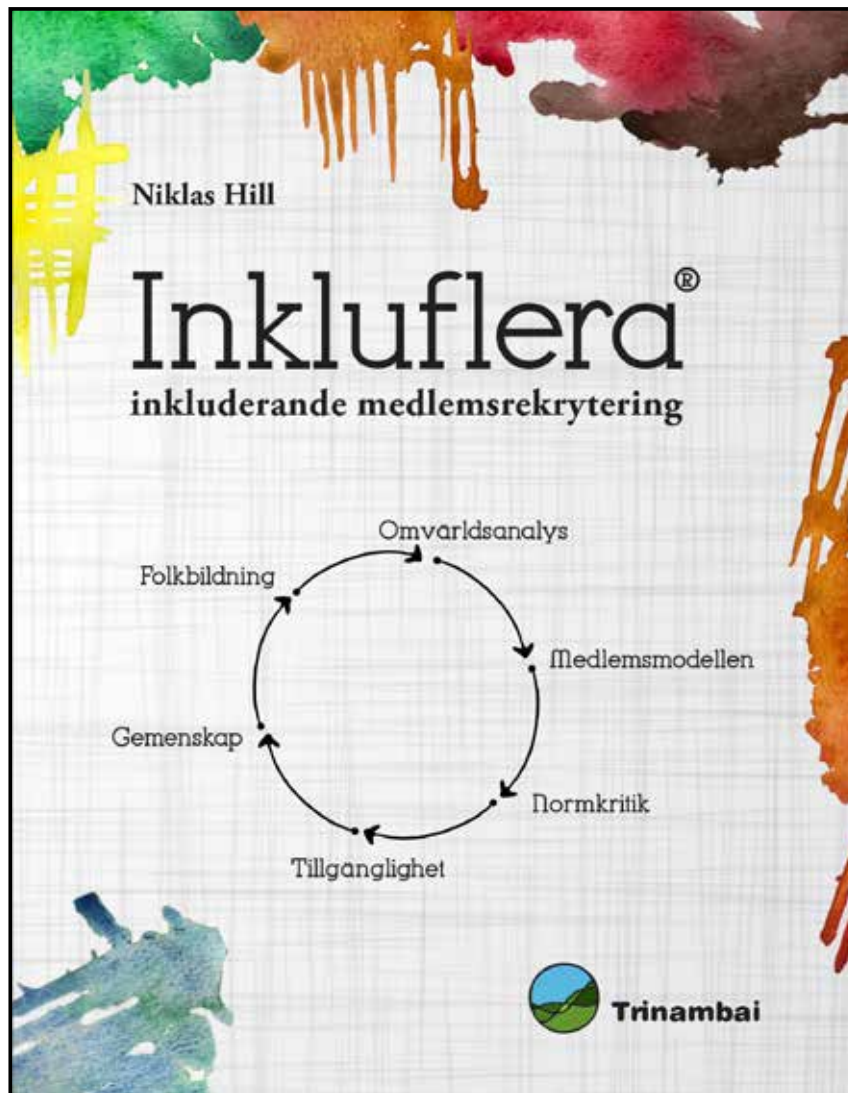


# Studieplan till Inkluflera®



Fyra till sex träffar

# Inledning

Välkommen till förlagets studieplan till *Inkluffera*. Den här studieplanen ger förslag på hur ni kan lägga upp en studiecirkel med sex träffar. Det går förstås bra att ändra upplägget och ha fler träffar om det är något ni vill fördjupa er i särskilt mycket.

Studieplanen fungerar både för en grupp där alla deltagare kommer från samma förening och för en grupp där deltagarna kommer från olika föreningar. Det finns för- och nackdelar med båda uppläggen. Om alla deltagare kommer från samma förening kan ni använda studiecirkeln för att dra igång en utvecklingsprocess i organisationen. Om deltagarna kommer från olika föreningar kan ni få till ett erfarenhetsutbyte och lära er av varandra. Vill ni köra studiecirkeln med en blandad grupp är det viktigt att det inte är en förening som dominerar.

