

Bakgrundsdocument: Scouternas Verksamhets- plan 2027–2028

Inriktning

Verksamhetsplanen för 2027–2028 tar sin utgångspunkt i Scouternas strategi 2025–2034, som pekar ut den gemensamma riktningen för hela rörelsen och de utvecklingsområden vi tillsammans behöver fokusera på.

Strategin är uppbyggd kring tre delar som utgör kärnan i en framgångsrik scoutrörelse: **Mycket scouting för många scouter, Kvalitet i verksamheten för den enskilda scouten och En levande rörelse med stark gemenskap.** Dessa beskriver det vi ytterst vill åstadkomma genom den verksamhet som varje dag bedrivs runt om i landet.

För att möjliggöra detta finns ett antal viktiga **förutsättningar**, såsom samordnade organisationer, rätt resurser, stöd till ledare samt ett starkt varumärke och engagerande kommunikation. Strategin lyfter också tre **prioriterade utvecklingsområden**: *Styrkan i det ideella engagemanget*, *Scouting med ett djupare avtryck* och *En bredare scoutrörelse*. Dessa pekar ut områden där vi under strategiperioden vill göra särskilda förflyttningar och skapa ökad effekt.

I verksamhetsplanen har de prioriterade utvecklingsområdena integrerats under de tre kärnområdena för att skapa en tydligare struktur och göra planen enklare att följa.

I planen konkretiseras våra viktigaste prioriteringar kommande år för att nå fler barn och unga, stärka kvaliteten i verksamheten och bygga en långsiktigt hållbar rörelse. Fokus ligger på **att fler ska få möta scouting**, att varje scout möter en **trygg och utvecklande verksamhet**, samt att vi **stärker förutsättningarna för ideellt engagemang**, gemenskap och genomslag i samhället. Dessa prioriteringar bidrar till strategins övergripande målbild om en stark, relevant och inkluderande scoutrörelse som utvecklar unga till trygga och ansvarsfulla medborgare.

För att lyckas behöver vi inte bara vara tydliga med vad vi gör, utan också hur vi gör det. Allt arbete under perioden ska genomsyras av **ett inkluderings- och breddningsperspektiv**, där vi ständigt ställer oss frågan hur vi når fler och hur vi kan bli en mer öppen och relevant organisation för olika barn, unga och vuxna.

Vi ska också **göra mindre nytt – och implementera mer**. Under perioden prioriterar vi att förvalta, använda och vidareutveckla det som redan finns, framför att initiera nya satsningar. Vår förmåga att skapa verklig effekt ligger i genomförandet.

Arbetet ska ske i nära **samverkan över avdelningar och funktioner**, där vi tar gemensamt ansvar för helheten och säkerställer att våra insatser hänger ihop och förstärker varandra.

En avgörande förutsättning för vårt arbete är en **stabil och ökande finansiering**, där vi all behöver fortsätta hålla i kostnaderna men framför allt göra vad vi kan för att tillsammans öka intäkterna. Med dessa utgångspunkter riktar vi vår kraft mot ett antal prioriterade förflyttningar – och tar gemensamt ansvar för att de blir verklighet i hela rörelsen.

En framgångsrik scoutrörelse: Mycket scouting för många scouter

1. Fler scoutverksamheter

För att fler barn och unga ska kunna bli scouter behöver fler verksamheter, både helt nya och inom ramen för befintliga, startas i hela landet. Riksorganisationen har en viktig roll i att initiera nya verksamheter, stötta dem i uppstartsfasen och skapa strukturer som gör det möjligt för scouting att etableras i nya sammanhang.

Arbetet delas in i tre delar: att starta nya verksamheter, att stötta verksamheter i uppstartsfasen och att utveckla strukturer som möjliggör scouting utanför etablerade kårer.

1.1 Starta nya scoutverksamheter:

Mål: Fler scoutverksamheter etableras och gör scouting tillgänglig för fler barn och unga.

Resurs: Uppdrag inom linjen till medlemsutveckling.

Ambition: Minska jämfört med 25–26.

Bakgrund: Att starta nya scoutverksamheter är en central del i arbetet med att göra scouting tillgängligt för fler, det inkluderar både att starta helt nya verksamheter och att stötta befintliga i att expandera (exempelvis med nya avdelningar). Under 2027–2028 kommer vi fortsätta att göra det, men ambitionen är lägre än tidigare år, för att kunna fokusera mer på att stötta de verksamheter som nyligen har startats.

Arbetet skulle kunna innebära att identifiera områden där nya scoutverksamheter kan startas, stödja uppstart av nya scoutgrupper, bidra med stöd och resurser i uppstartsfasen, stötta kårer som har kö med att starta nya avdelningar.

1.2 Stötta nystartade verksamheter

Mål: Fler nystartade verksamheter utvecklas till stabila scoutverksamheter.

Resurs: Uppdrag inom linjen till medlemsutveckling.

Ambition: Samma som 25–26.

Bakgrund: Nystartade scoutverksamheter behöver ofta extra stöd under sina första år för att kunna etablera stabil och långsiktig verksamhet. Genom riktat stöd kan fler nya grupper utvecklas till långsiktigt hållbara scoutverksamheter. Under 2027–2028 kommer det fortsatt vara ett viktigt fokus.

Arbetet skulle kunna innebära att stötta nystartade verksamheter i uppstartsfasen, stötta hubbar och utveckla långsiktiga och hållbara stödstrukturer.

