

Omställningshandboken

Guide till att skapa blomstrande lokala gemenskaper

Av Transition Network och Omställningsnätverket i samarbete med Hela Sverige ska leva



Omställningshandboken

Guide till att skapa blomstrande lokala gemenskaper.

Originalets titel: The Essential Guide to Doing Transition
Översättning och bearbetning av Abigail Sykes på
uppdrag av Omställningsnätverket i samarbete med
Hela Sverige ska leva.

Först utgiven i Storbritannien 2016 av Transition Network

43 Fore Street

Totnes

Devon, England

TQ9 5HN

00 44 (0) 1803 865669

info@transitionnetwork.org

www.transitionnetwork.org

Denna utgåva 2019 av Omställningsnätverket

info@omstallning.net

www.omstallning.net

Facebook: omstallning

Instagram: omstallning

Skapad av Rob Hopkins och Michael Thomas, med
input från Sophy Banks, Ainslie Beattie, Ben Brangwyn,
Naresh Giangrande, Sarah McAdam, Claire Milne, och
omställare runt om i världen.

Design av Jane Brady

www.emergencydesign.com

Omslagsillustration av Alister Wynn från thisisyoke.com

Detta dokument är utgivet av Transition Network och
Omställningsnätverket enligt en Creative
Commons-licens.



Fyrrar springer inte runt på en ö och
letar efter båtar att rädda;
de står bara där och lyser.

- Anne Lamott



Innehåll

Varför behövs den här handboken för nybörjare?	5
Del ett: Välkomna till omställningsrörelsen!	7
Vad är omställning?	
Varför?	
Principer	
Huvud, hjärta och händer	
Del två: 7 nödvändiga ingredienser för att lyckas med omställning	10
1. Hållbara grupper: Lär er att samarbeta på ett bra sätt	12
2. Visioner: Föreställ er den framtid ni vill samskapa	18
3. Involvera lokalsamhället i omställning: Utveckla relationer bortom vänner och självklara samarbetspartners	22
4. Nätverk och partnerskap: Samarbeta med andra	26
5. Praktiska projekt: Utveckla inspirerande projekt	30
6. Vara en del av en rörelse: Koppla ihop er med andra omställare	36
Varje revolution behöver sina fanor: kreativitetens roll i omställning	
7. Reflektera och fira: Fira den skillnad ni gör	41
Del tre: Så sätter ni igång med omställning	44
<i>Utveckla en uppstartsgrupp (fördjupning)</i>	
Bildra en uppstartsgrupp: några viktiga saker att tänka på	
Del fyra: Befästa	53
<i>Gå från en uppstartsgrupp till ett etablerat omställningsinitiativ</i>	
Del fem: Hälsokontroll för omställning	58
Möt omställningsdjuret	
Resurser	63
Böcker	
Filmer	
Omställning i Sverige	64

Varför behövs den här handboken för nybörjare?

Transition Network har nu över 10 års erfarenhet av att stödja grupper som ställer om i praktiken i över 50 länder, i städer, tätorter, byar och organisationer. Vi har nu en ganska bra bild av vad som fungerar och vad som inte gör det, och vi vill dela den med er så att ni kan bli så effektiva som möjligt, så snabbt som möjligt.

Det finns en rad resurser för att stödja omställningsgrupper. I den här nybörjarhandboken kommer vi att ge er alla vägvisare ni behöver när ni påbörjar färden mot att göra otroliga saker där ni bor. Se det här som ert startpaket för omställning.

Använd det som en språngbräda till att göra fantastiska saker.

Några siffror

Den här handboken grundar sig på över 10 års erfarenhet av att få igång omställning i 1 400 lokalsamhällen i 50 länder och innehåller:

64 sidor

1 Hälsokontroll för omställning

7 nödvändiga ingredienser för att lyckas med omställning

3 'hållare' som bör finnas på varje möte

1 magisk gruppstorlek

7 ingredienser för att skapa och bevara mångfald i er grupp

11 tips för bra firanden

5 faser i gruppens liv

37 idéer till praktiska projekt som ni skulle kunna dra igång.



1

Välkomna till omställningsrörelsen!

Omställningsrörelsen är ett pågående socialt experiment, en rörelse som består av lokalsamhällen som samarbetar för att skapa nya föreställningar och återuppbygga vår värld genom att skapa en hållbar mänsklig kultur. Det är en rörelse som du kan vara med i. Den är inspirerande, positiv, under ständig utveckling, och om du läser det här kan den mycket väl vara precis det du har letat efter. Oavsett om du har peppats av att besöka ett omställningsinitiativ, har ett specifikt projekt i åtanke, eller har inspirerats av en film som Imorgon (Dein), In Transition 2.0 eller Omställning Skåne och har bestämt dig för att det är dags att göra något (vilket du har rätt i) så är den här nybörjarhandboken till för att hjälpa dig. Vi börjar med den uppenbara första frågan...

Till vänster: Transition Town Tootings 'Foodival' är en årlig festival med fokus på vad lokal mat kan betyda i stadsmiljö.

Vad är omställning?

Omställningsrörelsen har vuxit sedan 2005 och handlar om lokalsamhällen som börjar i det lokala för att möta de stora utmaningar vi står inför. Genom att gå samman kan vi skapa lösningar tillsammans. Vi strävar efter att främja en kultur präglad av omsorg, med fokus på att stärka banden till oss själva, andra och naturen. Vi återerövrar ekonomin, inspirerar till entreprenörskap, skapar nya föreställningar kring arbete, utbildar oss och bygger nätverk av samhörighet och stöd. Modiga samtal äger rum; otroliga förändringar sker.

Vi kommer att berätta några av våra historier i den här boken. Det här är ett angreppssätt som har spridit sig till över 50 länder och tusentals grupper i städer, byar, tätorter, på universitet och skolor.

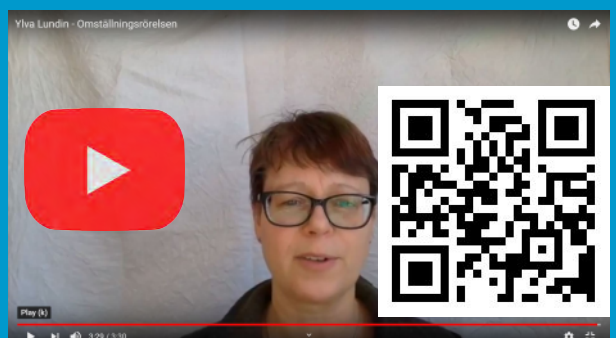
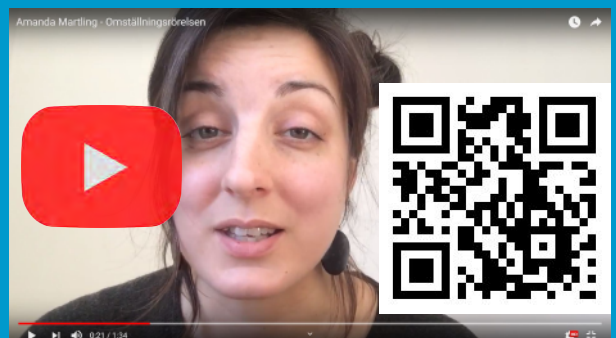
Inte minst sprids det genom inspirerande berättelser. Vi hoppas verkligen att du känner dig inspirerad att vara med – för oss skulle det vara en ära.

Varför?

Människor engagerar sig i omställning av alla möjliga skäl:

- För att lära känna sina grannar
- För att känna att de gör skillnad för världen, både i dag och för framtida generationer
- För att motverka en känsla av att vara avskurna ifrån sig själva, andra och naturen
- Eftersom de enorma utmaningar som världen står inför känns lättare att hantera när de angrips på lokal nivå
- För att bli katalysatorer för alla möjliga slags nya projekt, verksamheter och investeringsmöjligheter
- För att lära sig nya kompetenser
- För att känna att de bidrar till en mer livsbejakande berättelse om platsen där de bor
- För att känna sig som en del av något historiskt och spännande som händer runt omkring dem
- För att de känner att det är "rätt sak att göra"
- För att de känner sig maktlösa och vill återerövra en känsla av att kunna påverka

Här är några korta videor där människor berättar varför de är omställare.
<http://omställning.net/om/jag-ar-omstallare/>



Principer

Här är några principer som vägleder oss i det vi gör:

Vi respekterar resursbegränsningar och bygger resiliens: i allt vi gör utgår vi ifrån behovet av att snabbt minska våra koldioxidutsläpp och vårt beroende av fossila bränslen samt att använda värdefulla resurser på ett klokt sätt.

Vi främjar inkludering och social rättvisa: med stor sannolikhet är det samhällets mest missgynnade och maktlösa människor som drabbas hårdast av stigande bränsle- och matpriser, resursbrist och extremväder. Vi vill förbättra möjligheterna för alla samhällsgrupper att leva goda liv, vara friska och försörja sig på hållbara sätt.

Vi arbetar med närhetsprincipen och självorganisering: målet med omställningsmodellen är inte att centralisera eller kontrollera beslutsfattandet, utan att beslut ska fattas på den lämpligaste, mest praktiska och mest handlingskraftiga nivån.

Vi främjar balans: när vi möter brådskanie, globala utmaningar kan individer och grupper känna sig stressade, slutna eller jagade snarare än öppna, sammankopplade och kreativa. Vi skapar utrymme för reflektion, firande och vila, för att balansera de perioder när vi har fullt upp med att få saker gjorda. Vi utforskar olika sätt att jobba med våra huvuden, händer och hjärtan, som hjälper oss att utveckla relationer som bygger på samarbete och tillit.

Vi är en del av ett experimenterande, lärande nätverk: omställning är ett globalt socialt experiment i realtid i verkliga livet. Att vara en del av ett nätverk gör att vi kan skapa förändring snabbare och mer effektivt genom att bygga på varandras erfarenheter och insikter. Vi vill erkänna och lära oss av misslyckanden såväl som av framgångar – om vi ska kunna vara djärva och hitta nya sätt att leva och arbeta, kommer det inte alltid att bli rätt på första försöket. Vi är öppna med våra processer, söker aktivt upp feedback och tar det till oss på ett positivt sätt.

Vi delar fritt med oss av idéer och makt: omställning är en gräsrotsrörelse där idéer kan anammas på ett snabbt, brett och effektivt sätt eftersom varje lokalsamhälle äger sin egen process. Omställning ser olika ut på olika platser och den mångfalden vill vi uppmuntra.

Vi samarbetar och söker synergier: omställning går ut på att arbeta tillsammans i lokalsamhället och att släppa loss vår kollektiva genialitet för att kunna ha en större påverkan tillsammans än vi kan ha som individer. Vi söker möjligheter att bygga kreativa och kraftfulla partnerskap inom och bortom omställningsrörelsen och att bygga en kollaborativ kultur, hitta länkar mellan olika projekt, skapa öppna beslutsprocesser och utforma evenemang och aktiviteter som hjälper människor att skapa band.

Vi främjar positiva visioner och kreativitet: vi fokuserar inte på att vara emot saker, utan på att utveckla och främja positiva möjligheter. Vi tror på att använda kreativitet för att engagera och involvera människor och att uppmuntra dem att föreställa sig den framtid de vill leva i. I det här visionsarbetet är det centralt att utveckla nya berättelser, ha roligt och fira framgångar.

