

**Version 4.0 DRAFT**

2003-03-06



## **Handlingsplan för utveckling av scouting i Sverige**

### **Författare**

Johan Strid (telefon 0708 85 36 46) [johan.strid@scout.se](mailto:johan.strid@scout.se) och Göran Hägerdal (telefon 073 372 62 37) [goran.hagerdal@scout.se](mailto:goran.hagerdal@scout.se), på uppdrag av styrelsen i Svenska Scoutrådet.

Bollplank och delaktiga i skrivarprocessen; Ordförande Anita Lindqvist. Vice ordförande Mats Pettersson, Training Commissioner Katarina Johansson. Samtliga inom Svenska Scoutrådet.

Peder Wallenberg har kommenterat texten 2002-11-13 varefter den blivit redigerad ett antal gånger.

Dokumentet ska diskuteras löpande.

## **Innehållsförteckning**

<a href="#">Sammanfattning</a> .....	3
<a href="#">1. Inledning</a> .....	4
<a href="#">1.1 Unga människor och värdebaserade rörelser idag</a> .....	4
<a href="#">1.2 Scoutrörelsen och värdebaserad utbildning</a> .....	4
<a href="#">2. Åtta utmaningar</a> .....	5
<a href="#">2.1 Scoutrörelsens värdegrund</a> .....	5
<a href="#">2.2 Scoutrörelsens målgrupp och medlemmar</a> .....	6
<a href="#">2.3 Scoutrörelsens sätt att organisera sig</a> .....	6
<a href="#">2.4 Scoutrörelsens verksamhet och aktiviteter</a> .....	6
<a href="#">2.5 Ledarskapet i scoutrörelsen</a> .....	6
<a href="#">2.6 Scoutrörelsens behov av dialog med och mellan medlemmarna</a> .....	7
<a href="#">2.7 Scoutrörelsens image</a> .....	7
<a href="#">2.8 Scoutrörelsens ekonomi</a> .....	8
<a href="#">3. Projektidé och projektorganisation</a> .....	8
<a href="#">3.1 ”The Value Forum”</a> .....	8
<a href="#">3.2 Samlande aktiviteter</a> .....	9
<a href="#">3.3 Internationell medverkan och internationellt exempel</a> .....	10
<a href="#">3.4 Projektekonomi 2002 – 2007</a> .....	10
<a href="#">3.5 Preliminär och inkomplett tidplan</a> .....	11
<a href="#">Bilaga 1. Arbetsmodell för ”workstream”</a> .....	12
<a href="#">Bilaga 2. Utdrag ur förslag till stadgar för Svenska Scoutrådet</a> .....	13

## **Sammanfattning**

Handlingsplanen för utveckling av scouting beskriver metoder för att nå följande målsättningar:

- Att tillsammans med externa partners, svenska och internationella, såsom näringsliv, offentlig förvaltning, andra organisationer, skola och forskning, arbeta med utveckling av scouting i syfte att lära mer om hur unga människor ska kunna få tillgång till, och lockas in i, värdebaserad icke-formell utbildning
- Att utveckla scoutrörelsens grundläggande element; värdegrund, målgrupp, organisation, verksamhet (scoutprogrammet), ledarskap, intern dialog samt image och ekonomi till att bättre svara mot de behov som finns i dagens samhälle.
- Att stärka scoutrörelsens förutsättningar att kontinuerligt utveckla sin verksamhet.
- Att skapa ett internationellt gångbart exempel på hur en ideell organisation som tillhandahåller värdebaserad utbildning och personlig utveckling, som ska utgöra inspiration till scoutförbund och övriga organisationer i andra länder.

I handlingsplanen identifieras utifrån samhällets utveckling och behov 8 centrala utmaningar för scoutrörelsen; värdegrund, målgrupp, organisation, verksamhet, ledarskap, intern kommunikation och dialog, image och ekonomi. Dessa utmaningar ska mötas genom att etablera samarbeten mellan scoutförbunden och externa intressenter – en workstream (projektgrupp) per utmaning. Till detta arbete knyts ”The Value Forum” bestående av nyckelpersoner inom näringslivet och med kompetens från forskarvärlden och andra organisationer knuten till sig. The Value Forum ska ge arbetet tillgång till kompetens, kredibilitet samt resurser.

Projektarbetet kopplas till den föreslagna stora nationella jamboreen (scoutläger) 2007 samt till en ansökan om världsscoutjamboree till Sverige 2011. En stor internationell medverkan med följande stort internationellt genomslag ska präglade projektet.

Arbetet ska ske under fem år, från 2003 för att avslutas vid scoutrörelsens hundraårsjubileum 2007. Värdet av den ekonomiska omfattningen av projektet beräknas till cirka 15 – 25 mkr, varav scoutrörelsen planerar att tillföra 2,5 mkr av egna medel (formellt beslut fattas i december). Definitiv budget görs löpande under projektets gång i samarbete med intressenter i projektet.

