



# FRITIDSLEDARUTBILDNINGEN

## KURSPLAN

**VÅR UTBILDNING, DESS UTGÅNGSPUNKTER, INNEHÅLL OCH URSPRUNG**

## **Kursplan för fritidsledarutbildningen**

**Denna beskrivning av kursplanen för Fritidsledarutbildningen vid Skarpnäcks folkhögskola tar sin början i de teoretiska utgångspunkter som vi har för vår utbildning. De teorier som vi utgår ifrån när vi närmar oss de olika ämnen vi läser, när vi förstår de processer som skapas i samspelet mellan studerande, lärare och det sammanhang vi befinner oss i. Det är i dessa processer och samspel som vår utbildning i stor utsträckning skapas. Detta är således också utgångspunkten för vår syn på våra roller och vår kunskapssyn. Sedan följer en beskrivning av de kurser vi läser, deras innehåll och hur vi tänker kring dem. Dokumentet avslutas med en beskrivning av vår utbildnings ursprung, bakgrund och det sammanhang vi verkar i och de samarbeten som vi har.**

**Trevlig läsning**

*Lärarna vid fritidsledarutbildningen*

## **Teorier och perspektiv**

### *Systemteori*

Systemteori är en teori om relationer, sammanhang och mönster. Utgångspunkten är att vi människor inte kan överblicka den totala komplexiteten i de sammanhang vi ingår i. Vi måste därför skapa begriplighet i vår vardag genom att tillskriva exempelvis händelser, personer, beteenden vissa avskikter, orsaker och effekter för att skapa mening i tillvaron. Detta gör vi bland annat utifrån de förförståelser, erfarenheter, förväntningar, föreställningar, önskemål som vi bär med oss. Detta innebär att vi gör varandra begripliga utifrån våra egna referensramar. I det systemiska tänkandet kan man inte lägga egenskaper på en individ. De egenskaper vi tror att vi kan se hos andra är en del av det mönster som sammanhanget skapat tillsammans. När vi i ett visst system tillskrivs en viss egenskap, är det ett uttryck för den roll och funktion som mönstret i sammanhanget har skapat åt oss, inte en objektiv egenskap hos oss som individer. Ett annat sammanhang, med andra mönster och relationer, tar fram andra egenskaper hos oss, som i sin tur påverkar sammanhanget på ett annat sätt än vi gör i andra system. Detta innebär att vi skapar varandras förutsättningar för att vara och handla, vilket i sin tur ger att vi också är medansvariga för andras varande och handlande. Detta innebär också att vi inte kan observera en grupp eller en individ utan att själva påverka mönstret i systemet och därmed blir en del av det. När vi har åsikter om andras beteende är vi en del av dessa individers beteende och varför de agerar som de gör. Detta ger vid handen att det är i systemet som vi behöver belysa och konkretisera upplevda egenskaper och mönster, så att vi kan medvetandegöra oss om dem. Det är alltså sammanhanget som har skapat dessa egenskaper utifrån de relationer, mönster och förväntningar som är rådande i systemet. Vi måste förstås i det system där vi verkar, våra beteenden och våra egenskaper får sin giltighet i det sammanhang där de skapas. Därför är detta en basal utgångspunkt när vi arbetar med de studerande som individer, som basgrupp och som klass. Det är inte utmaningarna i sig eller de studerande som är vår utgångspunkt, vi intresserar oss för och försöker belysa relationen

mellan de studerande och de utmaningar de står inför. Detta oavsett om det är relationen mellan den studerande och uppgifter på utbildningen eller om det är relationer studerande emellan som vi arbetar med.

### *Socialkonstruktionism*

Socialkonstruktionismen betraktar språket, de sociala processerna och relationerna mellan individer som det som skapar självet och verkligheten. Enligt socialkonstruktionismen existera ingen objektiv verklighet. Det är alltid en observatör som bestämmer verkligheten och denne observatör skapar sin bild utifrån sina egna preferenser och erfarenheter. Detta ger vid handen att det inte finns en gemensam, sann, bild om en specifik händelse. Varje inblandad individ har sin egen bild, som är skapad utifrån dennes upplevelser som i sin tur bygger på dennes erfarenheter och referensramar. Uttryck som: ”- Jag såg det med mina egna ögon” eller ”- Jag hörde ju vad han sa”, får sin mening och betydelse för den enskilde observatören genom observatörens egen historia. För en annan person betyder det något annat. Detta hjälper oss att inte tänka i rätt och fel eller leta efter den sanna bilden av något. Vi arbetar istället med att vara nyfikna på andras bilder av skeenden och beteenden och den betydelse de ger dem. Att vår verklighet skapas i relationer och mönster mellan oss och via det språk vi använder för att beskriva denna verklighet blir en viktig utgångspunkt för vår utbildning och en viktig utgångspunkt för den yrkesverksamma fritidsledaren.

### *Salutogen teori*

Vi tänker oss att vår utbildning och all kunskap är i rörelse. Därför ser vi ett kontinuum som en illustration på den process som utbildningen skapar och underordnas. Ingenting är stillastående och därmed befinner sig både situationer och människor i rörelse mot något nytt. Samma kontinuum beskriver Antonovsky i sin teori om det Salutogena ( enkelt förklarat som det hälsoskapande). Han menar att alla människor befinner sig på ett kontinuum

HÄLSA -----OHÄLSA Ingen är ständigt eller helt och fullt i någon ytterlighet, utan alla rör sig hela tiden på detta. kontinuum. Antonovskys grundidé är att söka beskriva de faktorer som skapar en rörelse mot HÄLSA. Vi hade i början av 1990-talet utvecklat ett koncept för att beskriva den yrkesroll och det speciella ledarskap som vi ville bygga utbildningen på. Konceptet kallade vi för ”Det främjande ledarskapet”. Enkelt uttryckt

går det ut att på ett respektfullt och tillitsfullt sätt söka efter det önskvärda istället för att söka problem och prevention. Ledaren skulle stödja och stärka deltagarnas egen förmåga och vilja att ta ansvar för sig själva, sin omgivning och samhället. Vi fick några år senare hjälp med en sammanhängande teori, då vi kom i kontakt med Aaron Antonovskys salutogena teori och hans centrala begrepp KASAM (känsla av sammanhang). Teorin hjälper oss att förstå hur människor kan bemästra situationer och finna mening i livet. Det salutogena har stärkt vår möjlighet att få en sammanhängande teoretisk grund och förankra utbildningen i användbara modeller och förklaringar.

## **Perspektiv**

### *Intersektionalistiskt perspektiv*

Intersektionalitet handlar om att titta på olika typer av makt och därmed också olika typer av förtryckordningar, hur de samverkar och hur de klassificerar människor i olika förutsättningar att vara, handla och påverka sina liv. Intersektionalitet bör inte ses som en övergripande teori, utan snarare som ett analytiskt hjälpmedel eller begrepp som inte strävar efter att rangordna identitetskonstruktioner, utan fokuserar på hur de är sammanflätade på olika nivåer.