Huvud, hjärta och händer

Att lyckas med omställning handlar om att hitta en balans mellan de här:

Huvudet: Vi agerar utifrån den bäst belagda informationen som finns att tillgå och vi använder vår kollektiva intelligens för att hitta bättre sätt att leva.

Hjärtat: Vårt arbete präglas av kärlek och omsorg, och vi värdesätter och lägger märke till känslomässiga, psykologiska, relationella och sociala aspekter i det arbete vi gör.

Händerna: Vi förvandlar våra visioner och idéer till konkret verklighet, startar praktiska projekt och börjar att bygga en ny, sund ekonomi på platsen där vi bor.

Då sätter vi väl igång?

2

7 nödvändiga ingredienser för att lyckas med omställning



2. Visioner

Föreställ er den framtid ni vill samskapa



1. Hållbara grupper

Lär er att samarbeta på ett bra sätt



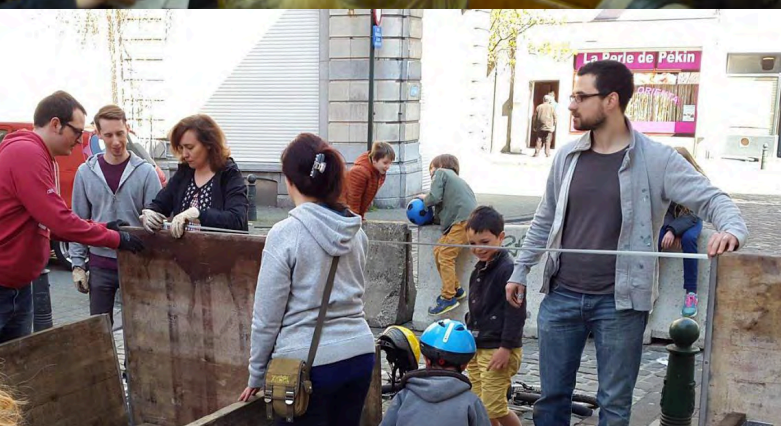
3. Involvera andra

Involvera lokalsamhället i omställning och utveckla relationer bortom vänner och självklara samarbetspartners



4. Nätverk och partnerskap

Samarbeta med andra



5. Praktiska projekt

Inspirera andra och bygg nya infrastrukturer



6. Vara en del av en rörelse

Skala upp er påverkan genom att koppla ihop er med andra omställare



7. Reflektera och fira

Reflektera kring hur det går för er och fira den skillnad ni gör



Hållbara grupper

Lär er att samarbeta på ett bra sätt

Många av oss ser fantastiska omställningsprojekt, som gemensamt ägda energiprojekt, lokala valutor, ambitiösa matprojekt och så vidare, och tänker att de händer av sig själva. Men kärnan i varje framgångsrikt projekt är en hållbar grupp. Att skapa hållbara grupper är inget vi får lära oss i skolan eller på de flesta arbetsplatser. Det kräver en uppsättning kompetenser och verktyg som många av oss kanske inte har. Därför har Transition Network skapat en rad resurser under de senaste 10 åren för att hjälpa er att samskapa en gruppkultur som bygger på de relationer präglade av tillit, omsorg och medkänsla som krävs för att fatta effektiva beslut, hålla givande och framgångsrika möten och evenemang, undvika utbrändhet, hantera konflikter på ett sunt sätt samt stödja medlemmar långsiktigt.



Medlemmar av Crystal Palace Transition Town som skapat Crystal Palace matmarknad: "Vi vill att barnen ska växa upp och tänka att det här är normalt." Foto: Jonathan Goldberg

Det finns många enkla saker ni kan göra för att skapa en sund gruppkultur. Allra bäst är om ni kan förankra de här metoderna i gruppen redan från början så att de blir självklara. Det betyder inte att ni inte kan göra det när det redan finns en etablerad gruppkultur, men då kan de bli svårare att införa.

Det finns en rad resurser som kan hjälpa er att utveckla hållbara grupper, som tips på hur ni håller effektiva möten, fattar beslut och involverar nya personer i gruppen. Det finns också resurser som beskriver hur grupper utvecklas samt aktiviteter som kan hjälpa er grupp att undvika utbrändhet.

"När vi samlas är det som att alla matar alla andra. Det finns en känsla av att "jag berättar för dig... du berättar för mig". Alla lyssnar, sedan kommer någon på en ny idé. Det är som en gemensam spänning, gemensam inspiration, gemensam kunskap, som förenas för att gagna gruppen. Det går att känna ruset."

- Emiliano Muñoz, Portillo en Transición, Spanien



Mat har alltid varit ett sätt att skapa en bra gruppkultur. Under Transition in Action Youth Exchange (Ungdomsutbytet Omställning i praktiken) i Ungern delar deltagaren Andrea från Italien med sig av sina kunskaper i att baka pizza. Foto: Hajnal Fekete

Resurser från Transition Network

Handledningar på engelska för att skapa och upprätthålla hållbara grupper, att fatta beslut samt inre omställningsaktiviteter för möten och mycket mer finns på

<https://transitionnetwork.org/do-transition/starting-transition/7-essential-ingredients/healthy-groups/>



Faser i gruppens liv

1965 föreslog Bruce Tuckman att det fanns 5 steg i en grupps utveckling: Forming (formande); Storming (stormande); Norming (normskapande); Performing (genomförande) och Adjourning (avvecklande) som vi har ändrat till Mourning (sörjande). De kan hjälpa er att förstå det som händer i er grupp, oavsett vilken fas den befinner sig i.

Formande

I den här fasen känns allting underbart. Luften är full av möjligheter och alla kommer bra överens. Ni tycker att er grupp är fantastisk. Ni kanske betraktar andra grupper och undrar varför de verkar ha det så svårt! Men skälet till att det fungerar så här är att ni ännu inte har enats kring er gruppkultur, och att ni lyckas undvika olikheter och motsättningar. Under den här fasen är det viktigt att gruppen:

- Tar sig tid att verkligen mötas och lyssna på varandra. Skapa en gemensam känsla av riktning.
- Lär känna varandra bättre. Hur fungerar varje person under press, vad bryr de sig om, hur bra är de på att dela med sig av sina tankar och känslor?
- Kommer överens om strukturer som kommer att hjälpa gruppen att fungera väl
- Skapar överenskommelser för gruppen, särskilt kring beslutsfattande
- Är medveten om att det är minst lika viktigt, om inte viktigare, att uppmärksamma sådana här frågor som att sätta igång att göra saker.

Stormande

Efter ett tag kanske spänningar uppstår, ni börjar att bråka och personer som har tagit på sig ansvar ifrågasätts. Det kan kännas konfliktfyllt, obekvämt och ledsamt, särskilt för personer som är konfliktträdda. Men det här är en viktig fas, och om er grupp kan ta sig igenom den, kommer den att bli mycket starkare och mer resiliënt (bättre på att hantera förändringar).

Det som händer är att ni har kommit till en fas där det finns tillräckligt med tillit i gruppen för att ni ska känna att ni kan utmana varandra och tycka olika. Många grupper avslutas under den här fasen, men den är nödvändig – den handlar om att gruppen kommer fram till hur den ska fungera. Flera saker kan hjälpa er att ta er igenom den här fasen:

- Förmågan att verkligen lyssna på varandra
- En neutral facilitator (processledare)
- Att upprepa det som sägs: "det jag hörde dig säga var..."
- Tålmod
- Gemensam riktning

Under den här fasen kanske vissa lämnar gruppen, och det är okej. Det är ofta nu som behovet av processer och strukturer upplevs som starkast.

Normskapande

Under den här fasen kommer ni överens om hur ni ska arbeta tillsammans, vilka strukturer ni ska ha, hur mötena ska gå till och hur rollerna ska definieras. Relationerna har fördjupats till en helt annan nivå än under formandefasen. Under den här fasen bidrar alla gruppmedlemmar till att dela på ansvaret och engagemanget för att arbeta mot gruppens mål. Några saker som hjälper i den här fasen är:

- Att visa uppskattning för dem som lämnar gruppen: det här fungerar kanske inte för alla. Om folk väljer att kliva av, hitta ett lämpligt sätt att visa uppskattning för allt som de har bidragit med till gruppen.
- Det händer saker: en känsla av att gruppen kommer samman och fungerar väl tillsammans: det känns som att vara del av något spännande.

Genomförande

Det här är när ni känner att ni är effektiva och lätt får saker gjorda. Det känns bra! Ni känner att er grupp är kompetent och motiverad, och att varje person är klar över sin roll och uppgift. Kommunikationen fungerar bra och gruppmedlemmarna samarbetar på ett bra sätt. Gruppen är bra på att fatta beslut ihop och kan se till att medlemmarna genomför det som de har tagit på sig.

Olikheter och meningsskiljaktigheter ses som en del av en sund gruppkultur. Ni firar regelbundet det ni åstadkommer, och ni skapar utrymme för att reflektera kring hur gruppen kan vilja utvecklas framöver.

Sörjande

Det kan hända att projekt som gruppen startar misslyckas, att folk lämnar gruppen eller att hela gruppen avslutas av en eller annan anledning. Det är viktigt att hitta ett lämplig sätt att uppmärksamma sådana avslut.

Om en eller flera personer lämnar gruppen, uppmärksamma det: dela en måltid eller ge dem en present eller ett kort.

Om gruppen avslutas, ordna ett gemensamt evenemang för att fira allt ni har uppnått. Skapa utrymme för att prata om den förlust och sorg som folk kan känna, och för att berätta om det som ni har uppskattat med att arbeta ihop.

Ni kan behöva komma överens om vad ni ska göra med gruppens eventuella tillgångar.

Tankar

Det är ovanligt att en grupps utveckling sker i exakt den ordning som beskrivs här. Oftast sker flera faser samtidigt. Er normskapande fas kanske innehåller en hel del stormande, till exempel!

Tänk på att när nya personer går med i gruppen sker det en ny formandefas för att inkludera deras åsikter utan att förlora det värdefulla arbete som gått före.

Läs mer om dessa faser på:
<https://transitionnetwork.org/resources/groups-develop-infosheet/>

Transition Berkeley har knyt kalas.
Foto: Transition Berkeley.

Ert första möte

Ert första möte är jätteviktigt. Det kommer att bli tongivande för hur er grupp ska jobba ihop. Målet är att ge gruppen en bra start, komma överens om vad ni är där för att göra, ta reda på mer om varandra, lägga en grund för hur ni ska arbeta tillsammans och bli vänner. En del grupper försöker att komma igång att göra saker väldigt snabbt, men de får ofta problem längre fram, så låt de här första stegen ta lite tid. Det kommer att ge er en stadig grund att bygga på.

Det finns några saker som ni behöver göra inför mötet:

- Bjud in till mötet: tänk igenom vilka som borde vara med och, så långt det går, försök att få med en så stor del av lokalsamhällets mångfald i rummet som möjligt.
- Välj en lokal: någonstans där det är bekvämt och som inte utesluter någon (exempelvis av religiösa eller kulturella skäl, eller på grund av bristande tillgänglighet för personer med rörelsenedsättning eller som är beroende av kollektivtrafik).
- Utse en facilitator (neutral processledare): det är viktigt att komma in i rutinen att ha en facilitator. Rollen kan rotera, men inför första mötet är det viktigt att se till att någon vet att de ska facilitera.