Den stora fördelen med upplägget som studiecirkel är att ni då kan samarbeta med ett studieförbund. Studieförbunden får statligt bidrag för de studietimmar ni rapporterar in. I gengäld brukar de därför tillhandahålla lokaler och köpa in studiematerialet till cirkeldeltagarna. Ni behöver inte vara medlem i ett studieförbund för att kunna hålla en cirkel i samarbete med det.

När ni drar igång cirkeln utser ni en cirkelledare. Cirkelledaren är den som håller i trådarna och är ansvarig för att alla cirkeldeltagare vågar ta plats. Inför varje träff läser samtliga deltagare det aktuella kapitlet inklusive intervjun och funderar på de frågor som ställs.

© 2017 Trinambai

Studieplanen är skriven av Niklas Hill och formgiven av Monica Walldén.

Studieplanen får spridas fritt i sin helhet, men inga delar av den får kopieras utan förlagets skriftliga tillstånd.

*Inkluffera*, *Medlemsmodellen* och *Trinambai* är registrerade varumärken.

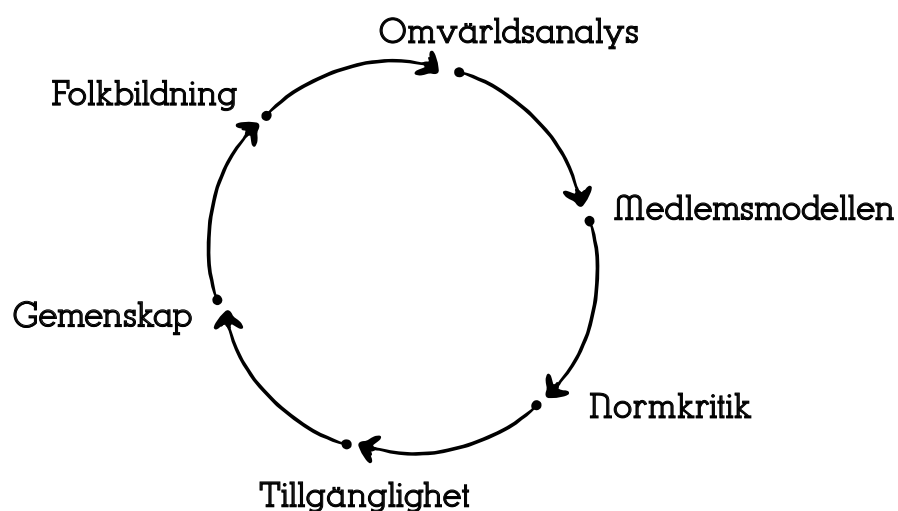
[www.trinambai.se](http://www.trinambai.se)

## Varje träff består av tre delar:

1. En runda där varje deltagare delar med sig av sina reflektioner kring det ni har läst inför dagens träff. Rundan går medsols och börjar med den som har fyllt år senast. Det är viktigt att inte börja diskutera innan var och en har fått dela med sig av sina reflektioner. Därför får ni inte kommentera varandras reflektioner innan rundan är avslutad. Det är cirkelledarens ansvar att ingripa när rundan bryts.
2. Genomgång av diskussionsfrågorna. Vissa av frågorna är svårare än andra. Men tänk på att svaret ibland inte alls är lika självklart som det först kan verka. Ni behöver inte bli eniga i gruppen, men det är värdefullt att veta vad alla i cirkeln tycker.
3. En övning om dagens ämne. Upplevelsebaserat lärande kan ge insikter som är svåra att få på annat sätt och är en av de stora fördelarna med att gå en studie-cirkel jämfört med att läsa boken på egen hand.