1.3 Fler scouter stannar längre

Mål: Fler scouter stannar längre i verksamheten.

Resurs: Uppdrag inom linjen till medlemsutveckling.

Ambition: Samma som 25–26.

Bakgrund: Under 27–28 kommer vi fortsätta arbeta för att bättre förstå vilka som lämnar, varför de lämnar och fortsätta insatser som kan bidra till att minska avhopp.

Arbetet skulle kunna innebära att fördjupa kunskapen om orsaker till tidiga avhopp, stötta ledare, anpassat ledarskap och stötta kårer som har hög andel avhopp.

2. Fler scouter

Mål: Fler barn och unga möter scouting, ges möjlighet att bli scouter genom samarbeten med andra aktörer.

Resurs: Uppdrag inom linjen till medlemsutveckling med stöd av service, ledning, kommunikation.

Ambition: Öka jämfört med 25–26.

Bakgrund: Genom samarbeten med andra organisationer kan scouting nå nya målgrupper och etableras i nya sammanhang. Samverkan kan bidra till att fler barn och unga möter scouting och får möjlighet att bli scouter.

Arbetet kan innebära att utveckla befintliga samarbeten med organisationer som bidrar till att fler barn och unga möter scouting (till exempel SOSF och Svenska Kyrkans Unga), vara öppen för att utforska nya partnerskap som kan bidra till att växa, bredda och stärka rörelsen, utveckla samverkansformer som gör det möjligt att etablera scoutverksamhet i nya sammanhang.

En bredare scoutrörelse

Scouternas arbete för en bredare scoutrörelse ska bidra till långsiktigt hållbar förändring av vilka barn och unga som önskar att delta i scouting och som får den möjligheten. Arbetet ska prioritera strukturella och organisatoriska förändringar framför tillfälliga projektinsatser, med särskilt fokus på socioekonomisk bakgrund och etnicitet.

1. Strategisk inriktning och prioritering

Mål: Scouterna har en strategisk plan och implementerar slutsatser från breddningsanalysen som genomförs 2026.

Resurs: Ledning samt uppdrag inom linjen beroende på utkomst av analysen, kompletterat med särskilt prioriterade utvecklingsinsatser.

Ambition: Öka jämfört med 25–26.

Bakgrund: Under 2026 görs en analys för att stärka rörelsens inkludering, relevans och räckvidd, så att scoutrörelsen i ökad utsträckning speglar Sveriges befolkning. Analysen kommer belysa

hur rörelsens kultur, arbetssätt och strukturer påverkar vilka barn och unga som hittar till, känner sig välkomna i och stannar kvar i scouting. Den ska omfatta både hur scouting kan nå nya grupper och hur vi bättre inkluderar barn som redan finns i våra närområden men som idag inte deltar. Den kommer också ge vägledning i hur vi bygger inkluderande strukturer och arbetssätt på alla nivåer i rörelsen. Ett särskilt fokus ska ligga på att identifiera arbetssätt som skapar långsiktigt förändringsarbete och minskar risken för kortsiktiga projektinsatser utan varaktig effekt. Resultatet ligger till grund för prioriterade åtgärder och långsiktiga förändringar under verksamhetsperioden 27–28.

2. Grund för framtida verksamhet

Scouterna fortsätter utveckla arbetet i socioekonomiskt utsatta områden med målet att skapa förutsättningar för långsiktigt hållbar scoutverksamhet.

För att fler barn och unga ska få möjlighet att delta i scouting har vi utvecklat nya arbetssätt för att möjliggöra scouting i områden där det historiskt inte har funnits. Arbetet handlar både om att skapa lokal närvaro, öka kännedom och erbjuda scouting på nya sätt. Arbetet fokuserar på att fortsätta utveckla metoder och arbetssätt som över tid möjliggör långsiktig hållbar verksamhet, med målet att på lång sikt minska den operativa verksamheten från riksorganisationen.

Arbetet delas in i två sammanlänkade delar:

2.1 Operativ verksamhet i socioekonomiskt utsatta områden

Mål: Scouterna har nätverk, kunskap, relationer för att etablera verksamhet i socioekonomiskt utsatta områden.

Resurs: Uppdrag inom linjen till medlemsutveckling, med externa finansiella medel.

Ambition: Samma som 25–26.

Bakgrund: För att kunna bygga långsiktig verksamhet behöver vi skapa lokal kännedom och förankring, bygga relationer med nyckelaktörer, såväl barn, unga och vårdnadshavare, som kommundienstämman, framtida ledare, lokala funktionärer och bygga kunskap om hur verksamheten kan fungera i olika kontexter. Den operativa verksamheten ska ses som ett steg i en långsiktig process att etablera scouting i nya områden och med nya målgrupper. På sikt är syftet inte att riksorganisationen ska driva operativ verksamhet i denna utsträckning.

2.2 Hållbara och skalbara metoder

Mål: Scouterna har utforskat arbetssätt som kan göra den operativa breddningsarbetet hållbart och skalbart över tid.

Resurs: Uppdrag inom linjen till medlemsutveckling, med externa finansiella medel och stöd från ledningen.

Ambition: Samma som 25–26.

