



# GRUNDLÄGGANDE LEDARSKAPSUTBILDNING

för dig som har uppdrag i, eller åt, partiet



Socialdemokraterna

---

# Innehåll

---

Förord	3
Inledning	4
<b>Träff 1</b>	<b>6</b>
Inledning	6
Utbildningens struktur och genomförande	7
Personlig berättelse	8
Lärandekultur	9
Socialdemokratiskt ledarskap	10
<b>Träff 2</b>	<b>12</b>
Check in och reflektion	12
Självledarskap	12
SCARF-modellen	13
Feedback	14
<b>Träff 3</b>	<b>15</b>
Check in och reflektion	15
Gruppdynamik och utveckling	15
Effektivt ledarskap och medarbetarskap	16
Mina lärdomar och insikter	20
Till dig som är cirkelledare	21

Socialdemokraterna och ABF har tillsammans skrivit detta studiematerial. Du får sprida materialet fritt. Du kan ladda ner studiematerialet från <https://socialdemokraterna.abf.se> Där kan du också läsa mer om vårt studiearbete.

# Förord

Varmt välkommen i rollen som handledare för vår grundläggande ledarskapsutbildning!

Utbildningen vänder sig till alla som har uppdrag i, eller åt, partiet. Det innebär att alla med uppdrag, ex i Arbetarekommun, S-förening eller Partidistrikt, men också den som representerar partiet, i ex kommunen eller regionen, har rätt till en bra utbildning.

Tänk på att ledarskapsutbildningar är en färskvara, så det är viktigt att ständigt fylla på, uppdatera och reflektera över sitt ledarskap.

I den Socialdemokratiska ledarskapsidén kan man läsa:

„Vi strävar efter en kultur där människor blir hörda, sedda, respekterade och delaktiga. En kultur som odlar det meningsfulla i det politiska engagemanget.

Alla har ansvar för vilken kultur som utvecklas i organisationen. Du som ledare har dock ett särskilt ansvar. Du som har en ledarroll har, genom ditt sätt att vara, en mycket stor påverkan på hur organisationen fungerar. Inte minst genom att sätta gränser och ge stöd för en jämställd organisationskultur. Ditt sätt att vara ledare avgör om partiet är trovärdigt – om det lever upp till sin idé och sin värdegrund.“

Du har med andra ord en viktig uppgift som handledare för utbildningen genom att ge våra förtroendevalda bra förutsättningar för att lyckas med att leva upp till detta. Glöm inte bort att själv fundera över hur du kan leva upp till detta, i din handledarroll.

I denna studiehandledning får du en ledstång för att underlätta ditt arbete.

På Studieportalen, <https://socialdemokraterna.abf.se/for-handledare/grundlaggande-ledarskapsutbildning-for-dig-som-har-uppdrag-i-eller-at-partiet/> hittar du, förutom handledningen, även en hel del



ytterligare stödmaterial. Det är olika Power-Points, deltagarmaterial, handledarmaterial, och förslag till program. Välj själv vad eller vilka du vill använda. Du har också ett stort utrymme att tillsammans med deltagarna utforma träffarna på ett sätt som passar för era behov och förutsättningar.

Avslutningsvis, ledarskapsidén igen:

„Vi måste ha ett ledarskap för rörelse, ett ledarskap som lyfter fram den mening och den känsla som skapar engagemang, som skapar rörelse i rörelsen. Som stärker förnyelsekraften och förändringsförmågan. Som engagerar många att göra skillnad.

Ledarskap är ett förhållningssätt mellan människor där man tar ansvar för det gemensamma men också för varandra.

Praktik och retorik måste hänga ihop, vi måste säga, göra och vara vår värdegrund!“

Lycka till med ditt viktiga uppdrag!

**Tobias Baudin**

Partisekreterare

**Tomas Eneroth**

Studieansvarig, partistyrelsen

---

# Inledning

---

**Utbildningen "Grundläggande Ledarskapsutbildning för dig som har uppdrag i, eller åt, partiet" ska erbjudas alla som redan har, eller nyss fått ett ledaruppdrag i, eller åt, Socialdemokraterna.**

## Innehåll

- Introduktion, personlig berättelse, lärandekultur
- Socialdemokratiska ledarskapsidén
- Självledarskap och SCARF-modellen
- Att jobba med feedback
- Att leda andra: Gruppdynamik och utveckling, grupper utveckling och effektivt ledarskap
- Mina lärdomar och insikter

## Övergripande mål och syfte

Det övergripande målet med utbildningen är att:

*Du som ledare ska kunna omsätta syftets perspektiv i praktiken för att aktivt bidra som förebild för den Socialdemokratiska ledarskapsidén. Du ska göra det i vardagen, i rörelsen, samt så att förtroendet för socialdemokratiska ledare, rörelsens politiska riktning och vår praktiska politik årligen ska öka.*

Det övergripande syftet är att du som ledare:

*Ska öka din förmåga att omsätta den socialdemokratiska ledarskapsidén i ditt praktiska ledarskap, samt så att du som förtroendevald ska bära en rörelse som förenar människor där du som ledare ska skapa förtroende för partiet, dess politik och företrädare.*

## Ansvar

Partidistriktet och Arbetarekommunerna ansvarar för att säkerställa att alla som har fått ett uppdrag i, eller åt, partiet går den grundläggande ledarskapsutbildningen.

Utbildningen ska genomföras i samverkan med ABF. Partistyrelsens kansli ansvarar för att erbjuda handledarutbildning, studiematerial, handledarmaterial och utvärderingsverktyg.

## Upplägg

Studiecirkel, 3 träffar:

I arbetet med att ta fram utbildnings-upplägget har vi utgått från studiecirkel med tre träffar.

Formatet studiecirkel är standard då vi vill uppmuntra till att deltagarna sprider ut sitt lärande över tid och kan praktisera på "hemmaplan" och föra tillbaka lärdomar och insikter till varandra som deltagare. Och dessutom att minimera "korvstopning".

Utbildningen är dock formad med ett flexibelt ramverk för att stödja att du som handledare ska kunna sätta samman utbildningens innehåll i olika format – alltifrån flera träffar i studiecirkel till flerdagsutbildning.

## Metoder

Upplägget för utbildningen (innehåll och process) är skapat med en upplevelsebaserad metod i fokus. Alla moment ska generera upplevelser för deltagarna. De upplevelserna ska sedan reflekteras över. Den egna vardagskontexten ska vara i fokus, som en grund för praktiskt användbara lärdomar och insikter. Upplägget är också baserat på att deltagarna är aktiva i form av dialog och utforskande tillsammans med varandra. Därför föreslås ett upplägg där deltagarna ofta arbetar i mindre grupper.

## Verktyg

På studieportalen, <https://socialdemokraterna.abf.se/for-handledare/grundlaggande-ledarskapsutbildning-for-dig-som-har-uppdrag-i-eller-at-partiet/> finns det olika verktyg, exempelvis PPT, handledarmaterial och deltagarmaterial som du som handledare kan använda.

## Registrering i medlemssystemet

De som har deltagit ska efter avslutad utbildning läggas in i CRM medlemssystemet. Detta gör vi för att veta om deltagarna är behöriga till andra ledarskapsutbildningar och för att kunna följa utvecklingen av studieverksamheten generellt.

<https://socialdemokraterna.abf.se/for-arrangoren/registrering-av-utbildningar-i-crm-medlemssystemet/>

## Till dig som handledare

### Vad är en studiecirkel?

I en studiecirkel träffas man regelbundet för att studera, diskutera eller öva sig på något tillsammans. Det ideala ur ett pedagogiskt perspektiv brukar vara 7–12 deltagare inklusive ledaren, men man kan vara både färre och fler. I en studiecirkel deltar man frivilligt och alla deltagare är med och påverkar innehållet och upplägget. Man utgår från deltagarnas behov och tar vara på allas erfarenheter. Studiecirkeln är en demokratisk studie- och diskussionsforum som bygger på allas aktiva deltagande. Respekt för varandra är viktigt. Ingen person får dominera diskussionerna. Alla bör få komma till tals ungefär lika mycket. Beslut fattas i öppen och demokratisk anda. Cirkelledare fungerar som en guide och inspiratör, och leder gruppens arbete framåt. Men det är i samspelet mellan cirkelledaren, deltagarna och studiematerialet som ny kunskap växer fram.

### En bra studiecirkel

- ger alla deltagare ungefär lika stort utrymme
- tar vara på allas erfarenheter
- kombinerar kunskapsökande med dialog och problemlösning
- anpassar ambitionsnivån till deltagarna
- låter olika perspektiv komma fram i diskussionen.

### Cirkelledarens roll

Cirkelledaren har ansvar för att samordna arbetet i cirkeln, förbereda träffarna, skaffa fram studiematerialet och hålla kontakten med ABF. Cirkelledaren är en i gruppen, inte någon som måste sitta inne med alla ämneskunskaper. Han eller hon får gärna vara en inspiratör och dela med sig av sina kunskaper, men bör inte fastna i föreläsarrollen. Cirkelledarskapet handlar mycket om att skapa bra stämning i gruppen, få igång samtal och diskussion, göra alla delaktiga, tydliggöra vägval, hantera eventuella problem, reda ut oenighet i gruppen, och leda cirkeln mot ett gemensamt mål. Nyckelordet är dialog, och ofta handlar cirkelledarskapet mer om att ställa frågor än om att ge svar. Som cirkelledare kan du bidra till att alla blir delaktiga, att ingen tar över, att dialogen blir konstruktiv.

### Här är några tips som kan vara till hjälp:

- Gå en runda. Då får alla chansen att säga något och alla får ungefär lika stort utrymme.
- Är ni fler än åtta personer kan det vara bra att ibland dela in er i mindre grupper med återkoppling i storgrupp.
- Ställ riktade frågor av typen ”Vad tycker du?” Vissa måste tilldelas ordet för att säga något. Samtidigt har man förstås rätt att passa.
- Ställ en följdfråga för att locka fram mer ur en deltagare som svarat kort.
- Agera ”jokern i leken”. För in tankar och idéer som inte annars finns i gruppen.
- Försök styra in diskussionen på ämnet igen om det svävat iväg. Ställ en uppföljningsfråga.
- För stödanteckningar så att du kan sammanfatta diskussionen kring varje fråga.
- Glöm inte att rapportera verksamheten till ABF. Mer tips till dig som handledare finns i slutet av materialet.

Digitalt genomförs utbildningen förslagsvis i Zoom, dela in i breakout-rooms och använd Jamboard som anslagstavla.

---

# Träff 1

## Inledning, personlig berättelse, lärandekultur, samt Socialdemokratiska ledarskapsidén

---

Tid: 3 timmar

3  
timmar

### Innehåll

- Genomgång av programmet och praktiska saker
- Presentation
- Förväntningar på utbildningen samt struktur och genomförande
- Lärandemetoder
- Personlig berättelse
- Johari fönster
- Lärandekultur
- Socialdemokratiska ledarskapsidén

### Syfte

- Skapa en välkomnande känsla för deltagarna.
- Tydliggöra övergripande syfte och mål med utbildning.
- Stödja känslan av närvaro, delaktighet och samvaro bland deltagarna.
- Stödja utveckling av trygghet i relation till handledare.

### Metod

#### Välkomnande (2 min)

Föreläsning med stöd av PPT ”Uppstart träff 1”, se studieportalen.

Det är viktigt att deltagarna känner sig bekräftade och synliggjorda. Berätta att deltagarna strax ska få jobba i mindre grupper, men att du innan dess ska gå igenom övergripande syfte och mål med hela utbildningen.

#### Övergripande Syfte och Mål (2 min)

Kort redogörelse av utbildningens övergripande syfte och mål för att skapa tydlighet för deltagarna vad det övergripande fokuset för utbildningen är.

#### Incheckning (10 min)

Syftet med incheckningen är att skapa en känsla av närvaro i gruppen, att redan i inledningen av träffen bli sedd och hörd.

Deltagarna ska få lära känna varandra mer senare när de ska skriva sina personliga berättelser, men börja med att checka in.

– Ditt namn.

– Var du kommer ifrån.

– En sak som du älskar med att vara en del av rörelsen.

– En förväntan på utbildningen (skrivs ner på Post-it, digitalt på Jamboard).

---

## Inledning

Tid

15 min

15  
minuter

### Innehåll

- Välkomnande
- Syfte och Mål
- Checka in
- Kort introduktion av handledare

### Mål

- Få med sig ett verktyg (Incheckning) till hemmaplan för hur man kan starta upp möten, träffar etc. på ett medvetet sätt. Incheckning möjliggör att alla deltagare blir synliggjorda, fokuserade och närvarande.
- Förstå övergripande syfte och mål och övergripande innehåll för utbildningen.

De som inte delar med sig för stunden, lyssnar aktivt och tar in det som sägs, utan att kommentera eller gå i dialog.

Förväntan skrivs på post-it lapp (med deltagarens namn på). Låt deltagarna sätta upp sina post-its på ett blädderblocksblad eller digitalt på Jamboard.

Låt gärna deltagare stämma av sin förväntan på sista träffen.

### Incheckning för handledare (2 min)

När alla har checkat in checkar också du som handledare in och berättar lite mer om dig själv. Hitta en balans så att du förmedlar något om dig själv som person, varför du är engagerad i rörelsen, att du ser fram emot att handleda denna utbildning.

Socialdemokratiska ledarskapsidén är kärnan och den röda tråden genom denna utbildning och deltagarna kommer att utgå från, och utforska denna idé, genom olika perspektiv. (*Citat på bild i PPT är från PDF om ledarskapsidén.*) Dela eller maila ut ledarskapsidén.

Visa film med Ingvar Carlsson från TV dokumentären ”Statsministrarna”, se studieportalen.

## Utbildningens struktur och genomförande

### Tid

20 min

20  
minuter

### Innehåll

- Utbildningens upplägg
- Första träffen
- Innehåll- och processmodellen

### Mål

- Förstå övergripande upplägg och innehåll för utbildningen.
- Kunna använda Innehålls- och Processmodellen i planerandet av olika aktiviteter.

### Syfte

- Tydliggöra utbildningens struktur och upplägg.
- Få med sig ett enkelt verktyg (innehåll- och processmodellen) som kan användas för att planera aktiviteter på hemmaplan.

### Utbildningens innehåll

Gå i genom de tre olika träffarna (10 min).

- Träff 1: Socialdemokratiska ledarskapet – att leda i en idéburen organisation.
- Träff 2: Att leda sig själv.
- Träff 3: Att skapa delaktighet och ökad samverkan.

Beskriv varje del med en mening eller två.

### Första träffen

Gå igenom det mer specifika syftet för den första träffen (av 3).

Gå igenom praktiska frågor som är aktuellt för just detta tillfälle.

Gå igenom Innehålls- och Processmodellen.

### Metod 1

Föreläsning med stöd av PPT ”Uppstart träff 1”, se studieportalen.

Gruppen delas sen in i bikupor, digitalt exempelvis i breakout-rooms i Zoom och reflekterar över modellen, vilka erfarenheter de har av den, och när den är användbar.

### Metod 2

Deltagarna läser själva deltagarmaterialet ”Innehålls- och Processmodellen”, se studieportalen.

Gruppen delas in i bikupor, digitalt exempelvis i breakout-rooms i Zoom och reflekterar över modellen, vilka erfarenheter de har av den och när den är användbar.

### Gemensam avslutning

Ge gärna några exempel på hur man kan använda modellen, exempelvis hur denna utbildning är uppbyggd, eller någon annan process som du varit med om att ta fram.

Lägg in utbildningens Varför, Vart, Vad och Hur.

# Personlig berättelse

## Tid

50 min

50  
minuter

### Innehåll

- Uppbyggnad av hur en berättelse kan se ut
- Ge exempel på en egen berättelse
- Förberedelse av personlig berättelse
- Dela berättelser i mindre grupper
- Reflektion
- Kort genomgång av Johari Fönster
- Introducera Lärandespiralen

## Mål

- Deltagarna får förståelse för, och erfarenhet av, hur de kan skapa trygghet i grupper genom att låta människor lära känna varandra mer.

## Syfte

- Stötta utveckling av öppenhet och trygghet i gruppen genom att lära känna varandra lite mer på djupet (bortom CV-listan).
- Uppleva en aktivitet som de kan omsätta i andra sammanhang.

## Metod

Föreläsning med stöd av PPT "Personlig berättelse" och deltagarmaterial: "Personlig berättelse", "Johari fönster" och "Lärandespiralen", se studieportalen.

## Övergripande upplägg

1. Introduktion (5 min).
2. Eget exempel (3 min) – Handledare presenterar sig själv utifrån samma modell för att vara förebild för en djupare presentation.
3. Förberedelse (7 min).
4. Dela berättelser i mindre grupp om 5 personer (20 min).
5. Reflektion (5 min).
6. Johari fönster (5 min).
7. Introduktion av lärandespiralen (5 min).

## Detaljerat upplägg:

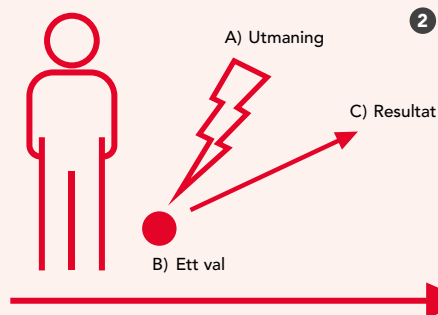
### 1 Introduktion (5 min)

Introducera uppdraget Personlig berättelse och kommunicera det som en del av introduktionen.

Fokus för berättelse:

- Välj att dela något som påverkat/format dig till den människa du är idag (kan vara en människa, situation eller händelse).
- Varför du valde att engagera dig i Socialdemokraterna (koppla gärna till dina viktigaste värderingar).

### 1 HUVUDPERSON



Ta stöd av tre nyckel-element för att skapa berättelsen. De tre nyckel-elementen är:

- A) Utmaning
- B) Val
- C) Resultat

Man upplever en utmaning, står inför ett val. Man väljer utifrån vad som är viktigt för en (värdering). Valet man gör ger ett resultat.

Upplevelsen och resultatet leder till en lärdom, en sensmoral. En värdering, förstärkning av en värdering, som vägleder en vidare i livet och är en del i varför man är som man är.

Generellt kan vi se en berättelse utifrån att en situation börjar med en oväntad utmaning som personen behöver hantera. Ett aktivt val påkallas av situationen. Ett val för vilket personen möjligen är helt oförberedd. Valet ger ett resultat. Resultatet omfattar en lärdom. Eftersom vi kan empatiskt identifiera oss med personen genom berättelsen kan vi "känna" den moraliska/värdebaserad lärdomen. Vi tar del av någons mod och



vi kan också inspireras av det. Berättelsen om personens ansträngningar och aktiva val uppmuntrar oss att tänka på våra egna värderingar och utmaningar, och inspireras av dem till nya sätt att tänka om hur vi gör val i våra egna liv.

## 2 Dela egen presentation som handledare (3 min)

För att stötta deltagarna att dela med sig utifrån modellen, och för att undvika en CV-berättelse, genomför du som handledare en presentation som du förberett innan.

## 3 Deltagare förbereder personliga berättelser (7 min)

Be deltagarna att enskilt förbereda en 3-minuters berättelse utifrån instruktionerna:

- Välj att dela något som påverkat/format dig till den människa du är idag (kan vara en människa, situation eller händelse).
- Varför du valde att engagera dig i Socialdemokraterna (koppla gärna till dina viktigaste värderingar).
- Förbered på ett A4 med symboler som du kan ta stöd av när du delar din berättelse.

Utgå från en berättelses nyckelelement: Situation/utmaning > val > resultat > lärdom.

## 4 Dela personliga berättelser i mindre grupper (20 min)

Låt deltagarna gå ihop i mindre grupper om 4–5 personer, eller i breakout-rooms i Zoom, (skapa så jämn fördelning som möjligt) och dela med sig av sina berättelser. Varje deltagare har 3 minuter var. Be varje grupp utse en tidtagare som kan tala om när det är 1 minut kvar för den som delar sin berättelse.

## 5 Reflektion (5 min)

Låt deltagarna kort reflektera tillsammans över sin upplevelse av personliga berättelser (dela i Zoom-chatten så att alla deltagare kan läsa innan de går i Breakout-rooms. Eller använd Jamboard).

- Hur kändes det att förbereda?
- Hur kändes det att lyssna på de andra?
- Hur kändes det att dela med dig?

## 6 Kort genomgång av Johari Fönster (5 min)

Gå kort igenom Johari Fönster, dela gärna ut deltagarmaterial som finns på studieportalen, och tala om vikten av att bygga en tillräckligt stor gemensam "arena".

## 7 Introducera Lärandespiralen (5 min)

Gå kort igenom lärandespiralen för att förklara utbildningens metodik. Dela gärna ut deltagarmaterialet som finns på studieportalen.

Reflektion är ett verktyg för att generera lärande och insikter och att ägna tid att utforska hur de kan användas på hemmaplan.

Ge aktiviteten Personliga berättelser som ett exempel:

- Att skapa och dela berättelse är en konkret upplevelse.
- Att jobba med frågeställningarna efteråt är att reflektera och att generalisera.

# Lärandekultur

## Tid

30 min

30  
minuter

## Innehåll

- Syfte med att skapa lärandekultur
- Instruktioner för enskilt, respektive grupparbete
- Presentation för varandra och avstämning

## Mål

- Praktiskt få prova en modell som kan användas på hemmaplan för att kunna etablera en sund organisationskultur.
- Förståelse för deltagarnas lärandekultur.

## Syfte

- Att vi som deltagare gemensamt skapar förutsättningar för en så konstruktiv och utvecklande lärandemiljö för oss som möjligt.
- Uppleva en process för att skapa kultur som du kan omsätta i andra sammanhang.

## Metod

Föreläsning med stöd av PPT "Lärandekultur", se studieportalen.

### Syfte med att skapa lärandekultur (1 min)

Gå igenom syftet med att skapa lärandekultur för utbildningen.

Lyft upp att denna aktivitet också kan appliceras i att skapa en konstruktiv kultur i t.ex. en styrelse, ett utskott, etc. Det finns alltid en kultur utvecklad, antingen omedvetet eller medvetet.

### Instruktioner för enskild uppgift (4 min)

Betona att det ska vara konkreta beteenden och förhållningssätt som ska tas fram.

- Be deltagaren att fundera enskilt, under 3 min, över beteenden och förhållningssätt som kommer att stödja en konstruktiv och utvecklande lärandemiljö under utbildningen.
- Skriv ned de konkreta beteenden och förhållningssätt du kommer på.

### Instruktioner för att jobba vidare i mindre grupper (13 min)

Gå ihop 2–3 deltagare, digitalt exempelvis i breakout-rooms i Zoom och dela med varandra vad ni kommit fram till (5 min).

Om det är mindre grupper (cirka 15 personer kan det vara lämpligt att låta deltagarna jobba i grupper om tre deltagare). Om gruppen är större kan de delas upp i 4–5 deltagare per grupp. Bra att försöka hålla sig till max 5 grupper med tanke på att materialet som jobbas fram ska presenteras för varandra.

När ni lyssnat på varandra väljer ni ut de 2 beteenden och förhållningssätt ni uppfattar stöttar en konstruktiv och utvecklande lärandemiljö mest. Skriv på post-it lappar, digitalt i Jamboard (använd en post-it per beteende/förhållningssätt). Ta också fram ett konkret exempel per beteende/förhållningssätt (Hur kan man se att en person är ...?) (8 min). Beroende på tid och antal grupper kan du utöka de två beteenden och förhållningssätt att prioritera, till tre i stället.

### Presentation för varandra och avstämning (12 min)

Grupperna/paren redovisar i storgrupp sina prioriterade förhållningssätt/beteenden.

Övriga deltagare lyssnar utan att kommentera.

– Dela de två beteendena/förhållningssätten inklusive konkreta exempel.

– Sätt upp post-its på blädderblocksblad, digitalt på Jamboard.

– Efter hand som ni presenterar – sätt upp liknande post-its bredvid varandra (klustra).

Uppmuntra och påminn om att deltagarna klustrar sina post-its (dvs sätter liknande lappar bredvid varandra). Du som handledare kan också vara alert och lyfta upp om du uppfattar att något ska klustras tillsammans med annan post-it lapp.

När alla presenterat och post-it lapparna sitter uppe kan du lyssna av/fråga gruppen om det som kommit upp kan fungera som en guide för hur de ska vara tillsammans. Du kan lyfta upp att det är som ett styrmedel för dem, som kan utvecklas vidare och modifieras utifrån deras behov. Varje deltagare kan individuellt reflektera över hur hen ska bidra på bästa tänkbara sätt utifrån den lärandekultur som de skapat.

**Notera:** Ses ni fysiskt så ta med blädderblocksbladet och sätt upp i rummet varje gång ni möts. Sätt gärna upp det på en central plats i rummet och uppmuntra gärna deltagarna att kolla på det lite då och då under utbildningens gång.

## Socialdemokratiskt ledarskap

### Tid

60 min

60  
minuter

### Innehåll

- Den Socialdemokratiska ledarskapsidén
- Enskild reflektion

### Mål

- Deltagarna ska öka sin förståelse för hur de aktivt och medvetet kan jobba med att vara företrädare för värdegrund och önskvärd ledarskap.
- Ta med sig ett verktyg (värderingsövning kring socialdemokratiskt ledarskap) till hemmaplan för vidare utforskning.

## Syfte

- Att skapa förståelse för kopplingen mellan den socialdemokratiska ledarskapsidén och grundläggande socialdemokratiska värderingar.
- Att deltagare utforskar och skapar förståelse för den Socialdemokratiska ledarskapsidén som grund för att själv aktivt jobba med att utveckla sitt ledarskap inom Socialdemokratien baserad på dess värderingar.

## Metod

Föreläsning med stöd av PPT och deltagarmaterial ”Socialdemokratiskt ledarskap”, se studieportalen.

Skicka ut eller ge deltagarna tillgång till den Socialdemokratiska ledarskapsidén innan genomförandet av passet. Be alla att läsa igenom den minst en gång som en förberedelse.

### Gå igenom syftet (1–2 min)

Låt därefter varje deltagare enskilt under tystnad läsa igenom ledarskapsidén en gång till som en påminnelse inför att de ska jobba aktivt med att utforska den tillsammans med andra deltagare.

### Grupparbete (14 min)

Låt deltagarna gå ihop i mindre grupper om 4–5 deltagare (för att spara tid kan du ha förberett rummet med stolar i mindre cirklar som deltagarna sitter från början av sessionen).

- Utifrån den Socialdemokratiska ledarskapsidén ber du varje grupp beskriva i två meningar vad de ser som kärnan i värdegrunden, organisationskulturen och det önskvärda ledarskapet. Notera att det är totalt TVÅ meningar som ska skrivas (inte två meningar per del).
- Låt samma grupper också beskriva vilka krav detta ställer på dem själva som Socialdemokratiska ledare. De ska ta fram två konkreta exempel på situationer och konstruktiva beteenden.
- Be varje grupp dokumentera de två meningarna och de formulerade kraven från ovan, på varsitt A3 papper, digitalt använd Jamboard.

**Notera:** Stötta deltagarna att bli så konkreta som möjligt. Ett perspektiv kan vara att deltagare utgår från situationer de uppfattar inte är Socialdemokratiskt ledarskap och skapa situationer hur de uppfattar att det borde vara istället.

## Redovisning (17 min)

Varje grupp presenterar sina två meningar och de två konkreta exemplen för varandra.

Samla in gruppernas A3 och sätt upp på väggen, digitalt spar ner Jamboarden som PDF.

Som alternativ kan också redovisningen genomföras med att två grupper går samman och presenterar för varandra. Då kan även varje grupp få i uppdrag att ge återkoppling till en annan grupp eftersom det frigörs tid (baserat på 60 min pass).

### Egen reflektion under tystnad (5 min)

Syftet med denna reflektion är att deltagarna speglar sig själva och sitt eget ledarskap i ledarskapsidén och de socialdemokratiska värderingarna.

Vad uppfattar du att du har för styrkor, respektive utvecklingsområden i relation till den Socialdemokratiska ledarskapsidén:

Reflektera över och skriv ned för ditt eget bruk:

- Ett beteende jag ska fortsätta med i mitt ledarskap?
- Ett beteende jag ska börja med i mitt ledarskap?
- Ett beteende jag ska sluta med i mitt ledarskap?

Använd det som stöd för att utveckla ditt Socialdemokratiska ledarskap på hemmaplan, där du även kan fundera vidare hur du (och potentiellt andra) kan stötta dig själv i din önskvärda utveckling.

Deltagarna behöver inte dela med sig till varandra utan jobbar med att reflektera och skapa en första utveckling framåt för eget bruk.

### Gemensamt avslut – Checka ut

Avsluta träffen med att köra en runda där deltagarna får sätta ord på sin känsla just nu.

### Uppgift till nästa gång

Dela ut, och uppmuntra deltagarna att läsa deltagarmaterialen ”Självedarskap” och ”SCARF-modellen”, se studieportalen.

# Träff 2

## Självledarskap, SCARF-modellen och feedback

Tid: 3 timmar

3  
timmar

### Innehåll

- Check in och reflektion
- Självledarskap
- SCARF-Modellen
- Feedback

## Check in och reflektion

Tid

30 min

30  
minuter

### Mål

- Få med sig ett verktyg (Incheckning) till hemmaplan för hur man kan starta upp möten, träffar etc. på ett medvetet sätt. Incheckning möjliggör att alla deltagare blir synliggjorda, fokuserade och närvarande.
- Förstå övergripande syfte och mål för träff 2.

### Syfte

- Skapa en välkomnande känsla för deltagarna.
- Stödja känslan av närvaro, delaktighet och samvaro bland deltagarna.
- Gemensamt reflektera kring lärdomar och insikter baserat på träff 1.
- Skapa tydlighet för träff 2.

### Metod

Föreläsning med stöd av PPT ”Uppstart träff 2”, se studieportalen.

### Övergripande syfte och mål med hela utbildningen

Kort repetition.

### Incheckning

Kort incheckning i mindre grupper 4–5 deltagare, digitalt i breakout-rooms i Zoom.

Var och en checkar in i den lilla gruppen:

- En sak som är levande inom mig idag är...
- Saker jag gjort och sett utifrån lärande sedan sist.

### Andra träffen

Presentera kort det övergripande syftet med träff 2

- Öka förståelsen för hur våra behov och våra ageranden i relation till andra människor påverkar för mågan till samverkan.
- Skapa förståelse för hur vi genom feedback kan gynna vår egen, andras och organisationens utveckling.

Gå därefter igenom programmet för träffen.

## Självledarskap

Tid

20 min

20  
minuter

### Innehåll

- Vad är Självledarskap?
- 5 perspektiv av självledarskap
- Reflektion individuellt och i par

### Mål

- Kunna använda ett tillvägagångssätt för att reflektera kring det egna självledarskapet för fortsatt personlig utveckling.
- Få förståelse för perspektiv på självledarskap.

### Syfte

- Skapa förståelse för vad Självledarskap handlar om.

- Bidra med perspektiv till deltagarna som kan fungera som ett stöd för att reflektera kring det egna självledarskapet.
- Öka deltagarnas självkännetdom genom reflektion.

### Metod

Föreläsning med PPT och deltagarmaterial ”Självledarskap”, se studieportalen.

### Vad är Självledarskap?

Gå igenom de fem perspektiven med självledarskap, och dela ut deltagarmaterialet.

- 1 Självkännetdom
- 2 Självreglering
- 3 Självmotivation
- 4 Självempati
- 5 Självstyrning

### Reflektion

Be deltagarna reflektera individuellt helt i tystnad en stund med hjälp av frågorna.

- Vad är din känsla just nu?
- En lärdom du tar med dig?

Efter 5 min individuell reflektion låter du deltagarna gå ihop i par, digitalt exempelvis i breakout-rooms i Zoom och dela sina reflektioner med varandra.

## SCARF-modellen

### Tid

40 min

40  
min

### Innehåll

- SCARF och de 5 sociala upplevelseområdena
- Reflektion

### Mål

- Förståelse om de fem upplevelseområdena i SCARF-modellen.
- Insikter om hur de sociala behoven påverkar det egna och andras beteenden i social kontext.
- Använda sin förståelse för SCARF-modellen som ”karta och kompass” i sitt socialdemokratiska ledarskap.

### Syfte

- Introducera ett verktyg som deltagarna kan använda för att öka sin självmedvetenhet och förstå sina egna reaktioner tydligare.
- Öka förståelsen för hur våra behov i relation till andra människor påverkar förmågan till samverkan.

### Metod 1

Föreläsning med stöd av PPT och deltagarmaterial ”SCARF-modellen”, se studieportalen.

### Metod 2

Låt deltagarna själva läsa igenom deltagarmaterialet ”SCARF-modellen”, se studieportalen.

### SCARF-modellen

- 1 Status
- 2 Förutsägbarhet
- 3 Självstyre
- 4 Samhörighet
- 5 Rättvisa

### Reflektion

Deltagarna ska under tystnad, enskilt ”spegla” sig själva i modellen och reflektera över egna upplevelser de har haft då deras hot-system blivit triggat.

I relation till SCARF-modellen, fundera över en situation där du upplevde att ditt sociala hot-system triggades (utlöste exempelvis obehag, oro, rädsla, ilska).

- Vad var det som hände?
- Vad kände du?
- Vad tänkte du?
- Vad gjorde du?

På vilket sätt skulle du i en liknande situation kunna ”lugna” din hjärna, agera annorlunda?

Efter individuell reflektion låter du deltagarna dela sina reflektioner med varandra i par eller mindre grupper om tre, digitalt exempelvis i breakout-rooms i Zoom.

# Feedback

## Tid

50 min

50  
minuter

### Innehåll

- Inledning och syfte
- Genomgång av feedback
- Förbereda uppskattning
- Dela uppskattning
- Reflektion
- Avslut av session

## Mål

- Förståelse för vikten av uppskattande feedback och hur den påverkar oss.
- Förståelse för och kunskap om hur man på ett konstruktivt sätt kan ge utvecklande feedback.

## Syfte

- Öka sin kunskap om och förståelse för hur vi genom feedback kan gynna vår egen, andras och organisationens utveckling.
- Få en upplevelse som stärker förståelsen för, och vikten av, uppskattande feedback.
- Sänka trösklar för att använda feedback i vardagen.

## Metod

Föreläsning med stöd av PPT och deltagarmaterial "Feedback", se studieportalen.

## Övergripande upplägg

1. Kort introduktion (2 min).
2. Genomgång feedback (8 min).
3. Introduktion till enskild förberedelse (12 min).
4. Dela feedback (10 min).
5. Enskild reflektion (5 min).
6. Dela reflektioner i de mindre grupperna (10 min).

### 1. Detaljerat upplägg (2 min)

Introduktion till passet med hjälp av mål och syfte.

### 2. Genomgång Feedback (10 min)

Introducera deltagarna till att de nu ska få prova att jobba med feedback. Alternativt kan deltagarna själva läsa i deltagarmaterialet: Feedback.

### 3. Introduktion till enskild förberedelse (12 min)

Dela in, eller be deltagarna att dela in sig i grupper

om fyra, digitalt i breakout-rooms i Zoom. Ge instruktion att varje deltagare skriver Post-it lapp till de andra i sin grupp + en till sig själv. Inled meningen för de andra med: Det jag uppskattar hos dig är... Och till dig själv: Det jag uppskattar hos mig är...

Skriv deltagarens namn överst och ditt namn underst på lappen. Tala om för deltagarna att de kommer att få dela lapparna med varandra i gruppen.

### 4. Dela feedback (10 min)

En person åt gången (per grupp) är i fokus. Gruppen utser vem som börjar. Denna person ber om att få feedback från de andra deltagarna i gruppen – en i taget. Uppmuntra deltagarna att titta personen de ger feedback till i ögonen och att de bara använder vad de skrivit på post-it som stöd. Be också deltagarna att inte gå in i dialog utan bara lyssna på den feedback som ges. När alla gett sin feedback till fokuspersonen, läser denna upp feedbacken till sig själv, tar emot post-it lapparna från de andra, och tackar. Därefter går turen vidare till nästa deltagare etc tills alla har fått och gett feedback.

### 5. Enskild reflektion (5 min)

Be deltagarna reflektera enskilt. Uppmana gärna deltagarna att anteckna när de funderar över följande frågor:

- Hur var det att förbereda lapparna? (Känslor, tankar?)
- Hur var det att ta emot feedback? (Känslor, tankar?)
- Hur var det att ge feedback? (Känslor, tankar?)

### 6. Dela reflektion (8 min)

I den mindre gruppen delar deltagarna reflektioner med varandra.

### Gemensamt avslut – Checka ut

Avsluta träffen med att köra en runda där deltagarna får sätta ord på sin känsla just nu.

### Uppgift till nästa gång

Dela ut, och uppmuntra deltagarna att läsa deltagarmaterialet "Gruppdynamik och utveckling", se studieportalen.

Skriv själv ut Handledarmaterialet "Effektivt ledarskap och medarbetarskap", helst i A3, eller förbered motsvarande blädderblocks-blad, inför det passet på nästa träff.

---

# Träff 3

## Gruppdynamik och utveckling, effektivt ledarskap och medarbetarskap, samt avslutning

---

Tid: 3 timmar

3 timmar

### Innehåll

- Check in och reflektion
- Mål, syfte och innehåll träff 3
- Gruppdynamik och utveckling
- Grupper utveckling, IMGD-modellen
- Effektivt ledarskap och medarbetarskap
- Reflektion
- Checka ut

### Övergripande syfte och mål med hela utbildningen

Kort repetition.

### Incheckning och reflektion

Enskild reflektion baserat på frågorna (5 min):

- Detta har jag reflekterat över sen sist...
- Detta lärde jag mig om mig själv... (mina känslor, tankar och handlingar.
- Så här har jag omsatt eller tänker jag omsätta mitt lärande i praktiken...

Dela med varandra i mindre grupper om 4–5 deltagare, digitalt exempelvis i breakout-rooms i Zoom (15 min).

Modifiera frågorna utifrån hur du vill stötta deltagarna på bästa sätt att reflektera kring sina lärdomar och sin egen utveckling som Socialdemokratisk ledare.

## Check in och reflektion

Tid

30 min

30 minuter

### Mål

- Få med sig ett verktyg (Incheckning) till hemmaplan för hur man kan starta upp möten, träffar etc. på ett medvetet sätt. Incheckning möjliggör att alla deltagare blir synliggjorda, fokuserade och närvarande.
- Förstå övergripande syfte och mål för träff 3.

### Syfte

- Skapa en välkomnande känsla för deltagarna.
- Stödja känslan av närvaro, delaktighet och samvaro bland deltagarna.
- Gemensamt reflektera kring lärdomar och insikter baserat på träff 2.
- Skapa tydlighet för träff 3.

### Metod

Föreläsning med stöd av PPT ”Uppstart träff 3”, se studieportalen.

### Tredje träffen

Kort presentera övergripande syftet med träff 3.

- Att öka förståelsen av interpersonella relationer och gruppdynamik som en del av att stärka sina förutsättningar att leda andra för ökad och effektiv samverkan.

Gå därefter igenom programmet för träff 3.

## Gruppdynamik och utveckling

Tid

45 min

45 minuter

### Innehåll

- Inledande reflektion
- Grupper utveckling enligt IMGD-modellen
- Avslutande reflektion

## Mål

- Förstå förutsättningar och principer för att skapa effektiva team och konstruktivt samspel mellan människor, som en del av att öka deras kapacitet att bidra till väl fungerande och effektivt arbetande grupper.

## Syfte

- Kunna reflektera kring egna beteenden och förhållningssätt och dess påverkan på grupper utveckling och samspel mellan människor.

## Metod

Föreläsning med stöd av PPT och deltagarmaterial ”Gruppdynamik och utveckling”, se studieportalen.

### Inledande reflektion (15 min)

Be varje deltagare reflektera individuellt och skriva ner (cirka 3–4 min).

- Fundera på situationer när du samarbetat med andra i grupp för att uppnå ett gemensamt mål...
- Vilka beteenden och förhållningssätt uppfattar du har gynnat ett väl fungerande och effektivt samarbete?
- Vilka beteenden och förhållningssätt uppfattar du har motverkat ett väl fungerande och effektivt samarbete?

**Notera:** Du kan även bjuda in deltagare att fundera över sina egna beteenden. (Inget måste, men det kan vara en del av att jobba med sin egen självinsikt, men låt deltagarna välja om de vill fundera över sig själva också i detta läge.)

Be deltagarna dela med varandra i mindre konstellationer (2–3 deltagare) digitalt exempelvis i breakoutrooms i Zoom (10 min).

– Dina erfarenheter av beteenden och förhållningssätt som stöttat väl fungerande grupper respektive bidragit till icke fungerande samarbete.

### Genomgång av grupper utveckling enligt IMGD-modellen (15 min).

### Avslutande reflektion (15 min)

Be deltagarna gå ihop i mindre konstellationer om 2–3 deltagare och reflektera gemensamt kring grupper utveckling med hjälp av stödfrågorna:

– På vilket sätt känner du igen dig?

– Vilka beteenden/förhållningssätt känner du igen hos dig själv?

– Vilka beteenden/förhållningssätt känner du igen i grupper du varit en del av?

Låt varje grupp ge ett exempel på hur de känner igen sig i grupper utveckling. Om tid finns kan fler exempel delas.

Avsluta sessionen med att låta deltagarna veta att de ska få utforska vad grupper i olika faser behöver för att utvecklas vidare och applicera ett perspektiv på vad man kan göra som medlem och/eller ledare för att stötta konstruktiv utveckling.

## Effektivt ledarskap och medarbetarskap

### Tid

60 min

60  
minuter

### Innehåll

- Förberedelse
- Effektivt ledarskap och medarbetarskap
- Reflektion

### Mål

- Skapa förståelse för effekter av olika typer av förhållningssätt som ledare, och konsekvenser av att bemöta människor utifrån deras reella utvecklingsbehov.

### Syfte

- Kunna reflektera kring det egna ledarskapet och dess påverkan på andra människor.

### Förberedelser

Sätt upp i rummet, antingen de 8 blädderblocks-blad du förberett, eller handledarmaterialet du skrivit ut från Studieportalen (helst i A3).

Sprid ut de fyra faserna i rummet, exempelvis med en fas per hörn.

Observera att det ska vara två blad per fas, (”Vanliga beteenden och situationer...” och ”Råd till ledaren och gruppmedlemmen”).

Genomförs utbildningen digitalt, kan du med fördel använda Google Jamboard.



## Fas 1

### Vanliga beteenden och situationer som kan upplevas i fas 1:

- Gruppen är beroende av ledaren.
- Det är viktigt för medlemmarna att vara en del av gruppen, att uppleva sig inkluderade.
- Relationer byggs försiktigt.
- Vanliga frågor som bearbetas av medlemmar:  
"Varför är jag här?"  
"Vad förväntas av mig?"
- Medlemmarna är artiga mot varandra, talar om "ofarliga" saker.
- Man vill ha tydliga uppgifter och frågor "om lov".

## Fas 2

### Vanliga beteenden och situationer som kan upplevas i fas 2:

- Individuella behov tydliggörs.
- Konflikter om vad som är viktigt och oenighet om mål.
- Öppen konkurrens i gruppen. Gruppen utmanar ledaren och varandra.
- Försöker övertyga varandra om vad som är "rätt".
- Långa diskussioner om oväsentligheter.

## Fas 3

### Vanliga beteenden och situationer som kan upplevas i fas 3:

- Teamet samlar sig.
- Ökad tolerans, närhet och öppenhet.
- Hanterar konflikter när de uppstår.
- Vill uppnå enighet och samsyn.
- Trivs oftast bra.
- Roller och uppgifter anpassas för att nå målen.
- Skapar strukturer som stödjer arbetet.

## Fas 4

### Vanliga beteenden och situationer som kan upplevas i fas 4:

- Teamet genomför sina uppgifter effektivt och kreativt.
- Alla känner till och står upp för teamets mål.
- Allas roller och status är kända och accepterade.
- Öppen kommunikation – mycket feedback.
- Konflikter ses som gemensamma och utvecklande.
- Ledarskapet växlar med lätthet i gruppen.
- Teamet samverkar med andra.

### **Effektivt ledarskap och medarbetarskap (40 min)**

Detta pass bygger på modellen om grupp-utveckling som deltagarna jobbat med under passet innan. Upplägget startar med en kort introduktion om mål och syfte och information om att passet utgår från modellen om grupperns utveckling. Deltagarna jobbar sedan i en workshop där de ska utforska och identifiera behoven som de uppfattar i de olika faserna. Vad man som ledare eller medlem kan göra för att stimulera gruppens fortsatta utveckling. Som avslut på passet går alla tillsammans igenom de olika faserna.

### **Instruktion till workshop (5 min) Effektivt ledarskap och medarbetarskap**

Gå igenom de olika generella beteendena och situationerna som förknippas med varje fas kort och övergripande som en slags återblick och påminnelse för deltagarna om de olika faserna.

Använd, vid behov PPT, som stöd vid instruktionen, se studieportalen.

Be deltagarna dela upp sig så att det blir en jämn spridning mellan de olika faserna.

### **Utforska och identifiera behov och råd till gruppmedlemmar och ledare (12 min)**

När deltagarna är jämnt fördelade mellan de olika faserna ges vidare instruktioner.

Instruera att varje liten grupp ska jobba med fokus på den fas där de står.

Deltagarna ska, utifrån de olika karaktäristiska beteenden och situationer för den fas som de har valt, reflektera tillsammans kring vilka beteenden och förhållningssätt bland gruppmedlemmar respektive ledaren som gynnar gruppen att utvecklas vidare till nästa fas.

Deltagarna använder det redan förberedda blädderblocksbladet för att skriva ner vad man kommer fram till.

**Notera:** För de deltagare som står vid fas 4 handlar det om att reflektera kring beteenden och förhållningssätt som håller uppe motivation och energi i gruppen på att lösa uppdrag och nå resultat.

### **Dela med varandra (20 min)**

När alla grupper har skapat sina fas-specifika listor samlar man alla deltagare vid hörnet/sidan för fas 1 och låter den gruppen dela med sig av sina förslag. När gruppen har redovisat klart så får övriga deltagare fylla på listan med förslag för den fasen.

Sedan är det fas 2 fas, 3 och fas 4 tur att, i ordning redovisa och övriga deltagare fyller på med förslag.

Du som handledare kan fylla på om det saknas från följande lista:

## Fas 1

### Råd till ledaren:

- Tillämpa styrande strukturerat ledarskap.
- Tydliggör mål, uppgifter & förväntningar.
- Tydliggör värderingar och normer.
- Skapa utrymme för att knyta kontakter.
- Förstå behovet av struktur.
- Håll koll: "Är alla med i gruppen?"

### Råd till gruppmedlemmar:

- Lär känna varandra.
- Berätta om dig själv och ställ frågor om varandra.
- Dela med dig av dina egna mål.
- Berätta hur du upplever det som händer.
- Erbjud dig att ta ansvar.

## Fas 2

### Råd till ledaren:

- Stöd, träna, coacha, handled.
- Välj aktiviteter som kräver samarbete.
- Betona feedback.
- Ta det inte personligt.
- Ställ dig frågan:  
"Är väsentliga konflikter hanterade?"  
och erbjud konflikthanterings-verktyg.

### Råd till gruppmedlemmar:

- Se konflikter som grund för utveckling.
- Se positivt på uppgiftsorienterade konflikter.
- Stötta konstruktiva konfliktlösningar.
- Var sakorienterad, specifik och tydlig.
- Erbjud dig att ta ansvar.

## Fas 3

### Råd till ledaren:

- Samverka & delegera.
- Ta tillvara på experterna i teamet.
- Delegera och uppmärksamma ansvarstagande initiativ.
- Uppmuntra ifrågasättanden av sådant som står i vägen för effektivitet.

### Råd till gruppmedlemmar:

- Stanna inte i idyllen... dvs lyft blicken från "förälskelsen" till uppgiften.
- Var generös med feedback.
- Öppna upp för nya tankar och idéer.
- Erbjud dig att ta ansvar.

## Fas 4

### Råd till ledaren:

- Visionera & vidareutveckla.
- Omvärldsbevaka.
- Låt den mest lämpade leda aktuell uppgift.
- Utmana teamet med nya mål/uppgifter.

### Råd till gruppmedlemmar:

- Ta än större personligt ansvar.
- Prova nya vägar, utforska och utveckla.
- Lär av varandra.

### Reflektion (20 min)

Be deltagarna reflektera enskilt en stund utifrån ett ledarskapsperspektiv, över de olika utvecklingsfaserna för grupper utveckling.

- Vilken fas upplever du dig mest bekväm i som ledare? Vad är det som gör att du känner dig mest bekväm där? En styrka du uppfattar hos dig själv i denna fas?
- Vilken fas upplever du dig mest obekvämt med som ledare? Vad är det som gör att du känner dig mest obekvämt där? En utvecklingspotential du uppfattar hos dig själv i denna fas?

Be deltagarna gå ihop i mindre grupper om 2–3 personer och dela reflektioner med varandra, digitalt exempelvis i breakout-rooms i Zoom.

## Mina lärdomar och insikter

### Tid

30 min

30  
minuter

### Innehåll

- Reflektion
- Avslut

### Mål

- Använda ett enkelt verktyg som stöttar till att omsätta lärdomar till handling.

### Syfte

- Stötta deltagarna att aktivt ta med sig lärdomar och insikter till den praktiska vardagen och hemmaplan.

### Metod

Föreläsning med stöd av PPT ”Mina lärdomar och insikter”, finns på studieportalen.

### Reflektion (20 min)

Börja med att sammanfatta innehållet i utbildningen. Be deltagarna därefter att arbeta enskilt med att identifiera viktiga lärdomar från hela utbildningen och hur man kan omsättas lärdomarna på hemmaplan.

- Vilka är de tre lärdomar/insikter jag upplever att jag kommer ha mest användning av på hemmaplan?
- Hur och när kan jag aktivt använda dessa lärdomar/insikter på hemmaplan.

Dela med varandra.

### Utvärdering

Gå igenom och bocka av deltagarnas förväntningar från träff 1.

- Är allt uppfyllt?
- Om inte – Hur löser vi det?

### Gemensamt avslut – Checka ut (10 min)

Avsluta träffen med en runda där deltagarna får sätta ord på sin känsla just nu.

Avsluta gärna med att spela ”Internationalen” från album ”På rätt sida historien” (finns på Spotify).

---

# Till dig som är cirkelledare

---

Den här delen är ett stöd för dig som cirkelledare. Den innehåller praktiska tips när det gäller hur man leder en cirkel och förslag på upplägg av den. Välkommen som cirkelledare i ABF!

## Grundtanken är gemensamt lärande

Kanske har du varit cirkelledare tidigare eller själv gått en studiecirkel så att du känner till grundtanken. Om inte är det viktigt att du får en känsla för hur man arbetar i en studiecirkel. Grunden i en studiecirkel är att alla delar med sig av sina kunskaper och att man lär sig tillsammans. Demokrati och delaktighet är två viktiga hörnstenar i en studiecirkel. Alla ska kunna påverka och känna sig delaktiga. Det är det arbetsätt som gör studiecirkeln socialt givande, kreativ och som främjar lärandet.

## Förbered dig med ABF

Tillsammans med din kontakt på ABF går du igenom upplägget av studiecirkeln. Stäm av studiematerial, lokal, digitala verktyg och om det finns kunskap om deltagarna som är bra att ha med sig för dig som ledare. Kanske finns det sådant som kan vara värdefullt att veta om dina deltagare i förväg, exempelvis om de kommer från en och samma förening eller om de har anmält sig via ABF:s kursprogram som är riktat mot allmänheten.

## Cirkelledaren en garant för delaktighet

För dig som ledare gäller det att skapa ett generöst klimat där alla känner sig inkluderade. Eftersom studiecirkeln bland annat kännetecknas av tid för reflektion och frågor är det viktigt att du som ledare ger plats och tid för det. I början av varje träff bör du öppna för frågor från föregående träff och berätta om dagens arbete. I slutet av träffen är det också viktigt att du lämnar tid för reflektion och frågor.

I grupper brukar det oftast finnas några som har lättare än andra att uttrycka sig och ta plats. Som ledare är det din uppgift att se till att så många som möjligt deltar i samtalen. Frågor som "Är det här något du känner igen?" eller "Hur tänker du om det?" är några inbjudande meningar till en person som sitter tyst.

En grupp utvecklas hela tiden och för en del personer tar det några gånger innan gruppen känns så trygg att de vill delta i samtalen.

## Alla ska kunna vara med

I våra studiecirkel finns människor med olika bakgrund, förutsättningar och intresseområden. Det är vi glada för. Utan mångfald i gruppen förlorar studiecirkeln sin kraft. Därför är det viktigt att alla som deltar har möjlighet att vara med på lika villkor.

Någon kan ha en synlig funktionsnedsättning, en annan har en dold. Några har svenska som modersmål, andra har det inte. Genom dialog med deltagarna brukar det gå ganska smidigt att hitta ett upplägg som fungerar för alla.

Kom ihåg att ingen förväntar sig att du ska gissa dig till vad varje individ behöver. Ge dem därför möjlighet att tala om det redan i samband med att de anmäler sig. Det behöver inte bli mer märkvärdigt än att du frågar "Är det något jag som cirkelledare behöver veta inför första träffen?"

Ofta handlar det om ganska enkla åtgärder. Det kan vara anpassat fika, tillräckligt med pauser, studiematerialet utdelat i förväg, hörslinga, förstorad text, framkomlighet för rullstol eller extra tydligt språk. Det mesta kan lösas med en öppen inställning och god framförhållning.

Skulle det trots allt uppstå behov som inte går att tillgodose är det ändå viktigt att visa att du ser och respekterar individen. I slutändan är det inte tekniska detaljer som gör en studiecirkel tillgänglig, utan att deltagarna känner sig så välkomna som de är. Därför är bemötandet många gånger avgörande.

## Ansvarstagande arrangörskap med ABF

Det finns en del praktiska saker att tänka på som cirkelledare. Du ska fylla i närvarolistan, digitalt. Se till att den tekniska utrustning som krävs för studiecirkeln finns tillgänglig och fungerar. Den första gången

är det extra viktigt att vara ute i god tid, så deltagarna känner sig välkomna. Ställ iordning i lokalen. Försök sitta så att alla ser varandra. När ni lämnar lokalen ska den vara iordningsställd. Kom också ihåg att tala om för deltagarna att det är ABF som arrangerar studiecirkeln. Om det är en organisation – exempelvis en fackklubb, PRO, politisk förening eller patientförening – som genomför cirkeln så talar du om att det är den organisationen i samarbete med ABF som är anordnare.

### **Arbetsplanen hjälper er att nå målen**

När man planerar en studiecirkel behövs en arbetsplan. Det är ett arbetsdokument som lägger en bra grund för att man ska nå målet med cirkeln. Vare sig du gör arbetsplanen själv eller använder den mall som finns i denna handledning är det viktigt att du stämmer av med deltagarna. Finns det alternativa upplägg? Andra önskemål? När gruppen har enats om arbetsplanen och eventuella ändringar gjorts så lämnar du en kopia till ABF.

### **Cirkelledarutbildning**

Alla cirkelledare inom ABF erbjuds att delta i vår cirkelledarutbildning. ABF:s syfte med GRUND, första steget i cirkelledarutbildningen är att ge dig som cirkelledare en inblick i ABF:s värdegrund, folkbildningens pedagogik och vad din roll som ledare inom folkbildningen innebär. Efter GRUND finns det möjlighet att delta i våra fortsättningsutbildningar som ger dig ytterligare kunskap om hur man leder grupper, folkbildning och värdegrund. Tala med ditt lokala ABF-kontor om du är intresserad av att gå en cirkelledarutbildning.

### **ABF är arbetarrörelsens studieförbund**

Arbetarnas Bildningsförbund (ABF) är arbetarrörelsens studieförbund. Vi erbjuder studiecirklar, kurser, föreläsningar samt kulturarrangemang i alla landets kommuner. ABF bildades för över 100 år sedan. Bakom grundandet stod Socialdemokraterna, LO och Kooperativa Förbundet. Med verksamhet i hela landet, ett femtiotal medlemsorganisationer, ett sextiotal samarbetsorganisationer och 700 000 deltagare årligen är ABF Sveriges ledande studieförbund.

### **Studiecirkeln en av tre verksamhetsformer**

ABF har tre verksamhetsformer: studiecirkel, annan folkbildningsverksamhet och kulturprogram. I studiecirkeln deltar minst tre och högst tjugo deltagare, inklusive cirkelledaren. Cirkeln är på minst tre träffar med sammanlagt minst nio studietimmar (en studietimme = 45 minuter). I annan folkbildningsverksamhet är formerna friare och flexibla, här finns pröva-på-verksamhet, workshops, temakvällar, endags- och helgkurser. Kulturprogram framförs inför eller tillsammans med minst fem deltagare utöver studieförbundets ledare. Det kan vara föreläsningar, teaterföreställningar, konserter eller debatter. Ett kulturprogram ska pågå i minst 30 minuter och vara utformat så att det bidrar till att skapa delaktighet, upplevelse och eftertanke.

Läs mer om ABF och ABF:s verksamhetsformer i foldern ”Med i ABF”. [www.abf.se/medlemsorganisation/](http://www.abf.se/medlemsorganisation/)



**Du hittar alla våra studiematerial på:  
[socialdemokraterna.abf.se](https://socialdemokraterna.abf.se)**