## Detta behöver ni för studiecirkeln:

- Ett ex av *Inkludera* till varje deltagare
- Ett ex av *Förening i förändring*
- Papper och penna
- Post-it-lappar



# Inkluflera i korthet

Människor vill engagera sig och vara del av en större gemenskap. Ändå lyckas många föreningar inte ta tillvara på denna drivkraft. Vad kan din organisation göra för att nå ut bredare och engagera fler?

*Inkluflera – inkluderande medlemsrekrytering* hjälper dig att kommunicera på ett sätt som tilltalar fler och att bygga inkluderande strukturer. Du får både strategiska perspektiv och handfasta råd för hur du kan få nya medlemmar att känna sig välkomna och komma in i gemenskapen. Den röda tråden är att få hela organisationen att engagera sig för ökat engagemang med hjälp av folkbildning.

*Inkluflera* knyter an till *Medlemsmodellen – rekrytera, aktivera och behålla medlemmar* och den går mer på djupet när det gäller normkritik, tillgänglighet och mångfald. Boken riktar sig till förtroendevalda, tjänstepersoner och aktiva medlemmar som vill öppna upp sin organisation för fler!

**Niklas Hill** är historiker, samhällsvetare och folkrörelsestrateg. Han har skrivit ett antal böcker om föreningsutveckling, bland annat *Medlemsmodellen – rekrytera, aktivera och behålla medlemmar*.

Beställ *Inkluflera* här:

[www.trinambai.se](http://www.trinambai.se)

Om ni samarbetar med ett studieförbund köper detta in *Inkluflera* åt er.

# Första träffen: Omvärldsanalys

## Inför denna träff läser alla deltagare:

- Inledning
- Omvärldsanalys
- Intervju med Sandra Ehne

## Diskussionsfrågor

- Ser du inkluderingsarbete mest som ett verktyg att kunna få fler medlemmar eller har det ett egenvärde?
- Kan du komma på ett exempel där din förening har fattat ett viktigt beslut baserat på ett antagande som inte stämde?
- Vad tror du är orsaken till att många i föreningslivet är dåligt insatta i civillsamhällesforskningen?
- Kan du komma på fler exempel på saker som gör det lättare eller svårare att driva en förening idag än för 30 år sedan?
- Hur gör din förening för att medlemmar från föreningsovana miljöer ska känna sig välkomna?
- Hur gör du för att hålla dig uppdaterad om vad som händer i den ideella sektorn i stort?
- Sandra Ehne från Scouterna lyfter vikten av att inte ta saker för givna. Vad tas för givet i din organisation?
- Vad kan din förening lära sig av Scouternas mångfaldsarbete?

## Övning: Förening i förändring

För den här övningen behöver ni kortleken *Förening i förändring*.

Blanda kortleken och placera ut korten med frågorna nedåt på ett bord. Den deltagare som närmast har fyllt år drar upp ett kort och läser upp frågan. Sedan diskuterar ni.

När ni känner er färdigdiskuterade (ni behöver inte ha kommit överens!) går ni vidare medsols. Nästa deltagare drar ett kort, läser upp frågan och så diskuterar ni. Fortsätt så här tills ni har gått minst ett varv.

# Andra träffen: Medlemsmodellen

## **Inför denna träff läser alla deltagare:**

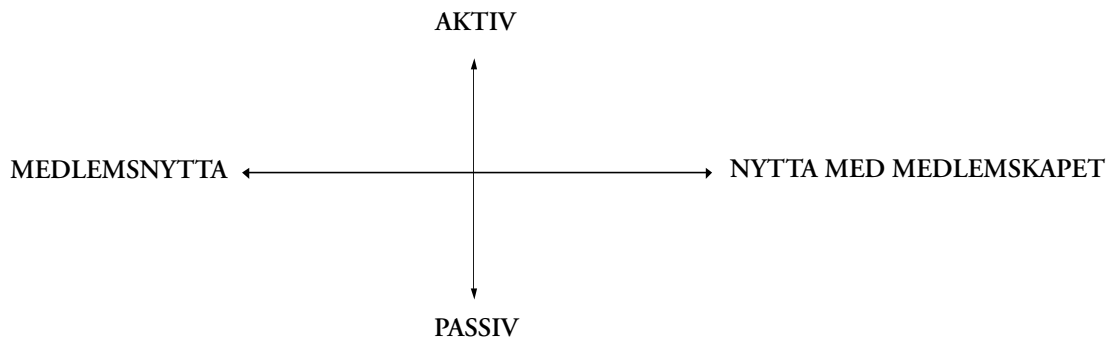
- Medlemsmodellen
- Intervju med Morten Kristoffersen

