



RAISED BY ADVENTURE



Slutrapport

Friluftsliv och äventyr för alla

Adam Lundberg, Felicia Ödmark

Våren 2025

Innehåll

1. Sammanfattning	2
2. Bakgrund	3
2.1. Syfte	3
2.2. Mål	3
2.3. Organisation	4
2.4. Tidplan	4
3. Förstudie	5
3.1 Bakgrund	5
3.2 Problemställning	5
3.3 Idé - HUBar	5
3.4 Pilot	6
4. Genomförande	9
4.1 Metodutveckling	9
4.2 Internt samarbete	10
4.3 Operativt arbete	11
4.4 Kommunikation	12
4.5 HUBar	13
4.6 Sektioner, satellitverksamheter och nya scoutkårer	14
4.7 Samarbeten	16
4.8 Kommuner	17
4.9 Utmaningar	17
4.10 Lärdomar	19
4. Utvärdering av projekt mål	22
5. Tack	25

1. Sammanfattning

2014 beslutade Scouternas stämma att fler barn och unga ska få möjlighet att uppleva scouting. Målet från stämman var att scoutrörelsen ska växa och bli 100 000 medlemmar år 2025. En del av det var hitta nya former för att starta nya scoutkårer. Två första piloter på att starta nya scoutverksamheter genomfördes i Norra Småland och Östergötland 2019–2021 som senare resulterade i projektet Äventyr och friluftsliv för alla och den metod vi valt att använda. Detta projekt har finansierats av Svenskt friluftsliv och pågått 2022–2024.

Syftet med projektet har varit att starta nya scoutverksamheter, både i områden där vi inte varit representerade, där det varit långt till närmsta scoutkår och i större tätorter/städer där närliggande kårer har köer till sina verksamheter och inte har möjlighet att ta emot fler barn. Det har också funnits ett extra fokus på att etablera scouting i socioekonomiskt utsatta områden och på landsbygden. Det numerära målet har varit 50 nya verksamheter/år och alltså 150 nya verksamheter under hela projektet.

Formen för att starta alla dessa verksamheter har primärt startats inom den framtagna HUB-modellen. Syftet med den är framför allt att sänka trösklar för nya ledare att engagera sig. Modellen går ut på att vi startar en HUB (en scoutkår) på distriktsnivå med engagerade ideella som vill underlätta för nya scoutverksamheter att etableras. HUBen funkar som en vanlig scoutkår med en styrelse och avdelningar, skillnaden är att avdelningarna är placerade på olika geografiska platser i distriktet och ses som egna scoutkårer med mycket autonomi. HUB-styrelsen hjälper de nya sektionerna (avdelningarna) med det administrativa och ekonomiska arbetet så de nya ledarna i början helt och hållet kan fokusera på att planera och genomföra scoutmöten som ledare. På sikt är målet att många av dessa sektioner ska växa sig stora och bilda egna scoutkårer.

Denna modell har varit väldigt framgångsrik i sitt syfte att förenkla uppstarter av nya scoutverksamheter. Vi har startat 17 HUBar under projektperioden och har mellan 3–8 sektioner per HUB. Jämsides med att starta scouting på detta sätt har vi även startat nya scoutkårer från grunden samt satellitavdelningar till redan befintliga kårer. Vi har också utforskat samarbeten med externa organisationer och lyckats med några av dessa.



Totalt har vi i projektet startat 130 nya scoutverksamheter. 20 första året, 47 andra året och sista året startade vi 63. I januari 2025 är 2034 personer, barn och vuxna, aktiva i någon av alla våra nystartade verksamheter. Siffran är tagen från Scoutnet där vi också vet att alla barn inte är inlagda ännu, så det är egentligen en större siffra.

2. Bakgrund

2.1. Syfte

När vi arbetade fram piloterna och senare projektansökan till detta projekt kom det sprunget ur att vi såg att fler och fler sökte sig till Scouterna. Många av våra befintliga scoutkårer hade fulla barngrupper och inte kapacitet att ta in alla som ville bli scouter. Med målet att bli 100 000 scouter i slutet av 2024 i ryggen förstod vi att vi behövde göra ett förändringsarbete för att lyckas nå målet. Med tanke på att Scouterna 2018 hade en bra bit kvar för att uppnå målet 100 000 scouter var uppdraget nu att hitta nya sätt att möjliggöra för fler att bli scouter.

2.2. Mål

Aktiviteter

- 150 nya scoutverksamheter har startats
- 3000 nya barn och unga har erbjudits plats i de nya scoutverksamheterna
- 1050 nya vuxna engagerar sig som ledare i scoutrörelsen
- 10 nya samarbeten med andra organisationer har etablerats

Samtliga målgrupper

- 90 % av föräldrar, barn, unga och samarbetspartners är nöjda med verksamheten.

Föräldrar

- 80 % av föräldrarna har fått större kännedom om friluftsliv, scouting och engagemangsmöjligheter

Barn och unga

- 80 % av barnen och ungdomarna tycker det är värdefullt att vara med i scoutverksamheten
- 80 % av barnen och ungdomarna har ökat sitt intresse för friluftsliv och känner sig tryggare i naturen
- 80 % av barnen och ungdomarna har ökat sina kunskaper om allemansrätten
- 80 % av barnen och ungdomarna har upplevt äventyr och tycker det varit roligt att testa nya saker
- 80 % av barnen och ungdomarna tror mer på sin förmåga att klara av saker
- 80% av barnen och ungdomarna tycker att de blivit bättre på att samarbeta med andra
- 80 % av barnen och ungdomarna har ökat sitt intresse för scouting

Nya ledare

- 80 % av ledarna har ökat sitt intresse för friluftsliv
- 80 % av ledarna upplever att de fått ökad kunskap i friluftsteknik och pedagogik

- 80 % av ledarna upplever att de fått ökade kunskaper i värdebaserat ledarskap
- 80 % av ledarna har ökat sitt intresse för scouting

2.3. Organisation

Projektägare: Elisabeth Danefjäll

Projektledare: Måns Rangmar

Projektmedarbetare: Adam Lundberg, Felicia Ödmark, Fredrik Kadesjö (tidigare även Natalie Järvesjö och Moa Berglund)

2.4. Tidplan

Projektet har sträckt sig över tre år, från 2022–2024. Målet har varit att starta 50 nya scoutverksamheter per år.

Under 2022 var fokus på att samla in kunskap, testa sig fram och metodutveckla. Vi startade de första HUBarna och sektioner anslöts till dem. Detta år tog vi också fram materialet som behövdes för att genomföra vår framtagna metod. I detta fanns till exempel kommunikationsmaterial till kampanjer, nystartskit och annat aktivitetsmaterial till nya scoutledare.

Under 2023 var metoden på plats och fokus låg framför allt på att starta nya scoutverksamheter i större skala men också att skapa mer samarbeten och nå nya målgrupper. Jämsides med uppstartandet av nya behövdes också stöd för de redan uppstartade verksamheterna.

Under 2024 var metoden väletablerad så vi kunde fortsätta det operativa arbetet. Fler samarbeten med andra organisationer blev färdiga och vi kunde hålla en hög takt i uppstartandet. Att förbereda för att utvärdera och kommunicera projektets resultat och lärdomar både externt och internt var också en stor del av arbetet under 2024.

3. Förstudie

3.1 Bakgrund

Sedan 2014 har scoutrörelsen haft mål om att fler barn och unga ska få uppleva scouting. Vi vill bli vassare, bredare och klarare i det vi gör. Under den här perioden har Scouterna varit i en lång lärandeprocess där vi har testat olika sätt för att erbjuda en scoutupplevelse till barn och unga. Utöver att ha ett gediget och engagerat stöd till direktanslutna scoutkårer från Scouternas kansli har även ett mål om att starta fler scoutkårer kommit med i stämmans verksamhetsplan. Tidigare har vi startat enstaka kårer per år och även bedrivit projekt där barn får uppleva scouting i olika typer av öppna verksamheter. Lärdomar från hur det har gått kombinerat med en bättre organisatorisk mognad krattade manegen för att vara så ambitiösa som vi kunnat vara i det här projektet.