Detta dokument är levande och utgör ett diskussionsunderlag för såväl interna diskussioner inom scoutrörelsen som i scoutrörelsens kontakter med externa intressenter.

## 1. Inledning

I följande två avsnitt diskuteras de utmaningar unga människor i det moderna samhället ställs inför samt scoutrörelsens roll i att möta dessa utmaningar.

### 1.1 Unga människor och värdebaserade rörelser idag

Unga människor i Sverige, och till olika utsträckning i andra delar av världen, har stora krav framför sig. Utmaningarna unga människor står inför beror bland annat på en föränderlig arbetsmarknad och ständiga krav på vidareutbildning. Samtidigt krymper stödet för den unga människan i uppväxten. Många unga lever i svåra sociala hemförhållanden. I Sverige har skolan under nittiotalets samhälleliga ekonomiska stålbad skurit ned på de ”mjuka” resurserna, till exempel kamratstödjare och kuratorer, till stöd för elevernas utveckling. Organisationslivet, inbegripet scoutrörelsen, famlar samtidigt för att finna former att attrahera unga människor som i högre utsträckning idag än tidigare väljer att *inte* engagera sig i fritidsaktiviteter med en tydlig värdegrund såsom scoutrörelsen eller politiska ungdomsförbund.

Sammantaget medför det en utveckling där den unga människan till stor del är utlämnad till sig själv i frågor som gäller den egna personliga utvecklingen. Behovet för individuell utveckling för att kunna bli en kritisk men aktiv och ansvarstagande medborgare uppfylls inte av den unga människans omgivning. Dagens unga människa får inte det stöd hon eller han behöver för att utveckla de värderingar som behövs för att ett öppet och tolerant samhälle ska vidareutvecklas och bestå.

Scoutrörelsen strävar efter att göra det möjligt för unga människor att utveckla sin fulla potential som ansvarstagande världsmedborgare, en strävan som präglade rörelsen sedan Baden Powell startade scouting i början av förra seklet. Scoutrörelsens stora styrka i detta arbete har under rörelsens första sekel varit dess pedagogik. Scoutmetoden, som bygger på unga människors egen vilja att lära och ta ansvar för sig själv och andra, är också idag det som gör rörelsens främsta tillgång.

### 1.2 Scoutrörelsen och värdebaserad utbildning

Svenska Scoutrådet menar att värdebaserad, icke-formell utbildning<sup>1</sup> behövs mer idag än någonsin tidigare. Samhällets stora förändringar har skapat ett behov av att söka sin roll i samhället bland stora grupper i samhället. Ett sökande som kan ta sig uttryck i ett destruktivt förhållande till omvärlden hos den unga människan om inte han eller hon ges möjlighet till personlig utveckling med unga och vuxna förebilder. I det svenska samhället råder idag en stor samsyn kring att unga människors förutsättningar att utveckla ett eget liv baserat på ansvar för såväl den egna utvecklingen som samhällets utveckling måste stärkas. Värdebaserad icke-formell utbildning spelar här en viktig roll och måste därför stärkas.

Scoutrörelsen är unik i förhållande till många andra idébaserade rörelser så till vida att den har lyckats upprätthålla ett relativt stort antal *aktiva* medlemmar, även om antalet har minskat med 25 procent de senaste 10 åren. Många andra idébaserade rörelser har upplevt en även mer dramatisk tillbakagång. Men, scoutrörelsen är också typisk för idébaserade rörelser. Målet är gemensamt – fokus på den unga människans utveckling till en kritiskt tänkande och ansvarstagande medborgare i samhället.

---

<sup>1</sup> Icke formell utbildning är ett begrepp som myntats av de största globala ungdomsorganisationerna och

Svenska Scoutrådet avser att genomföra ett projekt för att stärka sin förmåga att attrahera unga människor till en verksamhet som bidrar till deras andliga, emotionella, fysiska och intellektuella utveckling. Projektet ska läggas upp så att erfarenheterna går att sprida till andra verksamheter. Därför avses projektet genomföras i samarbete med andra intressenter för en positiv uppväxt för unga människor; näringsliv, myndigheter, andra idébaserade ungdomsorganisationer, skola, forskning m.fl. Dessa är alla intressenter i att unga människor får en bättre start i livet eftersom det ger bättre förutsättningar för respektive parts möjlighet att nå sina mål. I det föreslagna projektet strävar Svenska Scoutrådet efter att skapa en process där varje steg planeras, analyseras och värderas i samarbete med externa partners.