Bakgrund: Nuvarande operativa verksamhet är beroende av stora resurser. Det är ett medvetet val och nödvändigt för att möjliggöra uppstart och drift av verksamhet i nya områden där vi inte kan vila på ideella krafter. För att arbetet ska kunna utvecklas långsiktigt behöver metoderna över lång tid bli mer hållbara och skalbara. Under 27–28 är målet att fortsätta lära, utveckla och

utforska metoder som gör att verksamheterna på sikt blir mindre resursintensiva för riksorganisationen, tanken är dock inte att verksamheterna ska stå helt på egna ben efter 2028. Arbetet bidrar till att göra breddningsarbetet mer långsiktigt, sammanhållet och möjligt att genomföra i större skala.

3. Bredda rörelsen genom samarbeten

Mål: Fler barn nås av scouting genom nya samarbetsformer.

Resurs: Uppdrag inom linjen till medlemsutveckling.

Ambition: Samma som 25–26.

Bakgrund: Samarbeten med andra organisationer bidrar framför allt till att många fler barn och unga blir scouter så att rörelsen växer i antal. Men vi kan också genom våra samarbetspartners säkerställa scouting etableras i nya sammanhang och nå målgrupper som i dag är underrepresenterade i rörelsen och som är svåra för oss att nå med ordinarie verksamhet.

Arbetet skulle kunna innebära att utveckla befintliga samarbeten med organisationer som når andra målgrupper (till exempel inom SKU och SOSF), nyfikat utforska nya partnerskap som kan bidra till att bredda rörelsen (till exempel inom idrottsrörelsen) eller skapa samverkansformer där scouting kan etableras i nya miljöer. Arbetet bidrar till att skapa fler vägar in i scouting och stärker möjligheterna att bredda rörelsen.

En framgångsrik scoutrörelse: Kvalitet i verksamheten för den enskilda scouten

1. Trygg verksamhet

Mål: Det är en självklarhet att det ska vara tryggt att delta i scoutverksamhet. Det är något vi arbetat med i många år och fortsätter arbeta med kontinuerligt. Riksorganisationen har en viktig roll i att löpande stärka arbetet för trygg verksamhet så att varje scout möter en miljö som är rolig, säker och utvecklande.

Området delas in i två delar: arbetet med Trygga Möten och arbetet med att stärka samarbete och konflikthantering mellan vuxna i organisationen.

1.1 Tryggare Möten

Mål: Scouterna är fortsatt en organisation där barn och unga känner sig trygga samt där vuxna agerar när det behövs.

Resurs: Uppdrag inom linjen till Utvecklingsavdelning med stöd av Medlemsutvecklingsavdelningen och ledning samt extra resurser genom projekt.

Ambition: Öka jämfört med 25–26.

Bakgrund: Scouterna har under lång tid byggt upp ett starkt arbete kring trygg verksamhet. Detta arbete ska fortsätta utvecklas så att organisationen även framöver är ledande inom området. En viktig del är att fortsätta arbeta förebyggande och säkerställa att alla vuxna i rörelsen har kunskap och verktyg för att agera när något händer.

Arbetet skulle kunna innebära att fortsätta med det förebyggande arbetet och stödet kring trygg verksamhet, säkerställa att alla vuxna i verksamheten genomför utbildningen och lämnar registerutdrag samt tydliggöra ansvar och förväntningar inklusive resoluta konsekvenser.

1.2 Samarbete mellan vuxna

Mål: Scouterna stärker arbetet med att förebygga och hantera konflikter mellan vuxna för att säkerställa en trygg och fungerande verksamhet för barn och unga.

Resurs: Uppdrag inom linjen till medlemsutveckling och Folkhögskolan med stöd av Trygga Möten funktionaliteten. Kräver extra resurser genom projekt.

Ambition: Öka jämfört med 25–26.

Bakgrund: Konflikter mellan vuxna påverkar verksamhetens kvalitet och därmed scouternas personliga utveckling negativt. Scouterna vill utveckla bättre stöd för att förebygga konflikter och stärka förmågan att hantera dem när de uppstår, även om ansvaret aldrig flyttas.

Arbetet skulle kunna innebära att stärka det förebyggande arbetet kring samarbete och konflikt-hantering, utveckla stöd till kårer och distrikt i konfliktsituationer, stärka distriktens roll att stötta kårer, synliggöra externa stödresurser som kan användas vid behov, tydliggöra ansvar och roller i organisationens olika nivåer.

2. Bra ledare

Mål: Scouterna stärker ledarskapet genom utbildning, introduktion och stöd till nya ledare.

Resurs: Uppdrag inom linjen till folkhögskolan och medlemsutveckling i formatet som tagits fram 2026, extra resurser genom projekt.

Ambition: Öka jämfört med 25–26.

Bakgrund: Ledarskapet är avgörande för kvalitén i scoutverksamheten. Varje scout ska möta engagerade och trygga ledare som har rätt stöd i sitt uppdrag. Genom utbildning, introduktion och stöd kan fler ledare känna sig trygga i sitt uppdrag och utvecklas i sin roll. Arbetet kopplar nära till utvecklingsområdet ideellt engagemang och de insatser som görs för att rekrytera och behålla ledare.

Arbetet skulle kunna innebära att fortsätta implementera den nya stödstrukturen som tagits fram 2026, stärka utbildning och kompetensutveckling för nya scoutledare, säkerställa en tydlig introduktion för alla nya ledare, utveckla utbildningar och stöd som stärker ledarskapet i verksamheten.