Redan 2021 började tankearbetet inom Scouterna för att rusta oss själva att starta och stötta nya scoutverksamheter. En del av ett förändringsarbete innebär ofta osäkerhet och att man fokuserar på det som riskerar att inte gå bra, både på en individuell och organisatorisk nivå.

Exempel på en lärdom som vi tagit med oss är att nystartade scoutkårer inte bör vara beroende av anställd resurs eller externfinansiering, som ofta är tidsbegränsad. Det har flera gånger lett till väldigt värdefull verksamhet för deltagarna som varit med, men risken har varit stor att det tar slut när antingen anställd resurs slutar eller extern finansiering tar slut.

En annan viktig lärdom, som vi drog av pilotprojektet inför projektuppstart, har varit hur viktigt det är att ha ett team vuxna som vill planera och driva scoutingen när vi startar en sektion. Mer om det under rubriken Pilot.

3.2 Problemställning

Innan det här projektet startade har Scouternas utvecklingskonsulenter startat nya scoutkårer utan att ha gjort uppsökande arbete, utan på ett eller annat sätt fångat upp intresse från någon som vill starta en ny scoutkår. För att starta en ny scoutkår finns en gedigen, men tydlig, process som är till hjälp för att ha så goda förutsättningar som möjligt att bedriva scouting. Processen innebär relativt många steg och ett omfattande arbete från start till slut.

3.3 Idé - HUBar

Trender i samhället pekar på att svensken är engagerad i ideella föreningar och en spaning Scouterna gjort är att det som är enklast att tacka ja till är ett avgränsat och tydligt uppdrag. Drivkraften hos många som identifieras som målgrupp för att bli scoutledare är ofta att umgås med sina barn utomhus och få en social stund med andra föräldrar i en avslappnad miljö. Detta gäller även de som själva inte har barn, men som i många fall varit scouter som unga.

Med den insikten förstod vi att det är denna sakfråga som ska vara i fokus när Scouterna aktivt ska göra ett etablerande uppsökande arbete för att starta nya scoutkårer. Då fick vi gå tillbaka till uppstartsprocessen för att starta scoutkår och fundera på hur vi med gällande stadgar kan göra för att sänka de administrativa trösklarna vid uppstart. Ska vi göra det så

enkelt som möjligt för de nyengagerade att starta en scoutkår där drivkraften – planera och genomföra scoutmöten – är i fokus, behöver vi förenkla vår egen process.

Summan av det arbetet blev lika enkelt som det blev en utmaning. Tillsammans med Scouternas distrikt har vi startat HUBar som är scoutkårer där nya scoutverksamheter ingår som avdelningar, fast de inte är på samma plats. På detta sätt förhåller vi oss helt enligt Scouternas stadgar, samtidigt som vi sänkt trösklarna för att starta en ny scoutverksamhet. Det är heller ingen ny lösning, det finns sedan länge i scoutkårer som har verksamheter på flera platser samtidigt.

Det här skulle också möjliggöra en snabbare formell process samtidigt som projektgruppens arbete kunde effektiviseras ännu mer när process att starta scoutkår inte behövdes varje gång. Vi insåg att arbetstiden behövde vara så effektiv som möjligt och att starta sektioner inom HUBar tar bort tidskrävande formella processer från oss och nya scoutledare – en win win. Detta har gjort att vår arbetstid har gett hög avkastning och vi har sparat på många ideella arbetstimmar inom HUBar, sektioner och nationella arbetsgrupper.

HUB-modellen togs inte från början emot med gränslös positivitet och ja-rop. Klokt det, för det är tillsammans i scoutrörelsen magin händer. Från Scouternas kanslis håll och i slutänden nystartsgruppen gick en hel del tid åt första året att etablera konceptet och föra dialog med scoutkårer. En utmaning i det var att flera, ibland lite orättvist, uttryckte sig som om det här var en idé som kom uppifrån, från ”Stockholm”, när det i själva verket är scoutkårernas ombud på Scouternas stämma som beslutat att rörelsen ska växa.

Vi har också fått många konstruktiva frågor kring hur det den nya modellen kan säkerställa medlemsdemokratin. Vilken roll ska distriktet ha och hur vi ska kunna engagera personer att ingå som styrelseledamot i en HUB-styrelse? När HUBarna senare kommit på plats har de som ingått i styrelsen fått stöd och råd av Scouternas projektmedarbetare, samtidigt som de själva fått forma sitt arbete och samarbete.

3.4 Pilot

Innan projektet var i gång bedrevs ett pilotprojekt där två scoutdistrikt samarbetade med Scouternas utvecklingskonsulenter för att se om, hur och var nya scoutkårer kan startas. Först ut var Norra Smålands scoutdistrikt och Nordöstra Götalands scoutdistrikt. Där bildades HUBar, då kallade distriktskårer, där hela eller delar av distriktsstyrelsen även utgjorde kårstyrelsen för HUBen i respektive distrikt. Detta möjliggjorde också att distrikten kunde använda sina befintliga system och verktyg för att hantera administrationen för HUBen. Än mer positivt var att bägge distrikt hade pengar avsatta i sin budget för nystart, vissa pengar öronmärkta efter tidigare nedlagda kårer där distriktet förvaltar de resurserna, vissa pengar för generell utveckling och nystart.

De första sektionerna startades på tre platser. I Norra Småland startades sektioner i Samset och Österängen (båda i Jönköping) och i Nordöstra Götaland valde vi Gottfridsberg/Åbylund i Linköping. Bägge platser valdes efter samtal med närliggande kårer i städerna. Vid det här laget var HUB-arbetet relativt enkelt, i båda distrikten startades nya föreningar (scoutkårer) där erfarna ledamöter valdes in i styrelserna. Här fanns också en positiv inställning till att försöka – det var learning by doing vi fokuserade på.

Tillvägagångssättet för uppstart av sektionerna skulle i slutändan lära oss mycket. Vi valde att bjuda in barn till ett prova på-möte med föräldrainformation, som vi ofta gör i befintliga scoutkårer. Scouternas kommunikationsavdelning stöttade oss med annonser i sociala medier och utvecklingskonsulenten gjorde skolbesök och presenterade scouting med inbjudan till prova på-mötet.

Prova på-mötena skedde helt och hållet utomhus vartid, vilket senare kom att bli standardförfarande från Scouternas sida då vi inte står med lediga lokaler. Med stöd från scouter i ålderna 16 till 25 som ställde upp som scoutledare på prova på-mötena i form av punktinsatser med material från sin kår fokuserade utvecklingskonsulenterna på att välkomna och ha föräldrainformation.

Det blev inte särskilt välbesökta träffar, men vi genomförde cirka tre träffar per plats. Vi märkte rätt tidigt att det för de medföljande föräldrarna uppfattades som att det var en befintlig scoutkår som hade en ledarbemanning på plats. Det gjorde att de inte kände sig manade att bli engagerade. I Samset kom det ingen på den tredje träffen, så det la vi ned därefter. Anledningen var sannolikt att det redan fanns en befintlig scoutkår ganska nära där många var med.

I Österängen fick vi intresse från en förälder där scoutledarna från grannkårer följde med och stöttade flera möten till, men när det inte kom in fler barn eller föräldrar som ville engagera sig lades det också ned. Vi tror att en anledning till det låga intresset kan vara att svenskt friluftsliv och föreningsliv inte är brett etablerat i stadsdelen. Detta gjorde att trots många inbjudningar i skolor och sociala medier kom väldigt få barn och bara enstaka föräldrar.

I Gottfridsberg/Åbylund valde en scoutledare som var nyinflyttad i Linköping att engagera sig tidigt och fick därefter med sig flera engagerade vuxna som ville bli ledare. Det kom allt fler på mötena och sektionen blev mer stabil och hade verksamhet under fem år, fram till 2024. Då lades sektionen ned efter ett sinande engagemang.