En nyckel till ett framgångsrikt möte är att inleda och avsluta det på ett bra sätt. Så här är några idéer kring ert första möte, och några förslag på hur ni kan inleda och avsluta det.

Inledning: Öppna mötet med en incheckning

Inled mötet med en runda där alla talar, utan att avbrytas, i ett par minuter. De ska presentera sig själva och säga något om hur de mår och vad som händer i deras liv. Därefter kan ni också be alla att reflektera kort kring något som de är tacksamma för just nu, eller något som de älskar med att bo på den här platsen. Att inleda på det här sättet etablerar en kultur där vi möts som vänner som bryr sig om varandra snarare än som kollegor med en dagordning att hasta igenom. Det gör verkligen stor skillnad.

Det kan också vara bra att utse 3 "hållare":

En som håller tiden: som har till uppgift att hålla koll på tiden under mötet, att fördela tid till olika mötespunkter och att se till att allt avslutas när det ska

En som håller pennan: som dokumenterar mötet, i form av ett protokoll, en mindmap, eller något annat format som gruppen känner är användbart

En som "håller hjärtat": som har till uppgift att hålla koll på gruppens energi och dynamik och att säga till när något kan behöva göras för att motverka låga energinivåer, underliggande spänningar eller annat som kan påverka gruppens förmåga att fungera smidigt.

Mötets huvuddel:

Ni kan göra allt möjligt under själva mötet:

- Lära känna varandra, ta reda på mer om varför varje person är här och vilka förhoppningar de har för omställningsgruppen
- Utveckla en gemensam förståelse för vad omställning är
- Besluta vilket geografiskt område ni vill att ert omställningsinitiativ ska arbeta med
- Ta reda på vilka kompetenser människor har och vilka andra grupper de har kopplingar till
- Förstå varandras sätt att hantera stress: se Transition Networks aktivitet på <https://transitionnetwork.org/resources/become-stress-busting-experts-inner-transition-activity/>
- Om ni har planerat några evenemang, be människor att hjälpa till med dem – det är bra att göra något ihop för att se hur ni jobbar tillsammans
- Aktivt utveckla gruppen, dess relationer, kunskaper och arbetssätt.

Avsätt tid för att lära känna varandra. Relationerna som ni bygger kommer att vara avgörande när ni ska ta er igenom tuffa perioder, när ni tycker olika och saker kanske inte går så bra.

Transition Networks aktivitetsblad 'Inner Transition activities for meetings' (Inre omställningsaktiviteter för möten) har flera jättebra praktiska övningar för att ge djup och energi åt era möten. Den finns på <https://transitionnetwork.org/resources/inner-transition-activities-meetings/>

Avslutning: Avsätt tid för att reflektera kring mötet

Gör det gärna till en vana att avsätta tid i slutet av mötet för att reflektera kring hur det gick, vad som fungerade och vad som inte fungerade. Vad skulle kunna göras bättre nästa gång? Om ni inte gör det finns det inget sätt att fånga upp om folk känner sig exkluderade, frustrerade eller förvirrade. Det skapar också utrymme för att tacka dem vars arbete gjorde att det blev ett bra möte (se 'Faser i gruppens liv' här ovan).

Ni kan också behöva:

Fika, blädderblock, pennor, en bärbar dator för att anteckna, något som hjälper er att hålla tiden.

Visioner

Föreställ er den framtid ni vill samskapa

En av de främsta utmaningarna med att skapa en framtid som är mer koldioxidsnål och resilient (bättre på att hantera förändringar) är att föreställa sig hur den skulle kunna se ut. Är den full av liv, mångfald, smak, sammanhang och omsorg, eller äter vi möjlig potatis i en fuktig grotta? Omställningsgrupper är jättebra på att hjälpa folk att skapa visioner av den framtid som de vill se och sedan börja att göra saker för att förverkliga den.



Transition Laguna Beachs vision av en koldioxidsnål framtid. De kommer att få rejäla saltskador på sina auberginer. Bild: Transition Laguna Beach

En gemensam vision kan hjälpa er grupp att få en tydlig fokus och att kommunicera med andra kring vad ni gör och varför. Den kan också inspirera andra personer och grupper där ni bor att engagera sig och hjälpa till att förverkliga visionen. Det viktigaste är förmodligen att den uppmuntrar människor att se nya möjligheter för sin framtid, vilket kan vara väldigt stärkande.

Ett av de enklaste sätten att skapa en vision är helt enkelt att bjuda in människor att blunda och föreställa sig att de går omkring där de bor år 2030. Fråga dem vad de kan se eller höra. Bjud in dem att dokumentera sina intryck genom att teckna, måla, eller skriva poesi, berättelser eller kanske texter till en lokaltidning från framtiden. Mycket av det som vi läser i medierna handlar om konflikter, så kreativa övningar där människor till exempel skriver tidningsartiklar från framtiden kan verkligen fungera bra för vissa.

“Jag var djupt oroad och ledsen över hur naturen och samhället ser ut. Genom att engagera mig i Transition Pasadena har jag gått från förtvivlan till gemenskap och att kunna följa min passion och få hjälp med den. Det har förändrat mitt sätt att förhålla mig till problemen.”

- Laurel Beck. Transition Pasadena, USA.



Ett gemensamt “galleri” av olika framtidsvisioner: Transition Networks konferens 2010 i Seale Hayne, Newton Abbot, Devon, Storbritannien. Foto: Mike Grenville

Resurser från Transition Network

Handledningarna ‘Visioning a post-Transition future’ (Visioner för en omställd framtid) och ‘Producing a Timeline’ (Skapa en tidslinje) finns på

<https://transitionnetwork.org/do-transition/starting-transition/7-essential-ingredients/vision/>.

Ett annat bra sätt att skapa visioner är att anordna ett så kallat ‘Open space’-möte. En handledning för det finns på

<https://transitionnetwork.org/resources/run-open-space-events-guide/>.

På svenska finns mer om Open space här: <http://www.svenskaopenspaceinstitutet.se/>.



Hur ser er framtidsvision ut?

Här är några idéer för att hjälpa er att komma igång...

Stadsodling

I en omställd värld kommer maten att odlas närmare hemmet, ekologiskt, i intensiva system som gynnar biologisk mångfald, och alla kommer att veta det de behöver för att kunna göra det själva. Det kommer att förändra hur våra städer ser ut och känns.

Firande

För att omställningen ska lyckas är det nödvändigt att se till att det finns så många tillfällen som möjligt att fira. Den här processen ska trots allt, som Richard Heinberg formulerat det, "kännas mer som en fest än en protest".

"Matbälten"

Marken som finns i anslutning till våra städer, byar och tätorter kommer återigen att användas för att föda befolkningen där. Det här skapar fler jobb och återskapar våra band till hur, var och av vem vår mat odlas.

Gemensamt ägd energi

Elproduktionen kommer i så stor utsträckning som möjligt att ägas av lokalsamhället. Det ger många fördelar för den lokala ekonomin, skapar jobb och decentraliserar både makt och energi.

Produktiva träd

Varför skulle vi plantera dekorativa träd som inte producerar något när vi skulle kunna plantera frukt- eller nötträd? Låt oss göra om våra tätorter och städer till matskogar.

* Transition Network erbjuder workshopen 'From burnout to balance' (från utbrändhet till balans) för att stödja samskapandet av en ny kultur som grundar sig i omsorg om oss själva och varandra. Läs mer på <https://transitionnetwork.org/do-transition/training/trainings/burnout-balance-re-building-resilient-communities/>.

Från utbrändhet till balans*

Omställningsgrupper håller på att lära sig att samskapa en ny kultur som grundar sig i omsorg om oss själva och varandra och som utgår ifrån att vår egen hälsa och vårt välmående är nödvändiga för att kunna engagera oss i omställning på ett bra sätt. En del grupper har mentorprogram, där professionella terapeuter ger stöd till omställare, för att minimera risken för utbrändhet.

Deltagande demokrati

Beslut fattas på ett mycket mer decentraliserat, engagerat sätt, nerifrån och upp, där politikernas roll är att stödja det som lokalsamhällen beslutar om.

Cykling

Många omställningsgrupper främjar hållbara transporter, lär sig att laga cyklar och hjälper nya cyklister att få självförtroende.

Lokalekonomi

Vi kan återskapa våra lokala ekonomier på nya sätt som tjänar många istället för ett fåtal, med hjälp av inkubatorer för nya verksamheter samt genom att värdesätta det lokala.



Involvera andra

Bjud in ert lokalsamhälle till omställningen

Genom det arbete som görs av tusentals omställningsgrupper lär vi oss massor om hur vi kan inkludera fler i omställningen. Vi har lärt oss att det främst handlar om att lära sig att utveckla relationer bortom våra vänner och naturliga samarbetspartners – och att det tar tid och tålamod. Istället för att fråga hur vi kan engagera människor i omställningsrörelsen, behöver vi börja med att fråga: hur gör vi omställning relevant för alla i vårt lokalsamhälle? Vi behöver fråga och lyssna på vad människor har för behov – särskild de som är mest marginaliserade både ekonomiskt och socialt.

Att göra det här på ett bra sätt kan verkligen hjälpa till att öka medvetenheten om omställning och hjälpa människor att förstå de utmaningar som omställning är ett svar på. Det kan också hjälpa människor att se att de faktiskt kan göra skillnad i sitt lokalsamhälle, och det kan inspirera nya människor att engagera sig.



Cardiff Transitions offentliga picknick var ett jättebra sätt att bjuda in allmänheten att möta projektet och engagera sig. Foto: Cardiff Transition

Att involvera lokalsamhället är absolut nödvändigt om omställning ska lyckas där ni bor. Allt eftersom fler ansluter sig till projektet, hjälper ni dem att skapa egna projekt eller temagrupper kring olika ämnen som mat, energi, kommunikation eller välmående.

“Det är mer än en trädgård, det är en plats i närområdet där vi kan stanna till och växla några ord med grannarna, människor som vi i vanliga fall bara går förbi. Vi ser alla möjliga olika slags människor prata med varandra, i alla åldrar, från barn till äldre. Det är en social mötesplats.”

- Sébastien Mathieu, 1000 Bruxelles en Transition



Den pengafria puben Glada grisene på Ingarö i Stockholms skärgård. Foto: Pella Thiel

Resurser från Transition Network

Resurser för att involvera lokalsamhället, som övningen 'Big list' (Stora listan, ett väldigt enkelt sätt att identifiera personer och grupper i ert lokalsamhälle som skulle kunna bidra till omställning), handledningen 'Planning and putting on events' (Planera och ordna evenemang, som kommer att vara till stor nytta), handledningen 'How to get and keep people involved in Transition' (Att få och behålla människors engagemang i omställning) och infobladet 'Events and fun things to do' (Evenemang och roliga saker att göra), finns på <https://transitionnetwork.org/do-transition/starting-transition/7-essential-ingredients/community-involvement/>





www.lilashala.se

LILA SHALA
SÖDERTORG 17,
621 55 Visby

KÄRLEKS
PROMENAD
TILL
RFSL

Mångfald

Det är inte lätt att arbeta för att våra omställningsgrupper ska vara så präglade av mångfald och inkludering som möjligt, men det är nödvändigt.

