HANDBOK

för inkludering i föreningslivet



NSPH
Samverkan för Psykisk Hälsa i Halland

INKLUDERANDE
HÄLSA.

Denna handbok har kommit till inom NSPH Hallands projekt *Inkluderande Hälsa* som drivits november 2024-november 2025, med stöd av Myndigheten för Individ- och Civilsamhällesfrågor. Projektet syftade till att främja en aktiv fritid för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar eller psykisk ohälsa.

Kunskapen i denna handbok är en förlängning, och erbjuder praktisk tillämpning av, den kunskap vi inom projektet erbjudit föreningsverksamma i Kungsbacka.

Copyright: NSPH Halland 2025
Text, formgivning & illustrationer: Hannes Kosk

Varför inkludering?

Föreningslivet är en av grundpelarna i vårt samhälle. Här möts människor för att dela intressen, utveckla färdigheter och känna gemenskap. Oavsett om det handlar om idrott, kultur, friluftsliv eller andra aktiviteter är föreningar ofta den plats där barn, unga och vuxna får möjlighet att växa och känna tillhörighet. Samtidigt vet vi att alla inte har samma chans att ta del av detta.

Många människor – särskilt de med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF), psykisk ohälsa eller andra funktionsvariationer – stöter på hinder som gör det svårt att delta i föreningslivet. Det kan handla om lokaler som inte är tillgängliga, aktiviteter som bygger på oskrivna sociala koder, eller bemötande som omedvetet signalerar att man inte riktigt hör hemma. Konsekvensen blir att människor hamnar utanför, trots att de ofta både vill och skulle kunna delta med rätt förutsättningar.

Det här är inte bara en förlust för individen utan också för föreningen och samhället i stort. När människor stängs ute går föreningar miste om engagemang, erfarenheter och perspektiv som skulle kunna berika verksamheten. Och samhället förlorar viktiga möjligheter att främja hälsa, integration och demokratiskt deltagande.

Tips!

- Använd handboken som ett diskussionsunderlag på styrelsemöten, ledarträffar eller utbildningsdagar.
- Välj ett område i taget – till exempel kommunikation, trygghet eller tillgänglighet – och jobba med det under en termin.
- Återkom till materialet regelbundet och följ upp era framsteg.

Föreningar gör verklig skillnad!

Forskning visar tydligt att en aktiv fritid gör skillnad för individers hälsa och välbefinnande. Den stärker både fysisk och psykisk hälsa, bidrar till bättre självkänsla, ger struktur i vardagen och kan vara avgörande för att förebygga ensamhet och utanförskap. För personer som redan befinner sig i en utsatt situation kan föreningslivet vara en livlina. En plats där man känner sig välkommen, behövd och inkluderad.

Många som står utanför föreningslivet gör inte det av ointresse utan för att de saknar resurser som är viktiga för deltagande. De kanske inte har blivit tillfrågade, saknar nätverk eller känner sig osäkra på om de passar in. Därför behöver föreningar aktivt bjuda in, sänka trösklar och skapa vägar in för nya grupper.

För föreningar finns det därför mycket att vinna på att arbeta med inkludering. Det handlar inte bara om att ”vara snäll” eller uppfylla formella krav på tillgänglighet. Det handlar om att bygga starkare verksamheter. När fler känner sig välkomna ökar medlemsantalet, engagemanget blir större och verksamheten får en bredare bas att stå på. En inkluderande förening blir mer relevant för fler, och får samtidigt bättre förutsättningar att möta framtidens behov.

Denna handbok vänder sig till dig som är aktiv i en förening - som ledare, styrelsemedlem, eller på annat sätt engagerad i föreningsutveckling. Här samlar vi viktig bakgrundsfakta, konkreta tips och handfasta övningar för att du ska kunna öka inkluderingen i just din förening, på det sätt som passar just dig!

De idéer och tankar som presenteras i handboken är ett resultat av arbetet i NSPH Hallands projekt *Inkluderande Hälsa*. Vi hoppas att ni kan använda handboken som inspiration, som underlag för diskussioner i styrelsen och som en praktisk guide i hur ni blir en ännu mer inkluderande och tillgänglig förening. För inkludering är ett långsiktigt arbete som sker genom små förändringar i tankar, beteenden och bemötande.

INNEHÅLL

Kapitel 1 - Vad innebär inkludering?

Normer som utestänger 6
Normkritiskt förhållningssätt 7
Bristande tillgänglighet 8
Att upptäcka exkludering 8

Kapitel 2 - Universell utformning i föreningslivet 10

Kapitel 3 - Att förstå NPF, funktionsnedsättningar och psykisk ohälsa

Vad är NPF? 12
Andra funktionsnedsättningar 12
Psykisk ohälsa 13
Vanliga svårigheter i föreningssammanhang 14

Kapitel 4 - Intersektionell inkludering

HBTQI 15
Språkbarriärer 17
Ekonomiska hinder 18
Vuxna & äldre 20

Kapitel 5 - Ledarskap och bemötande

Att vara en trygg medmänniska 21
Reflektion & utveckling 21
Bemötande i vardagen 22
Lågaffektivt bemötande 20
Positiv förstärkning bygger trygghet 25
Att upptäcka och förebygga kränkningar och exkludering 25

Kapitel 6 - Verktygslåda för inkluderande föreningsliv

Del 1: Checklistor 27
Del 2: Reflektion & Praktisk tillämpning 36
Del 3: Case med övningsfrågor 45
Del 4: Övningar & Samtalsunderlag 51
Del 5: Mallar & Dokument 55

Avslutande ord 61

KAPITEL 1

Vad innebär inkludering?

Inkludering handlar om att alla ska kunna delta och känna sig välkomna oavsett förmågor, bakgrund, identitet eller livssituation. Detta kan kännas självklart men faktum är att många som hamnar utanför normen blir exkluderade och deltar i organiserade fritidsaktiviteter i mindre utsträckning än vad personer inom normen gör. För att vara en inkluderande ledare eller föreningsaktiv behöver du förstå **varför detta är viktigt**, **vad det betyder i praktiken** och **vad du kan göra** för att skapa en mer inkluderande miljö.

Att prata om inkludering i föreningslivet handlar om mer än att säga att alla är välkomna. Inkludering innebär att skapa faktiska förutsättningar för alla att delta på lika villkor. Det betyder att föreningen aktivt behöver reflektera över vilka hinder som kan finnas, synliggöra dem och arbeta för att undanröja dem.

Inkludering är ett pågående arbete – det kräver reflektion, mod att se det som inte fungerar och vilja att förändra. Det är ett ansvar som ligger på hela föreningen: styrelse, ledare och medlemmar tillsammans. På så sätt kan vi skapa verksamheter där ingen lämnas utanför och där alla känner sig välkomna att bidra.

Normer som utestänger

Vad är normer?
Normer är oskrivna regler som påverkar hur vi förväntas bete oss och vilka vi räknar in som självklara medlemmar i en gemenskap. Ofta märks de inte för den som följer dem, men för den som bryter mot dem kan de kännas både begränsande och utestängande.

Vad innebär det i praktiken?
Exempel kan vara föreställningar om vem som är en ”riktig idrottare” eller en ”typisk medlem”. Heteronormen kan göra att hbtqi-personer inte vågar vara öppna, medan funktionsnormen kan leda till att personer med särskilda behov uppfattas som avvikande och till och med “krångliga”. På så sätt skapas en tyst kultur där vissa känner sig hemma och andra inte.

Normkritiskt förhållningssätt

Det är inte dåligt att vi har normer. Somliga är hjälpsamma för att skapa ordning och struktur, så som normen att vänta till någon pratat till punkt innan man själv pratar. Men andra fungerar utestängande och kan till och med bli diskriminerande. Ett normkritiskt förhållningssätt betyder att vi undersöker vilka normer som styr våra beteenden och beslut och väljer att ifrågasätta de som inte är hjälpsamma. Sådana normer kan tillexempel handla om kön, sexualitet, ålder, språk, kropp, funktionsförmåga eller ekonomi.

När vi blir medvetna om dessa normer kan vi se hur de ibland skapar ojämlika förväntningar och tysta exkluderingar. Det kan tillexempel handla om vem som alltid får ordet, vilka skämt som dras, hur miljön utformas eller vilka som syns som representanter för föreningen utåt.

Att arbeta normkritiskt handlar inte om att ta bort normer helt, utan om att **reflektera**, **ifrågasätta** och **bredda** så att fler får plats.

Exempel:

- Att alltid dela upp i ”tjejer och killar” utgår från könsnormer som inte inkluderar alla.
- Att kräva närvaro varje vecka bygger på normen att alla har jämn energi och stabil vardag, vilket osynliggör personer med NPF, psykisk ohälsa eller varierande ork.
- När ledare utgår från att alla vågar prata i grupp eller snabbt ta initiativ speglar det en norm om extroversion – vilket gör att introverta personer eller de med sociala svårigheter riskerar att bli osynliggjorda.

Frågor att reflektera över:

- Vilka tar mest plats i våra grupper?
- Vem blir ofta avbruten – och vem får sista ordet?
- Hur reagerar vi när någon bryter mot det som uppfattas som ”det normala”?
- Vilka värderingar speglar våra bilder, texter och traditioner?

När vi arbetar normkritiskt stärker vi både tryggheten och gemenskapen. Vi visar att det är okej att vara olika och att det är just olikheten som gör gruppen rikare.



Bristande tillgänglighet

Att säga att alla är välkomna i er förening är en bra början men det räcker inte om verksamheten i praktiken bara fungerar för vissa. Tillgänglighet handlar om att alla, oavsett förutsättningar, ska kunna delta, förstå och känna sig trygga i er förening. När tillgängligheten brister betyder det att det finns hinder någonstans som utestänger eller försvårar för vissa medlemmar: i lokalen, i kommunikationen, i ekonomin eller i sättet ni organiserar verksamheten.

Ibland kan hindren vara synliga, som en trappa utan ramp eller en dörr som är för tung att öppna. Ibland kan de vara osynliga, som snabba instruktioner, höga ljudnivåer eller förväntningar som inte uttalas. När dessa hinder finns – medvetet eller omedvetet – blir budskapet i praktiken att föreningen inte är till för alla.

Exempel:

- **En trappa utan ramp stänger ute den som använder t.ex. rullstol eller rullator.**
- **Instruktioner som ges snabbt och utan visuella stöd gör det svårt för den som har koncentrationssvårigheter, språkstörning eller personer med begränsade svenskakunskaper.**
- **Höga medlemsavgifter eller krav på dyr utrustning kan innebära att alla inte har råd att delta.**



Tillgänglighet är alltså inte bara en fråga om byggnader, utan om bemötande, information, rutiner och kultur. En tillgänglig förening gör det enkelt för alla medlemmar att delta, förstå och bidra.

Att upptäcka exkludering

Exkludering handlar sällan om att någon medvetet väljer bort andra. Ofta sker det utan att vi märker det, genom rutiner, språk, normer eller vanor som passar vissa bättre än andra. När en verksamhet ser ”neutral” ut, kan den i själva verket vara anpassad för en viss typ av medlem – till exempel den som har gott om tid, talar svenska flytande, är van vid föreningslivets koder eller klarar av att ta mycket eget ansvar.

Att upptäcka exkludering handlar alltså inte om att hitta syndabockar, utan om att se mönster. När vi vågar undersöka vem som inte är med – och varför – får vi också möjlighet att förändra.

Vad innebär det i praktiken?
Att upptäcka exkludering handlar om att ställa rätt frågor och titta på verksamheten med nya ögon:

- Vilka deltar hos oss och vilka gör det inte?
- Ser vi människor i olika åldrar, kön, bakgrunder och förutsättningar?
- Finns grupper i vårt närområde som aldrig hittar till oss?
- Vems röster hörs och vilka saknas i besluten?
- Vem planerar, leder och representerar föreningen utåt?
- Har alla lika mycket inflytande över vad som händer?
- Vilka krav och normer styr?
- Krävs det förkunskaper, särskild utrustning, perfekt svenska eller närvaro varje vecka för att kunna delta fullt ut?
- Är det möjligt att delta även om man inte kan komma varje gång, eller om man lär sig i långsammare takt?
- Vilken kultur präglar verksamheten?
- Är tonen välkomnande för alla – eller bygger den på skämt, jargong eller regler som vissa inte känner till?

När vi börjar ställa de här frågorna får vi syn på strukturer som annars är osynliga. Det gör det möjligt att bygga en verksamhet där fler känner att de hör hemma.

Föreningslivet som friskfaktor
Gemenskap, delaktighet och meningsfullhet skyddar mot psykisk ohälsa. När människor känner sig behövda och inkluderade ökar både välbefinnandet och viljan att engagera sig!

Du hittar mer om vad du själv kan göra samt praktiska övningar och hjälpmedel i verktygslådan i kapitel 6

KAPITEL 2

Universell utformning i föreningslivet

Universell utformning är en effektiv metod för att skapa en förening där alla känner sig välkomna. Det handlar om att man planerar och organiserar sin verksamhet så att den fungerar för så många som möjligt från början. Istället för att göra individuella speciallösningar när någon redan känner sig exkluderad, bygger man in tillgänglighet och flexibilitet i grunden. Det gör att alla kan delta på lika villkor, och att föreningen inte behöver ”lappa och laga” i efterhand.

För föreningslivet handlar universell utformning om att tänka brett: att anpassa lokaler, aktiviteter, information och organisation så att de möter olika människors behov. Det som gör det lättare för vissa att delta blir nästan alltid bra för alla. Till exempel uppskattar alla tydliga instruktioner, en trygg miljö och en struktur som går att förutse.