Värt att nämna är att ingen av dessa platser hade grannkårer med väntelista eller kö av barn till verksamheten. Ytterligare en aspekt att ta i åtanke är att covid 19-pandemin slog till samma vår som dessa uppstarter var i gång.

Lindesberg

Under hösten 2018 fick vi en idé om att börja arbeta uppsökande för att starta nya scoutkårer. Tidigare har personer hört av sig till Scouterna när de velat starta en scoutkår och vi har startat 1-2 scoutkårer per år på det sättet. Under hösten 2018 väcktes idén att försöka starta upp scouting på en helt ny ort. Idén gick ut på att vi skulle identifiera platser där vi bedömde att det fanns möjligheter att starta verksamhet och åka dit, ställa oss på stadens torg och fråga vilka som ville vara med och starta scoutverksamhet.

Vi identifierade Lindesberg som en bra plats att prova idén på. Måns och Fredrik tog kontakt med Lindesberg kommun som hjälpte till att göra reklam för ett informations- och rekryteringsmöte som skulle hållas. Väl på mötet kom tre vuxna som gärna ville starta scouting, men inte sitta i någon styrelse eller starta en ny förening. De var intresserade av att bli scoutledare, inget mer. Därav föll försöket att kunna starta upp scouting i Lindesberg. Måns och Fredrik funderade mycket på hur de skulle kunna komma runt detta och starta

scouting med nya ledare som inte ville ha hand om styrelsearbetet. Under ett studiebesök hos The Scout Association i Storbritannien under våren 2019 då de hörde engelsmännen prata om arbetet med nya sektioner, kom idén till dem om en central styrelse, en HUB som skulle ansvara för ett antal sektioner med scouter. HUBen skulle sköta allt styrelsearbetet och låta ledarna i sektionerna fokusera på att göra scoutverksamhet.

Under våren 2019 hörde Svenska kyrkans stift i Västerås av sig för de var intresserade av att erbjuda scouting till sina barn och unga. Vi tyckte att det var ett utmärkt tillfälle att prova vår idé och scoutkåren Västerås Stifts scoutkår bildades. Den gör det möjligt att alla församlingar i stiftet som vill bedriva scouting kan göra det utan att bilda en egen förening. Idag är det sex församlingar som har scouting och de har ca 250 medlemmar.

4. Genomförande

4.1 Metodutveckling

I december 2021 fick vi meddelat att vi fått bidrag från Svenskt Friluftsliv att genomföra nystartsprojektet. Egentligen hade det bestämts att oavsett bidragsmedel eller ej så skulle projektet genomföras, men det var såklart väldigt glädjande att bidraget beviljats. Nu hade vi också en tidsram att förhålla oss till.

I början av 2022 tillsattes projektgruppen. Projektmedlen täcker två 100%-tjänster och Scouterna går in med en projektledare på deltid samt två 50%-tjänster. När projektgruppen formas är Måns Rangmar projektledare, Adam Lundberg på 50%, Fredrik Kadesjö på 50%, Nathalie Järvesjö 100% och Moa Berglund 100%.

Vi hade en heldag tillsammans med kommunikationsavdelningen för att utarbeta stegen i nystartsprocessen och vad de innefattar. En del av detta var att vi bjöd in andra organisationer som har jobbat på nya sätt kring sin organisering, startat nya lokalföreningar och jobbat med stöd till dem. Vi fick inspiration från bland annat Röda Korsets Ungdomsförbund (RKU) och ett tyskt Scoutförbund, Bund der Pfadfinderinnen und Pfadfinder (BdP). Från RKU drog vi lärdomar bland annat om att samla lokalföreningar i en gemensam förening och från BdP var den största lärdomen att satsa på flera metoder kring kommunikation i rekryteringsprocessen. Fungerar inte en annons i sociala medier på en plats fungerar det på en annan och där det inte fungerar kan man göra andra insatser, kanske ett torgmöte eller artikel i lokaltidningen.

Den stora delen av våren 2022 läggs på att ta fram metoden för uppstart av nya verksamheter och på analysarbete. Det gjordes ett gediget arbete för att analysera hela Sverige och det skapades ett Excel ark per region; Östra, Södra, Norrmitt, Stockholm, Västra. I dessa Excelark skrevs alla kommuner i den specifika regionen upp, vilka scoutkårer som fanns i den kommunen och förslag på potentiella orter/stadsdelar där scouting inte fanns representerat. Utifrån dessa valde vi sedan ut ett tiotal orter att försöka starta scouting i, vi började med orter som fanns i distrikt som våra redan startade HUBar täckte (NÖG, Norra Småland, Nordvästra Skåne).

När vi hade bestämt platser att försöka starta upp på kunde vi påbörja en uppstart med hjälp av vår genomarbetade metod. Metoden är uppdelad i tre delar; Etablering, Kampanj och Uppstart.

Etablering

Etableringsfasen var till en början ungefär två eller tre veckor. Här tar konsulenterna kontakt med kommunen vi vill försöka starta upp i och försöker få till ett möte med en som jobbar med föreningsliv där. Vi träffar kommunen i ett fysiskt möte där vi säljer in nystartskonceptet och undersöker hur kommunens bidrag funkar med HUB-modellen, om kommunen har egna kommunikationsvägar vi kan låna och andra tips om hur vi kan sprida informationen till så många som möjligt, om de har tips på vilken press vi kan kontakta, om kommunen har aktivitetsdagar/eventang vi kan komma och göra reklam på, om

kommunen har lokal att låna billigt eller gratis samt andra samverkansidéer. Vi håller kontakten med kommunen och har i vissa fall flera uppföljande möten.

Det är också under denna fas vi kontakter närliggande kårer för att berätta att vi satsar på att starta en ny scoutverksamhet i deras närhet. Detta gör vi för att motverka frustration och sprida ordet om nystart.

Kampanj

Denna fas är där vi börjar leta vuxna till den nystartade verksamheten. Linnea Wedelin på kommunikationsavdelningen hjälper oss att starta upp Facebook - och Instagramkampanjer riktade mot de specifika orter/stadsdelar vi startar på för tillfället. Där står det till exempel ”Nu startar vi en scoutgrupp i XX och vi behöver dig!”, och så kan de som ser kampanjen intresseanmäla sig på länken och hamna i nystartsgruppens mejlkorg. Så fort vi får in en intresseanmälan tar vi kontakt med personen. Kampanjen brukar pågå under 6 veckor. Jämsides med denna kampanj gör även nystartskonsulenter reklamintägg i lokala Facebookgrupper för den specifika platsen vi försöker starta upp på. Tillsammans med Ella-Karin Mäki på kommunikationsavdelningen tog vi kontakt med tidningar, radio, tv för att se om de vill publicera något om vårt försök att starta upp scouting.

En metod är också att delta på kommunens aktivitetsdag för att försöka sprida ordet och rekrytera fler vuxna.

Uppstart

Uppstartsfasen är då vi förhoppningsvis kan starta upp en ny scoutverksamhet. Vi vill få till ett första informationsmöte för de som är intresserade där vi berättar om scouting och hur vi går vidare för att starta upp. Om vi från kampanjen har tillräckligt många intresseanmälningar bokar vi in ett möte med dessa. Om vi inte har tillräckligt många, eller inga, intresseanmälningar gör vi ett informations- och rekryteringsmöte. Alltså att vi bokar in ett datum då vi kommer till platsen för att hålla informationsmöte och sprider detta i olika kanaler för att få intresserade vuxna att komma, utan att föranmäla sig.

När vi har 3-5 vuxna som sagt ja till att försöka starta upp efter informationsmötet går vi in i nästa del av uppstartsfasen. Efter att vi skickat de nya ledarna ett mejl med information om medlemsregistrering, Trygga möten, registerutdrag samt kontaktuppgifter lämnar vi över verksamheten till någon av våra kårstöds-konsulenter som fortsätter arbetet med att få ihop ledargruppen och starta scouting.

