



Kamratstöd i RSMH - Ett studiematerial



För allas rätt till psykisk hälsa



RIKSFÖRBUNDET FÖR SOCIAL OCH MENTAL HÄLSA

RSMH 2020

Text: Majvor Hansson och Jonas Andersson
2011, ombearbetning Hanna Schubert 2020

Layout: Hanna Schubert

Innehåll

Inledning	3
Alla människors lika värde	4
Mål för föreningen & mål för individen	7
Vad vill RSMH?	9
Vad är kamratstöd?	10
Att komma överens	13
Kamratstöd på distans	15
Till cirkelledare	17

Inledning

RSMH verkar för att personer med social och psykisk ohälsa får sina rättigheter tillgodosedda. Vår verksamhet omfattar tre områden: opinion och samhällspåverkan, kunskap och utveckling samt stöd och gemenskap. Kamratstöd är en del av området stöd och gemenskap. Det är framför allt RSMH:s lokalföreningar som arbetar med verksamhetsområdet stöd och gemenskap.

Detta är ett material om hur vi kan arbeta med kamratstöd i praktiken. Det är upplagt så att det ska gå att använda i en studiecirkel med diskussionsfrågor till varje avsnitt. Det går förstås också bra att läsa materialet i sin helhet, diskutera hela eller delar i samband med medlemsmöten, styrelsemöten eller över en fika. Använd delar eller alltihop och komplettera gärna med annan läsning, lyssning och tittning. Detta ska vara en inspiration.

Jag i förening

En förening består av medlemmar med olika intressen och livserfarenheter. Medlemmarna är människor med drömmar, problem, vardagsbestyr, gräl och försoning. Föreningen förändras och rör sig ständigt i takt med medlemmarnas personliga utveckling och med förändringar i omvärlden.

Syftet med det här studiematerialet är att vara ett stöd i föreningens arbete med kamratstöd.

Alla medlemmar i en förening har kunskap och erfarenheter som är viktiga i en utvecklingsprocess. Tillsammans kan vi ansvara för och planera det vi vill utveckla. Föreningens styrelse, medlemmar och anställda ska fungera som ett lag. Den vision och framtidstro som är drivkraften för föreningen behöver vi diskutera och synliggöra med jämna mellanrum.

Det vi vill förändra kan vara allt från smått till stort, förutsatt att gruppen vill påverka och ändra på något som inte känns bra. Målet är att deltagarna är aktiva och inte förväntar sig att andra ska göra arbetet, utan själva är med och genomför förändringarna.

För att en förändring ska lyckas behöver flera saker bli uppfyllda. Deltagarnas egen medverkan, att det finns trygghet i gruppen, att helhetsupplevelsen av förändringsprocessen är positiv och att det finns en realistisk tidsplan är viktigt.

En förutsättning för gott kamratstöd är att vi lyssnar på varandra och återkopplar på ett konstruktivt sätt. I samtal om svåra saker kan starka känslor komma fram, men att de får göra det kan också innebära utveckling. Det är viktigt att komma ihåg under denna studiecirkel.

Kamratstöd är ett förhållningssätt som pågår hela tiden.

I den här studiecirkeln fördjupar vi oss i innebörden av kamratstöd.

Det kan vi också göra genom samtal och andra aktiviteter som har ett uttalat kamratstödande syfte.

Alla människors lika värde

RSMH:s människosyn bygger på alla människors lika värde oavsett var han eller hon kommer ifrån, hudfärg, boende, arbete eller ej. Varje människa är unik, tänkande och reflekterande.



Läs mer om FN-konventionen på www.fn.se

FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning syftar till att främja, skydda och säkerställa gruppens rättigheter och grundläggande friheter samt respekten för människors värdighet.

Alla människor ska kunna delta i samhället på samma villkor, därför måste fördomar och annat som hindrar delaktighet bekämpas. Som rättighetsrörelse kämpar RSMH för att personer med psykiska funktionsnedsättningar ska få sina rättigheter tillgodosedda.

Diskriminering

I allt vi gör ska vi motverka diskriminering av alla slag och verka för att alla människor, oavsett bakgrund ska vara välkomna i brukarrörelsen.

Skulle diskriminering förekomma är det viktigt att bemöta den omgående och se till att den upphör. Det är inte alltid den som betar sig kränkande eller diskriminerande vet om att hen gör det. Det är viktigt att förklara varför ett beteende är kränkande eller diskriminerande. Det är först när en person medvetet och upprepat betar sig illa som det kan vara läge att stänga hen ute från aktiviteter.

Ett bra sätt att undvika att säga saker som kan kränka, diskriminera eller göra någon ledsen är att tänka att **alla alltid finns i rummet**. Det betyder att vi aldrig ska prata om någon på ett sätt som vi inte skulle prata med dem.

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Diskrimineringsgrunderna

Etnicitet

En persons hudfärg, nationella eller etniska ursprung. Min etnicitet är vad jag själv känner att jag har för etnicitet eller etniciteter. Alla människor har en eller flera etniciteter.

Religion eller annan trosuppfattning

Åskådningar såsom kristendom, islam, buddism, ateism och agnosticism.

Kön

Det juridiska kön jag har, alltså det som står i folkbokföringen och kanske i min legitimation. I Sverige finns de juridiska könen kvinna eller man, och när du föds så blir du tilldelad antingen kvinna eller man som juridiskt kön.

Förbudet mot könsdiskriminering omfattar även personer som avser att ändra eller har ändrat sitt juridiska kön.

Sexuell läggning

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Funktionsnedsättning

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått under ens liv, eller kan förväntas uppstå. Formuleringen "kan förväntas uppstå" innefattar exempelvis hiv-positiva och MS-sjuka.

Ålder

Uppnådd levnadslängd.

Könsidentitet och könsuttryck

Könsidentitet är vilket kön jag känner mig som (och är) och könsuttryck är hur jag vill uttrycka mitt kön, till exempel genom kläder och kroppsspråk. Lagen skyddar mot diskriminering av personer med en könsidentitet eller ett könsuttryck som bryter mot de normer (osynliga regler) som finns kring kön i samhället. Dessa normer säger att det endast finns kvinnor och män och de säger även hur vi ska bete oss och klä oss om vi tillhör eller uppfattas tillhöra ett visst kön. Exempelvis att jag skyddas om jag inte identifierar mig som kvinna eller man, eller klär mig på ett sätt som inte följer de förväntningar som finns i samhället på hur en person som är eller uppfattas som ett visst kön ska klä sig.

(Källa: Byrån mot diskriminering Östergötland 2020-04-29)

Vill du veta mer? Se hela lagtexten på Diskrimineringsombudsmannens (DO) hemsida <https://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/>

Några utgångspunkter för samtal

- ▶ Alla människor är lika mycket värda
- ▶ Alla människor har förmågan och viljan att ta ansvar
- ▶ Alla människor har förmågan och viljan att skapa
- ▶ Alla människor har förmågan och önskan om att samarbeta
- ▶ Alla människor har förmågan och förutsättningar att växa och utvecklas
- ▶ Alla människor vill och kan påverka

Diskussionsfrågor

1. Stämmer raderna ovan för vårt samhälle?
2. Hur kan RSMH stötta medlemmar för att uppnå detta?
3. Hur kan vi verka som individer för att uppnå detta?
4. Hur motverkar vi kränkande beteenden i föreningen? Gör en övning. Sitt två och två och låtsas att den ena av er sagt något nedsettande om någon annans utseende. Försök att förklara lugnt och metodiskt varför det var fel och hur personen kan tänka i framtiden. Byt sedan roller och avsluta med att diskutera hur det kändes.

Mål för föreningen & mål för individen

Alla föreningar har mer eller mindre uttalade visioner, mål och syften. RSMH är en rättighetsrörelse som vill förbättra livsvillkoren för personer med psykisk och social ohälsa.

Målet är att personer med psykisk och social ohälsa ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter som andra. RSMH vill förändra och förbättra samhället, så att alla kan vara med oavsett psykisk hälsa. Det är mot den bakgrunden vi verkar.

RSMH:s verksamhet omfattar tre områden:

- ▶ stöd och gemenskap
- ▶ opinionsbildning och samhällspåverkan
- ▶ kunskap och utveckling

Områdena går in i varandra och genomsyrar hela organisationen, även om stöd och gemenskap framför allt sker i lokalföreningarna.



Inom RSMH har medlemmar olika roller, några arbetar i styrelsen eller har andra förtroendeuppdrag, några har en anställning, en del är mer aktiva och andra är passiva medlemmar. Alla behövs i en förening och en förutsättning för att föreningen ska fungera är att det finns ett bra samarbete mellan och inom de olika rollerna. Det är också förutsättningen för att föreningens kamratsstödsarbete ska fungera.

På föreningens årsmöte beslutar deltagarna (ombuden) vilka som ska vara med i styrelsen och inriktningen på verksamheten. På årsmötet röstar ombuden och de förslag som får flest röster beslutas. Innan årsmötet förbereder styrelsen förslag noggrant så att det ska vara lätt för ombuden att ta ställning. Innan årsmötet får alla deltagarna handlingar skickade till sig i god tid så att de kan förbereda sig.

Att vara med i RSMH ska ge medlemmarna möjlighet att utvecklas som individer. Mål för den individuella utvecklingen kan vara:

- ▶ Ökade kunskaper och färdigheter.
- ▶ Ökat självförtroende och självkänsla.
- ▶ En utvecklad förmåga att skapa.
- ▶ En utvecklad förmåga att lösa problem i grupp.
- ▶ Ökad förståelse för andras åsikter och gemenskap med andra människor.
- ▶ Att bli mer aktiv i vardagen.
- ▶ Skapa delaktighet och ansvar.
- ▶ Återhämtning utifrån ens egna förutsättningar.

Diskussionsfrågor

1. Hur ska styrelsen agera om konflikter uppstår mellan personer och/eller grupperingar i föreningen?
2. Diskutera målen för föreningen. Saknas något eller är det något som ska bort? Vilka gäller för er?
3. Diskutera målen för individer. Vad tycker ni om dessa? Saknas något?
4. Hur är föreningens verksamhet? Finns det saker ni kan börja/sluta/ fortsätta med?
5. Är ni bra på att lyssna på varandra? Gör en övning: Sitt två och två. Den ena börjar berätta om ett intresse hen har, under en minut. Den andra lyssnar utan att avbryta. När den första personen berättat klart är det den andra personens tur att återberätta vad den första berättat. Det gör att lyssnandet blir aktivt. Byt sedan roller.

Vad vill RSMH?

En RSMH-förening ska verka för att medlemmarnas kunskap och erfarenheter tas tillvara i samhället. Föreningen ska också verka för att medlemmarna har det bra och trevligt tillsammans.

Tillsammans skapar medlemmarna en meningsfull tillvaro och trygghet. Föreningen ska fungera som ett stöd så att medlemmarna klarar att påverka sin livssituation.

Föreningarna gör olika aktiviteter beroende på vilka behov och önskemål medlemmarna har och vilka resurser som finns. Ett bra sätt att få hjälp med att utveckla sin verksamhet är att ta hjälp av vårt studieförbund, ABF.

Det är viktigt att många får vara med och påverka innehållet i föreningens aktiviteter, men om allt ska fungera är det också viktigt att många hjälper till att arrangera aktiviteter.

Inriktningen på den verksamhet som RSMH:s förbund ska bedriva beslutas vid kongressen som äger rum vart fjärde år. Verksamhetsinriktningen tillsammans med Principprogrammet och stadgarna utgör grunden för allt som RSMH tycker och gör. Varje år görs en verksamhetsplan med utgångspunkt i verksamhetsinriktningen.

Lokalföreningen är stommen i RSMH. Här umgås vi och planerar den verksamhet vi vill ha lokalt, men också vilka medskick vi vill göra till distrikt och förbund. Föreningarna kan också dra nytta av förbundets verksamhetsinriktning när vi gör våra lokala verksamhetsplaner.

Diskussionsfrågor

1. Fundera över varför någon ska gå med i RSMH. Uppfyller föreningens verksamhet de skäl ni kommer på?
2. Hur tar vi hand om nya medlemmar?
3. Vilka kamratstödsfrågor är viktiga i er förening?
4. Finns det tillfällen att prata och lyssna på varandra om stort som smått?
5. Hur stimulerar vi medlemmarnas aktiva deltagande? Behöver engagemanget förbättras, i så fall hur?
6. Hur tar vi hand om medlemmarnas egna resurser/kunskaper inom föreningen?
7. Hur kan vi motverka isolering?
8. Har vi en verksamhet som passar alla våra medlemmar?



Principprogrammet och Verksamhetsinriktningen finns att ladda ner på Föreningssidan på www.rsmh.se

Vad är kamratstöd?

Kamratödet är den centrala delen i föreningens verksamhet. Kamratstöd är både ett förhållningssätt som genomsyrar allt, och särskilda aktiviteter, som till exempel den här studiecirkeln.

Kamratstödsverksamheten är inte detsamma som vård och behandling. En kamrat stödjer och hjälper en annan på lika villkor. Vi står på samma nivå och utvecklar ett förtroende för varandra.

Kamratstöd kan vara att:

- komma till och vara på föreningen.
- pröva olika aktiviteter och dela en social samvaro.
- ta egna initiativ och komma med olika förslag.
- möjlighet att ingå i aktivitetsgrupper och ta eget ansvar.
- pröva på sysselsättning eller arbete inom och utanför föreningen.
- att tillsammans med andra påverka myndigheter och politiker.

Genom att dela erfarenheter i livet, berätta, lyssna och reflektera tillsammans kan vi lära oss av varandra. Att tänka tillsammans med andra gör ofta att vi får nya insikter om oss själva. Det är viktigt att komma ihåg att vi utvecklas hela livet.

Med ett aktivt kamratstöd ger vi varandra förtroende och möjlighet till delaktighet, att vara behövd och dela ansvaret. Då kan vi ta reda på behoven som finns och ta tillvara medlemmarnas resurser samt stötta varje person i hens egen utveckling.

En viktig del av kamratstödet är att stötta medlemmar som behöver hjälp med vart hen ska vända sig för att få det stöd hen har rätt till. Om någon inte dyker upp i föreningen på länge eller blir sjuk är det bra att försöka hålla kontakt med den i alla fall via telefon, sms, sociala medier, mejl eller videosamtal. Läs mer om det i avsnittet **Kamratstöd på distans**.

I kamratstödet ska vi bekräfta varandras styrkor och stötta varandra för att överkomma våra svagheter. Tillsammans kan vi vara konstruktiva och arbeta för ett bättre samhälle för alla.

Återhämtning

Återhämtning har under många år varit ett viktigt begrepp inom RSMH. Vi har exempelvis länge erbjudit utbildning i återhämtningsinriktat arbetssätt för bland annat vårdpersonal.

Återhämtning innebär inte att en person nödvändigtvis kan gå tillbaka till det liv hen hade innan sjukdom eller psykisk ohälsa, men det betyder att ett bättre liv är möjligt. Återhämtning är en attityd, ett sätt att möta vardagen och hantera utmaningar. Vi behöver inse våra begränsningar för att kunna se möjligheter. Det betyder i praktiken att individen lär sig vad hen behöver göra för att må bra, vad hen inte ska göra, vad som är möjligt nu och vilka förmågor som går att utveckla. Återhämtning handlar om att känna att vi har makten att påverka våra egna liv, egenmakt. Kamratstöd kan vara viktigt för att främja återhämtning, både hos sig själv och andra.

**TIPS! Ladda ner
Återhämtningsguiden
aterhamtningsguiden.se**



Återhämtningsstjärnan

kan vara ett stöd i samtal om återhämtning. Den illustrerar utvecklingen från hopplöshet till hopp, från att lägga ut ansvar på andra till att ta eget ansvar, till att få sammanhang, insikt och att bli mer aktiv.

Fysisk hälsa

Personer med psykisk ohälsa har oftare sämre fysisk hälsa än samhället i övrigt. Det kan bero både på att mediciner påverkar den fysiska hälsan negativt och att det är svårt att orka med att ta hand om sin hälsa när man mår dåligt. Kamratstöd kan vara en stor hjälp för att komma till rätta med den fysiska hälsan. Genom att ta promenader, simma eller laga mat tillsammans kan vi både stötta och lära oss tillsammans om hur vi tar hand om vår hälsa.

Diskussionsfrågor

1. Har vår förening ett fungerande kamratstöd?
2. Kan vi utveckla vårt kamratstödsarbete ytterligare?
3. Vet alla i föreningen vad kamratstöd innebär?
4. Ta fram en lista med fem aktiviteter för ett bättre kamratstöd.
5. Hur kan vår verksamhet innehålla:
 - ▷ Ett återhämtningsinriktat arbetssätt?
 - ▷ Arbete med friskvård/livsstilsfrågor?
 - ▷ Självhjälpsgrupper?

Mer om att lära sig lyssna

Att ställa frågor kan underlätta på flera sätt. Dels kan det göra att man kan reda ut saker man inte förstår, men det är också ett bra sätt att bekräfta andra personer. Genom att du visar dig intresserad känner sig den andra personen sedd.

För att kunna kommunicera och ha en dialog med någon måste du vara beredd att verkligen lyssna till det den andra säger. För att bli en bättre lyssnare, tänk på följande:

Visa att du har hört vad den andra har sagt.

Många gånger räcker ett enkelt hummande eller en nickning för att visa att du verkligen lyssnar. När någon tar sig tid att verkligen lyssna, kan vara fullt tillräckligt för att få personen att känna sig lite bättre.

Visa att du har hört problemet och vilka känslor detta väcker.

Du kan exempelvis bara upprepa vad som nyss har sagts. Enkla bekräftelser på att du har hört och förstått kan öppna dörrar till en djupare kommunikation.

Försök inte att hitta lösningar.

Ibland är det lätt att föreslå lösningar, men många gånger vill vi bara bli lyssnade på och bekräftade. Var försiktig med att föreslå lösningar. Har du ett förslag till en lösning, fråga alltid personen först om hen vill ha ett förslag.

Återkoppling

Att kunna lyssna är viktigt när det gäller att ge och ta emot återkoppling. Exempelen nedan beskriver på vilka olika sätt vi kan välja att lyssna på och ta emot synpunkter. Fundera gärna utifrån olika exempel. Hur kan vi vara konstruktiva i vår återkoppling?

Förkasta det som sägs: Det rör inte mig, det där struntar jag i...

Försvara sig: Nej, så var det inte, så gick det inte alls till...

Förklara sig: Ja men, det berodde på, så här gick det till, så här var det...

Förstå den andre och det som sägs: Jag förstår vad du menar, jag hör vad du säger.

Förändra sitt beteende: Jag tar det till mig, jag är villig att ändra på mig, jag ska tänka på det till nästa gång...

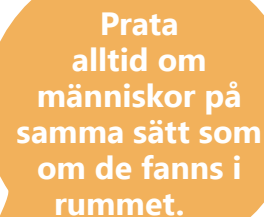
Att komma överens

Ordet konflikt för ofta tankarna till bråk och gräl. Konflikter kan förstås leda till bråk om vi inte hanterar dem på ett bra sätt, men konflikter kan också leda till utveckling.

En konflikt innebär egentligen bara att vi tycker olika och har olika intressen i en fråga. Vi kan också ha konflikter inom oss själva, mer eller mindre medvetet. Konflikter är nödvändiga och en naturlig del i en persons eller grups utveckling.

Vi kan inte helt undvika att då och då kollidera med andras viljor, behov, slutsatser och åsikter. Ibland kan vi hitta kompromisser, där alla parter blir nöjda. Andra gånger måste någon kanske ge sig för att hitta en lösning. Alla konflikter kan inte lösas och alla kan inte alltid få som de vill, det är viktigt att komma ihåg och kunna acceptera.

Om en konflikt övergår i ett gräl eller ett utdraget bråk som hindrar oss att komma vidare, har vi misslyckats med att hantera konflikten på ett bra sätt. Därför är det viktigt att på ett lugnt sätt prata om menings-skiljaktigheter när de uppstår och i bästa fall enas om en lösning som båda kan acceptera.



Prata
alltid om
människor på
samma sätt som
om de fanns i
rummet.

Vara överens om att inte vara överens

Alla konflikter kan och behöver heller inte lösas. Det kan räcka med att "agree to disagree" – vara överens om att man inte är överens och sedan gå vidare. För att göra det behöver vi lyssna, bekräfta, respektera och göra varandra delaktiga.

Utifrån våra egna erfarenheter har vi lärt oss att tolka olika beteenden och ord på olika sätt. Det som ofta ställer till det i relationer mellan oss är att vi så ofta tolkar det den andra säger eller gör utan att stämma av om vi tolkat det på rätt sätt. De olika betydelser som samma beteende eller ord kan ha för olika personer bäddar för missförstånd som kan utgöra grogrunden för ett onödigt bråk.

När vi vågar visa varandra vad vi tänker, tycker och känner inför vad som händer, så ökar öppenheten och tilliten till varandra. När andra vet mer om mig och min ståndpunkt blir jag tydligare och de känner sig tryggare. Ingen behöver ägna sin energi åt att gissa sig till eller försöka tolka var jag står. Ju tydligare jag är med vad jag sett/hört/uppfattat, hur jag har tolkat det och hur det har påverkat mig känslomässigt desto lättare blir det för den andre att förstå min reaktion utan att känna sig anklagad.

Att få koll på sig själv

Sen måste vi inte alltid ha detaljerad koll på varför en person reagerar som den gör. Ofta räcker det med att påminna sig själv om att vi alla har erfarenheter som gör att vi reagerar på olika sätt i olika situationer och vara ödmjuk inför det.

När jag förstår mer om mig själv vågar jag också vara mer sårbar och ”känna det jag känner”. När jag vågar erkänna jobbiga känslor kan livet emellanåt kännas värre än förr. Det kanske känns som jag klarar livet sämre. Fast jag egentligen klarar det bättre - jag har ju kommit igång med min utvecklingsprocess.

Det verkliga framåtskridandet börjar när man börjar träna sig i att erkänna och våga vara kvar i oenigheten och tillsammans tackla de konflikter som uppstår.

Ansvar

Många är vana vid att trygghet och samhörighet skapas med hjälp av en ledare och försöker gärna hitta eller skapa en ledare inom föreningen. Det är viktigt att komma ihåg att utveckling innebär att själv ta ansvar och vara delaktig.

Om det uppstår konflikter mellan dig och en annan person i föreningen är det viktigt att ni försöker reda ut det sinsemellan. Kanske behöver ni ta hjälp av ytterligare en person för att få lite perspektiv. Det är viktigt att inte gadda ihop sig med andra mot någon man har en konflikt med.

Rent formellt ska konflikter i föreningen lösas inom föreningen. En förening som behöver stöd utifrån, oavsett vad det gäller, ska vända sig till sitt distrikt. Det är föreningens styrelse som då vänder sig till distriktet.

Diskussionsfrågor

1. Har det förekommit konflikter i föreningen?
2. Diskutera hur dessa konflikter löstes/kan lösas.
3. Om någon kommer till dig och säger att den har en konflikt med en annan medlem, hur agerar du då? Diskutera tillsammans.

Kamratstöd på distans

Det är inte alltid vi har möjlighet att träffas fysiskt. Därför finns det all anledning till att utveckla metoder för kamratstöd utan att träffas fysiskt.

Idag finns många sätt att umgås utan att ses fysiskt. De flesta kräver att det finns tillgång till internet samt en smart mobiltelefon, en dator eller surfplatta. Men det fungerar också att umgås i grupp med en vanlig telefon. Oavsett vilken metod ni väljer är det bra att utse en samtalsledare som fördelar ordet. I en studiecirkel är cirkelledaren den som leder samtalen.

Att samtala utan att se varandra ställer större krav på deltagarna att vara noga med att inte avbryta och lyssna ordentligt på varandra. Kontrollfrågor som ”Hade du pratat klart” och ”Uppfattade jag dig rätt” kan vara till stor hjälp.

Även om vi ser varandra i ett videosamtal är det viktigt att vara tydlig med att vi lyssnar och inte störa när någon pratar. Du kan begära ordet genom att vinka eller att skriva i chatten att du vill säga något.

För att kolla hur någon mår eller kort bara bekräfta att man tänker på någon även om ni inte setts på länge kan ett enkelt telefonsamtal, SMS eller e-postmeddelande räcka bra.

Nedan finns en lista på olika sätt att hålla kontakten på distans, både i grupp och två och två. ABF har tagit fram en hel verktygslåda för digitala studiecirklar att använda sig av <https://www.abf.se/folkbildning-i-coronatider/guider-och-material/guide-digital-folkbildning/digitala-studiecirklar/>.


Här finns ett material för cirkelledare för digitala cirklar <https://webbutik.abf.se/ftp/files/ABF-Den-digitala-studiecirkeln-webb.pdf>

Hjälpmedel för kamratstöd på distans

Telefonsamtal: Att ringa den som inte har möjlighet att gå ut är kanske det enklaste sättet att hålla kontakt. Lättast är att prata två personer åt gången, men det finns också metoder för att prata flera samtidigt.

Har du en Iphone eller Ipad med uppdaterat operativsystem kan du enkelt ringa gruppsamtal via FaceTime. Läs hur du gör här <https://support.apple.com/sv-se/HT209022#add-to-group>. För FaceTime behöver du vara ansluten till internet.

Har du en Android-telefon går det också bra att genomföra gruppsam-



Vill ni utveckla era teknikkunskaper? ABF erbjuder cirklar både om tekniken och hur den kan användas i studiecirkeln!

tal med upp till sex personer. Här kan du se hur man gör <https://pcfor-alla.idg.se/2.1054/1.729273/konferenssamtal-android>

SMS: Ett bra sätt att snabbt kolla av hur folk har det är att skicka ett SMS. SMS går också enkelt att skicka till flera personer samtidigt. Vill ni ha en grupp där alla kan skicka och svara hela gruppen samtidigt kan ni använda tjänsten sms-grupp. Det kostar inget extra att skapa en sms-grupp. Läs mer om hur du gör här <https://www.smsgrupp.se/>.

E-post: E-post eller mejl som många ofta säger, finns det många som levererar. Googles e-post heter Gmail och har du den har du tillgång till en rad andra Googletjänster också. Här <https://accounts.google.com/> kan du höra ett nytt Gmail-konto. Microsoft tillhandahåller också e-postadresser, titta här <https://signup.live.com/signup?m-kt=sv-se&lic=1&uaid=b573eb4033d3495c8751a9716ca87aa0>.

Meddelande-appar: Det finns en rad applikationer till mobiltelefoner och datorer som vi kan skicka meddelanden genom. De kanske vanligaste är **Messenger** <https://www.messenger.com/> (som hänger ihop med Facebook) och **Whatsapp** <https://www.whatsapp.com/>. I båda dessa kan ni också ringa varandra för både röst- och videosamtal både mellan två personer och i grupper. När ni använder meddelandeappar blir det ingen samtalskostnad, däremot behöver du vara ansluten till internet.

Digitala möten: I **Google Hangouts** kan du prata med en eller flera personer i taget. Denna lösning passar bra om du har möten med andra som sitter vid datorn, men fungerar även i mobiltelefonen. För att komma åt Google Hangouts behöver du ett Google-konto. Läs mer här <https://hangouts.google.com/>

I **Microsoft Teams** kan du också chatta och delta i samtal, med eller utan bild. Detta är en lösning för dig som har Office 365. Läs mer om hur du laddar ner appen här <https://products.office.com/sv-se/microsoft-teams/group-chat-software>.

Större möten: För större möten som exempelvis årsmöten och medlemsmöten finns också digitala lösningar om de ovan inte skulle räcka. En sån är **Zoom** <https://zoom.us/> och en annan är **VoteIT** <https://voteit.se> som också sammanställt en rad vanliga frågor och svar på sin sida för den som vill lära mer <https://voteit.se/FAQ/>. Båda dessa lösningar har testvarianter eller en nivå som är gratis.

Samarbeta i studiecirkeln eller i styrelsen: Ett bra verktyg som också är gratis är Slack <https://slack.com>. Där kan man skriva till varandra i helgrupp eller till enskilda medlemmar i gruppen. Det går också att dela dokument. Även Slack funkar både på dator och i smart telefon.

Testa gärna olika digitala hjälpmedel och tipsa andra när ni hittat ett sätt som funkar för er.

Till cirkelledare

Denna studieplan innehåller sex kapitel samt ett avsnitt om digitalt kamratstöd. Det kan därför vara lämpligt att dela upp studiecirkeln i sex träffar, men det går också att göra den kortare eller längre. Det måste vara minst tre träffar om det ska räknas som en studiecirkel.

Vad är en studiecirkel?

En studiecirkel är ett gemensamt lärande där en grupp tillsammans beslutar både vad som ska studeras och hur cirkeln ska läggas upp. På så sätt är studiecirkeln ett demokratiskt verktyg för att få och dela med sig av ny kunskap. Historiskt kom cirkeln till som en möjlighet för arbetare att bilda sig. Varje studiecirkel har en cirkelledare. Cirkelledaren har som viktigaste uppgift att guida deltagarna så att alla får komma till tals, hålla den röda tråden och återkoppla till frågeställningar och mål. Cirkelledaren är den som oftast har den mesta kontakten med ABF. ABF tillhandahåller utbildning för alla cirkelledare, ofta i samarbete med medlems- och samarbetsorganisationer, på både grundläggande och fördjupande nivå.

Demokrati och delaktighet är två viktiga hörnstenar i en studiecirkel. Alla ska kunna påverka och känna sig delaktiga i arbetet. I studiecirkeln får alla deltagare utrymme och allas erfarenheter tas tillvara. Det behöver alltså vara högt i tak. Det är viktigt att alla håller en god ton och att en demokratisk grundsyn utifrån alla människors lika värde respekteras.

Vad är ABF?

ABF är Sveriges ledande studieförbund med drygt 50 lokalavdelningar som erbjuder studiecirklar, kurser, föreläsningar och kulturarrangemang i alla landets kommuner. ABF är en partipolitiskt obunden organisation som är sprungen ur arbetarrörelsen och bildades 1912.

ABFs grundläggande värderingar finns sammanfattade i idéprogrammet <http://www.abf.se/Om-ABF/Organisation/Ideprogram/>.

Vad ska jag tänka på innan studiecirkeln startar?

Gå igenom upplägget av cirkeln tillsammans med din kontakt på ABF. Det kan handla om praktiska saker såsom teknisk utrustning och lokaler och att stämma av vilka deltagarna är. Om deltagarna känner varandra sedan tidigare, har gemensam bakgrund eller är helt okända för varandra avgör hur du som cirkelledare ska lägga upp träffarna. Vet ni redan vad ni behöver kan ni fylla i en anmälan om studiecirkel. Be ABF om en sådan. Den finns både i pappersformat och digitalt.



Tips!
ABF erbjuder utbildningar för cirkelledare, även digitalt.



Anmälan om studiecirkel hos ABF

Cirkelns namn: _____ Förening: _____ Kommun: _____
 Ämne/studiematerial (ISBN, författare): _____ Startdatum: _____ Tid från kl: _____ till kl: _____
 Lokal: _____ Veckodag: _____ Träffar: _____

	Personnummer: (ÅÅÅMMDD-####)	Namn:	Adress:	Postnummer & ort:	Telefonnummer:	E-postadress:
Ledare						

Ängerrätt enligt lagen om distansavtal och avtal utanför affärslokaler, följer 2005:59 ("DaL")

Ändamål och rättslig grund för behandling av personuppgifter Genom bestämmelser i förordningen om statsbidrag till folkbildningen är det fastställt i svensk rätt att folkhögskolornas och studieförbundens bedrivande av utbildnings-, bildnings- och kulturverksamhet är en uppgift av allmänt intresse. Även folkbildningsverksamhet som omfattas av kommun- eller landstingsfullmäktiges beslut anses som en uppgift av allmänt intresse. Läs mer om ABF's hantering i samband med GDPR på <https://www.abf.se/om-abf/dataskyddsförordningen-gdpr/>

Arbetsplan

Varje studiecirkel ska ha en arbetsplan som gruppen är överens om. Planen ska nedtecknas så att alla deltagare kan ta del av den. På så vis är det lätt att stämma av att alla har samma mål med cirkeln och att följa upp hur ni uppnått de målen. Arbetsplanen ska skickas till ABF. Vet ni inte hur arbetsplanen ska se ut, kontaktar ni ABF. En arbetsplan kan göras på en blankett och digitalt.



Arbetsplan för Studiecirkel

CIRKELLEDARENS NAMN:

1. CIRKELNS ÄMNE

2. MÅL MED STUDIECIRKELN

3. STUDIEMATERIAL

4. BESKRIV HUR NI ARBETAR I STUDIECIRKELN

Vad är viktigt i min roll som ledare?

Som cirkelledare fungerar du som ledsagare. Det är du som ska föra gruppens arbete framåt, förbereda träffarna och se till att diskussionsklimatet blir bra. Du får gärna dela med dig av dina kunskaper, men du är samtidigt en cirkeldeltagare snarare än en lärare. Din viktigaste uppgift är att skapa ett kreativt och generöst klimat där alla känner sig delaktiga, där dialogen är konstruktiv och där ingen tar över. Det här är

praktiska tips, inte måsten. Om det är något som inte fungerar för dig eller gruppen får du förstås göra på det sätt som fungerar bättre för er:

- ▶ Ta en runda. Det innebär att varje deltagare får möjligheten att i tur och ordning säga något. En runda kan exempelvis inledas med uppmaningar som "säg två meningar om dina förväntningar på denna cirkel" eller "säg en sak du tar med dig från dagens träff". Vill man inte säga något kan man alltid säga "pass". Börja rundan med olika deltagare varje gång.
- ▶ Börja gärna varje träff med att sammanfatta lite kort vad läsningen inför träffen handlar om.
- ▶ Det finns flera metoder att ta till för att alla i gruppen ska få samma möjlighet att delta i samtalen. En är att använda en "talarpinne", en annan att agera ordförande och fördela ordet. Tar någon deltagare för mycket plats är det bra att påpeka det.
- ▶ Om gruppen är stor kan du dela in den i mindre grupper om två, tre eller fyra med återkoppling i storgrupp. Det gör att alla får utrymme att delta.
- ▶ En del personer har svårare att komma till tals. Ställ gärna riktade frågor direkt till dem. Frågor som "Är det här något du känner igen?" eller "Tänker du något om detta?" kan vara inbjudande för en person som sitter tyst, men tänk på att inte tvinga ur någon ett svar.
- ▶ En grupp utvecklas med tiden. För vissa tar det några träffar innan de känner att gruppen är så trygg att de är bekväma med att delta i samtalet.
- ▶ Om någon är missnöjd med hur gruppen fungerar, eller med ett beslut som ni har fattat, är det viktigt att du lyssnar på deltagaren. Även om du inte kan ändra på ett gemensamt beslut kan du se till att personen känner sig sedd och lyssnad på.
- ▶ Om diskussionen kör fast, agera gärna? "joker" eller "provokatör" och för in tankar och idéer som inte annars finns i gruppen. Var tydlig med att det är din uppgift, i synnerhet om du agerar provokatör.
- ▶ Kom ihåg att ta paus.
- ▶ Om diskussionen svävar iväg på sidospår, försök styra tillbaka den till ämnet.
- ▶ För stödanteckningar så att du kan sammanfatta diskussionen kring varje fråga. Om gruppen vill kan du kopiera eller skicka anteckningarna till deltagarna efteråt.
- ▶ Om någon i gruppen uteblir vid en träff utan att meddela ledaren eller någon av deltagarna, kontakta då den för att försäkra dig om att allt står rätt till.



**Läs mer om
ABF på
www.abf.se**

Närvarolistan

För att ABF och alla andra studieförbund ska få bidrag från staten för att genomföra folkbildning i olika former måste de rapportera all sin verksamhet. Rapporterad verksamhet är sedan underlag för nästa års statsbidrag. För att det ska bli rätt i rapporteringen måste alla deltagare i studiecirkel ange sina personuppgifter. Dessa behandlas sedan enligt lagar om dataskydd och personuppgifter och får inte spridas.

Nedan finns exempel på en närvarolista med instruktioner för hur den ska fyllas i. Oftast är det dock lättast att fylla i listan digitalt. Kontakta er ABF-avdelning för hjälp med detta.

SÅ HÄR FYLLER NI I NÄRVAROLISTAN

ABF ARBETARNAS BILDNINGSFÖRBUND
Södra Västerboten
Box 267
901 06 UMEÅ
www.umu.abf.se

NÄRVAROLISTA
16540

Musikgrupp "Iron Maiden"

Denna närvarolista utgår anställningsbesked för cirkelledare som uppgår i närvarolistan. Anställningsdag är första cirkelbarnskommunen. Utöver förberedelse och anställningsarbete är arbetsdagen fördelad till den tid som anges på närvarolistan. Anställningsdag uppgår när överenskommen antal timmar genomförs. Semesterbeloppet uppgår till förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetsgivarens regler i kollektivavtal tecknat av Folkbildningsförbundet.

Här står listans startdatum

Här fyller du i dag tex 28

Här fyller du i månad tex. 3

Markera med / för den som är närvarande och med - för frånvarande

Max 3 träffar/vecka
Max 4 studietimmar/träff

Ledarens underskrift plus datum

Summera ihop antal deltagare

Summera ihop antal studietimmar å 45min
Ex: 3tim = 4 studietimmar

Vikarierande ledare skriver under om cirkelledaren varit frånvarande någon av träffarna

Adress: ABF Södra Västerboten
Box 267, 90106 UMEÅ

Telefon/Fax: 090-711600
090-711610

Epost/Hemsida: www.umu.abf.se

Handläggare: Anders, 090-130850

Utskriftsdatum: 2006-05-18
Sida 1

Personer	Titel	Veckodag	Tid	Stad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Bruce Dickinson	Purgatory Road 666, 794 35 London																							
Steve Harris	Sea Of Madness 3, 794 35 London																							
Nicko McBrain	22 Acacia Avenue, 794 35 London																							
Dave Murray	Revelations 5, 794 35 London																							
Adrian Smith	Clairvoyant Street 2, 794 35 London																							

Kom ihåg det praktiska!

- ✓ Att fylla i närvarolistan vid varje cirkeltillfälle och lämna in den vid cirkelns slut.
- ✓ Att komma överens med deltagarna om eventuell mat och dryck.
- ✓ Att se till att lokalen är i ordning när ni lämnar den.
- ✓ Att berätta för deltagarna att cirkeln arrangeras i samarbete med ABF

Lycka till med er studiecirkel!

www.rsmh.se