Exempelvis ses kvinnor aldrig enbart kvinnor eftersom könsmaktsordningen – lika lite som etnicitet, sexualitet eller klasstillhörighet – inte räcker för att förklara hur ojämlikhet uppstår och hur makt utövas.

Maktordningar kan inte rangordnas, ingen maktordning står över någon annan och det finns maktordningar inom varje maktordning. Klassförtrycket ses alltså inte som viktigare eller mer grundläggande än könsförtryck eller rasism, till exempel flera aspekter, som kön, etnicitet, religion ålder, klass och sexuell läggning spelar alla in i bestämmandet av en individs identitet och dess villkor. Syftet är inte att enbart synliggöra hur avvikande, underordnade eller exkluderade identiteter (t ex ”icke-vit etnicitet”, ”transsexualitet” eller ”arbetarklass”) produceras i dessa skärningspunkter, utan att uppmärksamma t.ex. ”vithet”, ”heterosexualitet”, ”medelklass” som identitetskategorier.

Att sträva efter att hela tiden ha ett intersektionalistiskt perspektiv handlar om att synliggöra dessa maktstrukturer och hur de formar oss och vårt samhälle. Genom att få syn på förtryckande samverkan mellan olika maktordningar kan en ny förståelse tona fram där sociala konstruktioner utifrån maktordningar kan synliggöras och därmed påverkas. Med hjälp av en sådan kunskap kan människor bli handlande agenter som kan påverka på sina liv, snarare än stigmatiserade livsöden utanför individens kontroll.

### *Normkritiskt perspektiv*

Att synliggöra maktordningar är som vi sett en viktig ambition på vår utbildning. Makt har genom själva sin maktposition en tendens att göra sitt inflytande osynligt. Detta blir kanske som allra tydligast när det handlar om inflytandet över normer. Med normer menas ett riktmärke eller mönster för hur man ska utföra något eller hur man ska uppträda mot varandra. När människor interagerar med varandra skapas mönster för hur man ska bete sig mot varandra inom familjer, företag, föreningar och samhället i stort. Sociala normer varierar i många dimensioner. Normer varierar mellan olika länder, mellan samhällsklasser och etniciteter inom ett land, mellan och inom olika yrken, liksom mellan och inom åldersgrupper och mellan och inom gruppen kvinnor och gruppen män. Detta ger vid handen att normer är svåra att upptäcka och lätt kan förväxlas med det naturliga eller det mest lämpliga sättet att exempelvis vara eller handla. För oss blir det därför viktigt, att med hjälp av de verktyg de studerande får med sig under utbildningen, försöka synliggöra och kritiskt granska normer. De intersektionalistiska dimensioner som nämndes ovan är de huvudsakliga områden där vi tar vår utgångspunkt, men i arbetet med dessa, kan det leda till finare och finare distinktioner där väldigt svårfångade normerande fenomen blir synliggorda och därmed möjliga att bli medveten om och kritiskt granska konsekvenserna av och vilka maktdimensioner som styr. Det viktigaste både när det gäller intersektionella perspektiv och normkritiska perspektiv att bli medveten om och få syn på dessa fenomen och hur och var de kan uppträda.

Nästa steg är att få syn på sina egna värderingar och mönster och hur dessa påverkar andra. Först därefter kommer utmaningen att hitta en praktik utifrån detta och hur man kan bli en aktör i dessa frågor både som privat- och yrkesperson. Det är dock vår erfarenhet att detta sker bäst växelvis, man får syn på fenomen, hittar ett förhållningssätt och en praktik kring det man fått syn på och reflekterar sedan kring hur man upplever det och inser inte sällan att man

fått syn på ännu mer vilket kräver en ny praktik eftersom ny insikt har kommit till som pockat på ett nytt förhållningssätt sedan är det dags för ny reflektion...

### *Lösningfokuserat perspektiv*

I samklang med våra bärande teorier har vi ett lösningfokuserat perspektiv på hur vi arbetar och hur vi utformar yrkesrollen. Det lösningfokuserade ger oss vägledning när vi ska samarbeta, lösa problem eller hantera konflikter.

Vi söker aktivt efter det som fungerar och värderar det högt, samt söker efter framgångsmönster i det förflutna för att kunna möta framtida svårigheter.

Att arbeta lösningfokuserat innebär att man lägger fokus på att utforska lösningmöjligheter istället för att lägga fokus på problemet eller bakgrunden till problemet. Framtiden ligger i fokus – lösningen, på bekostnad av det förflutna och problemet. Förhållningssättet är att de studerande besitter förmågor, styrkor och resurser att själva ta sig an sina utmaningar. Att stötta och vägleda dem i denna utmaning är ett viktigt fokus för oss. Ingenting sker alltid, är en viktig utgångspunkt, vilket ger vid handen att det alltid finns undantag, då problemet inte finns eller mönstret inte framstår som problematiskt. I undantagen finns resurser och berättelser om det som fungerar, som man kan bygga vidare på. Det är inte problemet som är problemet, det är den försökta lösningen – är en annan viktig utgångspunkt. Det är vanligt att de största utmaningar som våra studerande står inför är de mönster som deras lösningförsök skapar. Återigen är detta något som våra studerande kommer att möta som yrkesverksamma fritidsledare.

Att få syn på sig själva och bli medvetna om sina mönster är en avgörande kompetens för en professionell fritidsledare och även den främsta egenskap som våra avnämare önskar att våra studerande har med sig när de kommer ut från utbildningen. Kan de dessutom komplettera det lösningfokuserade med en systemisk-konstruktivistisk analys, där de separerar individ och problem, där de inte söker efter sanningen utan är nyfikna på olika infallsvinklar och där de inte gräver i problemet utan fokuserar på hur de vill ha det och hur de kan nå dit, då står de stadigt såväl inför utmaningar i studier, yrket och i livet.

Alla dessa teorier och infallsvinklar har mycket gemensamt och går i varandra. Mest betydelsefull av dessa likheter är kanske att de alla bygger på en människosyn som betraktar beteenden och egenskaper som något som skapas i relationen mellan en person och andra personer, mellan en individ och de konstruktioner och berättelser som finns om denne.

### *Narrativt perspektiv*

De studerande kommer till vår utbildning med en berättelse om sig själva, en berättelse om många gånger hindrar dem att utvecklas på det sätt de har potential till. Inte sällan innehåller denna berättelse en historia om bristande självförtroende inför studier och läsande. Den yrkesverksamme fritidsledaren möter på samma sätt ungdomar som bär på liknande berättelser. Den narrativa infallsvinkeln blir här ett verktyg för ett frigörande arbete. Om vi bär på en berättelse om oss själva, som är en problem- eller offerberättelse, så skapas hindret i den språkliga konstruktion som berättelsen utgör. Detta ger vid handen att hindret också kan hanteras och brytas via språkliga konstruktioner.

