

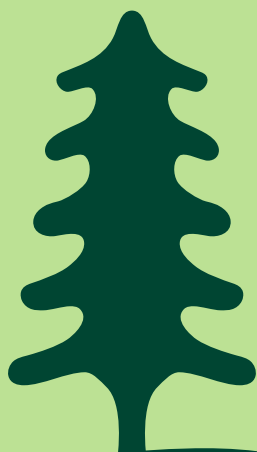


Svenskt
Friluftsliv

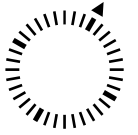
Metodmaterial till NPF-filmer

Diskussions- och reflektionsfrågor till film 4

Social kultur i friluftslivet!



Metodmaterial till NPF-filmer



Instruktioner

Syfte

Det här metodmaterialet kan användas främst i grupper som ett diskussionsunderlag, men kan också användas av en enskild individ, men då mer som frågor att reflektera kring. Ni får genom diskussionerna möjlighet att prata ihop er om varför och hur ni vill utveckla arbetet kring NPF och bemötande i din organisation, er förening eller klubb.

Hur

Det kan vara bra att utse någon person eller en arbetsgrupp som leder utvecklingsarbetet kring NPF i er organisation, er förening eller klubb. Börja sedan med att se en film tillsammans eller enskilt. Genomför sedan diskussionsövningarna tillsammans i exempelvis styrelsen eller ett ledarteam.

Ni får genom diskussionerna möjlighet att prata ihop er om varför och hur ni vill utveckla ert arbete kring NPF och bemötande.

Tidsåtgång

Tiden som filmen ni valt att se tar plus den tidsangivelse som står vid varje diskussionsmoment.

Diskussionsövningar

Det kommer finnas möjlighet att välja ut en eller flera diskussionsövningar. Kanske har din organisation, din förening eller klubb mindre tid för detta eller så har ni stora ambitioner. Observera att de flesta övningar innehåller flera steg som en slags process. Ni kan välja en eller flera diskussionsövningar. Läs igenom först för att sedan välja vilka ni vill jobba med.

Lokaler

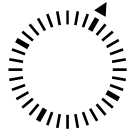
En lokal där ni får plats samt har möjlighet att diskutera i mindre grupper.

Gruppstorlek

Det finns en angiven rekommendation inför varje diskussionsområde, men ni kan anpassa gruppstorleken efter samtalet som ska föras. Ni kan välja prata alla tillsammans, dela in er i mindre grupper om max sex personer eller kanske två och två.

Samtalsledare

Utse gärna en eller två personer som håller koll på tiden och som fördelar ordet. Dessa personer har till uppgift att se till att alla som vill får möjlighet att prata. Samtalsledaren kan behöva avbryta och föra samtalen vidare om ni fastnar för länge vid något ämne eller någon person.



Diskussionsövning 1 – Osynlig intern kultur

1. Dela in er i grupper på omkring sex personer per grupp.
2. Utse en samtalsledare och någon som för sammanfattande anteckningar om ni vill.
3. Har ni någon intern kultur i er organisation, er förening eller klubb?
Diskutera med varandra.
 - Kan ni försöka hitta några exempel på denna osynliga kultur men som ändå är ganska specifik för just er verksamhet?
 - Finns det exempelvis ett internt sätt att prata med mycket förkortningar eller ord och begrepp som ni använder?
 - Tror ni att er verksamhet har osynliga och uttalade förväntningar på nya deltagare, ledare eller funktionärer när de börjar hos er?
 - Vad händer när de kanske inte har förmåga att läsa av dessa osynliga och uttalade förväntningar? Vad får de för bemötande då?



Diskussions- och reflektionsfrågor till film 4

Social kultur i friluftslivet!