Här är 7 ingredienser för jämlik, rättvis och inkluderande omställning från handledningen '7 ingredients for a just, fair and inclusive Transition':

Att lyssna

När vi verkligen lyssnar kan vi hitta det vi har gemensamt och börja där människor står. Äkta lyssnande handlar om att vara beredd att förändras av det vi hör.

Att möta vardagliga behov

En viktig fråga för omställningsgrupper som arbetar med marginaliserade grupper är hur människor ens kan börja att tänka på att bygga resiliens (förmåga att hantera förändringar) inför framtida konsekvenser av oljetoppen ('peak oil', det vill säga att vi exploaterat merparten av den tillgängliga fossila oljan) och klimatförändringar, om deras grundläggande behov inte möts här och nu. Vilka är våra grundläggande behov? Även om våra önskemål och drömmar kan variera, har vi samma grundläggande behov. Enligt utvecklingsspecialisten Manfred Max-Neef finns det nio grundläggande behov: fysiska behov, beskydd, tillgivenhet, förståelse, delaktighet, fritid, skapande, identitet och frihet. De här är väldigt bra att ha i åtanke när ni planerar omställningsprojekt.

Att inkludera på djupet

Det finns många sätt för er omställningsgrupp att prioritera inkludering: att se till att era möten inte hålls i lokaler som utesluter vissa, inte presenteras på sätt som exkluderar människor samt att de är fysiskt tillgängliga för alla. Som individer kan människor vara väldigt engagerade i frågor kring mångfald och inkludering, men som grupp kan de skapa en kultur som upplevs av andra som exkluderande. Allt för ofta bygger den här kulturen på och speglar den kultur som dominerar i samhället. Därför är de som utesluts från gruppkulturen samma människor som tenderar att ha mindre makt eller privilegier i samhället i stort.

Att bygga broar

Hur kan omställningsrörelsen lyckas med att bygga resiliens (förmåga att hantera förändringar) om den inte bygger vänskap och tillit över alla "gränser"? Fundera över vilka som behöver vara en del av det ni gör och besök dem – förvänta er inte att de ska komma till er. Människor som är "svåra att nå" är bara svåra att nå om vi inte försöker nå ut och ta reda på hur vi kan göra omställning relevant för alla.

Att fira

Mångfald ger oss tillfälle att fira våra olika sätt att uttrycka det som vi har gemensamt. Att fira hjälper människor att gå utanför sin bekvämlighetszon utan att bli obekväma. Att fira gör det möjligt att hylla livet och kreativa uttryck. Se till att baka in firande i allt ni gör.

Att undersöka hierarkier och privilegier

För att citera processpsykologen Arnold Mindell: "Vilken kraft som helst, oavsett om den är god eller ond, kan, om den inte erkänns, bli förtryckande och skadlig." Vi behöver anstränga oss för att förstå vår relation till hierarkier och privilegier så att vi kan använda den för att samskapa en mer omsorgsfull, rättvis, jämlik och livsbejakande värld – i solidaritet med dem som vår nuvarande kultur marginaliserar mest.

Att förankra mångfald

Om vi ska bygga en omställning som är inkluderande och jämlik på riktigt så kanske det viktigaste är att vårt engagemang för mångfald och social rättvisa präglar allt vi gör. Transition Networks handledning '7 Ingredients' ger mängder av tips och råd kring det här.

Ladda ner handledningen '7 ingredients for a just, fair and inclusive Transition' (7 ingredienser för jämlik, rättvis och inkluderande omställning) här: <https://transitionnetwork.org/resources/7-ingredients-just-fair-inclusive-transition-inner-transition-guide/>.

Carmen Blanco Valer, lärare på Färnebo folkhögskolas kurs Naturens rättigheter och det goda livet, och Toktam Nora Jahangiry, Feministiskt Initiativ, är med och kärleksbombar RFSL Ungdom efter att de blev tvungna att ställa in sitt deltagande i Almedalen 2018 på grund av att Nordiska motståndsrörelsen fick tillstånd att ha tält utanför deras lokal. Foto: Ylva Lundkvist Fridh

Nätverk och partnerskap

Samarbeta med andra

Samarbete är avgörande för att omställning ska växa i ert lokalsamhälle. Att bygga partnerskap och samarbeten kommer att hjälpa er att nå mycket längre och uppnå mycket mer. Det kommer att göra det möjligt för er att:

- Undvika dubbelarbete
- Träffa nya människor
- Utveckla nya möjligheter, idéer och lösningar
- Skala upp ert arbete för att bättre kunna möta de allvarliga utmaningar vi står inför
- Utveckla sammanlänkade, strategiska sätt att samskapa innovativa, övergripande, kraftfulla och långsiktiga lösningar.



Ekobyprojektet Aardehuis i Nederländerna är ett jättebra exempel på ett omställningsinitiativ som arbetar på ett symbiotiskt sätt med ett projekt som redan var igång i lokalsamhället.
Foto: Vereniging Aardehuis

Ett alternativ är att bygga ett nätverk av lokala grupper som stöder varandra, ett annat är att samarbeta med grupper i gemensamma projekt. Omställning handlar om att hitta, och bygga, gemenskap och det är särskilt aktuellt i det här sammanhanget.

“En grej som vi har är ‘Kraften i att samlas’. Någon kommer med en jättebra idé, som ‘jag vill verkligen starta ett cykeltaxiföretag’, och unga människor som har gått en lokal utbildning i cykelreparation säger ‘vi kan laga cyklar, vi skulle vilja starta ett företag’. Så vi drog ihop ett lokalt evenemang, och 70 personer var där som var intresserade, och vi hittade en massa nya intressenter och samarbetspartners, och nu har de en arbetsgrupp som jobbar med att starta det där företaget. Jag tror att vi helt enkelt ska fortsätta att göra det på varje område där det både finns ett problem och människor som vill göra något åt det. Vi kan samla människor, hjälpa dem att identifiera resurser och trigga dem.”

- Chuck Collins: Jamaica Plain New Economy Transition, Boston, USA.

5 sätt att samarbeta i partnerskap

1. **Dela information:** dela information med ert nätverk om andra saker som händer lokalt, och bjud in dem att göra samma sak med era evenemang. Det här hjälper er att undvika att era aktiviteter krockar, öppnar upp för nya möjligheter att samarbeta och undviker känslan av att ni försöker “ta över”. [Engagemangsnivå: låg]
2. **Ställ bra frågor:** det här är ett jättebra sätt att bygga stöd och relationer, och visar att ni är öppna för andras åsikter. [Engagemangsnivå: låg]
3. **Fatta beslut tillsammans:** hitta sätt för lokala intressenter att så långt som möjligt delta på ett meningsfullt sätt i att fatta beslut kring nyckelprojekt. [Engagemangsnivå: medel]
4. **Ta vara på ‘kraften i att samlas’:** bjud in dem som stöder er att investera tid, pengar eller engagemang i lokala projekt. Ett bra exempel är att ordna ett Local Entrepreneur Forum (Forum för lokala entreprenörer), se <https://reconomycentre.org/home/lef/run-your-own-lef/>. [Engagemangsnivå: medel]
5. **Genomför projekt tillsammans:** den här typen av partnerskap kan vara jättebra och kan generera jättebra kreativa utmaningar.Handledningen ‘How to create partnerships’ (Att skapa partnerskap) har många tips kring det här. [Engagemangsnivå: hög]

Resurser från Transition Network

Alla Transition Networks handledningar om att skapa nätverk och partnerskap finns på <https://transitionnetwork.org/do-transition/starting-transition/7-essential-ingredients/networks-and-partnerships/>. Ni skulle också kunna göra aktiviteten ‘Big list’ (Stora listan), som är ett enkelt sätt att identifiera personer och grupper i ert lokalsamhälle som skulle kunna bidra till omställning. Läs mer på <https://transitionnetwork.org/resources/big-list-activity/>



Bygg ett nätverk

Många av oss ingår naturligt i olika nätverk, oavsett om det är vår familj, våra vänner eller vårt lokalsamhälle. Ju mer ni kan arbeta tillsammans och stödja varandra, desto mer ger ni varandra styrka och energi. Att bygga nätverk handlar om att bygga ömsesidiga vänskapsband och stöd för både ert och andras arbete.

Nätverk hjälper till att främja omställning i ert lokalsamhälle genom att öka medvetenheten om vad ni gör och genom att bygga ett nätverk av stöd som kan föra med sig alla möjliga slags överraskningar, till exempel att:

- Fler möjligheter dyker upp när ni utvecklar era projekt
- Ni upptäcker att ni redan har en relation med potentiella samarbetspartners
- Ni upptäcker att ni börjar att få stöd och hjälp från lokalsamhället precis när ni behöver det
- Ni frigör gemensamma gåvor och intelligens i delar av lokalsamhället som ni inte ens kände till.

Att bygga nätverk handlar om att stötta varandra

Starka, effektiva nätverk utvecklas när människor stöttar och litar på varandra. Här är några sätt att göra det:

- Anordna ett evenemang där lokala resurser kan lyftas fram och delas
- Stötta och publicera andra gruppers projekt och evenemang på er webbplats, i ert nyhetsbrev och så vidare
- Be en lokal grupp eller organisation att hysa en webbplats som listar alla fantastiska och engagerade lokala grupper och projekt som verkar för en mer omsorgsfull och livsbejakande värld
- Be lokala grupper och ett brett spektrum av lokala ledare att bli rådgivare för er omställningsgrupp.

Vilka ni kan nätverka med och hur ni kan bygga ert nätverk

Aktiviteten 'Big list' (Stora listan) på

<https://transitionnetwork.org/resources/big-list-activity/> är ett jättebra sätt att fundera igenom vilka personer och grupper i ert lokalsamhälle som skulle kunna stödja ert arbete. Den kan hjälpa er att bestämma vilka grupper och personer som kan vara bra att utveckla nätverk och partnerskap med.

Att bygga nätverk handlar om att utveckla relationer, så det är alltid bra med fysiska möten om möjligt. Det hjälper verkligen om ni gör lite efterforskningar kring gruppen/personen inför mötet för att:

- Lära er mer om gruppen, exempelvis vilka deras mål är, vilka behov de möter och hur länge gruppen har funnits
- Tänka igenom vad det är ni tycker om med deras grupp
- Fundera på hur ni ska presentera er och er grupp

- Tänka ut några sätt att stödja deras grupp
- Fundera på gemensamma fördelar med att ni har kontakt med varandra
- Förbereda några bra, öppna frågor som kan hjälpa er att förstå hur omställning kan vara relevant för dem och de behov och utmaningar som de möter.

Kom ihåg att omställning handlar om samarbete och inte konkurrens, så om det redan finns grupper i ert lokalsamhälle med omställningsliknande verksamhet, fundera på hur ni kan stödja varandra genom att samarbeta. Det är också jätteviktigt att ingen känner att ni försöker ta över deras grupp. Tänk alltid på samarbete när ni interagerar med andra, be om deras råd kring det ni vill göra, erbjud dem möjlighet att engagera sig och så vidare.