Den narrativa infallsvinkeln tar sin utgångspunkt i att den levda historien är mycket mer innehållsrik än den berättade historien. Detta ger att den berättade historien blir en förenkling av den levda historien, som är långt mer mångfacetterad. När sedan den berättade historien återskapas och återberättas om och om igen av oss själva och andra, så skapas ett mönster som blir att påverka vår självbild i stor utsträckning. Det som stämmer med berättelsen förstärks och den som sticker av åt andra håll får stryka på foten. Att arbeta narrativt är att få tag i de spår som sticker av från den dominerande berättelsen, men som har bäring i den levda historien – de alternativa berättelserna. Det handlar om att hitta berättelser om resurser, om handling som också finns i den levda historien – att bli en aktör och inte ett offer i sin egen berättelse. Folkbildningen och den narrativa infallsvinkeln ligger naturligt väldigt nära varandra. Via studierna och mötet med utmaningarna så får vi möjlighet att hitta de alternativa berättelserna som i nästa led blir den resurs som de studerande tar med sig i sin mer mångfacetterade berättelse, en berättelse där de är aktiva och handlande, en alternativ berättelse som har funnits hela tiden men som inte har fått plats i den dominerande berättelse som har fått forma deras självbild. ”Jag är vad jag kan få att fungera”, är en upplevelse och känsla som bygger starka alternativa berättelser om resurser, förmågor och handling.



### *Metaperspektiv*

Meta kommer från grekiskan och indikerar att man gör en abstraktion utifrån någonting för att belysa eller bearbeta detta. Ett problem löses alltid på en metanivå högre än den nivå där den blir synlig. Den mest konkreta nivån för oss är verksamhetsnivån. Verksamhet kan vara undervisning, föreläsning, samtal, diskussioner och så vidare. För att hantera exempelvis undervisningen, göra förändringar eller försöka förstå varför det gick som det gick, behöver man gå en metanivå högre än undervisningen. För oss är det metodnivån. Vilka metoder har använts i undervisningen och hur fungerade de i situationen? Här finns möjlighet för oss att både förstå framgångar och förändra mindre önskade metodiska vägval. Vi kan inte hantera undervisningen i direkt mening, men genom förändringar i val av metoder kan verksamheten förändras. Sedan behöver vi kanske hantera eller reflektera kring våra metoder och vägval. Varför fungerar de inte för oss? Vi tror på metoden, men den fungerar inte riktigt. Då får vi ta oss till metanivån som styr metoderna, i vår värld ledarskapsnivån. Ledarskapsnivån handlar om att få syn på hur vi är, hur vi låter, hur vi ser ut när vi gör våra metoder. Här finns kroppsspråk, tonfall, vår blick. När den grupp vi står inför inte upplever en samklang mellan vårt ledarskap och de metoder vi använder så blir resultatet att metoderna inte får den verkan vi tänkt oss och i förlängningen att verksamheten, exempelvis undervisningen inte blir som vi hoppats. Vi läcker vad vi tänker till den grupp eller de individer som vi möter. För att förstå varför vi ser ut som vi gör, låter som vi låter när vi gör våra metoder, så måste vi ta oss upp på den nivå som styr vårt ledarskap och i vår modell så är det förhållningssättsnivån.

Förhållningssättet konkretiseras bäst med att det handlar om vår inställning och attityd gentemot oss själva, det vi ska göra eller de vi ska möta. Ju mer vi får syn på vår inställning och attityd – desto mer förstår vi kring varför vi låter som vi låter och ser ut som vi gör. Det blir då möjligt för oss att bearbeta vår inställning och attityd och därmed få verktyg att hantera vårt ledarskap. Det kan handla om att göra vår inställning begriplig för oss själva och därmed bli mer medveten om vad vi har att hantera hos oss själva. Det kan också handla om att vi blir på det klara med att vi behöver samtala om eller reda ut vissa saker med den grupp eller de individer som vi möter, för att vi har något som behöver hanteras tillsammans. Vårt förhållningssätt är i sin tur sprunget ur den högsta metanivå vi arbetar med; vår människosyn. ”Ens grunduppfattning om människan och sättet att behandla människan blir avgörande för

ens sätt att nalkas och söka inställning till alla problem” skrev Elin Wägner, och det skulle också kunna beskriva vår utgångspunkt i vårt arbete med meta tänkande. Människosyn, som är en väldigt abstrakt nivå, blir lätt svävande och luddig. För att denna nivå ska bli guidande för oss behöver vi konkretisera den. För att ta några exempel; Om vi tänker att alla människor vill utvecklas – hur förstår vi då att de inte är studiemotiverade? Om vi tänker att alla människor vill höra att de har rätt till sina upplevelser – hur bemöter vi dem då, när de har en upplevelse som avviker från vår egen eller som inte är begriplig för oss? Om vi tänker att alla människor har goda, väl grundade skäl att göra som de gör – hur bemöter vi dem då när vi tycker att de agerar exempelvis för starkt eller för svagt? Om vi tänker att alla människor vill ta ansvar – hur förhåller vi oss då till ansvarslost beteende?

Hela vårt arbete i metanivåer följer denna trappa; det börjar i människosynen som styr förhållningssättet som i sin tur styr ledarskapet. Ledarskapet styr sedan hur metoderna fungerar för oss och som i sin tur sätter förutsättningarna för vår verksamhet, som vi i slutändan är det vi satta att göra. Vi behöver hantera varje situation på den nivå där den huvudsakligen hör hemma.

Men måste alla i ett arbetslag göra lika då? Ja och nej. Ju högre upp i metatrappan (människosyn-förhållningssätt i synnerhet) desto viktigare att kollegornas utgångspunkter är lika, ju längre ner (framför allt metoder och verksamhet) – desto mer mångfacetterad blir verksamheten om kollegorna gör olika. Med det viktiga tillägget: - Under förutsättning att de har samma utgångspunkter på de högsta nivåerna. Teaterchefen Staffan Valdemar Holm uttryckte det ungefär så här: Jag vill ha en extrem mångfald av uttryck, men de ska vara upphängda i en själ och en ande.

## **Roller**

### *Läraryrollen*

Som lärare är jag ansvarig för att utbildningens innehåll och arbetsprocess gynnar utvecklandet av den yrkesroll som vi beskrivit. Utvecklandet av gemensamma strukturer och ett tillåtande arbetsklimat som den personliga utvecklingen kan växa i är lärarens huvudansvar. Genom ett nyfiket och undersökande förhållningssätt strävar läraren efter att ge alla studerande stöd och stimulans till att maximalt utvecklas. Läraren ska vid varje lämpligt

tillfälle låta den studerande få syn på sin roll och sitt agerande och därmed låta den studerande bli fullt ansvarig. Lärarens arbetsmetoder kan variera men ska underordnas de studerandes behov av att bearbeta, reflektera och benämna sina egna insikter kring allt utbildningsmaterial.