3. Programmet och scoutmetoden används

Mål: Scouterna säkerställer att scoutprogrammet och scoutmetoden används i hela rörelsen för att skapa en verksamhet av hög kvalitet som ger ett djupt avtryck hos varje scout.

Resurs: Uppdrag inom linjen till program, folkhögskolan och medlemsutveckling med stöd av kommunikation och service.

Ambition: Samma nivå som 25–26.

Bakgrund: Scoutprogrammet och scoutmetoden är grunden för scoutingens pedagogik och det som skapar kvalitet i verksamheten. Under perioden prioriteras arbetet med att implementera det reviderade och förenklade programmet i hela organisationen. Riksorganisationens roll är att skapa förutsättningar för kårer och ledare att enkelt använda programmet i sin verksamhet.

Arbetet skulle kunna innebära att kommunicera och sprida kunskap om det reviderade programmet, stötta kårer och ledare i implementeringen, samt utveckla utbildningar och stöd kopplade till programmet. Dialogplattformen och den nya ledarportalen kommer också vara viktiga i detta arbete.

Djupare avtryck

1. Rusta unga för dagens samhällsutmaningar

Mål: Scouterna fortsätter utveckla arbetet med att bidra till lösningar på viktiga samhällsutmaningar genom kärverksamhet och särskilda initiativ.

Scouterna bidrar till att möta flera av samhällets stora utmaningar genom sin pedagogik, sina aktiviteter och särskilda initiativ. Under perioden prioriteras att tydligare koppla scoutingens verksamhet till några centrala samhällsutmaningar där rörelsen redan bidrar och där arbetet kan utvecklas vidare.

1.1 Stärkt psykisk hälsa

Mål: Scouterna förvaltar insatser gjorda för att stärka psykisk hälsa hos scouter.

Resurs: Uppdrag inom linjen till utvecklingsavdelningen, projektfinansierat med överskott till TM-personal.

Ambition: Lägre nivå än 25–26.

Bakgrund: Genom gemenskap, meningsfulla aktiviteter och särskilda initiativ som projektet kring psykisk hälsa och samarbetet med BRIS bidrar scouting till att stärka ungas välmående. Sker framför allt genom ordinarie verksamhet i kår och särskilt projekt.

1.2 Stärkt demokrati

Mål: Scouterna fortsätter värna och utveckla demokratin på alla nivåer i organisationen.

Resurs: Uppdrag inom linjen till utvecklingsavdelningen.

Ambition: Lägre än 25–26 (utanför "Min demokrati, min röst" samma nivå).

Bakgrund: Vi vill arbeta proaktivt för att stärka demokratin i rörelsen. Genom att exempelvis ha en ideell nationell arbetsgrupp som kontinuerligt arbetar med demokratifrågan och utvecklar våra gemensamma mötesplatser och strukturer så stärker vi vår rörelse, interndemokratin, engagemanget och kunskapen om demokratin.

1.3 Stärkt hållbarhet

Mål: Scouterna fortsätter värna och utveckla sitt hållbarhetsarbete i riksorganisationen för att inspirera rörelsen.

Resurs: Uppdrag inom linjen till alla avdelningar, om möjligt med extra externa resurser.

Ambition: Samma som 25–26.

Bakgrund: Scouterna har arbetat med hållbarhet inom såväl rörelsen som riksorganisationen

länge. Tidigare projekt har lagt grunden för ett fortsatt strategiskt hållbarhetsarbete. Under 27–28 behöver arbetet fortsätta att integrera utkomsterna av projektet i linjeverksamheten för att säkerställa brett genomslag. Ambitionen är att hitta extern finansiering för att kunna fortsätta ha en koordinerande resurs och driva en nationell arbetsgrupp som ger stöd till kårer, svarar på frågor, uppdaterar Scouterernas handlingsplan för hållbarhet samt fungerar som ambassadörer inom rörelsen. Därigenom ökar vi möjligheterna att nå ut med befintligt material, stärker kunskapen om vikten av långsiktigt hållbarhetsarbete och kapaciteten att samarbeta med andra aktörer.

En framgångsrik scoutrörelse: En levande rörelse med stark gemenskap

1. Stärkt dialog

Mål: Scouterna ökar riksorganisationens närvaro på befintliga mötesplatser på lokal och regional nivå för att skapa förutsättningar för gemensamt lärande, utveckling och implementering av erfarenheter från rörelsens utvecklingsarbete.

Resurs: Uppdrag inom linjen till alla avdelningar, framför allt de som driver och/eller implementerar utvecklingsprojekt.

Ambition: Öka jämfört med 25–26.

Bakgrund: Scouterna har många etablerade mötesplatser runt om i landet där ledare, funktionärer och engagerade möts. Vi har material och stödverktyg – nu behöver vi nå ut med dem. Genom att i högre grad delta i dessa mötesplatser kan riksorganisationen bidra till dialog, erfarenhetsutbyte och gemensamt lärande i rörelsen. Närvaron ger också bättre möjligheter att sprida och diskutera erfarenheter från utvecklingsarbete i organisationen samt att ta tillvara perspektiv och lärdomar från den lokala verksamheten.

