



Frågor och svar

Här har vi samlat vanliga frågor från scoutledare.

Den som är patrulledare leder inte patrullen utan det finns en starkare, informell ledare som tar över. Hur bör jag hantera situationen?

Låt scouterna fundera över hur en bra ledare är. Diskutera detta och låt patrullen reflektera över när det fungerar och när det inte fungerar i patrullen. Det är viktigt att det blir en positiv diskussion kring vad som fungerar bra så att patrulledaren inte känner sig misslyckad. Det är också viktigt att visa att patrullmedlemmarna behöver stötta den som är patrulledare så att hen får chans att leda, speciellt om det är ovant för den som är patrulledare. Prata om patrulledarrollen och vikten av att också låta sig ledas av andra om en inte är patrulledare.

Ett annat sätt är att låta den formella och informella ledaren dela på ledarskapet, med stöttning från en vuxen så att den informella ledaren inte tar över allt ledarskap utan låter den mer ovana successivt få öva sig på att leda mer och mer, samtidigt som den informella ledaren får öva sig på att inte alltid vara den som tar mest plats.

Om avdelningen har många starka informella ledare i patrullerna kan det vara en idé att satsa på målsåret ledarskap under en eller flera terminer för att låta fler öva sig på att leda och ta plats i gruppen.

Den som vill vara patrulledare är inte lämplig. Hur stöttar jag det?

Fundera på varför scouten inte är lämplig så att du bättre kan stötta på rätt sätt. Vad är skälet till att hen inte anses lämplig? I Scouterna är det viktigt att vi får växa och lära oss,

så snarare än att förbjuda någon att inta en roll är det bättre att ha stödstrukturer som kan stötta och på så vis undanröja de hinder som kanske finns. Är det för att scouten vill bestämma för mycket? Eller att scouten har svårt att ta plats i gruppen? Eller att hen inte förstått vad ledarrollen går ut på? Eller någon annan anledning?

I Scouterna ska du ha möjlighet att öva dig på att leda och behöver inte vara bra på det från början. Olika strategier är att dela upp ledarskapet i mindre delar, dela på ledarskapet tillsammans med en annan scout, eller byta patrulledare ofta så att scouten får öva sig under ett par möten eller aktiviteter. Prata om hur bra ledarskap ser ut och låt scouterna själva diskutera vad som fungerar bäst så både de som är duktiga ledare redan och de som har längre väg kvar förstår sin och de andras roller i gruppen.

Förklara för scouterna varför ni gör vissa förändringar som exempelvis att ni väljer att ha olika patrulledare varje gång för att alla ska få prova på att leda.

Ska scouterna få vara med sina kompisar eller inte?

En av de bästa delarna med scouterna är att få göra roliga aktiviteter tillsammans med kompisar. Men det betyder inte att det behöver vara samma kompisar som du hade när du började scouterna. Vissa scouter kan behöva stöttas lite extra i att lära känna nya vänner. Vi dras gärna till personer som liknar oss själva och väljer därmed bort personer vi tror är annorlunda, men som skulle kunna bli en fantastisk kompis.

Vi vet samtidigt att en av de vanligaste anledningarna till att scouter slutar är för att kompiserna slutar, så underskatta inte vikten av att få vara med sina kompisar. Försök hitta en balans där scouterna får vara med 1–2 av sina kompisar och samtidigt har nya personer i sin patrull som de lär känna.

Om ni har många som inte känner varandra på avdelningen kan ni successivt fasa in patruller genom att under en termin göra nya patruller flera gånger under terminen där de får med sig någon kompis i sin patrull. Det kommer få scouterna att lära känna fler på avdelningen och få ännu fler kompisar så att problemet över tiden blir mindre.

Vi har en scout ingen vill vara med. Hur hanterar vi det?

Det är en känslig och svår situation som scoutledare. Det är viktigt att ni i ledarteamet från början gör klart att elaka kommentarer i stil med "Vi vill inte vara med den personen" inte accepteras. Fundera kring om ni vet eller kan se orsaken till varför ingen vill vara med den här scouten? Är det för att scouten uppträder olämpligt så fundera på hur ni kan sätta upp tydliga regler och prata kring hur ni beter er mot varandra och är en schysst kompis.

Beror det på att scouten upplevs för högljudd/bestämmet för mycket/inte kan sitta still eller något liknande så behöver ni strategier för att stötta kring detta.

