

LEDARÖRNEN

Unga Örnars ledarutbildning



INNEHÅLL

3	Välkommen till Ledarörnen
4	Att vara ledare i Unga Örnar
6	Barnkonventionen och ledarskap
8	Olika ledare och ledarskap
10	Att arbeta med grupper
14	Skapa en jämlik fritid
16	Starta verksamhet
17	Läs mer
18	Studiehandledning

VÄLKOMMEN TILL LEDARÖRNEN

DU HÅLLER I ETT STUDIEMATERIAL för dig som är eller vill bli ledare i Unga Örnar. Ledarörn ger dig möjlighet att utveckla både det egna ledarskapet och Unga Örnars verksamhet. Du lär dig mer om att vara ledare i Unga Örnar och om olika sätt att leda en grupp, om gruppdynamik. Du får också med dig kunskap om hur du kan arbeta med demokratiutveckling och barn- och ungas inflytande. Vi hoppas att Ledarörn ska inspirera dig i din ledarroll!

Materialet kan användas under en utbildningshelg för ledare i din örnavdelning eller ditt örndistrikt eller inför ett läger. Det finns både teori och övningar. Längst bak finns en studiehandledning med tips för kursledaren.

ATT VARA LEDARE I UNGA ÖRNAR

Unga Örnars ledare är den viktigaste nyckeln i vår verksamhet. Som ledare har du möjlighet att ta plats och vara en förebild. Du har möjlighet att utvecklas som person och lära dig mer om hur det går att påverka, både i Unga Örnars verksamhet och i samhället.

LEDA SOM DU LÄR

Ledarskap är en erfarenhet att ta med sig hela livet. Precis som att vår verksamhet ska kännetecknas av jämlikhet, delaktighet och gemenskap ska vårt ledarskap innehålla det. Vi leder som vi lär och arbetar aktivt för att alla ska känna sig delaktiga. Vi tycker att det är viktigt att barn och unga ska ha möjlighet att uttrycka sin mening och påverka på riktigt. En ledares uppgift är att se till att alla kommer till tals och får vara med.

UTVECKLAS I DIN LEDARROLL

Ingen ledare i Unga Örnar är fullärd och oavsett ålder och erfarenhet har alla något att lära sig. Att utveckla sitt ledarskap är något du gör genom hela livet. Det är därför viktigt att du diskuterar nya situationer och erfarenheter med andra ledare men även reflekterar över vad du lärt dig av att ibland misslyckas och vad du kan göra annorlunda nästa gång. Det spelar därför ingen roll om du är 16 eller 60 år och går Ledarörn. Du behöver regelbundet fundera över hur du hanterar olika situationer som ledare utifrån de erfarenheter du skaffar dig på vägen.

LÅTA ANDRA TA PLATS

Ledarskap ska både utveckla den som är ledare, men också de som deltar i verksamheten. Vi växer genom att ta ansvar och utvecklas tillsammans med en grupp. Som ledare har vi också möjlighet att skapa förutsättningar för de som deltar i verksamheten att växa. Vi som varit ledare i föreningslivet vet att

ledarskap inte handlar om att bestämma allt själv. Det handlar om att kunna kliva tillbaka för att låta andra ta plats. Det kommer du att läsa mer om i senare avsnitt av Ledarörnen.

”Att kliva tillbaka och låta andra växa handlar inte om att förlora sin roll - det handlar om att få en annan roll”

Ledare i Unga Örnars verksamhet

DISKUTERA

- Vad tror du menas med citatet på förra sidan ? Vad tänker du om det?
- Hur kan du göra för att låta andra växa?
- Vilket ansvar tycker du att en ledare har?
- Vad händer när en ledare inte tar sitt ansvar?

ÖVNING

LEDARROLLEN I UNGA ÖRNAR

Hur tycker du att ledarrollen i Unga Örnar ser ut? Rita en bild av vad du tycker att en ledare gör och vilket ansvar en ledare har! Diskutera utifrån bilden du ritat.



BARNKONVENTIONEN OCH LEDARSKAP

Unga Örnar brinner för jämlikhet. Vi vill ge fler barn- och ungdomar möjlighet att delta i en meningsfull fritid. Verksamheten vilar på barns rätt och FNs konvention om barns rättigheter – Barnkonventionen.