Exempel på upplägg för ett första möte:

- Börja med att uppmärksamma gruppens tidigare framgångar och nuvarande arbete innan ni berättar om omställning. Ännu viktigare är det att ställa frågor som hjälper er att förstå deras behov och utmaningar bättre – och hur omställning skulle kunna vara relevant för dem
- Lär er om deras syfte, mål och verksamhet
- Ta reda på vilka personer de riktar sig till
- Berätta om en del av de utmaningar som omställningsrörelsen försöker att möta, till exempel stigande elpriser och hur de påverkar lokalsamhället
- Fråga dem hur omställningsrörelsen skulle kunna stödja deras organisations lokala arbete
- Be dem om stöd, fråga vad de skulle vilja bidra med för att stödja lokalsamhällets omställning (till exempel hjälp med att få kontakt med andra grupper och ledare, lokaler, kopiering, evenemang).

Att bygga långsiktiga relationer:

Eftersom omställning är en process för hela lokalsamhället är det väldigt viktigt att upprätthålla era nätverk, hålla kontakten med andra grupper och stödja varandra så ofta det går. Här är några sätt att göra det:

- När ni planerar evenemang eller projekt, tänk alltid på andra grupper som ni skulle kunna involvera, särskilt sådana som inkluderar människor i lokalsamhället som är marginaliserade
- Stöd befintliga projekt, som att hjälpa till i en gemensamhetsodling när det är dags att skörda
- Lyft fram andra gruppers evenemang och verksamhet i samband med era evenemang
- Bjud in andra grupper till era evenemang
- Rådfråga andra grupper när ni planerar nya projekt.

Omställningsrörelsen behöver starka nätverk för att kunna göra skillnad i den omfattning som krävs, så lägg tid på att bygga relationer – vem vet vart de kan leda? Ett stort tack till **Tina Clarke** för den här aktiviteten.

Praktiska projekt

Inspirera andra med det ni gör

Om omställningsrörelsen ska lyckas måste vi göra konkret skillnad i världen. För en del av oss betyder det att gå utanför vår bekvämlighetszon och gå från idéer och möten till handling. Det finns en enorm kraft i att ta steget att agera, att göra synliga förändringar där ni bor. Det finns ingen "måste"-lista över projekt ni "borde" göra, utan era projekt kommer att födas ur er grupp och dess intressen och passioner. Däremot finns det en lista med förslag på mindre, praktiska omställningsprojekt ni kan driva på nästa sida och här: <https://transitionnetwork.org/resources/small-practical-projects-initiating-group-infosheet/>. Med tiden kommer de här projekten att bli allt mer ambitiösa och ge allt större effekter.



Medlemmar i 1000bxl en Transition i Bryssel bygger odlingslådor till odlingen 'Potager Alhambra' mitt i stadens bordellkvarter. Se mer om arbetet och gruppens andra projekt i videon här till höger. Foto: Jan Leerman

"Det är otroligt. Jag har bott i Portalegre i evigheter, 37 år, och jag har sett mitt lokalsamhälle och min stad vittra sönder och människor vända ryggen åt varandra. Men gemensamhetsodlingen som vi skapade visar mig att det är möjligt att göra saker tillsammans med andra. Det är möjligt, vi behöver bara få upp ögonen för varandra igen."

- Sònia Tavares, Portalegre em Transição, Portugal.

Praktiska projekt erbjuder många olika sätt för människor att bli en del av omställningsrörelsen, och är dessutom jätteviktiga för att visa upp omställning i praktiken.

På sikt kan de leda till att nya verksamheter skapas i ert lokalsamhälle, och till nya försörjningsmöjligheter, jobb och utbildningar. En av dem kan till och med bli din nya karriär! De är också avgörande eftersom de visar att förändring inte bara är möjlig, utan att den redan sker.



<https://vimeo.com/143176993>

Resurser från Transition Network

Här finns Transition Networks handledning 'Developing Practical Projects' (Att utveckla praktiska projekt) som är full av insikter och bra idéer för att ge era projekt bästa möjliga förutsättningar att lyckas:
<https://transitionnetwork.org/resources/developing-practical-projects-guide/>

Att anordna ett så kallat 'Open space'-möte kan vara ett jättebra sätt att generera idéer och energi kring era praktiska projekt, se handledningen här:
<https://transitionnetwork.org/resources/run-open-space-events-guide/>



Att göra saker

Ni skulle kunna starta ett bageri, eller...

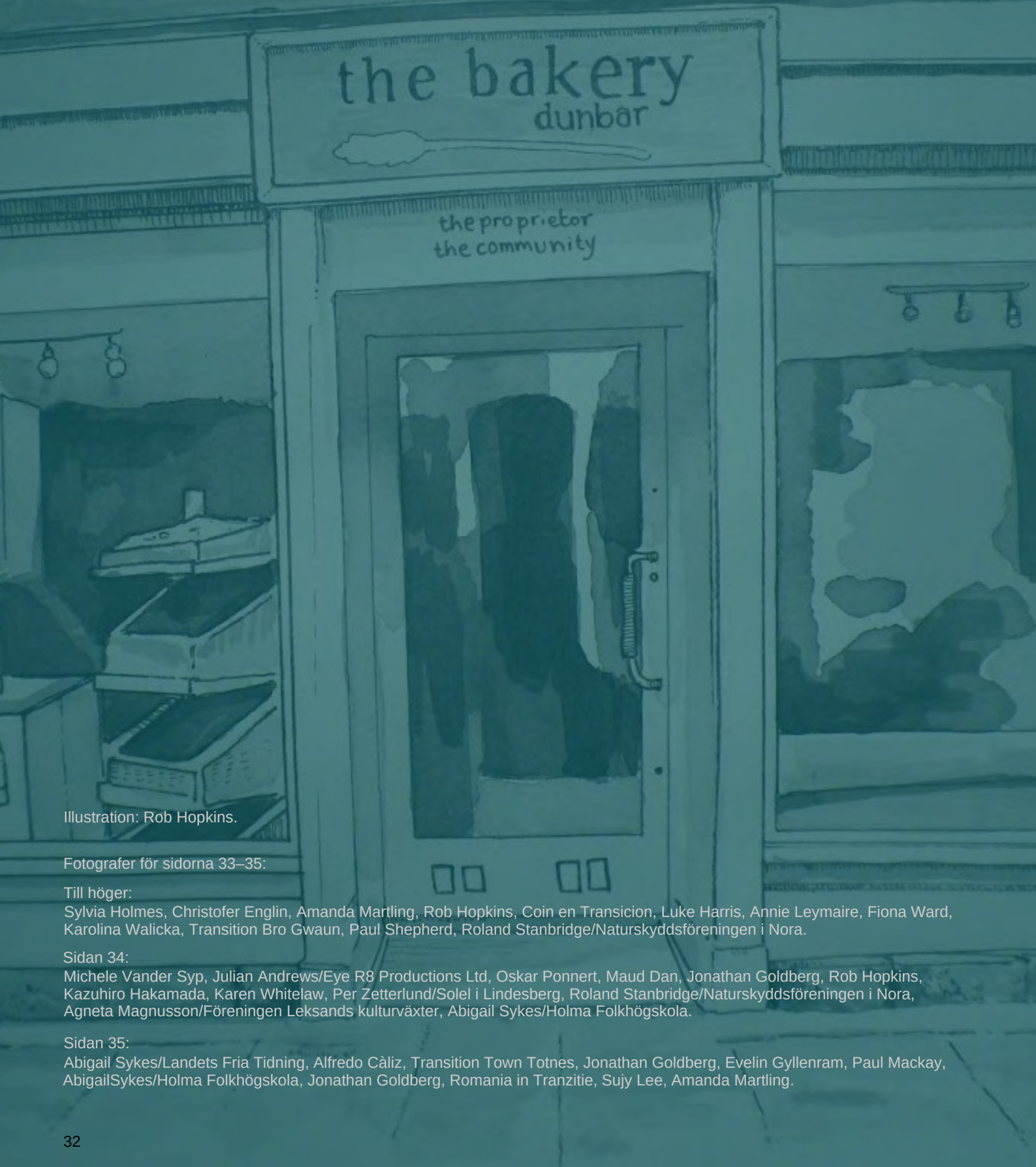


Illustration: Rob Hopkins.

Fotografer för sidorna 33–35:

Till höger:

Sylvia Holmes, Christofer Englin, Amanda Martling, Rob Hopkins, Coin en Transicion, Luke Harris, Annie Leymaire, Fiona Ward, Karolina Walicka, Transition Bro Gwaun, Paul Shepherd, Roland Stanbridge/Naturskyddsföreningen i Nora.

Sidan 34:

Michele Vander Syp, Julian Andrews/Eye R8 Productions Ltd, Oskar Ponnert, Maud Dan, Jonathan Goldberg, Rob Hopkins, Kazuhiro Hakamada, Karen Whitelaw, Per Zetterlund/Solel i Lindesberg, Roland Stanbridge/Naturskyddsföreningen i Nora, Agneta Magnusson/Föreningen Leksands kulturväxter, Abigail Sykes/Holma Folkhögskola.

Sidan 35:

Abigail Sykes/Landets Fria Tidning, Alfredo Câliz, Transition Town Totnes, Jonathan Goldberg, Evelin Gyllenram, Paul Mackay, AbigailSykes/Holma Folkhögskola, Jonathan Goldberg, Romania in Tranzitie, Suji Lee, Amanda Martling.



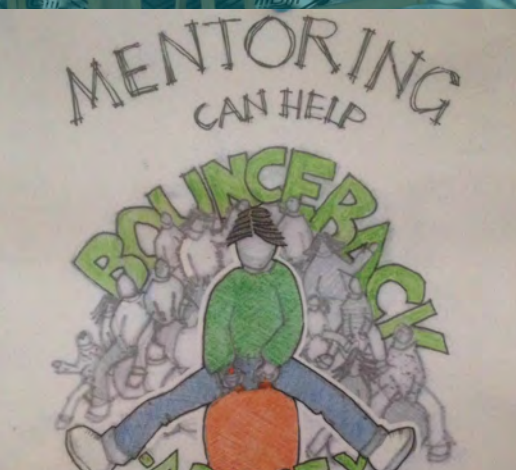
Starta ett reparationskafé
Pasadena, USA