### *Studeranderollen*

Studerandeskapet hos oss är att ta ansvar för sin relation till sina studier, studiekamrater, lärarna och skolan. Människan bakom rollen som studerande är den som i första hand måste ta ansvaret in i studierna. Medvetenhet är att vara medveten om sina mönster, beteenden och hur man påverkar sin omgivning. Studerandeskapet innebär att man håller sig själv ansvarig för sin medvetenhetsgrad om och sin relation till sina mönster och beteenden. I att ta ansvar ingår även att kommunicera med sina studiekamrater och sina lärare när den studerande upptäcker att denne inte kommer att kunna leverera det som är överenskommet. På samma sätt kommunicera med studiekamrater och lärare när denne upplever att kamraterna eller lärarna inte håller sin del av överenskommelsen som behövs för att studierna ska fungera. Vi tänker att vår utbildning, med dess upplägg, även är en träning i att hantera sitt studerandeskap. Det blir en viktig del av utbildningen att utvecklas i sitt studerandeskap både tillsammans med studiekamraterna och med lärarna. Alla våra studerande har sin egen ingång i detta och sin egen resa. I grupprocessen blir deras utmaningar en träningsmöjlighet för kamraterna och vice versa. Denna synergieffekt är ofta en ögonöppnare för våra studerande, som de ofta lyfter fram som en viktig del av deras växt på utbildningen. Vi upplever att det finns en väldigt stark koppling mellan hur långt de har kommit med sin studeranderoll under utbildningen och hur redo de är i sin yrkesroll när de ska ut och arbeta.

### **Folkbildning**

Folkbildning är ifrån början en nordisk företeelse. Att med demokrati och mänsklig utveckling som drivkraft utveckla olika folkliga rörelser var unikt på 1800-talets första hälft. Den gemensamma institutionen är folkhögskolan. Den startades i Danmark med prästen och

förkunnaren NFS Grundtvig som idegivare och drivkraft. Formen tog sig lite olika uttryck i de nordiska länderna. Gemensamt finns dock ett bildningsideal som uppmuntrar till dialog och lärande genom ”det levande ordet”. Alltså berättande, beskrivande och dialog istället för bokligt bunden kunskap.

Bildning sågs som en utvecklingsprocess som varje människa genomgår under sitt liv. Människors upplevelser och erfarenheter var grunden i folkbildningen. Den typiska studiecirkel hade ingen lärare, utan mer byggde på allas bidrag och att någon var organisatör och inledare.

På senare tid har den fria folkbildningen blivit allt mindre fri. Statens intresse av att ”beställa” speciella resultat av folkbildningens aktörer för att de ska få statligt stöd, har ökat. Från att tidigare endast formulera regler för statsbidraget formuleras nu mål med folkbildningen som staten anser samhällsnyttigt.

Vår utbildning vill vi bygga på några av folkbildningens centrala delar.

- 1) Fritt sökande och oändlig process där riktningen finns men där målet uppstår i sökandet.
- 2) Sammanhang och helhetsyn är grunden för sökandet efter mönster.
- 3) Respekt för olikheter och strävan efter humanism och jämlikhet.
- 4) Normkritisk analys och agerande

## **Kunskapssyn**

Ingen närmar sig en situation med tomt huvud. Kunskaper skapas i mötet mellan mig och situationen. Alla mina erfarenheter och insikter möter det nya och något helt nytt uppstår. Detta dialektiska synsätt som generellt brukar beskrivas som: Tes möter Antites och en Syntes uppstår.

Alla möten mellan mig och min omvärld blir inte kunskapsgivande. Att reflektera och benämna mina erfarenheter och utveckla en medveten närvaro ger mig större möjligheter till kunskapstillväxt. Detta ger mig också möjlighet att vidareutveckla min självinsikt. Min bild av mig själv. Vem är jag? Hur är jag? Vad vill jag? Vad är möjligt för mig? Dessa frågor bildar utgångspunkten till mina förväntningar. Men här finns också mina fördomar och mina begränsningar. Genom dialog och återkoppling från min nära omgivning, kan nya erfarenheter och berättelser om mig utveckla nya sidor och färdigheter.

Min kunskapsprocess är beroende på sammanhanget och omgivningen. I ett sammanhang där jag blir respekterad och där jag kan få bidra med mina tankar, kommer min möjlighet till ökad medvetenhet att vara stor. Att få regelbunden ärlig och respektfull återkoppling på mitt beteende och mina tankar, ger rika möjligheter till yrkesmässigt och personligt växande. I benämning av min upplevelse och mina insikter prövas giltigheten och formas till användbara färdigheter eller förblir dunkla minnesspår. Ett styrt och systematiskt letande efter nya kunskaper måste paras med ett fritt och nyfiket sökande för att önskvärd utveckling ska åstadkommas.

Estetiska arbetsformer underlättar kreativiteten och sökandet efter ny kunskap. Kunskap kräver att var och en kan generalisera och systematisera de upplevelser och den information som vi möter. Språket, orden och begreppen är redskap för att förstå och benämna världen och mig själv. Teorier som hjälper oss att förstå mönster och samband behöver förtydligas, benämnas och prövas av var och en. Det är i mötet mellan min tolkning och andras tolkningar som min personliga kunskap skapas. För att kunna utveckla min yrkesroll och mina yrkesfärdigheter måste min medvetenhet om mig själv vara på en användbar nivå. Vår utbildning är en Grundutbildning som ska garantera en miniminivå på kunskap och färdigheter. Men också lägga grunden till ett fortsatt och livslångt eget lärande.

## Innehåll

Klassen och skolan	10
Makt och normer	10
Yrkesområdet och yrkesrollen	17
Samarbete och kommunikation	5
Hälsa	6
Ledarskap	10
Idéhistoria och samhällsutveckling	8
Forskningsmetodik och fältstudie	8
Existens och samlevnad (Ledarskap)	2
Organisation och förvaltning	4

### *Yrkessektorn och yrkesrollen (YY)*

Yrkesrollen är mycket bred och mångskiftande vilket skapar stora möjligheter men också stora förväntningar. Hela fritidssektorn skulle må bra av en större stringens för att kunna tydliggöra yrkesrollen.

Fritidsledarutbildningen är en yrkesutbildning som betjänar en rad olika sektorer och arbetsgivares behov. Utbildningen grundar sig på ett ledarskap som tar som utgångspunkt att verka inom fritidens fria form. Där deltagare har stort ansvar och inflytande. Grunden i vår ledarskapsutbildning är dock teorier som större delen av det samlade ledarskapstänkandet bygger på. Därmed kan våra utbildade ledare verka i de flesta ledarsituationer.