LEDARENS ANSVAR

Barns rättigheter är vuxnas ansvar men det är också ditt ansvar som ledare i Unga Örnar att stärka barns rättigheter och ge alla barn en jämlik fritid. Idag är det många barn- och ungdomar som upplever att de inte blir lyssnade på i skolan, hemma eller på fritiden. Även hos Unga Örnar är det såhär. Ofta vill vi som vuxna bestämma och vi har en plan för vad vi ska göra och hur det ska göras. Det kan vara begränsande när vi träffar barn och när vi gör verksamhet i Unga Örnar. Det gör att vi missar vad som händer i gruppen och vi skapar inget utrymme för barnens tankar.

Du som ledare ska alltid ha barns rättigheter i åtanke och du har ett ansvar att släppa in barn och ge dem ansvar. Det betyder att du ibland måste ge upp din makt och inte kan bestämma allt. Barnkonventionen säger att barn har rätt att säga vad de tycker och bli lyssnade till. Hur kan du göra för att barnen ska vara delaktiga i verksamheten från planering till utvärdering?

VERKSAMHET OCH BARNS RÄTT

För att visa deltagare och andra intresserade att ni i verksamheten arbetar med Barnkonventionen kan du berätta hur just er verksamhet stärker barns rätt. Är du ledare för en teatergrupp? Då arbetar ni för barns rätt till fritid. Driver du läxhjälp? Då arbetar ni för barns rätt till utbildning. Genom att prata om vilka värderingar som finns i verksamheten kan deltagarna lära sig mer om

sina rättigheter. Det kan handla om att i inbjudningar berätta att alla är välkomna i Unga Örnars fotbollsaktiviteter eller att Unga Örnars läger bidrar till gemenskap och motverkar mobbing. Men det handlar också om att kontinuerligt arbeta med ett barnperspektiv och ett inkluderande ledarskap i vår verksamhet.

Att börja reflektera och arbeta med diskussionsfrågorna och övningarna är ett sätt att utveckla ditt ledarskap och Unga Örnar som en organisation där alla ska känna sig välkomna.

”Vi vet att barn och unga som är aktiva i föreningslivet har möjlighet att motverka rasism och främlingsfientlighet, utanförskap och ojämlikhet. Det är barnrättspolitik på riktigt.”

Fredrik Lundh Sammeli
Ordförande Unga Örnars Riksförbund

DISKUTERA

- Om barn ska få mer makt betyder det att vuxna får mindre makt?
- Tycker du att vuxna har eller tar för mycket makt?
- Vad händer om du som ledare ger upp en del av din makt till barnen? Hur blir lägret eller aktiviteten då?
- Vilken verksamhet är eller vill du vara ledare i?
- På vilket sätt tror du att den verksamheten hänger ihop med Unga Örnars värderingar och kanske med barnkonventionen?
- Hur ska den som deltar i verksamheten eller skickar sina barn på våra aktiviteter få veta våra värderingar?
- Varför är det viktigt att du som ledare berättar hur verksamheten hänger ihop med våra värderingar och med barnkonventionen?
- Vad tror du Fredrik menar med citatet på förra sidan?
- Kan Unga Örnars verksamhet till exempel minska rasismen i samhället? Hur då?

OLIKA LEDARE OCH LEDARSKAP

Alla ledare i Unga Örnar är olika i sitt ledarskap. Samtidigt förväntas du att leda på ett sätt som stämmer överens med Unga Örnars värderingar. Det kännetecknas av jämlikhet, delaktighet och gemenskap.

OLIKA LEDARSTILAR

Det finns olika sätt att leda en grupp. Vissa delar hänger ihop med hur du är som person och hur du gillar att organisera. Några vill ha struktur, listor och papper och andra har strukturen i huvudet. Det finns också olika typer av ledarstilar som passar för olika situationer - den demokratiska, diktatoriska eller delegerande. Alla ledarstilar behövs för ibland behöver du peka med hela handen och berätta vad som gäller (diktatorisk) och andra gånger behöver du involvera många i det ni ska göra (demokratiskt). Den delegerande ledarstilen innebär att ansvaret delegeras till en annan ledare. Någon av de här ledarstilarna är ofta dominerande hos en person. Lär er i gruppen hur ni kan använda varandras styrkor för att komplettera och balansera varandra. I Ledarörnen kommer vi inte fokusera så mycket på ledarstilarna utan mer det förhållningssätt och värderingar som styr ditt ledarskap. Men det är bra att känna till att olika situationer plockar fram olika sidor hos oss. Du som ledare lär dig eftersom hur du reagerar i olika situationer. Var uppmärksam och våga prova nya sätt att agera! Det är så du utvecklas i ditt ledarskap.