4.2 Internt samarbete

En stor framgång med detta projekt är det goda samarbetet i den anställda organisationen. Nystartsteamet har samarbetet med kollegor från kårstödteamet, kommunikationsavdelningen, serviceavdelningen och E-tjänster, programgruppen och den nationella förvaltningsgruppen bland annat.

Under metodutvecklingen togs en hel del stödmaterial fram som vi använt under hela projektperioden. Vi samarbetade med reklambyrån New Normal som hjälpte oss ta fram slogans och texter till annonser. Vår kollega Linnea Wedelin hjälpte oss att genom dessa texter och slogans utforma annonserna. En annan kommunikationskollega, Ellakarin Mäki, hjälpte nystartsgruppen att ta fram ett pressutskick som vi använde vid kontakt med exempelvis lokala tidningar.

**En stor framgång
med detta projekt är
det goda samarbetet
i den anställda
organisationen**

Tillsammans med Scoutshopen tog vi fram ett nystartskit som alla nya scoutverksamheter skulle få. Programgruppen genom Anton Nilsson och Stina Karbing hjälpte oss att ta fram helt nya terminsprogram som passade extra bra för nya verksamheter med oerfarna vuxna och lite material. Dessa har använts flitigt av våra nya scoutgrupper!

Tidigt i projektet tog vi kontakt med våra kollegor som jobbar med Scoutnet om begränsningar i systemet som påverkar HUBar och sektioner negativt. Under projektet har det varit en pågående diskussion och i slutet av 2024 framgick att de ändringar som behöver göras för att underlätta för HUBars administration i Scoutnet ligger i hög prioritet.

4.3 Operativt arbete

När metodutvecklingen var färdig började det operativa arbetet i april/maj 2022. Adam startade HUBar samt förankrade och lobbade HUB-modellen i distrikt vi ville starta upp i. Natalie och Moa fokuserade på att försöka starta sektioner. I början av projektet lades stor vikt vid kommunmötena, de var ofta flera möten i varje kommun och den samverkan prioriterades högt. I slutet av våren 2022 avslutar Natalie sin tjänst på Scouterna och hennes tjänst är vakant tills Felicia Ödmark börjar i oktober 2022. Denna personalomsättning gör att tempot i uppstarter blir något haltande.

Under hösten kör vi i gång uppstarter på riktigt. Vi försöker starta upp på ungefär 20 platser per kvartal totalt sett. Vår främsta metod är hallelujamöten, den funkar inte särskilt bra, det dyker inte upp tillräckligt många på mötena och kräver mycket arbetstid. Vi jobbar även på med evenemangsdagar i de utvalda kommunerna. Även denna metod var väldigt resurskrävande och gav lite eller ingen utdelning.

Trots att just dessa delar i metoden inte fungerade särskilt bra så funkade andra delar desto bättre. Vi fick in många intresseanmälningar via annonserna och många av våra försök till uppstarter lyckades och blev till faktiska verksamheter. Vår hit rate, alltså hur många som blev nya scoutverksamheter av antalet försök, under 2022 var ungefär 60% vilket är högt jämfört med följande år. Detta var inte så förvånande då vi de första sektioner försökte starta upp på platser vi kallar "långt hängande frukt", alltså där det bor många och scouting tydligt saknas.

Första året startades många sektioner i Södra/Östra regionen vilket satte ett hårt tryck på Södra kansliet. Nystartskonsulenterna hade ett informationsmöte med ledarna, mejlade information om allt som behövdes göras (registerutdrag, medlemskap osv) och lämnade sedan över direkt till kårstödskonsulenterna. Detta skapade en del frustration att det överlämnades sektioner i ett för tidigt skede och att mycket ansvar föll på kårstödskonsulenten. I efterhand kan vi se att det i början av det operativa arbetet lämnades över en del sektioner som inte riktigt var redo. Vi låg efter i projektmålen och lämnade över så många som möjligt för att komma i kapp. Kanske kan det varit för många att ha mål på 50 sektioner det första året då mycket tid behövde prioriteras till metodutveckling?

I slutet av 2022 och början av 2023 uppdaterar vi våra metoder efter första årets erfarenheter. Maria Jakobsen (tidigare kårstödskonsulent) och Malin Wallén tar fram en mötesstruktur för kårstödskonsulenterna att utgå från när de får en ny sektion. Där lägger vi till ett möte för nystartskonsulenterna innan de lämnar över de nya verksamheterna. Det är

ett digitalt möte med HUBen och den nya sektionens ledare där de får hälsa på varandra och ledarna får visa registerutdrag.

Vi stryker även informations- och rekryteringsmötet ur metoden och åker inte ut på informationsmöten förens vi har 3–5 ledare på platsen. Vi nedprioriterar kommunevenemang då det inte är tillräckligt effektivt. December 2022 gör vi de sista kommunmötena fysiskt, också detta för att effektivisera arbetet och prioritera arbetstiden på uppstarterna. Under denna period inser vi också att kommunmötena inte ger lika mycket som vi först trodde, vår metod bär sig rätt bra även utan kommunkontakt. Trots denna insikt fortsätter vi med kommunmötena, fast digitalt, då de ändå ger bra input och nätverkande och tar endast någon timme i arbetstid.

Vi märker att alla dessa förändringar ger bättre förutsättningar både för sektionernas överlevnad och för kårstödsconsulenternas fortsatta arbete med dessa.

2023 började processen sätta sig och vi hade verkligen utvecklat vår metod för att underlätta alla steg genom. Tidigt detta år stabiliserar nystartsteamet och det har efter det inte skett några personalförändringar i gruppen vilket har effektiviserat arbetet mycket.

Under 2023 börjar nystartsarbetet också ta fart och märks och syns alltmer, inte minst bland rörelsens medlemmar och scoutkårer. Befintliga scoutkårer får nya grannkårer och många fler får ett samtal eller mejl under etableringsfasen av processen.

Inspiration från andra

HUB-modellen är från början en idé som togs fram med inspiration av ett tidigare besök i brittiska scoutförbundet Scouts UK och deras arbete med att starta nya verksamheter. Under projektperioden har det vuxit fram en vilja att åter besöka Scouts UK för att höra hur deras arbete ser ut idag några år efter alla dessa uppstarter. Så i maj 2024 var hela nystartsteamet och projektägaren Elisabeth Danefjäll på studiebesök hos Scouts UK i London och träffade många anställda och ideella. Det var givande dagar där vi bland annat fick träffa de som jobbade med medlemsutveckling och nystart och fick en inblick i deras metoder för att starta nya scoutkårer samt jobba med de nu etablerade nya scoutkåreerna.

4.4 Kommunikation

Vi har under hela projektet jobbat nära våra kollegor på kommunikationsavdelningen. De har hjälpt oss att starta våra sociala medier annonser och kontaktat olika presskanaler.

Press

Vi har under projektet varit representerade i tidningar, radio och tv. Detta har vi gjort främst för att sprida ordet om att vi startar upp scouting på den specifika orten/platsen men det har såklart också varit varumärksbyggande för Scouterna. Nystartsarbetet har genererat många pressklipp under de tre projektåren och i många av dessa har det också varit våra bildförslag, alltså Raised By Adventure-bilder som vi vill sprida för att göra den allmänna bilden av scouting mer äventyrlig och cool. På så sätt har dessa artiklar varit som gratis reklam för Scouterna.

Totalt sett över alla tre åren har det blivit 130 pressutklipp på nystart varav några radioinslag, många tryckta och webbpublicerade artiklar samt ett tv-inslag.

Sociala medier

Våra sociala medier-kampanjer har varit den främsta och mest välfungerande metoden för att hitta intresserade vuxna. Linnea har gjort en annonsmall som vi använt på alla platser vi försökt etablera scouting på. I kombination med annonstexten har vi använt Raised by Adventure bilder, dessa har spridits på såväl Facebook som Instagram på de geografiska platserna vi satsat på. Totalt har det under projektet startats 427 kampanjer på totalt 217 orter/stadsdelar runt om i Sverige.