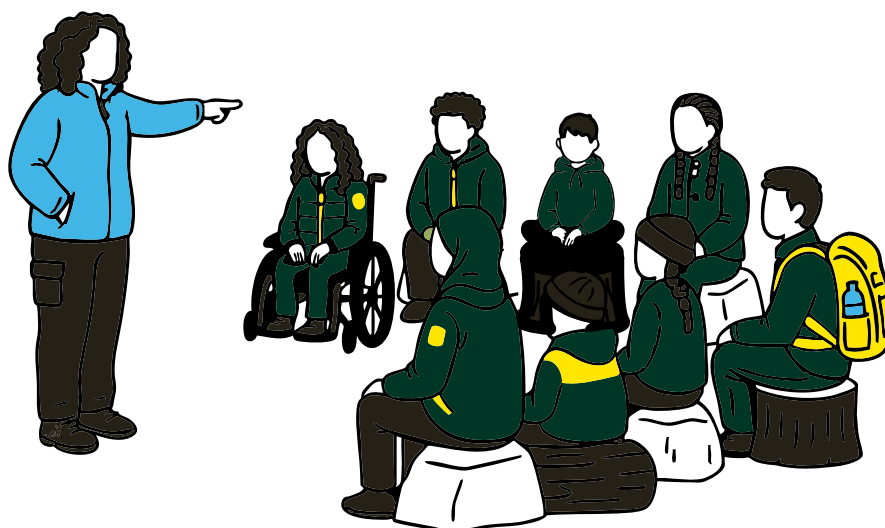


4.

Samlas i stor grupp. Utse en samtalsledare som fördelar ordet.

- Dela med er till varandra kring tankarna ni har kring er interna kultur, vad har ni pratat om i de små grupperna.
- Kan det vara positivt att ha en stark intern kultur? När och varför?
- Hur vill ni göra för att välkomna nya personer i er kultur? Kan ni vara tydligare på något sätt? Hur i så fall.
- Besluta om ni ska ta tag i och jobba vidare kring förväntade beteendena och intern kultur. Om så är fallet besluta vem/vilka som tar ansvaret att se till att arbetet fortsätter och när ni ska prata om det igen.

Tidsåtgång: Cirka 30-50 minuter





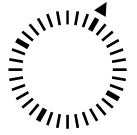
Diskussionsövning 2 – Fallbeskrivningar

Här kan ni välja att diskutera kring fallbeskrivningar. Det innebär att det finns ett påhittat men verklighetstroget scenario som kan tänkas uppstå under en aktivitet i er verksamhet.

Någon läser någon upp texten nedan högt i gruppen och sedan diskuterar ni utifrån diskussionsfrågorna. Lämplig gruppstorlek är cirka sex personer. Samtalsledaren fördelar ordet.

Tidsåtgång: ca 15–30 per fallbeskrivning

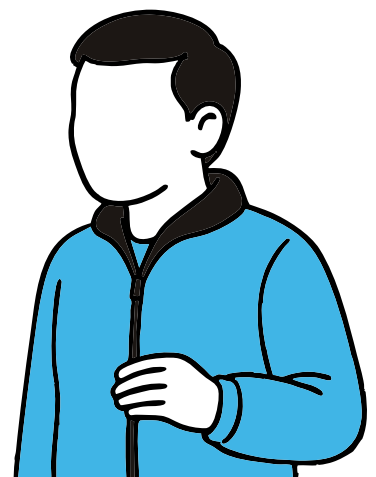


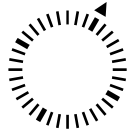


Fallbeskrivning – Nya ledaren Yusuf

Yusuf har nyligen blivit rekryterad som ledare, båda hans barn är med i föreningen/klubben och han är själv väldigt nyfiken på de aktiviteter som föreningen erbjuder. Nu är han med första gången på terminsuppstarten för ledare och funktionärer. Den ledare som rekryterat honom syns inte till (kanske är hon sjuk) och det verkar som att ingen annan lägger märke till honom. Alla står och pratar i klungor och ingen hälsar på honom. Yusuf känner sig lite orolig och inte speciellt välkommen. Han känner faktiskt för att gå därifrån men nu har han ju lovat ställa upp. Kanske blir det bättre under dagen?

- Hur tror ni att det kommer sig att det kan bli så här i en förening/klubb, att ingen uppmärksammar att en ny person försöker komma med i gänget?
- Hur brukar ni välkomna nya ledare och funktionärer i ditt förbund, din förening eller klubb? Har ni exempelvis utsett någon/några som har det som sitt ansvar, som ett slags mentorer. Om inte, skulle det vara en bra idé?
- Tror du att rekryteringar misslyckas för att man inte tänkt igenom sin interna kultur och hur man behöver göra för att välkomna nya?
- Vad tänker ni är viktigt när ni ska välkomna nya medlemmar eller ledare/funktionärer i er verksamhet? Har ni någon uttalad policy kring hur ni välkomnar nya? Om inte kan ni diskutera hur en sådan skulle kunna se ut.





