



Nykterhetsrörelsens
Scoutförbund

Attraktiv Scoutkår

Så håller ni elden brinnande
och kåren levande

Alltid redo
Alltid nykter
Alltid mig själv



Innehållsförteckning

Inledning

Innehållsförteckning..... 2-4.

Handbokens upplägg..... 6.

01. Attraktiv Scoutkår..... 7.

Vadå attraktiv scoutkår?..... 8.

7 ingredienser för en attraktiv scoutkår..... 9-15.

Hur ingredienserna hänger ihop..... 16.

02. Här är vi - Hit vill vi..... 17.

Analysmetod..... 18-23.

03. Projektplanering..... 24.

Målstyrd planering..... 25-26.

Strategier..... 27-32.

04. Scouting från grunden..... 33.

Scoutmetoden..... 34.

Scoutmetodens delar..... 35-36.

05. Den nyktra profilen..... 39.

Unga nyktra..... 40-41.

Vad gör NSF unikt?..... 42.

Demokrati..... 43.

Solidaritet..... 44.

Nykterhet..... 45.

Klartänkt..... 46-48.

LagVandra 2.0..... 49.

Bright minds..... 50.

NBV..... 51.

Innehållsförteckning

<u>06. Växa.....</u>	52.
<u>Dags att rekrytera.....</u>	53.
<u>Rekryteringspatrull.....</u>	54.
<u>Rekrytera scouter.....</u>	55.
<u>Skolrekrytering.....</u>	56.
<u>Fritidsscouting.....</u>	57-58.
<u>Familjescouting.....</u>	59.
<u>Kompisrekrytering.....</u>	60-61.
<u>Prova på möte.....</u>	62-63.
<u>Rekrytera ledare.....</u>	64-65.
<u>Ledarvård.....</u>	66-69.
<u>07. Engagemang.....</u>	70.
<u>Hållbart engagemang.....</u>	71.
<u>Engagera ideella.....</u>	72.
<u>Behov och drivkrafter.....</u>	73.
<u>Erkännande och feedback.....</u>	74.
<u>Delaktighet och inflytande.....</u>	75.
<u>Gruppdynamik och engagemang.....</u>	76.
<u>Utveckling och lärande.....</u>	77.
<u>Tydlighet och struktur.....</u>	78.
<u>Skapa meningsfullhet.....</u>	79.
<u>Engagemang smittar.....</u>	80-82.
<u>Personlig utveckling.....</u>	83-84.
<u>Gemenskap.....</u>	85.
<u>Utbildningar.....</u>	86-88.
<u>Terminsprogrammet.....</u>	89.
<u>08. Ekonomi.....</u>	90.
<u>Kårens ekonomi.....</u>	91-92.
<u>Tips på fonder och bidrag.....</u>	93-94.
<u>Samarbete och partnerskap.....</u>	95-96.
<u>Försäljning och representation.....</u>	97-98.
<u>Ekonomisk solidaritet.....</u>	99-100.

Innehållsförteckning

<u>09. Stark organisation.....</u>	101.
<u>Organisation och struktur.....</u>	102.
<u>Ensam eldsjäl eller gemensam glöd?.....</u>	103.
<u>Inkludering och tillgänglighet.....</u>	104-106.
<u>Dokumentation.....</u>	107-108.
<u>Tips för smart dokumentation.....</u>	109.
<u>10. Kommunikation.....</u>	110.
<u>Synas och höras.....</u>	111-113.
<u>11. Ny scoutkår.....</u>	114.
<u>Kårens årshjul.....</u>	115.
<u>Starta ny kår?.....</u>	117-118.
<u>Demokrati i kåren.....</u>	119.
<u>Kårstyrelsen.....</u>	120.
<u>Kårstyrelsens ansvar.....</u>	121.
<u>Kårstyrelsens arbete.....</u>	122-123.
<u>Organisationsnummer.....</u>	124.
<u>Banken & ekonomi.....</u>	125-129.
<u>12. Bilagor.....</u>	130-141.

Inledning

Hösten 2023 började arbetet med att analysera behoven hos NSF:s kårer genom projektet *Mer nykter scouting till fler*. Efter enkätundersökningar, workshops och dialoger såg vi bland annat ett tydligt behov och önskemål om att uppdatera det material för rekrytering som fanns tillgängligt. Denna handbok är tänkt som en hjälp till självhjälp så att kårer med hjälp av tips ur boken kan (fortsätta) utvecklas, växa och må bra. Mycket nöje!

Använd den så här:

Börja med avsnittet *här är vi – hit vill vi* för att analysera era behov och utforma de mål ni vill arbeta mot. Läs igenom beskrivningen och definitionen av Attraktiv scoutkår. Gör sedan självskattningen och använd den för att analysera era behov. Nästa steg är att välja ut ett område att arbeta med och tanken är att ni ska kunna följa den struktur för projektplanering som finns här i materialet (se sid. 24).

Välj ut det kapitel som motsvarar ert behov för att få inspiration om den tryter! Kom ihåg att dokumentera (anteckna, fota, filma etc.) er plan, ert genomförande och resultatet. När ni gjort er insats, utvärdera! Hur gick det? Vad blev bra? Vad kan göras bättre?

Handbokens upplägg

Attraktiv Scoutkår - Hur definierar vi det och vilka ingredienser behövs för att bli och fortsätta vara en attraktiv förening?

Här är vi - hit vill vi! - Metodmaterial

Projektplanering - Hur omvandlar vi en utmaning till ett konkret mål och hur gör vi sedan för att uppnå målet?

Tips och inspiration - Här hittar du tips på aktiviteter och/eller strategier som hjälper er att nå/upprätthålla en attraktiv scoutkår. Områdena är fördelat på 11 kapitel som alla är färgkodade för att enkelt särskilja de olika områdena.

Lycka till!

01

ATTRAKTIV SCOUTKÅR

Vadå attraktiv scoutkår?

Viktiga faktorer för tillväxt och välmående verksamhet. De 7 ingredienserna som presenteras här på följande sidor är inspirerade av WOSM:s *The Growth Toolkit* och verksamhetsutvecklarnas arbete med att identifiera vilka gynnsamma faktorer som behövs för att kåren ska blomstra.

Under varje område (ingrediens) finns ett antal påståenden. Se dem som inspiration för utveckling i kåren som tar er verksamhet mot att vara/bli en attraktiv scoutkår. Det är ingen kravlista! Alla kårer har olika förutsättningar så anpassa nivån efter läget hos er just nu. Det är viktigt att ni utgår från er situation och jobbar framåt därifrån!

1 Program

Ett attraktivt program är kärnan i scoutverksamheten. Det ska vara roligt, utmanande, inkluderande och lärorikt. Programmet ska erbjuda möjligheter för personlig utveckling, stärka barns och ungas självförtroende och bidra till att skapa en bättre värld. Ett bra program tar hänsyn till olika åldersgrupper, ger variation och anpassas efter medlemmarnas behov och intressen.

- Kåren har en tydlig plan för programmets innehåll och dess stegring för olika åldersgrupper.
- Det finns en programansvarig i kåren.
- Kåren låter scouten/föräldrar få vara med i planering av innehåll och få påverka dess utformning.
- Kåren ser regelbundet över sin verksamhet och utvärderar vad de erbjuder medlemmarna
- Kåren arbetar aktivt med att behålla medlemmar.

2 Ledare och frivilliga

Scoutkårens ledare är avgörande för att skapa en positiv upplevelse för medlemmarna. Det handlar om att attrahera, utbilda och behålla engagerade ledare och frivilliga. En attraktiv scoutkår ger ledarna stöd, uppskattning och möjligheter att utvecklas, samtidigt som det skapas en kultur där alla känner sig välkomna och värdefulla.

- Kåren har tillräckligt många ledare och andra funktionärer.
- Kåren jobbar aktivt med rekrytering av nya vuxna medlemmar/ledare.
- Alla scoutföräldrar i kåren har fått frågan om och hur de vill engagera sig.
- Kåren har en rekryteringsstrategi för nya ledare.
- Kåren jobbar med ledarvård för att ledarna ska trivas.
- Styrelsen har koll på hur väl ledarna trivs med sina uppdrag.

3 Engagerande Kommunikation

Kommunikation handlar både om hur kåren når ut till potentiella medlemmar och om hur kåren kommunicerar internt. En attraktiv scoutkår har en tydlig identitet, visar upp sin verksamhet på ett engagerande sätt och använder flera kommunikationskanaler, som sociala medier, hemsidor och direktkontakt, för att skapa en öppen och inbjudande dialog.

- Det finns en eller flera kommunikationsansvariga i kåren.
- Kåren syns, talar om att de finns, vad de gör och är stolta över det de åstadkommer.
- Kåren har en plan för när, vad, varför och vilket format i sin kommunikation.
- Kåren kommunicerar modernt, tillgängligt och attraktivt.
- Kåren fokuserar på färre kanaler och gör dem bra.
- Kåren har en internkommunikation som skapar engagemang.
- Kåren visar fördelar med att vara med i Scouterna, både som barn, ungdom och vuxen.

4 En stark organisation

En välfungerande organisation ger trygghet och möjliggör långsiktig utveckling. Det handlar om att ha tydliga roller och ansvar, bra rutiner, fungerande beslutsprocesser och en kultur av samarbete. En stark organisation ser till att det administrativa arbetet underlättar verksamheten snarare än att ta fokus från den.

- Det finns en tydlig rollfördelning i kåren.
- Det finns uppdragsbeskrivningar för alla uppdrag i kåren.
- Det är enkelt att planera och administrera verksamheten.
- Kåren har god ekonomi.
- Det finns tid att planera och utvärdera verksamheten löpande.
- Kåren jobbar med medlemsinflytande även mellan årsmöten.
- Det är kul och attraktivt att sitta i styrelsen/ha förtroendeuppdrag.

5 Samarbeten och partnerskap för tillväxt

Genom att samarbeta med andra organisationer, företag, kommuner eller lokala initiativ kan scoutkåren nå nya målgrupper, få tillgång till resurser och stärka sin verksamhet. Partnerskap kan också bidra till att sprida scoutingens värderingar i samhället och skapa möjligheter för gemensamma projekt.

- Det finns en kåransvarig för samarbeten och partnerskap.
- Kåren samarbeta med andra organisationer eller kårer gällande verksamhet, lokaler eller annat.
- Kåren drar fördel av medlemmarnas nätverk, resurser och samarbeten.
- Kåren letar aktivt efter sponsorer och bidragsgivare.

6 Mätbarhet och strategi

För att kunna växa behöver scoutkåren ha en tydlig strategi och följa upp sitt arbete. Det handlar om att sätta mål, mäta framsteg och anpassa verksamheten efter behov. Genom att följa upp antalet medlemmar, ledarnas trivsel eller hur programmet upplevs kan kåren göra medvetna val för sin utveckling.

- Kåren följer upp sin medlemstillväxt och har den högt på agendan.
- Kåren har koll på vilka som börjar och slutar och frågar varför.
- Kåren har uttalade mål och en strategi för att nå dem.
- Man har jobbat med pulsmätningar eller liknande för att få en fingervisning om engagemanget i föreningen.

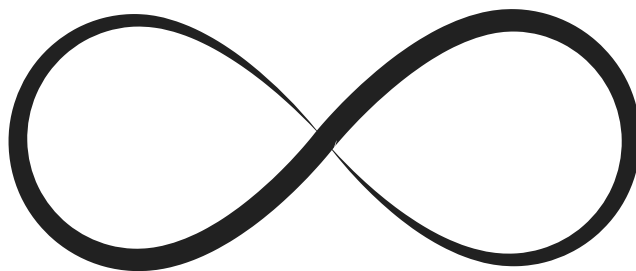
7 Nya målgrupper

En attraktiv scoutkår når ut till nya målgrupper och speglar samhället i stort. Det handlar om att sänka trösklar, skapa inkluderande verksamhet och aktivt arbeta för att välkomna fler – oavsett bakgrund, erfarenheter eller förutsättningar. Det innebär också att tänka nytt kring vilka som kan vara med och hur scoutkåren kommunicerar med olika grupper.

- Kåren funderar på vilka målgrupper som inte nås i dagsläget.
- Kåren ser sig om efter nya målgrupper att rekrytera
- Kåren jobbar med att tillgängliggöra scouting med initiativ som gör det billigare att vara scout (begagnad utrustning, bidrag till läger eller liknande)
- Kåren har en introduktionsplan för nya vuxna utan scouterfarenhet
- Ledarna är vana att förklara vad scouting är för de som aldrig hört talas om scouterna förr.

Hur områdena hänger ihop

De sju ingredienserna är inte separata delar utan samverkar för att skapa en attraktiv scoutkår. Ett starkt program gör att fler vill engagera sig, men utan bra ledare och frivilliga kan programmet inte genomföras. För att locka nya medlemmar och behålla gamla krävs engagerande kommunikation. En stark organisation ger stabilitet och möjliggör långsiktig utveckling. Genom samarbeten och partnerskap kan kåren få nya resurser och synlighet. För att växa hållbart behövs mätbarhet och strategi, och för att scouting ska vara relevant i framtiden kan det vara viktigt att vi når nya målgrupper.



02

HÄR ÄR VI - HIT VILL VI

Här är vi - Hit vill vi

1. Kartlägg era resurser

- Vilka av ingredienserna har ni i er kår just nu?

2. Identifiera utmaningar och behov

- Vad saknas för att kåren ska utvecklas?

3. Formulera mål

- Vad vill ni uppnå på kort och lång sikt?
- Hur kan ni omvandla era behov och utmaningar till tydliga SMARTA mål?

4. Planera vägen framåt

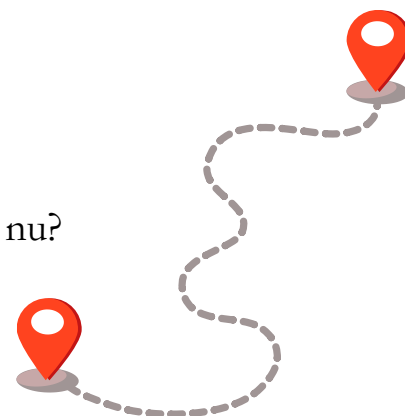
- Vilka steg behöver ni ta för att nå era mål?
- Vem gör vad, och när ska det göras?
- Hur säkerställer ni att planen följs upp och justeras vid behov?

5. Genomför planen

- Sätt planen i verket och se till att alla involverade vet vad de ska göra.
- Håll kommunikation och samarbete levande under genomförandet.

6. Utvärdera och justera

- Vad fungerade bra, och vad kan förbättras?
- Behöver ni justera något för att bättre nå era mål?
- Fira framgångar och lär av erfarenheter!



De sju ingredienserna för en attraktiv scoutkår

Titta på avsnittet om de sju ingredienserna för en attraktiv scoutkår tillsammans i kåren, vilka ingredienser har ni och vilka områden kan ni utveckla ert arbete inom? Genom reflektion kring de olika områdena kan ni tillsammans identifiera vilka områden, behov eller svårigheter ni behöver arbeta med. Vad är viktigast för er kår?

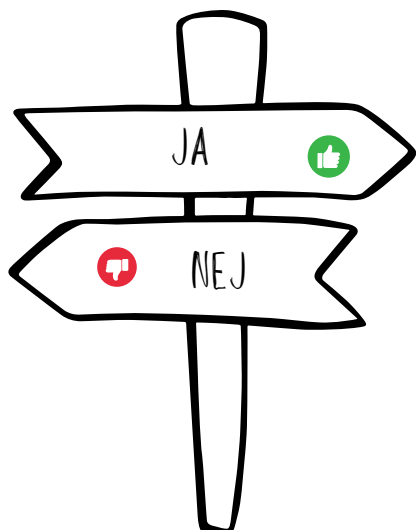
- 1 PROGRAM
- 2 LEDARE OCH FRIVILLIGA
- 3 ENGAGERANDE KOMMUNIKATION
- 4 EN STARK ORGANISATION
- 5 SAMARBETEN OCH PARTNERSKAP FÖR TILLVÄXT
- 6 MÄTBARHET OCH STRATEGI
- 7 NYA MÅLGRUPPER

TIPS!

Gör en linjeövning tillsammans

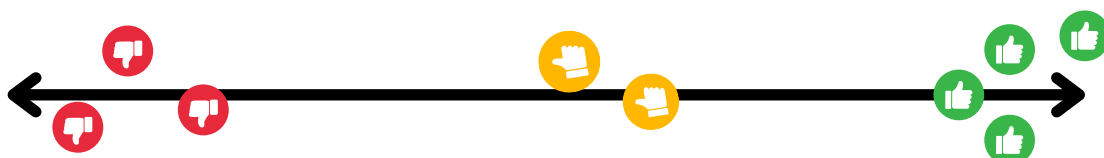
Skapa en linje där ena änden är ja/håller med och den andra är nej/håller inte med. Ställ ingrediensernas innehåll som en fråga eller påstående och låt deltagarna svara på i vilken grad kåren arbetar med den ingrediensen.

Linjeövning



Exempel på påstående

- Det finns en tydlig rollfördelning i kåren.
- Kåren arbetar med ledarvård för att ledarna ska trivas.
- Kåren har en introduktionsplan för nya vuxna utan scouterfarenhet.