Kursen YY bygger upp tydliga målbilder för utbildningen och ger en generell bild av sektorn och rollen. Vi har ett nära samarbete med Storstockholms fritidssektor, främst genom vår medverkan i Kunskapscentrum för fritidsledarskap (KC) och våra mentorer. KC är ett samarbete mellan 10 kommuner och Skarpnäcks folkhögskola. KC leds av en styrgrupp och har en koordinator anställd på halvtid. Våra mentorer är handplockade yrkesverksamma fritidsledare i olika befattningar. Alla studerande får en mentor redan första tiden i skolan och kommer sedan att besöka mentorn på dennes arbetsplats under flera veckor vid flera tillfällen under utbildningen. Mentorerna är utvalda för att de är väl förtrogna med sitt yrke och har förmåga att beskriva och reflektera sitt yrke. Utöver detta har vi ett samarbete med Haninge kommun med praktikarbete som ledare för en grupp funktionsnedsatta personer. Genom våra internationella kontakter har vi etablerat ett nära samarbete med Newman university collage i Birmingham, England. Samarbetet är under ständig utveckling och innehåller både nätbaserade och fysiska möten.

Inom kursen förekommer också arrangemang som de studerande ska planera, genomföra, reflektera och utvärdera. Som grund för detta använder vi den förklaring- och planeringsmodell som vi kallar Fritidsmetodik.

Kursen ska ge en tydlig bild av hur omfattande och mångskiftande fritidssektorn är och vilken bredd yrkesområdet kan ha.

En ständigt återkommande och central del i hela utbildningen är samtalen kring yrkesetiska frågor.

### *Samarbete och kommunikation*

Kursen är en integrerad del och en grundförutsättning för att förstå sig själv, yrkesrollen och samspelet i skolarbetet. Kommunikation mellan människor är grunden i allt ledarskap. Få syn på olika kommunikationsmönster och se hur de påverkar människor och samspelet är en förutsättning för förståelsen av sig själv och sina medmänniskor. Grundläggande kunskaper i grupp psykologi och gruppprocesser ger yrkesrollen och ledarskapet en nödvändig struktur att hantera de mångskiftande arbetsuppgifter som fritidsledare kommer att möta. Genom att praktiskt pröva kända teorier och förklaringsmodeller kommer studerandegruppen och varje studerande kunna utforma sitt samarbete. Kända mellanmänniska fenomen och

förklaringsmodeller för tolkning av dessa presenteras och undersöks, här arbetar vi bland annat med dimensioner som; härskartekniker, transaktionsanalys, att skilja mellan observation och bedömning, kunna identifiera behov och önskemål, öva sig i frågandets konst samt öva sitt aktiva lyssnande. Kursen får sin praktiska tillämpning i de uppdrag som studerande i grupp och enskilt får under kursens gång. Kursen genomförs under den första terminen.

### *Hälsa*

Hälsa, såväl fysisk som psykisk, är något som en yrkesverksam fritidsledare måste ha en medveten relation till. Fritidsledare möter ofta ungdomar som har ett väldigt omedvetet förhållningssätt till sin egen hälsa. Det gör det än viktigare att fritidsledarna själva har en medvetenhet kring sin egen fysiska och psykiska hälsa. Denna kurs handlar inte om diet, motion eller moral, den handlar om att synliggöra och medvetandegöra fritidsledarna om deras eget förhållande till sin egen hälsa. Kursen handlar även om att utforska hur fritidsledare kan arbeta med temat hälsa. Processen kring kursen bygger på att de studerande basgruppsvis, ansvarar för upplägget och innehållet i kursen, med stöd och handledning från lärarna. Detta gör att de studerande parallellt tvingas fundera kring dels; hur lägger vi upp ett antal lektioner som ska skapa fokus på hälsa? Samtidigt som det ger dem verktyg i form av de egna erfarenheterna med att ansvara för kursen samt inspiration från klasskamraternas lösningar och innehåll på hur man kan arbeta på temat hälsa med grupper. Kursen har tre innehållsliga spår; den handlar om att synliggöra hälsa som en viktig livskvalitéfråga, det handlar om att få syn på sig själv och sin relation tillhälsa samt träna på att hålla i och leda verksamhet och i samma veva få uppslag till hur man kan arbeta med temat hälsa.

### *Ledarskap*

Ledarskap är inte någon isolerad företeelse som enbart dyker upp i samband med vår ledarskapskurs. Ledarskapsfärdigheten är något som tränas och utvecklas som en dimension i alla våra kurser. Ledarskapsfärdigheten är således något som ständigt är närvarande och som växer fram genom olika grepp, olika arenor och olika perspektiv. Vår ledarskapskurs tar sin utgångspunkt i ledarskapets placering i metatrappan (se rubriken: Metaperspektiv). I metatrappan befinner sig ledarskapsnivån i mitten av fem abstraktionsnivåer. Ovanför



ledarskapsnivån finns: Människosyn (med underavdelningar som kunskapssyn, samhällssyn, studerandesyn) och Förhållningssättnivån (vår inställning och attityd). Nedanför ledarskapsnivån finns: Metodnivån (våra praktiska lösningar för att få verksamheten att fungera) och Verksamhetsnivån (elementarnivån, den konkreta nivån som blir själva summan eller resultatet av det vi lagt till på de olika metanivåerna). Detta ger att en kurs i ledarskap blir att handla om att konkret utforska hur de teorier och modeller som vi arbetar med på utbildningen blir till guider och rättesnören för det praktiska ledarskapet. Kunskap om den grupp man möter och dess behov. Grupprocesskunskaper. Att få syn på sig själv, förstå sig själv och därmed bli medveten om vad jag sänder ut till den grupp jag jobbar med samt hur jag bör hantera resultatet av denna analys. Detta kombinerat med de metoder och den metodik som de har fått med sig under utbildningen och få denna kedja att bilda en helhet som resulterar i att den verksamhet som ska skapas får önskad utformning. Vidare blir kursen att handla om att kunna analysera var i denna metatrappa som en eventuell korrigering bör ske. Kunna kommunicera med kollegor kring teorier och modeller som kan vara hjälpsamma att använda när väl den rätta metanivån är identifierad – för att nå den önskade förändringen av metoder eller verksamheten. Att kunna se en kedja i denna metatrappa i teorin och kunna på förhand avgöra hur man bör hantera resultatet av denna analys, exempelvis vilken effekt den aktuella inställningen och attityden kan få för ledarskapet och därmed för hur metoderna kommer att fungera i en given situation med en given grupp. Kommunikativ kompetens är en viktig del i ledarskapet och kommer därmed att bli en vanlig utgångspunkt när vi arbetar med att få den beskrivna kedjan att bli en medveten och professionell kedja. Ledarskap blir med andra ord den nivå som fogar samman kompetens och analys på högre abstraktionsnivåer med konkreta metoder i verksamheten. En komplex-nivå där fingertopskänsla och självkänedom kommer att vara viktiga komplement till teoretisk kunskap och en bred verktygslåda av metoder och praktiska lösningar.