Scoutrörelsen omfattar idag cirka 110 000 medlemmar i Sverige och över 36 miljoner i världen. Liksom andra idébaserade rörelser tappar scoutrörelsen aktiva medlemmar i hela västvärlden. Svenska Scoutrådet har därför påbörjat en kartläggning av vilka behov av förändring rörelsen har samt konstruktivt ifrågasätta alla grundläggande delar av scoutverksamheten. Arbetet som nu ska påbörjas är att ifrågasätta och utveckla dessa områden i syfte att ge ett bättre resultat och locka fler till scoutrörelsen. För att förenkla utvecklingsarbetet har behovet av förändringar delats in i åtta huvudområden (se nedan).

## **2. Åtta utmaningar**

Var och en av följande utmaningar är tänkta att utgöra grund för ett samarbete mellan olika parter som har ett intresse av att delta i arbetet. Det betyder att en gruppering bestående av både människor från scoutrörelsen självt såväl som externa intressenter bjuds in att delta i arbetet. För att underlätta arbetet kommer varje utmaning att arbeta inom en gemensam ram, beskriven i bilaga 1.

### **2.1 Scoutrörelsens värdegrund**

Scoutings värdegrund, eller scoutings ideologi, är stark som den en gång formulerades av grundaren Baden Powell. Scoutlagen med ett antal starka och positiva föresatser för förhållandet människor emellan kombinerat med patrullarbetet i det fria och den internationella dimensionen ger en idémässigt stark grund att stå på. De texter som uttrycker den ideologiska grunden har dock inte omformulerats för dagens behov, vilket har lett till en otydlighet i vad det egentligen är som scoutrörelsen vill åstadkomma. De internationella scoutorganisationernas formulering av mission och vision har kommit längre och är något tydligare.

*Our mission, to enable girls and young women to develop their fullest potential as responsible citizens of the world."*

The World Association of Girl Guides and Girl Scouts mission

*"The mission of Scouting is to contribute to the education of young people, through a value system based on the Scout Promise and Law, to help build a better world where people are self-fulfilled as individuals and play a constructive role in society."*

The World Organisation of the Scout Movements mission

Ett arbete har påbörjats inom ramen för Svenska Scoutrådet för att se över scoutlagen och målparagraferna i stadgarna. Detta arbete ska kulminera i en stor diskussion inom rörelsen om hur dessa texter ska förstås av och kommuniceras till unga människor (i bilaga 2 finns valda delar av målparagrafer ur ett förslag till nya stadgar för svensk scoutrörelse).

## **2.2 Scoutrörelsens målgrupp och medlemmar**

Scoutrörelsen har sina medlemmar främst i medelklassområden dominerade av svenskfödda. Scoutrörelsen har svårare att nå ut till unga människor i socialt utsatta förhållanden och/eller med en annan etnisk/kulturell/religiös bakgrund. Detta är inte bra då det troligen är de unga som har en problematisk uppväxt som kan dra stor personlig nytta av scouting. För att nå ut i dessa områden måste scouting förstå vilka krav som måste uppfyllas för att kunna erbjuda en attraktiv verksamhet till dessa människor. Vägen dit är mångfacetterad och inkluderar utvecklat program (det vi gör inom scouting), samarbete med andra organisationer samt nya sätt att presentera scouting.

Det har redan idag startats ett antal muslimska scoutkårer inom KFUK-KFUMs Scoutförbund samt Svenska Scoutförbundet. Nykterhetsrörelsens Scoutförbund arbetar med ett projekt för bosnier i Sverige. Andra vägar måste ständigt sökas för att nå andra unga.

## **2.3 Scoutrörelsens sätt att organisera sig**

Scoutrörelsen i Sverige idag är organiserad i fem scoutförbund med lite olika profilfrågor. Detta utgör dels en styrka då det är möjligt att använda sin profil för att nå en specifik grupp (till exempel en viss kyrklig inriktning). För scoutrörelsen som helhet betyder det dock också ett ineffektivt resursutnyttjande. Fem gör det en skulle kunna göra.

Idag driver Svenska Scoutrådet ett arbete i syfte att få till stånd ett närmare samarbete mellan förbunden. Om det slutar i att det blir ett gemensamt scoutförbund eller inte i Sverige återstår att se, dock krävs det stora och koordinerade insatser för att få ut mer av den utveckling som sker inom scoutrörelsen.

## **2.4 Scoutrörelsens verksamhet och aktiviteter**

Scoutprogrammet behöver ständigt utvecklas. Nya ledarhandledningar ska tas fram, nya kurser för ledare utvecklas och nya sätt att kommunicera direkt med de unga scouterna utvecklas. Samtidigt verkar det som att scoutrörelsen inte riktigt har funnit den formel som krävs för att fler unga människor ska vilja vara med i rörelsen. Det är i detta som en av de största utmaningarna för svensk scoutrörelse ligger – om vi inte lyckas att med vårt program locka unga människor till engagemang kan vi inte heller påverka unga människor till tolerans och humana värderingar.