## **Diskussionsfrågor**

- Håller du med om att det inte är något självändamål att växa som förening?
- Vilken av de åtta stegen i Medlemsmodellen är din förening bäst på och var finns den största utvecklingspotentialen?
- Om du är aktiv i en lokalförening inom en större organisation, finns det andra lokalföreningar som lyckas bättre med medlemsarbetet och vad kan ni lära er av dem i så fall?
- Har din organisation en öppen eller stängd rekryteringsbas och vad får det för konsekvenser?
- Morten Kristoffersen från Norsk Sykepleierforbund lyfter vikten av att systematisera medlemsarbetet. Hur systematiskt arbetar ni med medlemsfrågor i din förening?
- Vilka framgångsfaktorer skulle du säga är viktigast för Norsk Sykepleierforbunds medlemsarbete?

## **Övning: medlemsnytta och nytta med medlemskap**

Bilden illustrerar att föreningar erbjuder sina föreningar både medlemsnytta och nytta med medlemskap (se sidan 55 i *Inkludera* för definitionen). Medlemmar kan vara aktiva eller passiva. Men egentligen finns inga medlemmar som är helt passiva, för de har ändå tagit beslut att gå med och det är en aktiv handling. Dock finns stora skillnader i hur aktiva de är; det är en glidande skala.



### **Gör så här:**

1. Rita upp bilden ovan på tavlan eller på ett blädderblock.
2. Ta fram post-it-lappar.
3. Varje deltagare skriver olika förmåner och aktivitetsmöjligheter på var sin post-it-lapp och placerar ut den på fyrfältaren. Att teckna en försäkring genom organisationen skulle exempelvis hamna i nedre vänstra fältet, att samla namnunderskrifter i övre högra fältet.

### **Diskutera:**

- Fanns det olika åsikter om var vissa post-it-lappar ska placeras?
- Är post-it-lapparna jämt fördelade eller finns en övervikt i ett fält?
- Är det ett medvetet val eller har det bara blivit så?

# Tredje träffen: Normkritik

## Inför denna träff läser alla deltagare:

- Normkritik
- Intervju med Sofia B. Karlsson

## Diskussionsfrågor

- Vilka normer kan du komma på som inte nämns i boken?
- Finns det normer som är utbredda i din organisation men inte i samhället i stort?
- Vad ser du för skillnader och likheter mellan normkritik, källkritik och teaterkritik?
- När var du senast med om att någon antog någonting om dig som inte stämde utifrån en normativ föreställning om vem du är?
- När har du gjort ett sådant antagande om någon annan utifrån en oreflekterad norm?
- Sofia B. Karlsson från Riksidrottsförbundet och RFSL poängterar att det är en ledarskapsfråga att skapa en inkluderande miljö. Vad kan en ledare göra för att åstadkomma det?
- Vad ser du för likheter och skillnader mellan idrottsrörelsen och övriga civilsamhället när det gäller inkludering och jämlikhet?

## Övning: Jag tolererar dig

Den här övningen är hämtad från metodmaterialet *Bryt!* (RFSL Ungdom och Forum för levande historia).

Deltagarna ser sig omkring i rummet och registrerar tyst för sig själva hur de andra deltagarna ser ut idag: vad har de valt att ha på sig för kläder och smycken, vilka hårfärger och frisyrer har de, hur är deras ansiktsuttryck, kroppshållningar?

Sedan rör ni er runt i rummet och stannar till när ni träffar på en person. Finns det ingen fri yta i rummet går ni ut i korridoren eller utomhus. När två personer möts ska person A kommentera sådant som är synligt hos person B, utan att på något sätt värdera det. A ska alltså inte kommentera någons fina skjorta, snygga skor el-



ler fantastiska hårfärg, utan bara sakligt konstatera yttre detaljer som till exempel: "Du har ett par jeans på dig", "Du har en hästsvans" eller "Du har en mustasch". B svarar med att göra motsvarande om A. Sedan går ni vidare.

När ni har gjort detta ett tag lägger person A till en mening som försäkrar person B om att det som kommenteras är helt okej för A. Till exempel: "Du har glasögon, det kan jag acceptera", "För mig är det helt okej att du har på dig bruna skor idag", "Jag tolererar att ditt hår har den där färgen". Person A fäller flera kommentarer i rad och person B får att endast svara "tack" för varje gång den blir tolererad. Gör detta en stund innan ni byter roller i paret.

När A och B provat att både tolerera och bli tolererade, ska A välja något av sina påståenden och utveckla detta. A understryker nu att B är bra "trots detta", att det "inte gör någonting". A är så välvillig som det bara går. A ska också hänvisa till en större gemenskap som håller med. Till exempel: "Att ha bruna skor är helt okej tycker jag och jag är övertygad om att alla i det här rummet/på den här arbetsplatsen/i det här landet också tycker det, så du kan vara lugn". B fortsätter att enbart säga "tack". Byt återigen roller inom paret.

## **Diskutera**

- Hur upplevde ni de två positionerna: att tolerera respektive att bli tolererad och endast ha möjlighet att säga "tack"?
- Hur förändrades upplevelsen när A tolererade med hänvisning till en större gemenskap?
- Hur hänger tolerans och maktutövning ihop?
- Vem bestämmer vad som är annorlunda och ska bli tolererad?

# Fjärde träffen: Tillgänglighet

## **Inför denna träff läser alla deltagare:**

- Tillgänglighet
- Intervju med Åsa Gustafsson

## **Diskussionsfrågor**

- Vad är skillnaden mellan bristande tillgänglighet och funkofobi?
- Hur kan ni bli bättre på att tänka tillgängligt?
- Vad kan ni göra för att det första mötet med föreningen ska bli bra?
- Hur många osynliga funktionsnedsättningar kan du komma på?
- Åsa Gustafsson från Futurista menar att åtgärder för ökad tillgänglighet gynnar alla, även dem utan funktionsnedsättning. Kan du komma på fler exempel än dem hon ger?
- Personer med funktionsnedsättningar deltar i mindre utsträckning än andra i föreningslivet. Vad betyder det för demokratin och vilket ansvar har din organisation för att göra något åt det?

## **Övning: Gör en snabbanalys**

Dela upp er i tre grupper.

En grupp går igenom de evenemang föreningen har haft under det senaste året. Har ni arrangerat väldigt mycket väljer ni de viktigaste aktiviteterna. Diskutera i gruppen: hur tillgängliga var dessa evenemang? Hur kan de göras mer tillgängliga nästa gång?

En grupp går igenom föreningens informationsmaterial, till exempel hemsidan, värvningsbroschyrer och medlemstidningen. Diskutera i gruppen: hur tillgängligt är materialet? Hur kan det göras mer tillgängligt?

En grupp inspekterar fastigheten ni befinner er i. Diskutera i gruppen: Hur tillgänglig är den? Hur kan den göras mer tillgänglig?

Redovisa sedan för era diskussioner i helgrupp.