Linnea har riktat annonserna till friluftsintrasserade, människor över 18 och några andra preferenser. Det har gett bra gensvar. Flera av kampanjerna har i slutändan lett till faktisk scoutverksamhet och på köpet har vi ökat kännedomen om Scouterna runt om i Sverige.

4.5 HUBar

HUB-forum och kontakt

I slutet av projektet kan vi konstatera att det startats 17 HUBar totalt. Men redan något år in, när det blivit ett tiotal HUBar och många styrelser satt med liknande utmaningar och frågeställningar började vi med kvartalsvisa digitala forum där alla som har ett uppdrag i HUBarna är inbjudna, så kallade HUB-forum. HUB-forum var från början ett ganska planerat forum där vi hade en tydlig agenda utifrån vilken vår uppfattning av aktuella ämnen var. Vi bjöd även in personer från några HUBar vi visste hade bra koll på vissa sakfrågor, exempelvis finansiering och sponsring att prata om detta för att inspirera övriga.

Med tiden, när forumet blev etablerat stöpte vi gradvis om forumet till ett mer deltagarlett möte där deltagarna på mötet utöver en generell lägesavstämning fick anmäla frågor de hade högt upp på agendan just då. Detta har också varit ett bra forum för projektgruppen att ha kontakt med HUBarna, även om mycket kontakt förts överallt och hela tiden. Besöksfrekvensen har legat på mellan 10–20 närvarande per träff. 2023 började vi även spela in mötena; så de som inte haft möjlighet att närvara i mötet kan lyssna in efteråt.

I början av projektet hade Adam regionvisa avstämningar med HUBarna, men frågorna som lyftes hade inte Adam svar på då de oftast handlade om sektionerna. Kårstödskonsulenter tog över den regelbundna kontakten med HUBar eftersom det var de som hade kontakt med de nystartade sektionerna – och därför även blev en viktig länk mellan HUBarna och sektionerna. Insikten var att även HUBar behöver få visst reguljärt kårstöd och en kontaktväg närmare sektionerna.

Samarbeten med HUBar

Scouternas projektgrupp och kårstödskonsulenter har en nära kontakt och god relation med HUB-styrelserna genom kontakt inför etableringsfas, under HUB-möten med nya sektioner och när HUBarna själva har etablerat sig med sin struktur. Tillvägagångssättet för uppstart har varit likt i alla HUBar. Det har varit en variation på vilken struktur HUBen har i sitt stöd till sektioner. I vissa HUBar har de sett att uppdraget är strikt administrativt och avgränsat sitt arbete till de delarna. Vissa HUBar har varit deltagande i uppstartsprocessen och stödet till sektionen har då varit aktivt redan från början. Ibland en kombination av de två, ibland en gyllene mellanväg. HUBarna har mandat att bestämma hur de ska genomföra sitt uppdrag och vi har haft samarbete med dem kring stöd och genomförande.

17

HUBar

Utmaningar i HUBarna

Under senare delen av projektet har det i vissa HUBar börjat knaka lite. Det finns exempel på HUBar som fortfarande efter flera år inte riktigt förstått vad deras roll är. Delvis har det med individen att göra i detta fall, men vi har också en lärdom att dra här. Var vi tydliga nog med vilket uppdrag de gav sig in på när HUBen grundades?

Andra exempel på utmaningar HUBar har är samarbetet och kommunikationen mellan styrelsemedlemmarna, dålig kontakt med sektionerna, frustration kring svårigheter med att få till ett bankkonto och en stabil ekonomisk administration. Utvecklingskonsulenter vittnar om ett delvis lågt engagemang till deras gemensamma avstämningar och att HUB-arbetet generellt ofta är lågt prioriterat.

Dessa problem gäller inte alla HUBar och vissa har fler problem än andra. Vi som jobbar med nystart och kårstöd på de olika kanslierna försöker gemensamt peppa HUBarna och tillsammans komma på hur vi långsiktigt ska kunna stötta i lösningen på utmaningarna de brottas med. Flera HUBar är väldigt välfungerande och det finns också exempel på en HUB som i början av projektet hade flera av ovanstående problem men jobbade ihop sig som styrelse och hur just de vill lösa utmaningarna med att vara HUB. Idag är de en av våra största och mest välfungerande HUBar med god kontakt med sektionerna och ett välfungerande upplägg.

4.6 Sektioner, satellitverksamheter och nya scoutkårer

Under dessa tre år har vi i första hand jobbat med att starta sektioner till HUBar. Men vi började också under senare delen av projektet att starta scoutverksamheter i distrikt där vi inte har en HUB, och startar i så fall nya scoutkårer (föreningar). Vi har även kontaktat närliggande scoutkårer om de kan vara värdkår för en nystartad verksamhet, så kallad satellitverksamhet. Denna förflyttning gjorde vi dels eftersom några HUBar har många sektioner så vi inte kan starta fler sektioner i det distriktet när deras fokus är att arbeta med det de har. Dels även för att vi har fått in en del intresseanmälningar från orter där vi inte har en HUB.

Under projektperioden har vi startat nya sektioner, nya scoutkårer, nya satellitavdelningar, nya avdelningar i befintlig scoutkår (tex familjescouting) samt SOSF-kårer. Totalt har vi i projektet startat 130 nya scoutverksamheter. 20 första året, 47 andra året och sista året startade vi 63. I januari 2025 är 2034 personer, barn och vuxna, aktiva i någon av alla våra nystartade verksamheter. Siffran är tagen från Scoutnet där vi också vet att alla barn inte är inlagda ännu, så det är egentligen en större siffra.

Gott exempel - Urshult

Ett gott exempel på var nystartsmetoden har fungerat väldigt bra är den nystartade verksamheten i Urshult. I november 2022 hölls första informationsmötet med omkring 8 vuxna och några månader senare startade de upp sin scoutverksamhet. De växte snabbt och har redan från start varit ett stort och stabilt ledargäng. Från början hade det god kontakt med sin HUB som stöttade i det administrativa och ekonomiska arbetet.

Efter nästan ett år under HUBen dykte det upp frustration i stödarbetet från dem. Ledargänget i Urshult valde då att ta saken i egna händer och bildade i augusti 2024 sin egen

kår. I dag har de scoutverksamhet för fyra åldersgrupper och planerar för att åka på sitt andra stora sommarläger 2025.

Kårstöd till nystartade scoutverksamheter

Kårstödskonsulenterna har spelat en stor roll i nystartsarbetet. Nystartskonsulenterna har främst jobbat med att rekrytera de nya ledarna och få till ett första möte med det tilltänkta ledarteamet och därefter har kårstödskonsulenterna kvar det stora arbetet att få ihop ledargruppen, hjälpa dem planera och hålla dem i handen under sin första tid som scoutledare.

Precis som nystartsmetoden har kårstödskonsulenternas metod för att stötta de nya verksamheterna också utvecklats under dessa tre år. I början förstod vi inte riktigt hur mycket behov de nya sektionerna hade och hur mycket arbetstid det innebar. Men under projektets gång har i takt med att erfarenhetsbanken växt också verktygslådan utökats.

Det är svårt att ge en exakt bild av kårstödet som getts till nystartade verksamheter då vi haft ett tiotal olika konsulenter som jobbat med detta och lika många olika tillvägagångssätt. Det är en styrka att alla jobbar så olika och att olika blir så bra.

Hit rate

Hit rate är vad vi kallar hur många lyckade uppstarter vi har per antalet försök till uppstarter. En lyckad uppstart är alltså där vi startat upp en ny scoutverksamhet som har fått i gång barnverksamhet. Och ett försök är att vi påbörjat processen men av någon anledning lagt ner, antingen på grund av att en närliggande kår misstuckte eller vanligast, att det inte var tillräckligt många intresseanmälningar.

År 2022 försökte vi på 28 platser och startade 20 (praktisk start under sensommaren).

År 2023 försökte vi på 116 platser och startade 47.

År 2024 försökte vi på 155 platser och startade 63.

Det är tydligt det som nämnts tidigare, att vi första året inte behövde försöka starta upp på så många platser, för majoriteten av platserna vi försökte starta upp på blev också till faktiska scoutverksamheter. Under senare år av projektet fick vi försöka på många platser för att få till lika många uppstarter som målet, då inte lika många av platserna vi försökte på blev till faktiska scoutverksamheter. Detta berodde på att vi redan startat på de ”långt hängande frukterna” första året och därefter fick gå på mindre starka kort, orter där de inte bodde lika många eller stadsdelar där det inte var jättelångt till närmsta scoutkår.

Framtidsprognos

Vi har 117 nya scoutverksamheter som är aktiva i januari 2025. Det innebär att 10% av alla våra nystartade verksamheter har lagt ned under projektet, en siffra vi räknat med. Många av scoutgrupperna är nu stabila men många är också sköra sina första år och behöver mycket stöd från kårstödskonsulenterna för att överleva.

Hur står sig sektionerna i framtiden, vad är vår prognos? Vi frågade våra kårstödkonsulenter i slutet av november 2024 vad de har för prognos på sina sektioner om 5 år. De svarade väldigt olika och har olika många sektioner så det är svårt att ge en exakt siffra till prognosen. Men i genomsnitt trodde de flesta kårstödskonsulenterna att mellan 50–70% av sektionerna

Prognos:

60%

av våra nya
verksamheter
lever om 5 år

kommer leva om 5 år. Om vi tar genomsnittet av det, alltså 60%, så kommer det finnas kvar runt 70 av de nya verksamheterna år 2030.

4.7 Samarbeten

Ett projektmål var att etablera 10 nya samarbeten med andra organisationer. Detta mål skulle komma att bli både intressant och svårjobbat. Under första året var stort fokus på att metodutveckla och hitta en väg fram för att starta de nya scoutverksamheterna. De första samarbeten vi fick till var på lokal nivå kopplat till sektionerna. Några av de nystartade grupperna etablerade ett samarbete med den lokala orienteringsklubben där de exempelvis fick låna stuga gratis.

Under år två och tre blev det allt större fokus på externa samarbeten. Vi startade scouting inom idrottsklubbar, dels i Säve SK, en mindre förening med flera idrottsgrenar och stark lokal förankring i Säve. Dels i RIK, en stor förening med över 800 medlemmar som har störst fokus på handboll, men också på till exempel seniorgymna.

SKU, Svenska Kyrkan Unga, har vi fört diskussion och förhandling med under flera år av projektet. Idéen var att skriva ett avtal med SKU på nationell nivå för att underlätta startandet av nya scoutkårer inom Svenska Kyrkan. Först var SKU tveksamma och behövde ta det några vändor internt innan de kunde landa i ett förslag. Nystartsteamet tillsammans med Elisabeth tog fram ett förslag på avtal som SKU gärna arbetat vidare med, men då behövde Scouterna ytterligare diskutera samarbetsformer med andra organisationer. Det blev tydligt att Scouterna behöver ta fram en gemensam plan hur vi går till väga vid nya samarbeten framåt.

Under 2023 fick nystartsteamet i uppdrag av generalsekreterarna att kontakta Adventistsamfundets scouter och bjuda in dem att bli en del av Scouterna. De hade då flera aktiva scoutkårer på olika platser i landet. Efter ett år av kontakt och förhandling bildades sex nya scoutkårer där totalt sju Adventistscoutverksamheter anslöts till Scouterna.

En av våra HUBar förespråkade att vi skulle starta en scoutverksamhet tillsammans med en av Attentions lokalföreningar, som är en förening som jobbar för personer med NPF-diagnoser. Detta initiativ blev startskottet för ett samarbete som resulterade i att Attention startade scouting i början av 2025.

Flera av våra nystartade verksamheter är SOSF-kårer, alltså syriskortodoxa scoutkårer. Vår kollega Milad Mousa som jobbar med alla arabiskatalande scoutkårer har gjort ett jättejobb i att dels stötta redan befintliga verksamheter att bli egna föreningar, dels etablera nya SOSF-verksamheter. Då samarbetet mellan SOSF och Scouterna inte alltid varit starkt är denna utveckling senaste åren väldigt positiv och givande för båda parter.

4.8 Kommuner

Vi har under dessa tre år träffat omkring 70 kommuner från norr till söder. De flesta mötena har varit digitala men några har även varit på plats. Flera av kommunerna vi har träffat har varit kommuner som tills då inte haft aktiv scouting i kommunen och i sällsynta fall, aldrig haft det. 26 av kommunerna där vi också har etablerat nya scoutverksamheter har tidigare haft scouting kopplat till någon av Scouternas samverkansorganisationer.

**Vi har träffat
omkring 70
kommuner**

Att träffa kommunerna har delvis varit ett lobbyarbete, sälja in Scouterna och sälja in HUB-modellen. Många kommuner har uttryckt sig positivt till upplägget och varit mycket positiva till vårt arbete för att starta upp mer scoutverksamhet, speciellt i de kommuner där vi till dess inte varit aktiva. I och med HUB-upplägget har vi också passat på att fråga kommunerna hur deras bidragssystem funkar med modellen, med väldigt olika utfall. Det finns en hel del pragmatiska bidragssystem och en hel del väldigt fyrkantiga på sina håll i Sverige. En reflektion av detta är hur olika förutsättningar de kan vara för de olika sektionerna beroende på vilken kommun de råkar ligga i.

Kommunmötena har också i vissa fall genererat kontaktuppgifter till någon som kanske vill bli scoutledare/samarbeta med Scouterna, en stuga att låna eller reklam för den nya verksamheten via kommunens kanaler.

4.9 Utmaningar

Motstånd

Under början av projektet och åren innan då idén började planteras på Scoutledningsträffen, personaldagar och liknande, fanns ett nämnbart motstånd mot nystart. Det bubblade upp orosmoln såsom ”Hur kan vi kvalitetssäkra verksamheten?”, ”Hur funkar det med demokrati i sektioner/HUBar?” och den generella inställningen var avvaktande. Om vi jämför den tidigare upplevelsen med Scoutledningsträffen 2024 då i princip alla i rummet visste vad nystart var, syftet med det och dessutom många positiva röster hördes, är det tydligt att det varit en resa.

Även på nationell nivå bland anställda och ideella har projektet mött en del motstånd. Det var stundtals tydligt att det inte fanns en känsla av engagemang. Det blev nämnvärt under projektets gång och idag är det mer en naturlig del av Scouternas utvecklingsarbete.

Rätt tidigt i projektet kom de första arga rösterna från närliggande kårer att vi klampat in på deras område och att vi inte fick starta upp där. Det har varit några stora fall av arga kårer som har nått Facebookgruppen ”Svenska Scouter”, vilket berört konsulenterna illa.

Efter första arga kåren lärde vi oss att vi måste bredda vår ”etableringsradie”, alltså från den plats vi ville starta upp på måste vi kontakta kårer som är ännu längre bort än vi först trodde. På Demokratijamboreen 2022 var en NSF-kår upprörd över att vi hade satt en kartnål ”vi vill starta upp här!” där de hade en aktiv kår. Då lärde vi oss att alltid dubbelkolla kartorna hos NSF och Equmenia då deras kårer inte till 100% fanns representerade på Scouternas hittascoutkar.se som vi använt för detta ändamål. I ett senare läge i projektet hade vi en till upprörd kår som hävdade att nystartskonsulenterna inte kontaktat kåren innan de försökte

starta upp, i detta fall var det inte sant men det framgick senare att deras kårordförande inte spridit vidare ordet trots att denne sagt att den skulle göra det. Där lärde vi oss att förankra med hela styrelsen innan annonskampanj drog i gång.

Bankväsendet

En stor fråga som lyfts av HUBarna har varit attityd från bankväsendet kring uppstart av föreningskonton hos dem. Ideella föreningar som är nystartade innebär ingen intäktsdrivande verksamhet för banken, utan på det hela anses de vara en förlustaffär. Det har inneburit höga start- och årskostnader och långa vänte- och handläggningstider hos många banker. Pengar och tid som HUBarna inte har haft. Många HUBar har fått god hjälp av de distrikt de verkar inom i form av att HUBens ekonomi sköts inom ramen för distriktets ekonomi. En del distrikt har haft bra kontakter med sin bank och några distrikt har stöttat med finansiering för att HUBen ska starta ett bankkonto. Det har även blivit en fråga Scouternas riksorganisation har kunnat driva i vårt påverkansarbete gentemot politiker inom vårt riksdagsnätverk och debattartiklar samt i egna nätverk.

Detta driver också innovation och vi har varit i kontakt med Digitala Lagkassan, en slags bank för ideella föreningar som genom klientmedelskonton vill göra det enkelt och billigt för ideella föreningar att förvalta sin ekonomi. En del skepsis och frågor väcktes från flera håll kring den sortens tjänst och ingen av våra HUBar använder Digitala Lagkassan idag. Vi kan bara konstatera att det är en viktig fråga som bankväsendet måste göra en plan för att fylla sin del av samhällskontraktet.

Externa samarbeten

En del av projektet har varit att arbeta för att etablera nya samarbeten med andra organisationer. Detta har visat sig vara mer utmanande än vi först trodde. Skon klämmer på två ställen vid denna arbetsuppgift. Dels finns det ingen gemensam tanke internt på Scouterna vilka organisationer vi är okej att slå oss samman med och på vilka sätt. Dels är det medlemsmodellen som den ser ut idag. Att en riktig medlem ska vara med i Scoutnet och betala en medlemsavgift försvårar flera samarbeten med organisationer som jobbar med exempelvis öppen verksamhet.

Vi behöver internt landa i; vad är en riktig scout och vad får räknas som scouting för att komma vidare i denna fråga. Angående medlemskap har vi i exempelvis våra Svenska Kyrkan Stiftskårer löst medlemsavgiften genom att fakturera lokalföreningen i stället för alla medlemmar. Det finns lösningar, frågan är vilka som får användas och när.

Under 2023 och 2024 arbetade nystartsteamet med ett samarbete med SKU, Svenska Kyrkan Unga, för att förenkla uppstarter av scoutverksamheter inom deras lokalföreningar.

Scoutnet – vårt medlemsregister

En stor utmaning under projektet har varit att Scoutnet inte mött HUBarnas behov. Nystartsteamet har legat på och försökt få till förändringar och under senare delar av projektet har även HUBarna kontaktat serviceavdelningen för att lyfta sina utmaningar och be om utveckling. I slutet av 2024 hölls ett internt möte där det tydligt framgick att lösningar på många av utmaningarna ska åtgärdas och har hög prioritet. Detta är vi och HUBarna mycket glada för och ser fram emot att se hur det kommer underlätta deras och vårt arbete.

Här är utmaningarna vi och HUBarna upplever:

Medlemsansökningar

Det går inte att söka sig direkt till en sektion, utan endast till HUBen – vilket innebär att alla medlemsansökningar hamnar i en stor lista som inte är översiktlig. Det går i dagsläget inte att översiktligt se i vilken sektion enskilda individer vill ha sitt medlemskap, utan om HUBen har med en anpassad fråga i medlemsansökan om vilken sektion man vill ingå i kräver det att man varje gång exporterar en PDF/Excellista där det svaret syns.

Val av sektion i medlemsansökan

När en person skickar in en medlemsansökan via scoutkartan kan man inte välja vilken sektion/avdelning man vill tillhöra, eftersom frågan om vilken sektion man vill tillhöra inte syns i formuläret från scoutkartan. Det kräver att man får en länk från Scoutnet med medlemsansökan där en sådan fråga kan läggas till.

Mejlnotifieringar

När en ny medlemsansökan kommer till HUBen får alla med rollen medlemregistrerare en notifikation om ansökan, oavsett till vilken sektion det gäller.

Medlemsavgift

Det är osmidigt för HUBen att ha fler än en medlemsavgift, även om det går att ha lokala avgifter i Scoutnet. Det är svårt för kassören i HUBen att följa vem som betalat vilken avgift och därmed hur mycket pengar respektive sektion ska ha tillhanda.

Patrullindelning

I och med att en sektion nu är på avdelningsnivå saknas en nivå då varje åldersgrupp/avdelning i sektionen kategoriseras som patrull. Detta innebär att varje åldersgrupp/avdelning inte kan lägga in egna patruller, för exempelvis statsbidragsansökan.

Återbäring från Scoutshop

Eftersom varje sektion saknar ett eget kårnummer i Scoutnet hamnar återbäringen från Scoutshop som en klumpsumma till HUBen som i sin tur inte kan fördela pengarna rätt till den sektion som ska ha återbäringen.

Ideellas tid och engagemang

Scouternas nystartsgrupp har rekryterat cirka 80 personer i hela landet att engagera sig ideellt i nystart. Utöver att komma in i ett helt nytt uppdrag för dem, behöver de också lägga en stor del av tiden på att lära sig och förstå hur de ska använda våra verktyg, såsom Scoutnet, i en HUB-kontext. Dessa begränsningar och problem har lett till frustration och förvirring.

4.10 Lärdomar

Från både projektet ”Friluftsliv och äventyr för alla” och pilotprojektet har vi dragit många lärdomar. Flera har redan presenterats och nämnts i denna projektrapport, men här kommer en samling av lärdomarna.

- Nystartade scoutverksamheter ska inte vara beroende av anställd resurs eller externfinansiering. Det har flera gånger lett till värdefull verksamhet för deltagarna som varit med, men risken har varit stor att det tar slut när antingen anställd resurs

slutar eller extern finansiering tar slut. Samma sak gäller när vi försökte med att låna ut scoutledare från befintlig verksamhet till en verksamhet vi försökte starta upp. Målet var då att föräldrar till barnen skulle ta över verksamheten så småningom. Vi märkte rätt tidigt att det för de medföljande föräldrarna uppfattades som att det var en befintlig scoutkår som hade en ledarbemanning på plats. Det gjorde att de inte kände sig manade att bli engagerade. Att ha ett team vuxna som vill planera och driva scouting när vi startar en sektion har alltså varit av absoluta vikt och därför också varit den metoden vi satsat på under projektet. Denna lärdom kommer från pilotprojektet.

- Målet att starta 50 sektioner (lika många som målet var för projektår 2 och 3) år 1 i projektet var för många med tanke på att mycket tid och resurs det året gick till metodutveckling. Detta mål gjorde att vi lämnade över ofärdiga team som sedan snabbt föll ihop. Utöver att det var ineffektiv arbetstid skapade det också frustration hos kårstödskonsulenter som dessa verksamheter lämnades över till.
- Scoutdistrikten har varit viktiga och värdefulla i arbetet med att starta HUBar. De har kunnat bidra med informationsspridning, tips och både ekonomiska och personella resurser. Tack vare scoutdistriktens goda vilja lett till att så många HUBar har kunnat starta.
- Vikten av förankring är en viktig lärdom. En arg kår lärde oss att vi behövde kontakta en större area av närliggande kårer än vi först trott. En annan arg kår, en NSF-kår, lärde oss att vi måste kolla våra samverkansorganisationers scoutkartor då de kårerna inte alltid är upplagda på hittascoutkar.se. En tredje arg kår lärde oss att inte bara kontakta ordföranden utan se till att informationen nådde hela styrelsen.
- Det tar tid i förändringsarbete. En tydlig indikation på det är hur stort motståndet till nystart var i början av projektet och hur accepterat det är idag. Ett annat exempel som bekräftar denna lärdom är HUBarna. Ett exempel; vi har en HUB som i början av projektet hade flera utmaningar, förstod inte sitt uppdrag eller hur de skulle gå till väga för att lösa det. Men de arbetade ihop sig som styrelse och kom fram till hur just de vill lösa utmaningarna med att vara HUB. Idag är de en av våra största och mest välfungerande HUBar. Tålmod ger succé!
- Tydligheten i vad HUB-uppdraget innebar hade kunnat vara bättre vid rekrytering. Flera HUB-aktiva har uttryckt att de inte riktigt förstod omfattningen i HUB-arbetet när det tog sig an det. Å andra sidan var det inte helt i vår vetskap hur omfattande arbetet kunde tänkas bli, eftersom vi inte jobbat på detta sätt förut. Det är också upp till HUBarna att lägga sin nivå på styrelsearbetet, vissa är superinvolverade i sina sektioner medan andra gör minsta möjliga.
- En annan viktig lärdom är att komma ihåg att ge tid till metodutveckling inom andra delar av uppstarten än den vi i nystartsteamet hade hand om. Vi lämnade över våra nya verksamheter till kårstödskonsulenterna men hade inte riktigt tänkt ut exakt hur de skulle ta sig an denna nya arbetsuppgift. Vi borde ha involverat

kårstödskonsulenter och övriga medarbetare tidigare i projektet, det hade gynnat oss och effektiviteten i arbetet. Det hade även gynnat samarbetet och känslan av ägandeskap för nystart på hela avdelningen, att detta är något vi gör tillsammans.

- Att kontakta personen som skickat en intresseanmälan till att bli scoutledare direkt har varit en stor framgång. De gånger vi av någon anledning inte kunnat kontakta en intresseanmäld förens efter en längre tid, har ibland engagemanget dött. Denna lärdom samt lärdomen att låta uppstartsprocessen gå relativt fort för att inte tappa driv och engagemang har präglat vår arbetsmetod mycket.
- Att utveckla stödstruktur och mjukvaror tar tid. Tidigt i projektet insåg vi att det fanns begränsningar i vår stödstruktur för HUBarnas arbete, framför allt i Scoutnet. Redan då lyfte vi detta med serviceavdelningen. Både nystartsteamet och HUBarna själva låg på om en förändring, och inte ens i slutet av projektet hade systemen utvecklats (men det ligger på prioritet!). Lärdomen är alltså att detta utvecklingsarbete tar tid. För att arbeta mer proaktivt kan det i framtiden kanske vara en del i förarbetet inför ett projekt, att fundera ut vilka krav projektet hypotetiskt skulle sätta på vår redan befintliga stödstruktur.
- Allt förändringsarbete påverkar individer som är med på olika sätt och eftersom arbetsmetoder utvecklas under hand kan det vara medarbetare/ideella som upplever oro kring deras arbetsinsatser och möjligheter att leverera. Det är viktigt att i ett tidigt skede ta med och lyfta in dem i processen och tydliggöra vad vi behöver prioritera bort.
- Den sista men gladaste lärdomen är hur väl nystartsmetoden funkar. Under senare delen av projektet har även kårstödskonsulenterna börjat använda metoden i sitt dagliga arbete, bland annat när de försöker väcka liv i kårer som är på väg att lägga ner och när de ska rekrytera fler vuxna till redan befintliga kårer. En stor framgång!

4. Utvärdering av projektmål

Under hösten 2024 skickades en undersökning i enkätformat ut till alla som vid tillfället var medlemmar i en under projektperioden nystartad scoutverksamhet. Detta för att få en kvantitativ översikt på åsikter från de som deltar i nystartade scoutverksamheter och för att säkerställa att våra ambitiösa projektmål nås.

Undersökningen skickades först den 14 oktober och påminnelseutskick till de som inte svarat eller öppnat mejlet den 30 oktober.

Undersökningen skickades till 1149 personer med 99 svar, vilket ger en svarsfrekvens på 8,6%. Medlemmar i en scoutkår inom SOSF-nätverket har inte fått denna undersökning utan istället fått Scouternas nationella medlemsundersökning.

Enkätens frågor baserar sig på projektmålen och har tagits fram i samarbete med VAKN.

Samtliga målgrupper

Mål: 90 % av föräldrar, barn, unga och samarbetspartners är nöjda med verksamheten.

Enkätresultat:

- 94% instämmer i viss eller hög grad.

Föräldrar

Mål: 80 % av föräldrarna har fått större kännedom om friluftsliv, scouting och engagemangsmöjligheter.

Enkätresultat:

- 80% av föräldrar har fått större kännedom om friluftsliv,
- 100% av föräldrar har fått ökad kännedom om scouting,
- 60% upplever att det är enkelt att bli scoutledare.

Fem personer svarade på enkäten i roll som vårdnadshavare/föräldrar.

Barn och unga

Mål: 80% av barnen och ungdomarna tycker det är värdefullt att vara med i scoutverksamheten.

Enkätresultat:

- 88% instämmer i viss eller hög grad.

Mål: 80% av barnen och ungdomarna har ökat sitt intresse för friluftsliv och känner sig i tryggare i naturen

Enkätresultat:

- 87% instämmer i viss eller hög grad.

Mål: 80% av barnen och ungdomarna har ökat sina kunskaper om allemansrätten.

Enkätresultat:

- 77% instämmer i viss eller hög grad.

Mål: 80% av barnen och ungdomarna har upplevt äventyr och tycker det varit roligt att testa nya saker.

Enkätresultat:

- 95% instämmer i viss eller hög grad.

Mål: 80% av barnen och ungdomarna tror mer på sin förmåga att klara av saker.

Enkätresultat:

- 77% instämmer i viss eller hög grad.

Mål: 80% av barnen och ungdomarna tycker att de blivit bättre på att samarbeta med andra.

Enkätresultat:

- 77% instämmer i viss eller hög grad.

Mål: 80% av barnen och ungdomarna har ökat sitt intresse för scouting.

Enkätresultat:

- 87% anser att de är stolta av att vara scout.
- 84% skulle rekommendera Scouterna till sina kompisar.

Nya ledare

Mål: 80% av ledarna har ökat sitt intresse för friluftsliv.

Enkätresultat:

- 83% instämmer i viss eller hög grad.

Mål: 80% av ledarna upplever att de fått ökad kunskap i friluftsteknik och pedagogik.

Enkätresultat:

- 100% instämmer i viss eller hög grad.

Mål: 80% av ledarna upplever att de fått ökade kunskaper i värdebaserat ledarskap.

Enkätresultat:

- 86% instämmer i viss eller hög grad.

Mål: 80% av ledarna har ökat sitt intresse för scouting.

Enkätresultat:

- 78% anger i viss eller hög grad att de utvecklat sitt intresse för scouting tack vare ditt ledaruppdrag i Scouterna.
- 83% anger i viss eller hög grad att de kände sig välkomna som scoutledare.
- 61% anger i viss eller hög grad att det var enkelt att komma in i scoutledarrollen.
- 100% anger i viss eller hög grad att uppdraget som scoutledare är utvecklande.
- 61% anger i viss eller hög grad att de får bra stöd i sin scoutledarroll från Scouternas rikskansli.
- 89% anger i viss eller hög grad att det finns bra stödmaterial från Scouterna.
- 100% anger i viss eller hög grad att de trivs i sin roll som scoutledare.
- 89% anger i viss eller hög grad att det är sannolikt att de fortsätter som scoutledare.

5. Tack

Nystartsarbetet är inte möjligt utan den passion hos människorna som ger av sin tid, energi och kompetens. Listan är lång och tacksamheten alltför stor för att kunna rymmas i några ord om hur tacksamma vi är över allt ni bidragit med. Vi hoppas att ni alla vet vilka ni är och känner vilket otroligt viktigt och bra jobb ni gjort!

Du som blivit scoutledare i en ny scoutverksamhet

Du som ingår i en HUB-styrelse

Scouternas distrikt som samarbetat inför och med HUBen

Alla scoutkårer som startat en satellitavdelning

Scouternas nationella tjänstepersoner och ideella arbetsgrupper