Starta en reko-ring med lokalt producerad mat
Umeå, Västerbottens län



Ordna en stadsodlingssafari
Göteborg, Västra Götalands län



Mentorskap mot utbrändhet
Totnes, Storbritannien



Skapa en ny matmarknad
Coin, Spanien



Ordna en gatufestival
Tooting, London, Storbritannien



Dela med er av kunskaper och kompetenser
Totnes, Storbritannien



Öppna en kooperativ butik
Slaithwaite, Storbritannien



Starta en humleklubb
Crystal Palace, London, Storbritannien



Starta ett kafé som serverar överbliven, räddad mat
Fishguard, Storbritannien



Ordna ett 'Open space'-möte för ert lokalsamhälle
Fujino, Japan



Anlägg en permakulturskolgård
Gyttorp (utanför Nora), Örebro län



Starta en lokal valuta
Greiz, Belgien



Gör vin tillsammans
Kilburn, London, Storbritannien



Håll ett föredrag
Bygdens Saluhall, Röstänga, Skåne län



Anordna stora, publika evenemang
Liège, Belgien



Ordna en 'potatisdag'
Stroud, Storbritannien



Starta ett projekt för kollektivt boendet
Ungersheim, Frankrike



Starta ett kooperativt energibolag
Fujino, Japan



Håll studiecirklar i koldioxidbanning
(Transition Streets) Newcastle, Australien



Bjud in lokalsamhället att investera i
förnybar energi Lindesberg, Örebro län



Plantera frukt- eller nöträd
Gyttorp (utanför Nora), Örebro län



Starta ett fröbibliotek
Leksand, Dalarnas län



Gör äppelmust
Holma Folkhögskola, Skåne län



Kurser om hållbart byggande
S:t Sigfrids Folkhögskola, Kronobergs län



Gemensam biodling
Zarzalejo, Spanien



Starta en gemensam biograf
Totnes, Storbritannien



Klä ut sig till morot. Lite galet.
Crystal Palace, London, Storbritannien



Skapa utrymme för reflektion
Omställningskonferens i Malmö, Skåne län



Täta fönster som är dragiga
Brixton, London, Storbritannien



Plocka vilda växter
Holma Folkhögskola, Skåne län



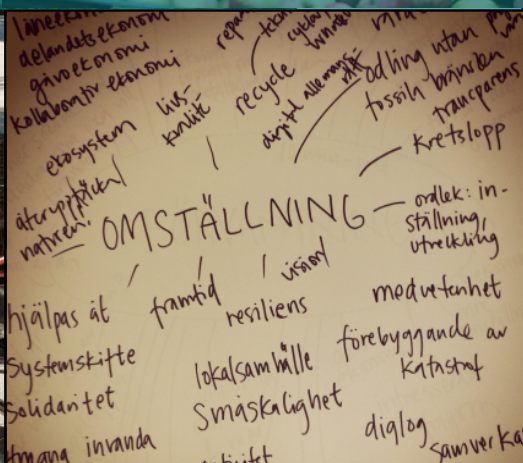
Plocka fallfrukt
Kensal to Kilburn, London, Storbritannien



Starta en gratismarknad
Bukarest, Rumänien



Lär människor att underhålla och
reparera sina cyklar
Umeås cykeljunta, Västerbottens län



Gå eller ordna en omställningskurs
Var som helst!



Hitta fler exempel i
'21 Stories of Transition'
'Omställningsrörelsen'

Vara en del av en rörelse

Koppla ihop er med andra omställare

Omställning pågår i över 50 länder runt om i världen. När ni startar ett omställningsinitiativ blir ni en del av rörelsens enorma nätverk där människor delar med sig av insikter, lärdomar och visdom. Ta vara på det! Att få mer kontakt med det som händer i andra delar av världen hjälper er bland annat att:

- Dela med er av det ni lärt er
- Ta reda på om ert land har en nationell 'hub' och ta kontakt med dem (i Sverige utgörs omställningshubben av de två föreningarna Omställningsnätverket och Riksorganisationen Hela Sverige ska leva som gemensamt kommit överens om att stötta svenska omställningsinitiativ utifrån den globala omställningsrörelsens principer, kontaktuppgifter finns längst fram i boken)
- Spara tid genom att lära av det som andra gör
- Stötta varandra
- Få nya vänner
- Fördjupa er förståelse av vad omställning handlar om
- Känna att ni inte är ensamma. Många små handlingar blir tillsammans något större.



Oavsett om det är genom webinarier, TransitionNetwork.org, Omställning.net, Helasverige.se, omställningskonferenser, Studieförbundets studiecirklar, folkhögskolekurser eller sociala medier, är det vår erfarenhet att det verkligen gagnar omställningsgruppers arbete att bli en del av den större rörelsen. Ni kanske också hittar andra omställningsgrupper i närheten som kan ge stöd och råd.

Och känn inte att ni bara kan dela med er av era framgångar. Att dela med er av utmaningar och hinder, och reflektioner kring varför något inte fungerade, är precis lika användbart. Det finns en rörelse där ute, utnyttja den!

"Det är så inspirerande och så fint att vara tillsammans med alla dessa människor som bär på liknande tankar och känslor! Blir så stärkt av att möta, lyssna på och dela kunskaper och insikter. Omställningsrörelsen är något att luta sig mot, vi lutar oss mot varandra".

- David Bennett, Omställningsnätverket, Omställning Härnösand, Arbetsgruppen för Framtidens by/Bredbandsbullenbyar

"Omställningsrörelsen ger mig de kunskaper och kontakter jag behöver för att möta den osäkra framtid som väntar".

- Russ Carrington



Foton: Ylva Lundkvist Fridh, Lena Jidne och Abigail Sykes/Landets Fria Tidning

Resurser från Transition Network

Läs handledningen 'Making the most of being part of the Transition movement' (Gör mesta möjliga av att vara en del av omställningsrörelsen) här: <https://transitionnetwork.org/resources/part-transition-movement-guide>



Varför gör det skillnad att vara en del av ett internationellt nätverk av omställningsinitiativ?

Vi ställde den frågan till deltagare på Transition Hubs Gathering (Samling för omställningshubbar) i Köpenhamn (2014):



“Det är otroligt att prata med människor från 20 länder, perspektiven, äktheten, det har varit väldigt berörande”.

- Carolyn, USA

“Saker kan kännas så luddiga när du har jobbat en hel dag med omställning i en grupprocess. Det kan bli lite komplicerat och du ser inte alltid en tydlig fokus. Att prata med alla här och få feedback från människor som gör liknande saker hjälper dig verkligen att få större klarhet och att känna ett större självförtroende i att du är på rätt väg”.

- Lynn, Nederländerna



“Jag har fått många nya internationella vänner och verkligen fått en chans att utforska hur jag kan få mer kontakt med den internationella omställningsrörelsen. Det har också varit väldigt berikande att uppleva hur det går till att laga mat i den här skalan. Och det har också varit en massa skratt, det här är intern information, det har varit jättekul och jag har älskat det”.

- Andre, Rumänien



“Det har verkligen blivit som en familj även med alla som inte har varit här förut. Även de som kommer till det nationella nätverket för första gången känner sig väldigt inkluderade redan från början. Om vi kan behålla den här känslan och den här typen av möten kommer den globala omställningen att bli underbar”.

- Gerd, Tyskland

“Det har varit toppen på grund av mångfalden här, att dela berättelser och vänskapen, sammankopplingen, hjärtat och själen och hjärnan även för att hantera våra verkligheter där hemma. Det har varit en väldigt vänskaplig stämning så tack för inbjudan”.

- Raúl, Mexiko



“Här känner vi oss inte ensamma. Vi känner att den här förändringen är möjlig och att den redan pågår, så jag är väldigt glad”.

- Juan, Spanien



“De senaste dagarna har varit fyllda av kreativitet och inspiration och jag tror att jag har fått massor av energi till det som vi behöver göra framöver”.

- Ana, Spanien

Varje revolution behöver sina fanor: kreativitetens roll i omställningen

Utdrag från ett blogginlägg av Rob Hopkins

Varje rörelse, varje grupp som vill skapa positiv förändring, behöver sina flaggor, sina ikoner. Omställning är inget undantag. När du ställer om i ditt lokalsamhälle – bjud alltid in kreativitet, design och kultur. En manifestation av omställningsrörelsens anda av 'låt det bli som det vill bli' är den enorma variationen bland logotyperna som grupper skapar åt sig själva.

En av omställningsrörelsens främsta ikoner är Brixton pounds £10-sedel med David Bowie. Kanske har du hört talas om den tidigare.

Den är ljus, den är enkel, den är färgglad. Jag har tagit med den till många platser. Det har ofta förbluffat mig hur sedelns rykte har föregått den. Vid minst fyra tillfällen har det utbrutit applåder när jag bara har hållit upp den medan jag har talat. När jag var i Paris nyligen och besökte ett projekt som drevs av Le Pre Saint Gervais en Transition fick vi besök från den lokala borgmästaren Gérard Cosme.

Ville han bli fotograferad tillsammans med dem som var där? Med mig? Egentligen inte. Det han framför allt ville ha var en bild på sig själv tillsammans med Brixton pounds £10-sedel, "den med David Bowie".

Sedeln sätter igång samtal. Den förkroppsligar känslan av att en omställd framtid skulle kunna vara roligare än de alternativ som erbjuds just nu för vår framtid. Den förkroppsligar möjligheter. Den är underbar. Varför skulle någon vilja nöja sig med de tråkiga mynt och sedlar som erbjuds i dag, när vi skulle kunna ha färgglada coola sedlar med David Bowie på dem? På riktigt... varför skulle man?

Och om du inte nöjer dig med tråkiga sedlar, varför nöja dig med något annat? Det här öppnar för möjligheten att faktiskt säga nej till de dumheter som skövlar planeten, förstör vår koncentrationsförmåga, söndrar våra lokala gemenskaper och gör ett fåtal personer rikare och som utgör en så stor del av det som vi accepterar i dagens samhälle.



Min poäng är att vi behöver ha mer i vårt liv som vi bryr oss om. Personligen bryr jag mig mer om en £21-sedel från Totnes än en vanlig £20-sedel. Allt som omställningsrörelsen ägnar sig åt, oavsett om det är stadsodling, nya matmarknader eller studiecirklar i koldioxidbantning (Transition streets), handlar om att skapa saker som människor bryr sig om.

Den otroliga aktiviteten 'Transition town anywhere' (En Omställningsort var som helst) som Lucy och andra faciliterade under Transition Networks konferens 2009, där 350 personer byggde en levande, fungerande huvudgatuekonomi av kartong och snöre, fick mig att bry mig mycket mer om min egen stads huvudgata än jag hade gjort förut. Konst och design spelar en avgörande roll i det.

Varje revolution behöver sina ikoner, sina fanor, som förkroppsligar mycket mer än de ger sken av vid första anblick. Men det handlar om mer än konst och design. Det handlar om vad de kan leda till. Jag har alltid älskat Jean DuBuffets citat:

"Konsten lägger sig inte ner på den säng som har bäddats åt den; den rymmer så fort du säger dess namn; den älskar att uppträda incognito. Dess bästa stunder är när den glömmer vad den heter".

De stunder då omställning berör och inspirerar mig som allra mest är de stunder när den "glömmer vad den heter", när den kommer på oväntade och underbara sätt att göra saker. En £10-sedel med David Bowie är ett perfekt exempel. Ett annat är 'en affär som inte säljer något men som erbjuder massor'.

Ytterligare ett exempel är ett projekt för att plantera fruktträd som också är ett konstprojekt med muntlig historia, rundvandringar, poesi, kartor och berättelser. Så baka in kreativitet i ditt omställningsprojekt, låt det vara vackert, utmanande, inkluderande. Och berätta om det du gör för den bredare rörelsen.



Omställning Sigtuna har gjort om en gammal telefonkiosk till en bokkiosk.