# Femte träffen: Gemenskap

## Inför denna träff läser alla deltagare

- Gemenskap
- Intervju med Farida al-Abani

## Diskussionsfrågor

- Vad är det för skillnad mellan en kund till ett företag och en medlem i en förening?
- Vad har ni för sociala aktiviteter i din förening?
- Vem lockas av dessa aktiviteter?
- Hur viktigt är det att många är med på era arrangemang?
- Vilka möjligheter har medlemmar som inte sitter i styrelsen att ta egna initiativ?
- Hur kan ni göra era möten mer inkluderande?
- Farida al-Abani från Vildvuxen menar att det är enklare att engagera sig i en förening än i ett löst nätverk. Håller du med? Varför? Varför inte?
- På vilket sätt samverkar din förening med andra organisationer?

## Övning: Termometern

Res er upp och gå till en fri yta. Det kan exempelvis vara korridoren eller utomhus.

Märk ut två punkter. Den ena betyder ”Jag håller med helt och hållet”, den andra betyder ”Jag håller inte med alls”.

Cirkelledaren läser nu upp påståenden om organisationen (se nedan). Om ni kommer från flera föreningar gör ni om dem till påståenden om studiecirkeln.

Deltagarna ställer sig längs skalan mellan de två punkterna, beroende på i vilken utsträckning de håller med.

Någon eller några av deltagarna berättar hur de tänker efter varje påstående. Diskutera. Det går bra att förflytta sig längs termometern under diskussionen om någon annan kommer med övertygande argument.

### **Påståenden att diskutera:**

- Organisationen är öppen för alla
- Alla kan gå med
- Det är lätt att vara ny i föreningen eftersom en blir väl omhändertagen
- I vår förening kan en vara sig själv
- Hos oss ges alla samma möjligheter

# Sjätte träffen: Folkbildning

## Inför denna träff läser alla deltagare

- Folkbildning
- Slutord

## Diskussionsfrågor

- Kan en förening anses vara demokratisk när stadgarna följs eller krävs det mer än så?
- Vad är skillnaden mellan föreningsteknik och föreningsutveckling?
- Hur arbetar din förening för att sprida ny kunskap internt?
- Hur kan ni som organisation ta vara på andra förenings erfarenheter?
- Hur låter din förening andra organisationer ta del av sina erfarenheter?
- Hur kan ni bli bättre på att ta emot kritik?

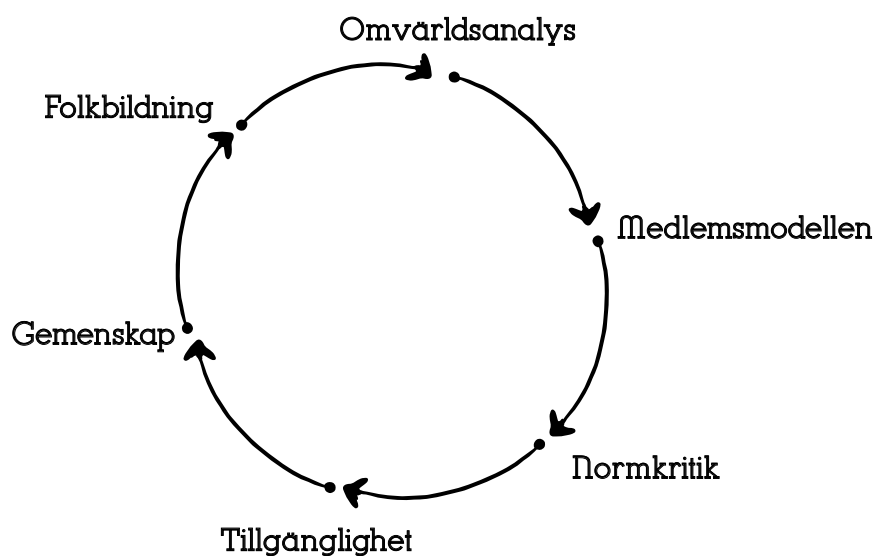
## Övning: Min värvningsplan

Den här övningen handlar om att ta fram en individuell värvningsplan. Värvningsplanen finns på sista sidan i denna studieplan.