### *Idéhistoria och samhällsutveckling*

Människosyn, samhällssyn och historiesyn är tre begrepp som ska granskas, beskrivas och värderas. Idéernas betydelse för samhällsutvecklingen och förståelsen av människors livsvillkor. Folkrörelser och föreningslivets framväxt och betydelse för samhällets utveckling och människors vardag. Välfärdssamhällets tillblivelse och utveckling. En översiktlig

orientering av politiska ideologier. Internationella, nationella och lokala styrdokument för den fria tiden och människors rättigheter och behov. Fritidspolitik styrdokument och konkreta exempel. Fritidssociologi – hur olika samhällsgrupper tillbringar sin fria tid.

### *Forskningsmetodik och fältstudie*

Denna kurs inleds med en grundläggande översiktlig orientering i vetenskapsteori och forskningsmetodik. Med den som grund kommer våra studerande att arbeta med etnografiska fältstudier som metod. Dessa kommer att bestå av observationer i ett givet sammanhang där de också kommer att kompletteras med intervjuer med centrala personer. Fältarbetet kommer att följas av analys av den empiri de har samlat och resulterar i den rapport som blir deras uppsats. Detta utgör en fortsättning på det arbete med observationer som de studerande under det första året har arbetat med. Nu fördjupas och utvecklas det arbetet. Vi kommer att studera de olika delarna i ett etnografiskt fältarbete i teorin. Vi kommer att praktiskt öva de olika momenten. Vi kommer att ha ett samarbete med etnologiska institutionen vid Stockholms Universitet som kommer att berika kursen vid olika skeden. Ett av dessa kommer att bestå av gästföreläsningar, där de kommer till skolan och pratar om etnografiskt fältarbete. Ett annat moment blir att vi besöker dem, deras masterstudenter har då workshops med våra studerande kring deras uppsatsarbeten. Utöver detta kommer vi att under kursen ha fortlöpande samarbete med etnologen för att säkerställa de akademiska dimensionerna i arbetet och hur det kan anpassas till det utrymme vi har på vår utbildning.

### *Organisations- och förvaltning*

Denna kurs handlar i grunden om att bli professionellt medveten om vilka spelregler som gäller i en organisation. För en yrkesverksam fritidsledare handlar det oftast en politiskt styrd organisation. Att förstå innebörden av att arbeta på uppdrag och medvetenhet om vad det innebär att befinna sig på en given position i en organisatorisk hierarki. Vad jag kan göra? Vad jag bör göra? Vad jag får göra, Vad jag inte bör göra och vad jag inte får göra? Hur kan jag påverka den organisation jag arbetar i, på ett professionellt sätt? Lite grundläggande kommunalkunskap finns även i den teoretiska delen av denna kurs, den största delen av hur en kommun fungerar tillskansar sig de studerande under praktikmomentet. Det huvudsakliga teoretiska innehållet i denna kurs handlar om organisationsteori, organisationspsykologi och

ledarskapet som krävs för att konkretisera detta. I denna kurs tar vi även upp Mats Trondmans term; Den solidariska underordningens logik, som handlar om fritidsledares tendens att hamna i underordning gentemot samarbetspartners, överordnade chefer och beslutsfattare.

Synliggörandet av detta fenomen samt diskussioner kring hur man kan förhålla sig till och hantera detta är ett viktigt moment för en fritidsledare, för att kunna bli en professionell spelpartner i sin framtida organisation.

Den praktiska delen av denna kurs handlar om en tvåveckor lång praktikperiod i en organisation, oftast en kommunalförvaltning som hanterar fritidsfrågor. Till detta kommer praktikuppgifter som ligger till grund den praktikrapport som de studerande skriver och kursen avslutas med en redovisning och analys av erfarenheterna från de olika praktikplatserna.

### *Existens och samlevnad*

De grundläggande frågorna om oss själva och att knyta an till andra människor. Några grundläggande filosofiska och teologiska tankemodeller presenteras och diskuteras.

Kopplingen till det personliga och det yrkesmässiga belyses särskilt. Självsikt och självtillit liksom yrkesetik är centrala under kursen.

Begrepp som diskuteras under kursen:

- Etik och moral
- Civilkurage och mod
- Samvete
- Dödssynderna och dygderna
- Jantelagen
- Mindfullnes

Kopplingar till andra kurser som, Samarbete och kommunikation , ledarskap. Makt och normer och LAFA

## **Processer**

Ständigt pågående utbildningsprocesser är en grundtanke i vår utbildning.

### *Självreflektion och återkoppling*

En central del av utbildningen är att utveckla förmågan till självreflektion och få återkoppling från lärare och studiekamrater. Återkoppling på tankar, känslor och beteende blir ett viktigt arbetssätt för att låta min bild av mig möta andras bild av mig och därmed möjliggöra medveten och önskvärd utveckling.

Förmågan och kvaliteten på självreflektionen anger ramarna för min egen utvecklingsprocess. Några frågeställningar som kan vägleda självreflektionen är. Vilka antaganden och värderingar styr mitt tänkande och mina ageranden? Vilka avsikter hade jag med mitt agerande? Vilka effekter hade mitt agerande? Vilka alternativa ageranden finns? Hur kan jag bli fullt ansvarig för mitt sätt att vara? Andra faktorer som påverkar takten och kvaliteten i utvecklingsprocessen är grupprocessen och det arbetsklimat som skapas.

### *Kontinuum som förhållningssätt*

Ingenting är - allting blir. Ingenting är oföränderligt därför ser vi oss själva och andra som kontinuum där vi ständigt rör oss. Tex använder vi begreppen