Nyckelprinciper:

1. **Förutsägbarhet och struktur:** Aktiviteter blir tryggare när deltagarna vet vad som ska hända. Fasta rutiner, tydliga genomgångar och konsekvent upplägg minskar stress och gör att fler hänger med.
2. **Begriplighet:** Information ska vara tydlig, enkel och gärna presenteras på flera sätt – muntligt, skriftligt och visuellt. Använd ett språk som är lätt att förstå, repetera viktiga delar och undvik att förutsätta att alla redan känner till rutiner eller regler.
3. **Flexibilitet:** Alla orkar eller kan inte delta på samma sätt varje gång. Genom att erbjuda möjlighet att ta pauser, delta på egna villkor eller välja enklare roller skapar föreningen utrymme för fler. Det är bättre att en medlem deltar lite än inte alls.
4. **Tillgängliga miljöer:** Föreningslokaler och anläggningar behöver vara överskådliga, trygga och lätta att orientera sig i. Det handlar inte bara om fysisk framkomlighet, utan också om att skapa lugna utrymmen, ha tydlig skyltning och ge alla en känsla av trygghet.

Vad innebär det i praktiken?
Universell utformning kan låta abstrakt, men i praktiken handlar det om att ställa sig frågan: *Vilka riskerar att hamna utanför här och hur kan vi skapa förutsättningar som gör det lättare för fler att delta?* När den frågan ställs regelbundet blir tillgänglighet en naturlig del av föreningens vardag och kultur. Det stärker inte bara de individer som tidigare haft svårt att delta, utan föreningen som helhet.

Exempel: En aktivitet i taget
En idrottsledare brukade hålla långa genomgångar av hela träningen på en gång. Några tappade fokus och andra glömde bort vad som sagts. När ledaren började presentera en övning i taget, först muntligt och med kroppsspråk och sedan låta gruppen prova praktiskt, märkte hen att fler var med hela vägen.

Exempel: Tydligare miljö
I en naturförening var det svårt för nya att veta var samlingen började. Skyltar och en enkel karta sattes upp vid ingången till området. Det gjorde att nya medlemmar kände sig mer välkomna och vågade delta på egen hand.



Det som är nödvändigt för vissa underlättar i regel för alla.

I kommande kapitel beskriver vi inkludering utifrån specifika perspektiv och grupper mer i detalj. Du hittar också massa bra tips & trix i verktygslådan i kapitel 6!

KAPITEL 3

Att förstå NPF, funktionsnedsättningar och psykisk ohälsa

För att kunna arbeta inkluderande i föreningslivet behöver vi förstå varför vissa personer stöter på hinder som andra inte ens reflekterar över. Många av dessa hinder har sin grund i sättet vår hjärna och kropp fungerar på, eller i de villkor vi lever under. Det kan handla om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF), andra funktionsvariationer eller psykisk ohälsa. När vi förstår mer om detta kan vi också skapa bättre förutsättningar för delaktighet.

Vad är NPF?

NPF är en samlingsbeteckning för diagnoser som ADHD, autism, Tourettes syndrom och språkstörning. De kallas ofta osynliga funktionsnedsättningar, eftersom de inte märks på utsidan men påverkar hur hjärnan bearbetar information, känslor och intryck.
Gemensamt är att de kan påverka:

- Förmågan att planera, strukturera och hålla ordning.
- Möjligheten att tolka sociala koder och signaler.
- Känslighet för ljud, ljus, dofter eller beröring.
- Energinivåer – vissa dagar går allt lätt, andra kan det kännas övermäktigt.

Många av de här svårigheterna syns inte utåt. En person som "inte lyssnar", "kommer sent" eller "drar sig undan" gör det oftast inte för att hen är lat, ovillig eller respektlös, utan för att situationen är mer krävande än vi först förstår. Att bli bättre på att upptäcka detta och bemöta det med förståelse hjälper mer än du kan ana!

Andra funktionsnedsättningar

Utöver NPF finns många andra funktionsvariationer som kan påverka deltagande i föreningslivet. Det kan handla om syn- eller hörselnedsättning, kroniska sjukdomar eller intellektuella funktionsnedsättningar. Gemensamt är att delaktigheten ofta avgörs av hur föreningen arbetar med tillgänglighet och bemötande. När verksamheten utformas med flexibilitet och tydlighet från början ökar möjligheterna för alla att delta.

Psykisk ohälsa

Psykisk ohälsa är vanligt och berör många – också i föreningslivet. Det kan handla om allt från nedstämdhet, ångest och stress till mer långvariga tillstånd som bipolär sjukdom, EIPS (emotionellt instabil personlighetsstörning), ätstörningar eller självskadebeteenden.

Det är inte nödvändigt att veta allt om olika psykiska funktionssätt, men för föreningar är det viktigt att förstå att psykisk ohälsa kan ta sig olika uttryck i verksamheten. Det kan vara brist på ork, svårigheter att delta regelbundet, eller utmaningar i att reglera känslor.

Föreningslivet kan vara en stark skyddsfaktor mot ensamhet och ohälsa. Att vara en del av en gemenskap, även om man inte orkar delta fullt ut kan ge struktur, tillhörighet och hopp. Det viktiga är att skapa miljöer där människor får vara med på sina villkor och där olikheter bemöts med respekt.

Några saker som kan göra skillnad:

- **Skapa trygga relationer:** ledare behöver inte lösa alla problem, men kan vara viktiga medmänniskor som lyssnar och visar förståelse.
- **Ge flexibilitet:** acceptera att deltagande kan se olika ut – ibland varje vecka, ibland mer sällan.
- **Ha tydliga rutiner:** tydlighet förenklar för alla i gruppen. Gör medlemmarna delaktiga i att skapa gemensamma spelregler som gäller.
- **Känn till vart man kan hänvisa vidare:** våga fråga om du tror att en medlem mår dåligt och visa att du finns där om någon behöver prata, men kom ihåg att föreningen inte ska agera behandlare. Ledare behöver veta vart de kan hänvisa medlemmar i behov av stöd (t.ex. skolkurator, vård eller stödlinjer).

Olikheter stärker föreningen!

När vi pratar om NPF, funktionsnedsättningar eller psykisk ohälsa är det lätt att fokusera på det som är svårt – men varje människa kommer också med styrkor, perspektiv och erfarenheter som berikar gruppen. Vissa personer behöver mer struktur, lugn eller förutsägbarhet för att må bra, andra trivs i tempo och förändring. Det viktiga är att se helheten! Anpassningar handlar inte om att ”hjälpa den som är annorlunda”, utan om att skapa utrymme för olika sätt att vara, tänka och bidra.

Genom att förstå bakgrunden till varför vissa stöter på hinder kan vi också bygga en verksamhet där olika funktionssätt och erfarenheter ryms. På så sätt blir föreningen en plats där olikheter blir en tillgång och där alla kan bidra.

Vanliga svårigheter i föreningssammanhang

Svårigheter att ta in instruktioner
Det kan vara svårt att: filtrera bort bakgrundsljud, lyssna och titta samtidigt, minnas flera steg på en gång eller tolka otydliga instruktioner.
👉 Därför hjälper visuella stöd, upprepning och korta steg väldigt mycket.

Känslighet för intryck
Ljud, ljus, beröring eller socialt brus kan bli överväldigande och leda till stress, frustration eller att personen drar sig undan.
👉 Därför är lugna ytor, tydlig struktur och acceptans viktigt

Ork som varierar
För personer med någon funktionsvariation eller psykisk ohälsa kan energin svänga kraftigt. Ibland går allt, ibland inget alls.
👉 Därför är flexibilitet avgörande: det är bättre att någon kommer ibland än inte alls.

Begränsad förmåga att reglera känslor
Somliga har ett känsloliv som reagerar snabbare, starkare eller mer långvarigt än hos andra. Det handlar om att nervsystemet är känsligare och snabbare går i stressläge. Det kan innebära att: små motgångar känns stora, kritik upplevs som väldigt hård eller att starka känslor ”tar över” innan personen hinner bromsa sig.
👉 Därför är lågaffektivt bemötande, tydlighet och avdramatisering så viktigt.
Ett lugnt ledarskap hjälper personen att återfå kontrollen, och minskar risken för att situationen eskalerar eller blir skamfylld.

Svårigheter med mentalisering
Mentaliseringssvårigheter innebär att det kan vara svårt att tolka både andras signaler och egna reaktioner. Det kan också vara svårt att föreställa sig situationer som ännu inte inträffat eller förstå vad som kommer att hända längre fram i en aktivitet.

Det kan innebära att en person: missförstår blickar, ironi eller skämt eller tolkar neutral information som kritik. Det kan också vara svårt att veta ”vad som förväntas av mig”. Många oroar sig för framtida moment eftersom de inte går att föreställa sig. Det kan också göra det svårt att packa, planera eller förbereda sig för nya saker (eftersom det kräver att man ”ser framför sig” vad som behövs).

Det här är vanligt och har inget att göra med vilja eller intresse. Det är ett annat sätt att bearbeta information.
👉 Därför är det så hjälpsamt med tydliga exempel, visuella genomgångar, konkreta regler och förutsägbar struktur.

KAPITEL 4

Intersektionell inkludering

Exkludering sker inte bara utifrån funktionsvariationer. Därför handlar inkludering om att tänka brett och skapa en trygg miljö för alla medlemmar. Ett intersektionellt perspektiv betyder att vi ser till hela människan och förstår att våra förutsättningar påverkas av flera faktorer samtidigt, till exempel kön, ålder, språk, funktionsvariation, ekonomi, hälsa och bakgrund. Här lyfter vi fyra områden som är viktiga för föreningslivet eftersom forskning visar att dessa faktorer påverkar deltagande i föreningslivet idag: hbtqi-personer, personer med språkbarriärer, ekonomiskt utsatta och äldre.

HBTQI

Alla ska kunna känna sig trygga och välkomna i föreningslivet men för många som hamnar utanför normer för sexualitet eller identitet är det inte självklart. Forskning och erfarenhet visar att många som identifierar sig som hbtqi-personer avstår från att engagera sig eller stannar kort tid i en förening på grund av otrygg jargong, heteronormativa strukturer eller brist på representation. Oro för kommentarer eller ifrågasättanden kan göra att man inte känner sig trygg eller sedd – vilket i längden leder till stress, utanförskap och avhopp. Att skapa inkluderande föreningar handlar om att aktivt bygga miljöer som inte förstärker vissa som normavvikare.

Exempel ur verkligheten:
I en kultur- och dansförening kom det fram att vissa medlemmar undvek uppvärmning och ombyte för att de inte kände sig bekväma i omklädningsrummen. Ledarna tog upp detta i styrelsen och de bestämde sig för att se över miljön och göra enkla justeringar. De satte upp skärmar i omklädningsrum för mer avskildhet, införde könsneutrala ombytesytor och skrev en enkel skylt: ”Här byter vi om med respekt, alla ska känna sig trygga.”

Ledarna tog också fram gemensamma regler mot kommentarer om kropp och kläder, som togs upp med alla medlemmar i en trivsel-diskussion. Det förändrade stämningen i gruppen och klimatet upplevdes mer avslappnat för alla. Resultatet blev att fler deltog fullt ut i träningarna.

Vad innebär det i praktiken?
Att ifrågasätta och bredda normer för att inkludera personer oavsett sexualitet och identitet innebär att granska såväl miljö, som språk och kultur inom föreningen.

Språk: Språket signalerar vilka vi förväntar oss ska vara med. När vi säger ”tjejerna mot killarna”, ”ta med era mammor och pappor” eller använder skämt som bygger på könsstereotyper, utgår vi från att alla lever inom samma normer för kön och relationer. Ett mer inkluderande språk är neutralt och öppet – det bjuder in utan att förutsätta vem någon är.

Miljö: Trygghet skapas i miljöer där människor inte behöver förklara sig. Det kan handla om att erbjuda alternativ till könsuppdelade omklädningsrum och toaletter, ha tydliga rutiner mot trakasserier eller tänka på hur gruppindelningar görs. När miljön är flexibel, förutsägbar och respektfull blir den trygg för alla – oavsett identitet eller uttryck.

Kultur: Kulturen sitter i det vi skrattar åt, hur vi pratar om varandra och vilka beteenden som belönas. En inkluderande kultur är inte fri från misstag, men den präglas av lyhördhet, respekt och vilja att lära. Det handlar inte om att ”rätta” människor, utan om att skapa en atmosfär där alla vågar säga till när något känns fel – och där det tas emot med nyfikenhet, inte försvar.

OBS! Var noga med att det inte är upp till medlemmar som hamnar utanför normen att lära ut “rätt språk och bemötande”. Det är ledarna i styrelsen som har ansvar för att ha tillräcklig kunskap att kunna möta sina medlemmar.

Du hittar mer om vad du själv kan göra samt praktiska övningar och hjälpmedel i verktygslådan i kapitel 6

Språkbarriärer

För den som nyligen kommit till Sverige eller inte känner sig trygg i svenska språket kan det vara svårt att förstå hur en förening fungerar. Ord som ”terminsavgift”, ”årsmöte” eller ”anmälan” kan vara helt nya. Om instruktioner ges snabbt, på svår svenska eller med mycket fackspråk, kan det skapa förvirring och känslan av att inte höra hemma. Många nyanlända och personer med begränsade svenskkunskaper vill delta och bidra, men lämnar tidigt eftersom de känner sig osäkra på vad som förväntas eller rädda för att göra fel.

När språket inte är ett hinder, utan något man hjälps åt med, växer både gemenskapen och föreningen.

Vad innebär det i praktiken?
Att arbeta språkinkluderande handlar inte bara om att prata långsamt eller undvika svåra ord, det handlar om att kommunicera på flera sätt och skapa trygghet i situationer där språket inte räcker till.

Språkbarriärer syns ofta i små detaljer som:

- När information går ut utan översatt information vid behov.
- När instruktioner ges muntligt men inte följs upp med visuell hjälp.
- När nya medlemmar inte vågar fråga eftersom de inte vill ”störa”.
- När skratt och jargong bygger på intern humor som kräver språklig förförståelse.

Språklig inkludering handlar därför om att ta ansvar för kommunikationen tillsammans och kräver samarbete mellan ledare, deltagare och förening. Det gör det lättare för fler att förstå, våga fråga och delta på lika villkor.

Exempel ur verkligheten:

En idrottsförening märkte att flera nyanlända barn ofta stod tysta under genomgångar och sällan deltog i samtalen. Ledarna började visa varje övning praktiskt och införde bilder på whiteboard för uppvärmning, för spel och för paus.