Arbetet skulle kunna innebära att öka riksorganisationens operationella närvaro på mötesplatser runt om i landet via personal från alla avdelningar, använda mötesplatser som forum för dialog, lärande och erfarenhetsutbyte, bidra till att erfarenheter från utvecklingsprojekt och satsningar sprids och diskuteras i rörelsen samt stärka relationer och förståelse mellan olika delar av organisationen. Arbetet bidrar till gemensamt lärande i rörelsen och stärker förutsättningarna för att utvecklingsarbete omsätts i verksamheten.

2. Digital dialog

Mål: Scouterna utvecklar möjligheterna till direkt dialog i rörelsen genom att implementera ett digitalt dialogverktyg för kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan olika delar av organisationen.

Resurs: Ledarstödsprojektet i nytt format leder förändringsresan. Uppdrag inom linjen till alla avdelningar i samverkan med distrikt och kårer.

Ambition: Öka jämfört med 25–26.

Bakgrund: För att komplettera befintliga mötesplatser behöver organisationen skapa fler möjligheter till löpande dialog mellan kårer, distrikt och nationell nivå. Ett digitalt dialogverktyg bidrar till att fler personer i rörelsen får möjlighet att dela erfarenheter, ställa frågor och bidra till gemensamt lärande.

Arbetet skulle bland annat kunna innebära att implementera ett digitalt dialogverktyg för rörelsen, stimulera digitala forum för dialog, lärande och erfarenhetsutbyte mellan kårer, distrikt och nationell nivå samt stärka den digitala dialogen kring utvecklingsfrågor i scouting.

3. Arrangera mötesplatser

Mål: Scouterna stärker gemenskapen genom nationella och internationella mötesplatser där scouter och ledare möts, delar upplevelser och utvecklar rörelsen tillsammans.

Resurs: Uppdrag inom linjen till utvecklingsavdelningen.

Ambitionsnivå: Samma som 25–26.

Bakgrund: Gemensamma mötesplatser är en viktig del av scoutingens styrka som folkrörelse, internationellt och nationellt. De bidrar till att stärka gemenskapen i rörelsen och skapa förutsättningar för gemensamt lärande och utveckling. Genom arrangemang och läger där scouter och ledare möts över kår- och distriktsgränser skapas upplevelser som stärker gemenskapen och engagemanget i rörelsen.

Arbetet skulle kunna innebära att arrangera Explorer Belt och Blå Hajk, Roverforum förbereda nationell jamboree, organisera Sveriges deltagande i internationella arrangemang såsom World Scout Jamboree, samt säkerställa internationella möten mellan scouter i Sverige och utomlands genom deltagande i konferenser, utbyten, volontäringangemang.

Styrkan i det ideella engagemanget

1. Strategisk inriktning och prioritering

Mål: Scouterna tar fram ett strategiskt verktyg för analys, planering och uppföljning av ideellt engagemang och Volunteer Management.

Resurs: 0,5–1 FTE genom projekt, extern finansiering om möjligt annars budgeterat.

Ambitionsnivå: Ökad jämfört med 25–26.

Bakgrund: Scouterna behöver erbjuda ett bra och stabilt stöd till våra ideellt engagerade och utveckla vårt erbjudande för att säkerställa en långsiktig tillgång till ideella resurser.

För att få en tydligare strategisk inriktning och kunna prioritera mellan olika möjliga åtgärder behöver vi arbeta fram ett målgruppsanpassat och insiktsbaserat ramverk för ideellt engagemang inom scouterna. Ramverket synliggör hela engagemangsresan – från att skapa ett första möte med Scouterna till långsiktigt och fördjupat ideellt engagemang. Arbetet inspireras av metoder från givarresor, kundresor och stewardship-modeller, där fokus ligger på att förstå olika målgruppers behov, identifiera kritiska övergångar, samt synliggöra var insatser ger störst effekt.

2. Fler ledare

Scouterna stärker ledarskapet genom tydligare vägar från scout till ledare, sänkta trösklar för nya ledare samt bättre stöd, utbildning och gemenskap i kårer och distrikt. För att säkra långsiktig kvalitet, kontinuitet och tillväxt i verksamheten behöver Scouterna stärka hela kedjan från första ledaruppdrag till långvarigt engagemang. Under perioden prioriteras tre sammanhängande utvecklingsområden: återväxt, introduktion och långsiktigt ledarstöd. Området kan delas in i tre undermål.

2.1 Fler scouter blir ledare

Mål: Scouterna skapar tydligare och mer attraktiva vägar från scout till ledare genom tidigt ansvar, synlig progression och systematisk uppmuntran till fortsatt engagemang.

Resurs: I stående uppdrag för program, uppdrag inom linjen till Folkhögskolan, Medlemsutveckling och Kommunikation.

Ambitionsnivå: Ökad jämfört med 25–26.

Bakgrund: För att stärka återväxten behöver steget från scout till ledare bli både tydligare och mer självklart. Programmet behöver användas så att ansvarstagande, delaktighet och engagemang utvecklas gradvis i takt med individens förutsättningar. Vi tror att saker som utbildning, attityd från nuvarande ledare och strukturer som säkerställer att unga scouter får frågan om att bli ledare spelar en central roll. I många länder finns en tydligare progression och självklarhet i att ta nästa steg i sin utveckling genom att bli ledare. Vi kan inspireras av goda exempel och lära av andra. Målet är att fler unga scouter tidigt ska se ledarskap och ideellt engagemang som ett naturligt och lockande steg i sin personliga utveckling.

