvärdering av ledarskap, Finlands Scouter 2018 (pdf).

DINA UTVECKLINGSOMRÅDEN

Att utveckla sig själv som människa är ett av scoutidealen. Det är något som pågår genom hela livet – det är inte frågan om en enskild process eller en enskild livsfas. Det kan innebära att man strävar efter att uppnå nya mål eller är villig att pröva på olika saker.

Att utveckla sig själv betyder inte att man är en dålig människa eller har fel som behöver rättas. Det betyder inte heller att man ska sträva efter att ändra på sin personlighet. Utveckling kan ske på väldigt många olika plan och är alltid beroende av hur mycket tid och energi du i det livsskedet har att sätta ner på det. Det behöver således inte innebära en enorm livsförändring utan kan vara frågan om mindre saker.

HUR UTVECKLAR MAN SIG SJÄLV?

Vad vill jag göra? Hurdan vill jag vara? Initiativet och motiven till att utveckla sig själv kommer från personen själv och viljan att utvecklas.

När du har hittat ett utvecklingsområde som du vill fokusera på ska du fråga dig själv på vilket sätt du kan uppnå ditt mål. En målsättning kan vara att bli bättre på att lyssna, att lära sig att säga nej eller att öva på att ha bättre tålamod. Börja med att lägga konkreta och tillräckligt små delmål, till exempel: ”nästa gång någon berättar för mig hur hen mår, lägger jag bort min telefon och ser personen i ögonen” eller ”när den andra håller en paus i samtalet ska jag räkna till fem tyst för mig själv och ge hen chansen att fortsätta tala före jag kommenterar något”.

När du uppnått ditt första delmål kan du ta itu med följande, lite svårare delmål. Följ med hur och i vilken takt du uppnår dina mål och gör upp en tidtabell som stöder utvecklingen. Om det känns naturligt kan du skriva ner tankar och idéer under processens gång. Notera och beröm dig själv när du uppnår ett delmål, det motiverar dig att fortsätta. Du kan också diskutera om dina mål och önskemål tillsammans med någon annan. Ett bra verktyg för utveckling är att ta emot respons av andra.

ÖVNING

RESPONS I 360 GRADER

Välj ut ett par personer som känner dig väl, till exempel en familjemedlem, en vän, en scoutkompis och en kollega. Be dem svara på följande frågor (du kan hitta på fler frågor om du vill). Gå igenom svaren tillsammans.

- I vilka situationer är jag mitt bästa jag?
- Vilka är mina bästa egenskaper?
- Vad kunde jag utvecklas i?

DIN UTBILDNINGSSTIG

Utbildningssystemet i Finlands Scouter (FS) och Finlands Svenska Scouter (FiSSc) är uppbyggt så att det stöder förverkligandet av scoutprogrammet. Därtill är det med hjälp av utbildningarna möjligt att utveckla sin kompetens i bland annat ledarskap, vilket är till nytta också utanför scoutingen. När du funderar över vilken utbildning som passar dig, kan du ställa dig följande frågor:

- Vilken utbildning hjälper mig att lyckas så bra som möjligt i mitt uppdrag?
- Med hjälp av vilken utbildning kan jag fördjupa och stärka redan inlärda saker?

Utbildningarna är indelade i ledarskaps- och färdighetsutbildning. Utöver det erbjuds också övriga utbildningar och webbutbildningar. Utbildningarnas innehåll och målsättningar hittar du på svenska på FiSSc:s hemsida och på finska på FS:s hemsida. Ett för dig intressant ämne kan finnas i flera av utbildningarna eftersom utbildningssystemet är uppbyggt enligt stigande svårighetsgrad. Utbildningarna är indelade i olika nivåer vilket betyder att en utbildning på följande nivå fördjupar kunskapen av det som behandlats i tidigare utbildningar. En del av utbildningarna har fått namn enligt de uppdrag som de stöder, till exempel chefsutbildningarna som stöder uppdragen som uppdrags-, program- eller kårchef. Men trots sitt namn stöder de ofta också många andra uppdrag, till exempel passar uppdragschefsutbildningen utmärkt en scoutledare som har som uppgift att rekrytera andra.

FiSSc arrangerar utbildningar på svenska. Kursutbudet hittar du i händelsekalendern på hemsidan. Utbildningarna arrangeras på olika håll i Svenskfinland, så du kan delta där det passar dig bäst. Dessutom kan du gärna delta i de finskspråkiga utbildningarna, innehållet är långt detsamma. De flesta finskspråkiga kurserna arrangeras av de olika finskspråkiga distrikten runtom i Finland. Att delta i en finskspråkig kurs kan också vara värdefullt med tanke på att du får träffa scouter med en annan bakgrund som har en lite annorlunda scoutkultur. Både FiSSc och de olika finskspråkiga scoutdistrikten arrangerar också i mån av möjlighet egna utbildningar utöver utbildningssystemets kurser för att möta scoutkårernas behov och önskemål.

Det är viktigt att uppdatera sina egna kunskaper med jämna mellanrum, i varje fall med ett par års mellanrum! Om du behöver hjälp med att hitta en passlig utbildning för just dig kan du närma dig kårens uppdragschef.

LEDARSKAPSUTBILDNING

Den första ledarskapsutbildningen som en scout kan delta i är Gruppledarutbildning för explorerscouter. Under utbildningen lär sig unga i 15–17-års ålder grundläggande färdigheter i att leda en grupp. Grundutbildning för scoutledare riktar sig till alla 18 år fyllda roverscouter och äldre ledare och är en hörnsten i scoututbildning. Den ger deltagaren förutsättningar att fungera som ledare inom kåren och en helhetsbild av vad scouting är och vad som är scoutingens mål och metoder. Efter genomförd grundutbildning kan deltagaren ansöka om scoutledarfullmakt, vilket är ett intyg på att hen har de kunskaper som krävs för att vara scoutledare. Scoutledarfortsättningsutbildningen Treklöver-Gilwell, alltså TG, är ämnad för den som fungerar som vuxen inom scouterna och som önskar förkovra sig i scoutverksamhetens målsättningar och metoder, utveckla sig själv som ledare samt föra vidare den finska scoutverksamheten.

FÄRDIGHETSUTBILDNING, ÖVRIGA UTBILDNINGAR OCH WEBBUTBILDNINGAR

Färdighetsutbildningarna är riktade till både scouter och äldre ledare. De lär ut praktiska färdigheter som stöder scoutledaren i sin verksamhet. Till färdighetsutbildningarna hör kurser i första hjälpen, utekunskap, sjökunskap och tävlingskunskap. Övriga utbildningar arrangeras av eller i samarbete med övriga organisationer. Till de här hör Värdebaserat ledarskap (Value Based Leadership) och utbildningarna Y-trainee-medieambassadör och Young Spokespeople. Värdebaserat ledarskap är en ledarskapsutbildning för unga ledare inom den ideella sektorn som arrangeras på finska av Finlands Scouter och på svenska av Scouterna i Sverige. Y-trainee och Young Spokespeople är utbildningar där scouten får mera kunskap i att vara en aktiv del av samhället. Utöver det här erbjuder FiSSc korta, entimmes livestreamade webbutbildningar i olika ämnen som är skräddarsydda för kårens ledare.

Läs mera om utbildningarnas innehåll och målsättningar och bekanta dig med kursutbudet på Finlands Svenska Scouters hemsida: www.scout.fi/utbildning.

Scoutledare runtomkring i världen deltar fortfarande i Gilwell-utbildningen som B-P på sin tid grundat. I Finland heter utbildningen Treklöver-Gilwell (TG) eftersom den också historiskt innehåller flickscoutförbundets ledarskapsutbildning. En scoutledare som genomfört TG-utbildningen får därför bära en treklöver i silver på sin scoutskjorta. I Finland är scoutledarens utbildning en helhet som delas in i grundutbildning och fortsättningsutbildning. Efter att scouten genomfört Grundutbildning för scoutledare får hen en ledarsölja i läder. Då ledaren genomfört Fortsättningsutbildning för scoutledare får hen bära TG-insignierna, det vill säga TG-halsduken, TG-knapparna och treklövern.

ATT UTNYTTJA ERFARENHET FRÅN SCOUTING I STUDIER, I ARBETSLIVET OCH I ATT SÖKA ARBETE

Kompetens består av kunskap och olika färdigheter samt förmågan att använda sig av dem i praktiken. Ser man på kompetens från ett bredare perspektiv innehåller det också personens attityder och nätverk.

Det är klokt att dokumentera sin kompetens med tanke på kommande studier eller arbetsplatser. Den kompetens som du får av frivilligarbete kan bestå av generella arbetslivskunskaper så som förmågan att samarbeta i grupp eller ledarskaps- och projektledningsförmåga. Kompetensen kan också vara yrkesinriktad, så som färdigheter i kundservice, handledning, logistik eller i att bygga. Läroanstalter har en plikt att ta i beaktande den kunskap som frivilligarbete ger, men de väljer själva på vilket sätt och i vilken mån de beaktar erfarenheterna som en del av examen. Att sätta ord på sin kompetens kan också öppna upp för nya möjligheter, till exempel i form av en arbetsplats. Generellt uppskattas kompetens från frivilligarbete högt i arbetslivet. Speciellt gällande unga som inte ännu har mycket arbetserfarenhet kan erfarenhet av olika scoutuppdrag ge arbetsgivaren en positiv bild av arbetssökaren. Erfarenhet av scouting kan förmedla att personen i fråga är initiativrik, har lust att lära sig nya saker, tar ansvar och är pålitlig.

Flera av utbildningssystemets utbildningshelheter är validerade i samarbete med Svenska Folkskolans Vänner för att erbjuda deltagarna ett officiellt intyg med en studiepoängsrekommendation.

En Open Badge är ett digitalt märke som används internationellt för att synliggöra kunskap, färdigheter, kompetens och erfarenhet som man samlat på sig utanför skol- och arbetslivet. Du kan bifoga märket till exempel i en arbetsansökan eller i din profil på sociala medier. FiSSc samarbetar med Svenska Folkskolans Vänner för att kunna erbjuda ett kompetensintyg i anslutning till en del av Open Badge-märkena. Kompetensintyget visar att scouten möter alla kriterier och har uppnått den kompetens som krävs. Open Badges blir allt vanligare och redan nu använder många läroinrättningar och organisationer dem för att påvisa kunnande. Alla Open Badge som beviljas av scoutverksamhet är sådana som stöder scouten i studier eller i arbetslivet. Samtliga Open Badges som finns att ansöka på svenska hittar du på FiSSc:s hemsida.

LÄS MERA om att synliggöra din kunskap på Finlands Svenska Scouters hemsida: www.scout.fi/visavaddukan. På sidan hittar du information om bland annat Open Badges och validerade utbildningar. Där hittar du också explorer- och roverscouteras verktyg Vet du vad du kan?

ATT TA VARA PÅ SINA KRAFTER

TIDSHANTERING

Vardagen är som ett pussel av studier, arbete, familjeliv och andra viktiga saker. En del av sakerna är tidsbundna och konstant närvarande, andra är mer obemärkta och lätta att glömma bort.

Frivilligarbete kan lätt bli mer engagerande och tidskrävande än vad man först tänkt sig. Om vardagens övriga sysslor lider för mycket, kan också motivationen till frivilligarbetet sina.

Det är viktigt att med jämna mellanrum se över sin egen tidsanvändning, även om den inte direkt vållar några problem. Ofta märker man att någon aspekt av livet har fått mindre uppmärksamhet och att små förändringar kan leda till märkbara förbättringar och till att du blir mer effektiv eller lycklig.

Det finns 168 timmar i veckan, varken mer eller mindre. Fyll i tabellen med dels din plan om hur du ska använda din tid, dels hur du i verkligheten använt den. Veckorna varierar sinsemellan, så försök att skriva upp ett så realistiskt genomsnitt som möjligt av hur du använder din tid under veckan.

ÄMNESOMRÅDE	MÅLSÄTTNING (h/vecka)	FÖRVERKLIGANDE (h/vecka)	FÖRBÄTTRINGS-IDÉER
Vila			
Arbete			
Studier och självutveckling			
Frivilligarbete			
Hobbyer och människorelationer			
Viktiga projekt:			
Sammanlagt	168	168	

?

Skiljer sig målsättningarna från det som förverkligats?
Var finns de största skillnaderna?

Med vilka förändringar kunde du bättre uppnå dina målsättningar i tidsanvändningen?
Vad är du tvungen att skala bort för att kunna uppnå dina målsättningar?

Är alla dina målsättningar realistiska?
Finns det någon målsättning där du borde sänka på ambitionsnivån?

Vilka saker kan du påverka direkt?
En fungerande förändring startar från att direkt förändra på små saker.

Ibland kan det vara svårt att ha kontroll över vardagen och balans i tidsanvändningen. Det kan bero på våra inlärda handlingsmönster eller vår personlighet. Exempelvis kan en idérik person vara väldigt effektiv i ett kreativt arbetsstadie, men ibland påbörja fler projekt än vad hen klarar av att genomföra. En organiserad person kan i sin tur vara effektiv i att genomföra planer, men tappa sin effektivitet i en oorganiserad omgivning där det sker många förändringar i sista minuten

UTMANINGAR I TIDSHANTERING OCH HUR DU TACKLAR DEM:

UTMANING	MÖJLIGA LÖSNINGAR
Du tar på dig för många uppgifter. Du tar på dig fler uppgifter än vad du rimligen kan sköta. Kanske du överskattar dina krafter eller kanske du har svårt att säga nej till intressanta uppdrag.	• Tacka inte ja till ett nytt uppdrag utan att ha tänkt på saken över en natt. • Fundera i förväg ut olika sätt att tacka nej till ett uppdrag som erbjuds dig.
Du kommer inte i gång. Det känns svårt att påbörja en ny sak och du har svårt att komma i gång. Kanske du inte vet var du ska börja eller kanske det ogjorda uppdraget känns för stort och krävande.	• Börja med att dela upp arbetet i mindre delar, skriva en lista över delarna och lägga upp en plan för hur du ska förverkliga dem. • Definiera vad som är det minsta du måste göra för att få uppdraget gjort och börja med att göra det. Sedan kan du förbättra på resultatet, om du ännu har tid och lust.
Du har svårt för att koncentrera dig på en sak åt gången. Du är påhittig och kommer på nya idéer medan du jobbar. Du märker att du ofta börjar på följande sak före du slutfört den föregående.	• Bestäm dig för vilken del av arbetet du ska koncentrera dig på. För en lista över saker och idéer som du kommer på under tiden du jobbar. Ta itu med listans idéer då en del av arbetet är färdigt eller på en förutbestämd tidpunkt, då du vet att du har tillräckligt med tid för att genomföra dem.
Du skjuter upp otrevliga delar av arbetet. Var och en har arbetsuppgifter som hen inte tycker om att göra. Någon avskyr att ringa samtal, en annan tycker det är fruktansvärt att skriva texter.	• Försök att sköta undan de obehagliga uppgifterna så snabbt som möjligt så att de inte hinner bli ett problem. • Var öppen om vilka uppgifter du inte tycker om. Kanske det finns någon i din grupp som gärna sköter dem i stället för dig eller kanske du kan göra uppgiften tillsammans med någon.
Du gör dina uppgifter i sista minuten. Ofta blir det så att man gör sina uppgifter de sista dagarna eller den sista kvällen före deadline. Kanske du är så van vid att fungera på det här sättet att du inte vet hur du kan göra saker i god tid.	• Gör upp egna delmål och ge dem en deadline. På det sättet kan du försöka utnyttja den energi som du får av att en deadline närmar sig. Du kan t.ex. lova lämna in en preliminär plan eller presentera hur projektet framskrider under uppdragets gång.
Du har svårt för att konstatera att något är färdigt. Du fortsätter fila på ett arbete trots att det egentligen redan är tillräckligt bra.	• Be en kompis kommentera ett halvfärdigt arbete och fråga vad hen tycker att borde förbättras. I bästa fall konstaterar din kompis att arbetet redan är färdigt.

BOKTIPS: David Allen: Få det gjort. Svart bälte i vardagseffektivitet.
PÅ FINSKA: Pirita Heiskanen ja Jari Salminen: Taltuta kiire. Viisi askelta tehokkaaseen ajankäyttöön

STRESS

Stress är ett tillstånd i vilket en person inte har tillräckligt med resurser för att handskas med de krav och den press som riktas mot hen. I vardagsspråk har stress en negativ klang men i grund och botten är det en bra och nyttig reaktion. I passlig mån och som ett övergående sinnestillstånd får stress människan att agera, den förbereder oss för topprestationer och kan till och med förbättra koncentrations- och prestationsförmågan. Långvarig stress är däremot allvarligt och skadligt för hälsan och ett tecken på att balansen mellan stress och återhämtning har rubbats.

Långvarig stress förhindrar både sinnet och kroppen från att återhämta sig efter en påfrestning. Sömnen är mycket viktig för återhämtningen, eftersom det är då som hjärnan rensas och känslor och intryck bearbetas. Människor reagerar på stress på olika sätt och symptomen kan variera mellan olika personer och situationer. Det är viktigt att med jämna mellanrum stanna upp och känna efter hur det känns. För att stödja återhämtningen kan man ta som vana att hålla regelbundna pauser, ta promenader och att varva ner inför läggdags. Kom också ihåg att tänka på återhämtningen under scoutevenemang - både för scouterna och för ledarna.

Symptom på stress:

- svårighet att fatta beslut
- svårighet att slappna av och återhämta sig
- svårighet att kontrollera sina känslor
- sömnsvårigheter och minnesstörningar
- spänning, irritation, aggressivitet, oro, ångest och depression
- fysiska symptom: tryck i bröstet, andningssvårigheter, förhöjt blodtryck, förhöjd puls, ökad muskelspänning, magbesvär, återkommande flunsa, huvudvärk och illamående.

I scoutingen beror stress ofta på för många parallella uppdrag och projekt. Uppgifter som blivit ogjorda eller tidspress inför ett kommande evenemang kan utlösa en stressreaktion. Om livssituationen för övrigt också är hetsig kan stressen märkas i scoutverksamheten och påverka det egna uppdraget. Stress är också en känsla som lätt smittar av sig. Om du måste sköta ditt uppdrag i en stressande och hektisk miljö är det möjligt att du själv också blir stressad. Å andra sidan upplevs stress, så som alla känslor, individuellt. Någon kan bli inspirerad av det som en annan upplever stressande.

LÄS MERA om återhämtning och sömn på Folkhälsans hemsida: www.folkhalsan.fi/somn.

TIPS FÖR STRESSHANTERING

- Dela med dig av dina bekymmer med dem som står dig nära. Tala om dina känslor.
- Sov och vila tillräckligt mycket.
- Ät regelbundet.
- Gör upp en tidtabell åt dig själv och sträva efter att följa den.
- Dela upp stora uppgifter i mindre delar och fokusera på en del åt gången.
- Undvik att använda för mycket rusmedel.
- Ta vara på dina egna gränser och lär dig säga nej.
- Pyssla om dig själv och gör något som du njuter av.
- Sträva efter att se positivt på saker och använd humor.

BATTERITEORIN

- Rita en bild av ett batteri och dela in det i (+)- och (-)-poler.
- På plussidan skriver du upp sådana människor och saker som ger dig energi och på minussidan sådana människor och saker som tar energi.
- Fundera sedan på hur du kunde öka på de energigivande sakerna i din vardag och hur du å andra sidan kunde minska på de saker som tar energi.

KONSTEN ATT SÄGA ”NEJ”

Ibland kan det kännas svårt att tacka nej till ett uppdrag eller projekt. Det kan bero på många olika saker, till exempel kan det kännas som att andra gör mycket mer och att det därför inte är okej att säga nej. Att säga nej kan leda till dåligt samvete och skuldkänslor, då det betyder att de andras arbetsbörda ökar. Ibland känns det som att ingen annan sköter uppgiften om inte just du gör det. Eller kanske du alltid har tagit hand om en viss uppgift, vilket lett till att de andra förväntar sig att du gör det också i fortsättningen?

Att säga nej känns ofta svårt just på grund av andra människor och deras åsikter. Det är ändå helt onödigt att riskera sin egen hälsa för att andra ska se dig som effektiv eller flitig. Å andra sidan kan det ibland vara svårt att tacka nej om ett uppdrag känns lockande och inspirerande, trots att du inte har resurser eller tillräckligt tid för att genomföra det.

Fast det kan kännas svårt att säga nej är det viktigt att du tar hand om dig själv. Bland annat följande tecken tyder på att det är dags att säga nej:

- Det erbjudna uppdraget ger dig mer ångest än glädje och inspiration.
- Du känner att du redan från tidigare har tillräckligt eller för många uppdrag.
- Uppdraget tar så mycket av din tid att det inte finns tillräckligt tid i vardagen för att du ska hinna återhämta dig.
- Du känner att du tackar ja mer på grund av en yttre press än på grund av din egen vilja.

Om ordet ”nej” känns för tvärt och negativt kan du formulera dig på ett annat sätt. Att motivera sitt beslut kan hjälpa mot dåligt samvete, men det är också helt tillåtet att säga nej utan att förklara sig desto mer. Det är trots allt frågan om ditt eget val om vad du vill och kan använda din tid till. Det är något som till exempel kårchefen inte har rätt att bestämma om eller påverka.

Var noggrann med vad du lovar. Om du inte vill ha ett uppdrag vare sig nu eller den kommande månaden ska du inte lova att fundera på saken senare. Här är några tips om hur det kan vara lättare att säga nej:

- ”Tyvärr tar uppdraget x/skolarbetet y för tillfället så mycket av min tid att jag inte kan ta hand om det här uppdraget så bra som jag skulle ha lust till.”
- ”Kunde vi ännu fråga Roffe Roverscout om hen vill ta uppdraget? Hen verkar jättelämplig för uppdraget och kunde vara intresserad av något liknande.”
- ”Skulle det vara möjligt att dela uppdraget med någon? Det låter som ett arbetsdrygt uppdrag men om jag får ett arbetspar att jobba tillsammans med så kan jag tänka mig att ta emot det.”

NÄR DINA KRAFTER TAR SLUT

Trots att det i scouterna talas mer och mer om vikten av att ta vara på sig själv kan det vara svårt att medge att scoutuppdragen ibland är utmattande. Därför är det viktigt att man i varje scoutkår strävar efter att skapa en trygg och öppen miljö där alla känner att de får vara precis sådana som de är – även slutkörda. Var och en kan bidra till att skapa en accepterade miljö genom att förhålla sig empatiskt till andra, speciellt i situationer där någon funderar över sina krafter och sitt välmående.

Läs mera om att fördela uppgifterna inom en organisation på s. 82–85.

Handslagsdiskussionerna är viktiga på många sätt, bland annat med tanke på att reflektera över sina egna krafter och sitt välmående. Som uppdragsgivare är det viktigt att utöver handslagsdiskussionerna med jämna mellanrum höra sig för hur den som har uppdraget har det och hur hen orkar med sina uppgifter. Det är viktigt att båda parterna reserverar tillräckligt med tid för handslagsdiskussionen så att det finns möjlighet att i lugn och ro reflektera över saker och ting. Läs mera om handslaget på s. 194–196.

Om du upplever att dina krafter tar slut och att du inte har resurser att ta hand om dina uppdrag är det viktigt att du tar upp saken med de övriga ledarna. Det är tråkigt för alla parter om någon inte sköter de uppgifter som hen lovat ta hand om eller plötsligt försvinner och inte svarar på kontaktförsök. Var öppen och rättfram med din uppdragsgivare om du känner att du är tvungen att avstå från ditt uppdrag. Alltid behöver man inte heller helt och hållet avstå från sina uppgifter. Det finns många sätt att underlätta arbetsbördan, till exempel genom att fördela ansvaret.

Om det känns svårt att få kontakt med din uppdragsgivare kan du försöka närma dig någon ur kårens chefstrio eller förbundets anställda. Det viktigaste är att någon hör om den utmanande situationen så snabbt som möjligt. Om du märker att du funderar över hur du mår och orkar ska du ta saken till tals så snabbt som möjligt. Situationen blir bara svårare att lösa för alla parter om du skjuter upp eller försöker dölja hur du verkligen känner.

NÄR DU ÄR OSÄKER PÅ OM DU ORKAR

Du behöver inte sitta ensam och fundera på att du känner dig stressad eller slutkörd. Tala om dina känslor med dina scoutkompisar och andra som står dig nära. Det finns hjälp att få när du känner att du inte orkar.

Du kan kontakta bland annat följande personer när du har bekymmer:

- ditt arbetspar
- din uppdragsgivare
- kårens uppdragschef
- kårens trygghetsperson
- kårstyrelsen
- din mentor eller handledare
- Finlands Svenska Scouters kårstödsgrupp
- Finlands Svenska Scouters kansli
- Frans – församlingens scoutarbetare.

Ta kontakt med någon av de följande om du känner att du behöver hjälp utanför scouterna:

- dina föräldrar
- en annan närstående vuxen
- skolans eller arbetsplatsens hälsovårdare
- Mannerheims Barnskyddsförbunds sida Nuorten netti på svenska: www.nuortennetti.fi/sv
- Psykosociala förbundets svarstjänst: www.fspc.fi
- Mannerheims Barnskyddsförbunds Barn- och Ungdomstelefon: www.mll.fi/sv
- Mieli ry:s svenskspråkiga kristelefon: www.mieli.fi/sv
- Nyyti ry: www.nyyti.fi/sv
- Unginfo (chat- och telefontjänst): www.unginfo.fi
- kyrkans samtalstjänst: www.evl.fi/kyrkanssamtalstjanst eller din egen församlings arbetstagare, till exempel prästerna, diakoni- eller ungdomsarbetarna
- Psykportens sökmotor för att hitta hjälp dygnet runt i olika kommuner: www.psykportenforunga.fi > Sök råd och hjälp > Hjälp 24/7.

VAD GÖR DU I SCOUTERNA?

DIN ROLL OCH PLATS I SCOUTERNA

Livet utgör en helhet av olika delar som måste vara i balans sinsemellan. Ett yrke och arbete ger dig inkomst, men också en möjlighet att förverkliga dig själv. Vänskaps- och familjeförhållanden är en viktig del av varje människas psykiska miljö, men deras roll varierar enligt livssituation. I olika skeden av livet kan man uppleva osäkerhet om vilken riktning någon del av livet kommer att ta. Då är det bra om andra delar av livet erbjuder stabilitet och kontinuitet.

Scoutingen kan ha olika roller i ditt liv beroende på livssituation. I en annars föränderlig situation kan scoutingen erbjuda dig stabilitet. I en annan situation kan scoutingen ge dig en möjlighet att pröva på något nytt och utveckla dig själv. Scouting öppnar upp för möjligheten att möta nya människor och kan ge dig vänner för livet. Scouting och hobbyverksamhet mer generellt är för många en omgivning där man tryggt kan utforska olika intressen och söka efter sina styrkor, vilket också hjälpt många att finna sin passion och ett yrke.

Alla är inte tvungna att ta på sig en ledaruppgift. Alla uppgifter innebär ett ansvar, även om det inte rör sig om att leda andra. Scoutvardagen fungerar inte utan en materialförvaltare eller en lägerkock. Det är ändå bra att var och en utmanar sig själv och prövar på något sådant som inte känns som det mest naturliga för en själv. Ibland kan man bli positivt överraskad och hitta nya styrkor då man vågar prova på något nytt. Om en negativ erfarenhet gett dig uppfattningen om att du inte lämpar dig till någon specifik uppgift kan det vara en god idé att ge det ett nytt försök. Kanske det leder till att du ändrar din uppfattning.

Vad är viktigt?
PASSION
MISSION
Vad är jag bra på?
IKIGAI
Vad behöver världen?
YRKE
KALLELSE
Vad kan jag få lön för?

IKIGAI VÄGLEDER DIG I ATT HITTA BALANS I LIVET

Att söka balans i livet heter i japansk kultur ikigai. Ikigai är en situation där de egna och omgivningens behov möts och stöder varandra, vilket leder till en tillvaro som känns meningsfull och tillfredsställande.

1 Ta reda på vad du är bra på. Genom att fokusera på dina styrkor kan du få till stånd något meningsfullt. Nöj dig inte med att endast använda de styrkor som du har i nuläget utan sträva efter att kontinuerligt lära dig nytt. Om du håller på med samma bekanta och bekväma saker en längre tid kommer det till sist att vara svårt att utvecklas vidare.

2 Det som du tycker om ger dig energi och skapar passion att göra saker. Skriv till exempel upp fem saker som du anser ska finnas representerade i ett för dig värdefullt liv.

3 Var och en behöver en inkomstkälla. För en del är inkomstkällan också ens passion. För andra är till exempel frivilligarbete ett forum för att förverkliga sig själv och lönearbete något separat från det.

4 Gör sådana saker som möter omgivningens behov. De rådande omständigheterna kan sätta gränser men också ge mening åt det du gör. Du kan ha färdigheter och saker som du älskar att göra men som din omgivning inte behöver, eller så kan din yrkeskunskap vara svår att hitta ett behov för. Då kan du anpassa din verksamhet till att bättre möta omgivningens behov. Försök att vidga dina vyer och se längre än din nuvarande närmiljö. Någonstans finns det någon som behöver just ditt passionerade kunnande. Att ta ett nytt uppdrag eller inleda nya studier kan vara ett sätt att hitta likasinnade människor och utvidga sitt nätverk.

Genom att slå ihop de ovan nämnda synvinklarna kan du skapa en balanserad helhet där omgivningens behov och möjligheten att tjäna sitt levebröd möter dina styrkor och önskemål.

NÅGOT ÅT DIG SJÄLV: ROVERSCOUTPROGRAMMET OCH VUXENSCOUTING

Det är viktigt att de som gör frivilligarbete i scouterna mår bra. Alla ska få känna att de får något ut av scoutingen och därför är det extra viktigt att roverscouterna och de vuxna också erbjuds eget program. Scouting kan ge dig tillfredsställelse, motvikt till vardagen, nya färdigheter, inspiration, motivation samt vänner och bekanta. De här sakerna borde vara en så stor resurs att du får energi till att ta sköta dina uppdrag och upplever att du också själv får något ut av att scouta.

Scoutprogrammet kan inte förverkligas och scoutvardagen rulla på utan att roverscouterna och de vuxna känner att de mår bra, orkar och är motiverade. Scoutingen är en fostrande organisation där de frivilliga är på jobb. Genom att förverkliga verksamhet för andra möjliggör de frivilliga att scoutingens målsättningar uppnås. En utbränd och omotiverad ledare orkar inte ta del av verksamheten. För att försäkra sig om att verksamheten är högklassig och har kontinuitet är det därmed mycket viktigt att kåren, förbundet och de övriga delarna av organisationen tar hand om sina frivilliga. Väl förverkligade uppdrag, ett tillräckligt stöd och en fungerade tack-kultur i tillägg till egna aktiviteter ökar välmående och engagemang. Att en frivillig trivs och mår bra är också i sig värdefullt och viktigt.

SÅ HÄR KAN MAN FÖRVERKLIGA EGET PROGRAM ÅT ROVERSCOUTERNA OCH DE VUXNA:

- Erbjud studerande tillgång till trevliga evenemang utan ett tvång om att ta på sig ett uppdrag.
- Arrangera skojiga kvällar eller veckoslut med program och aktiviteter för roverscouterna och de vuxna. Planera programmet så att det dels innehåller något roligt och lättsamt, dels diskussion om kårens aktuella ärenden. Prova till exempel på att baka macarons, spela PaintBall eller escape room-spel.
- Uppmuntra de frivilliga att delta i utbildningar för att lära sig något nytt men också för att få en paus i scoutvardagen, lära känna nya människor och bli motiverade.
- Det rekryteras allt som oftast egna team till storläger vars uppgift är att arrangera aktiviteter och program för roverscouter och vuxna. Programmet förverkligas antingen gemensamt eller skilt för sig, ibland också i samarbete med explorerscoutprogrammet. Det kan till exempel vara frågan om att ta en lugn stund i en hängmatta, träffas på ett café, delta i en nattorientering, paddla i månskenet, delta i kaffetasting, prova på speeddating, öva på nattorientering eller gå på fest på kvällen.

ATT PLANERA FRAMTIDEN

Scouting är ofta en långvarig hobby som måste anpassas till olika livssituationer. Exempelvis kan studier, att få barn, ett nytt jobb eller ett nytt parförhållande påverka hur mycket tid man har att ge. Som tur är scoutingen också en flexibel hobby med många olika möjligheter. Genom att planera din scoutframtid hindrar du att hobbyn blir för arbetsdryg eller tråkig och fortfarande känns givande, även efter många år.

Att planera scoutstigen är nyttigt för dig själv men också viktigt för kåren och de människor du jobbar tillsammans med. När du vet vad du i framtiden vill göra i scouterna kan kåren ta dina önskemål i beaktande och rekrytera någon som tar över ditt uppdrag när du inte längre vill fortsätta med det. Då har du också tid och möjlighet att introducera personen till uppdraget så att övergången blir så smidig som möjligt.

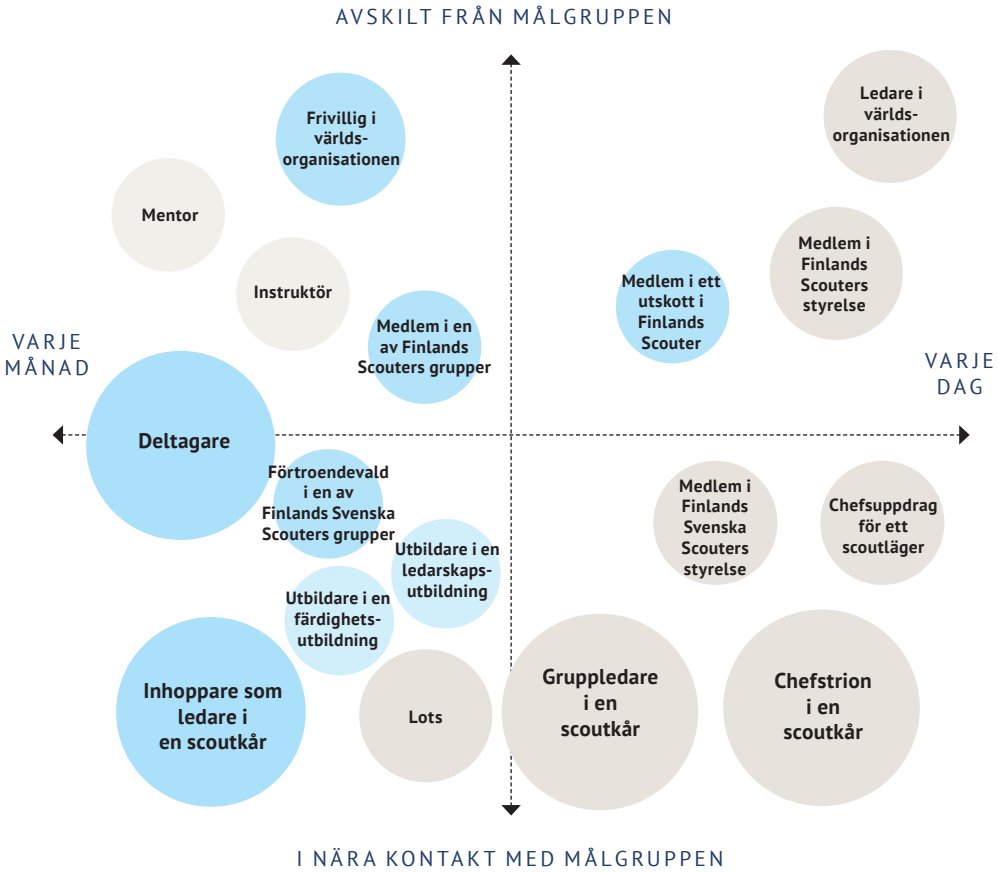
I vissa livssituationer passar det bättre med kortvariga uppdrag, i andra passar långvariga. Du kan scouta så många år att du har möjligheten att prova på båda, om inte just nu så helt säkert i framtiden.

I tillägg till uppdragets långvarighet ska du beakta hur mycket tid uppdraget kräver. Fundera om du har möjlighet att sköta ett uppdrag som kräver att du är aktiv varje vecka, eller passar det bättre för dig att göra något mer sällan? Vissa uppdrag kräver att du är fysiskt närvarande i kårlokalen medan du kan sköta andra uppdrag på distans. Du behöver med andra ord inte sluta scouta bara för att du flyttar längre bort från din scoutkår.

Ibland passar scoutingen inte alls in i den rådande livssituationen. Också här hjälper det om man planerat saker i förväg – om man på förhand lägger märke till att situationen kommer att ändras kan man avsluta sina uppdrag

på ett smidigt sätt. Ibland finner vi oss i överraskande situationer och konstaterar att vi måste omorganisera vår tid. Då är det viktigt att kontakta sin uppdragsgivare för att hitta någon som tar över de egna uppgifterna. Att ta en paus är alla scouters rättighet. När du är redo att komma tillbaka finns det helt säkert nya utmaningar och äventyr som väntar.

ATT HITTA ETT UPPDRAG SOM PASSAR JUST DIG



KÄLLA:
introduktionsmaterial för nya vuxna, Viljami Lampilinna, Finlands Scouter

BILAGOR