De införde också en enkel rutin: en äldre deltagare fick varje vecka vara ”kompiskapten” och hjälpa nya barn att förstå genom att vara med och visa och träna nya övningar.

Efter några månader märktes stor skillnad i gruppen. De nyanlända barnen började prata mer svenska under aktiviteterna, och alla deltagare uttryckte att det fanns en öppnare stämning i gruppen.

Några saker som kan göra skillnad:

- **Använd flera sätt att kommunicera.** Kombinera tal med kroppsspråk, gester, bilder, symboler eller text. Visa hellre än att bara förklara. Ha gärna ett schema eller en plan synlig: ”Idag gör vi tre saker – först uppvärmning, sen lek, sen avslut.”
- **Använd enkelt språk.** Undvik facktermer, slang och förkortningar. Tala med korta meningar. Säg till exempel ”vi ses nästa vecka” i stället för ”nästa torsdag är det ordinarie pass”.
- **Upprepa och bekräfta.** Tålamod är nyckeln. Upprepa gärna instruktioner och fråga: ”Förstod alla? Ska jag visa igen?”
- **Skapa trygghet att fråga.** Påminn om att det är okej att inte förstå. Visa förståelse och tålamod och var nyfiken på hur du kan hitta sätt att kommunicera så alla medlemmar förstår.
- **Använd kompisstöd.** Låt nya deltagare paras ihop med en mer erfaren medlem som kan visa rutinerna. Det stärker både gemenskapen och inlärningen.
- **Förbered material.** Skriv enkla lappar eller ha bildstöd tillgängligt. Tänk på att bilder ofta fungerar bättre än översättningar, eftersom språknivåerna kan variera mycket.

Kom ihåg:
Syftet är att alla ska känna sig inkluderade och förstådda. När språk och kommunikation blir något man hjälps åt med, i stället för ett krav för att få vara med, skapas verklig delaktighet.



Ekonomiska hinder

Ekonomiska förutsättningar påverkar mer än man tror. För en del är till och med en liten medlemsavgift, kostnad för kläder, resor eller fika en verklig utmaning. När ekonomin är ansträngd behöver man ofta prioritera bort det som inte är absolut nödvändigt och då försvinner flera möjligheter till gemenskap, rörelse och återhämtning. Det gör att föreningslivet riskerar att spegla samhällets ojämlikheter: de som redan har resurser deltar mest, medan de som skulle behöva gemenskapen och stödet mest står utanför.

Att arbeta för ekonomisk tillgänglighet handlar därför inte bara om pengar utan om förebyggande av ohälsa och stärkt social delaktighet.

Vad innebär det i praktiken?
Ekonomiska hinder kan ta sig många uttryck:

- Avgifter som upplevs som små för vissa men orimliga för andra.
- Utrustningskrav som förutsätter att man kan köpa egna kläder, instrument eller redskap.
- Resor, läger eller tävlingar som kostar extra och där de utan resurser väljer bort deltagande.
- Sociala koder som att ”alla” fikar eller köper lotter blir något som kan skapa skam hos dem som inte har råd.

En stor del i att vara en förening som är öppen för alla är att ha en plan för att kunna erbjuda ekonomiskt tillgängliga aktiviteter. Det kan handla om att kunna erbjuda minskade avgifter eller avgiftsfria aktiviteter, eller att ha kunskap om de bistånd och stipendier som finns att söka i kommunen.

Några saker som kan göra skillnad:

- **Erbjud låneutrustning.** Samarbeta gärna med en Fritidsbank, bibliotek eller annan förening. Skapa ett litet förråd av kläder, instrument eller redskap som medlemmar kan låna vid behov.
- **Ordna bytesdagar.** Låt medlemmar byta utrustning med varandra – det minskar kostnaderna och skapar gemenskap.
- **Håll avgifter rimliga.** Om det går, låt föreningen eller styrelsen ta beslut om reducerade avgifter för dem som behöver. Använd möjligheten till kommunala stöd som Fritidskortet eller bidrag från fonder och stiftelser.
- **Tala öppet om ekonomi.** Ta upp frågan i början av varje termin: ”Om avgiften eller utrustningen är ett problem – prata med oss. Vi hittar en lösning.” När det sägs högt skapas trygghet för dem som annars hade lämnat i tysthet.
- **Planera kostnadsfritt innehåll.** Se till att vissa aktiviteter, möten eller sammankomster alltid är gratis. Föreningsliv handlar om gemenskap, inte konsumtion.



Det är sällan någon säger rakt ut att avgiften är för hög. Deltagandet tenderar istället att minska tyst. Därför behöver föreningar prata öppet om ekonomi och signalera att det inte är något att skämmas över, och att det finns alternativ och stöd.

Vuxna & äldre – plats för nybörjare hela livet

Föreningslivet har länge haft starkt fokus på barn och unga – vilket är viktigt – men ibland har vuxna och äldre hamnat utanför. Många föreningar saknar aktiviteter för vuxna nybörjare, eller utgår från att vuxna främst deltar som ledare, föräldrar eller funktionärer. Men behovet av gemenskap, rörelse, skapande och mening försvinner inte med åldern. Tvärtom visar nya studier att ofrivillig ensamhet är ett stort problem bland många vuxna med NPF, och är starkt kopplat till psykisk ohälsa.

Så att ha tillgång till föreningsaktiviteter och att kunna vara nybörjare hela livet är en central del i ett inkluderande samhälle. När föreningar öppnar upp för vuxna som vill prova något nytt – oavsett tidigare erfarenhet – bidrar det till både hälsa, gemenskap och livslångt lärande.

Vad kan du göra som ledare eller styrelse?

- **Skapa nybörjarplatser för vuxna.** Ha grupper där fokus ligger på glädje, gemenskap och lärande snarare än prestation. Kommunicera tydligt att det är okej att börja från noll, även som vuxen.
- **Tänk brett i rekryteringen.** Bjud in vuxna som inte redan har koppling till verksamheten – det behöver inte bara vara föräldrar eller anhöriga. Annonsera öppet: ”Prova-på för vuxna nybörjare – ingen erfarenhet krävs!”
- **Erbjud aktiviteter i olika tempon.** Det handlar inte om ålder, utan om variation. Vissa vill röra sig lugnt, andra vill utmanas – skapa flera ingångar.
- **Visa att lärande inte har åldersgräns.** Lyft berättelser om medlemmar som börjat med något nytt i vuxen ålder – det inspirerar andra att våga.

Du hittar mer om vad du själv kan göra samt praktiska övningar och verktyg i verktygslådan i kapitel 6

KAPITEL 5

Ledarskap och bemötande

Ledarskapet är ofta den avgörande faktorn för om en medlem känner sig välkommen och stannar kvar i en förening. Oavsett om det handlar om idrott, kultur eller friluftsliv är det mötet med ledaren som sätter tonen för föreningsupplevelsen. Därför är det viktigt att komma ihåg att du som ledare inte enbart lär ut en aktivitet – du är ansiktet utåt och har möjligheten att vara en förebild och en person dina medlemmar kan vända sig till. Ett varmt välkomnande, tydliga ramar och en känsla av att bli sedd kan avgöra om en person vill komma tillbaka till föreningen. För den som redan bär på erfarenheter av att känna sig utanför blir ledarens förmåga att skapa trygghet och struktur särskilt viktig och värdefull. Kom ihåg att du kan göra verklig skillnad i dina medlemmars liv. För många, särskilt personer med funktionsvariationer eller psykisk ohälsa, kan fritidsaktiviteten bli en trygg plats och en friskfaktor som bidrar till att skapa motstånd mot prövningar och riskfaktorer.

Att vara en trygg medmänniska

En inkluderande ledare är mer än en instruktör eller organisatör. Hen är också en trygg medmänniska som visar respekt, tydlighet och empati. Att vara en trygg vuxen innebär att medlemmar vet att du finns där om något känns svårt, att du lyssnar på allvar och att du inte dömer. Framförallt barn och unga berättar ibland bara saker en gång om det känns jobbigt att dela. Då är det avgörande att bli lyssnad på och tagen på allvar. Det betyder inte att du som ledare ska lösa alla problem men du kan vara den som gör skillnad genom att finnas där, stötta och vid behov lotsa vidare till rätt hjälp.

Reflektion & utveckling

Ingen är en perfekt ledare från början. Att arbeta inkluderande och skapa trygga grupper är en process där man ständigt måste vara beredd att lära och vilja utvecklas. Var nyfiken och ta dig tid att reflektera över ditt eget agerande: Vad uppmärksammar jag? Hur reagerar jag i svåra situationer? Vilka signaler skickar jag? Diskutera med andra ledare och ta hjälp av skattningsverktyg eller reflektionsfrågor för att utvecklas. Genom att hela tiden våga granska dig själv kan du fortsätta växa i rollen och skapa en verksamhet där alla känner sig välkomna.

Bemötande i vardagen

Ett inkluderande bemötande handlar ofta om små detaljer i vardagen. Det kan vara att hålla genomgångar korta och tydliga, gärna med både ord och kroppsspråk eller att repetera viktiga moment med tålamod. Ledarens tonfall och kroppsspråk signalerar lika mycket som orden. När en ledare möter medlemmar med värme och tydlighet byggs tillit över tid.

Grundprinciper för inkluderande ledarskap

- **Förutsägbarhet: Följ rutiner och berätta i förväg vad som ska hända. En fast struktur minskar oro och gör det lättare att känna sig trygg.**
- **Bekräftelse: Se varje individ. Att uppmärksamma små framsteg och ge positiv återkoppling stärker självkänslan.**
- **Flexibilitet: Skapa utrymme för olika sätt att delta. Det är bättre att någon kan vara med på sina villkor än att inte delta alls.**
- **Relationer: Samarbeta med föräldrar, vårdnadshavare eller stödpersoner när det behövs. Kort avstämning kan ge värdefull kunskap som underlättar för både medlem och ledare.**

Lågaffektivt bemötande

I alla grupper händer det ibland att känslorna tar överhanden. Det kan vara ilska, frustration eller tårar. Då är ledarens uppgift att behålla lugnet och visa att situationen går att hantera. Att sätta gränser handlar inte om att skälla, utan om att markera vilket beteende som inte är okej samtidigt som man bekräftar känslan bakom. Efteråt är det viktigt att reflektera – vad var det som utlöst situationen och hur kan vi förebygga nästa gång?

När en medlem får ett utbrott eller blir väldigt upprörd kan det ofta kännas som att det kommer ”från ingenstans”. Men det finns alltid en orsak. Det kan handla om stress, överstimulans, missförstånd eller en känsla av att inte bli sedd. Att förstå bakgrunden kräver tålamod och ibland detektivarbete, men i stunden är det vårt eget bemötande som avgör om situationen eskalerar eller lugnar sig.



Lågaffektivt bemötande handlar om att hantera starka känslor utan att själv bli en del av konflikten. Det betyder inte att man låter bli att sätta gränser, utan att man gör det lugnt, respektfullt och utan att öka affekten – alltså utan att lägga mer känslor i situationen.

Grundtanken är enkel:
En människa i affekt kan inte tänka logiskt, så det är sällan effektivt att gå in i lösningsfokus eller ställa krav mitt i en konflikt. Det kommer med största sannolikhet elda på frustrationen. Därför behöver den som leder behålla lugnet och "smitta" personen med sitt lugn för att hjälpa personen komma ner i affekt, innan ni kan gå vidare mot en lösning.

Lågaffektivt bemötande bygger på 3 grundtankar:

1. **Känslor är inte farliga.** Ilska, frustration eller gråt är normala reaktioner på stress och upplevelser av orättvisa eller missförstånd. De behöver få finnas, men hanteras i en miljö som är trygg och respektfull.
2. **Lugn smittar.** När du som ledare behåller ditt lugn, hjälper du personen att återfå sitt. Känslor går sällan att "tala bort" men de kan avta när den som leder är förutsägbar, trygg och icke-konfronterande.
3. **Skuld och skam hjälper ingen.** Målet är inte att tillrättavisa, utan att avdramatisera. När vi visar att starka känslor är okej, men hjälper personen att hantera dem på ett tryggt sätt, minskar både stigmatisering och självanklagelse.

Vad innebär det i praktiken?
Att använda lågaffektivt bemötande i en konfliktsituation kan se ut såhär:

- **Behåll lugnet:** Andas lugnt, prata långsamt, sänk rösten. Undvik ögonkontakt och fysisk beröring. När någon är upprörd kan fysisk kontakt förstärka affekten och direkt ögonkontakt kan kännas utmanande eller hotfullt. Försök avdramatisera situationen.
- **Ge utrymme:** Respektera det personliga avståndet. Backa hellre ett steg än att kliva närmare. Om det finns risk att andra samlas runt, försök skapa lugn genom att sprida ut gruppen.
- **Kommunicera lugnt och bekräfta känslan:** Undvik långa förklaringar, resonemang eller argument. Kort, konkret och tryggt fungerar bäst: "Jag ser att du är stressad. Vi tar en paus."
- **Avled om det går:** Ibland kan ett litet skifte i fokus hjälpa. En lugn kommentar, ett neutralt skämt eller att prata om något tryggt kan bryta spiralen. Tillexempel: "Ska vi ta lite luft?", "Vill du visa mig hur du menade med det där istället?"
- **Undvik att hälla bensin på elden:** Hot, skäll, tillrättavisningar eller maktkamp hjälper sällan – de triggar ofta ännu mer affekt. Kom ihåg: den som redan tappat kontrollen behöver trygghet, inte tillrättavisning.
- **Byt ledare om det behövs:** Ibland fungerar det bättre om någon annan kliver in.

Vad kan du göra efteråt?
När konfliktsituationen lugnat ner sig kan du som ledare hjälpa till att skapa ökad trygghet genom att leda tillbaka gruppen till aktiviteten på ett naturligt sätt. Medlemmen som blivit upprörd kan behöva en paus i en lugn miljö utan publik. När det känns stabilt igen, bjud in tillbaka till aktiviteten på ett vänligt och naturligt sätt: ”Vill du komma tillbaka nu? Vi fortsätter där vi var.” Syftet är att visa att situationen är över och att personen fortfarande hör till gruppen. Det minskar risken för skam och stärker känslan av delaktighet.