Foto: Pella Thiel

Resurser från Transition Network

Handledningen 'Putting on an Annual Celebration' (Att anordna ett årligt firande) finns på: <https://transitionnetwork.org/resources/putting-annual-celebration-guide>
Det är också väldigt användbart att förstå Action reflection cycle (Handling-reflektionscykeln), se handledningen här: <https://transitionnetwork.org/resources/action-reflection-cycle-inner-transition-guide/>



Reflektera och fira

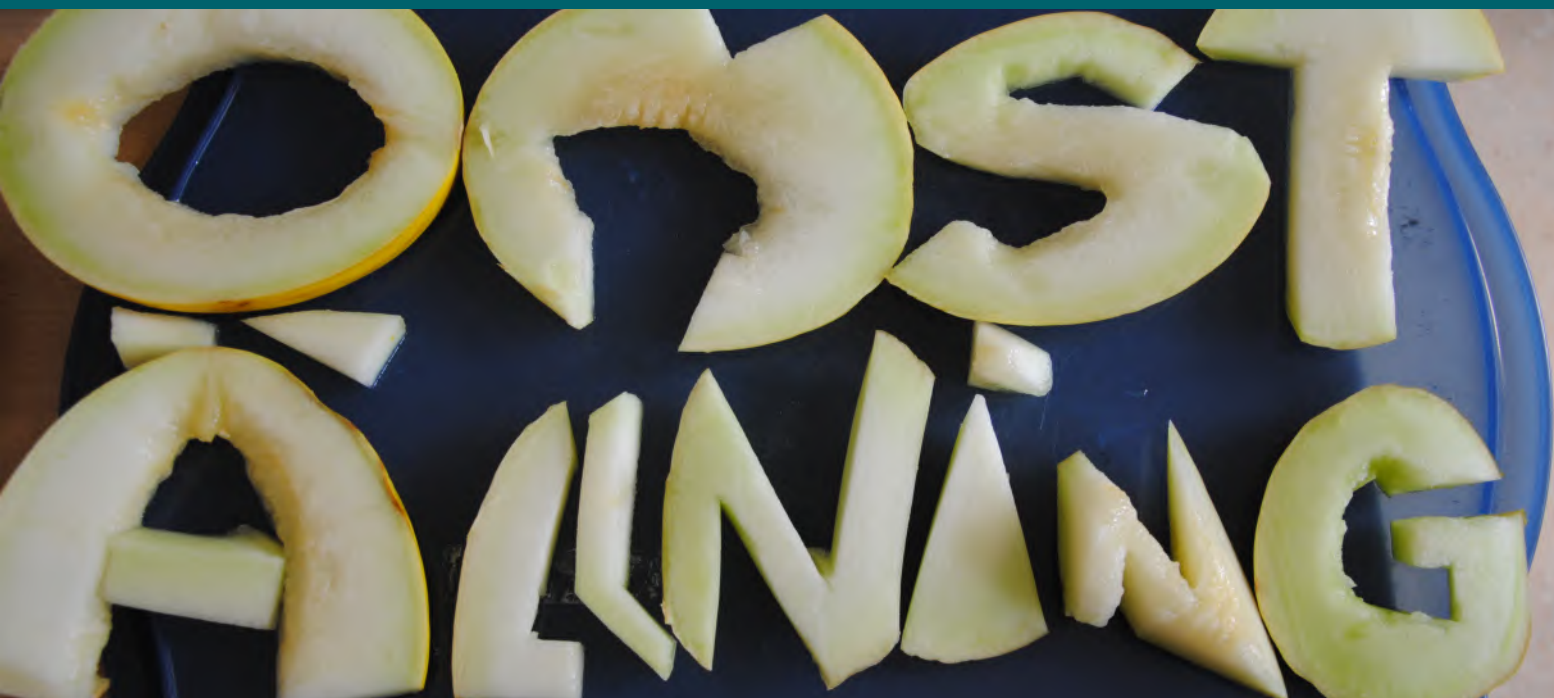
Att uppmärksamma att ni gör skillnad

Att reflektera kring hur det går för er grupp och att fira det ni har åstadkommit är en nödvändig del av omställning. Det är viktigt att skapa utrymme för att utvärdera det ni har gjort och för att utforska hur väl ni arbetar tillsammans som grupp. Att diskutera och ta tag i problem tidigt kan hjälpa er att undvika utbrändhet och att hantera konflikter på ett sunt sätt. Och om ni tar er tid att förstå vilka effekter ert arbete har så kommer ni att veta om ni är på väg mot den vision som ni har utvecklat för ert lokalsamhälle. Kom ihåg att uppskattning ofta är en bra utgångspunkt!

Se till att ni stannar upp och firar det ni har åstadkommit. Annars är det lätt att glömma allt fantastiskt ni har gjort. Det är också en bra ursäkt för att samlas och ha en fest.

“Mat är jättejätte viktigt. Jag bakar kakor till de kommunala möten där jag är ordförande, på ett ganska personligt sätt. Och det är jätteintressant hur det kunde rasera hela formaliteten bara att vi inledde ett möte med te och kaffe och kakor som var bakade enligt min mammas recept. Det gör allting mer mänskligt och lättare att acceptera, och det är precis sådant som omställningsgrupper gör hela tiden”.

- Peter Macfadyen, före detta borgmästare i Frome, Storbritannien, och grundare av Transition Frome





1. Inbjudan

Se till att inbjudan är tydlig, att folk förstår att det kommer att bli roligt, vad som händer och vad som firas. Bjud in människor personligen. Det här är trots allt ett firande!

2. Mat och dryck

Det här är ett firande, och då krävs förfriskningar. Ät och drick gott. Fira den lokala matkulturen.

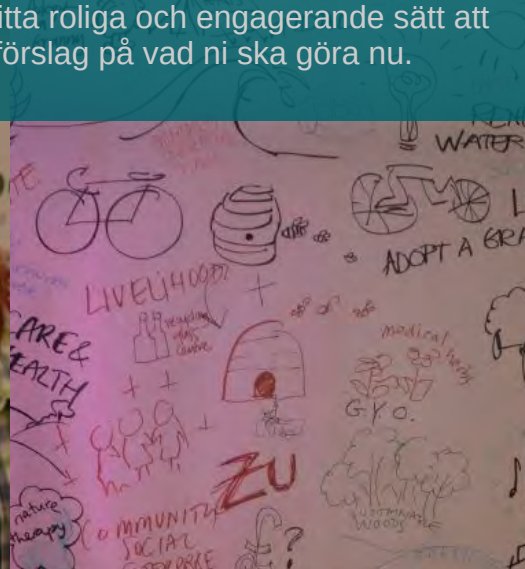


3. Ge form åt det som firas

Gestalta det som ni har gjort och åstadkommit och det som firas. Gör en tidslinje, en fotoutställning, en film som skildrar er berättelse så här långt. Fira små saker lika mycket som stora.

4. Se framåt

Det här firandet är inget avslut, bara ett stopp på vägen. Vart skulle gruppen kunna ta vägen härnäst? Hitta roliga och engagerande sätt att fånga upp förslag på vad ni ska göra nu.



8. Dokumentera

Se till att någon tar bilder, filmar eller dokumenterar evenemanget på något sätt. Senare kommer ni att vara glada att ni gjorde det. Ni kommer inte att kunna samla samma personer på ett och samma ställe på samma sätt igen.

9. Inga diagram!

Bjud för all del gärna in någon att tala, men se till att det är glatt och positivt. Berätta historier, gör det roligt. Håll energin uppe. Kom ihåg att det är ett firande!

Att ordna ett bra firande

Lärdomar från Transition Town Lewes omställningsfest 'Seven Year Itch'



5. Gör det varierat

Under Transition Town Lewes evenemang var det körsång, några som talade, lite poesi, ett lotteri, mer sång, säckpipor, dans, möjlighet att interagera med Transition Town Lewes olika projekt, kort information om kampanjen för att festlokalen skulle tas över av lokalsamhället, mat, dryck. Gör det varierat.



6. Dans

Det gör verkligen mycket för ett firande om det finns möjlighet att dansa loss. Det perfekta sättet att avsluta ett bra firande.

7. Känsla av sammanhang

Bjud in andra lokala organisationer som ni har haft kontakt med att ha bokbord, stånd eller vad de vill. Fira nätverket av samarbeten och relationer som ni har skapat och totalsumman av allt som ni har gjort.



10. Kritisk massa

Ett riktigt bra firande behöver mycket folk. Försök att se till att ni blir många.

3

Fördjupning: Så sätter ni igång med omställning

Syftet med den här nybörjarhandboken är att ni ska kunna komma igång med omställning, och att lyfta fram de nätbaserade resurser som ni behöver för att lyckas. Vi kommer att berätta mer här nedan, men nu behöver vi bara betona en sak.

Någonting som vi har lärt oss av att hålla på med omställning är att skilja mellan den sortens grupp som ni kommer att starta nu – antingen en uppstartsgrupp eller en kärngrupp – och den sortens grupp som ert omställningsinitiativ kommer att bli så småningom.

Vår grundkurs i omställning är en av de bästa grunderna för att komma igång med omställning. Läs mer på <http://omställning.net/vara-kurser-2/> och <https://www.facebook.com/pg/omställning.net/events/>



En uppstartsgrupp

För att komma igång med omställning i ett lokalsamhälle behövs en grupp som kan lägga ner tid och energi och som har olika kunskaper och erfarenheter. Det händer inte av sig självt! Den här gruppen kommer att genomföra första steget i omställningsprocessen och vi kallar den för en uppstartsgrupp. Allra bäst är om alla som deltar i processen läser den här handboken och sedan träffas för att planera hur de ska sätta igång med omställning.



En kärngrupp

Kärngruppen kommer lite senare, och bygger på grunden som uppstartsgruppen lagt. Den kan bestå av andra personer eller delvis eller helt och hållet samma personer. Kärngruppen är de som oftast agerar katalysator för alla de fantastiska projekt som förknippas med omställning. Men den står på uppstartsgruppens axlar. Vi kommer att berätta mer om det i nästa del av boken.

Ovan: Ett kärngruppsmöte. Foto: Jonathan Goldberg.

Uppstartsgupper

Några viktiga saker att tänka på

Människor.

Vi kan inte göra det här ensamma. Det finns definitivt en hel del vi kan göra ensamma som att minska vår energiförbrukning, äta mer i säsong och så vidare, och allt det gör verkligen skillnad. Men omställning kräver fler personer än bara oss själva. Ni kanske redan känner några som skulle kunna engagera sig. Det kan vara vänner, kollegor eller studiekamrater. Det kan vara medlemmar i andra grupper som ni redan är med i. Om ni inte redan känner dem, har vi några förslag på hur ni kan hitta fler personer:

- Kontakta vänner, likasinnade eller grupper som redan gör liknande saker
- Lägg ut det i era nätverk och konton i sociala medier
- Ordna en filmvisning, föreläsning eller ett annat evenemang och bjud in folk, läs mer på <https://transitionnetwork.org/do-transition/starting-transition/7-essential-ingredients/community-involvement/>
- Prata om omställning i er lokala radiokanal
- Besök andra grupper med liknande syften och börja att skapa nätverk.

En gång blev Transition Network kontaktade av en kvinna i Australien som beklagade sig över att ingen annan i hennes stad skulle vara intresserad av omställning, att hon var den enda som brydde sig om sådant.

“Är du säker?” svarade de.

Vanliga frågor:

Hur kan vi ordna evenemang som vårt lokalsamhälle upplever som lockande och relevanta?