Nu kan ni tillsammans i kåren se vilka ingredienser för en attraktiv scoutkår ni tycker att ni har på plats och vilka som kanske behöver arbetas med mer. Det här är en analys av nuläget och det hjälper kåren att synliggöra behov, utmaningar och svårigheter att omvandla till **MÅL**.

På nästa sida hittar ni alla frågor/påstående som finns med i materialet "Här är vi - Hit vill vi".

Påstående för självskattningen för de sju ingredienserna

Program

- Kåren har en tydlig plan för programmets innehåll och dess stegring för olika åldersgrupper.
- Det finns en “programansvarig” i kåren.
- Kåren låter scouten/föräldrar få vara med i planering av innehåll och få påverka dess utformning.
- Kåren ser ständigt över sin verksamhet och utvärderar vad de erbjuder medlemmarna
- Kåren arbetar aktivt med att behålla medlemmar.

Ledare och frivilliga

- Kåren har tillräckligt många ledare och andra funktionärer.
- Kåren jobbar aktivt med rekrytering av nya vuxna medlemmar/ledare.
- Alla scoutföräldrar i kåren har fått frågan om och hur de kan engagera sig.
- Kåren har en rekryteringsstrategi för nya ledare.
- Kåren jobbar med ledarvård för att ledarna ska trivas.
- Styrelsen har koll på hur väl ledarna trivs med sina uppdrag.

Påstående för självskattningen för de sju ingredienserna

Engagerande kommunikation

- Det finns kommunikationsansvarig/a i kåren
- Kåren syns, talar om att de finns, vad de gör och är stolta över det de åstadkommer.
- Kåren har en plan för när, vad, varför och vilket format i sin kommunikation.
- Kåren kommunicerar modernt, tillgängligt och attraktivt.
- Kåren fokuserar på färre kanaler och gör dem bra.
- Kåren har en internkommunikation som skapar engagemang.
- Kåren visar fördelar med att vara med i Scouterna, både som barn och vuxen.

Stark organisation

- Det finns en tydlig rollfördelning i kåren.
- Det finns uppdragsbeskrivningar för alla uppdrag i kåren.
- Det är enkelt att planera och administrera verksamheten.
- Kåren har god ekonomi.
- Det finns tid att planera och utvärdera verksamheten löpande.
- Kåren jobbar med medlemsinflytande även mellan årsmöten.
- Det är kul och attraktivt att sitta i styrelsen/ha förtroendeuppdrag.

Påstående för självskattningen för de sju ingredienserna

Samarbeten och partnerskap

- Det finns en kåransvarig för samarbeten och partnerskap.
- Kåren samarbetar med andra organisationer eller kårer gällande verksamhet, lokaler eller annat.
- Kåren drar fördel av medlemmarnas nätverk, resurser och samarbeten.
- Kåren letar aktivt efter sponsorer och bidragsgivare.

Mätbarhet och strategi

- Kåren följer upp sin medlemstillväxt och har den högt på agendan.
- Kåren har koll på vilka som börjar och slutar och frågar varför.
- Kåren har uttalade mål och en strategi för att nå dem.
- Man har jobbat med pulsmätningar eller liknande för att få en fingervisning om engagemanget i föreningen.

Nya målgrupper

- Kåren funderar på vilka målgrupper som inte nås i dagsläget.
- Kåren ser sig om efter nya målgrupper att rekrytera.
- Kåren jobbar med att tillgängliggöra scouting med initiativ som gör det billigare att vara scout (begagnad utrustning, bidrag till läger eller liknande).
- Kåren har en introduktionsplan för nya vuxna utan scouterfarenhet.
- Ledarna är vana att förklara vad scouting är för de som aldrig hört talas om scouterna förut.

Vänd behov och utmaningar till ett mål

Nu har ni tillsammans analyserat fram vad era utmaningar och behov i kåren är. Nu går vi baklänges! Omvandla alla utmaningar ni hittat till mål.

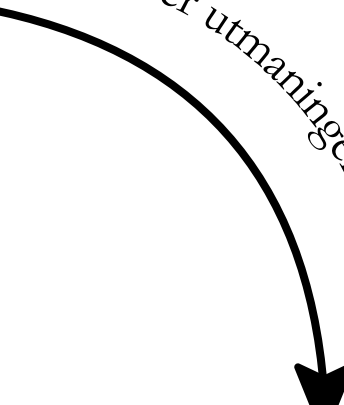
Läs mer om målstyrd projektplanering i nästa kapitel!

HÄR ÄR NI!

Utmaning:

För få ledare!

Vi vänder utmaningen till ett mål!



HIT VILL NI!

Mål:

Fler engagerade ledare!

Dags att projektplanera.
Hoppa till nästa kapitel!

03

PROJEKT- PLANERING

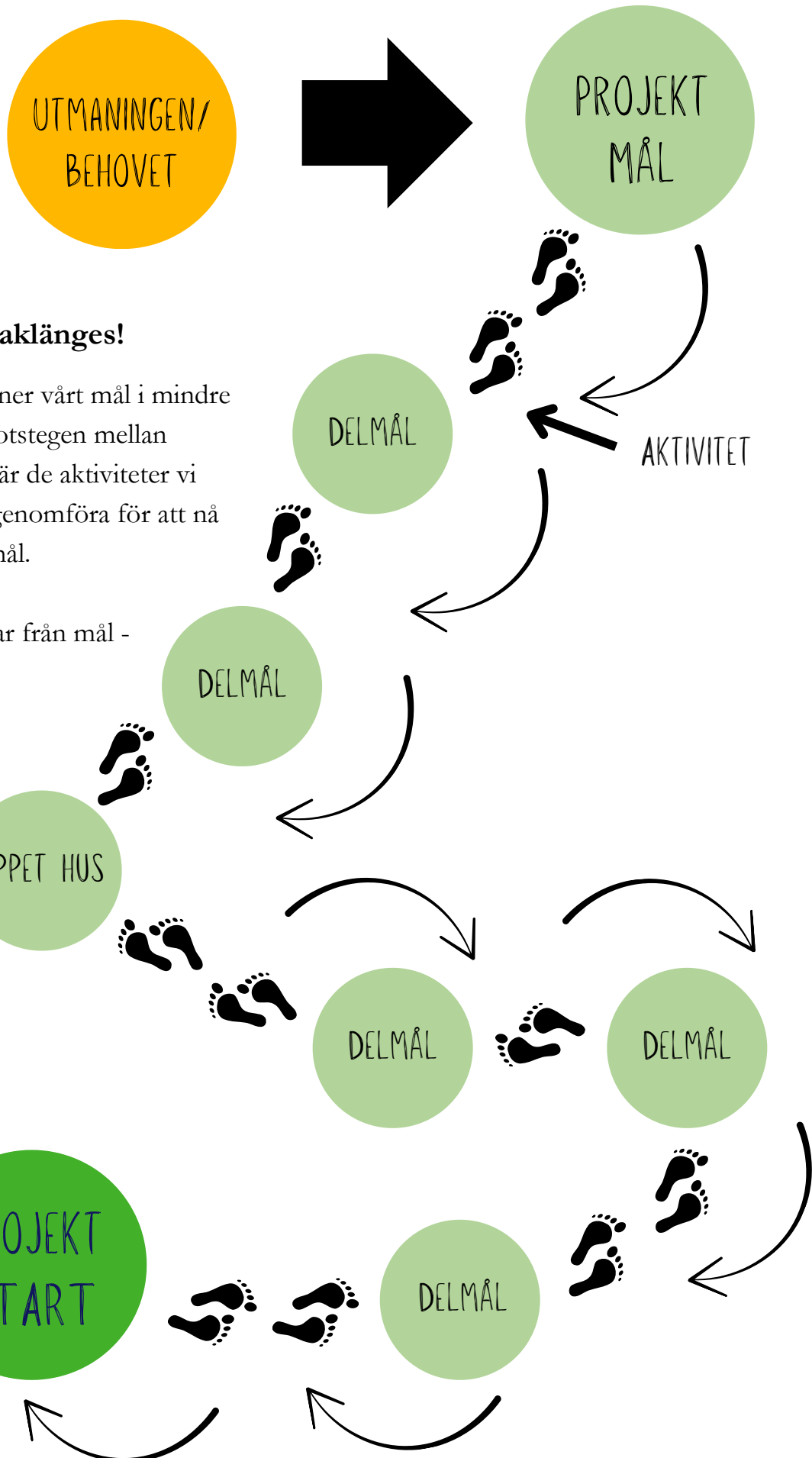
Nu är det dags att planera för att nå era mål!

- 1 Analys av er nuvarande situation - Här är vi - hit vill vi.
- 2 Problemformulering - era utmaningar/behov som projektet ska lösa.
- 3 Målformuleringen - era mål, vad ni vill uppnå.
Tänk på att formulera SMARTA mätbara mål, *få inspiration på s.xx.*
- 4 Aktivitetsplan - **Vad** behöver genomföras för att nå målen.
Hur ska det genomföras och **var** ska det genomföras.
- 5 Resursplanering - **Vem** genomför **vad** och **när** genomförs det.
Vem är ansvarig. Vilket **material** behövs för det som ska göras.
Budget - en uppskattning av kostnader/tidsåtgång.
- 6 Riskanalys - se exempel på s. 25.

7 GENOMFÖRANDET



- 8 Utvärdera och reflektera - Mät resultatet! Har ni nått målet/målen? Vad fungerade bra och vad kan ni tänka på eller prova en annan gång.



Vi går baklänges!

Vi bryter ner vårt mål i mindre delmål. Fotstegen mellan delmålen är de aktiviteter vi behöver genomföra för att nå varje delmål.

Vi planerar från mål - till start!

Projektplan

Exempel

Projektnamn Rekrytera fler spårare!

Start/slutdatum: 2025-01-30-2025-05-30

Problemformulering: (Det som ska lösas genom ert projekt)

Kåren har under flera år minskat antal spårare. Nu är spåraravdelningen bara 8 scouter

Syfte: (Den effekt som projektet förväntas skapa)

Projektet ska leda till att spåraravdelningen ökar i antal medlemmar och skapa ett bättre flöde med äldre scouter upp i kåren. Effekten blir en mer attraktiv scoutkår

Mål: (Målen ska vara konkreta och SMARTA. Mål = resultatet)

Spåraravdelningen i scoutkåren ska öka med 20 spårarscouter

Aktivitetsplan: (Den plan där ni berättar vad ni ska göra för att nå ert mål, alltså era delmål. Här beskriver ni också vad som ska göras, av vem och när det ska vara klart)

Delmål:

- Rekrytera i skolan
- Öppet hus
- Sätta upp lappar

Aktiviteter:

- kontakta skolan
- Planera aktivitet i skolan
- Göra lappar
- Besöka skolan
- Dela ut lappar

Planera
vem som
gör vad
och när det
ska vara
färdigt

Projektplan - exempel

Budget: (Vilket material behövs för att genomföra era aktiviteter? Behöver något köpas, blir det kostnader? Ska ni söka bidrag?)

Intäkter			Material
Eget kapital	1 000 kr		Trangiakök
Bidrag distrikt	1 000 kr		Tändstickor
Totala intäkter	2 000 kr		4 lyktor
Kostnader			Projektor
Papper	150 kr		Kåsor
Ved	299 kr		Knivar
Tändstål	350 kr		Tält
Soft	100 kr		
Ingredienser	400 kr		
Körersättning	500 kr		
Buffert 10%	200 kr		
Total kostnad	1 999 kr		
Beräknat resultat	1 kr		

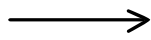
Risakanalys: (En risakanalys handlar om att minimera risker och att ha en handlingsplan för om en risk skulle inträffa)

Risk	Sannolikhet	Konsekvens	Risikvärde		Åtgärd
Brännskada	2	5	10		2 vuxna hela tiden
Skärskada	2	5	10		Förbered, 2 vuxna, första förband
Halka	1	2	2		Berätta att det är halt, salta
Kommer ingen	2	10	20		Bra förarbete, dela ut lappar
Kommer för många	1	10	10		Backup med ledare som kan komma snabbt om behövs
Soft räcker ej	1	4	4		Buffert finns i budget, en ledare kör och köper mer

SMARTA mål

S

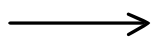
specifikt



Vad vill ni åstadkomma?
Tydligt och avgränsat.

M

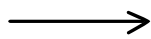
mätbart



Hur vet ni att ni har gjort
det? Kriterier att följa upp.

A

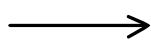
attraktivt



Vill alla nå dit?
Motiverande och engagerande.

R

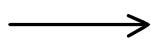
realistiskt



Klarar ni av att göra det?
Möjligt att åstadkomma.

T

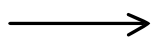
tidsatt



När ska ni vara i mål?
Deadline att vara framme.

A

accepterat



Ställer alla upp på målen?
Förstå och känna att det är
möjligt att nå.

Risicanalys

Syftet med en riskbedömning är att identifiera och värdera risker. Identifiera orsaker till riskerna och ta fram åtgärder som eliminerar eller minskar dem. Genom att metodiskt gå igenom risker kan många situationer undvikas. Genom att gå igenom er planerade verksamhet och identifiera risker och åtgärder för att motverka dem skapar ni goda förutsättningar att lyckas!

På nästa sida hittar ni inspiration till hur en riskanalys kan se ut!

Sannolikheten multipliceras med konsekvensen och bildar ett riskvärde. Ju högre riskvärdet är, desto större anledning till att försöka förebygga med åtgärder. Kanske kan ett högt värde indikera att aktiviteten är för farlig att genomföra?

Sannolikhet	1	låg
	2	
	3	medel
	4	
	5	hög
Konsekvens	1	låg
	2	
	3	medel
	4	
	5	hög

Exempel: din avdelning/patrull ska elda, vad kan hända då? Vad kan göras för att förebygga att någon bränner sig, att elden sprider sig etc...



Riskbedömningen

Gå igenom projektplanen och se till att alla aktiviteter har blivit kartlagda utifrån eventuella risker. Använd en tabell för att skaffa en överblick över de risker ni identifierar. Det viktiga är att ni har tänkt tillsammans, inte att ni identifierar precis alla risker.

Gör en gradering av varje moment där ni upptäckt en risk (1-5 där 1 är låg och 5 hög, se bilden på föregående sida). Fundera på hur sannolik risken är och hur hög konsekvensen blir om den skulle inträffa. Ju högre riskvärde desto viktigare att åtgärda! Nu kan du lätt sortera riskmomenten utifrån detta.

RISK	Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde S x K	Åtgärd	Ansvarig för åtgärd
Någon bränner sig lindrigt	4	2	8	Prata om säkerhet innan	Ledare NN
Gräsbrand	1	5	5	Ha släckutrustning nära, Kolla väderprognos innan (vind)	Ledare NN

Utvärdering

Reflektion

För att fortsätta utvecklas och hålla en god kvalitet på kårens arbete är det värdefullt att efter avslutad aktivitet, t.ex. terminsprogram, läger, rekryteringsinsats, reflektera över hur det gick och utvärdera om resultatet blev det önskade. Det behöver inte vara så komplicerat, ett sätt är att gemensamt reflektera kring frågor såsom:

- Har vi nått våra mål? Om ja, vilka faktorer var viktiga för att lyckas? Om nej, vad behöver vi ändra på för att lyckas nästa gång?
- Vad gick bra?
- Vad kan vi göra annorlunda till nästa gång?
- Varför blev det som det blev (oavsett succé eller fiasko)?

Exempelvis: Vi fick in 8 nya spårarscouters, men 7 slutade efter en termin, vad kan det bero på?

04

SCOUTING FRÅN GRUNDEN

Scoutmetoden

Scoutmetoden är vårt pedagogiska ramverk som genomsyrar all vår verksamhet. Den består av sju olika delar, läs mer om varje del här nedanför. De hör ihop som pusselbitar där ingen är viktigare än någon annan, alla delar är viktiga för att skapa bra verksamhet som gör våra barn och unga redo för livet och låter dem utvecklas till kreativa och modiga världsmedborgare. Det är det som gör nykter scouting unik!



Scoutlag och löfte



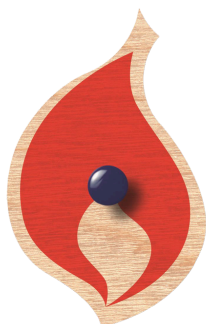
Friluftsliv



Lokalt & globalt samhällsengagemang



Stödjande lyssnande ledarskap



Symboliskt ramverk



Patrullsystemet



Learning by doing



Scoutlag och löfte

Scoutlagen handlar i grund och botten om att vara en schysst kompis och medmänniska. Det är något som scouter försöker leva upp till. Scoutlagen finns med i allt vi gör. Läs hela lagen på sidan 37.



Patrullsystemet

Alla våra aktiviteter genomförs i små grupper, patruller, där alla får synas och vara delaktiga. I patrullerna lär sig scouterna att samarbeta, att leda sig själv och andra och visa hänsyn. En annan viktig del av patrullsystemet är att lära sig respektera sig själv och omgivningen.



Learning by doing

Att själv få prova, våga misslyckas och prova igen, gör att scouterna hela tiden lär sig nya saker. Genom att tänka igenom och diskutera vad vi tycker har gått bra eller inte bra och varför, utvecklas vår kreativa förmåga att lösa uppgifter på ett smidigt sätt, något som vi har nytta av hela livet. Dessutom är det roligare att få göra saker själv än att titta på.



Stödjande och lyssnande ledarskap

Scouterna får lära sig att leda sig själv och andra, med stöd av ledare som lyssnar och stöttar. Vi har ett värdebaserat ledarskap som utgår från scoutlagen och arbetar aktivt för att vår verksamhet ska vara trygg och fri från övergrepp.



Lokalt och globalt samhällsengagemang

Vi engagerar oss i och försöker påverka vad som händer i samhället, både i området där vi bor och ute i världen. Genom det lär vi oss kämpa för en bättre värld där alla människor är lika mycket värda och mår bra.



Friluftsliv

Vi är utomhus så mycket som möjligt. Naturen erbjuder fantastiska upplevelser och skapar utmaningar där patrullens samarbetsförmåga sätts på prov. Genom att vara ute lär vi oss också hur viktigt det är att ta hand om naturen och ta ansvar för miljön.



Symboliskt ramverk

En viktig del i vår verksamhet är att skapa gemenskap, sammanhang och tillhörighet genom symboler, ceremonier och teman. Berättelser, maskotar och teman gör att det blir roligt på Scouterna och att scouterna får använda sin fantasi. Det kan vara att en patrull bestämmer sig för ett tema, för att binda ihop aktiviteterna under en termin eller ett läger. Ceremonier som scouterna kan känna igen ger andningshål för tid till reflektion, lugn och eftertanke. Det kan till exempel vara att patrullen samlas runt en lägereld där var och en får berätta hur deras dag har varit.

Scoutlagen



En scout söker sin tro och respekterar andras

En scout är ärlig och pålitlig

En scout är vänlig och hjälpsam

En scout visar hänsyn
och är en god kamrat

En scout möter svårigheter
med gott humör

En scout lär känna och vårdar naturen

En scout känner ansvar för sig själv och andra



05

NYKTER SCOUTING

Unga nyktra

Allt fler ungdomar i Sverige mellan 15 och 18 år väljer i dag att avstå från alkohol och andra droger. Det här är en tydlig trend som växt sig starkare under de senaste åren, och som bottnar i flera olika orsaker. En viktig faktor är att många unga i dag är mer hälsomedvetna än tidigare generationer. Intresset för fysisk och psykisk hälsa har ökat, och det finns en stark vilja att må bra, orka mer och ta hand om både kropp och själ. Alkohol och droger ses i det sammanhanget som något som står i vägen för en hållbar livsstil.

En annan anledning är att många ungdomar helt enkelt inte har tid eller intresse för att festa på traditionellt vis. Skolan kräver mycket, många är engagerade i fritidsaktiviteter eller ideella engagemang, och en stor del av det sociala livet utspelar sig digitalt. I en vardag där timmarna knappt räcker till, är det inte ovanligt att unga prioriterar annat än att dricka alkohol.

Samtidigt har de sociala normerna förändrats. Att välja bort alkohol är inte längre lika stigmatiserat som förr. Tvärtom – det har blivit mer accepterat och till och med vanligt. Det sociala trycket att dricka är svagare, och unga känner i större utsträckning att de kan göra egna val utifrån vad som känns rätt för dem.

Unga nyktra

För de som växer upp i trygga familjer med goda relationer till föräldrar och andra vuxna är det också vanligare att avstå från alkohol. Forskning visar att ungdomar som inte dricker ofta har bättre relationer i hemmet och färre problem i skolan eller med vänner. Det handlar alltså inte bara om individuella val, utan också om den miljö man växer upp i.

Ungas vardag i dagens Sverige präglas i hög grad av balansgångar. Å ena sidan har många ett rikt och varierat liv med skola, kompisar, digital närvaro och fritidsaktiviteter. Å andra sidan möter många unga höga krav, särskilt i skolan, och det finns en ökande medvetenhet om psykisk ohälsa, stress och prestationsångest. Sociala medier spelar en stor roll, både som plattform för umgänge och som en källa till jämförelser och förväntningar. Sammantaget visar den nyktra trenden att dagens ungdomar är medvetna, reflekterande och inte rädda för att gå sin egen väg. Att säga nej till alkohol handlar för många om att prioritera det som är viktigt i livet – hälsa, framtid och välmående – snarare än att följa gamla normer.

För en scoutkår i NSF innebär den här utvecklingen stora möjligheter. När unga väljer bort alkohol och droger för att prioritera hälsa, gemenskap och meningsfulla aktiviteter, blir nykter scouting ett naturligt sammanhang att söka sig till. Kåren får vara en trygg plats där unga får utrymme att växa, ta ansvar och hitta förebilder – utan att känna press att passa in i destruktiva normer. Genom att förstå ungas vardag och drivkrafter kan vi forma verksamheten så att den känns relevant, stärkande och rolig. Nykter scouting har alla förutsättningar att vara en del av den positiva kraft som hjälper unga att må bra, hitta sin plats och våga vara sig själva – nyktra, engagerade och med framtidstro.

Vad gör NSF unikt?

Vår vision är ett solidariskt och drogfritt samhälle med kreativa och modiga världsmedborgare. Vårt uppdrag är att genom drogfria förebilder och scouting göra unga redo för livet.

Scouting i NSF grundar sig på scoutmetoden och IOGT-NTO-rörelsens grundsatser, demokrati, solidaritet och nykterhet. Dessa beskriver hur vi vill vara som människor, vad vi står för och de genomsyrar all vår verksamhet. Information om scoutmetoden hittar du redan i kapitel 4, här fokuserar vi därför på rörelsens grundsatser.

Det som tydligast skiljer Nykterhetsrörelsens Scoutförbund från andra scouter är vårt nykterhetslöfte. Det är ett löfte för oss själva som innebär att vi så länge vi är medlemmar väljer att helt avstå från alkohol och andra droger. För att nykterhetslöftet ska kännas meningsfullt pratar vi om och problematiserar grupstryck, normer och egna värderingar redan i tidig ålder för att scouterna ska lära sig fatta genomtänkta beslut genom livet.



Demokrati

Alla människor har lika värde och samma rätt att påverka samhällets utveckling. Vi arbetar för ett demokratiskt samhälle med jämlika förutsättningar för personlig utveckling, frihet och delaktighet. Inom IOGT-NTO-rörelsen har alla medlemmar möjlighet att göra sina röster hörda och verksamheten utgår från medlemmarnas vilja.

I NSF-scoutkårer har alla medlemmar rösträtt på kårens årsmöte. Den demokratiska skolningen startar redan i unga år, genom patrullmetoden och ungas möjlighet att påverka kårens verksamhet.

De kårer som tillhör ett NSF-distrikt har rätt att sända ombud till distriktsårsmöte. Alla kårer har rätt att sända två ombud, kårer med fler än 50 medlemmar har därutöver rätt att sända ett ombud till för varje påbörjat 25-tal medlemmar.

Förbundsmöte

Förbundsmötet som hålls vartannat år, ojämnt årtal, är NSF:s högsta beslutande organ.

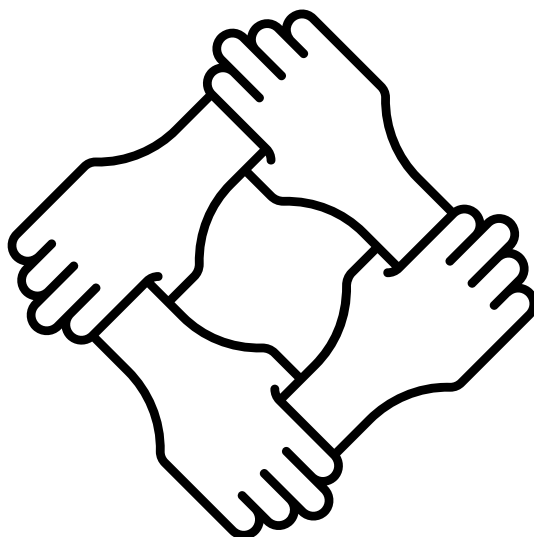
Till förbundsmötet får scoutkårer mellan 10-50 medlemmar sända två valda ombud. För varje 25-tal medlemmar får kåren sända ytterligare ett valt ombud. Ombuden väljs i kåren, genom årsmöte eller styrelsemöte.

Solidaritet

Människor är ömsesidigt beroende av varandra och har ett medmänskligt ansvar, såväl idag som för framtida generationer. En värld där alla får ta del av välfärd och trygghet är en förutsättning för personlig utveckling och sammanhållning. Genom vår verksamhet vill vi bygga gemenskap på jämlik grund – lokalt, nationellt och globalt.

Inom NSF och scoutkårerna kan vi arbeta på många olika sätt med solidaritet. Inte minst genom att scouterna i tidig ålder får lära sig gemensamt ansvar, samarbete och sammanhållning.

Inom scouterna och i NSF ska alla kunna delta i verksamheten. Många scoutkårer i NSF arbetar med att söka bidrag, samarbetar med bidragsgivare och kommuner för att möjliggöra ekonomisk solidaritet och kunna erbjuda scouting till alla, oavsett förutsättningar.



Nykterhet

I kampen för en bättre värld väljer vi ett liv fritt från alkohol och andra droger eftersom dessa utgör en belastning för såväl enskilda människor som för samhället i stort och är ett hinder för mänsklig utveckling. Genom vårt ställningstagande för personlig nykterhet och vår verksamhet utmanar vi alkoholnormen. Vi inspirerar människor till ett nyktert liv.

I NSF omges scouterna av trygga nyktra vuxna som vågar prata om alkohol och andra droger och stolt står upp för ett liv fritt från droger och alkohol.

ANDT är en självklar del av NSF:s terminsprogram och verksamhet. Genom NSF:s material KLARTÄNKT är det enkelt att prata med scouterna om nykterhet och ställningstagande.

Alla scouter i NSF erbjuds att avlägga nykterhetslöfte från 12 års ålder.



Klartänkt i terminsplaneringen

Att främja reflektion kring nykterhet och medvetna livsval är en central del av Nykterhetsrörelsens Scoutförbunds värdegrund. Klartänkt är ett pedagogiskt verktyg som erbjuder lekfulla och reflekterande övningar för att stödja detta arbete. Genom att integrera Klartänkt i terminsplaneringen kan scoutkårer skapa meningsfulla möten som stärker scouternas förmåga att fatta välgrundade beslut.

Vad är Klartänkt?

Klartänkt är ett material utvecklat av NSF som syftar till att hjälpa scouter att reflektera över sina val i livet, särskilt i relation till alkohol, tobak och andra droger. Materialet består av övningar indelade i fyra kategorier:

- Starta: Inledande övningar för att sätta tonen för mötet.
- Stärka: Övningar som bygger självförtroende och gruppsammanhållning.
- Utmana: Aktiviteter som uppmuntrar till kritiskt tänkande kring normer och val.
- Avsluta: Reflekterande övningar för att avsluta mötet.

Materialet är tillgängligt både som fysisk bok och digitalt på klartankt.nu, där det kontinuerligt uppdateras med nya övningar.





Planera Terminen med Klartänkt

För att effektivt integrera Klartänkt i terminsplaneringen kan följande steg vara till hjälp:

1. Identifiera Teman: Bestäm vilka teman som är relevanta för terminen, såsom gemenskap, ansvar eller nykterhet.
2. Välj Övningar: Använd filtreringsfunktionen på klartankt.nu för att hitta övningar som passar valda teman och scouternas åldersgrupp.
3. Skapa Mötesstrukturer: Bygg varje scoutmöte med en övning från varje kategori för att skapa en balanserad och engagerande struktur.
4. Anpassa efter Gruppen: Var flexibel och anpassa övningarna efter gruppens dynamik och behov.
5. Utvärdera och Reflektera: Avsluta varje möte med en reflekterande övning för att samla in feedback och främja självinsikt.

KLARTÄNKT

KORTLEKEN

Under 2024/2025 har NSF arbetat för att ta fram en utveckling av Klartänkt. Klartänktkortleken är ett verktyg för att samtala och reflektera om alkohol och narkotika.

Använd kortleken för att underlätta samtal och stödja reflektioner. Dra ett kort eller välj ut det område ni vill fokusera på.

Kortleken går givetvis att spela kort med också!

Klartänktkortleken är delvis finansierad av ett bidrag från UNF

För mer information om kortleken kontakta er verksamhetsutvecklare.

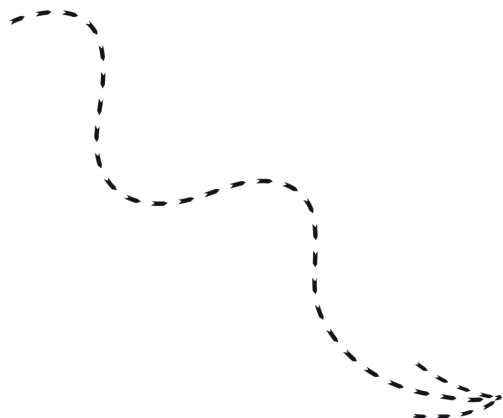


Lagvandra 2.0

En grupprocess för utmanarlag!

Deltagarna får möjlighet att reflektera kring sin roll i gruppen, hur vi påverkar varandra och hur det i sin tur påverkar samarbetet. Under träffarna varvas diskussioner, reflektioner, samarbetsövningar och framtidsvisioner för gruppen, i en lekfull inramning. Programmet är uppdelat i fyra spår – Samarbeta, Leda, Planera och Nykterhet. Samarbeta och Nykterhet består av två möten vardera. Leda och Planera består av ett möte vardera. Varje möte är ca 2,5 timmar långt. Varje utmanarlag utgår från det spår som känns mest relevant för dem. De kan senare bygga på med fler delar om de önskar.

LagVandra 2.0



[Klicka här för att ta dig till materialet](#)

Bright Minds

Materialet Bright Minds riktar sig till ungdomar och unga vuxna och övningarna syftar till att skapa många bra samtal. I materialet hittar ni sju möten med olika teman som alla relaterar till samhällsutveckling. Varje möte innehåller en eller flera berättelser från civilsamhället i olika delar av världen. I mötesupplägget finns tid till diskussioner, olika övningar och möjlighet att planera och genomföra praktiska handlingar enskilt och tillsammans.

Materialet har två huvudsakliga syften:

- att ge unga en djupare förståelse för internationella frågor och utmaningar, genom att koppla lokal scouting till ett globalt sammanhang.
- att skapa utrymme för diskussioner kring de utmaningar som alkohol skapar i relation till samhällsutveckling.

**BRIGHT
MINDS**



[Klicka här för att ta del av materialet](#)

NBV

Nykterhetsrörelsens bildningsverksamhet

NBV är ett studieförbund med syfte att folkbilda genom studiecirkel. Grunden för en studiecirkel är det egna intresset och den fria viljan vilket ger stor frihet att själv forma innehållet efter kårens/patrullens behov. NSF är en av flera medlemsorganisationer i NBV. Detta möjliggör nära samarbete och det finns flera vägar att gå.

Den snabbaste vägen är att ta kontakt med er regions verksamhetsutvecklare på NBV men organisationerna kan även samarbeta på distrikts- eller nationell nivå. Klicka på loggan för att komma till NBV:s hemsida!



NYKTERHETSRÖRELSENS
BILDNINGSVVERKSAMHET

06

VÄXA

Dags att rekrytera

Det finns en mängd olika metoder för rekrytering. Val av metod beror på hur mycket tid ni har, hur många scouter ni vill få till verksamheten och vad ni själva tycker är kul!

Att klassrumsrekrytera leder ofta till att många vill komma och prova på verksamheten. Söker ni färre antal scouter, inte får komma in i skolorna eller om ni vill testa på något nytt så finns det andra sätt att rekrytera på.

Prova er fram och testa nya sätt att rekrytera!

Börja här:

- **Vem?** Vilka åldersgrupper behöver ni rekrytera?
- **När?** Vid terminsstart, löpande under året?
- **Var?** Skola, föräldramöte, fritids?
- **Hur?** Bjuda in till prova på? Öppet hus? Besöka skola?
- **Varför?** Vad är målet, vilket behov ska ni fylla?

Info

Verksamhetsutvecklarna har tittat på kårers tillväxt och kan se att för att ha en blomstrande verksamhet med självförsörjning uppåt så behövs en spåraravdelning på upp mot 30 spårarscouter!

Rekryteringspatrull

Med en rekryteringspatrull eller en arbetsgrupp kan ni i kåren eller distriktet på ett effektivt och kreativt sätt tillgodose behovet av planering och praktiskt genomförande av olika rekryteringsinsatser utifrån just era behov.

Kanske har ni ett gäng utmanare i kåren som vill köra rekryteringskampanjer under skolloven eller en grupp äldre som inte längre är aktiva ledare som kan tänka sig att besöka fritids och skolor?

Tips för at sätta ihop en rekryteringspatrull!

- Välj en sammankallande som ansvarar för att kalla till möte.
- Välj en som för anteckningar så att ni vet vad som bestämts.
- Använd projektplanering för att strukturera ert arbete.
- Avsätt eller sök bidrag för rekryteringen så att gruppen kan köpa in det som behövs. Många distrikt har rekryteringsbidrag.

Våga gå utanför ramen ...
Prova nya saker!

Rekrytera scouter

Tillsammans gör vi unga redo för livet enligt vårt gemensamma uppdrag: ”att genom drogfria förebilder och scouting göra unga redo för livet”.

Scouting blir roligare och bättre om fler är med!

Det blir bättre fart i patrullen om den består av fler än fyra patrullmedlemmar. Det blir också roligare och bättre om vi har fler patruller i avdelningen eller utmanare i kåren. Ju fler vi är desto större är också sannolikheten att vi kan uppnå vår vision: ”ett solidariskt och drogfritt samhälle med kreativa och modiga världsmedborgare”.

Skolrekrytering

Att möta barn och unga i skolan är ett effektivt sätt att visa vad scouting handlar om. Genom att skapa nyfikenhet och kontakt på plats i skolmiljön kan ni inspirera till både prova-på och medlemskap.

Klassrumsbesök

I klassrummet får ni chans att möta barnen i en lugn miljö där de kan lyssna, ställa frågor och prova på. Berätta kort om scouting – att det handlar om äventyr, kompisar och att lära sig genom att göra. Visa gärna saker ur en ryggsäck, som tändstål, kåsa, rep eller stormkök. Gör en enkel aktivitet som “Varsågod en present” eller “Bananas of the world unite”. Dela ut bliscout.nu-armband och en personlig inbjudan till prova-på-möte. Kolla med läraren hur de vill att material delas ut.

Skolgårdsaktivitet

Om ni inte får tillträde till klassrummen kan skolgården vara ett alternativ. Det kräver lite mer energi för att samla barnens fokus, men rätt aktivitet kan väcka intresse. Sätt upp ett tält eller vindskydd och visa stormkök, scoututrustning och pyssel. Ha äldre scouter eller ledare i uniform på plats. Kör enkla samarbetsövningar som “Tvärtom-leken”, “Kycklingeleden” eller “Krokodilfloden”. Se till att det finns informationsmaterial att ta med hem – och gärna något kul att få, som ett armband eller klistermärke.

En tändstålsaktivitet är ett effektivt sätt att få barn och ungdomar intresserade!



Fritidsscouting

Ett besök på fritids kan fungera ungefär som skolgårdsaktivitet, men ofta med mindre grupper och längre tid. Passar bra för enklare scoutaktiviteter som knopövningar, tältbygge, stormkök eller små byggprojekt.

Ta med sittunderlag och ha lekar redo som “Vända liggunderlaget” eller “Snöre i ring”. Prata med personalen i förväg om upplägget och vilka barn ni möter.

Ofta är besök från scoutkårer otroligt uppskattat av fritidspersonalen och barnen. Ibland kan kåren och personalen t.o.m. planera utedagar ihop. Då äter många fritids ute och kåren kan passa på att visa stormkök eller elda!

Tips och påminnelser

Oavsett vilken metod ni använder – tänk på att det är bra att planera in en prova på dag hemma på scoutkåren. Då kan en passa på att ha information redo till föräldrarna.

Påminn barnen om att ta med en vuxen till prova-på-mötet, att ha kläder efter väder och att det finns möjlighet att få stöd med medlemsavgiften via Scouternas stödfond.

Tänk också på representation: vilka är det som gör besöket och vilka barn känner igen sig i er?

Fritidsscouting

Fritidsscouting som metod/upplägg

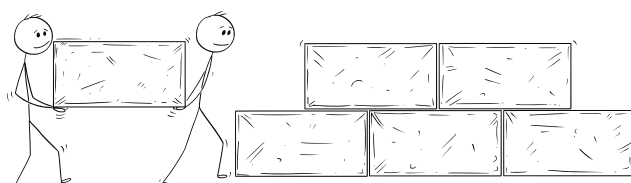
Genom att samarbeta med ett fritis underlättas arbetet med att inkludera barn och ungdomar i scoutverksamhet på två sätt:

- dels möter vi en redan existerande grupp barn med etablerade rutiner för tid och plats för sina möten. Vi möter dem på deras hemmaplan.
- dels når vi barn vars sociala bakgrund skulle ha kunnat vara ett hinder för att delta i ett traditionellt föreningsliv. Kort sagt, vi möter alla typer av barn.

Metoden kan användas vid nystartsförsök och/eller som en del i ett långsiktigt arbete med att sprida kunskap om scouting bland Sveriges barn. Läs mer och hitta mallar i Bilaga A.

Moheda Scoutkår har på ett framgångsrikt och långsiktigt sätt använt sig av fritidsscouting som metod.

Genom att varje år samarbeta med den lokala skolans fritids och deras personal så är kåren välkänd bland både barn och vuxna! På det viset sker en naturlig rekrytering där föräldrarna hör av sig till kåren av eget intresse och många barn längtar efter att börja i årskurs 2 så de också kan börja i scouterna!



Det gäller att bygga upp sitt "varumärke"

Familjescouting

Många scoutkårer lockas av detta koncept då det är ett fint sätt för familjer att hitta på någonting roligt tillsammans. Antingen har ni familjescouting som en ordinarie avdelning på kåren eller så bjuder ni in barnen till scoutverksamhet efter att familjescoutingen har avslutats.

Under perioden av familjescouting kan barnen bli medlemmar i kåren medan föräldrarna ofta utgör en studiecirkel i scoutledarskap via NBV. På det sättet kan ni få bidrag från NBV!

Även föräldrarna erbjuds medlemskap i kåren om de vill. Hela familjen är välkommen att delta. Ni ses exempelvis några timmar under en helgdag i månaden och gör scoutaktiviteter som passar alla åldrar.

Familjescouting bidrar ofta till en stabil tillväxt i spåraravdelningen.

Många föräldrar väljer att följa med barnen som ledare när barnen blivit äldre!

VÅGA FRÅGA!



Kompisrekrytering

En entusiastisk scout är vår bästa ambassadör och scouter som berättar för sina jämnåriga om hur kul de har och lockar kompisar att följa med är ett fantastiskt sätt att få in scouter, särskilt i de lite högre åldersgrupperna. Uppmuntra alltid kompisrekrytering i verksamheten och gör det enkelt för nya att komma in när som helst under terminen.

Låt scouterna ta med en kompis på ett möte eller på läger till reducerat pris. Planera in ett särskilt kompismöte under terminen - kanske hittar ni något speciellt sätt att göra kompisen nyfiken på ert möte?

Låt scouterna själva planera för ett särskilt ”kompismöte” där de får visa upp vad de tycker är roligast att göra på scouterna! Baka in ett hemligt meddelande i en kaka och bjud i klassen, eller sätt upp lappar med chiffer i skolan. Se till att möta upp din kompis innan mötet så ni har sällskap dit. Då känner sig även hen lite tryggare.

Låt scouterna ta märket KOMPISREKRYTERING, mer info och material för kompisrekrytering finner ni på hemsidan, klicka på märket för att ta er dit!



Kompisrekrytering

Engagera scouterna att bjuda med kompisar till avdelningen och diskutera hur.

- Planera prova-på-mötet med scouterna.
- Dela ut kompisinbjudan till scouterna så att de kan bjuda in sina kompisar.

Alla scouter som tar med en kompis eller besöker skolklasser för att bjuda in till kåren kan få ett märke.

Kompisrekryteringsmärket får den scout som tar med en kompis till ett scoutmöte. Kompisen behöver inte bli scout för att scouten ska få märket.

Flera scouter kan däremot inte ta med samma kompis. Scouter uppmanas att kolla med sina ledare om det är ok att ta med en kompis.



Prova på möte

Prova-på-möte för scouter

Ett prova-på-möte är både inbjudande och skoj och ett gyllene tillfälle att rekrytera både vuxna och barn.

- Hälsa alla välkomna och presentera kårens representanter.
- Inled gärna mötet med en gemensam samling för barn och vårdnadshavare.
- Bjud sedan barnen att prova på aktiviteter och vårdnadshavare till informationsmöte.
- Genomför de aktiviteter ni planerat och tänk på att alla ska kunna vara med.
- Bjud gärna på något gott och tänk på att ha alternativ för laktos- och glutenallergiker. Undvik nötter ifall någon skulle vara allergisk.
- Avsluta gemensamt med barn och föräldrar.
- Berätta när nästa möte är och hälsa dem välkomna dit.
- Se till att alla gamla och nya scouter lär känna varandra och delas in i patruller där de känner sig trygga och sedda på sitt första scoutmöte.
- Det är smart att hålla prova-på-möte för barnen och informationsmöte med föräldrar samtidigt då föräldrarna ändå är på plats under prova-på-mötet.
- Planera aktiviteter efter de som bäst speglar er verksamhet och visar upp det bästa med scouting.
- Gardera er så att aktiviteterna funkar även om det dyker upp jättemånga.

Prova på möte

- Erbjud gärna en aktivitet där barnen får med sig en sak hem (om det går).
- Ta fram en plan B vid dåligt väder, och/eller om något oförutsett inträffar.
- Försök välja ett datum som inte krockar med något annat evenemang i närområdet och det är smart att välja samma veckodag och tid som ni tänker träffas under terminen.
- Vilka vuxna i kåren ska vara med och vilka scouter? Låt gärna de som ska vara avdelningsledare för de nya leda aktiviteter med barnen och en relativt nybliven ledare som rekryterats in som förälder vara med och berätta om verksamheten för de vuxna. Detta skapar bra igenkänning.
- Fundera igenom hur ni säkerställer att barnen känner sig välkomna.

Bakom varje scout finns potentiellt två vuxna som kan få frågan att engagera sig. Många vill engagera sig om de bara får ett erbjudande. Arrangera ett trevligt föräldramöte, gärna ute runt en eld i lättsam scoutanda, när ni berättar om verksamheten och passa på att bjuda in vuxna att bli ledare eller hjälpa till på andra sätt.

Rekrytera ledare

Att engagera vuxna är inte lika enkelt som att rekrytera barn men om vi satsar på att bjuda in nya vuxna till 100% och möter några av deras grundläggande behov är det inte svårt. Scouternas undersökningar visar att 26% av föräldrar till scouter kan tänka sig att engagera sig i verksamheten.

Många vuxna vill och kan vara med om de bara får en god chans. Något som kan hindra en vuxen att kliva på är om de inte tror sig passa in i vuxengruppen eller möter likasinnade. Utse därför gärna en relativt ny ledare som berättar om sitt engagemang, hur roligt det är och att här erbjuds äventyr och gemenskap även för vuxna. Då skapas igenkänning och ni sänker tröskeln för att nya, tveksamma ska våga ta steget att engagera sig.

Ett annat hinder kan vara om uppdraget verkar för avancerat eller krävande. För att nya vuxna ska våga ta klivet in behöver vi göra det enkelt, tydligt och lockande. Berätta att en ny ledare inte behöver förkunskaper, förklara att uppdraget är enkelt och roligt och vilket stöd som finns, att vi lär tillsammans genom att göra och de är varmt välkomna som de är!

Våga fråga!

Rekrytera ledare

- Inventera rekryteringsbehov.
- Prata igenom i styrelsen och ledarteamet vilket vuxenstöd kåren är i behov av. Vilka funktioner behöver kåren rekrytera till? Kan roller omfördelas?

Beskriv gärna uppdragen eftersom ni kommer att behöva sälja in dem till nya och ingen vill ta sig an ett obegripligt uppdrag. Om ni vill låna inspiration kring uppdragsbeskrivningar finns en exempelmall som har generella beskrivningar av alla roller i en Scoutkår på scouterna.se. Dokumentet heter Scoutkårens ABC.

Tänk på att inte göra detta för krångligt eller fyrkantigt och ge alla möjlighet att kunna påverka sitt uppdrag och bidra med sin kompetens.

Hur erbjuder vi vuxna ledarskap?

Erbjud att följa med på utflykt/hajk/läger utan krav på motprestation. Det är lättare att vilja vara med efter en bra upplevelse. Har personen aldrig varit scout förut, ge exempel på en lättare uppgift under arrangemanget, till exempel hjälpa till med matlagningen, skjutsa i bil eller liknande.

Våga fråga!

Ledarvård

Ledarskap och ledarvård

Ledarna är navet i scoutverksamheten. Utan engagerade och trygga ledare blir det varken roliga möten eller en stabil kår. Att ta hand om sina ledare handlar både om att skapa struktur och att bygga en kultur där människor blir sedda, uppskattade och får utvecklas.

Ledarvård i praktiken:

För att få ledare att stanna kvar och må bra i sitt uppdrag behöver kåren tänka långsiktigt. Det handlar om att skapa balans mellan ansvar och glädje, erbjuda stöd när det behövs och visa att varje insats spelar roll. Ledarvård kan också innebära att kåren aktivt visar uppskattning på andra sätt.

Exempelvis genom att bjuda på scoutkläder, erbjuda utbildningar och planera trivselaktiviteter utanför den ordinarie scoutverksamheten – där fokus ligger på att ha kul och lära känna varandra som människor, inte bara som ledare. Ledarvård är inte bara något som sker på utbildningar eller läger – det är en vardagskultur där människor får känna sig viktiga, hörda och uppskattade. Det kan vara så enkelt som att säga tack, bjuda på fika eller fråga hur någon har det. Men det kan också handla om att uppmuntra utveckling, skapa vila efter intensiva perioder och ge utrymme för både skratt och reflektion i scoutverksamheten.

Utän engagerade och trygga ledare blir det varken roliga möten eller en stabil kår. Att ta hand om sina ledare handlar både om att skapa struktur och att bygga en kultur där människor blir sedda, uppskattade och får utvecklas.

Jobba med ledarvård

- Ha en plan för introduktion av nya ledare.
- Ordna återkommande tillfällen för gemenskap och inspiration.
- Följ upp engagemang, behov och trivsel.

Exempel

- Fika före eller efter mötet för att hinna prata
- Åk på ledarhelg med blandning av utbildning och avkoppling
- Skapa ett mentorssystem där nya ledare får stöd av erfarna
- Ha en tydlig kontaktperson för varje avdelning eller arbetsgrupp

Tips!

Erbjud möjlighet att delta i ledarutbildningar

Dela ut "månadens ledare"-diplom eller gör hyllningar på sociala medier

Ha samtal varje termin: Hur känns det? Vad vill du göra mer/mindre av?

Scouternas ledarskapsmodell

Att vara ledare handlar inte bara om att göra – utan också om att vara och utvecklas. När vi tar hand om varandra och vårt sammanhang skapar vi också utrymme för glädje, kreativitet och nya idéer. Att prata om hållbart engagemang är inte alltid enkelt. I många kårer finns det få personer som gör mycket – och då känns det svårt att dra ner, för då kanske inget blir gjort alls. Ändå är det just då som det är allra viktigast att börja prata om gränser, delat ansvar och prioritering. För om de få som är engagerade bränner ut sig, då tappar kåren både kraft, kunskap och trygghet.



Scouternas ledarskapsmodell

- Scouternas ledarskapsmodell fokuserar på att skapa utveckling – inte utmattning.
- Det är lättare att attrahera nya ledare i en kår där engagemang verkar kul och hanterbart.
- Hållbart engagemang kräver både struktur och en tillåtande kultur.



07

ENGAGEMANG

Hållbart engagemang

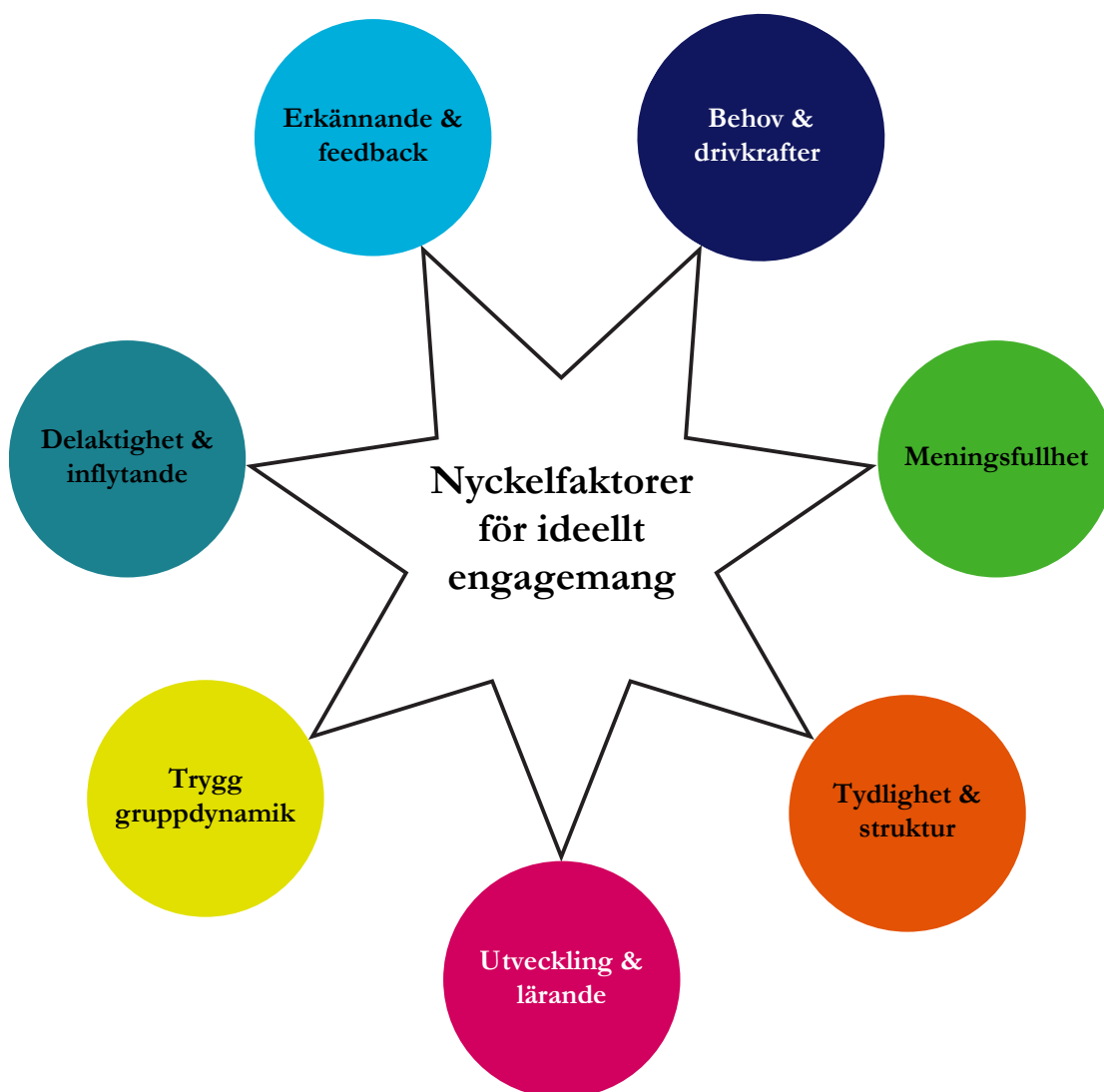
Forskning visar att människor engagerar sig – och fortsätter engagera sig – när tre grundläggande behov tillgodoses: att känna sig kompetent, att få vara med och påverka, och att höra till. Det betyder att vi behöver skapa ett sammanhang där människor får känna sig viktiga, uppskattade och delaktiga – även om de bara kan göra en liten insats.

Scoutledare brinner ofta för det de gör och om vi ska kunna vara engagerade över tid måste vi också tänka långsiktigt. Hållbart engagemang handlar om att bygga en kultur där vi vågar säga nej, hjälps åt, planerar realistiskt och ger varandra utrymme att vila och utvecklas. Det är inte egoistiskt att tänka på sig själv – det är nödvändigt för att orka vara en trygg och inspirerande ledare för andra.



Engagera ideella

Att skapa engagemang i kåren handlar inte bara om att få fler att säga ja – det handlar om att få människor att vilja vara med, känna sig betydelsefulla och växa i sitt uppdrag. Genom att förstå vad som motiverar ideella och bygga en kultur av delaktighet och uppskattning, lägger vi grunden för ett hållbart engagemang.



Behov och drivkrafter

- Gemenskap – Jag gillar att vara en del av en grupp och träffa nya människor.
- Att hjälpa andra – Jag vill göra något gott och bidra till samhället.
- Lärande och utveckling – Jag vill lära mig nya saker och utvecklas.
- Ansvar och påverkan – Jag vill kunna påverka och ha inflytande.
- Uppskattning och erkännande – Jag vill känna att mitt arbete uppskattas.
- Spänning och äventyr – Jag drivs av utmaningar och nya upplevelser.

Erkännande och feedback

Att ge någon uppmärksamhet för det positiva personen bidragit med i kåren kan vara ett sätt att hålla engagemanget levande. Det finns olika sätt att bidra, nedan följer några exempel på vad en kan säga.

- "Har hjälpt till extra mycket i kåren."
- "Alltid kommer med bra idéer."
- "Är en bra lyssnare."
- "Har gjort något för att inkludera andra."
- "Sprider positiv energi."
- "Är bra på att lösa problem."
- "Inspirerar andra."
- "Har utvecklats i sin roll det senaste året."

Delaktighet och inflytande

5 sätt att fatta beslut

1. **Ledaren bestämmer** – Används när något måste gå snabbt eller när det krävs tydlig styrning.
 - **Fördel:** Går snabbt, tydliga ramar.
 - **Nackdel:** Kan minska engagemang om gruppen inte får känna sig delaktig.
2. **Gruppen diskuterar**, ledaren tar beslut – Bra när alla ska få säga sitt, men någon ändå behöver ta beslutet.
 - **Fördel:** Gruppens input beaktas, men processen är effektiv.
 - **Nackdel:** Kan kännas odemokratiskt om ledaren ofta går emot gruppens åsikter.
3. **Gruppen bestämmer gemensamt** – Passar när alla är engagerade i frågan och det finns tid att diskutera.
 - **Fördel:** Ökar engagemang och ansvarstagande.
 - **Nackdel:** Tar ofta längre tid och kan leda till otydliga beslut.
4. **Gruppen röstar** – När gruppen behöver ta ett snabbt beslut och det är rimligt att majoriteten får avgöra.
 - **Fördel:** Enkelt och effektivt.
 - **Nackdel:** Kan leda till att vissa känner sig överkörda om de är i minoritet.
5. **Någon annan får bestämma** – När en specifik person eller grupp har bäst kunskap, t.ex. en programgrupp som planerar aktiviteter.
 - **Fördel:** Avlastar ledarteamet och ger ansvar till rätt personer.
 - **Nackdel:** Kan skapa osäkerhet om det inte är tydligt vem som har beslutanderätt.

Trygg gruppdynamik

En trygg gruppdynamik är avgörande för att alla i gruppen ska känna sig välkomna, våga vara sig själva och kunna utvecklas tillsammans. Det handlar om mer än att bara ha trevligt – det handlar om att skapa en miljö där varje individ känner sig sedd, respekterad och betydelsefull. För att uppnå trygghet i en grupp behöver vi bygga tillit. Det gör vi genom att vara konsekventa, hålla det vi lovar och lyssna aktivt på varandra.

När ledare visar sårbarhet och föregår med gott exempel, blir det också lättare för andra att öppna sig. Trygga grupper kännetecknas av att det är okej att göra misstag, att alla vågar säga vad de tycker, och att olikheter ses som en styrka. Strukturer spelar också roll.

Tydliga ramar, rutiner och gemensamma spelregler skapar förutsägbarhet och minskar osäkerhet. Att tillsammans komma överens om hur vi beter oss mot varandra och hur vi hanterar konflikter gör att alla vet vad som gäller. Slutligen kräver en trygg gruppdynamik tid och tålamod. Det tar ett tag att lära känna varandra och bygga en gemenskap där alla känner sig hemma. Men när tryggheten finns på plats, skapas en kraftfull grund för samarbete, lärande och glädje.

Utveckling och lärande

Utveckling sker inte i en mall – människor lär sig på olika sätt, i olika takt och av olika saker. För att skapa en miljö där både ledare och scouter växer behöver kåren se varje individ, och bygga vidare på det hen tycker är roligt, viktigt eller spännande.

I scouting utgår vi från learning by doing – att man lär sig bäst genom att prova själv och det innebär att man inte förväntas kunna allt från början. Tvärtom: det ska vara okej att testa, göra fel, och lära sig på vägen. Det gäller både scouter och ledare.

När vi lyssnar in vad personer vill lära sig, vad de brinner för och vad de är nyfikna på, blir utvecklingen mer meningsfull. Någon kanske vill lära sig att leda lekar, en annan att bygga med rep och en tredje att ta mer ansvar i planeringen. Då behöver vi ge utrymme för olika vägar framåt, i stället för att alla ska följa exakt samma steg.

Det viktiga är inte hur snabbt någon utvecklas, utan att det finns stöd, uppmuntran och möjlighet att prova i sin egen takt. Genom att uppmärksamma styrkor, ställa nyfikna frågor och anpassa uppdrag eller utmaningar efter individen, visar vi att vi tror på varje persons förmåga.

När människor får växa utifrån sina egna drivkrafter skapas engagemang, självkänsla – och en kår full av glädje, energi och vilja att bidra.

Tydlighet och struktur

Tydlighet och struktur handlar inte om att kontrollera – det handlar om att skapa trygghet och ge människor rätt förutsättningar att lyckas. När det är tydligt vad som förväntas, hur saker fungerar och vem som ansvarar för vad, blir det lättare att engagera sig och ta plats.

I en scoutkår händer det ofta mycket samtidigt. Nya ledare kommer in, barn byter avdelning, någon tar en paus eller får ett nytt uppdrag. Då blir strukturen extra viktig. Genom att ha tydliga rutiner, fungerande kommunikation och en kultur där det är okej att fråga, minskar vi osäkerhet och missförstånd.

Tydlighet är också att vara öppen med hur beslut tas, vad som är på gång och vad man som ledare eller scout kan påverka. När människor förstår helheten och sin roll i den, växer engagemanget. Struktur handlar inte om att allt måste vara likadant hela tiden – men det ska finnas en grund att stå på. En välkomnande introduktion, en tydlig ansvarsfördelning och gemensamma arbetssätt gör att fler vågar kliva fram och bidra.

Det kan vara lockande att ”ta det som det kommer”, men en stabil struktur gör det möjligt att vara flexibel – för då vet alla vad de kan luta sig mot när det blåser. Och i den tryggheten finns också plats för spontanitet, kreativitet och glädje.

Meningsfullhet

I grunden engagerar sig människor ideellt för att det känns meningsfullt. Vi vill göra skillnad, bidra till något större och känna att vår tid spelar roll. När människor upplever att deras insats är värdefull – för andra, för kåren eller för dem själva – då växer motivationen.

Meningsfullhet ser olika ut för olika personer. För någon handlar det om att se scouter växa. För en annan om gemenskap, lärande eller att få använda sina styrkor. Därför behöver vi vara nyfikna på vad som driver varje individ – och skapa utrymme för just det.

När vi visar att allas insatser räknas, att det finns plats att påverka och utvecklas, och att det vi gör tillsammans har betydelse – då bygger vi ett engagemang som håller i längden.

Engagemang smittar

Att vara ett sammansvetsat gäng som har roligt ihop är en faktor som har stor påverkan på engagemanget hos gruppens medlemmar, oavsett om det är kårens ledare, styrelse, barn, unga eller något helt annat sammanhang. Så hur skapar vi förutsättningar som underlättar engagemanget?

- Teamaktiviteter och lekar: Genomför regelbundna aktiviteter som främjar samarbete och glädje, såsom gemensamma spel eller utmaningar.
- Gemensamma traditioner: Skapa traditioner eller ritualer som stärker gruppens identitet.
- Fira framgångar: Uppmärksamma och fira både små och stora framgångar för att skapa en positiv och motiverande atmosfär.
- Öppen kommunikation: Uppmuntra till en kultur där medlemmar känner sig trygga att uttrycka sina tankar och känslor, vilket stärker tilliten inom gruppen.

Underlätta engagemang

Strategier för att engagera vuxna i scoutkårer

1. Personlig rekrytering och tydlig kommunikation.

Att direkt fråga individer om de vill engagera sig har visat sig vara effektivt. Genom att tydligt beskriva vad uppdraget innebär och vilket stöd som erbjuds, blir det lättare för potentiella ledare att ta steget. Att erbjuda flexibla uppdrag som kan anpassas efter individens livssituation ökar också chanserna för engagemang.

2. Använd befintliga nätverk

Föräldrar, mor- och farföräldrar samt tidigare medlemmar är ofta villiga att bidra om de blir tillfrågade. Att skapa en kultur där det är naturligt att engagera sig och där tidigare erfarenheter värderas högt kan leda till ökat deltagande.

3. Anpassning till livspusslet

Många vuxna har fullspäckade scheman. Genom att erbjuda flexibla uppdrag och möjligheten att delta på distans, till exempel genom digitala planeringsmöten, blir det lättare för fler att engagera sig. Att dela upp uppgifter i mindre delar kan också göra det mer hanterbart.

Lär dig mer om engagemang

Vill du lära dig mer om hur vi människor fungerar och vilka faktorer som påverkar vår vilja att engagera oss i något på vår fritid? Då vill vi tipsa om boken *Motivera ideella - om ledarskap, människors behov och drivkrafter*, skriven av Aron Schoug. Finns förhoppningsvis på ett bibliotek nära dig!

Praktiska Tips

- Skapa en välkomnande kultur. Se till att nya medlemmar känner sig inkluderade och uppskattade.
- Erbjud meningsfulla uppdrag. Ge ledare möjlighet att påverka och bidra på sätt som känns meningsfulla för dem.
- Bygg gemenskap. Anordna sociala aktiviteter som stärker banden mellan medlemmarna.

Personlig utveckling

I NSF ser vi personlig utveckling som en självklar del av scouting. Vi växer när vi vågar prova nytt, när vi får stöd i att reflektera och när vi får vara oss själva i gemenskap med andra. Det gäller både barn, unga och vuxna. Genom hela livet finns utrymme att utvecklas – som scout, som ledare och som människa.

Vi vill att alla som är med i vår rörelse ska känna att de får växa i en trygg och tillåtande miljö. Det innebär att vi skapar plats för samtal, nya uppdrag, utmaningar i lagom nivå och tid för återhämtning. Vi ser varje möte, läger, avdelning och patrull som en möjlighet till lärande – inte bara för scouterna, utan också för ledarna.



Nykter grund

Nykterhet som grund för trygghet

I NSF har vi en tydlig värdering: vi är en nykter scoutkår. Det är inte bara en policy – det är en aktiv del av vår kultur och ett viktigt stöd för personlig utveckling. Genom att erbjuda trygga och nyktra sammanhang hjälper vi barn och unga att bygga sin självbild, fatta egna värdebaserade beslut och stå emot negativa normer och påtryckningar.

För många är nykterhet också ett sätt att stå upp för något – att våga vara tydlig i sitt val och att känna sig trygg i det. Vi vet att det är lättare att göra sådana val när man inte är ensam, och därför bygger vi en kultur där nykterheten inte behöver förklaras eller försvaras – den får vara självklar.

Så stöttar NSF personlig utveckling:

För scouter

- Program som stärker självbild, gruppkänsla och ledarskap.
- Trygga samtal om livsval, relationer, identitet och påverkan.
- Nyktra miljöer där fokus ligger på gemenskap, äventyr och lärande.

För ledare

- Utbildningar där du både får kunskap och reflektion.
- Möjligheter att växa i nya roller och uppdrag.
- Trygga möten och stöd i värdebaserat ledarskap.
- Erfarenhetsutbyte med andra – både inom och utanför kåren.

Gemenskap

Sverige är ett extremt land på vissa sätt. Vi är individorienterade och många vuxna saknar ett sammanhang utanför jobbet eller familjen.

Scouterna kan vara en plats där gemenskap byggs, inte bara kring friluftsliv eller barns och ungas rätt att bli sitt bästa jag, utan även en lokal gemenskap där en kan lära känna fler i sitt område och därmed stärka gemenskapen i grannskapet, en viktig faktor för samhällets beredskap.

Gemenskapen i NSF binds samman dels av den nyktra profilen dels genom många arrangemang där scouter träffas, umgås och bygger gemenskap tillsammans!

NSF:s egna utbildningar

Kurser och utbildning



Idékursen ger utmanarscouter i NSF möjlighet att reflektera och utveckla sitt personliga ledarskap



NSF:s material om NPF och tillgänglig verksamhet.

KALK

Kurs- och ArrangemangsLedarKurs

För ledare och kursteam som vill utvecklas inom projektledning och -planering



Solvarg är en veckolång patrulledarutbildning för äverntyrarscouter.

Workshops

- Här är vi - Hit vill vi!
- Maskrosbarn i NSF
- Ledarrekrytering

[Läs mer här!](#)

Verksamhetsutvecklarna i NSF kan skraddarsy workshops efter era behov i kåren eller distriktet.

På hemsidan hittar ni all info om NSF:s stöd till kårer och medlemmar.

[Till hemsidan!](#)

Utbildning

SCOUTERNAS[®] FOLKHÖGSKOLA

Ledarutbildningar:

- Leda patrull
- Leda scout
- Redo för naturen
- Leda avdelning
- Leda kår
- Ditt personliga ledarskap
- Treklöver Gilwell
- Samtalsledarutbildningen

TRYGGA MÖTEN

- Trygga Möten
- Anpassat ledarskap

Trygga Möten är en obligatorisk utbildning för alla ledare inom Scouterna. När du är medlem i NSF har du tillgång till Trygga Möten genom ditt medlemskap.

Scouternas folkhögskola hittar du [här](#)

Terminsprogrammet

Ett bra terminsprogram är roligt, utmanande och utvecklande för alla. Kom ihåg att ha roligt under planeringen också!

- Skapa temabaserade möten och läger som engagerar och utmanar.
- Använd scoutmetoden för att låta scouterna påverka verksamheten.
- Inför regelbundna utvärderingar där scouterna får säga vad de tycker.

En viktig del i scoutmetoden är ett lyssnande och stödjande ledarskap och att leda sig själv och andra.

Patrullsystemet ger scouterna möjlighet att öva på ledarskap i den lilla gruppen redan från start (spåraråldern).

08

EKONOMI

Ekonomi

Ekonomin är en viktig förutsättning för en trygg och utvecklande scoutverksamhet. När kåren har koll på sina intäkter och utgifter, och aktivt arbetar med att söka pengar, blir det lättare att genomföra aktiviteter, köpa material och delta i läger utan att det blir en ekonomisk belastning för medlemmarna.

Så kan ni jobba med det:

- Gör en budget för året tillsammans i styrelsen.
- Följ upp kostnader och intäkter löpande – gärna på varje styrelsemöte.
- Ha en eller flera personer med ansvar för ekonomi och bidragsökning.

Exempel på inkomster:

- Medlemsavgifter.
- Terminsavgifter.
- Försäljningar (lotteri, kakor, julgranar).
- Lokala och statliga bidrag (t.ex. LOK-stöd).

Söka externa medel:

- Kommunbidrag – kontakta er fritidsförvaltning.
- Stiftelser och fonder – t.ex. Friluftsförbundets fond eller Lions.

Allmänna arvsfonden – för större projekt med tydlig samhällsnytta

Så söker ni pengar

1. Fundera på ett projekt som löser ett samhällsproblem eller når nya målgrupper, t.ex. en inkluderande friluftsvksamhet för barn med funktionsvariationer.
2. Läs på vad fonden finansierar på hemsidan
3. Ta kontakt med dem tidigt – ni kan få rådgivning innan ansökan.
4. Skriv en projektplan: Vad vill ni göra, varför, för vem, och hur ska det genomföras?
5. Gör en tydlig budget och tidsplan.
6. Skicka in ansökan enligt instruktioner.

Tips:

- Sök små bidrag ofta, hellre än att hoppas på ett stort,
- Gör ett "önsketråd" med medlemmar – vad vill ni ha råd att göra?
- Låt scouterna själva vara med och sälja eller söka stöd – det stärker engagemanget,

Tips på fonder och bidrag

Ett sätt att dryga ut kassan, för kåren eller en enskild scout, är att söka pengar från fonder och stiftelser. Här nedan hittar ni några tips, men det finns långt fler att söka. Exempelvis har Allmänna arvsfonden en lista på sin hemsida med tips på andra fonder att söka, så kolla in den!

- Nykterhetsrörelsens Scoutförbunds Minnesfond
- Stiftelsen Dan Winthers fond
- Scouternas stödfond
- Bidrag via Pro Patria
- Luddes stipendium
- Treklöverstiftelsen
- Folke Bernadottes Minnesfond
- Konung Gustaf V:s 90-årsfond
- H.M. Konungens Jubileumsfond för ungdom i Sverige
- Prins Gustav Adolf och Prinsessan Sibyllas Minnesfond
- Clara Lachmanns fond
- IOGT-NTO:s Utvecklingsfond
- Oscar Olssons och Roine Rydman-Olssons fond
- IOGT-NTO:s Ungdomsstiftelse

Sponsorer

Att samarbeta med lokala aktörer inom näringslivet kan också vara en möjlighet. Många kårer har möjlighet att exempelvis få rabatt vid inköp av mat inför läger eller hajker.

Inför större läger kan det vara värt att kolla med lokala handlare och t.ex. byggfirmor i närheten om de är intresserade av att ha sin logga på lägertröjor eller att sponsra med billigare priser om lägret sätter upp beachflaggor från företaget på lägerområdet.

Det är fler företag än en tror som är villiga att stötta scouting och barn- och ungdomsverksamhet överlag!

Våga fråga!

Samarbete & partnerskap

Att samarbeta med lokala företag och organisationer kan vara en effektiv strategi för att finansiera scoutverksamheten. Det är ofta både möjligt och fördelaktigt. Många kårer har möjlighet att exempelvis få rabatt vid inköp av mat inför läger eller hajker. Här är några tips och idéer för hur ni kan gå tillväga:

1. Identifiera potentiella samarbetspartners

- Lokala företag: Tänk på företag som har en stark lokal närvaro och som kan vara intresserade av att stödja ungdomsverksamhet.
- Organisationer och föreningar: Sök efter andra ideella organisationer som delar era värderingar och mål.

2. Skapa en tydlig och attraktiv presentation

- Beskriv verksamheten: Förklara vad scouting innebär och vilka värden det tillför ungdomar och samhället.
- Visa behovet: Beskriv varför ni behöver finansiering och hur stödet kommer att användas.
- Framhäv fördelarna: Berätta hur samarbetet kan gynna företaget eller organisationen, t.ex. genom ökad synlighet och positiv PR.

3. Erbjud olika nivåer av sponsring

- Huvudsponsor: Större företag kan bli huvudsponsor och få sitt namn på större evenemang eller aktiviteter.
- Mindre bidrag: Mindre företag kan bidra med mindre summor eller produkter/tjänster.

4. Bygg långsiktiga relationer

- Regelbundna uppdateringar: Håll sponsorerna informerade om hur deras stöd används och vilka resultat det ger.
- Inkludera dem i verksamheten: Bjud in sponsorer till evenemang och aktiviteter så att de kan se verksamheten i praktiken.

5. Använd sociala medier och andra kanaler

- Marknadsför samarbetet: Använd era sociala medier och webbplats för att lyfta fram sponsorer och tacka dem offentligt.
- Berätta historier: Dela berättelser om hur stödet från sponsorer har gjort skillnad för ungdomarna.

6. Organisera evenemang

- Sponsrade evenemang: Arrangera evenemang där sponsorer kan delta och få exponering, t.ex. loppmarknader, konserter eller workshops.
- Gemensamma projekt: Samarbeta med sponsorer för att skapa gemensamma projekt som gynnar både scoutkåren och företaget/organisationen.

Genom att följa dessa steg kan ni skapa starka och hållbara samarbeten med lokala företag och organisationer, vilket hjälper till att finansiera och utveckla er scoutverksamhet.

Sälja på loppis

– en enkel och rolig insats för kåren

Att sälja saker på loppis är ett lättsamt och miljövänligt sätt att stärka kårens ekonomi. Det passar både som en enstaka aktivitet eller som återkommande tradition. Dessutom är det en chans att synas lokalt, involvera medlemmar i alla åldrar och skapa gemenskap.

När passar loppis bra?

- På våren eller hösten – då många rensar hemma.
- I samband med större scoutaktiviteter eller marknader.
- Som en del av en insats för att finansiera läger eller utrustning.
- När ni har tillgång till lokal eller samarbete med annan arrangör.

Vad får man sälja?

- Begagnade saker som skänkts till kåren: kläder, prylar, böcker, leksaker, husgeråd.
- Egentillverkade produkter: bakverk, hantverk, sylt m.m. (se skatteregler nedan).
- Tänk på att inte sälja farliga, trasiga eller olagliga produkter (t.ex. piratkopior eller elektronik med skador).

Vem får sälja?

- Kåren får sälja som ideell förening – men det är viktigt att det tydligt framgår att det är just kåren som står bakom försäljningen.
- Barn och unga får delta i att ta betalt, packa varor och vara med – men en vuxen bör ha ansvar för hantering av pengar och kvitton.
- Låt scouterna själva hjälpa till – det ökar både gemenskap och ansvarstagande.

Sälja/dagar osv

Skatteregler att känna till

Scoutkårer är ideella föreningar och behöver vanligtvis inte betala skatt på loppisförsäljning, så länge:

- Det sker vid tillfälliga arrangemang (t.ex. 1–2 gånger per år).
- Syftet är att stödja kårens ideella verksamhet.
- Överskottet går tillbaka till kåren och inte till enskilda personer.
- Produkterna är skänkta eller egenproducerade (ej inköpta för försäljning i vinstsyfte).
- **Undvik momsplikt:** Sälj inte nya varor i stor skala eller verksamhet som liknar butik eller regelbunden handel.

Tips för en lyckad loppis:

- Be medlemmar och föräldrar skänka saker i god tid.
- Sortera och prismärk innan, så det går smidigt.
- Ha tydlig skyltning om att det är scouterna som arrangerar.
- Kombinera med fika eller enklare aktiviteter för barn – det drar folk!
- Informera om hur pengarna används (t.ex. "Till sommarens hajk!").
- Tacka alla efteråt – och dokumentera med foton till sociala medier eller kårens nyhetsbrev.

Ekonomisk solidaritet

– så att alla kan vara med

Scouting ska vara tillgängligt för alla – oavsett ekonomi. Därför är det viktigt att kåren aktivt arbetar med ekonomisk solidaritet. Det innebär att vi ser till att kostnader inte blir ett hinder för att delta i hajker, läger, aktiviteter eller medlemskap. En öppen och omtänksam kultur kring ekonomi gör att fler vågar säga till när något känns svårt – och det stärker både tryggheten och gemenskapen i kåren.

Det här är inte bara praktiskt – det är också en del av det vi lovat att stå för.

- ”En scout visar hänsyn och är hjälpsam.”
- ”En scout känner ansvar för sig själv och andra.”

Att arbeta solidariskt med ekonomi är att leva scoutlagen i praktiken.

Ekonomisk solidaritet

– så att alla kan vara med

Vad kan kåren göra?

- Ha en tydlig policy: Beskriv på hemsidan, i välkomstbrev och på föräldramöten att kåren kan erbjuda stöd vid behov – utan att det är krångligt eller skuldbeläggande.
- Erbjud möjligheter till delbetalning eller avgiftsbefrielse vid hajker och läger.
- Informera om Scouternas stödfond: Där kan scouter och vårdnadshavare själva söka stöd.
- Ha scoututrustning att låna ut, t.ex. liggunderlag, sovsäckar, ryggsäckar eller kängor.
- Sänk tröskeln till aktiviteter: Gör saker i närmiljön, erbjud billigare alternativ, blanda in natur, lek och kreativitet.

Tips för att skapa en solidariskt fungerande kår:

- Prata om pengar på ett odramatiskt sätt – det är inget att skämmas över.
- Ha en “säg till”-princip – hellre för många än för få som vet att det går att få hjälp.
- Ha en kontaktperson som hanterar ekonomiska frågor med diskretion.
- Fundera på hur ni kan skapa gemensamma intäkter – t.ex. loppis, försäljning, stödmedlemskap.
- Lyft solidaritet som en scoutvärdering – det stärker gemenskapen och ansvarstagandet.

09

STARK ORGANISATION

Organisation & struktur

En tydlig och välfungerande struktur gör kåren starkare och mer hållbar. När ansvar är fördelat och planeringen är långsiktig blir det lättare för fler att engagera sig – och roligare att vara med. Det handlar inte om att skapa en byråkratisk organisation, utan om att bygga något som funkar i vardagen.

Så kan ni jobba med det:

- Beskriv vilka roller som finns i kåren och vad de innebär.
- Skapa ett årshjul med viktiga aktiviteter, möten och deadlines.
- Gör checklistor för återkommande uppgifter (t.ex. lägerpackning, terminsstart).

Exempel:

- Ha ett uppstartsmöte varje termin där ni går igenom ansvar och plan.
- Använd en gemensam kalender där alla ser vad som händer i kåren.
- Utse en ansvarig för rekrytering, kommunikation, material osv.

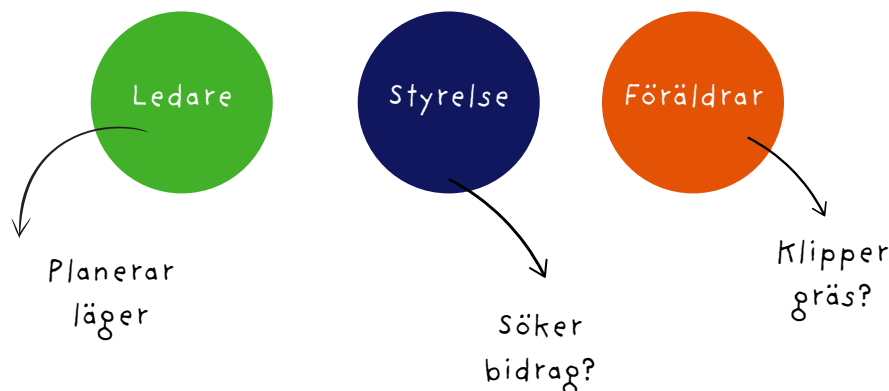
Praktiska tips:

- Använd digitala verktyg som Trello, Google Drive eller Scoutnet för samarbete.
- Ha korta avstämningar på ledarmöten: Vad händer framåt? Vem gör vad?
- Fira milstolpar – t.ex. när ni har genomfört en aktivitet, nått ett mål eller fixat något tillsammans.

Ensam eldsjäl eller gemensam glöd?

- Skapa tydliga ansvarsområden inom kåren så att uppgifter fördelas jämnt.
- Håll regelbundna kårmöten där alla får möjlighet att påverka beslut.
- Dokumentera viktiga processer, t.ex. hur man startar en ny avdelning eller hanterar ekonomin.

Vem gör vad?



Beskriv gärna uppdragen eftersom ni kommer att behöva sälja in de till nya och ingen vill ta sig an ett obegripligt uppdrag. Om ni vill låna inspiration kring uppdragsbeskrivningar finns en exempelmall som har generella beskrivningar av alla roller i en scoutkår på scouter.se. Dokumentet heter Scoutkårens ABC. Kom ihåg att anpassa innehållet efter era förutsättningar och behov!

Inkludering & tillgänglighet

En attraktiv scoutkår är en plats där alla känner sig välkomna. Inkludering handlar om att aktivt skapa ett klimat där alla – oavsett bakgrund, funktion, könsidentitet, språk eller religion – känner sig hemma. Det handlar också om att tänka till kring hur vi anpassar aktiviteter och bemötande så att fler kan vara med.

Att vara en öppen och välkomnande plats/verksamhet för alla oavsett härkomst, religion, funktion, kön och så vidare, är oftast en självklarhet för alla scoutkårer, åtminstone i teorin. I praktiken ser vi dock att det inte alltid är så lätt som det låter. Så vad kan vi göra för att fler ska känna sig välkomna?

HBQTQIA+

Har ni i kåren koll på hur en pronomenrunda går till? Eller har ni diskuterat hur ni ska fördela era scouter i tält på hajk eller läger på ett bra sätt så att alla känner sig trygga och bekväma? Ett tips är att söka information i er närhet, har ni kanske vuxna personer i kåren som själva identifierar sig inom ”regnbågsspektrat”? Det finns organisationer som jobbar specifikt med HBQTQIA+frågor, till exempel RFSL, kanske kan ni erbjuda era ledare en workshop i ämnet?

Religion

En scout söker sin tro och respekterar andras. Har ni några scouter (och/eller ledare) som firar religiösa högtider, t.ex. jul, Jungfru Marias upptagning till himlen, Ramadan, Chanukka?

Inkludering & tillgänglighet

Funktion

Många barn och ungdomar med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (exempelvis ADHD och AST), samt övriga funktionsvariationer, söker sig till scouting därför att vår verksamhet är bred och har en tillåtande atmosfär.

Tillsammans

Tillsammans är NSF:s utbildningsmaterial som ger ledare kunskap om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) och hur verksamheten kan anpassas för att vara tillgänglig för fler barn.

Tillgänglighetsanpassning av verksamheten

Det kan handla om att ha ramp för att kunna ta sig förbi en trappa eller gå med på ett ljusspår med rullstol.

Så kan ni jobba med det

- Prata i ledargruppen om vad inkludering betyder för er.
- Anpassa möten och material så att fler kan delta.
- Ha kontakt med familjer och fråga vad som behövs.
- Använd bildstöd eller enklare språk i programmet.
- Se till att lokaler och lägerplatser är tillgängliga.
- Fira olika traditioner och skapa medvetenhet kring högtider och normer.
- Välj lekar och övningar som inte bygger på tävling eller könsuppdelning.

Inkludering & tillgänglighet

Långsiktigt arbete

- Avsätt tid på planeringsmöten för att prata om bemötande och gruppdynamik
- Utvärdera regelbundet: Får alla plats? Vem syns mest? Vem pratar minst?
- Bjud in till dialog med föräldrar och andra vuxna – både individuellt och i grupp
- Bjud in nyanlända barn genom samarbeten med kommunen eller fritidsgårdar
- Ha scoutledare med olika bakgrunder – visa att mångfald är en styrka

En inkluderande kår är inte något man blir färdig med – det är en riktning man bestämmer sig för och arbetar mot tillsammans, steg för steg. En plats med ett sammanhang där alla känner sig välkomna. Inkludering handlar om att aktivt skapa ett klimat där alla – oavsett bakgrund, funktion, könsidentitet, språk eller religion – känner sig hemma. Det handlar också om att tänka till kring hur vi anpassar aktiviteter och bemötande så att fler kan vara med.

Dokumentation – att bygga för framtiden

I en levande scoutkår händer det hela tiden nya saker. Möten, hajker, läger och projekt avlöser varandra – och när vi är mitt i allt är det lätt att glömma att dokumentera det vi gör. Men dokumentation är avgörande för en hållbar verksamhet.

När vi samlar erfarenheter i text, bild och enkla rapporter skapar vi både minnen och kunskap för framtiden. Det blir lättare att planera nästa hajk, skriva ansökningar, visa upp scouting i samhället och ge nya ledare en mjuk start. Dokumentation är också ett sätt att synliggöra det ideella arbete som sker – och att visa uppskattning för allt som görs.