Om det behövs kan ni ta ett snack i avskildhet efteråt. Det kan vara viktigt att sätta ramar, samtidigt som du bekräftar känslan. Tillexempel: “Du vet att det inte är okej att skrika på dina lagkamrater. Jag förstår att det blev för mycket och att du blev upprörd, men hur kan vi göra för att det ska funka bättre nästa gång?

Genom att visa nyfikenhet istället för att skuldbelägga skapar du tillit. Kanske kan ni tillsammans hitta strategier, till exempel att ta en paus, ha en signal för att visa när något känns svårt eller så kan du som ledare justera något i din kommunikation eller aktivitetsupplägg.

Många med NPF eller psykisk ohälsa bär på erfarenheter av att bli tillrättavisade, missförstådda eller sedda som ”problemet”. När de istället bemöts med lugn, omtanke och ett genuint försök att förstå vad som gick fel, minskar känslan av skuld och skam och ersätts av tillit. Det stärker både individen och gruppen.

Varför är det viktigt?
Att bemöta starka känslor med lugn och respekt handlar inte om att låta någon ”komma undan” med olämpligt beteende. Det handlar om att förstå att ökad kravställning i ett stressat läge nästan alltid förvärrar situationen – för både individen och gruppen. Bakom varje utbrott eller stark reaktion finns en orsak, även om den inte alltid är synlig för oss. Det kan handla om stress, trötthet, oro, ljud, social press eller tidigare erfarenheter av att inte bli förstådd. Genom att välja att möta med tålamod i stället för tillsägelse skapar du förutsättningar för att situationen ska lugna sig och för att personen ska kunna ta ansvar när det känns möjligt igen.

Vi behöver komma ihåg att alla människor är olika. Vissa har svårare att reglera känslor eller förstå sociala signaler, men det betyder inte att de vill skapa problem. När vi visar respekt, nyfikenhet och vilja att förstå sänder vi en tydlig signal: ”Du får vara här, även när det är svårt.”

Positiv förstärkning bygger trygghet

Det mest kraftfulla verktyget du har som ledare är positiv feedback. Det du uppmärksammar växer och när du lyfter fram ansträngning, omtanke, samarbete och mod istället för enbart prestation, skapar du en kultur där alla kan lyckas på sitt sätt. Beröm handlar inte om att "hylla allt", det handlar om att visa vad som är viktigt i gruppen. Om någon visar hänsyn, försöker igen trots motgång eller hjälper en kamrat, är det minst lika värdefullt som att vinna en tävling eller prestera på topp.

För många medlemmar – särskilt de som bär på erfarenheter av att känna sig missförstådda eller otillräckliga – är positiv feedback avgörande. När någon blir sedd för det som fungerar, istället för tillrättavisad för det som inte gör det, ökar både trygghet, motivation och tillit. Det lär både individer och gruppen att uppskatta varandra, våga försöka och se olikheter som en styrka.

Att upptäcka och förebygga kränkningar och exkludering

En viktig del av ledarskapet är att vara uppmärksam på gruppen och tidigt upptäcka om någon far illa eller det pågår kränkningar eller mobbing. Detta kräver att man lär känna sin grupp och skapar tillitsfulla relationer där medlemmar vågar berätta om de blir utsatta eller uppmärksammar att någon annan blir utsatt. Kränkningar och mobbning kan ibland vara så normaliserade att de går under radarn. Ledare behöver därför vara uppmärksamma på stämningen i gruppen och våga synliggöra normer eller beteenden som riskerar att exkludera nuvarande eller framtida medlemmar.

Att föreningen har en god grund för ett systematiskt trygghetsarbete kan underlätta detta. Det är viktigt att föreningsledarna inte känner sig ensamma i trygghetsarbetet, utan att det finns gemensamma policys och riktlinjer för hur man hanterar kränkningar inom föreningen. Det är också viktigt att man vet vem man ska vända sig till om man behöver stöd och hjälp med sin grupp. Genom att regelbundet kartlägga, analysera, sätta in åtgärder och följa upp när man upptäcker exkluderande behandling eller kränkningar säkerställer man att man kan bibehålla trygga grupper inom föreningen och underlättar för ledare att känna sig trygga i sin roll.

I kaptiel 6 ger vi konkreta tips på hur man kan jobba med systematiskt trygghetsarbete!

KAPITEL 6

Verktygslåda för inkluderande föreningsliv

Den här verktygslådan är tänkt som ett uppslagsverk. Här hittar du checklistor, självskattningar, reflektionsfrågor, övningar och mallar. Tanken är att du snabbt ska kunna slå upp det du behöver: en checklista inför ett styrelsemöte, en reflektionsfråga att ta med till en ledarträff eller en övning för att stärka tryggheten i en grupp.

Verktygen i det här kapitlet hjälper er att:

- **få överblick** över hur inkluderande er verksamhet är (checklistor),
- **utveckla ert ledarskap** genom reflektion (reflektionsfrågor),
- **diskutera svåra situationer** på ett tryggt sätt (case med övningsfrågor),
- **skapa nya vanor** i gruppen (praktiska övningar).
- **bygga hållbara rutiner** för ökad inkludering och trygghet (mallar och dokument)

Verktygslådans innehåll:

Del 1: Checklistor, s. 27-35
Del 2: Reflektion & Praktisk tillämpning, s. 36-44
Del 3: Case med övningsfrågor, s. 45-50
Del 4: Övningar & Samtalsunderlag, s. 51-54
Del 5: Mallar & Dokument, s. 55-60

Tips för att komma igång

- Planera in en gemensam träff i föreningen där ni väljer ut ett område att börja med.
- Skriv ner 1–2 mål ni vill uppnå under terminen (t.ex. ”tydligare kommunikation” eller ”bättre introduktion för nya medlemmar”).
- Gå igenom verktygen tillsammans och välj ut det som passar er verksamhet bäst.
- Följ upp efter några veckor – vad har förändrats? Vad vill ni göra som nästa steg?

Det viktiga är inte att allt blir perfekt, utan att ni är nyfikna och vågar prova er fram. Små förändringar i språk, bemötande och struktur kan göra en enorm skillnad för hur välkomnande och tillgänglig en förening känns.



Del 1: Checklistor som stöd i vardagen

Checklistorna är till för att ni snabbt ska kunna se var ni står idag, och vad ni kan utveckla. De hjälper er att se sådant som annars lätt glöms bort. Checklistorna kan användas av enskilda ledare eller av hela styrelsen. Sätt ✓ när ni uppfyller en punkt. Diskutera de punkter som saknas – vill ni åtgärda dem, och i så fall hur?

Tillgänglig lokal och miljö

Om det är svårt att hitta, otydligt skyltat eller jobbigt för allergiker att vistas i lokalen kan det göra att vissa väljer att inte komma alls.

Gå runt i lokalen med ”nya ögon” och utgå från checklistan för att utvärdera tillgängligheten och inkluderingen – skulle en ny medlem hitta rätt? Kan vi ta emot alla medlemmar i våra lokaler? Finns det några brister i vår tillgänglighet idag?

- ☐ Det finns tydlig skyltning med både text och symboler som ger den information man behöver ha för att hitta till t.ex. entré, toaletter, omklädningsrum och samlingsytor.
- ☐ Skyltar är placerade i ögonhöjd, har god kontrast och belysning och kan läsas även av personer med nedsatt syn.
- ☐ Samma symboler och färger används i hela lokalen (ex. blå = toalett, grön = samlingsplats). Konsekvens i färg- och symbolsystem hjälper personer med kognitiva svårigheter och synnedsättningar att orientera sig i byggnader, men är hjälpsamt för alla.
- ☐ Informationslistor med rutiner finns i omklädningsrum (t.ex. “duscha innan bad”, “ta med dina saker in i samlingslokalen”.
- ☐ Ledare och kontaktpersoner presenteras med namn och bild på väggen, särskilt i öppna fritidsverksamheter.
- ☐ Verksamheten har en enkel ”Så funkar det här”-tavla med regler och trygghetspolicy som finns uppsatt i lokalen vid aktivitet.
- ☐ Om man hjälps åt att ta fram/plocka undan finns det tydlighet kring vart man hämtar och lämnar saker, så som text/symboler på sakernas rätta plats, eller en lista med rutiner innan och efter aktivitetspass.
- ☐ Det går att ta sig fram i hela lokalen med rullstol, rullator eller barnvagn.
- ☐ Det finns en lugn plats där man kan dra sig undan vid behov och det är tydligt vart den finns.
- ☐ Lokalen är parfymfri/allergivänlig och har god ventilation och detta förmedlas på ett tydligt sätt.
- ☐ Utemiljön är trygg: bra belysning, välkomnande entré och säker väg dit.

Kommunikation och instruktioner

Alla tar inte in information på samma sätt. Genom att tänka över hur ni förmedlar information inom föreningen kan ni nå fram till fler och minska förvirring, osäkerhet och stress. Använd checklistorna som stöd när du förbereder en aktivitet, eller när ni reflekterar över hur informationen fungerar i er förening.

Checklista för genomgångar:

- ☐ Instruktioner ges både muntligt och visuellt (bilder, skriftkroppsspråk) eftersom jag vet att alla inte lär sig bäst muntligt.
- ☐ Jag försöker använda korta meningar och undvika svåra ord i mina instruktioner.
- ☐ Jag har hellre korta instruktioner för en övning i taget, än långa instruktionspass.
- ☐ Om någon inte förstår går jag igenom instruktionen enskilt, gärna genom att visa i praktiken eller låta personen observera andra först.
- ☐ Jag ger inte instruktioner samtidigt som någon gör en övning. Jag låter personen göra klart, sen instruerar jag vidare, eftersom det underlättar för personer som har svårt att fokusera på flera saker samtidigt.

Checklista före aktiviteten:

- ☐ Viktig information ges i god tid, särskilt vid schemaändringar.
- ☐ Vid schemabrytande aktiviteter som tävlingar eller läger ges en tydlig packlista som stöd för att alla ska få med sig rätt utrustning.
- ☐ Det går att ta sig fram i hela lokalen med rullstol, rullator eller barnvagn.
- ☐ Jag använder samma kanal varje gång jag informerar (t.ex. sms, mejl, gruppchatt) så att medlemmarna vet var informationen finns.
- ☐ Jag har en skriftlig plan/dagordning för min aktivitet. Tex: ”Idag gör vi → 1. Uppvärmning 2. Lek 3. Fika 4. Avslut”. Förstärks gärna med bilder/symboler

Checklista efter aktiviteten:

- [ ] Jag är tydlig med vad jag förväntar mig om alla ska hjälpas åt att plocka undan efter aktiviteten. Om någon inte hjälper till undersöker jag om personen förstått instruktionen eller om jag kan hjälpa till att förtydliga vad jag vill att hen ska göra.
- [ ] Jag avslutar med att kort berätta vad som kommer hända nästa gång.
- [ ] Om planen för nästa träff andras meddelar jag detta i god tid.

Kommunikation utåt

Inkludering handlar också om hur ni kommunicerar utåt. Många personer väljer om de ska delta redan innan de kommit till föreningen genom att läsa på er hemsida eller sociala medier. Om informationen är svår att hitta, otydlig, utesluter vissa grupper eller saknar uppgifter om tillgänglighet, kan ni tappa potentiella medlemmar redan där. Använd checklistorna för att se över hur ni informerar om er verksamhet.

Checklista för hemsida och digital information:

- [ ] Vi skriver i enkelt och tydligt språk (undviker långa meningar och förkortningar utan förklaring).
- [ ] Vi delar praktisk information på ett konkret sätt: “Så här hittar du hit”, “Det här behöver du ha med dig”, “Här kan du fråga om hjälp”.
- [ ] Vi publicerar tillgänglighetsinformation: trappor, hiss, parkering, hörslinga.
- [ ] Vi har bilder eller korta filmer som visar lokalen, personal och hur aktiviteten går till (för att minska oro och osäkerhet kring vart man ska och vem man möter).
- [ ] Vi ger viktig information i god tid före aktiviteter och repetera den i flera kanaler (t.ex. hemsida, sociala medier, mejl).
- [ ] Vi har uppdaterade kontaktuppgifter till någon som kan svara på frågor på vår hemsida.
- [ ] Vi har kontrollerat kontrast, textstorlek och navigering på innehållet på hemsidan, så det ska gå att läsa även på mobil och bildskärm.

Checklista för sociala medier:

- [ ] Vi använder ett inkluderande språk med neutrala uttryck som ”gruppen”, ”medlemmarna” eller ”vi i föreningen” istället för könsuppdelade eller stereotypa formuleringar.
- [ ] Vi visar mångfald i bild och video för att illustrera att alla kan vara en del av er förening.
- [ ] Vi svarar alltid respektfullt och tydligt på frågor och kommentarer.
- [ ] Vi följer upp vår informationsdelning genom att fråga nya medlemmar hur de hittade oss, och om informationen var tydlig.

Saker som underlättar för personer med funktionsnedsättning eller psykisk ohälsa

Många deltagare som lever med NPF (t.ex. ADHD eller autism), funktionsnedsättning eller psykisk ohälsa kan behöva anpassningar för att enklare kunna delta. Små förändring kan göra stor skillnad, och kom ihåg att det som är nödvändigt för vissa oftast är bra för hela gruppen!

- [ ] Vi ger alternativet till alla medlemmar att redan vid inskrivning meddela om särskilda behov av anpassning.
- [ ] Ger möjlighet att delta på olika nivåer. Det är t.ex. bättre att någon kommer ibland, eller under kortare pass än inte alls.
- [ ] Informerar i god tid om förändringar i aktiviteter eller schema. Hjälper till med kompletterande information, som packlistor inför läger eller tävlingar.
- [ ] Skapar möjlighet att ta pauser i en lugn miljö utan att det väcker uppmärksamhet eller bli stigmatiserande.
- [ ] Vi är noga med att ge positiv feedback och lyfta fram styrkor.
- [ ] Är flexibla – ibland kan en förälder eller kompis behöva följa med för att deltagandet ska fungera, eller ger möjlighet att välja mellan olika uppgifter eller roller i föreningen.
- [ ] Vi går med regelbundenhet igenom tidigare checklistor om tillgänglig miljö och information.

Intersektionell inkludering

Exkludering sker inte bara utifrån funktionsvariationer. Forskning visar att hbtqi-personer, nyanlända, äldre och ekonomiskt utsatta lättare hamnar utanför föreningslivet. Inkludering innebär att tänka brett och skapa en trygg miljö för alla medlemmar.

Tillexempel:

- Hbtqi-personer kan känna sig osäkra om språket är heteronormativt eller om omklädningsrummen inte känns trygga.
- Nyanlända och språksvaga kan ha svårt att förstå instruktioner.
- Många föreningar riktar sig enbart mot barn och unga. För vuxna och äldre är valen mer begränsade, men behovet av meningsfulla fritidsaktiviteter är lika stort.

Vad kan du göra som ledare?

- ☐ Använd inkluderande språk. Undvik att dela upp eller tilltala grupper efter kön. Säg ”gänget” eller ”gruppen” i stället för ”tjejer” och ”killar”.
- ☐ Förutsätt inte kön, relationer eller familjesituationer - använd ord som anhörig eller vårdnadshavare istället för “mamma och pappa”.
- ☐ Förutsätt inte pronomen utan gör det till kultur att du presenterar dig själv med både namn och pronomen, för att förenkla för fler att göra det. Om du inte är säker på vilket pronomen någon använder – fråga respektfullt eller använd personens namn.
- ☐ Var uppmärksam på vem som får mest talutrymme under möten, övningar eller samlingar och fördela ordet aktivt.
- ☐ Tänk på kulturen. Markera mot skämt eller kommentarer som kan skapa osäkerhet, även om de inte är illa menade. Visa att du står för föreningens värderingar.
- ☐ Prata öppet i gruppen om normer, språk och respekt. Det förebygger konflikter och stärker gemenskapen.
- ☐ Använd enkelt språk och komplettera med bilder, symboler och kroppsspråk.
- ☐ Lär dig allas namn och se till att alla blir hälsade på och sedda när de kommer. Var nyfiken och bygg relation - du kan bli en viktig del av dina medlemmars liv.

Vad kan du göra som styrelsemedlem?

- [ ] Erbjud alternativ i könsuppdelade miljöer. Om det finns könsuppdelade omklädningsrum, skapa möjlighet att byta om avskilt eller bakom skärmar. Erbjud gärna ett ”flexiomklädningsrum” som är könsneutralt. Undvik könsuppdelade toaletter.
- [ ] Utbilda och reflektera. Prata om normer och språk på ledarträffar och styrelsemöten. Många känner sig osäkra på begrepp därför är samtalet i sig viktigt. Behövs utbildning, se över möjligheterna att ta in en utomstående utbildare med expertis inom området ni behöver lära er mer om.
- [ ] Har ni aktiviteter som även vuxna och äldre kan delta i? Kan vårdnadshavare och anhöriga delta i aktiviteter samtidigt som de lämnar av sina anhöriga barn och unga? Finns det möjlighet att börja som nybörjare i vuxen ålder? Fundera över sätt att bredda eran målgrupp.
- [ ] Var flexibla i kommunikationen. Var tydlig med kontaktvägar och se över möjlighet att vara flexibla – många föredrar telefon framför digitala forum. Kombinera e-post med anslagstavlor, sms eller tryckt information.
- [ ] Se över checklistor kring kommunikation, ekonomi och trygghet & kultur.

Ekonomisk tillgänglighet

Ett särskilt viktigt område för styrelsen att se över är hur ekonomiskt tillgänglig föreningen är. Även små avgifter kan bli ett hinder. Om ni inte tänker på ekonomin och erbjuder hjälp med ekonomiska lösningar riskerar ni att utestänga dem som behöver föreningen mest. Använd listan när ni planerar aktiviteter eller beslutar om avgifter.

- [ ] Vi är anslutna till **Fritidskortet** så att medlemmar kan använda det för att betala sitt medlemskap. (Läs mer på fritidskortet.se.)
- [ ] Våra avgifter är rimliga och vi kan, i samverkan med kommunen, tipsa om stöd för dem som har svårt att betala – som bidrag eller fonder som kan sökas.
- [ ] Vi har låneutrustning och/eller anordnar bytesdagar för kläder och material.
- [ ] Kostnader för sociala aktiviteter hålls låga eller ingår i medlemsavgiften.
- [ ] Vi erbjuder vissa kostnadsfria aktiviteter.
- [ ] Vi erbjuder möjlighet att prova på våra aktiviteter gratis innan man behöver betala medlemsavgift och köpa egen utristning.
- [ ] Vi erbjuder pengar tillbaka om medlemmen vill avsluta sitt medlemsskap innan betalperioden är slut.

Trygghet och kultur

En förening kan ha den finaste lokalen och de bästa ledarna, men om kulturen är hård eller exkluderande spelar det ingen roll. Trygghet är grunden för att fler vågar delta och stanna kvar. En trygg kultur byggs aktivt, varje dag. Trygghet handlar både om regler och vardagskultur. Det skapas genom tydliga förväntningar, ett respektfullt språk och vuxna som agerar när något inte känns rätt.

En trygg förening är en plats där alla vet vad som gäller, ledare tar ansvar för klimatet, medlemmar vågar berätta, och alla blir bemötta med respekt. Att arbeta med trygghet är inte ett engångsprojekt – det behöver vara en del av föreningens kultur och utveckling.

Checklista för en trygg föreningskultur

- ☐ Föreningen har en uppförandekod med enkla regler om respekt, språk och beteende som alla känner till.
- ☐ Det finns rutiner för hur vi agerar om någon blir kränkt eller mobbad – och alla ledare känner till dem.
- ☐ Vi pratar öppet om normer och jargong, och ledare och medlemmar vet hur och till vem man kan säga ifrån om man upplever brott mot uppförandekoden.
- ☐ Medlemmarna har varit delaktiga i att skapa gruppens regler (när alla varit med och bestämt ökar chansen att reglerna följs).
- ☐ Trygghet och inkludering är en stående punkt på våra möten.
- ☐ Ledarna arbetar aktivt för att vara trygga medmänniskor som medlemmar vågar vända sig till om något känns fel och får nödvändig fortbildning för att känna sig trygga i sin ledarroll.
- ☐ Vi har rutiner för hur vi hanterar om en medlem behöver hjälp bortom det stöd vi kan ge. Vi vet om att vi inte har en terapeutisk roll och alla ledare vet var de kan vända sig vid oro, eller om en medlem behöver professionellt stöd och hjälp.
- ☐ Vi har representation av olika åldrar, kön och bakgrunder i styrelsen.
- ☐ Vi gör en årlig ”tillgänglighetsspaning” av lokaler och rutiner.
- ☐ Vi följer upp klagomål och förbättringsförslag systematiskt.
- ☐ Vi har en plan för hur vi informerar våra medlemmar om föreningens värdegrund.

Lågaffektivt bemötande

Lågaffektivt bemötande handlar om att möta starka känslor med lugn, respekt och förståelse. Det är en viktig del av ett tryggt och inkluderande ledarskap, men många ledare känner sig osäkra på hur de ska göra i praktiken. Här är checklistor du kan använda för att känna dig mer trygg i hur du hanterar konflikter.

Checklista för förebyggande åtgärder:

- ☐ Jag planerar aktiviteter med tydlig struktur och förutsägbarhet.
- ☐ Jag förbereder deltagarna på förändringar i schema, plats eller innehåll.
- ☐ Jag håller miljön lugn och organiserad: lagom ljudnivå, tydliga ytor, plats för återhämtning.
- ☐ Jag anmärker inte på "fel" utan lyfter deltagare med positiv förstärkning genom att berömma försök, ansträngningar, laganda och individuella styrkor.
- ☐ Jag är uppmärksam på om någon är extra känslig för krav och backar om jag märker att det inte funkar (även om det vanligtvis brukar gå bra).

Checklista för när konflikt uppstår:

- ☐ Jag tar ett djupt andetag och behåller lugnet – det är jag som ska smitta med trygghet.
- ☐ Jag sänker rösten och tempot när jag pratar. Jag pratar tydligt, med korta meningar.
- ☐ Jag undviker att uppfattas som konfrontativ genom att ge personen utrymme, sänka mina händer/visa ett avslappnat kroppsspråk och undvika ögonkontakt.
- ☐ Jag undviker fysisk kontakt då jag vet att detta kan vara svårt för personer i affekt.
- ☐ Jag undviker att förklara, tillrättavisa eller diskutera mitt i affekten, jag förstår att det inte är hjälpsamt och vet att det är bättre att prata senare.
- ☐ Jag förstår att känslor inte uppstår ur vakuum, utan att någonting ligger bakom, även om jag själv inte kan se vad. Jag bekräftar känslan och avleder för att avdramatisera, t.ex. genom att säga "jag märker att detta gör dig arg. Vi tar en paus."
- ☐ Jag låter personen/personerna i affekt få lugna ner sig i en neutral miljö utanför gruppen. Jag avdramatiserar i gruppen genom att köra igång i samma/ny aktivitet igen.
- ☐ Jag ber en annan ledare ta över om situationen låser sig.
- ☐ Jag förstår att detta förhållningssättet är beprövat och ger goda resultat vid konfliktlösning. Jag vet om att jag kan sätta gränser, men att det bästa tillfället inte är när någon är i affekt, då man inte kan tänka logiskt och ta till sig information då. Jag vet att detta visar gruppen att vi hanterar konflikter med respekt för alla inblandade i den här föreningen.

Checklista för efter konflikt:

- ☐ Jag ger personen tid att lugna sig innan jag försöker prata.
- ☐ När situationen lugnat sig visar jag att det är okej att komma tillbaka och leder tillbaka personen/personerna in i aktivitet på ett neutralt sätt.
- ☐ Jag fortsätter aktiviteten på samma sätt som förut, utan skuldbeläggning. Jag visar att det är okej att få starka känslor, vi kan hantera dem lugnt och med ömsesidig respekt. Det behöver inte eskalera.
- ☐ Om det behövs så pratar jag med personen/personerna efteråt på ett icke-dömande och öppet sätt. Nu kan jag sätta gränser, utan att det blir en för kravfylld situation som riskerar att elda på en konflikt. Har ni en bra relation kan det bli ett bra snack om strategier och fördelning av ansvar! Exempel: "Jag förstår att det blev för mycket, men vi måste respektera varandra här. Jag märker att det inte alltid funkar mellan dig och X. Hur ska vi göra för att undvika en sån här situation i framtiden? Kan jag göra någonting? Vad kan du själv göra?"
- ☐ Behöver konflikten lyftas i gruppen adresserar jag det neutralt och förtydligar föreningens värdegrund. Exempel: "Ni vet att vi respekterar varandra i den här föreningen. Det kan bli för mycket för oss alla ibland, då behöver vi hjälpas åt att se till att det funkar."

Lågaffektivt bemötande är inte att låta saker passera – det är att sätta gränser på ett effektivt sätt

Ibland missförstås lågaffektivt bemötande som att man "inte får säga ifrån" eller "låte medlemmar göra vad de vill". I själva verket handlar det om motsatsen: att ta ansvar för situationen utan att skapa mer kaos. När någon är upprörd, stressad eller i affekt fungerar inte logiskt tänkande. Det betyder att tillsägelser, krav, hot eller höjda röster ofta får motsatt effekt – de ökar affekten, gör personen ännu mer stressad och försvårar både lärande och ansvarstagande. Den som redan tappat kontrollen kan inte skärpa sig på kommando. Lågaffektivt bemötande handlar därför om att **sänka känslonivån först** och **sätta gränsen sen**. Du lugnar situationen, visar trygghet och hjälper personen tillbaka till balans. När lugnet återvänt kan du prata om vad som hände, vad som inte är okej, och hur ni gör nästa gång. Då kan gränsen faktiskt landa, förstås och leda till lärande.

Del 2: Reflektion & Praktisk tillämpning: Ledarskap i vardagen

Den här delen ger dig som ledare konkreta verktyg för att omsätta kunskapen du tagit med dig från tidigare kapitel in i ditt vardagliga arbete. Här hittar du exempel på hur du kan planera, kommunicera och agera i olika situationer för att alla ska kunna delta på lika villkor. En del kommer vara upprepning, men se detta som en guide som du kan använda för att snabbt kolla upp hur du arbetar med inkludering i praktiken.

Varje del innehåller också en självskattning - Dessa kan du använda för att utvärdera dig själv och identifiera områden som du vill utveckla för att bli en ännu tryggare ledare.

Förberedelser & struktur

En inkluderande aktivitet börjar långt innan första mötet. Förutsägbarhet och struktur skapar trygghet för alla – särskilt för dem med NPF, språksvårigheter eller psykisk ohälsa.

Gör så här:

- **Skriv alltid ner vad som ska hända, var ni ska vara och hur länge det pågår.**
- **→ Skriv upp på whiteboard eller liknande som kan visas för gruppen.**
- **Använd enkla ord och korta meningar. Undvik förkortningar och intern jargong.**
- **Dela upp passet i tydliga delar: 1. Samling – 2. Aktivitet – 3. Paus – 4. Avslut.**
- **Om något ändras, berätta det i god tid. För många medlemmar är det viktigare att veta när och hur länge än vad.**
- **Förklara eventuella regler eller rutiner redan i början:**
- **”Här byter vi om i det vänstra rummet – där finns också en skärm för den som vill ha lite mer avskildhet.”**
- **Förbered aktiviteten så att det finns utrymme för att göra saker i olika takt, eller att få välja mellan olika övningar – somliga vill gå igenom övningar snabbt, medan andra vill ta mer tid på sig. Uppmuntra skillnader – en bred grupp är en styrka.**

Självskattning – Förberedelser & struktur

Den här självskattningen hjälper dig att reflektera över hur du planerar och skapar förutsägbarhet i dina aktiviteter. Skatta varje påstående från 1 (stämmer inte alls) till 5 (stämmer helt).

Påstående	1	2	3	4	5
Jag planerar mina aktiviteter i förväg och skriver ner vad som ska hända på ett tydligt sätt.					
Jag delar upp mina aktiviteter i tydliga delar (t.ex. samling, aktivitet, paus, avslut).					
Jag använder visuella stöd (t.ex. whiteboard, symboler, bilder) för att förtydliga planeringen.					
Jag berättar för gruppen var vi ska vara, hur länge aktiviteten pågår och när den slutar.					
Jag informerar i god tid om förändringar i schema eller plats.					
Jag skapar utrymme för deltagare att arbeta i olika tempo och på olika sätt.					
Jag förklarar rutiner och regler redan i början, så att alla vet vad som gäller.					



Reflektera mera:

- **Vilka av dessa punkter är din styrka just nu?**
- **Finns det någon punkt du skulle vilja förbättra till nästa termin, och vad kan vara ett första steg?**

Instruktioner som når alla

Ett bra ledarskap handlar lika mycket om hur du säger något som vad du säger. Många missförstånd i grupper uppstår inte för att någon "inte lyssnar", utan för att instruktionen var otydlig, för lång eller för snabb. Var en förutsägbar ledare! Skapa trygghet genom tydlighet, struktur och upprepning – när man vet vad som väntar minskar stress och oro, och då blir det både roligare och lättare för medlemmar att utvecklas.

Under aktiviteten:

- När information ges i grupp är det viktigt att alla får samma förutsättningar att ta till sig budskapet. Ett enkelt sätt att öka tryggheten är att alltid samla gruppen innan du pratar. Det hjälper både dig och deltagarna att fokusera och ger en tydlig startpunkt. Skapa ögonkontakt och säkerställ att ljud- och ljusmiljö gör det möjligt för alla att höra .
- Tala lugnt, använd korta meningar och visa samtidigt. Alla lär sig inte bäst via muntliga instruktioner.
- Om någon verkar osäker, ta det individuellt: visa praktiskt i stället för att bara upprepa muntligt.
- Var inte rädd för att upprepa dig, tydlighet kan inte överdrivas.
- Ge inte instruktioner samtidigt som någon gör en övning. Låt personen göra klart, sen kan du instruera vidare. Det underlättar för personer som har svårt att fokusera på flera saker samtidigt.
- Var nyfiken! Se det som en spännande utmaning att hitta det bästa sättet att lära både gruppen och individer.

Exempel:

I stället för "Kom igen nu, det är inte så svårt!", säg "Ta den tid du behöver – jag visar igen om du vill."

I stället för "Det här har jag redan sagt!", säg "Jag förklarar en gång till så att vi alla hänger med."

I stället för "Sluta prata när jag pratar!", säg "Jag vill gärna att alla hör det här – vänta tills jag är klar, sen kan vi snacka."

Självskattning – Instruktioner som når alla

Den här självskattningen hjälper dig reflektera över hur du kommunicerar i gruppen och om dina instruktioner når fram till alla. Skatta varje påstående från 1 (stämmer inte alls) till 5 (stämmer helt).

Påstående	1	2	3	4	5
Jag samlar alltid gruppen innan jag börjar prata och ser till att alla kan se och höra mig.					
Jag talar lugnt, använder korta meningar och visar samtidigt det jag förklarar.					
Jag upprepar gärna viktiga instruktioner och använder flera sätt att förklara (tal, kroppsspråk, bilder).					
Jag ger aldrig nya instruktioner medan någon fortfarande gör en uppgift.					
Jag tar mig tid att förklara individuellt för den som behöver det, utan stress.					
Jag ger beröm för lyssnande, samarbete och respekt – inte bara prestation.					
Jag försöker hitta olika sätt att kommunicera som passar både gruppen och individen.					



Reflektera mera:

- **Vilka av dessa punkter är du redan trygg med som ledare?**
- **Vad finns det för behov i dina grupper? Märker du att det är svårt att nå fram i din kommunikation ibland?**
- **Finns det något område där du skulle kunna vara tydligare eller mer varierad i din kommunikation?**

Lågaffektivt bemötande

Alla kan bli överväldigade – av intryck, ljud, krav eller sociala situationer - och ibland eskalerar det till en konfliktsituation. Ditt bemötande avgör om situationen lugnas eller trappas upp. Ett lågaffektivt bemötande handlar om att skapa trygghet när någon tappar kontrollen över sina känslor. Det bidrar till en kultur där det är okej att funka olika och där man fortfarande är välkommen i gruppen, trots att man inte alltid klarar av att möta kraven på ett lugnt sätt.

Gör så här:

- Håll dig lugn och tala långsammare i normalton.
- Undvik att stå för nära; ge personen utrymme. Det kan vara triggande att känna sig trängd.
- Använd ett öppet kroppsspråk - vänd dig mot personen, öppna upp kroppen, håll gärna händerna utmed sidan med handflatorna fram. Det signalerar intresse och att du inte är hotfull.
- Bekräfta känslan utan att värdera beteendet: ”Jag ser att du är stressad. Vi tar en paus.”
- Undvik att peka, diskutera eller förklara för mycket i stunden – vänta tills det lugnat sig. Många har svårt att ta till sig information och reflektera när de är i affekt så pusha inte på att personen ska tillbaka in i aktiviteten på en gång. Låt känslan gå ner innan du ställer krav på prestation.
- När situationen har lugnat sig hjälper du personen/personerna tillbaka in i aktiviteten, utan att göra en grej av det.
- Om det behövs - ta en kort stund efter aktiviteten för att prata i avskildhet. Inte för att reda ut vem som gjorde fel, utan för att förstå vad som hände och hur ni kan förebygga det nästa gång. Var noga med att inte lägga någon värdering i det som hände, utan var nyfiken på hur du kan vara ett stöd så ni undviker liknande situationer i framtiden. Ge positiv förstärkning och ta på dig ansvar som ledare för att jobba på att det ska bli bättre.

Kom ihåg:

- Alla är olika och har olika stor förmåga att reglera känslor.
- Känslor är inte farliga, men alla vet inte det. Mångs går runt med stor skuld och skam över sina starka känslor. Här kan du hjälpa till att visa att känslor är okej och att det går att få stora känsloutbrott, att de går att hantera och att man ändå är välkommen i gruppen.
- Alla som kan göra rätt, försöker göra rätt. Skuld och skam hjälper ingen men förståelse gör skillnad.

Självskattning – Lågaffektivt bemötande

Den här självskattningen hjälper dig att reflektera över hur du agerar i situationer där någon blir stressad, frustrerad eller tappar kontrollen. Skatta varje påstående från 1 (stämmer inte alls) till 5 (stämmer helt).

Påstående	1	2	3	4	5
Jag försöker alltid behålla lugnet när någon blir stressad eller upprörd.					
Jag talar lugnt och i normal samtalston i stället för att höja rösten.					
Jag behåller ett lugnt och öppet kroppsspråk och ger personen utrymme.					
Jag bekräftar känslan utan att skuldbelägga beteendet.					
Jag undviker att diskutera eller förklara för mycket när någon är i affekt.					
Jag låter personen vila och återfå lugnet innan jag ställer krav på att återgå till aktiviteten.					
Jag gör ingen stor grej av det i gruppen, utan förklarar lugnt att alla blir stressade av olika saker och att ni respekterar varandra i gruppen. Behövs det, så förklara att du, som ledare, kommer lösa situationen med de inblandade på bästa sätt.					
Jag pratar med personen i efterhand för att förstå vad som hände och hur jag kan stötta framåt.					
Jag har förståelse för att de flesta konfliktsituationer grundas i någon form av överbelastning hos medlemmar.					
Jag ser min egen roll som ledare i att konfliktsituationer uppstår och att jag kan motverka detta genom bemötande, struktur, tydlighet och acceptans.					



Reflektera mera:

- **Vilka av dessa punkter är du redan trygg i som ledare?**
- **Finns det något du skulle vilja öva mer på för att kunna möta starka känslor med ännu större lugn och trygghet?**

Ge positiv feedback!

Positiv återkoppling är ett av de starkaste verktygen för motivation och lärande. Någonting som ofta efterfrågas hos en ledare är att ge beröm. Kom ihåg att en fritidsaktivitet primärt är till för att man ska ha roligt och göra det man älskar. En high five eller en uppmuntrande kommentar kan göra mer än du tror! Men beröm fungerar bäst när det handlar om insats, samarbete och mod, inte bara prestation.

Prova att berömma för:

- Att någon försöker, även om det inte blir perfekt.
- Att någon hjälper till eller visar omtanke.
- Att någon vågar testa något nytt.

Exempel:

- ”Jag gillar hur du försökte igen fast jag vet att du tycker det är läskigt.”
- ”Vad fint att du väntade in de andra.”
- ”Jag såg att du tog ansvar när du märkte att någon blev ledsen, det uppskattas verkligen.”

Självskattning – Positiv feedback

Den här självskattningen hjälper dig reflektera över hur du ger beröm och uppmuntran i din roll som ledare. Skatta varje påstående från 1 (stämmer inte alls) till 5 (stämmer helt).

Påstående	1	2	3	4	5
Jag försöker ge beröm och positiv återkoppling vid varje aktivitet.					
Jag ger beröm för insats, samarbete och omtanke – inte bara prestation.					
Jag uppmärksammar även små framsteg eller modet att försöka igen.					
Jag varierar hur jag visar uppskattning – ibland ord, ibland en gest, en nick eller en high five.					
Jag tänker på att ge lika mycket uppmärksamhet till alla, inte bara de mest aktiva eller framträdande.					

Att vara en trygg ledare

Att vara en trygg ledare betyder inte att du aldrig blir osäker eller alltid agerar korrekt, utan att du är nyfiken, engagerad och intresserad av att bygga en relation med dina medlemmar. För många är fritidsaktiviteten ett tacksam avbrott mot andra, mer krävande aktiviteter som skola eller jobb. Genom att se dina medlemmar och låta dem veta att de är väntade kan du skapa en trygg plats dit det är roligt att komma.

Tips:

- Hälsa varje medlem välkommen personligen – varje gång. Det visar att personen är väntad och att någon blir glad att de är där.
- Visa att du lyssnar: ögonkontakt, nicka, upprepa kort vad de sagt.
- Om någon berättar något svårt måste du inte ha alla svaren. Faktiskt är det bra att inte komma med tips. Lyssna aktivt, tacka för förtroendet och tala om att du finns där om de vill prata mer. Delar personen någonting tungt som du känner att du behöver lyfta vidare, tala om detta – ge inte tystnadslöfte, utan berätta att du har ett ansvar att se till att de är trygga och att du kan hjälpa dem att hitta rätt stöd.
- Be om hjälp om du känner dig osäker. Trygghet skapas genom samarbete.

Självskattning – Att vara en trygg ledare

Den här självskattningen hjälper dig att reflektera över hur du bygger trygghet och relationer med dina medlemmar. Skatta varje påstående från 1 (stämmer inte alls) till 5 (stämmer helt).

Påstående	1	2	3	4	5
Jag hälsar varje medlem välkommen personligen och visar att jag är glad att de kom.					
Jag försöker skapa kontakt och bygga relationer med alla – även de som är tystare eller mer tillbakadragna.					
Jag visar att jag lyssnar aktivt och är intresserad när medlemmar pratar med mig.					
Jag försöker skapa en miljö där medlemmar vågar komma till mig om något känns fel.					
Jag blir inte stressad om någon berättar något svårt – jag lyssnar och tackar för förtroendet.					
Jag vet vart jag kan vända mig om någon berättar något som behöver lyftas vidare.					

Att skapa inkluderande kultur i gruppen

Som ledare sätter du tonen. Ditt sätt att prata, skämta, ge plats och hantera felsteg påverkar hela gruppens kultur.

Bygg ett klimat där olikhet är normen:

- Prata om respekt och trygghet i gruppen - fråga vilka spelregler ni ska ha och skriv ner dem. Låt dem hänga uppe, så du kan referera till dem om det blir tokigt. "Kommer ni ihåg vad vi bestämde om att inte använda nedsättande ord?".
- Säg ifrån direkt om någon använder nedsättande ord eller skämt. Gör det lugnt men markera en tydlig gräns. Koppla till spelreglerna om ni satt upp några.
- Lyft fram goda exempel: "Jag gillar att ni hjälpte varandra där."
- Fördela ordet aktivt så att alla får ta plats i gruppen, men ha respekt för att alla inte vill prata i grupp – om någon är obekväm med att prata inför gruppen, ta dig tid att prata med den personen enskilt.
- Påminn ofta om att trygghet är allas ansvar.
- Är du osäker på vart du vänder dig om någon utsätts för trakasserier, eller vilka riktlinjer som finns kring inkludering i föreningen - lyft det med styrelsen.

Självskattning – Inkluderande kultur i gruppen

Den här självskattningen hjälper dig reflektera över hur du bidrar till en trygg och inkluderande kultur, och hur du hanterar situationer som inte fungerar. Skatta varje påstående från 1 (stämmer inte alls) till 5 (stämmer helt).

Påstående	1	2	3	4	5
Jag pratar med gruppen om respekt, trygghet och hur vi vill ha det tillsammans och påminner om att trygghet och inkludering är allas ansvar.					
Jag involverar deltagarna i att ta fram våra gemensamma regler och förhållningssätt.					
Jag markerar lugnt men tydligt när någon använder ord eller skämt som kan såra.					
När något inte fungerar, reflekterar jag i efterhand över vad som hände och vad jag kan göra annorlunda.					
Jag söker stöd hos kollegor eller styrelsen när jag behöver hjälp i svåra situationer.					

Del 3: Case-övningar - exempel från verkligheten

Case-övningarna är exempel från verkligheten som visar hur exkludering kan uppstå – men också hur den kan förebyggas eller lösas. De kan användas på ledarträffar, i styrelsen eller i grupper av aktiva. Läs upp caset högt, diskutera övningsfrågorna och fundera tillsammans: ”Hur skulle vi göra i vår förening? Vad kan vi lära av det här?” På så sätt blir casen ett levande verktyg för reflektion och förändring.

Case 1: När känslorna tar över

Det är slutet av träningen i en handbollsförening och många börjar bli trötta. Under en övning tappar 14-åriga Lina fokus och råkar göra fel flera gånger i rad. Några i gruppen skrattar till – inte elakt, men hon uppfattar det så. Plötsligt slänger hon ifrån sig bollen och ropar: ”Men skit i det här då! Jag fattar ändå ingenting!”

Ledaren har varit med om liknande situationer tidigare. Då har reflexen varit att säga till skarpt inför gruppen: ”Lina! Så där beter man sig inte här, skärp dig!” Resultatet har blivit att Lina stormat ut, ofta gråtande – och ledaren har stått kvar med en grupp som känner sig osäkra och spända.

Den här gången tar ledaren ett djupt andetag. I stället för att gå emot henne tar hen ett steg tillbaka, sänker rösten och säger lugnt: ”Lina, jag ser att det blev för mycket nu. Vi tar en paus. Kom tillbaka när du känner att du kan.”

Lina tittar ned i golvet, fortfarande upprörd, men går och sätter sig i kanten av lokalen istället för att rusa ut. Ledaren låter gruppen fortsätta övningen i lugnt tempo. När Lina andats en stund går ledaren fram och sätter sig bredvid, på lagom avstånd. ”Det var mycket på en gång nyss. Vill du fortsätta nu eller ska vi vänta lite till?”Lina nickar kort.

Några minuter senare är hon tillbaka i aktiviteten. Gruppen märker att situationen löstes utan skäll, utan bråk och utan att någon behövde skämmas. Ledaren visar i handling att starka känslor är okej – och att man alltid får börja om.

Reflektionsfrågor

- Vad hade hänt om ledaren hade fortsatt med tillsägelser och krav i stunden?
- Vad gjorde att den här strategin fungerade bättre?
- Hur påverkades gruppens trygghet av att ledaren behöll lugnet?
- Vilka egna reaktioner väcker en sådan situation i dig som ledare?
- Vad kan hjälpa dig att hålla dig lugn när en medlem blir arg, frustrerad eller stressad?

Case 2: När språkbarriären skapar exkludering

En ny deltagare i en boxningsklubb, Sarah, är med på sin tredje träff i föreningen. Sarah har bott i Sverige två år och hon pratar flytande svenska, men blir osäker när instruktionerna går fort eller när ledaren använder lite otydliga uttryck som ”runda av vid konerna” eller ”vi kör samma som förra veckan”.

När ledaren förklarar övningen vid ett fys-pass märker hen att Sarah står lite bakom de andra. Hon försöker följa med, men när gruppen springer iväg åt höger springer hon åt vänster. Ingen skrattar men ingen frågar heller hur det går. Efter en stund hör ledaren en annan deltagare ropa: ”Sara, du ska ditåt!” Det sägs vänligt, men Sara rycker till och skyndar efter, fortfarande osäker på varför hon skulle dit och vad hon skulle göra där. Ledaren noterar att hon upprepat tittar på de andra istället för att lyssna på ledaren. Den här sortens tyst osäkerhet är lätt att missa — och just därför är den så vanlig.

Ledaren pausar momentet för hela gruppen. Den här gången tar hen fram whiteboarden, ritar upp banan och visar rörelsen långsamt med kroppen. Sedan låter hen två rutinerade deltagare demonstrera hela övningen steg för steg.

När de kör igång igen är Sarah med från start. Den här gången rör hon sig tillsammans med de andra, avslappnat och med ett leende som inte fanns där innan.
Efter passet kommer hon fram och säger tyst: ”Tack… det var lättare när jag fick se först.” Små justeringar från ledaren gjorde skillnaden mellan att känna sig som ”den som inte hänger med” – och att faktiskt vara en del av gruppen.

Reflektionsfrågor

- Vilka små tecken kan visa att någon inte vågar säga att de inte förstår?
- Hur kan du anpassa instruktioner utan att peka ut någon enskild deltagare?
- Vilka rutiner kan ni införa så att språk aldrig blir en tröskel in i föreningen?
- Brukar du tolka missförstånd som bristande motivation, eller tänker du först på hur instruktionen gavs?
- Hur kan du bygga en kultur där det är okej att fråga, fråga om och be om förklaring?

Case 3: När sociala normer minskar trygghet

I en innebandyförening märker ledarna att två medlemmar, Leo och Max, alltid går fem minuter innan träningen är slut. De deltar engagerat under passet, men försvinner direkt när det är dags att plocka undan och byta om. Efter några veckor börjar en ledare fundera: ”De gillar ju att träna – varför går de alltid innan den sociala delen?”

Ledaren tar diskret upp det i ett enskilt samtal. Det visar sig att de inte är bekväma i omklädningsrummet. Inte på grund av könsidentitet eller okunskap om rutiner – utan på grund av jargongen. Kommentarer som: ”Ska du duscha? Du svettas ju knappt” eller ”Kom igen, det är inget att vara blyg över.” har fått dem att undvika rummet helt.

Inte elaka ord, men kommentarer som gör vissa osäkra. Ledarna inser att problemet inte är utrymmet utan normerna.

De tar upp frågan på ett ledarmöte och beslutar att:

- prata om respekt och tystnad kring andras kroppar
- uppdatera trivselreglerna för att täcka omklädningsrum
- synliggöra att det är okej att byta om snabbt, långsamt eller inte alls
- ordna en liten avskärmad yta som ett extra alternativ

Inga stora byggprojekt – bara en justering av kultur och ett konkret alternativ.
Efter några veckor märker ledarna att Leo och Max stannar kvar längre. De deltar i snacket efter träningen och byter om i omklädningsrummet.

Det blev tydligt för ledarna att trygghet inte alltid handlar om stora anpassningar, men att en trygg och öppen kultur gör stor skillnad. De fortsatte att regelbundet lyfta trivselregler med sina grupper för att stärka en trygg föreningskultur.

Reflektionsfrågor

- Vilken jargong kan uppstå i omklädningsrum – även utan att någon menar något illa?
- Hur kan man som ledare sätta en tydlig kultur utan att skapa konflikt?
- Vad kan små justeringar i miljö och normer betyda för deltagarnas ska ännа sig trygga i hela föreningen?

Case 4: När intrycken blir för många

Under kvällspasset på en scoutförening sitter scouterna kring elden och äter mat. Eldknaster, prat, rörelse och röklukt fyller luften. Erik, som har autism, sitter spänd och tuggar snabbt. Plötsligt reser han sig, kastar sin sked och går därifrån, märkligt upprörd.

Några andra scouter fnissar och viskar, andra blir spända. En ledare är på väg att säga till honom att man inte beter sig så, men den andra ledaren vet vad det rör sig om och signalerar att hen tar det. Hen går fram till Erik i lugnt tempo, sänker rösten och säger: ”Det är mycket ljud här. Kom, vi sätter oss en bit bort tills det känns bättre.” De går 20 meter bort och sitter tysta ett tag. Efter en stund säger Erik: ”Det blev för mycket ljud… jag hörde allt samtidigt.” Ledaren svarar: ”Det är okej. Du måste inte sitta mitt i det, vill du äta härifrån i stället?” Erik nickar och äter klart en bit bort innan han återvänder till gruppen.

När Erik kommit tillbaka till elden har stämningen lugnat sig. Ledaren väntar in ett naturligt tillfälle och säger: ”Hörrni, jag tänkte att vi kan prata lite om hur det är att vara många runt elden. Alla här gillar olika saker och reagerar olika på ljud och rörelse. Hur kan vi göra så att alla känner sig okej att vara med?”

En av scouterna säger: ”Vi kanske kan ha två platser? En där det är mer prat och en lite längre bort om man vill ha det lugnare?” En annan fyller på: ”Eller att vi inte alla pratar i munnen på varandra, för då hör man knappt vad någon säger.” En tredje scout säger: ”Man kan ju också säga till om man behöver en paus… utan att det ska kännas konstigt.”

Ledaren nickar och sammanfattar:
”Det här är jättebra förslag. Så från och med nu gör vi så:

- Vi har alltid en ’lugna zonen’ lite längre bort från elden.
- Vi försöker prata en i taget så att alla hänger med.
- Och vi låter varandra ta pauser utan kommentarer.”

Ingen nämner Erik vid namn. Det behövs inte. Gruppen pratar om principer, inte personer. Erik sitter tyst men avslappnad. Han känner att det inte handlar om att han gjort fel — utan om att gruppen tillsammans hittar sätt att göra aktiviteten trygg och hållbar för alla.

Reflektionsfrågor

- Hur kan du märka tidiga tecken på sensorisk överbelastning?
- Vad kan du förbereda i miljön så att liknande situationer undviks?
- Hur hade stämningen blivit om ledarna valt att istället lägga skuld på Erik, som att säga ”Så där beter man sig inte” inför alla?
- Hur kan du som ledare prata om olikheter utan att peka ut en individ?

Case 5: När behov av struktur irriterar

En ridgrupp håller på att gemensamt packa inför ett kommande ridläger. Wille, 12 år, går lite stressat runt och ställer frågor: ”När åker vi?”, ”Vem kör?”, ”När äter vi?”, ”Vilken ordning gör vi allt i?”

En av de andra medlemmarna suckar högt: ”Men Wille, sluta! Det ordnar sig ju, herregud.” Wille tystnar direkt. Han drar sig undan, tittar ner i marken och tårarna börjar rinna. För de andra låter det kanske som tjat — men ledaren känner igen tecknen på oro och behov av förutsägbarhet.

Ledaren avbryter packandet och säger lugnt: ”Kom Wille så går vi igenom planen tillsammans.” Hen hämtar whiteboarden, skriver och ritar symboler bredvid:

- 09:30 Samling
- 10:00 Påstigning buss, Emma kör. Valfri placering i bussen.
- 12:00 Lunchstopp, medhavd lunch.
- 14:30 Framme, hälsa på i stallet.

Och så vidare...
Ledare säger åt Wille att fota listan med sin mobil. Då kan han också ge den till sin pappa, så kan de planera bättre tillsammans hemma. De gör också en lista med vad Wille ska packa med hemifrån. Detta gör Wille lugn. ”Nu känns det mycket bättre. Nu vet jag.”

För Wille var det inte ”kontroll” eller för att vara tjatig som han frågade, utan för att kunna föreställa sig hur det skulle bli eftersom lägret var någon nytt. Den enkla översikten gav honom precis det han behövde för att slappna av.

Reflektionsfrågor

- När blir ”detaljer” faktiskt en viktig del av tryggheten?
- Hur kan tydlighet och struktur hjälpa hela gruppen, inte bara en individ?
- Hur bemöter du irritation i en grupp när någon behöver mer information än andra?
- Hur kan du arbeta för att tidigt upptäcka att oro ligger bakom beteenden som lätt misstolkas?
- Blir du själv irriterad, eller lösningsfokuserad när du märker att en medlem behöver mer hjälp och struktur än andra?



Del 4: Övningar & Samtalsunderlag

Övningarna i det här avsnittet hjälper er att prata om värderingar, bemötande och kultur i föreningen. De kan användas i styrelsen, ledargruppen eller tillsammans med medlemmar. Syftet är inte att hitta rätt svar utan att reflektera tillsammans, förstå varandra bättre och stärka den inkluderande kulturen.

Innehåll, övningar:

- Normspaning i föreningen, s. 51
- Gruppens regler och trygghet, s. 51
- Trygghetsrundan, s. 52
- Kommunikation på flera sätt, s. 52
- Värderingsövning: Håller du med?, s. 53
- Föreningens tillgänglighetsspaning, s. 53
- Scenariokort – vad gör du om..., s. 54
- Uppföljningsövning: Vår utvecklingsplan, s. 54



Normspaning i föreningen

Syfte: Att upptäcka vilka normer som styr i vår verksamhet och hur de påverkar vem som känner sig hemma.
Tid: 30–40 minuter
Material: Papper, pennor, bilder från föreningens verksamhet (hemsida, sociala medier, affischer).

Gör så här:

1. Dela upp er i smågrupper.
2. Titta på bilder, texter och information om er verksamhet.
   - Vilka personer syns? Vilka roller har de?
   - Vilket språk används? Är det lätt att förstå?
3. Diskutera:
   - Vilka får mest plats i vår förening – och vilka ser vi sällan?
   - Finns det något i vårt språk, våra rutiner eller vår kultur som kan kännas utestängande?
4. Avsluta med att välja en konkret sak att förändra.
5. Exempel: ändra formuleringar på webben, byta ut bilder, bjuda in nya grupper.

Gruppens regler och trygghet

Syfte: Att skapa gemensamma regler som alla känner ansvar för.
Tid: 25–30 minuter
Material: Whiteboard, papper eller post-it-lappar.

Gör så här:

1. Be deltagarna fundera på:
2. ”Vad behöver jag för att känna mig trygg här?”
3. Skriv upp svaren på tavlan. Samla liknande förslag.
4. Diskutera och enas om 4–6 gemensamma regler.
5. (Exempel: Vi pratar med, inte om varandra. / Vi respekterar pauser och olika tempo.)
6. Skriv ut och sätt upp i lokalen. Läs igenom dem ibland – särskilt när nya medlemmar kommer.

Tips: Gör samma övning med olika grupper och jämför resultaten. Det ger insikt om vilka behov som är gemensamma och vilka som skiljer sig åt.



Trygghetsrundan

Syfte: Att rlåta ledare/medlemmar reflektera över hur trygg man känner sig i verksamheten och hur man kan stärka klimatet.
Tid: 20-30 minuter
Material: En skala från 1–5 (på papper eller digitalt), whiteboard eller stora post-it-lappar.

Gör så här:

1. Individuell reflektion (2–3 min). Be alla att tyst fundera på två frågor och markera på sin skala (Obs! Var tydlig med att man inte behöver visa sin skala):
- Hur trygg känner jag mig i den här gruppen just nu? (1 = inte alls, 5 = mycket)
- Hur trygg tror jag att andra känner sig?

2. I mindre grupper eller helgrupp - öppna upp för samtal (5–10 min) med frågor som:
- Vad är det som får dig att känna dig trygg här? Exempel: ”Jag vet vad som ska hända varje gång”, ”Alla blir lyssnade på”, ”Det finns humor och värme”.
- Vad är det som ibland minskar tryggheten? Exempel: ”Jag vet inte hur jag ska säga ifrån när något känns fel”, ”Det blir rörigt”,

3. Identifiera trygghetsstärkande faktorer (5 min): Lista vad som redan fungerar.
4. Utforska förbättringsområden (5 min). Ställ frågor som:
- Vilka små förändringar skulle göra störst skillnad för tryggheten?
- Vad saknar vi idag?
- Vilka situationer upplevs som mest oklara, otrygga eller stressiga?
- Skriv upp ALLA idéer — stora som små.

5. Avsluta med att välja en konkret sak att testa.

Kommunikation på flera sätt

Syfte: Att öva på att ge instruktioner på olika sätt så fler kan förstå.
Tid: 15–30 minuter
Material: En enkel uppgift (t.ex. vika ett papper, rita en symbol, lägga en bana).

Gör så här:

1. Dela gruppen i par. Person A beskriver uppgiften utan att visa. Person B ska försöka göra den.
2. Byt roller, men den här gången får A visa samtidigt som hen förklarar.
3. Jämför resultaten.
4. Diskutera:
- Vad blev skillnaden?
- Vilka sätt att förklara fungerade bäst?
- Hur kan vi använda det här i vår förening?

Värderingsövning: Håller du med?

Syfte: Att utforska värderingar och skapa förståelse för olika perspektiv.
Tid: 30–40 minuter
Material: Påståendekort eller lappar (exempel nedan).

Förbered:
Skriv ner 5–10 påståenden som berör trygghet, bemötande och inkludering.
Exempel:

- ”Alla ska behandlas lika, oavsett behov.”
- ”Det är bättre att någon ibland blir ledsen än att ingen säger ifrån.”
- ”Vi behöver olika regler för barn och vuxna.”
- ”Ekonomi ska inte påverka vem som får delta.”

Gör så här:

1. Läs upp ett påstående i taget.
2. Deltagarna ställer sig på en linje: instämmer helt – osäker – instämmer inte.
3. Låt några berätta varför de ställde sig där de gjorde.
4. Avsluta med att sammanfatta: Vad lärde vi oss om våra olika perspektiv?

Föreningens tillgänglighetsspaning

Syfte: Att undersöka hur tillgänglig och välkomnande er lokal och verksamhet är.
Tid: 45–60 minuter
Material: Checklista (från s. 27) och anteckningspapper.

Gör så här:

1. Dela in er i smågrupper och gå en ”rundtur” i lokalen.
2. Använd checklistan för tillgänglighet och trygghet.
3. Notera vad som fungerar bra och vad som kan förbättras.
4. Samla gruppen och välj tre förbättringar att genomföra direkt, och tre mål på längre sikt.

Tips: Be gärna någon som inte är med i föreningen delta – ett utifrånperspektiv avslöjar ofta saker ni själva inte ser.



Scenariokort – vad gör du om...

Syfte: Att öva på att agera tryggt och inkluderande i svåra situationer.
Tid: 30 minuter
Material: Kort med scenarier (skriv egna eller använd dessa exempel).

Exempel på scenarier:

- En deltagare blir arg och lämnar lokalen mitt i aktiviteten.
- Två medlemmar skämtar på ett sätt som gör någon annan obekväm.
- En ny medlem kommer men förstår inte instruktionerna.
- En deltagare säger: ”Jag har inga pengar till den aktiviteten.”

Gör så här:

1. Dela ut ett scenario till varje liten grupp.
2. Diskutera:
   - Vad kan ha hänt?
   - Hur kan vi agera lugnt och respektfullt?
   - Vad kan vi göra förebyggande?
3. Låt grupperna dela sina lösningar.
4. Sammanfatta gemensamt vilka strategier som återkommer och diskutera hur ni kan arbeta för gemensam ledartrygghet.

Uppföljningsövning: Vår utvecklingsplan

Syfte: Att omsätta reflektioner i konkreta handlingar.
Tid: 30 minuter
Material: Stort papper eller whiteboard, fyra rubriker: Behov – Mål – Ansvar – Uppföljning.

Gör så här:

1. Sammanfatta vad ni har lärt er i övningarna.
2. Skriv upp föreningens största behov eller utmaningar.
3. Välj två mål att arbeta med kommande termin.
4. Bestäm vem som ansvarar för varje mål och när ni ska följa upp.



Tips: Börja smått. En inkluderande kultur byggs genom många små förändringar som ni håller fast vid över tid.

Del 5: Mallar & Dokument

En inkluderande förening behöver mer än bara god vilja. Genom att ha tydliga dokument och gemensamma rutiner skapar ni trygghet, förutsägbarhet och transparens – både för ledare och medlemmar. Det är styrelsens ansvar att detta tas fram, följs upp och uppdateras regelbundet, men arbetat kan göras i dialog med ledare och medlemmar. Föreningen är ju till för alla!

Mallarna här är exempel som kan anpassas till just er verksamhet. Ni kan använda dem som utgångspunkt när ni tar fram er egen trygghetspolicy, introduktionsmaterial eller plan för tillgänglighet.

Policy och rutiner

För att trygghetsarbetet ska bli mer än fina ord krävs struktur. Många föreningar arbetar med:

- Trygghetsplaner: dokument som beskriver hur föreningen förebygger, upptäcker och agerar vid kränkningar eller mobbning.
- Uppförandekoder: regler för språk, respekt och beteende i exempelvis omklädningsrum eller på gemensamma möten.
- Rutiner vid kränkningar: tydliga steg för hur ledare ska agera om någon blir utsatt – både i stunden och efteråt.

Genom att ha dessa dokument på plats blir det tydligt vad föreningen står för och hur man agerar vid problem. Men det viktigaste är att de inte blir hyllvärmare – de behöver användas aktivt och läras ut till nya föreningsengagerade!

Innehåll, mallar & dokument:

- **Uppförandekod, s. 56**
- **“Så funkar det här” – affisch till lokalen, s. 56**
- **Trygghetsplan, s. 57**
- **Rutiner vid kränkningar, s. 58**
- **Mall för handlingsplan, s. 60**
- **Årshjul för trygghet och inkludering, s. 60**

Uppförandekod

En uppförandekod är ett levande dokument som tydliggör hur vi beter oss mot varandra. Det är både ett stöd för ledare och en trygghet för medlemmar.

Syfte: Att skapa en gemensam grund för respekt, trygghet och ansvar.

Exempel på uppförandekod:
Vi i [föreningens namn] vill att alla ska känna sig välkomna. Därför har vi kommit överens om att:

1. Vi pratar med varandra, inte om varandra.
2. Vi visar respekt för olika erfarenheter, språk, kroppar och identiteter.
3. Vi säger ifrån – lugnt och tydligt – om något känns fel.
4. Vi använder språk som inkluderar alla, och undviker skämt eller kommentarer som kan såra.
5. Vi hjälps åt att skapa trygghet i omklädningsrum, lokaler och på nätet.
6. Vi visar hänsyn när någon behöver lugn eller stöd.
7. Vi väljer gemenskap framför prestation.

Tips: Sätt upp uppförandekoden i lokalen och gå igenom den vid varje terminsstart. Uppdatera den tillsammans med medlemmarna – särskilt barn och unga.



"Så funkar det här" – affisch till lokalen

En enkel översikt över gemensamma regler och förhållningssätt i föreningen kan bidra till ökad trygghet och en trevligare, öppnare miljö. Ni kan trycka upp en affisch som kan sitta synligt i varje lokal. Föreningen kan skapa en egen version utifrån sina regler och behov.

Exempel:

SÅ HÄR FUNKAR DET HOS OSS:
👋 Vi hälsar på varandra när vi kommer
🤝 Vi respekterar varandra och hjälps åt
🧴 Vi använder inte parfym eller starka dofter här
🚫 Vi kommenterar inte på kroppar eller utseende
💬 Har du frågor eller mår du inte bra? Prata med [ledarens namn]
🌈 Alla är välkomna precis som man är

Trygghetsplan – förebygg, upptäck, agera, följ upp

En trygghetsplan beskriver hur föreningen arbetar systematiskt med trygghet och inkludering. Den gör det tydligt vad som gäller när något händer och vem som ansvarar för vad.

Exempel: Trygghetsplan för [föreningens namn]

Steg	Syfte	Exempel på rutiner
Förebygga	Skapa trygghet innan något händer	- Prata om trygghet och regler vid terminsstart. - Gå igenom uppförandekoden regelbundet. - Se till att ledare känner till rutiner för bemötande och anmälan. - Ha regelbundna avstämningar i ledargruppen
Upptäcka	Fånga signaler på oro, exkludering eller kränkning	- Uppmuntra medlemmar att prata med ledare om något känns fel. - Var uppmärksam på förändrat beteende, frånvaro eller oro. - Lyssna och ta berättelser på allvar. - Bekräfta personen: “Tack för att du berättar.”
Agera	Hantera situationen när något händer	- Dokumentera händelsen och informera styrelsen. - Vid behov, kontakta vårdnadshavare eller stödinstans. - Prata med berörda efteråt: “Hur känns det nu?”
Följa upp	Säkerställ att tryggheten återställs	- Följ upp på nästa möte – har situationen förändrats? - Utvärdera om rutiner behöver justeras.



Tips: Ha en trygghetsansvarig i föreningen som kan ge stöd till ledare vid svåra situationer.

Rutiner vid kränkningar

Rutiner vid kränkningar beskriver hur ledare ska agera om någon blir utsatt – både i stunden och efteråt. De skapar trygghet för medlemmar, stöd för ledare och ett gemensamt sätt att hantera svåra situationer.

Exempel: Rutiner vid kränkningar för [föreningens namn]

Steg	Syfte	Exempel på rutiner
1. Agera direkt	Skapa trygghet och stoppa beteendet.	- Säg lugnt men tydligt ifrån (kan koppla till uppförandekod). - Fokusera på att avbryta beteendet, inte skuldbelägga. - Om någon är upprörd, använd lågaffektivt bemötande. - Om någon är ledsen eller skakad, stanna kvar och visa att du lyssnar.
2. Säkerställ trygghet	Ta hand om den som blivit utsatt och visa att du tar det på allvar.	- Tala med den utsatta enskilt. - Lyssna utan att avbryta. - Fråga vad personen behöver just nu – paus, stöd, kontakt med vårdnadshavare. - Dokumentera kortfattat: vad hände, när, vilka var inblandade. - Informera ansvarig ledare eller styrelse.
3. Samtal med inblandade	Säkerställa att tryggheten återställs och att föreningen tar ansvar.	- Prata separat med den/de som agerat olämpligt. - Fokusera på beteendet, inte personen. - Undvik att skuldbelägga, men tydliggör ansvar. - Hjälp till att hitta alternativt beteende eller strategi.
4. Informera och följ upp	Säkerställ att tryggheten återställs	- Informera styrelse eller trygghetsansvarig. - Kontakta vårdnadshavare vid behov. - Ansvarig följer upp och dokumenterar uppföljningen. - Utvärdera om något i miljön behöver förändras.

Steg	Syfte	Exempel på rutiner
5. Vid allvarliga eller upprepade kränkningar	Hantera situationer som kräver vidare åtgärder.	- Styrelsen informeras alltid vid grova eller återkommande kränkningar. - Kontakta polis eller socialtjänst vid behov. - Ta stöd av kommunen, idrottsförbundet eller annan samverkanspart. - Upprätta handlingsplan vid återkommande problem.
6. Förebyggande arbete	Minska risken att kränkningar uppstår.	- Se till att det finns en uppdaterad uppförandekod och trygghetsplan. - Prata om trygghet och respekt med ledargruppen och "gamla medlemsgrupper" i början av varje termin. - Lyft alltid trygghet, uppförandekod och gemensamma spelregler med varje ny grupp. - Lyft goda exempel på schysst beteende. - Ha trygghet som fast punkt på styrelsemöten.



Mall för handlingsplan

Använd den när ni vill konkretisera ert inkluderingsarbete.

Exempel:

Mål	Varför är det viktigt?	Vem ansvarar?	När ska det vara klart?	Hur följer vi upp?

Årshjul för trygghet och inkludering

För att inkludering inte ska glömmas bort mellan säsonger är det bra att planera in arbetet.

Exempel:

Månad	Aktivitet	Syfte
Januari	Genomgång av uppförandekod med alla grupper	Starta året med gemensamma värderingar
Mars	Trygghetsrunda bland ledare	Upptäcka otrygga situationer
Maj	Enkät till medlemmar	Utvärdera klimatet
Augusti	Introduktion för nya medlemmar och ledare	Säkerställa gemensam grund
Oktober	Ledarträff med reflektion och nya mål	Utveckla arbetet
December	Årssammanfattning	Sammanställa, utvärdera och planera framåt

Avslutande ord

Föreningslivet bygger på att det finns eldsjälar - människor som vill något mer än att bara genomföra en aktivitet. Ni som leder grupper, planerar verksamhet, öppnar dörrar och tar emot nya medlemmar. Det ni gör är viktigt! Ni gör verklig skillnad i era medlemmars liv, men också för folkhälsan.

Inkludering handlar i grunden om något enkelt: att skapa plats för fler. Att göra det möjligt för olika personer att ta del av samma gemenskap på sina villkor. En förening som lyckas inkludera brett får fler perspektiv, större engagemang och en kultur som håller över tid.

Ni har redan tagit ett steg som många aldrig kommer till – ni har valt att titta närmare på hur ni kan göra er verksamhet mer tillgänglig och trygg. Det kräver både ansvarskänsla och vilja. Och det räcker långt. I detta arbetet förväntas ingen vara felfri, bara villig att utvecklas.

Tack för att ni gör skillnad där ni står. Fortsätt vara den typen av ledare som lämnar spår i era medlemmars liv – inte genom stora ord, utan genom att skapa miljöer där människor känner att de hör hemma.



INKLUDERANDE HÄLSA.



NSPH

Samverkan för Psykisk Hälsa i Halland