Låt en ledare ha särskild koll på patrullen som scouten är med i och stötta den patrullen lite extra. Diskutera och utvärdera ofta hur olika aktiviteter gått och varför något gick bra eller dåligt. Tänk på att styra diskussionerna så att det inte blir negativa kommentarer mot en enskild scout i diskussionerna. Prata i gruppen kring vikten av att få vara den man är och att vi kan uppleva situationer olika. Prata om olikheter och förståelse för varandra men undvik att peka ut individer som orsak till svårigheter i gruppen. Fundera också på hur ni som ledarteam kan undvika situationer där scouten gör det som övriga gruppen uppfattar som jobbigt.

Tips om hur ni kan få en mer inkluderande verksamhet kan du läsa om i kapitlet inkludering.

Jag har en scout som inte vill jobba med en annan scout. Hur hanterar vi det?

Vad är orsaken till oviljan att arbeta med den andra scouten? Ibland behövs extra stöttning i samarbetet mellan scouter för att det ska fungera. Ibland kan det också vara så att två scouter bara behöva tid från varandra för att sedan hitta tillbaka till en fungerande relation igen. Låt dem arbeta med någon annan en tid istället och testa sedan att föra dem samman, med lite extra stöttning från en ledare, i olika kortare situationer.

Jag har en scout som inte vill vara i en grupp. Hur gör vi då?

Om det beror på en konflikt med övriga i patrullen är lösningen inte att låta scouten vara utanför gruppen utan konflikten måste arbetas med och försöka finna en lösning. Lösningen kan bli att alla i patrullen hittar tillbaka till varandra, eller så kan det vara så att den bästa lösningen är att någon eller några byter patrull.

Om en scout verkligen inte vill vara med i en patrull alls, och kanske har svårt med sociala relationer, kan ni försöka att hitta alternativa sätt att delta i aktiviteterna, kanske genom att hjälpa till med förberedelser, hitta alternativa sätt att genomföra uppgiften eller låta scouten göra samma sak men på egen hand, allt beroende på behov och vilka ledarresurser ni har för att göra olika upplägg.

Tänk på att alla inte alltid behöver göra samma sak eller på samma sätt, upplevelsen av scouting kan ske på olika sätt och gemenskap är inte alltid lika viktig för alla genom att just tillhöra en specifik patrull utan sammanhanget kan bli meningsfullt i att bara få delta i

mötet men på sina egna villkor. Det viktiga är att säkerställa vad orsaken bakom viljan att inte delta i patrullen är för att kunna bemöta med rätt alternativ.

Vi har scouter som är samma åldersgrupp med olika mognadsnivåer. Hur gör vi då?

Om scouterna trivs ihop är åldersblandade patruller bra och de yngre lär av de äldre. Om de äldre scouterna tycker de yngre är besvärliga kan det vara dumt att tvinga dem att varje gång vara med de yngre. Då kan ni utforma patrullerna baserade på ålder och blanda scouterna mellan åldrarna vid enstaka tillfällen som vid enstaka aktiviteter, på en hajk eller ett läger.

Tänk igenom varför de äldre tycker som de gör och hur ni jobbar med sammanhållning i gruppen. Det är bra att lägga extra energi på att få samman en ny patrull i början av terminen när yngre nya scouter kommer till avdelningen. En patrulls styrka ligger också i att deltagarna i den är olika, vilket kan vara bra att påminna scouterna om.

Ni kan också låta de äldre scouterna bli egna grupper då och då under era möten, låt dem demonstrera för de yngre och ansvara för aktiviteter, låt dem ha egna möten då och då eller dela upp aktiviteterna ni gör i olika svårighetsgrad för äldre respektive yngre. Grunden kan alltså också vara åldersblandade patruller men som ibland splittras till förmån för andra grupperingar beroende på ålder.

Ska de scouter som flyttar upp ingå i en befintlig patrull eller bilda en ny patrull?

Om patrullerna fungerar bra och ni som ledare tror att de nya scouterna kommer smälta in väl så placera in dem i befintliga patruller. Om det är stor skillnad i mognad och ni tror att det kommer bli ett problem så bilda en ny patrull. Eller gör om alla patrullerna helt och hållet och skapa nya patruller utifrån de nya förutsättningar som er avdelning har nu.

Vissa möten är en patrull 2 personer och vissa gånger 10 personer. Hur hanterar vi det?

Försök att ha så pass stora patruller att ni inte behöver göra om dem varje möte beroende

på vem som dyker upp. Ett sätt är att sätta de som är flitiga besökare i samma patrull. Eller att ha en kärna med 4–5 scouter som alltid dyker upp i respektive patrull och fylla på med de som kommer mer sällan. Eller slå alltid samman samma patruller om det är för få besökare, alternativt utgå från att grunden är storpatruller som ni kan dela upp i två eller fler grupper om alla är närvarande (ungefär som när man har halvklass i en skolklass). På detta vis blir de vana vid att vara storpatrull ibland och halvpatrull ibland.