Överge-----Överta

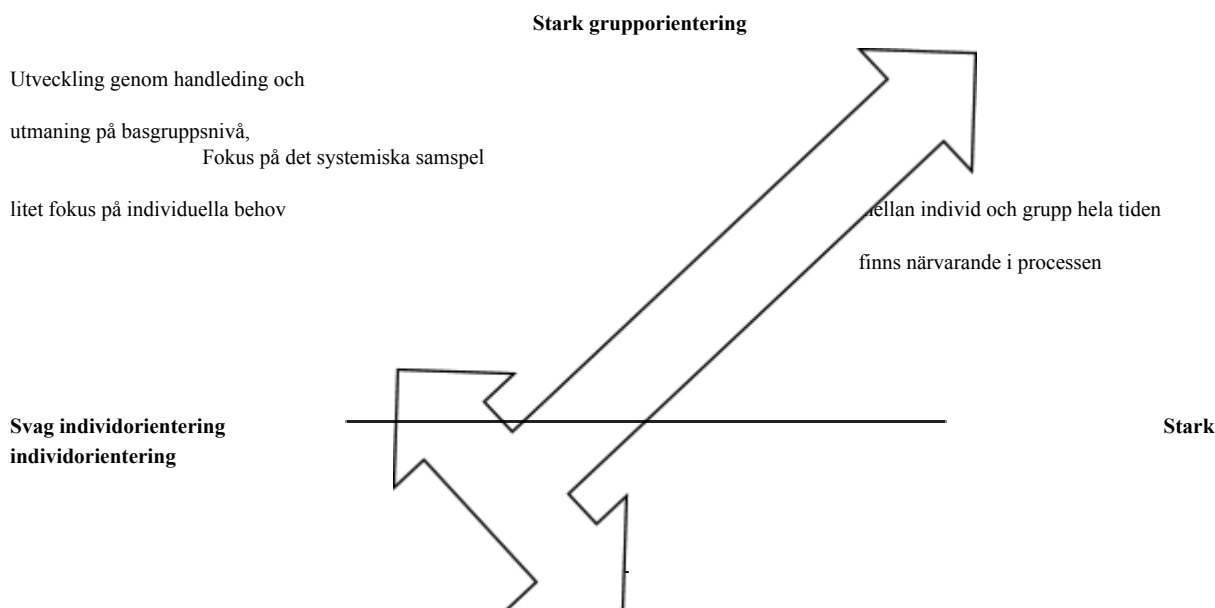
Som ledare bör jag sträva efter att bli skicklig på att bedöma hur mycket ansvar/styrning jag ska utöva i varje situation och med varje individ. Idealet är att aldrig helt överge situationen, men heller aldrig överta helt. Vissa situationer kräver lite av min inblandning. Andra kräver att jag mycket aktivt och bestämt styr. Utmaningen för en grupp/person bör vara så stor att de känner det som mödan värt att anstränga sig och ta hela sitt kunnande i anspråk för att klara uppgiften.

### *Handledning*

Vi arbetar kontinuerligt med handledning i den process som pågår under utbildningen. Detta sker på tre olika nivåer: individ, basgrupp och klass. Handledarrollen som vi arbetar utifrån har samma teoretiska utgångspunkter som lärarrollen och utbildningen i stort. Det handlar om att i långa och korta processer arbeta med personlig- och grupputveckling. I handledarrollen utgår vi ifrån att de studerande i processen kommer att hitta de verktyg och de resurser de behöver för att möta de aktuella utmaningarna. Detta utesluter inte på något sätt att alla människor ibland behöver stöd och vägledning för att hitta ett bemästrande som de kan vara nöjda med. Detta gäller i synnerhet om det handlar om utmaningar som kräver verktyg, förhållningssätt och handling som upplevs som väldigt olikt det man är van vid.

Handledningen individuellt sker organiserat vid utvecklingssamtal en gång per termin, utöver detta kan både de studerande söka upp en lärare för att diskutera en viss utmaning, liksom en av lärarna kan söka upp en av de studerande för att diskutera något i processen. På samma sätt gäller för basgrupperna, de studiegrupper de har under hela utbildningen. Där de under två års tid får träna på att hantera en grupprocess tillsammans och i denna använda de verktyg som utbildningen tillhandahåller. Direkt handledning i klassen är något som sker på förekommen anledning och inget som är organiserat utöver det som kan tas upp i undervisningen eller i den demokratiska process som klassen genomgår bland annat genom sina klassråd.

### *Individ och grupprocess*



Utveckling genom handledning  
och  
utmaningar på individnivå,  
litet fokus på gruppen och dess behov  
**Svag grupporientering**

Illustrationen ovan visar vår idé om hur våra individ- och grupprocesser rör sig. Vi tänker att vi huvudsakligen arbetar med grupprocesser på utbildningen och att våra studerande huvudsakligen kommer att arbeta med grupprocesser. Detta blir därför en naturlig utgångspunkt. Grupper består dock av individer och vår systemteoretiska utgångspunkt leder oss då till slutsatsen att gruppen och individen påverkar varandra ständigt. Varje förändring på individnivå påverkar gruppen och varje förändring på gruppnivå påverkar varje individ, vilket i sin tur gör att denna förändring på individnivå påverkar gruppen och så fortsätter det. Detta gör att vi kan inte arbeta med vår process enbart på individnivå, lika lite som vi enbart kan arbeta med den på gruppnivå.

Vi behöver befinna oss i rörelse mellan de tre positioner som illustrationen visar: i individfokus – individuellt stöd för varje enskild aktör i gruppen, i gruppfokus – basgruppens systemiska utmaningar, där de olika individernas mönster möts och skapar för gruppen okända svårigheter. Slutligen den tredje arenan där de båda möts och interagerar med varandra på ett så komplicerat sätt att ingen kan reda ut exakt hur mycket som nu är individ- respektive gruppfokus. Det är i våra ögon inte heller intressant, det är mönstret och hur vi handskas med det som är det intressanta. Var och en bidrar men med vad och hur?

### *Tillit*

För att stödja var och ens utveckling arbetar vi aktivt och öppet med att förvänta oss ansvarstagande och dialog kring allt skolarbete. Vår utgångspunkt är att visa alla en grundläggande tillit. Tillit är både något som andra kan visa mig och något som jag själv kan visa mig och andra. Inte minst självtilliten är av största betydelse för allt ledarskap. Självtilliten har sin grund i hur jag uppfattat mig och mitt eget värde. Den bidrar också till att

tydliggöra min integritet och självkänsla. Tilliten är något som vi visar alla redan vid antagningsarbetet, men under arbetets gång så kommer det att visa sig hur var och ens utveckling behöver stärkas.

### **Bakgrund, ursprung och sammanhang för vår utbildning**

Skarpnäcks folkhögskolas fritidsledarutbildning har sitt ursprung i efterkrigstidens snabba utbyggnad av Stockholms ungdomsgårdar. Ungdomsgårdarna hade startat på 30-talet som föreningsdrivna verksamheter med kommunalt stöd. Då sköttes verksamheten av föreningsledare som hade utbildats genom respektive förenings egna ledarkurser och långa tradition av barn- och ungdomsarbete. När kommunen på 50-talet tvingas ta över de föreningsdrivna gårdarna och starta egna nya gårdar, växer snart ett behov av utbildning för ledarna. Till en början möttes detta behov av kortare ledarkurser som kommunens barnavårdsnämnds tjänstemän själva genomförde. I början av 60-talet fick ordförande för Hemgårdsförbundet, Curt Norell i uppdrag av Stockholms stads barnavårdsnämnd att utforma en ett-årig utbildning för ledare inom kommunens ungdomsgårdar.