Fallbeskrivning – Mio

Mio är 14 år och har precis börjat i föreningens/klubbens ungdomsverksamhet. Mio är blyg och tyst och vill inte gärna fråga om saker när hen inte förstår. Hen vill verkligen försöka vara med, men det är så många saker hen inte förstår, som hur hen ska bete sig i olika situationer och både ledarna och de andra deltagarna använder så svåra ord. De pratar om termer och begrepp som hen aldrig har hört förut och det verkar som att de bara förväntar sig att hen ska fatta utan att de förklarar. Mio känner det som att de andra tycker hen är trög som inte fattar vad hen ska göra i olika situationer i aktiviteten. Fast hen längtat jättelänge efter att få börja med den här aktiviteten och stått länge i kö så säger Mio till sin mamma att hen vill sluta för det var inte som hen tänkt sig.

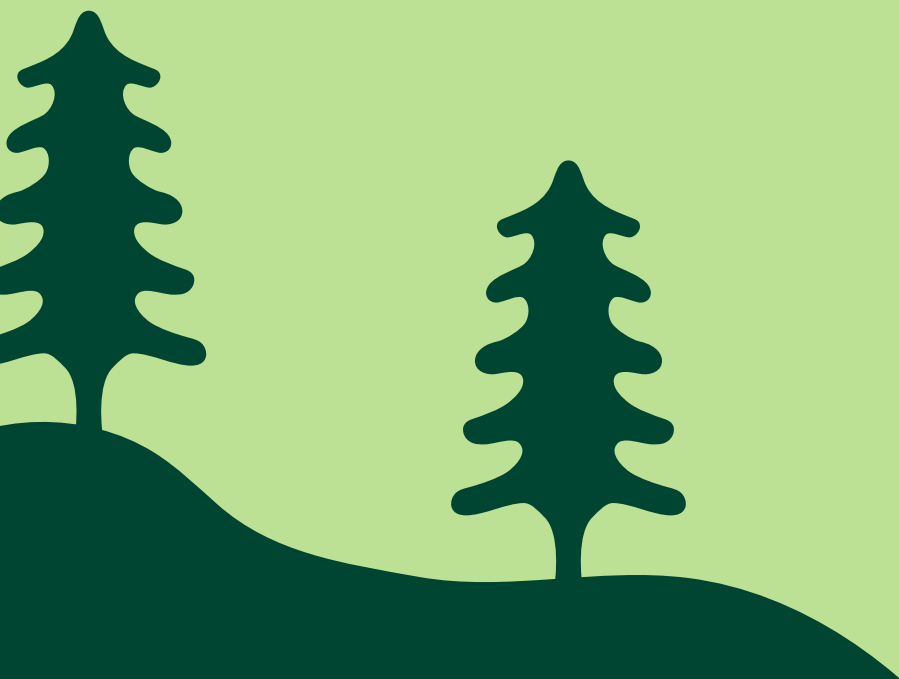
- Har ni tänkt på att det kan vara svårare att börja en aktivitet lite senare än de flesta andra? Att de andra som varit med lite längre redan skapat en intern kultur och en förståelse kring aktiviteten och begreppen som en ny person har svårt att hänga med i.
- Hur kan ni jobba i er verksamhet för att skapa en bättre "introduktion" när nya deltagare börjar på aktiviteten?
- Kan det vara lika svårt när det börjar nya personer i en styrelse eller som ledare/funktionär tror ni?
- Har ni någon handlingsplan eller policy för hur ledare och redan aktiva deltagare bör välkomna nya personer in i er gemenskap?
- Kan ni jobba aktivt med ledarskap och relationsskapande samt olika typer av övningar exempelvis team- och lära känna övningar/lekar. Kan ni tänka ut några sådana exempel som ni kan använda er av nästa gång ni tar in nya personer i er verksamhet.



RIKSFÖRBUNDET
Attention



**Svenskt
Friluftsliv**



Metodmaterialet är framtaget
av Riksförbundet Attention i
samverkan med Svenskt Friluftsliv

Produktionsbolag: Gabardin