2.1 Bättre stöd för nya vuxna ledare

Mål: Scouterna gör det lätt att kliva in som ledare, särskilt för föräldrar, genom tydligt mottagande, enkla utbildningsvägar och välfungerande kårer.

Resurs: Förstärkt resurs och förtydligad hemvist. Uppdrag inom linjen till Folkhögskolan, Medlemsutveckling och Kommunikation.

Ambitionsnivå: Ökad jämfört med 25–26.

Bakgrund: Föräldrar är mycket viktiga för att Scouterna ska ha tillräckligt med ledare för att så många barn och unga som möjligt ska få utvecklas inom scouterna. För att bättre tillvarata denna potential och samtidigt ha hög kvalitet på verksamheten behöver trösklarna fortsätta sänkas och introduktionen fortsätta förenklas. Vi tror att allt stödmaterial och alla kunskaper redan finns nedtecknade så fokus ligger på att öka användningen i rörelsen.

Ledarskapsön kompletteras med digitala kortkurser som gör det möjligt att engagera fler, oavsett livssituation och tillgänglig tid. Genom att utveckla mikrokurser, webinarier och digitala kvällskurser skapas förutsättningar för nya ledare att snabbt känna sig trygga i sitt uppdrag.

Arbetet skulle kunna innebära att sammanställa korta, tydliga introduktioner som kårerna använder, enkla ABC kurser för olika roller (exempelvis i styrelsen eller valberedningen) och att utveckla flexibla utbildningsformer och lättillgängligt digitalt stöd. Arbetet skulle också kunna innebära justeringar som möjliggör engagemang för föräldrar som inte har flexibel arbetstid, identifiera olika typer av roller med lägre hinder för engagemang (mikro-engagemang), hur vi arbetar med multikulturella grupper och skapar plats för olika språk, religioner, kulturuttryck med mera.

2.3 Fler ledare stannar

Mål: Scouterna stärker ledarnas förutsättningar, gemenskap och utveckling för att fler ska vilja stanna och växa i sitt engagemang.

Resurs: Uppdrag inom linjen till Utvecklingsavdelningen, Service, Folkhögskolan, Medlemsutveckling och Kommunikation.

Ambitionsnivå: Ökad jämfört med 25–26.

För att bibehålla engagemang över tid behöver ledare uppleva gemenskap, stöd och möjlighet till utveckling. Vi behöver fortsätta förenkla och tillgängliggöra det stöd som redan finns snarare än att skapa nytt.

Arbetet skulle kunna innebära att tillgängliggöra ledarutbildningar med målgruppsfokus på mottagarens villkor och stärka ledarstödet i vardagen med enklare stöd och tydligare kanaler. Arbetet skulle också kunna innebära att utforska vilken typ av administrativt stöd kårer önskar och hur riksorganisationen kan stötta dessa.

En framgångsrik scoutrörelse: Förutsättningar

1. Tillgång till verktyg och kunskap

Mål: Det är enkelt för ideella att hitta rätt stöd och kunna använda organisationens samlade kunskap i sin verksamhet.

Resurs: Uppdrag inom linjen till service, medlemsutveckling och kommunikation.

Ambition: Liten ökning från 25–26.

Bakgrund: Scouterna har omfattande kunskap, material och verktyg för att bedriva scouting av hög kvalitet. Vi behöver inte skapa mer innehåll – utan det som redan finns ska göras lättare att hitta och använda. Arbetet fokuserar därför på att tydliggöra, tillgängliggöra och förenkla tillgången till organisationens kunskap och stöd.

Arbetet skulle kunna innebära att göra stödmaterial och verktyg enklare att hitta och använda, vidareutveckla digitala plattformar, dialogverktyg, e-tjänster, lärplattformen och den nya ledarportalen. Arbetet skulle även kunna innebära att förenkla strukturer och symboliska ramverk som kan upplevas svåra att navigera samt att arbeta konsekvent med målgruppsanpassning och användarperspektiv.

2. Stöd till Nationella arbetsgrupper

Mål: De nationella arbetsgrupperna fungerar fortsatt väl och har ett bra stöd från riksorganisationen.

Resurs: Uppdrag till Utvecklingsavdelningen 10–20% FTE för koordinering och mindre utvecklingshäv genom omfördelning av nuvarande tjänster. Stöd från HR, Service och Kommunikation.

Ambition: Liten ökning från 25–26.

Bakgrund: De nationella arbetsgrupperna är centrala för vårt uppdrag. De är i dagsläget välfungerande och produktiva. Under 2027–2028 vill vi fokusera på att bevara och stärka detta, i en avgrän-

sad och stödjande form, med syftet att skapa stabilitet och långsiktigt hållbara strukturer. Arbetet inriktas på att skapa fungerande grundstrukturer för ledning, rekrytering och uppföljning, så att nationella arbetsgrupper får goda förutsättningar att arbeta effektivt och hållbart över tid.

Detta skulle kunna innebära att se över behov av riktat stöd till ideella ordföranden inom ledarskap, grupputveckling och konflikthantering, förtydliga stödstrukturen och linjeansvaret mellan ideella ordföranden, uppdragsgivare och anställda, säkerställa tydliga uppdragsbeskrivningar, mandat och arbetssätt, och samordna och långsiktigt stärka rekryteringen till nationella arbetsgrupper.

3. Stöd för kårers tillväxt

Mål: Fler kårer ska ha förutsättningar att växa hållbart över tid så att fler barn och unga därmed får möjlighet att bli scouter.

Resurs: Uppdrag inom linjen till Medlemsutveckling, i samverkan med Kommunikation, Service och distrikt.

Ambition: Samma som 25–26.

Bakgrund: Tillväxt i scouting sker i kårerna och bygger på att flera förutsättningar fungerar samtidigt. Erfarenhet och analys visar att faktorer som ledartillgång, verksamhetens kvalitet, stark lokal organisation och förmågan att rekrytera nya scouter samverkar och tillsammans avgör om en kår kan växa över tid.

Arbetet skulle kunna innebära att sprida kunskap om ingredienser för tillväxt i rörelsen, ge stöd som stärker kårers förmåga att rekrytera och behålla ledare, stärka kårernas förmåga att organisera sin verksamhet exempelvis genom struktur, planering och ansvarsfördelning, bidra med stöd i lokala förutsättningsfrågor såsom lokaler, ekonomi, juridik och resurser där det är avgörande för tillväxt.

4. Starkt varumärke

Mål: Scouternas varumärke är välkänt, både internt och externt, har ett gemensamt visuellt uttryck och associeras tydligt med scoutings positiva samhällseffekter.

Resurs: Uppdrag inom linjen till Kommunikation.

Ambition: Samma som 25–26.

Bakgrund: Ett starkt varumärke är en viktig förutsättning för att nå nya medlemmar, stärka stoltheten i rörelsen och skapa förtroende hos samarbetspartners, finansiärer och samhället i stort. Varumärket ska spegla rörelsens värderingar och samtidigt vara lätt att använda i hela organisationen. Under perioden fokuserar arbetet på att stärka både den visuella sammanhållningen i kommunikationen och berättelsen om scoutings betydelse för individ och samhället. På så vis stärks varumärket både inom rörelsen och externt.

Arbetet skulle kunna innebära att vidareutveckla och implementera Scouternas grafiska profil för ett mer sammanhållet uttryck i hela rörelsen, utveckla digitala verktyg för att förenkla användning och delandet av grafiska resurser och kommunikationsmaterial, stärka arbetet med att synliggöra och kommunicera scouteffekten – scoutings påverkan på individ och samhälle, samt utveckla kommunikationen så att fler medlemmar känner stolthet och kan berätta om scoutings betydelse och hur vi möter samhällsutmaningar.

5. Digitaliseringsresan fortsätter

Mål: Scouternas digitala system är stabila, användarvänliga, säkra och bidrar till att förenkla arbetet i hela rörelsen.

Resurs: Uppdrag inom linjen till Service med stöd av digitaliseringsrådet.

Ambition: Samma som 25–26.

Bakgrund: Digitala system är en central förutsättning för att förenkla administration, stärka kommunikationen och göra det lättare att bedriva scouting. Under perioden fortsätter utvecklingen av organisationens digitala miljöer med fokus på stabila system, bättre integrationer och ökad användbarhet. Ett särskilt fokus ligger på att vidareutveckla de system som är avgörande i ledares och medlemmars vardag, såsom medlemssystem, kårwebbarna, dialogplattformen med flera.

Arbetet skulle kunna innebära att fortsätta utveckla digitaliseringsrådet för koordinering, prioritering och samsyn, fortsätta utveckla vårt medlemssystem som organisationens centrala system, möjliggöra integrationer med andra digitala verktyg och system, skapa en mer flexibel digital miljö där externa lösningar kan kopplas samman med Scoutnet, implementera nya digitala verktyg som stödjer verksamheten, exempelvis dialogverktyg och Digital Asset Management, fortsätta utveckla organisationens digitala kompetens och förmåga att använda nya tekniska möjligheter och fortsätta arbetet med digital säkerhet.

6. Långsiktigt hållbar finansiering

För att kunna genomföra strategin och utveckla verksamheten behöver organisationen ha stabila, breda och långsiktiga finansieringskällor. Arbetet handlar både om att utveckla nya intäkter och om att stärka organisationens förmåga att planera, analysera och använda resurser effektivt.

Området delas in i fem sammanhängande delar: insamling, offentlig finansiering, projekt- och intäktsutveckling, Scoutshoppen samt ekonomisk styrning och kapacitetsbyggande.

6.1 Stärkt insamling

Mål: Scouterna har ökat långsiktiga och flexibla intäkter från stiftelser, filantroper och externa givare.

Resurs: Uppdrag inom linjen till Kommunikation (insamling).

Ambition: Samma som 25–26.

Bakgrund: För att skapa stabil finansiering behöver insamlingsarbetet fortsätta utvecklas. Särskilt viktigt är att fortsätta öka andelen medel som kan användas strategiskt och långsiktigt.

Arbetet innebär att utveckla relationer med stiftelser och filantroper, stärka arbetet med större och mer långsiktiga donationer, öka andelen icke öronmärkta medel som samlas in, och att utveckla arbetssätt som möjliggör tillväxt i insamlingen över tid.

6.2 Långsiktig offentlig finansiering

Mål: Scouterna har en stabil och långsiktig offentlig finansiering som möjliggör verksamhetens utveckling.

Resurs: Uppdrag inom linjen till Kommunikation, service och ledning.

Ambition: Samma som 25–26 (förutsatt att inte valutgången kastar om finansieringen radikalt).

Bakgrund: Offentlig finansiering (statsbidrag) är en central del av organisationens ekonomi. För att skapa långsiktighet krävs ett aktivt och strategiskt arbete för att stärka relationer med beslutsfattare, öka kunskapen hos desamma om var vårt statsbidrag kommer från, öka förståelsen för scoutingens samhällsnytta och arbeta för långsiktigt stabila och förutsägbara bidrag. Vi behöver också fortsatt stötta upp kårernas arbete med att söka statsbidrag och förbättra ansökningarnas kvalitet.

6.3 Utvecklad projektf finansiering

Mål: Projektf finansiering bidrar i ökad utsträckning till organisationens långsiktiga kapacitet och finansiella stabilitet.

Resurs: Uppdrag inom linjen till Utvecklingsavdelning och medlemsutvecklingsavdelningen.

Ambition: Samma enligt ovan, men med tydligare fokus.

Bakgrund: Projektf finansiering är en viktig del av organisationens finansiering. För att skapa långsiktig hållbarhet behöver projekten i högre grad bidra till att stärka kärnverksamheten och gemensamma funktioner.

Arbetet kan innebära att vidareutveckla projektf finansiering så att den stärker kärnverksamheten snarare än ny verksamhet, utveckla modeller där projekt bidrar till gemensamma funktioner (till exempel analys, IT, kommunikation), minska den administrativa belastningen kopplad till projektarbete, utforska nya sorters partnerskap såsom IOP:s med mera.

6.4 Nya intäktskällor

Mål: Scouterna har utvecklat nya intäktskällor som kan bidra till stabila och långsiktiga intäkter för organisationen.

Resurs: Uppdrag inom linjen till Kommunikation (insamling).

Ambition: Öka från 25–26.

Bakgrund: För att stärka den långsiktiga finansieringen behöver organisationen kontinuerligt utforska nya intäktsmöjligheter som kompletterar befintliga finansieringskällor.

Arbetet skulle kunna innebära att utveckla och utvärdera ett scoutlotteri som intäktskälla, utveckla utbildningsbolaget för att kunna sälja fler utbildningar som Trygga Mästerskap, utveckla koncept för företagssamarbeten med mera.

6.5 Scoutshoppen

Mål: Scoutshoppen är en uppskattad del av scoutrörelsen och bidrar med ett stabilt och över tid något ökande ekonomiskt överskott.

Resurs: Uppdrag inom linjen till Service.

Ambition: Samma som 25–26.

Bakgrund: Scoutshoppen ska fortsatt bidra till att erbjuda relevant material och produkter, samtidigt som den över tid genererar ett stabilt och något ökat ekonomiskt överskott till organisationen – som kan användas för att möjliggöra långsiktigt stöd till rörelsen.

6.6 Stärkt ekonomisk styrning och analys

Mål: Scouterna har en stark ekonomisk styrning, analys och planeringsförmåga som möjliggör långsiktiga och välgrundade beslut.

Resurs: Uppdrag inom linjen till Service och ledning.

Ambition: Öka jämfört med 25–26.

Bakgrund: För att skapa långsiktig hållbarhet krävs en stark förmåga att planera, följa upp och analysera ekonomin samt en tydligare styrning över intäktskällor. Detta möjliggör bättre prioriteringar och mer effektiv användning av resurser.

Arbetet skulle kunna innebära att skapa en tydligare struktur för intäkter och finansiering, utveckla organisationens finansiella analys och prognosförmåga, stärka uppföljning och ekonomisk styrning, utveckla gemensamma ekonomiska modeller och arbetssätt, skapa bättre beslutsunderlag för prioriteringar och resursfördelning.

6.7 Organisation, kultur och personal

Mål: Scouternas kansli är en trygg, inkluderande och utvecklande arbetsplats med stark gemenskap, tydligt ledarskap och hög grad av tillit, där medarbetare trivs, känner stolthet och ansvar för helheten – och där arbetsformer och kultur tillsammans skapar goda förutsättningar för långsiktigt och hållbart arbete till stöd för rörelsen.

Resurs: Uppdrag inom linjen till HR och ledning.

Ambition: Samma som 25–26.

Bakgrund: Scouternas kansli ska vara en trygg, inkluderande och utvecklande arbetsplats med stark gemenskap, tydligt ledarskap och hög grad av tillit, där medarbetare trivs, känner stolthet och ansvar för helheten – och där arbetsformer och kultur tillsammans skapar goda förutsättningar för långsiktigt och hållbart arbete till stöd för rörelsen.

För att möjliggöra det krävs ett ledarskap som bär vår vision, erbjuder tydliga arbetssätt, guidar till självledarskap och skapar goda förutsättningar för samarbete och utveckling. Vi prioriterar en kultur av organisatoriskt lärande och återkoppling, med dialog och reflektion som en naturlig del av vardagen.

Under 2027–2028 handlar arbetet därför om att fortsätta utveckla organisationens ledarskap, vårt HR-arbete och våra interna strukturer så att medarbetare erbjuds bra förutsättningar, kan utvecklas i sitt arbete och bidrar effektivt till organisationens uppdrag och strategins genomförande. Fokus ligger därmed på att säkerställa en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning i enlighet med vår strategi, för att fortsätta ha högkvalitativt resultat och en ihållande arbetsglädje.