1963 startar Stockholms stads ungdomsledarinstitut (ULI) med Curt Norell som rektor

1973 tillsätter regeringen en utredning av fritidssektorns behov av ledare. Utredaren Stig Swärd lämnar sitt utredningsförslag 1975 och 1976 beslutar regeringen att all fritidsledarutbildning skall vara tvåårig och jämnställd med högskolan och vara förlagd till folkhögskola. Stockholm stad som äger en folkhögskola, Sankt Eriks folkhögskola, flyttar då sin ett-åriga utbildning till Sankt Erik och gör den till två-årig.

Efter en internutredning föreslås att den alltför stora Sankt Eriks folkhögskola ska delas. En del förläggs till Tallkrogen med Fritidsledarutbildningen som stomme.

1979 startas Tallkrogens folkhögskola

1984 flyttar skolan till Årsta och byter namn till Årstagårdens folkhögskola

1992 säljer Stockholms stad sina tre folkhögskolor till Folkuniversitetet.

Fritidsledarutbildningen förläggs till Skarpnäck och byter namn till Skarpnäcks folkhögskola

Fritidsledarutbildningen har allt sedan starten haft ett nära samarbete med kommuner och organisationer i Storstockholm. Bland annat med Utrednings- och forskningsenheten inom Stockholms stad, där samarbetet med forskningsledaren Ulf Blomdahl skapade en ömsesidig utveckling. 2006 bildade Skarpnäcks folkhögskola tillsammans med nio kranskommuner och stadsdelar i Stockholm ett Kunskapscentrum för fritidsledarskap (KC).

### *Sammanhang*

Fritidsledarutbildningen vid Skarpnäcks folkhögskola är medlem i den nationella organisationen Fritidsledarskolorna. En intresseorganisation för de folkhögskolor som bedriver fritidsledarutbildning. Vi har sedan organisationens start varit aktiva och tidvis drivande och vid flera perioder varit representerade i organisationens styrelse. Under flera år har vi tillsammans med folkhögskolorna Kjesäter och Valla arbetat med att utveckla kvalitetskriterier för utbildningen. Alla medlemsskolor har varit aktiva i detta arbete genom så kallade kvalitetsgrupper. Kvalitetsgruppernas arbete har varit utgångspunkt för den nya kursplanen som organisationen beslöt att anta .....

Varje medlemsskola ska utforma och presentera en lokal kursplan som harmonierar med den av organisationen antagna planen.

### *Anknytning till sektorn*

Allt sedan starten av vår utbildning har vi haft nära samverkan med Stockholms stad och de flesta kranskommuner till Stockholm (se kapitlet "Bakgrund"). Våra studerande är under utbildningstiden knutna till var sin mentor. Mentorerna är yrkesverksamma fritidsledare i olika befattningar och verksamheter. Våra mentorer är personer som vi handplockat som lämpliga yrkespersoner som kan beskriva och förklara sin yrkesroll. Vi har regelbundna träffar med mentorerna, där vi utvecklar mentorsrollen och diskuterar utbildningen och där de studerandes behov står i centrum.

### *Samarbeten*

Under många år har vi utvecklat ett samarbete med flera kommuner kring fortbildning för de yrkesverksamma och ledarskapspraktik för de studerande.



Under utbildningen samarbetar vi med Etnologiska institutionen vid Stockholms universitet. Våra studerande gör fältstudier vid olika fritidsverksamheter i Storstockholm. Vårt internationella samarbete koncentreras till Birmingham och utbildningen för Youthworker vid Newman university collage. Ett utbyte på individnivå är under uppbyggnad. Där lärare och studerande reser till varandra.

### **Litteraturlista**

Ambjörnsson, Fanny (2006). *Vad är queer*. Stockholm: Natur och Kultur.

Antonovsky, Aaron (1987). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.

Arrhenius, Sara (1999). *En riktig kvinna*. Stockholm: Atlas.

*BRYT*, ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet. Forum för levande historia och RFSU Ungdom. Tryck DIXA AB, Stockholm 2011.

De Klerk, Andreas (1996). *Intelligent organisation*. Gävle: SinnRik.

Ehn, Billy & Löfgren, Orvar (2001). *Kulturanalyser*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Engquist, Anders (1992). *Kommunikation på arbetsplatsen. Chefen – medarbetaren – gruppen*. Stockholm: Bokförlaget Prisma.

Engquist, Anders (1999). *Förstånd och missförstånd. Samtalsmetodik för arbetslivet*. Stockholm: Bokförlaget Prisma.

Fredriksson, Ann & Fredriksson Marianne (1995). *De elva sammansvurna*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.

Freire, Paulo (1977). *Pedagogik för förtryckta*. Falköping: Gummessons.

Furman, Ben & Ahola, Tapani (2002). *Dubbelstjärnan. Konsten att skapa arbetsglädje*. Stockholm: Natur & Kultur.

Giddens, Anthony (2007). *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur.

Kaiser, Lars (red.) & Öhlander, Magnus (2011). *Etnologiskt fältarbete*. Lund: Studentlitteratur.

Mendel-Enk, Stephan (2004). *Med uppenbar känsla för stil – ett reportage om manlighet*. Stockholm: Atlas.

Molly, Abjørn & Moltke, Hanne V (2009). *Systemisk coaching. En grundbok*. Lund: Studentlitteratur.

Norén, Karl-Gunnar & Westin, Kenneth (2005). *Samtal i pedagogernas rum*. Stockholm: Nilsson & Norén.

*O/LIKA*. Interaktiva metoder att använda i arbetet med fördomar, normer och diskriminering. Andra upplagan. LSU - Sveriges ungdomsorganisationer. Wallin och Dalholm Boktryckeri AB, Lund 2011

Pettersson Svenneke, Diana & Havström Mats (2007). *Fritidsledares tysta kunskap*. Stockholm: Fritidsforum.

Roosvall, Anna (2005). Etnicitet, i *Utrikesjournalistikens antropologi*. Edsbruk: Akademitryck AB.

Roosvall, Mårten (2000). *Det omsorgsfulla ledarskapet. Förhållningssätt och metoder i mötet med ungdomar i öppen verksamhet*. Haninge: Haninge Kommun.

Roosvall, Mårten (2007). Observatörer i öppen verksamhet, i Ungdomsstyrelsens skrifter 2007-10 – *Systematiskt kvalitetsarbete i öppen ungdomsverksamhet*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen.

Thurén, Torsten (1991). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Liber.

Trondman, Mats (2000). Det är något speciellt med jobbet, i Leif Berggrens (red.) *Fritidskulturer*. Lund: Studentlitteratur.

Ungdomsstyrelsen (2008). *Mötesplatser för unga – aktörerna, vägvalen och politiken*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen.