



# **PLAN FÖR RESPEKTFULLT BETEENDE**

Finlands Svenska Scouter rf, 2023

# INNEHÅLL

Inledning .....	3
Hur ska planen läsas och användas?.....	3
Viktiga begrepp i planen .....	4
Engångsföreteelse, konflikt eller mobbning? .....	4
Vad är inte mobbning?.....	5
Din roll som scout .....	5
10 punkter för att främja en trygg och välkomnande miljö .....	6
Scoutidealen .....	6
Metoder för att förebygga osakligt beteende .....	6
Åldersgruppsledare.....	6
Kårchef och trygghetsperson .....	8
Förtroendevalda, staber och anställda .....	9
Metoder för att skapa en positiv och trygg stämning i gruppen .....	10
Metoder för att ingripa vid osakligt beteende .....	10
Åldersgruppsledare.....	10
SammanfattaT.....	11
Öva på att ingripa i situationer där mobbning eller osakligt beteende förekommer.....	12
Trygghetsperson och kårchef.....	12
Då du blir kontaktad, gör så här.....	13
Vad kan kåren göra? .....	13
Hur ingripa vid övertramp eller osakligt bemötande som sker en enstaka gång / oregelbundet? .....	13
Hur ingripa vid övertramp eller osakligt bemötande som sker regelbundet?.....	14
Förtroendevalda staber och anställda .....	14
Hur ingripa vid övertramp eller osakligt bemötande som sker en enstaka gång / oregelbundet? .....	14
Hur ingripa vid övertramp eller osakligt bemötande som sker regelbundet?.....	15
Trygg och rolig scouting för alla .....	15
Informationsgång - be om hjälp om det behövs! .....	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 hur vi kan förebygga och ingripa 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: 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 främjar trygghet, ett tema som tas upp 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 den som utsätts, som för den som mobbar eller beter sig osakligt. Mobbning kan skapa osynliga ärr för resten av livet, ärr 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 den som mobbade eller offret slutade. För att i fortsättningen kunna trygga alla scouters rätt till en trivsam 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, och att alla 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, 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 helheter. Det första avsnittet handlar om att förebygga osakligt beteende och det andra om metoder för att ingripa om osakligt beteende skulle förekomma. Båda avsnitten behandlar temat utgående från de olika ledarroller en scout kan ha: åldersgruppsledare, kårchef, trygghetsperson och uppdrag på förbunds nivå (ex. förtroendevald eller stabsmedlem).

För samtliga ovan nämnda 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 behöva stå ensam i en situation där någon behandlat en annan person på ett respektlöst sätt. Planen följer en tydlig handlingskedja för hur informationen ska föras vidare så att de personer som har möjlighet att ingripa och stöda vet det 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 är skrivet dels ur ett kårperspektiv, dels ur ett förtroendevald-perspektiv.

## VIKTIGA BEGREPP I PLANEN

### ENGÅNGSFÖRETEELSE, 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 eller 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 lägger krokben, att hen stör eller förstör lekar eller uppgifter som den (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 ett eller flera 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 scoutsammanhangen, både när det gäller tidpunkt och vilka som är inblandade. 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 och handlar 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 uppmuntrar även andra att följa denna lista

### SCOUTIDEALEN

En vargunges ideal är att  
respektera andra  
älska naturen och skydda miljön

En äventyrsscouts ideal är att  
respektera andra  
älska naturen och skydda miljön  
vara pålitlig

En spejarscouts ideal är att  
respektera andra  
älska naturen och skydda miljön  
vara pålitlig  
främja vänskap över gränser

En explorerscouts ideal är att  
respektera andra  
älska naturen och skydda miljön  
vara pålitlig  
främja vänskap över gränser  
känna sitt ansvar och vara aktiv

En roverscouts ideal är att  
respektera andra  
älska naturen och skydda miljön  
vara pålitlig  
främja vänskap över gränser  
känna sitt ansvar och vara aktiv  
utveckla sig själv som människa  
söka sanningen i tillvaron

## METODER FÖR ATT FÖREBYGGA OSAKLIGT BETEENDE

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 lär sig också de yngre scouterna sådana färdigheter – 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 sådan situation uppstår.

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

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

För åldersgruppsledare ordnas utbildningar som stöder dem 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), Gruppledarutbildning för explorerscouters, 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 urval aktiviteter som du som ledare kan göra med den egna åldersgruppen.

- **Vargungar:** spåret [Starkare tillsammans](#)
- **Äventyrsscouters:** [Välkommen - Gruppbyggnad](#), [Välkommen - Lagets regler](#), [Öster - Jag själv](#), [Utmaning - En god kompis](#)
- **Spejarscouters:** [Välkommen - Gruppbyggnad](#). Pauser: [Kompisar och mobbning](#) (13 pauser), [Bekantskap, gruppdynamik, tillit, samarbete](#) (7 pauser), [Scoutingens värderingar och egna värderingar](#) (3 pauser), [Växelverkan, att lyssna på andra och att framföra sina egna åsikter](#) (8 pauser), [Sex och sällskapande](#) (5 pauser)
- **Explorerscouters:** [Jag själv - Jag i sociala sammanhang](#), [Jag och andra](#)
- **Roverscouters:** [Jag som gruppleddare](#)
- Alla aktivitetsbeskrivningar och tips finns på [www.scoutprogrammet.fi](http://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 det kan vara värt att titta på. (OK HIT!!)

- **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!** – På [granser.nu](http://granser.nu) samlas material som kan vara till hjälp 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 hålls av Sandra Hildén och har producerats av Finlands Svenska Scouter r.f.
- **Rädda Barnens** material om barnkonventionen och barnens rättigheter. Rädda Barnen har samlat material som innehåller både fakta om Barnkonventionen och praktiska

gruppövningar, lekar och material att skriva ut. Se under [Stöd & Kunskap](#) och [Rädda barnens resurscentrum](#).

- **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 utåt mot exempelvis föräldrar och andra ledare.

Som ordförande har du en möjlighet att i kåren främja ett klimat som förebygger att osakligt beteende eller övertramp sker. Utgå från de påverkansmöjligheter du har, dvs. tänk på hur du leder kårens styrelse och ledare. Ingriper du eller någon annan ledare varje gång någon annan ledare uttrycker eller betar 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 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. I hurdana situationer kan mobbning eller osakligt beteende förekomma, vem behöver veta vad, hur ingriper ni och hur får ni mer stöd och information?

Utse en eller två trygghetspersoner i kåren. Trygghetspersonernas uppgift är att stöda kårens medlemmar i frågor kring trygghet. Trygghetspersonerna ska ha fyllt 18 år, 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 sig oroad. Läs mer om trygghetspersonernas uppdrag i [Tryggt tillsammans anvisningarna](#). Ifall kåren inte utser någon trygghetsperson faller uppdraget automatiskt på kårchefen, vilket inte är att rekommendera. Uppdraget belastar kårchefen och tröskeln kan vara hög för att vända sig till kårchefen i känsliga frågor.

Sammanfattat, gör åtminstone det här

- Formulera en plan för respektfullt beteende i kåren <https://www.scout.fi/for-karen/karadministration/trygghet/plan-for-respektfullt-beteende/karens-egen-plan/>
- Följ upp att kårens trygghetsperson är på det klara med vad uppdraget innebär och kom sinsemellan överens om tågorordningen då någon av er blir kontaktad gällande ett mobbningsfall.
- Se till att kårmedlemmarna samt scouternas vårdnadshavare vet vem som är trygghetsperson och kårchef i kåren, samt har kontaktuppgifter till dessa.



- Skapa och 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 om något händer ska vända sig till kårchefen, kårens trygghetsperson eller FiSSc:s kansli, som verkar i samråd med Trivselteamet. Informera också om var 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! -** På [granser.nu](http://granser.nu) samlas material som kan vara till hjälp 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 civilsamhällsfrågor 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 hålls av Sandra Hildén och har producerats av Finlands Svenska Scouter rf.
- **Rädda Barnens** material om barnkonventionen och barnens rättigheter. Rädda Barnen har samlat material som innehåller både fakta om Barnkonventionen och praktiska gruppövningar, lekar och material att skriva ut. Se under [Stöd & Kunskap](#) och [Rädda barnens resurscentrum](#).
- **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. De känner nödvändigtvis inte varandra sedan tidigare och kan ha väldigt olika arbetssätt och olika sätt att kommunicera. Gruppens huvudsakliga målsättning är att arbeta med specifika frågor eller ett specifikt projekt och att uppnå ganska konkreta gemensamma mål. För att det ska lyckas och för att alla ska må bra under processen är det viktigt att bygga upp en bra gruppanda där alla trivs och känner sig välkomna, trygga och kan 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 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 när 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.
- Kom överens om gemensamma spelregler och gör en tydlig arbetsfördelning - gör ett gruppkontrakt.
- Kom ihåg att alla har olika förutsättningar 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 du kommunicerar och uttrycker dig, så att du får fram budskapet utan att såra någon annan.
- När ni ger feedback till varandra i gruppen ska ni sträva efter att vara konstruktiva. Kom ihåg att tacka och ge positiv respons inom gruppen!
- Tala tydligt så att andra förstår. Lyft sakligt och i god tid fram sådant som du tycker att inte fungerar i gruppen. Tänk på att vissa diskussioner ändå är bättre att föra i enrum.
- 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. Gruppen kan t.ex. göra ett försök med att utse en person med ansvar för att flika in "och vad betyder det?" då någon använder förkortningar eller jargongspråk.
- Tänk på hur ni rekryterar nya medlemmar till gruppen. Gör ni det öppet och inkluderande eller frågar ni främst de egna kompisarna?

## METODER FÖR ATT INGRIPA VID OSAKLIGT BETEENDE

Inom scouterna ingriper vi omedelbart i alla situationer då det förekommer osakligt beteende eller mobbning, oberoende av om det handlar om tillfälliga fall där någon retas eller om det handlar om upprepad mobbning. 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 vid mobbning 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 med osakligt beteende konfidentiellt. Prata bara med de personer som behöver känna till frågan, och håll en respektfull och saklig ton.

## ÅLDERSGRUPPSLEDARE

Situationer som du som åldersgruppsledare ska reagera på 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 människor speciellt sårbara och gör att de befinner sig i riskzonen för att känna sig utanför i gruppen. Som åldersgruppsledare är det också viktigt

att du reagerar om du 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 uppmärksam på förändringar har du lättare att upptäcka när något sker i gruppen.

Om du som ledare märker att något eventuellt borde tas upp och behandlas 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 ledare 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 verkar lite ledsen de senaste veckorna, vill du berätta vad det kan bero på?".

Försök att inte styra svaret genom hur ni ställer frågan. Undvik frågor som denna: "Vi har märkt att du verkar lite ledsen de senaste veckorna, har du det jobbigt hemma?". Barn kan ofta ge fel svar bara för att slippa säga som det är.

Ifall en scout berättar om sexuella övergrepp eller fysiskt våld i familjen: ställ inte följdfrågor som kan styra 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 i stället: "Vi gör vårt bästa för att lösa problemet". Acceptera svaret ni får, men fundera noga vad ni kan göra utgående från svaret ni fick.

Berättade barnet om mobbning i skolan? Ställ vidare frågor: Har hen talat om det i skolan, eller berättat om saken 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 läget förändrats eller du lägger märke till dålig stämning.

Kåren kan också använda sig av metoden Trappan – sju steg för att ingripa vid osakligt beteende. Verktöget Trappan har utvecklats av ledarna i Pohjan Veikot och översatts till svenska. Du hittar verktöget här: <https://www.scout.fi/for-karen/karadministration/trygghet/trappan-sju-steg-for-att-ingripa-vid-osakligt-beteende/>

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 inte vill berätta ska du inte tvinga hen att göra det, men uppmuntra ändå. Undvik 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 med 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 FÖREKOMMER

### FÖRBEREDELSE

- Dela upp gruppen i mindre grupper. Ca 5 personer/ grupp är lämplig storlek.
- Varje grupp skapar en tre minuter lång scen om/dramatisering av en situation då någon mobbar eller någon t.ex. blir utfryst. Grupperna kan utgå från en verklig situation eller hitta på en egen berättelse.
- 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
- Öva in scenen så ni kan upprepa den

### DRAMAWORKSHOP

- Alla grupper spelar upp sin dramatisering/scen och sedan kommer alla tillsammans överens om vilken scen ni gemensamt vill jobba vidare med.
- Den grupp vars scen har blivit vald spelar upp den igen, varefter ledaren frågar om åskådarna har tankar eller funderingar kring hur någon hade 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 lösningar.

### AVSLUTNING

- Be varje deltagare att i tur och ordning berätta om en sak som hen tänker göra annorlunda om hen ser en mobbningsituation. Alternativt kan scouterna fundera på detta tillsammans i små grupper eller par och sedan berätta för alla vad de kommit fram till.

## TRYGGHETSPERSON OCH KÅRCHEF

Det är i första hand trygghetspersonen som kårens medlemmar ska vara i kontakt med om en situation med osakligt beteende uppstår. Om kåren inte har utsett någon trygghetsperson faller uppdraget automatiskt på kårchefen. Det är viktigt att du i rollen som trygghetsperson eller kårchef vet vad du ska göra om någon kårmedlem kontaktar dig. Ifall ni i kåren gjort upp en plan för respektfullt beteende – följ den. Den vägleder dig och de övriga ledarna i kåren.

Ett ingripande behövs direkt då du upplever eller bevittnar en osaklig eller obekväm situation. Ett ingripande bland barn och unga kan behöva gå till på ett annat sätt 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.

Du kan läsa mer om trygghetspersonens uppdrag på hemsidan: <https://www.scout.fi/wp-content/uploads/2019/01/Uppdragsbeskrivning-trygghetsperson2019.pdf>

#### DÅ DU BLIR KONTAKTAD, GÖR SÅ HÄR

- Lyssna noga, fråga och be den som berättar att förtydliga om du upplever att något är oklart. Kontrollera att du uppfattat rätt genom att fråga: "Har jag förstått dig 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.

#### VAD KAN KÅREN GÖRA?

- Det kan kännas onödigt att göra gruppdynamikövningar med de egna ledarkompisarna i kåren – ni känner ju varandra sedan så länge – eller gör ni? Ta reda på! Utför tillsammans någon av de förebyggande åtgärderna eller gruppdynamikövningarna som finns med som bilaga till planen. Ni kan lära känna nya sidor hos varandra och det kan göra ert samarbete mer smidigt och roligt.
- Ifall ni har problem internt mellan ledarna kan det ofta räcka med att synliggöra problemet. Bakom många osakligheter ligger okunskap om hur de andra uppfattar kommentarerna och handlingarna.
- 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 någon annan för osakligt bemötande. Kom då ihåg vikten av öppen och rak kommunikation. Använd dig till exempel av "nonviolent communication" som metod.

#### HUR INGRIPA VID ÖVERTRAMP ELLER OSAKLIGT BEMÖTANDE SOM SKER EN ENSTAKA GÅNG / OREGELBUNDET?

- Diskutera hur åldersgruppsledaren under den närmsta framtiden kunde stärka gruppdynamiken bland medlemmarna. Hur kan hen skapa en positiv och välkomnande atmosfär? Stöd hen att göra gruppmedlemmarna delaktiga i processen.
- Om du själv är med i gruppen där det osakliga beteendet förekommer: Ge ditt stöd åt den som utsätts för påhopp eller osakliga kommentarer genom att lyfta fram det som händer:
  - Ställ frågor till den som uttalar sig osakligt: Vad menar du?
  - Återspegla? Menade du att...?
  - Synliggör: Jag känner mig obekväm i den här situationen.

- Ge ditt stöd åt någon som exkluderas ur diskussionen, programmet eller gruppen genom att erbjuda hen plats och bjuda in hen. Fråga Vad tycker du? Eller säg: Jag vill gärna att vi funderar vidare på NN:s idé; har du fler tankar om saken som du kunde lyfta fram.
- **Svenska Yle** har gjort en videoserie om att hantera och bemöta härskartekniker.
- Använd metoden Trappan – sju steg för att ingripa vid osakligt beteende. Verktuget Trappan har utvecklats av ledarna i Pohjan Veikot och översatts till svenska. Du hittar verktuget här: <https://www.scout.fi/for-karen/karadministration/trygghet/trappan-sju-steg-for-att-ingripa-vid-osakligt-beteende/>

#### HUR INGRIPA VID 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 de personer som berörs, t.ex. scouter, vårdnadshavare, kårledare.
- Använd metoden Trappan – sju steg för att ingripa vid osakligt beteende. Verktuget Trappan har utvecklats av ledarna i Pohjan Veikot och översatts till svenska. Du hittar verktuget här: <https://www.scout.fi/for-karen/karadministration/trygghet/trappan-sju-steg-for-att-ingripa-vid-osakligt-beteende/>
- Om du behöver hjälp, vänd dig till kårens trygghetsperson eller kårchefen, eller till FiSSc:s kansli, som verkar i samråd med Trivselteamet.
- Om kårchefen är problemet, vänd dig till kårens trygghetsperson. Ifall kåren inte har någon utsedd trygghetsperson kan du kontakta FiSSc:s kansli.
- Om ni i kåren behöver hjälp --> vänd er till FiSSc:s kansli, som verkar i samråd med Trivselteamet.

#### FÖRTROENDEVALDA STABER OCH ANSTÄLLDA

Förtroendevalda och anställda kan och bör ingripa om de upptäcker osakligt bemötande, eller om de upplever att något behöver göras för 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 "Det känns inte bra när du inte besvarar mina frågor".

Gruppens ordförande är ansvarig för att se till att alla mår bra i gruppen. Alla gruppmedlemmar ansvarar för att bidra till en god gruppanda.

#### HUR INGRIPA VID ÖVERTRAMP ELLER OSAKLIGT BEMÖTANDE SOM SKER EN ENSTAKA GÅNG / OREGELBUNDET?

- Ge ditt stöd åt den som utsätts för påhopp eller osakliga kommentarer genom att lyfta fram det som händer:
  - Ställ frågor till den som uttalar sig osakligt: Vad menar du?
  - Återspegla? Menade du att...?
  - Synliggör: Jag känner mig obekvämt i den här situationen.

- Ge ditt stöd åt någon som exkluderas ur diskussionen eller gruppen genom att erbjuda hen plats och bjuda in hen. Fråga Vad tycker du? Eller säg: Jag vill gärna att vi funderar vidare på NN: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.

#### HUR INGRIPA VID 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 FiSSc:s kansli, som verkar i samråd med Trivselteamet.
- Om du kan och vågar åtgärda saken själv: Prata med ordföranden, såvida hen inte "är problemet". Ordföranden avgör: Fixar vi utmaningen själva eller behöver vi hjälp?
- Om ordföranden är problemet --> vänd dig till FiSSc:s kansli, som verkar i samråd med Trivselteamet.
- Om ordförande inte lyssnar --> vänd dig till FiSSc:s kansli, som verkar i samråd med Trivselteamet.
- Om ni behöver hjälp --> vänd er till FiSSc:s kansli, som verkar i samråd med Trivselteamet.

#### TRYGG OCH ROLIG SCOUTING FÖR ALLA

För alla scouter, oavsett om det handlar om kårledare eller förtroendevalda, gäller följande huvudpunkter när det handlar om att göra scoutingen så trygg och rolig som möjligt för alla:

- Lägg in i verksamheten av de förebyggande åtgärderna och gruppdynamikövningar som gör att gruppmedlemmarna lär känna varandra och uppskattar varandra mer. Det kan hjälpa mycket.
- Ofta kan det räcka med att synliggöra ett problem i gruppen. 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.
- Det finns stöd och hjälp att få. Tala med en annan ledare, med kårens trygghetsperson eller kontakta FiSSc:s kansli.
- 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 - be om hjälp om det behövs!

När någon form av osakligt beteende sker i scouterna gäller för både enskilda scouter, ledare och förtroendevalda att veta vem de kan eller ska vända sig till. Här nedan beskrivs vem den som vill lyfta fram ett ärende ska börja med att kontakta, och vem eller vilka som är följande i tur ifall mer hjälp behövs - eller om den som står först i listan inte finns till hands eller själv är inblandad i problematiken.

### Enskild scout

- Den egna ledaren
  - Trygghetspersonen eller kårchefen
    - FiSSc:s kansli ([kansliet@scout.fi](mailto:kansliet@scout.fi)). Beroende på vad ärendet gäller går det sedan vidare till FiSSc:s trygghetspersoner, Trivselteamet eller arbetsutskottet.

### Förtroendevald eller stabsmedlem:

- Den egna gruppens ordförande
  - FiSSc:s kansli ([kansliet@scout.fi](mailto:kansliet@scout.fi)). Beroende på vad ärendet gäller går det sedan vidare till FiSSc:s trygghetspersoner, Trivselteamet eller arbetsutskottet.