Scoutprogrammet måste därför utvecklas. I det ligger att genomföra testprojekt för att testa och utveckla ny pedagogik inom ramen för scoutprogrammet. Det arbetet kan genomföras i samverkan med organisationer som arbetar med pedagogisk utveckling. Carpe Vitam och Reggio Emilia är exempel på organisationer som kan bidra till detta arbete. Resultatet av ett sådant utvecklingsarbete kommer inte endast scoutrörelsen till del, utan kan även bidra till utveckling av annan icke-formell utbildning.

## **2.5 Ledarskapet i scoutrörelsen**

Ledarskapet i scoutrörelsen sker i två nivåer. Det första och viktigaste är det direkta scoutledarskapet som unga och vuxna ledare utövar i den dagliga scoutverksamheten. Det andra, som indirekt är lika viktigt för scoutverksamheten, är ledarskapet som scoutingsorganisation utövar gentemot sina ledare. Dvs, hur de ledare som i den dagliga verksamheten med unga stöds med utbildning och visioner om scoutings utveckling.

Scoutledarskapsrollen måste utvecklas i takt med samhällsutvecklingen. Unga människor ställer stora och föränderliga krav på hur de vill bli bemötta i en fritidsverksamhet. Det kräver en stor trygghet hos scoutledaren för att kunna möta dessa krav, samtidigt som scoutledaren inte i dessa krav får lockas att överge den grundläggande värdegrunden för scoutrörelsen. Till skillnad från skolan är scoutrörelsen beroende av ideellt oavlönat arbete. Kombinationen av ökade krav på kompetens kombinerat med kravet att göra ledarinsatsen ideellt blir en allt större utmaning för scoutrörelsen och andra ideella rörelser. Kraven på scoutledare är också tätt ihopkopplad till vad scoutrörelsen ska erbjuda unga människor för aktiviteter – scoutprogrammet. Sammantaget medför detta att många scoutkårer upplever stora problem i att rekrytera scoutledare till sin verksamhet.

Ledarskapet inom scoutrörelsens organisationer måste självfallet utvecklas i takt med det lokala scoutledarskapet. Detta kan liknas vid det ledarskap som utövas av VD och bolagsstyrelse i ett större företag. Scoutrörelsen har cirka 20 000 unga och vuxna ledare engagerade i att leverera scouting till unga människor. Skillnaden ligger i att ersättningen för arbetsinsatsen aldrig kan ges i pengar. För att illustrera detta kan följande ekvation användas:

*20 000 ledare \* två arbetsveckor (80 timmar) per år \* fritidsledarlön i offentlig förvaltning = cirka 2 miljarder SEK. (De fem svenska scoutförbundens sammantagna finansiella årliga omsättning på nationell nivå överstiger inte mer än några tiotal mkr.)*

Sammantaget skapar detta en svår ledningsfunktion för scoutrörelsen. För att fortsätta med analogin med företagande så måste personal rekryteras till en tjänst som blir allt mer komplicerad samtidigt som ersättningen för utfört arbete inte kan höjas. Scoutrörelsen finner idag, och måste finna nya, tydliga värden, som till exempel personlig utveckling, för att kunna attrahera nya och behålla existerande scoutledare i verksamheten.

## **2.6 Scoutrörelsens behov av dialog med och mellan medlemmarna**

Scoutrörelsen liknades ovan med ett företag. Det är inte i alla avseenden en bra analogi – människorna inom scoutrörelsen är engagerade för att de tror på verksamheten och inte för att tjäna personligen på det. Därför blir det oerhört viktigt att samtalet inom rörelsen ständigt förs med och mellan scoutledare och scouter för att utveckla verksamheten.

Det är inte enkelt. Som man frågar får man svar, brukar man säga och det ligger mycket i det. Den ideella scoutledaren är kluven mellan två perspektiv – det att känna att han eller hon har ett direkt och avgörande inflytande över scoutings utveckling och behovet att ett tydligt och inspirerande ledarskap som ger verktyg för den lokala scoutverksamheten.

Den traditionella föreningsdemokratin har här svårt att göra sig gällande i en så stor organisation som scoutrörelsen är. Nya vägar måste sökas för att formulera visioner och föra dialog med rörelsens unga och ledare.

## **2.7 Scoutrörelsens image**

En del av scoutmetoden är det symboliska ramverket (se bilaga 2). Med det avses att scoutprogrammet riktat till unga är byggt på en viss historia och att genomförandet av programmet präglas av denna historia. Genom det symboliska ramverket vill scoutrörelsen skapa en trygg miljö och atmosfär för den unga människan. Dessutom skapas en gemenskap i dels den lilla gruppen och dels globalt genom att symboler ger ett sammanhang och en känsla av att vara delaktig i något stort och något som tidigare generationer (och kommande) också

har upplevt (kommer att uppleva). I tillägg till det finns ett symbolspråk med den franska liljan (pojkscoutsymbolen), treklövern (flickscoutsymbolen) och fysiska attribut som scoutdräkten (uniformen). Det symboliska ramverket är en grund för arbetet med scoutings externa image.

En annan viktig del i att skapa en mer positiv image är att identifiera ”kända” människor som har eller har varit scouter för att peka på att scoutrörelsen är positiv för den personliga utvecklingen. Boy Scouts of America använder sig framgångsrikt av den metoden genom att identifiera sportstjärnor, politiker, rockartister och företagsledare som har varit scouter för att använda dem i sin marknadsföring.

Idag uppfattas mycket av scoutrörelsens symboler som gammaldags och inte aktuella för framförallt unga människor. Scoutrörelsen behöver göra en omfattande översyn av den bild som den ger av sig själv.

## **2.8 Scoutrörelsens ekonomi**

Scoutrörelsens finansiella styrka ligger främst hos de lokala scoutkårerna. Många scoutkårer har verkat under lång tid och har haft möjlighet att bygga upp resurser för att kunna driva den lokala verksamheten vidare under betryggande former. Detta är en mycket positiv grundförutsättning för scoutrörelsens fortsatta överlevnad. På den nationella nivån, som har huvudansvaret för scoutrörelsens övergripande utveckling, är den finansiella situationen generellt sett något sämre.

Den nationella ekonomin behöver stärkas upp genom att identifiera nya långsiktiga intäktsströmmar och bygga upp en kvalificerad fundraisingkapacitet. De ovanstående sju områdena är var och en för sig ett verktyg för att identifiera samarbetspartners som kan tillföra resurser, ekonomiska såväl som intellektuella, till scoutrörelsen. Genom dessa arbetsområden kan företag och individer utkristalliseras som har ett intresse av att stödja scouting genom dels sin specifika kompetens, men också i att konstruera en hållbar fundraisingstrategi för scoutrörelsen.

## **3. Projektidé och projektorganisation**

Projektet syftar till att utveckla svensk scouting varför de centrala beslutsfattarna i projektet är de fem svenska scoutförbunden genom Svenska Scoutrådets styrelse, där de är representerade med två ledamöter var.

För att förmå att lyfta blicken önskar Svenska Scoutrådet etablera samarbete med externa specialister, med ett eget intresse av delta, inom var och en av de 8 identifierade utmaningarna. Dessa specialister bildar tillsammans med representanter för scoutförbunden ”workstreams” som fokuserar var sin utmaning och arbetar utifrån en av Svenska Scoutrådet fastlagd struktur (se bilaga 1). Arbetet utvärderas av gruppen själv, Svenska Scoutrådets styrelse samt ”The Value Forum” (se nedan) löpande. Anställd personal stödjer arbetet.

Genom detta arbetsupplägg skapas förutsättningar för såväl scoutrörelsen som samarbetspartners möjlighet att löpande lära av processen.

### **3.1 ”The Value Forum”**

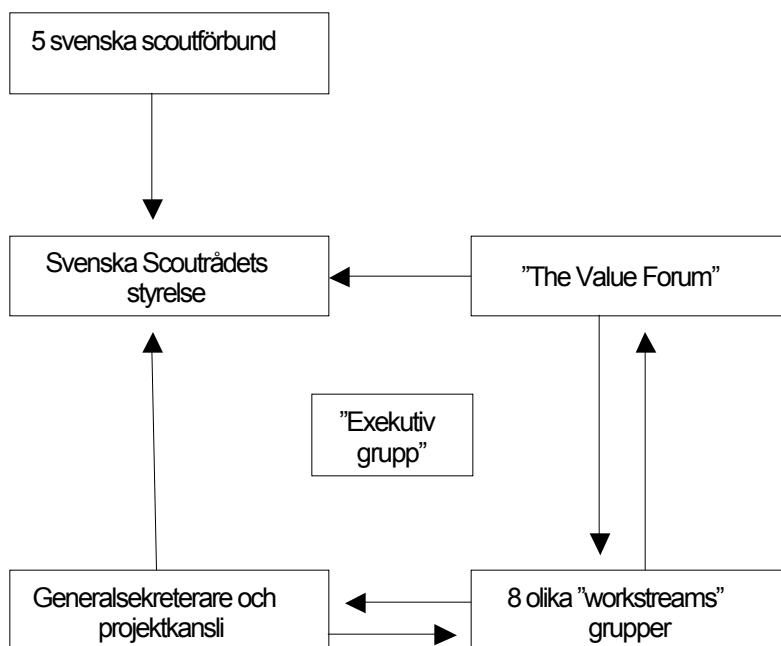
För att stödja projektets genomförande inrättas, utöver de 8 specialiserade ”workstreamgrupperna”, en hederskommitté kallad ”The Value Forum”. Syftet med hederskommittén är att samla verksamhetsansvariga från nationella och regionala nivåer för att



för värdebaserad utbildning för att följa och ge råd i projektarbetet inom scoutrörelsen. Ytterligare ett syfte med The Value Forum är att utgöra kärnan i en fundraising strategi för utveckling av scouting i Sverige. Eventuellt bjuds Hans Majestät Konungen in som beskyddare. Huvudpersoner i The Value Forum, utöver Hans Majestät Konungen i det han blir tillfrågad och accepterar, är Peder Wallenberg och andra näringslivsföreträdare, företrädesvis från den svenska Chaptern av BP Fellows, samt internationella industriföreträdare. Till detta kompletteras Value Forum med specifik kompetens från forskning, offentlig förvaltning och föreningsliv efter behov.

The Value Forum ska regelbundet arrangera seminarier, debatter och symposier kring värdebaserad icke-formell utbildning. Dessa aktiviteter fokuseras på såväl svenska som internationella ämnen och med brett internationellt deltagande. Förhoppningen är att det arbete som sker i samarbete mellan Svenska Scoutrådet och The Value Forum ger inspiration till liknande arbete i andra länder.

Svenska Scoutrådet utgör The Value Forums kansli.



**Bild.** Organisationsskiss för projektarbetet. De fem svenska scoutförbunden utgör idag Svenska Scoutrådet. Svenska Scoutrådets styrelse är den beslutsfattande enheten. Varje "workstream" har en arbetsgrupp och är stödd av anställd personal på projektkansliet. The Value Forum är rådgivare till Svenska Scoutrådets styrelse och till arbetet inom respektive "workstream". The Value Forum blir löpande informerad om det arbete som sker inom projektet och kan själv ta initiativ till aktiviteter eller annat till stöd för arbetet. Som spindel i nätet bildas en Exekutiv grupp med uppgift att närmare följa och stödja arbetet inom samtliga "workstreams" samt koordinera samarbetet mellan The Value Forum och Svenska Scoutrådet. Denna Exekutiva gruppen som består av en person från The Value Forum, Svenska Scoutrådets ordförande och generalsekreterare har också till uppgift att säkerställa att arbetet som görs följer den upprättade handlingsplanen.

### 3.2 Samlande aktiviteter

Under projektperioden kommer ett antal samlande aktiviteter att genomföras. Den viktigaste är den planerade nationella jamboreen 2007 där uppskattningsvis 20 000 ungdomar kommer att delta. Denna jamboree kommer att planeras i nära samarbete med de externa partners som

deltar i arbetet inom respektive workstream. Den nationella jamboreen är också en viktig fokus för den interna dialogen inom scoutrörelsen för att utveckla scouting. De praktiska delarna av ett storläger verkar som ett samlande och konkret mål för scoutrörelsen.

Sverige överväger att ansöka om att vara värd för "The World Scout Jamboree" år 2011. Detta motsvarar inom scoutvärlden vad en OS-ansökan är inom idrottsvärlden. I planeringen för ansökan kommer arbetet med de åtta olika workstreams att vara avgörande. Ansökan lämnas till världsscoutrörelsen i början av 2005 och beslutet tas på världsscoutkonferensen i Tunisien sommaren samma år.

I arbetet med ansökan om världsjamboreen kommer ett nära samarbete sökas med de nordiska scoutförbunden.

### **3.3 Internationell medverkan och internationellt exempel**

Sverige har en stark ställning i den internationella scoutrörelsen. Den svenske Kungen är ordförande i the World Scout Foundation och bidrar enormt mycket till den internationella scoutrörelsens utveckling. Svenskar finns dessutom på ett antal nyckelpositioner i scoutrörelsens europeiska och globala strukturer.

Sverige har därför stora möjligheter att involvera den internationella scoutrörelsen i projektet i syfte att få tillgång till kunskap om hur andra scoutländer har arbetat med dessa frågor. Utöver det finns det ett oerhört stort behov av goda exempel för hur scoutrörelsen kan utvecklas positivt. Scoutrörelsen lider idag i nästan hela västvärlden av vikande medlemstal och svag image. Ett projekt som detta där alla delar av rörelsens arbete ifrågasätts på ett konstruktivt sätt utgör ett stöd för denna utveckling.

Scouting i östra och centrala Europa har stora svårigheter att bli accepterade inom sina samhällen då alla typer av ungdomsorganisationer fortfarande associeras till kommunismen. Dessa scoutförbund behöver därför tillgång till exempel på hur scoutrörelsen kan etablera en mer positiv bild av sig bland unga människor och exempel på hur scoutprogrammet kan utvecklas till att bli mer intressant och relevant för unga människor.

Ett stort internationellt utbyte kommer därför att präglade arbetet.

### **3.4 Projektekonomi 2002 – 2007**

Den totala omslutningen av projektet är beroende på omfattningen av arbetet inom varje workstream och på respektive workstreams förmåga att finna finansiering för den verksamheten. Den grundläggande strukturen till stöd för arbetet i projektet omsluter cirka 1,5 – 2 mkr på årsbasis. Av dessa har Svenska Scoutrådets styrelse föreslagit de fem scoutförbunden att avsätta cirka 0,5 mkr årligen.

Övriga medel förutsätts komma från samarbete med näringslivet, privata donationer, statliga bidrag samt deltagar- och medlemsavgifter i till exempel Value Forum.

En mycket preliminär uppskattning av det totala behovet av medel för att realisera handlingsplanen är cirka 15 – 25 mkr fördelat över 5 år, varav scoutrörelsen alltså aktivt försöker finna cirka 2,5 mkr av egna medel för investering i en projektledningsfunktion. Projektet är ekonomiskt baktungt, det vill säga behöver mycket resurser i början för att i slutet av perioden börja bli självbärande och därefter förhoppningsvis generera ett överskott som kan fonderas för att säkerställa scoutings utveckling nå sikt

Projektet bör säkra c:a 4 – 6 mkr för att finansiera de första 18 månaderna.

Eftersom ett av syften med handlingsplanen är att upprätta en fundraisingstrategi och att arbetet görs i nära samarbete med externa partners förutsätts ett resultat av projektet vara ett löpande fundraisingarbete för scoutrörelsen efter att projektet har avslutats.

Observera att denna ekonomiska uppskattning inte inkluderar kostnader för stora aktiviteter såsom nationella jamboreen eller löpande och pågående arbete inom scoutrörelsen. De medel som ska samlas in ska användas för att kunna ta ett antal stora steg i utvecklingen av svensk scouting utan att denna ansträngning ska gå ut över pågående verksamhet.

### 3.5 Preliminär och inkomplett tidplan

<b>2002</b>	
Nov – Dec	Samtal förs med Peder Wallenberg kring det allmänna upplägget i projektet
Nov – Dec	Diskussioner inleds med Carpe Vitam och dess samarbetspartners för att utforma två workstreams; Verksamhet och aktiviteter samt ledarskap.
<b>2003</b>	
Jan – Feb	Prioritering av workstreams
Jan – Mars	Rekryteringsprocess för generalsekreterare och projektledare.
Augusti	Generalsekreterare och projektledare anställs på Svenska Scoutrådet
Sept	Svenska Scoutrådets styrelse beslutar om eventuell ansökan för världsjamboree.
Höst	Workstreams i samarbete med Carpe Vitam inleder sitt arbete.
Höst	Ytterligare en eller två prioriterade workstreams inleder sitt arbete
<b>2004</b>	
	Ytterligare ett par workstreams inleder sitt arbete.
Maj	Beslut om nationell jamboree.
<b>2005</b>	
Juli	Beslut om världsscoutjamboree på världsscoutkonferensen i Tunisien.
<b>2006</b>	
<b>2007</b>	Planerad svensk Nationell Jamboree, där samtliga workstreams har medverkat i planeringen för att på så sätt uppnå en förankring i rörelsen.
Dec	Projektet utvärderas.
<b>2011</b>	Världsjamboree.

## **Bilaga 1. Arbetsmodell för ”workstream”**

Var och en av de åtta identifierade utmaningarna arbetar utifrån samma grundförutsättningar. För varje workstream tillsätts en projektgrupp bestående av människor med god kompetens inom området från såväl scoutrörelse som externa intressenter. Exempel på externa intressenter är företagsledare, forskare, organisationsledare m.fl. Varje workstream har dessutom ett eget ansvar för finansiering av sitt arbete. Projektkansliet under ledning av Svenska Scoutrådets generalsekreterare deltar i och stödjer arbetet inom respektive workstream.

I grunden för arbetet ligger en processmodell som används mycket av den europeiska scoutrörelsen kallad Naomie (Needs, Aims, Objectives, Methods, Implementation, Evaluation). Nedan beskrivs arbetsprocessen för en workstream utifrån Naomi modellen.

### *Needs*

Svenska Scoutrådets styrelse identifierar ett övergripande behov, i praktiken en av de ovanstående utmaningarna. Därefter söks människor som kan bidra till att möta detta behov i den projektgrupp som ska leda arbetet. Antalet människor som söks beror på storleken på arbetsuppgiften samt vilka krav de föreslagna människorna ställer.

### *Aim*

De utsedda arbetsgruppen mejslar utifrån behovet ut ett eller flera målsättningar för arbetet. Dessa målsättningar diskuteras med den ”exekutiva gruppen” och fastställs därefter.

### *Objectives*

Utifrån målsättningarna sätter projektgruppen ett antal mätbara delmål inordnade i en tidplan.

### *Methods*

Utifrån målsättningar och delmål identifierar gruppen det arbete som behöver göras. I detta inbegrips också att upprätta en budget och att göra en plan för hur medlen för projektet ska anskaffas.

### *Implementation*

Projektgruppen genomför sin arbetsplan, med stöd från projektkansliet på Svenska Scoutrådet.

### *Evaluation*

Utvärdering ska ske löpande för att projektarbetet ska bidra med så mycket kunskap som möjligt till de som deltar i projektarbetet. Efter implementeringsfasen ska en slututvärdering göras för att dokumentera positivt och negativt i projektarbetet.

## **Bilaga 2. Utdrag ur förslag till stadgar för Svenska Scoutrådet,**

OBS! Detta är alltså inte gällande stadgar!

### **§ 2 Syfte**

Svenska Scoutrådets syfte är att möjliggöra för unga människor att utvecklas till ansvarsfulla världsmedborgare utifrån de värderingar som uttrycks i scoutlagen och scoutlöftet.

### **§ 4 Målsättning**

Svenska Scoutrådet ska skapa förutsättningar för att medlemmarna i den scoutverksamhet som bedrivs av medlemsorganisationerna ges:

- en andlig utveckling, som innebär att söka svar på livsfrågor, att söka efter sin tro samt att respektera andras tro.
- ett ansvarstagande för omvärlden, vilket innebär att ta ansvar för sina medmänniskor samt att aktivt arbeta med miljö- och samhällsfrågor både i ett lokalt och i ett globalt perspektiv.
- en personlig utveckling, som innebär att arbeta med sina värderingar och sin människosyn samt att få utvecklas utifrån sina personliga förutsättningar vilket inkluderar insikt i att ta hand om både sin kropp och sin själ.

### **§ 5 Scoutmetoden**

Scoutmetoden är en metod för personlig utveckling genom icke-formellt lärande, utformad för att ge unga människor möjlighet att få utvecklas utifrån sina personliga förutsättningar.

Metoden består av följande delar:

#### **Scoutlag & scoutlöfte**

Scoutlagen utgör det grundläggande förhållningssätt varje scout bör sträva efter. Scoutlagen används som ett verktyg för att reflektera över sina etiska ställningstaganden. Löftet innebär att varje scout uttrycker sin strävan att utvecklas enligt scoutlagens ideal.

#### **Patrullsystemet (den lilla gruppen)**

Verksamheten genomförs inom ramen för den lilla gruppen, patrullen. Detta innebär att scouten utvecklas som individ genom att lära sig samarbete, ömsesidigt lärande, gemensamt ansvarstagande och ledarskap.

#### **Lära genom att göra - Learning by doing**

Scouten lär genom att delta i planering, genomförande och utvärdering av verksamheten. Genom att reflektera över sina upplevelser når scouten en djupare insikt om sig själv, sin personliga utveckling, sin omvärld och sin relation till omvärlden.

#### **Symboler och ceremonier**

Symboler och ceremonier används för att skapa utrymme för eftertanke och reflektion. Symboler och ceremonier skapar tillhörighet och gemenskap i grupper och över gränser.

#### **Friluftsliv**

Genom friluftslivet möter scouten i patrullen utmaningar som uppmuntrar till samarbete och kreativ problemlösning. Den genom friluftslivet ökade kontakten med naturen inspirerar scouten till kunskap om och ansvarstagande för natur och miljö.

### **Lokalt och globalt samhällsengagemang**

Genom lokalt engagemang och internationella upplevelser får scouten kunskap om och lär sig ta ansvar för sina medmänniskor och samhället.

### **Stödjande och lyssnande ledarskap**

Den vuxne scoutledarens roll är att skapa förutsättningar för scoutens utveckling genom att stödja, tillåta och uppmuntra scoutens engagemang och egna ansvarstagande.

## § 6 Lag, löfte, valspråk och lösen

Svenska Scoutrådet har utifrån sin målsättning fastställt följande scoutlag, löfte, valspråk och lösen:

### **Scoutlagen**

1. En scout söker sin tro och respekterar andras
2. En scout är ärlig och pålitlig
3. En scout är vänlig och hjälpsam
4. En scout visar hänsyn och är en god kamrat
5. En scout möter svårigheter med gott humör
6. En scout lär känna och vårdar naturen
7. En scout känner ansvar för sig själv och andra

### **Scoutlöftet**

Jag lovar att efter bästa förmåga följa scoutlagen

### **Valspråk och lösen**

Var redo! – Alltid redo!