Det handlar inte om att skriva långa rapporter. Det handlar om att fånga det viktigaste: vad vi gjorde, hur det gick och vad vi lärde oss. Och att komma ihåg att bilder, en mening eller en kort lista ibland räcker långt.

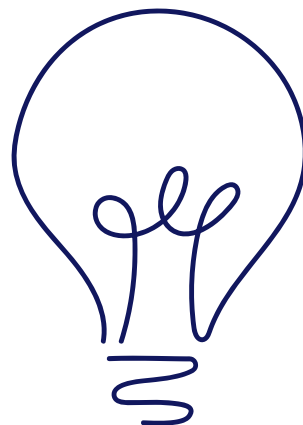
Dokumentation

- Dokumentation stärker kårens minne – vi slipper "börja om" varje gång.
- Tydliga anteckningar och foton gör det lättare att visa upp och söka bidrag.
- Bilder och korta texter kan användas för kommunikation utåt – hemsida, sociala medier, lokaltidning.
- Rapporter om aktiviteter behövs ofta till kommunen, distriktet eller Scouterna för att få stöd och bidrag.

Många kårer har en "kårhandbok", ett dokument som underlättar upprätthållande av rutiner. Se exempel på innehåll här intill!

- Kårens historia
- Gemensamma aktiviteter
- Program & märken
- Lokaler & Säkerhet
- Ekonomi & medlemsregistrering
- Utbildning & information
- Ansvar & uppgifter
- Funktionärslista

Tips för smart och enkel dokumentation



- Bestäm vem som dokumenterar varje aktivitet. Låt det vara en roterande roll bland ledarna.
- Gör enkla mallar. En kort checklista för mötesanteckningar, hajkrapporter eller fotomapp kan räcka.
- Sätt rutin på rapportering. Kanske en fast punkt på ledarmöten: "Vad ska vi dokumentera från det vi gjort?"
- Spara på samma plats. Använd en gemensam mapp i t.ex. Google Drive eller Scoutnet.
- Fota mycket! En bild säger ofta mer än många ord – och behövs till både rapporter och rekrytering.
- Skriv kort. Fem meningar om en hajk är bättre än ingen dokumentation alls.
- Tänk: Vad skulle vi vilja veta om tre år? Då blir det lättare att prioritera vad som ska dokumenteras.

10

KOMMUNIKATION

Synas och höras

Hjälp intressenter att hitta er!

Det ska vara enkelt att hitta scoutkåren både fysiskt och digitalt. Säkerställ att kontaktuppgifterna till kåren är korrekta på scoutkårens hemsida, facebookside och i Scoutnet. Adressen till scoutlokalen som ni skriver i Scoutnet hamnar automatiskt på ”Hitta scoutkår” kartan på scouterna.se. Se till att det är tydligt och enkelt hur man kan gå med eller anmäler intresse och att den som anmält sig snabbt får ett trevligt svar. Kolla upp vilken återkoppling den som anmäler intresse får och utse en eller flera personer som har koll på och snabbt svarar på intresseanmälningar som kommer in via Scoutnet eller e-post.

Om kåren har en lokal, se till att denna är tydligt uppskyldad och sätt gärna upp information om hur en blir medlem utanför lokalen så att förbipasserande kan se. Att behålla en medlem är enklare än att skaffa en ny. De flesta som börjar i Scouterna har hittat dit för att de känner någon som är eller har varit scout. Många som vill prova scouting söker sig ofta själva till verksamheten om kåren är synlig i samhället och digitalt. Se till att alltid ha en metod att fånga upp intresseanmälningar och återkoppla till de som anmält intresse.

Det finns många sociala plattformar
där
kåren kan synas och höras!

Delat annonser eller
visa upp er verksamhet!



Extern kommunikation

Att synas i lokalpress, facebookgrupper och på platser som många besöker kan vara ett sätt att bjuda in till verksamheten.

Var med där det händer!

Ska den lokala bygdegården ha marknad? Ska ert lokala köpcentrum ha en höstdag? Se till att vara på plats och synas! Samverka gärna med andra organisationer – då blir det fler deltagare som bjuds in och fler som får kunskap om er verksamhet.

Istället för att bara sälja korv kanske ni kan anordna spännande aktiviteter för de barn som kommer? Se till att genomföra något som kan vara minnesvärt för de som inte har så stor scoutvana, låt exempelvis barnen krypa in i ett tält eller grilla pinnbröd över öppen eld.

Glöm inte dela ut
information om kåren
och er verksamhet!

Prova på-dagar

När ni rekryterar är det viktigt att bjuda in till något konkret som ni kan berätta om. Ett bra exempel är att bjuda in till ett ”prova-på-möte”. Det är ett möte där ni visar upp kårens verksamhet och där inga förkunskaper krävs av deltagarna. Ge gärna exempel redan när ni rekryterar på vad de kommer få prova på. Göra upp eld? Paddla kanot? Lösa chiffer?

Tänk igenom vad ni vill bjuda in till. Fråga era scouter vad de tycker är roligast att göra på scouterna – det kan ge en fingervisning om vad som kan vara kul att visa upp på ett första möte! Förbered även de befintliga scouterna på att det kommer personer som vill prova på. Hur betar vi oss mot dem? Hur bjuder vi in? Tänk på vilka ord ni använder och använd inte förkortningar.

Det är viktigt att ni välkomnar alla som kommer ordentligt och att ni alla får möjlighet att presentera er vid namn. När ni ändå har ett ”prova-på-möte” kan ni även passa på att ha ett föräldramöte då ni samlar föräldrarna och berättar om er verksamhet (läs mer i avsnittet om ledarrekrytering).

11

NY SCOUTKÅR

Kårens årshjul

Exempel på kårår



Starta ny kår?

Att vara scout och scoutledare är en fantastisk möjlighet. Hos oss får ni vänner, gemenskap och läger. Ledarskap, demokrati och utveckling. Kamratskap, utmaningar och världsförbättring. Hos oss får ni uppleva äventyr på riktigt! Här kan ni hitta information om hur ni kan komma igång med er scoutverksamhet. Men också få tips och trix för att starta och driva en scoutkår.

Om ni väljer att starta kår behöver ni vara minst fem personer, varav minst tre personer som utgör kårstyrelsen. Ni ska själva vilja driva någon typ av scouting och ni behöver också vara, eller bli, medlemmar i Nykterhetsrörelsens Scoutförbund. Dessutom behöver ni uppfylla förbundets stadgar. Varje år behöver ni hålla i minst en kårstämma (medlemsmöte), samt ett årsmöte. När årsmötet ägt rum behöver alla årsmöteshandlingar sparas (digitalt eller fysiskt) för att kunna uppvisas vid eventuell kontroll från exempelvis MUCF.

Ni behöver också uppdatera medlemsregistret löpande när ni får in nya medlemmar. Alla ledare och personer i styrelsen behöver också gå utbildningen Trygga möten. Som ny ledare är det bra om ni går den grundläggande utbildningen vi erbjuder nya scoutledare, Leda scouting, som genomförs av Scouternas folkhögskola.

Starta ny kår

Nu är det äntligen dags att starta kåren, men hur gör en nu?

Vad för scouting vill ni bedriva? Brinner ni ledare för något speciellt? Här hittar ni information om de olika steg en måste ta när en startar en ny kår, men också hjälp för att fundera över hur ni ska göra er scouting.

Checklista

1. Samla de som vill vara med och starta er nya kår och fundera på vad ni vill göra.
2. Ha ett första konstituerande årsmöte där ni beslutar om vilka ni är som är med och leder kåren.
3. Skicka in det underskrivna protokollet samt registreringsansökan till NSF.
4. Börja scouta!
5. Efter att ni blivit godkända som scoutkår, kan ni ansöka om organisationsnummer och bankgiro.
6. Grattis! Nu är ni en scoutkår!

Här hittar du en länk
som tar dig vidare till
hemsidan och mer info!!

Demokrati

Hur gör vi för att vara en demokratisk förening där alla medlemmar har möjlighet att yttra sin åsikt? Demokrati i scoutrörelsen handlar om mer än stadgar och årsmöten. Det är något vi övar på hela tiden – i patrullen, på hajken och i kårlokalen. Genom att aktivt ge alla medlemmar, oavsett ålder, möjlighet att påverka, fatta beslut och bli lyssnade på bygger vi en scoutkår där fler känner ansvar, delaktighet och engagemang.

Tips!

- Låt patruller och avdelningar fatta beslut som rör deras egna aktiviteter.
- Använd Scouternas Patrullråd och Avdelningsråd som verktyg för inflytande.
- Se till att yngre scouter får information i en form de förstår både inför och under beslut.
- Ge unga scouter roller i kårstyrelse, valberedning eller arbetsgrupper – med stöd.
- Skapa trygga former för att uttrycka åsikter, även anonymt om det behövs.
- Se över när, var och hur möten hålls så att fler kan vara med och påverka.
- Lyft demokrati som tema på scoutmöten, gärna med övningar från Scouternas metodbank, eller NSF's klartänkt (klartankt.nu).

Kårstyrelsen

Kårstyrelsen består av minst tre personer: en ordförande, en kassör och en ledamot. Här kommer en beskrivning av vad dessa vanligtvis har för olika funktioner i en styrelse.

Ordförande: Är den som leder styrelsens arbete och är ofta den som står som kontaktperson för kåren. Ordföranden är den som kallar till kårstyrelsemöte och har utslagsröst vid likaröstetal, dock ej vid val då lotten istället avgör. Är ofta en av två firmatecknare. Ordföranden måste vara myndig!

Kassör: Har till uppgift att hålla reda på ekonomin för kåren (läs mer nedan om bokföring). Är ofta firmatecknare för kåren tillsammans med ordföranden och kan därför teckna avtal med olika instanser. Kassören måste vara myndig!

Ledamot: Hjälper till i styrelsens arbete med att leda scoutkåren. Ibland har ledamöterna särskilda uppgifter, så som att vara vice ordförande eller är ansvarig för medlemsregistret. Det finns endast en bestämmelse om att en styrelse behöver ha minst en ledamot, det finns ingen övre gräns. Dock är kårstyrelsen beslutsför när minst hälften av ledamöterna är på plats, det kan vara svårt att få till ju fler ni är. Ledamoten kan vara under 18 år!

Det är oftast kårordförande och kårkassör som tillsammans tecknar firman och konto.

Kårstyrelsens ansvar

En scoutkår behöver ha minst två styrelsemöten under ett verksamhetsår. Dessutom behöver scoutkåren under året ha minst en kårstämma, samt ett årsmöte.

Kårstyrelsen ansvarar för scoutkårens verksamhet. Detta innebär bland annat:

- att scoutverksamhet bedrivs i enlighet med kapitel 1 i NSF:s och Scouternas stadgar (se NSF:s stadgar).
- att ansvarig ledare finns för varje grupp med självständig verksamhet.
- att kårens medlemmar bereds möjlighet till utbildning och utveckling, samt
- att kårens bokföring och förvaltning är ordnade på betryggande sätt.

Kårstyrelsens arbete

Medlemsregistrering

Alla medlemmar i NSF ska vara registrerade i vårt medlemsregister Scoutnet. Att använda Scoutnet är ett krav för att få bedriva verksamhet i NSF. Det är viktigt att hålla kårens medlemsregister uppdaterat av flera anledningar. Dels för att underlätta kårens administrativa arbete vid ansökningar av bidrag, för att varje medlem ska få ta del av förbundets medlemsförmåner och för att medlemmar ska kunna anmäla sig till arrangemang.

Dessutom säkerställer vi genom Scoutnet att alla våra medlemmars personuppgifter sparas på ett säkert sätt enligt reglerna i Dataskyddsförordningen (GDPR). NSF använder också scoutkårens statistik från medlemsregistret vid bland annat ansökningar om statsbidrag.

Under avsnittet administration på hemsidan hittar ni all information som kåren kan behöva!

Där finns också alla blanketter m.m.

[Till administration!](#)

Snabbguide till vad kåren behöver registrera i Scoutnet under året

Januari

- Den 1 januari har kåren 0 (noll) medlemmar, det är dags att skicka ut påminnelse om att betala medlemsavgift. Nya medlemmar ska sedan läggas in löpande under året.
- Kolla över vilka ledare som behöver gå Trygga möten under året. När en ledare gått en kurs registreras det automatiskt i Scoutnet.
- 31 januari sista dagen för att ansöka om aktivitetsstöd för föregående år.

Februari – Mars

- Skriv ut en lista från Scoutnet och kolla över vilka som har betalat medlemsavgiften. Påminn dem som ännu inte betalt.
- Om kåren har beslutat om nya stadgar skall stadgeändringen godkännas av förbundet samt av Scouternas riksorganisation.

Maj

- Kolla så att alla kårens medlemmar är registrerade innan ni går på sommarledighet! Det underlättar för planeringen av höstens rekrytering.

September

- Hänvisa nya medlemmar till Scoutnet via er kårsida eller facebookside så att de kommer in i registret.

November

- Kolla över alla uppgifter om kåren inför årsslutet. Behöver ni hjälp så hör av er under november månad till kansliet.

December

- 31 december är sista dag för registrering av medlemmar under det aktuella året.

Organisations- nummer Skatteverket

När ni har fått förbundsstyrelsens godkännande kan ni ansöka om ett organisationsnummer för ideell förening.

Ett organisationsnummer är som ett ”personnummer” som avser en juridisk person, så som er scoutkår. Det behöver ni för att kunna ingå bindande avtal, till exempel vid öppnandet av ett bankkonto eller för att hyra en lokal.

Ni ansöker om ett organisationsnummer hos Skatteverket. För en ideell förening är det blanketten SKV 8400 som ska användas.

Via den här länken når ni [skatteverkets sida](#).

TÄNK PÅ!

- Ni måste ha startat föreningen och hållit det första årsmötet och på det valt föreningens styrelse.
- Ni måste ha hållit ett konstituerande styrelsemöte där ni protokollfört vilka som är valda till firmatecknare, i protokollet ska personnummer på de valda stå med. Detta ska sedan skickas in till Skatteverket i samband med ansökan om organisationsnummer. Det är enbart kårens firmatecknare som kan ansöka om organisationsnummer.

Banken

Vad du ska tänka på när du väljer bank för en ny scoutkår

När du startar en ny scoutkår behöver du öppna ett föreningskonto – inte ett privatkonto – hos en bank. Här är viktiga faktorer att jämföra och undersöka innan du väljer bank:

1. Föreningstjänster

- Kan banken erbjuda föreningskonto?
- Ingår internetbank med flera användare/behörighetsnivåer?
- Finns möjligheter till kort (t.ex. bankkort kopplat till kontot)?

2. Avgifter

- Vad kostar det att ha ett konto? Många banker har en årlig avgift för föreningar.
- Finns det extra kostnader för internetbank, transaktioner eller kort?

3. Swish och betallösningar

- Kan kåren få ett swishnummer kopplat till föreningen?
- Hur mycket kostar det att använda Swish?

4. Behörigheter och säkerhet

- Går det att ha flera användare med olika roller (t.ex. kassör, revisor, ordförande)?
- Hur fungerar det att byta behörigheter vid årsmöte/ny styrelse?

5. Fysisk närhet och service

- Finns bankkontor i närheten om ni behöver hjälp på plats?
- Hur fungerar det med insättning av kontanter (om ni t.ex. säljer fika)?

6. Ideella föreningar som kundgrupp

- Vissa banker har särskilda erbjudanden eller bättre villkor för ideella föreningar – fråga efter det!

Banken

Exempel på vanliga banker för scoutkårer:

- Swedbank
- Handelsbanken
- SEB
- Nordea
- Länsförsäkringar
- Sparbanker

Men även Ekobanken eller digitala alternativ som Froda eller Zettle kan vara aktuella för vissa ändamål.

Många lokala banker erbjuder föreningar förmånliga avtal och billigare lösningar på företagskonton samt lägre swishavgifter etc.

Har ni en lokal bank på orten så börjar med att höra av er dit!



Checklista

Innan ni väljer bank

- Undersök om banken erbjuder föreningskonto.
- Kontrollera vilka avgifter som tillkommer (konto, internetbank, kort, Swish).
- Ta reda på om ni kan få ett Swishnummer för förening.
- Fråga om internetbank med flera användare (t.ex. kassör och ordförande).
- Kolla hur man byter behörighet vid ny styrelse.
- Undersök möjlighet till bankkort kopplat till kontot.
- Fråga om det finns insättningstjänst för kontanter.
- Se om banken har särskilda erbjudanden för ideella föreningar.
- Välj bank med service som passar era behov (lokalkontor eller digitalt).

Checklista

Ekonomihantering i kåren

- Välj en kassör med ansvar för kårens ekonomi.
- Upprätta en budget för året och få den godkänd av styrelse eller årsmöte.
- Välj om ni ska använda kassabok (t.ex. Excel) eller ett bokföringsprogram.
- Se till att alla kvitton och verifikationer sparas.
- Skapa tydliga rutiner för inbetalningar (t.ex. medlemsavgifter, aktiviteter).
- Håll löpande koll på bankkontot och swishbetalningar.
- Redovisa ekonomiskt resultat inför årsmöte.
- Lämna årsredovisning och bokföring till revisor.
- Sök eventuella bidrag och stöd (kommun, Sensus, Scouterna, fonder).
- Dokumentera och spara all ekonomisk info på ett tillgängligt och säkert sätt (t.ex. i molntjänst eller Google Drive med styrelsebehörighet).

Banken

Om kåren förlorat tillgång till sitt bankkonto

1. Samla styrelsen

- Kalla till ett styrelsemöte så snart som möjligt.
- Protokollför att ni behöver uppdatera firmatecknare.
- Utse nya personer att företräda kåren gentemot banken (vanligen ordförande + kassör eller annan styrelsemedlem).

2. Kontakta banken

- Ring eller besök det bankkontor där kåren har sitt konto.
- Förklara situationen och be om deras specifika rutiner för att återta kontroll över kontot.
- Vanligtvis krävs ett signerat styrelseprotokoll och legitimation på de nya firmatecknarna.

3. Uppdatera föreningsinformation

- Ha aktuella kontaktuppgifter till hands, inklusive organisationsnummer (finns i Scoutnet och hos Skatteverket).

Kontrollera att ni har tillgång till det organisationsnummer och eventuella fullmakter banken kräver.

**Listan fortsätter
på nästa sida!**

Banken

Fort. Om kåren förlorat tillgång till sitt bankkonto

4. Skriv nytt styrelseprotokoll

Protokollet ska innehålla:

- Beslut om vilka som är nya firmatecknare.
- Beskrivning av varför förändringen behövs.
- Datum, underskrifter, och eventuell justeringsperson.
- Kårens namn och organisationsnummer.

5. Lämna in dokument till banken

- Ta med:
 - Signerat protokoll.
 - Giltig legitimation på de nya firmatecknarna.
 - Eventuellt kårens stadgar (vissa banker kräver detta).

6. Följ upp

- Kontrollera att ändringen gått igenom och att de nya personerna har åtkomst.
- Uppdatera även Scoutnet om kontaktpersoner/byten i styrelsen.

7. Förebygg framtida problem

- Se till att minst två personer har åtkomst till kontot.
- Ha en tydlig rutin för att dokumentera firmatecknare och spara protokoll lättillgängligt.
- Gå igenom detta varje år vid konstituerande styrelsemöte.

VAR REDO!



BILAGOR



Bilaga A

Om konceptet fritidsscouting

Genom att samarbeta med ett fritis underlättas arbetet med att inkludera barn och ungdomar i scoutverksamhet på två sätt: – dels möter vi en redan existerande grupp barn med etablerade rutiner för tid och plats för sina möten. Vi möter dem på deras hemmaplan. – dels når vi barn vars sociala bakgrund skulle ha kunnat vara ett hinder för att delta i ett traditionellt föreningsliv. Kort sagt, vi möter *alla* typer av barn.

Metoden kan användas vid nystartsförsök och/eller som en del i ett långsiktigt arbete med att sprida kunskap om scouting bland Sveriges barn.

Metoden i översikt

1. Skicka brev till fritiset, eller ännu hellre, besök ett eller flera fritis för en direkt kontakt med personalen. Se till att få namn och kontaktuppgifter till aktuell beslutfattare. Lämna kvar en kortfattad text om erbjudandet och med dina kontaktuppgifter, Scouting på fritis.
2. Följ upp med telefonsamtal eller ytterligare besök.
3. När beslut har fattats om samarbete, underteckna Samarbetsavtal för scouting på fritis.
4. Genomför scoutmötena och skicka hem information till målsmännen. Be fritidspersonalen använda sina vanliga informationskanaler. Se *Brev till målsmän*.
5. Bjud in till ett målsmansmöte som hålls senast före sista mötet. Se *Inbjudan till målsmansmöte*.
6. Genomför målsmansmöte där föräldrarna erbjuds att starta verksamhet. Se *förslag till upplägg*.
7. Avsluta perioden med ett möte speciellt utformat för ta ett bra avsked från barnen. Det behövs naturligtvis inte om målsmännen har bestämt sig för att starta verksamhet själva.
8. Utvärdera tillsammans med personalen.

TIPS!

Gör något med barnen som de kan ta hem och visa.
På så sätt kommer scouting ända in i köket hos familjerna.

Scouting på fritis

Här följer ett exempel på en text att maila eller lämna till fritiset efter en första kontakt.

Hej!

[Följande stycke raderas om texten lämnas efter ett fysiskt möte]

Efter telefonsamtal med er *personalen namn* skickar jag en kort beskrivning av vårt erbjudande om scouting på fritis.

Scouting är världens mest spridda metod för personlig utveckling av barn och unga. I Sverige finns drygt 95 000 scouter men vi vill att fler ska få uppleva allt det roliga, spännande och utvecklande som scouting har att erbjuda.

Vi i Nykterhetsrörelsens Scoutförbund kombinerar scouting med ytterligare en dimension, det drogfria livet. Våra ledare är nykterister och arbetar aktivt men utan propaganda för att barn ska avstå från alkohol och tobak.

Vårt erbjudande till er

I vår strävan att nå ut till barn ur *alla* samhällsgrupper erbjuder vi ert fritis scoutverksamhet under ett antal tillfällen. Upplägget är enkelt: vi står för ledare och program (60-90 minuter), ni ser till att barnen är klara för att vara ute vid de tillfällen som vi tillsammans bokar in. Vi står för alla kostnader och alltihop regleras genom ett tydligt avtal som ni och vi undertecknar.

Barnen erbjuds kostnadsfritt medlemskap i vårt förbund och deras föräldrar bjuds in till ett målsmanmöte där vi erbjuder stöd för att starta scoutverksamhet med dem själva som ledare.

Intresserade?

Hör av er till vår lokala verksamhetsutvecklare XX på telefonnummer xxxx-xx xx xx för ett möte om hur och när detta kan bli av.

Med förhoppning om ett bra samarbete.

Signatur

[Namn]

Samarbetsavtal för scouting på fritis

Följande avtal reglerar ansvarsfördelningen mellan skolan/fritiset här kallad *skolan*, samt Nykterhetsrörelsens Scoutförbund, här kallat *NSF*.

Kontaktpersoner

Skolans kontaktperson:

Telefon dagtid:

Epost:

NSF:s kontaktperson:

Telefon dagtid:

Epost:

NSF:s åtaganden

NSF ansvarar för planering och genomförande av _____ scoutmöten vid tillfällen specificerade i bilagan.

NSF står för alla kostnader för den planerade verksamheten.

NSF ger skolan information om kommande möte(n) så att barnens frågor kan besvaras på ett tillfredsställande sätt av skolans personal.

NSF lämnar information om verksamheten till föräldrarna.

I händelse av att NSF får förhinder meddelas det till skolans kontaktperson.

NSF ansvarar för ett kort utvärderingsmöte efter periodens slut.

Skolans åtaganden

Information om verksamheten som kan anses relevant för andra i personalen sprids av kontaktpersonen. NSF kommunicerar endast med henne/honom för att undvika missförstånd. Målsmäns frågor och uttalanden om verksamheten hänvisas till NSF:s kontaktperson. Detta för att undvika missförstånd och oklarhet om ansvarsfördelning.

Personalen ser till att barnen är klara till att delta i scoutmötet på utsatt tid.

I händelse av att skolan får förhinder meddelas det till NSF:s kontaktperson.

Skolans kontaktperson samt ytterligare minst en personal deltar i ett kort utvärderingsmöte efter periodens avslut.

Undertecknande

Datum:

För skolan

För Nykterhetsrörelsens Scoutförbund

Namnförtydligande:

Namnförtydligande:

Brev till målsmän

Hej målsman!

Med syfte att visa scouting för så många barn som möjligt erbjuder vi i Nykterhetsrörelsens Scoutförbund scoutverksamhet på ditt barns fritis. Rent konkret handlar det om att vi aktiverar barnen utomhus under *fem måndagar* fram till och med vecka X. Verksamheten bygger på scoutmetoden som i korthet syftar till att träna barn i samarbete, ge möjligheter till upplevelser i naturen och lära en mängd olika saker tillsammans med andra.

Deltagandet är förstås frivilligt och kostnadsfritt. Alla barn erbjuds att kostnadsfritt bli medlemmar och det gör vi för att kunna skicka vår scouttidning till dem. Förhoppningsvis bidrar det till att de väljer att bli ta del av världens största idéburna barn- och ungdomsrörelse: det finns 32 miljoner scouter i världen!

Det enda du behöver göra för att det här ska bli så bra som möjligt är att se till att ditt barn har kläder för att vara ute. Det ska till hällregn för att vi ska stanna inne.

Har du några frågor eller funderingar, tveka inte att hör av dig till vår scoutkonsulent XXXXX på telefonnummer XXXX eller epost WWW. Annars kan du också tala med fritisets kontaktperson YYYY på telefonnummer YYYY.

Läs mer om Nykterhetsrörelsens Scoutförbund på www.nsf.scout.se

Vänliga hälsningar

[Namn]

Inbjudan till målsmansmöte

Hej målsman.

Välkommen till ett möte med oss i Nykterhetsrörelsens Scoutförbund! Som vi informerat om tidigare har vi sedan en tid haft scouting på fritis. Orsaken till det är att vi vill visa hur roligt och lärorikt scouting är för så många barn som möjligt. Vi hoppas och tror att det har varit roliga möten för alla inblandade men som vi informerade om i början slutar vi vecka X. Så, för att barnen ska kunna fortsätta scouta inbjuder vi till ett möte med alla målsmän för ett samtal om hur vi tillsammans kan starta kontinuerlig scoutverksamhet i ert område.

Vad händer på mötet?

Vi ger en kort presentation av scouting och Nykterhetsrörelsens Scoutförbund och hur vi hjälper och stöttar de som vill starta scouting med sina barn. Sedan följer ett förutsättningslöst samtal om hur det kan ske. Förhoppningsvis kan vi avsluta stunden med att sätta ett datum för en första träff mellan en av våra scoutkonsulenter och intresserade målsmän. Självklart bjuder vi på kaffe, the och tilltugg.

Vad är scouting?

Läs broschyrerna som kommit med detta brev. En text kan förstås inte riktigt förmedla en upplevelse av scouting men de är ett smakprov. *Scoutmetoden* beskriver just scouting som en metod vars syfte är att utveckla barn och ungdomar efter deras förutsättningar och till sin fulla potential. *Vår hemmaplan* beskriver mer känslan av scouting och vad man kan göra.

Tid & plats

Den xx januari kl. qqq till mmm. Lokal

Du hittar en karta på www.eniro.se, skriv in xxxx som sökord.

Varmt välkommen!

Signatur

[Konsulentens namn]

Förslag till upplägg för målsmansmöte

1. Hej och välkomna! 5 min

Jag/vi heter och kommer från NSF. Under den närmaste en och en halv timme vill jag/vi presentera scouting för er och möjligheten att med vårt stöd start verksamhet med er som ledare. Scouting är inte svårt, förutsatt att du trivs med att umgås med barn och ungdomar. Däremot erbjuder scouting många möjligheter till verkligt stora upplevelser, både i det lilla utrymmet mellan två människor och i stora vida världen.

"Snälla, rädda oss för vi går under!" eller liknande desperata uttalanden är förbjudna.

2. Vad är scouting? Max 15 minuter

En kort presentation av metoden och upplevelsen av scouting. Åldersindelning, NSF:s film om scouting, SSF:s reklamfilm, bilder, personliga upplevelser.

3. Vad är NSF? Max 5 minuter

NSF:s mål och vision i korthet, att vi tycker att barn och ungdomar ska avstå från droger och att ledarskap är att leva som man lär. Ca 50 aktiva kårer, den närmaste heter XXX och har sagt att de gärna vill hjälpa till (kolla upp det inför mötet). Berätta distriktets namn så att de kan ana en gemenskap. 1 års prova-på nykterhet.

4. Hur ser vanlig scoutverksamhet ut? Max 10 min inkl frågor

En snabb översikt över ett scoutår: veckomöten, planeringsmöten, hajker, förbundsmöte och läger. Stryk under att det är den traditionella formen men att vi **gärna** ser andra former.

5. Fika 10-15 min

Mingla, prata med dem som verkar mest pratglada eller som sett mest positiva ut.

6. Hur kan vi starta verksamhet här? 5-10 min

Visa ett förslag på hur de kan få träning, en preliminär uppgift på hur länge de skulle få konsulentstöd, hur snart de kan börja med verksamhet samt kanske ett läger eller motsvarande att se fram mot. Visa att de kan få starta en egen kår eller fungera som en avdelning till grannkår, distrikt eller förbund.

7. Vad mer vill du veta för att vilja delta på ett nästa möte?

Öppna för frågor och uppmana till öppenhet. Våga vänta ut tystnaden. Fråga "Vad skulle krävas för att du skulle våga prova på!"

8. Datum för nästa möte?

Erbjud datum. Samla in namn och adresser.

9. Tack och hej!

Tacka och visa ett gott humör oavsett hur mötet har gått.

Utvärdering av scouting på fritis

Utvärderingen är tänkt att genomföras som ett samtal mellan konsulten, kontaktpersonen och helst ytterligare en ur personalen under ca 30 minuter. Konsulten antecknar svar och ställer uppklarande följdfrågor, hela tiden med syftet att förbättra nästa projekts utformning. Exempel på följdfråga: Hur borde vi ha gjort istället?

1. Hur har du upplevt kontakten med NSF?
2. Hur har informationen från NSF till fritiset och barnen fungerat?
3. Hur tror ni att föräldrarna uppfattat NSF:s närvaro och information?
4. Hur väl har NSF levererat det som utlovats?
5. Hur har tillvaron på fritiset påverkats av scoutmötena, direkt och indirekt?
6. Hur uppfattar ni att barnen har upplevt scoutmötena?
7. Hur har personalen som helhet upplevt NSF:s närvaro?
8. Hur har projektet påverkat din personliga bild av scouting?
9. Har ni några tips att ge inför framtida besök på fritis?
10. Skulle du kunna tänka dig att ta emot ett liknande projekt här? *Om nej, varför inte?*
11. Avslutningsvis, vad mer borde jag ha frågat?

Tack för er tid!

KLARTÄNKT

Ett exempel på hur ett scoutmöte kan struktureras med Klartänkt:

Starta: Använd en kort övning för att introducera dagens tema.□

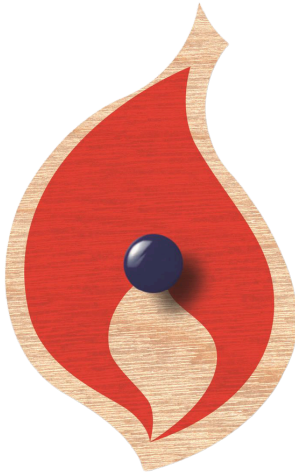
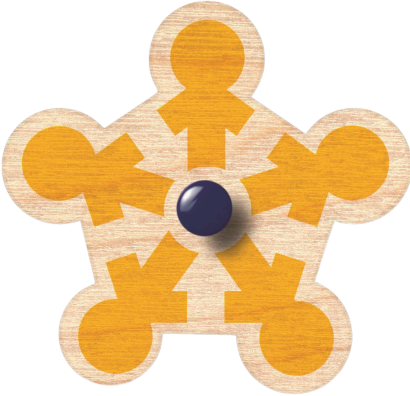
- Stärka: Genomför en aktivitet som bygger gruppens sammanhållning.
- Utmana: Diskutera ett scenario som utmanar scouternas tänkande kring nykterhet.
- Avsluta: Avsluta med en reflektion över vad som lärts under mötet.

Fördelar med Klartänkt i Terminsplaneringen

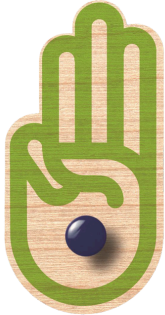
- Strukturerad Planering: Materialet erbjuder en tydlig ram för att bygga upp möten.
- Flexibilitet: Övningarna kan anpassas efter olika åldersgrupper och teman.
- Engagemang: Lekfulla och interaktiva övningar ökar scouternas engagemang.
- Värdegrundsarbete: Stärker scouternas förståelse för och engagemang i NSF:s värdegrund.

Genom att integrera Klartänkt i terminsplaneringen kan scoutkårer skapa en verksamhet som inte bara är rolig och engagerande, utan också främjar viktiga livskunskaper och värderingar.

Scoutmethoden



Scoutmetoden



Scoutlag och löfte



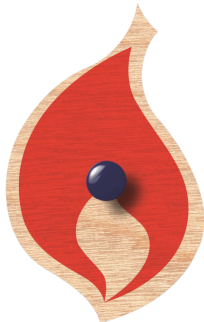
Friluftsliv



Lokalt & globalt samhällsengagemang



Stödande lyssnande ledarskap



Symboliskt ramverk



Patrullsystemet



Learning by doing



SCOUTLAG OCH SCOUTLÖFTE



PATRULLSYSTEMET



LOKALT & GLOBALT SAMHÄLLENGAGEMANG



LEARNING BY DOING



SYMBOLISKT RAMVERK



FRILUFTSLIV



STÖDJANDE LYSSNANDE LEDARSKAP