GE FÖRTROENDE

Du som ledare har det övergripande ansvaret för verksamheten. Du ska också ge gruppen möjlighet att bestämma och ta ansvar. Det är viktigt att du vågar lita på dig själv och ditt ledarskap. Ibland blir inte allt som du tänkt dig men det gör inget. Du kanske har planerat att ni ska bada före lunch på ett läger, men ingen vill bada utan de vill leka lekar. Det kanske går att ändra i programmet? Om deltagarna har varit delaktiga i planeringen och har ett schema de kan titta på är det också troligt att de vill följa schemat. Som ledare i Unga Örnar förväntas du ge barn- och ungdomar förtroende. Tänk inte för långt fram. Genom att ge barn- och ungdomar förtroende lär de sig mycket. Det är viktigare än att vi som ledare alltid får precis som vi vill.

SKAPA DELAKTIGHET FRÅN BÖRJAN

Du har säkert visioner och mål för verksamheten du leder. Dela gärna med dig av målen till deltagarna. Då kan ni tillsammans vara delaktiga och ha ett gemensamt ansvar över verksamheten. I början av terminen kan du samla gruppen och diskutera och planera vilka aktiviteter ni ska ha. Berätta vilka mål du har och fråga vilka mål deltagarna har. Skapa en gemensam bild av vad ni vill göra och hur ni ska nå dit.



DISKUTERA

- Vi säger att barn och unga som deltar i vår verksamhet ska få vara med och bestämma. Finns det tillfällen då du som ledare behöver bestämma allt?
- Hur kan du som ledare vara tydlig och bestämma samtidigt som du låter andra ha inflytande? Hur då?
- Om du delegerar ansvar till någon annan, betyder det att du inte har något ansvar längre?
- Har du någon förebild som ledare? Varför är den ledaren din förebild?
- På vilket sätt vill du vara en förebild för barnen? Vad kan du göra för att bli den förebilden?
- Hur kan du som ledare göra deltagarna delaktiga i verksamheten?
- Vilka mål har du för den verksamhet som du är ledare för?
- Hur kan du stötta deltagarna att ta ansvar?
- Kom på tre olika situationer då du tycker att det varit svårt att vara ledare. Diskutera tillsammans hur du som ledare kan agera!

ATT ARBETA MED GRUPPER

Att vara ledare innebär att arbeta i grupp. Att arbeta tillsammans med andra är både roligt och ger ofta bättre resultat. Men det kan uppstå hinder som du behöver hantera.

DET HÄNGER IHOP

I det här avsnittet kan du lära dig mer om gruppprocesser, konflikthantering och härskartekniker. I nästa avsnitt finns det mer reflektioner kring normer, mobbing och diskriminering. Det är viktigt att du som ledare ser hur det här hänger ihop.

GRUPPDYNAMIK OCH PROCESSER

Utmaningarna med att leda en grupp beror ofta på att vi missar gruppprocesser. Gruppdynamiken ändras så fort det kommer in nya personer i gruppen eller förutsättningarna ändras. Vi behöver alltså arbeta med den hela tiden - i skolan, på arbetet och i Unga Örnar. En grupp blir aldrig klar.

Gruppen har en inneboende dynamik vilket betyder att det händer saker med deltagarna hela tiden. Ibland är gruppen ny, osäker och otrygg. Ibland är gruppen säker och trygg. Fundera över vad som händer i en grupp då den bildas eller en ny person kommer in i gruppen. Du har säkert erfarenheter från att arbeta i en grupp i skolan eller på din fritid. Det finns olika steg som en grupp går igenom och som det är bra att du som är ledare känner till. Om du känner till dem kan du också skapa förutsättningar för att gruppen ska bli trygg och inkluderande. När en grupp blir svår att hantera är det ofta i något av de här stegen som du kan påverka vilken stämning som ska finnas.

För att skapa en bra gruppdynamik och en bra kultur behövs gemensamma regler och förhållningssätt. Ta tillsammans med gruppen

fram positiva och bra förhållningsregler. När du märker att gruppen är orolig och inte följer förhållningsreglerna kan du pausa och visa vad ni kommit överens om. Ofta är det lättare att skapa en bra stämning och bra attityder om alla deltagarna får vara delaktiga i att ta fram förhållningsreglerna.

GRUPPPROCESSENS STEG:

Steg 1. Tillhörighet

I en grupp söker alla tillhörighet och när det kommer en ny person till en grupp blir det en viss osäkerhet i gruppen.

Steg 2. Rollsökning

I gruppen söker alla en roll och den nya personen "stör" de invanda rollerna som redan finns. Alla medlemmar i gruppen kommer då fundera över sin roll och byter eventuellt roll med någon annan. Här är gruppen ofta orolig och det kanske uppstår konflikter.

Steg 3. Samhörighet

När alla personer har hittat sin roll i gruppen uppstår en gemenskap i gruppen. Om du som ledare lyckas arbeta med attityder och förhållningssätt i de tidigare stegen kommer du troligen att få en effektiv och trygg grupp!

DISKUTERA

- Upplever du att gruppdynamiken i Unga Örnars verksamhet skiljer sig från i skolan?
- Hur känner du dig när gruppen känns osäker och rörig? Hur påverkar det vad ni ska göra?
- Vad kan du göra för att gruppen ska skapa en gemenskap?
- Hur kan du göra för att skapa en bra gruppdynamik? Vad gör du på plats om det misslyckas?
- Om det kommer till deltagare i en grupp så börjar gruppprocessen om, tillhörighet, rollsökande och samhörighet. Vad kan du som ledare göra när det kommer in en ny person i gruppen?

ÖVNING

HITTA DIN KOMPIS

Varje par tilldelas ett djur. En person får en ögonbindel. Den andra personen ställer sig på lagom avstånd och låter som det djuret. Personen som har ögonbindel ska söka efter sin partner. Diskutera efter övningen på vilket sätt ni kan använda den för att skapa trygghet, tillit och bryta isen i en ny grupp som inte känner varandra.

ATT ARBETA MED GRUPPER

I en grupp uppstår konflikter mellan deltagare, mot omvärlden eller andra grupper. Vilka konsekvenser konflikter får beror på hur de hanteras.

Som ledare har du ett ansvar att leda gruppens utveckling framåt och inte låta konflikter låsa gruppen. Konflikter kan vara både dolda och öppna. Dolda konflikter kan vara mobbing eller utfrysning. Här är det extra viktigt att du som ledare är uppmärksam. Fundera över hur du ska agera när det uppstår en konflikt och hur du själv reagerar i en konfliktsituation.

HÄRSKARTEKNIKER

Konflikter handlar väldigt sällan om att två personer fysiskt slåss med varandra. Ofta är det otydligare saker som händer i gruppen. Genom att du känner till härskartekniker kan du också uppmärksamma underliggande konflikter och dålig stämning i en grupp och tillsammans med deltagarna jobba med vilket förhållningssätt som ska finnas i gruppen. Det bästa sättet att hantera härskartekniker är genom att lyfta dem till ytan och förklara hur det känns att bli utsatt för det.

En typ av härskarteknik är att osynliggöra någon annan. Det kan handla om att en person tar upp något som någon annan just sagt som om det vore en egen idé. Eller att under ett möte sitta och kolla på telefonen, viska eller bläddra i sina papper när någon annan pratar. En annan typ av härskarteknik är förlöjligande. Genom att framställa någon annans argument som oviktiga eller löjliga blir personen som utsätts för det osäker. Att undanhålla information är också en typ av härskarteknik. Då stängs en person ute och får inte fatta beslut när inte alla inblandade personer blivit inbjudna att delta. Du har säkert själva varit

med om liknande situationer i olika sammanhang. Som ledare har du möjlighet att uppmärksamma härskartekniker. Ta upp med gruppen vad du uppmärksammat och hur det känns att utsättas för det. Den som utsätter någon för en härskarteknik är inte alltid medveten om det själv. Lyssna därför hur alla har upplevt situationen.

KONFLIKTHANTERINGSTIPS:

Varför uppstod situationen och hur kan ni gemensamt lösa den? Om alla kommer till tals och ingen skuldbeläggs eller ställs utanför blir hela gruppen medveten om konfliktens början och slut och samarbetar om en lösning.

Hittar inte gruppen en gemensam lösning på problemet kan ni hitta en kompromiss. Ingen kanske känner sig helt nöjd men konflikten lugnas ner. Var uppmärksam så ni inte får en dold konflikt!

I vissa situationer kan det vara nödvändigt att separera "stridande parter" men det löser ingen konflikt på lång sikt utan behöver följas upp.

Uppstår en konflikt mellan två personer kan du som ledare hjälpa de inblandade att själva lösa problemet. Du kan då lyssna på båda parter, sammanfatta vad de säger, få parterna att föreslå lösningar och stötta dem i att hitta en lösning som båda är nöjda över.

Du som ledare måste hantera konflikter och ska inte lämna över det ansvaret till deltagarna. Ta hjälp av varandra som ledare när konflikter uppstår.

DISKUTERA

- Har du upplevt härskartekniker någon gång? Hur kände du då?
- Hur kan du som ledare förebygga mobbing och diskriminering i verksamheten?
- Hur kan du hantera mobbing om det ändå inträffar?
- Varför är det viktigt att lyssna på alla när mobbing inträffar eller härskartekniker används?

ÖVNING

BYGGA LEGO

Syftet med övningen är att vara tydlig i kommunikationen och skapa förståelse för olika lärtilar. Övningen görs två och två. Paret sätter sig med ryggen mot varandra. Den ena personen får en figur byggd av legobitar. Den andra personen får samma bitar, men lösa. Personen som har de lösa bitarna får ställa ja och nej frågor till den andra personen för att lyckas bygga en likadan figur. Diskutera efter övningen hur vårt sätt att kommunicera har en viktig betydelse för hur vi samarbetar som ledare och hur andra uppfattar vår information.

SKAPA EN JÄMLIK FRITID

I Unga Örnars verksamhet ska alla kunna känna sig trygga att vara precis den de är. Mobbing och diskriminering finns i skolan och i samhället. Även hos Unga Örnar. För att alla ska få vara med i vår verksamhet på lika villkor krävs ett aktivt arbete av dig som ledare.

NORMER OCH DISKRIMINERING

I förra avsnittet tittade vi på gruppprocesser, konflikter och härskartekniker. Att skapa trygghet i gruppen förebygger mobbing och diskriminering. Normer är också en del i vad vi behöver arbeta med. Alla har vi olika egenskaper som gör att vi får fördelar eller nackdelar i samhället. Det kan handla om att killar får ta större plats medan tjejerna förväntas att vara mer tysta och tillbakadragna. Vi tänker sällan på att någon är heterosexuell medan den som är homosexuell tvingas "komma ut" och berätta det. Samhället är fullt av normer. Det är förväntningar på hur någon eller något ska vara. En norm i samhället är att alla förväntas vara högerhänta och därför är de flesta saxar anpassade efter det. Ett annat exempel är att hudfärgade plåster alltid är ljusa utifrån en norm att alla i Sverige har ljus hud, trots att det finns en massa olika hudfärger. En norm kan också vara att tjejer gillar rosa och att killar är bra på att köra bil. För att Unga Örnar ska vara en organisation där alla känner sig välkomna kan vi inte förvänta oss att alla pratar svenska, är heterosexuella eller utan funktionsnedsättning. Vi kan inte heller förvänta oss att tjejer alltid gör "tjejiga" saker eller att killar gör "killiga" saker.

INKLUDERANDE LEDARSKAP

Som ledare i Unga Örnar är ditt mål att vara inkluderande. Det betyder att du inte fokuserar på det som kan ses som avvikande utan på de strukturer

som gör att något ses som avvikande eller problem. Det kallas för att tänka och arbeta normkritiskt. Det blir avvikande att sitta i rullstol om det inte finns en rullstolsramp till lägergården. Det blir svårt för barn att fatta svåra beslut på möten om inte vuxna låter barn vara delaktiga.

Om vi är medvetna om att en person kan bli anorlunda behandlad utifrån sitt kön, ålder, etnicitet, sexuella läggning, könsidentitet, religion och trosuppfattning samt funktionsnedsättning kan vi också se till att ingen blir det. Hur kan du som ledare göra för att alla ska känna sig välkomna?

LEDARENS ANSVAR

Som ledare har du ett ansvar att alla deltagare ska kunna lita på dig. Det är ditt ansvar att ta täten och visa deltagarna vilka värderingar Unga Örnar har och vad som är okej och inte i verksamheten. Du måste visa gruppen att du är en person att lita på, som man kan vända sig till och få stöd av. Tänk på att det är svårare att sätta en kultur i en grupp som har arbetat ihop länge och därför är det viktigt att redan från början bestämma vad ni ska ha för förhållningssätt mot varandra. Det är viktigt att göra tillsammans med deltagarna.

Ta upp och diskutera olikheter som vi människor har. Kan olikheter i gruppen vara en styrka? Berätta att det är allas ansvar att tillsammans se till alla känner sig välkomna i verksamheten. Vad händer om någon hamnar utanför? Även om du som ledare arbetar aktivt för att alla ska känna sig välkomna och delaktiga händer det att någon hamnar utanför. Var noga med att lyssna på barnen och sätt dem i första rummet. Genom att ha öron och ögon öppna kan du uppmärksamma när någon hamnar utanför. Vad kan du göra då?

DISKUTERA

- Vilka förväntningar tycker du finns på deltagarna i verksamheten?
- Har du själv upplevt att det finns förväntningar på dig som inte stämmer överens med hur du ser på dig själv? Vilka konsekvenser får det?
- Hur kan du arbeta för att alla ska känna sig välkomna i verksamheten?
- Om kränkningar eller mobbing inträffar, vad ska du göra?
- Vad händer i verksamheten och med deltagarna om du ser kränkningar men inte reagerar?



STARTA VERKSAMHET

Unga Örnars syn på demokrati är att barn och unga kan och ska fatta beslut om sin verksamhet. Därför är det enkelt och roligt att starta en Unga Örnar avdelning.

STARTA EN AVDELNING

Du som ledare kan starta och driva ny verksamhet. Har du en idé om vad du vill göra eller förändra kan du tillsammans med andra ledare samt barn- och ungdomar starta en avdelning i Unga Örnar. Ni bildar en egen styrelse och bestämmer tillsammans vad ni ska göra. Ni kan också ha en verksamhetsgrupp i en avdelning som redan är igång på er ort.

VERKSAMHET I UNGA ÖRNAR

Exempel på verksamhet som finns i Unga Örnar idag är läger, läsläsning, studiecirkel om barns rättigheter, hantverksgrupper för barn, globalt arbete, musik, teater, hälsa och idrottsaktiviteter, barnreportrar som gör film och annan fritidsverksamhet. Gemensamt för all verksamhet är att vi jobbar med barns rättigheter i centrum för att minska ojämlikheten i samhället. I vår verksamhet ska alla vara välkomna och vi arbetar aktivt med inkludering och allas lika värde. Vad ni vill göra i avdelningen är helt upp till er! Tänk på att alltid involvera barnen och ungdomarna i planeringen av aktiviteterna.



STARTA VERKSAMHET:

1. Vilka behov av fritid har barn och unga i er kommun? Hur kan Unga Örnar bidra?
2. Hitta ledare till verksamheten. Medlemmar eller föräldrar, elever från fritidsledarutbildningar, socionomutbildningar eller lärarutbildningar.
3. Hitta deltagare till verksamheten. Medlemmar kan sprida information till sina vänner. Affischera och informera på fritidsgårdar och skolor i området.
4. Gör barnen delaktiga genom att planera och utvärdera verksamheten tillsammans.
5. Dela upp ansvaret mellan ledarna. En person leder verksamheten, en annan kan ansvara för marknadsföring och att alla deltagare blir medlemmar och en tredje kan ansvara för administrativa uppgifter.
6. Planera tillsammans vad ni ska göra under era träffar och ta fram förhållningsregler, exempelvis att ni ska ha roligt och att alla ska få säga sin mening.
7. Samarbeta med ABF som bland annat kan erbjuda lokaler, demokratitips och stöd i att starta studiecirkel.
8. Informera föräldrar om den verksamhet ni erbjuder, bjud gärna in dem!
9. Fråga andra avdelningar i Unga Örnar om tips och idéer.
10. Gå in på www.ungaornar.se. Där hittar du information, nyheter, material och kontaktuppgifter till förbundsexpeditionen. Anmäl er till nyhetsbrevet!

LÄS MER

UNGA ÖRNARS POLICY

Policyn innehåller riktlinjer som ska styra verksamheten i Unga Örnar. Här finns tips och regler för läger, likabehandling, krishantering och säkerhet, alkohol- och drogpolicy, trygg verksamhet, utbildning, miljö- och socialt ansvar samt kommunikation. Alla ledare bör kika igenom dokumenten och på Ledarörnen kan ni diskutera innehållet. Du hittar policyn på www.ungaornar.se. Använd den aktivt i planeringen och genomförandet av aktiviteter och läger.

BARNMANIFESTET

Unga Örnars medlemmar har på kongressen bestämt vad organisationen ska tycka och vilka frågor vi ska arbeta med. Du hittar dem i Barnmanifestet på www.ungaornar.se. Där finns diskussionsfrågor och övningar som ni kan arbeta med i verksamheten.

OM UNGA ÖRNAR

På hemsidan och i webbshopen hittar du informationsmaterial om Unga Örnar som du kan ta med till aktiviteterna där du är ledare.



STUDIEHANDLEDNING

FÖR DIG SOM SKA HÅLLA LEDARÖRNEN SOM EN KURS

Välkommen som ledare för Ledarörnen! Till dig som ska hålla en workshop, utbildningshelg eller kurspass om ledarskap finns här tips och idéer om hur du kan använda materialet.

JÄMLIKT LÄRANDE

Unga Örnar tror på ett jämlikt lärande där både ledare och deltagare delar och lär av erfarenheter som är relevanta för ämnet. Hur ser det ut när vi lär på det sättet? Det kan till exempel handla om att du som ledare lyfter fram barn och ungas upplevelser av demokrati, inflytande, att delta i en grupp och att vara ledare. Samtidigt som du själv delar egna erfarenheter kring detta. På så sätt blir Ledarörnen mer lärande än om du som ledare bara berättar om olika ledarstilar. Det finns mycket diskussionsfrågor i Ledarörnen och utbildningen bör kretsa kring dem med texten som en utgångspunkt.

LÄRA AV ERFARENHETER

Unga Örnar tycker att barnperspektivet är viktigt och därför måste vi aktivt arbeta med att lyfta fram barn och ungas erfarenheter i alla våra samtal och utbildningar. Vi vill att du som ledare ska improvisera och möta deltagarna där de befinner sig. Var inte rädd för att bryta av med diskussioner och övningar. Frågor som ger erfarenhetsbaserat lärande är exempelvis: "Hur har du upplevt att vara deltagare i en grupp när ledaren bestämt

allt? Vad gjorde du? Vad kände du? Vad tänkte du? Vad gjorde de vuxna? Hur skulle det kunna vara istället?". Efter varje avsnitt finns därför ämnen och frågor att diskutera utifrån.

ARBETA I GRUPP

Det är viktigt att deltagarna känner trygghet i gruppen och har tilltro till varandra då är det lättare att få igång samtal. Det är ofta tacksamt att arbeta med olika läraövningar, samarbetsövningar eller improvisationsövningar. Oavsett ämne så bör gruppen alltid få chans att lära känna varandra genom att skratta tillsammans och hitta vägar för att samarbeta. I Grundörnen som också finns på www.ungaornar.se hittar du bra övningar.

JÄMSTÄLLDHET

Genus handlar om vad som formar kvinnor och mäns sociala beteende. Det är ledarens roll att alla blir sedda och ges möjlighet att ta lika mycket plats oavsett kön. Det är bra att i inledningen av Ledarörnen fråga vilka erfarenheter deltagarna har av jämställdhet och att bli behandlad som tjej respektive kille. Då kan ni tillsammans sätta upp några punkter utifrån de erfarenheterna och sätta ord på varför det är viktigt, exempelvis: Vi ska alltid lyssna på varandra. Killar och tjejer ska få prata lika länge, därför kommer ledaren fördela ordet rättvist mellan killar och tjejer under utbildningen. Våga testa metoder!



STUDIEHANDLEDNING

FÖR DIG SOM SKA HÅLLA LEDARÖRNEN SOM EN KURS

Du som kursledare kommer att möta utmaningar när du håller en utbildning tillsammans med en grupp. Här finns några vanliga fallgropar och en ingång för hur du kan hantera dem.

DEMOKRATI

I Unga Örnar tror vi på demokrati och att barn och unga ska få påverka vår verksamhet och göra sin röst hörd. Det betyder inte att vi alltid själva agerar som förebilder. Som kursledare behöver du också jobba med ditt förhållningssätt. En vanlig fallgrop är att vi vill lyfta fram barn och unga men att vi ibland råkar tillrättavisa deltagarna när de säger något, drar slutsatser om vad de sagt eller viftar bort deras synpunkter. Ett bra tips för att undvika det är att be deltagarna hålla koll på dig som ledare, så att du agerar som du lär.

TRÖTTA DELTAGARE

När deltagarna blir trötta eller får svårt att komma igång med diskussioner, testa då att bryta mönster! Lägg in en miniövning där deltagarna kan diskutera något eller leka en lek. Utmana någon av deltagarna genom att fråga om deras upplevelse av en erfarenhet. På så sätt kan du få igång en diskussion i hela gruppen. Lägg in en berättelse för att illustrera något du pratar om. Det är ofta lättare att diskutera utifrån en verklig berättelse.

TYSTA DELTAGARE

Gör klart för deltagarna redan från början att det kommer vara mycket diskussioner och att alla förväntas säga något. Alla är inte vana att prata inför grupp och har dåliga erfarenheter av det. Det är ändå viktigt att vi ger människor möjlighet att utmana sig själva och prova säga något – även om det bara är ett ord. Ett sätt att få alla att våga prata är genom smågrupper med två till fyra deltagare. Ger vi deltagarna möjlighet att alltid välja själva att vara tysta kommer de alltid att välja som de har gjort tidigare. Vi kan ge deltagarna nya och bra erfarenheter i vår verksamhet!

SVÅRA DISKUSSIONER

Ibland möter vi allvarliga diskussioner som kan vara svåra att hantera som kursledare. Det kan handla om erfarenheter kring ojämställdhet, utanförskap, främlingsfientlighet eller annat. Som ledare är det viktigt att du lyssnar samt vågar ta diskussionerna utan att stå med pekpinnar om vad som är rätt eller fel att tycka. Det är en del av vårt uppdrag som ledare att arbeta med deltagarnas förhållningssätt och värderingar. Men vi måste göra det på ett sätt så att deltagarna känner sig respekterade i sina åsikter. Utmana diskussioner med följdfrågor som får deltagarna att reflektera över sina åsikter, exempelvis "Hur kan det annars fungera?", "Kan man se det här på något ytterligare sätt?", "Vad beror det på?".



STUDIEHANDLEDNING

FÖR DIG SOM SKA HÅLLA LEDARÖRNEN SOM EN KURS

Ledarörnen ingår i Unga Örnars utbildningsserie där Grundörnen är steg ett. För att deltagarna ska få ett ledarskapsintyg behöver du som ledare tänka på några saker.

MÅLGRUPP

Alla som är ledare eller vill bli ledare i Unga Örnar. Det finns ingen åldersbegränsning men vi uppmanar att låta unga ledare ta del av utbildningen eftersom vi behöver ha en återväxt av nya ledare.

ANTAL

Ledarörnen måste genomföras med minst fem personer för att deltagarna ska bli certifierade. Det beror på att utbildningen bygger på diskussioner och erfarenhetsutbyte snarare än kunskapsöverföring.

SYFTE

Det är viktigt att förklara syftet för de som deltar i utbildningen. Ledare i Unga Örnar ska få kunskap och erfarenhetsutbyte för att stärkas i sin roll som ledare i Unga Örnar. Det är också ett sätt för oss som organisation att kvalitetssäkra vår verksamhet. När våra ledare blir trygga i sitt ledarskap och känner till Unga Örnars värderingar och policy så blir vår verksamhet bättre.

TIDSÅTGÅNG

Utbildningen ska omfatta minst 3 timmar. Det är bra att avsätta mer tid än så för att hinna med övningar, diskussion och reflektion. Utbildningen kan också genomföras i form av en studiecirkel tillsammans med ABF. Då behöver utbildningen vara minst tre studietimmar vid tre olika tillfällen. Ta kontakt med ABF på din ort så kan du få hjälp med handledning och lokaler för utbildningen.

MÅL

Ledarörnen ska ge dig som ledare kunskap om vad det innebär att vara ledare i Unga Örnar. Utbildningen ska ge dig möjlighet att utveckla det egna ledarskapet och Unga Örnars verksamhet.

FÖRKUNSKAPER

Innan deltagarna går Ledarörnen ska de ha gått Grundörnen som är första steget i Unga Örnars utbildningsserie. Den behandlar Unga Örnar och våra värderingar. Du hittar studiehandledning och material på www.ungaornar.se

LEDARINTYG

Maila info@ungaornar.se för att få ett intyg att skriva ut till deltagarna som har gått Ledarörnen. Ett intyg på ledarutbildningar i Unga Örnar är en bra merit och underlättar för många unga att få jobb när de ska ut i arbetslivet.

Lycka till!





www.ungaornar.se
www.facebook.com/ungaornar