Alla deltagare fyller i värvningsplanen med blyertspenna var för sig under tio minuter.

Sedan gör ni en runda där alla presenterar sina tre bästa värvningsargument. Diskutera: blev det mest argument som handlar om medlemsnytta eller argument som handlar om nytta med medlemskap? Vilka argument är bäst?

Deltagarna kan sedan ändra sina värvningsargument om de vill.



Det här är en studiehandledning från Trinambai.

Trinambai är ett bokförlag och ett kunskapsföretag. Vi ger ut böcker, håller utbildningar och gör analyser. De expertområden vi brinner för är demokrati, hållbar utveckling, entreprenörskap samt engagemang och organisering.

Läs mer om hur vi kan utveckla din organisation på [www.trinambai.se](http://www.trinambai.se). Där kan du även köpa våra böcker och utbildningsmaterial.

# MIN VÄRVNINGSPLAN



**Trinambai**

NAMN:

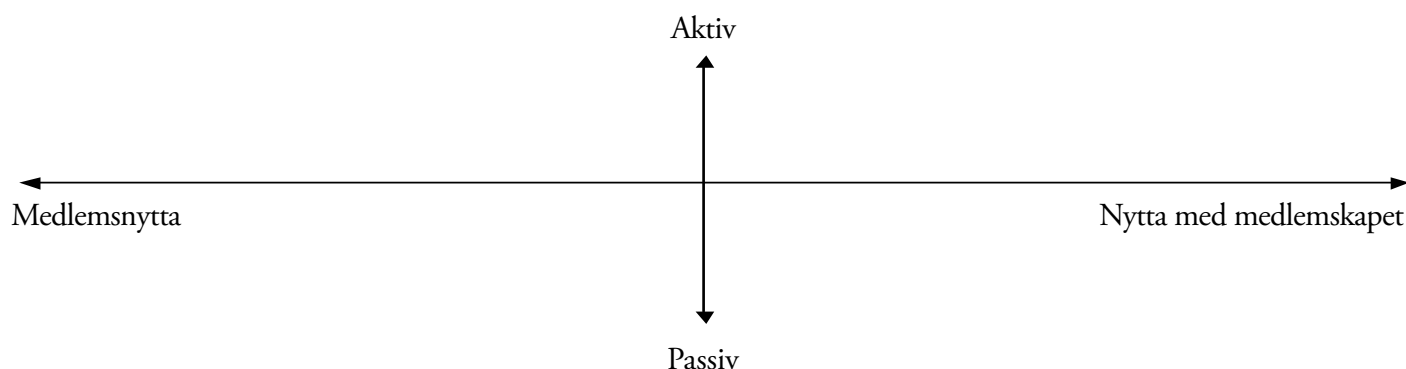
ORGANISATION:

VAD MOTIVERAR MIG ATT VÄRVA MEDLEMMAR?

Mina fördomar gör att jag oftast värvar:

Jag ska utöver dessa värva:

NYTTAN MED MEDLEMSKAPET OCH MEDLEMSNYTTAN I MIN ORGANISATION:



Min rädsla är:

Jag vill överkomma min rädsla för att:

Jag utmanar mig själv att:

Mina värvningsargument:

- 1.
- 2.
- 3.

## MINA UPPDRAG:

Jag ska i samband med:

\_\_\_\_\_

tala med \_\_\_\_ personer om \_\_\_\_\_

och av dem ska jag fråga minst \_\_\_\_\_

personer om de vill bli medlemmar.

Mitt värvningsmål är \_\_\_\_\_ personer.

Vem introducerar? \_\_\_\_\_

Jag ska i samband med:

\_\_\_\_\_

tala med \_\_\_\_ personer om \_\_\_\_\_

och av dem ska jag fråga minst \_\_\_\_\_

personer om de vill bli medlemmar.

Mitt värvningsmål är \_\_\_\_\_ personer.

Vem introducerar? \_\_\_\_\_