Ska vi satsa på patruller som fungerar så bra som möjligt eller patruller där scouterna trivs?

En patrull som alltid misslyckas brukar inte vara den som trivs bäst! Så trivsel och framgång går lite hand i hand. Å andra sidan kan en patrull fungera mycket bra utifrån att lösa en uppgift men personligheterna i patrullen är kanske inte de bästa för att bygga långa vänskapsrelationer. Så försök att balansera trivsel och fungerande patruller så att det finns lite av båda.

Vad finns det för samarbetsövningar vi kan köra för att få patrullen att öva på att arbeta tillsammans?

Det finns massvis med bra samarbetsövningar i scouternas program t.ex i Aktivitetsbanken. Vissa är rena samarbetsövningar andra lekar eller programpass för att få scouterna att jobba ihop. Du hittar ännu fler förslag på www.aktivitetsbanken.scouterna.se

Några av våra favoriter är:

- Bli en patrull: <https://aktivitetsbanken.scouterna.se/aktivitet/29>
- Palla äpplen: <https://aktivitetsbanken.scouterna.se/aktivitet/136>
- Capture the flag: <https://aktivitetsbanken.scouterna.se/aktivitet/51>
- Linjehajk: <https://aktivitetsbanken.scouterna.se/aktivitet/469>
- Kanotsvansjakt: <https://aktivitetsbanken.scouterna.se/aktivitet/668>
- Falla i cirkel: <https://aktivitetsbanken.scouterna.se/aktivitet/116>

Hur gör vi när vi har fasta bestämda patruller på avdelningsmötena men åker på läger/hajk där det också finns andra scouter, exempelvis blandade åldrar, som då kräver annat tänk kring patrullindelning?

Det kan vara bra att ha tillfälliga patruller ibland för då lär scouterna känna fler på avdelningen eller inom kåren. Patrullsystemet i sig är inte beroende av att det är en specifik grupp utan det är sättet att arbeta i gruppen som gör det till patrullsystemet. Att vara i andra patruller med andra scouter på läger kan därför vara nyttigt och lärorikt på många olika sätt, dels får scouterna lära känna andra och dels får de erfarenhet av patrullsystemet i ett annat sammanhang.

Arbetar ni med fasta patruller under era avdelningsmöten så får scouten där möjlighet att vara med i en patrull som hinner bli sammansvetsad. Patruller behöver inte alltid göra alla aktiviteter tillsammans utan det är bra att då och då göra tillfälliga patruller som scouten ingår i som exempelvis på ett läger eller på en hajk.

Hur gör vi med helt nya medlemmar som inte varit scouter tidigare? Hur kan patrullen vara ett hjälpmedel?

Om ni har aktiviteter där patrullerna tävlar mot varandra eller på andra sätt jämför sig med varandra är det bra att ha en jämn fördelning av förutsättningarna i patrullerna. Nya scouter kan tillföra massvis med kunskap om exempelvis ledarskap och problemlösning men är kanske inte lika hemma i specifika scoutsaker eller ceremonier och rutiner som ni har.

Låt de nya scouterna vara med någon de känner för att skapa trygghet och gärna med någon med bra ledaregenskaper som tar på sig att slussa in den nya patrullmedlemmen i gemenskapen. Sätt inte alla nya scouter i en patrull som då får sämre förutsättningar att lyckas med de olika aktiviteterna.

Vi har scouter som inte vill leda sina kompisar. Ska jag pusha dem eller låta dem vara?

För att våga leda krävs självförtroende. Låt dem bygga upp det successivt genom att ge dem små ledaruppgifter som att förklara en lek eller att vara ansvarig för ett delmoment. Gör det tydligt att de faktiskt haft ett ledaruppdrag som de klarade bra. Genom att låta dem associera sig själv med ledarskap kommer de troligtvis att vilja testa att leda andra, ju säkrare de blir på att det är något de klarar av.

Hur samordnar vi smidigt om patrullerna har olika projekt?

Ett sätt är att låta patrullerna ha olika program. Om ni exempelvis har två patruller kan ni ha två möten i följd där patrull 1 gör sitt projekt medan patrull 2 gör ett program ni ledare förberett. Nästa möte byter de uppgifter.

Ett annat sätt är att tilldela en ledare per patrull som stöttar patrullen i sitt projekt. Om ni har ledare så det räcker till varje patrull kan de då köra sina projekt parallellt.

Ni kan även styra patrullen i vilka projekt de har att välja på så att vissa av projekten har gemensamma nämnare som ni som ledare kan handleda för mer än en patrull åt gången.

Materialet kommer från Bygga Patrull, en del av äventyrarprojektet inom Scouterna 2018.