En del människor är intresserade av stora globala frågor som klimatförändringar eller energiförsörjning. Många fler är intresserade av lokala frågor – hälsa och välbefinnande, att känna sig delaktiga i sitt lokalsamhälle, huspriser eller arbetslöshet. Att kunna göra omställningsfrågor relevanta på lokal nivå är verkligen en gåva. Hur kan ni lyfta fram er lokala historia med hjälp av äldre människors berättelser? Eller skapa lokala matfester, sunda utomhusaktiviteter, projekt som sammanför grannar och hjälper människor att känna sig trygga i sina hem och på sina gator?

En månad senare ringde hon tillbaka och hennes nedstämdhet hade förvandlats till eufori. Hon hade satt in en annons i sin lokala tidning och fått 120 svar. På så vis föddes hennes omställningsgrupp.

Den magiska gruppstorleken? 1? 12?

Eller någonstans däremellan?

Som sagt, om gruppen bara består av dig själv är den definitivt för liten. Så hur stort är för stort, och hur litet är för litet? I vår erfarenhet är den perfekta gruppstorleken mellan 5 och 8 personer. 12 är förmodligen för många. Det kan låta uppenbart men det är viktigt att alla i gruppen är intresserade av omställning, kanske tillräckligt intresserade för att läsa den här handboken eller någon annan litteratur kring omställning. Ännu bättre är det om de har gått en omställningskurs eller kanske besökt ett befintligt omställningsinitiativ.

Vilka?

Att lyckas sätta igång med omställning kräver många olika slags personer. Här är en lista på kompetenser och kännetecken som enligt vår erfarenhet är till stor nytta. Om ni är en liten grupp som letar efter fler medlemmar kan det vara bra att gå igenom den här listan och se vilka kompetenser ni redan har. Sedan kan ni försöka få in det som saknas – antingen genom att bjuda in fler, eller genom att ni själva lär er det ni behöver. Låt inte den här listan avskräcka er, eftersom ni kan utveckla de kompetenser som behövs och ni kan alltid be andra att hjälpa till med specifika saker.

- Att vara bra på att organisera: leda projekt, få en grupp att samarbeta på ett bra sätt, samordna olika personers arbete, arbeta med frivilliga



Transition Granja Viana i Brasilien tillbringade Jordens dag 2015 med barn från skolan OCA Escola Cultural som fick lära sig mer om klimatförändringar och plockade skräp runt skolan. Dagen avslutades med en lyktvandring. Foto: Isabela Maria Gomez de Menezes

- Att ha bra hand med människor: vara vänlig och välkomnande, arbeta med olika perspektiv, kulturer och världsåskådningar, hantera olikheter och konflikter på ett bra sätt
- Att hålla effektiva, trevliga möten: förbereda och hålla i möten, utveckla gruppens samarbete
- Att planera och hålla bra evenemang: tala inför folk, boka lokaler, visa filmer, hålla så kallade 'Open space'-möten, facilitera (processleda) samtal
- Erfarenhet av att nätverka: med befintliga organisationer och individer
- Att vara bra på publicitet: kontakta media, designa affischer och flygblad, blogga och använda sociala medier
- Att hantera information: epostlistor, utskick, telefonlistor
- Att utforma och driva webbplatser
- Kontakter med och kunskaper om lokala organisationer och grupper
- Kunskaper om lokal historia och lokala frågor.

Förutom att få ihop rätt kompetenser kan det också vara bra att hitta människor som:

- Kan avsätta tid: och det är okej att vara specifik (en halv dag i veckan? en dag i månaden?)
- Är roliga: de vet hur de ska göra så att den här typen av arbete blir kul
- Är pålitliga: de gör det som de säger att de ska göra
- Är på samma våglängd: de har i någon mån samma bild av varför omställning behövs och vad det är
- Bryr sig: de har en realistisk uppfattning om vad en grupp frivilliga kan göra, och bryr sig om hur människor mår
- Är inkluderande: de är bra på att inkludera andra, så att det inte blir en eller två personer som dominerar gruppen eller dess beslut – och de är medvetna om frågor kring makt, privilegier och hierarkier och hur detta påverkar både en grupp och samhället i stort.

Det kan mycket väl vara så att ni inte har alla dessa kompetenser i början, men ni kan aktivt söka upp nya medlemmar som kan bidra med dem. Kom också ihåg att det finns stöd i form av omställningskurser, den här handboken och de 7 nödvändiga ingredienserna.

Att ordna riktigt bra evenemang



När Liège en Transition skulle lansera sitt projekt Ceinture Aliment-terre Liégeoise ordnade de ett stort publikt evenemang. Foto: Liège en Transition

För att engagera ert lokalsamhälle krävs att ni ordnar evenemang som är inspirerande, tankeväckande och som ger så många tillfällen som möjligt att interagera.

Omställningsgrupper lärde sig tidigt att det inte fungerar särskilt bra att visa en dystert film om målet är att inspirera och motivera folk att engagera sig. Vi kan bättre. Omställningsgrupper runt om i världen har ordnat otaliga evenemang, så här är några av deras tips för att ordna sådana som är riktigt bra.

Det är jätteviktigt att maximera möjligheterna för människor att mötas. Inled varje evenemang med att be alla att vända sig till sin granne och berätta vad de heter, varifrån de kommer och varför de är där. Hör hur energin i rummet surrar! Det finns flera exempel på par som har träffats på det här sättet, och minst ett har fått en bebis!

Om ni visar en film eller bjuder in en talare, ge människor möjlighet att prata i smågrupper efteråt – max 3 eller 4 personer – kanske innan ni öppnar upp för frågor. Fler detaljer finns bland de här tipsen för att ordna bra evenemang:
<https://transitionnetwork.org/resources/planning-putting-events-guide/>

Ha tydliga sätt för människor att engagera sig, exempelvis:

- Samla alltid in epostadresser eller kontaktuppgifter i samband med evenemang – och fråga om folk vill hjälpa till
- Utse någon som pratar med dem som kan vara intresserade av att bli mer engagerade: en "välkomstpersion" eller "frivilligansvarig"
- Håll utkik efter människor som kanske är lite blyga eller inte har så stort självförtroende och be dem att hjälpa till med specifika sysslor eller evenemang
- Hitta sätt för människor att engagera sig utan att komma på alla möten – ha en lista på personer som kan tänka sig att hjälpa till med evenemang eller projekt
- Ha en lista online på sådant ni gärna vill ha hjälp med, eller ta med den i era utskick eller nyhetsbrev.

Det finns några saker ni behöver bestämma ganska tidigt.

Omställning var då?

Att hitta rätt skala är viktigt för ett omställningsinitiativ. Städer med några tusen till tiotusentals invånare verkar fungera bra. I större städer är det ofta bra att jobba inom en stadsdel, även om vissa har arbetat med en hel stad med flera hundra tusen invånare. I landsbygdsområden kan ett omställningsinitiativ täcka en eller flera byar.

Ert beslut beror på vad som känns hanterbart och var ni känner att ni kan göra skillnad. Det är bra att fundera på vad platsen där ni bor har för identitet – är det en by, en stadsdel, en stad, en kommun? Oftast rekommenderar vi att ni börjar i liten skala och låter saker växa – och inspirerar era grannar!



Ett konstprojekt med lokalsamhället i Brasilianda, en favela i São Paulo, Brasilien, samordnat av Transition Brasilandia. Foto: Boa Mistura

Vanliga frågor:

Jag bor i en liten by. Det går väl inte att starta ett omställningsinitiativ här?

När befolkningen är utspridd går ofta många byar ihop för att skapa ett omställningsinitiativ. Om det finns en stad i närheten med ett omställningsinitiativ så kanske de har en del grupper och möten som ni kan ta del av. I Sverige finns en rik historia av byalag och samhällsföreningar som organiserar bygdens invånare för lokal utveckling. Många av dessa är öppna för att jobba med omställningsfrågor – så varför inte ta kontakt?

Arbeta med andra

Det går inte att ställa om ensam, och på samma sätt kommer det att bli svårt för ert omställningsinitiativ att göra det ni vill utan att nätverka med andra grupper.

När Transition Town Totnes var nytt, till exempel, lades mycket energi på att nätverka med andra grupper, ordna evenemang ihop och så vidare. Se handledningen 'How to create partnerships' (Att skapa partnerskap) här: <https://transitionnetwork.org/resources/create-partnerships-guide/>.

Börja nätverka

Det här är ett bra tillfälle att registrera ert initiativ med Transition Network, vilket är väldigt enkelt. Om ni vill hålla koll på det som är nytt och på gång ska ni även skriva upp er var för sig på Transition Networks och Omställningsnätverkets nyhetsbrev (även Hela Sverige ska leva har ett nyhetsbrev). Bli också gärna medlemmar i Omställningsnätverket för att stödja omställning i Sverige. Ni kan dessutom ta reda på vilka andra omställningsinitiativ som finns nära er och få kontakt med dem. Allt det här kan göras på <https://transitionnetwork.org> och <http://omställning.net>. Ni hittar också många svenska omställningsinitiativ genom att söka på "omställning" i Facebooks sökfält.



Publiken presenterar sig för varandra under ett omställningsevenemang i Luxemburg. Foto: Carole Reckinger

Igång!



Transition Kensal to Kilburns projekt för att göra eget vin i staden, 'Unthinkable Drinkable' (Otänkbart drickbart), firar att de äntligen får smaka på det färdiga vinet. Foto: Jonathan Goldberg

Grattis! Nu är er omställningsgrupp igång. Visst känns det bra? Vid det här laget har ni antagligen börjat att nätverka med organisationer, grupper och individer, att hitta sätt att ordna evenemang tillsammans och främja varandras arbete, och att stärka uppstartsruppens samarbete.

Ni kanske vill ta er tid att gå en utbildning eller workshop ihop för att exempelvis lära er om effektiva möten, utforska Joanna Macys 'Work that reconnects' (Arbete som återanknyter, se <http://aktivthopp.wordpress.com>) eller delta i en grundkurs i omställning (som också erbjuds på webben). I takt med att ni engagerar fler kommer ni att bygga upp en kontaktlista, kanske skapa en webbplats eller en sida på Facebook eller andra sociala medier, för att informera om det ni gör och mycket annat.

Det finns en del frågor som ofta dyker upp under den här fasen: se längst ner på <http://transitionnetwork.org/do-transition/starting-transition/how-to-start/> för svar på frågor som:

- **Borde gruppen vara öppen eller sluten?**
- **När ska vi söka bidrag?**
- **Vilken struktur ska vi ha?**

På sidan om hållbara grupper på <https://transitionnetwork.org/do-transition/starting-transition/7-essential-ingredients/healthy-groups/> finns information om hur ni håller effektiva möten, hur en grupp utvecklas, hur ni får och behåller människors engagemang i ert omställningsinitiativ och hur ni fattar beslut, men det finns fler saker för uppstartsruppen att tänka på:

- Uppstartsruppens möten kan vara mer avslappnade än stora offentliga möten, men ni behöver fortfarande ta dem på allvar och se till att ni fattar beslut om att göra saker och kommer överens om vem som ska göra dem
- Det är väldigt viktigt att ni kommer överens i gruppen om hur ni ska fatta beslut, eftersom ni kommer att behöva fatta många
- Se till att uppstartsruppen har roligt, firar framgångar, värdesätter det som varje person bidrar med och att gruppen har en social dimension och inte bara genomför en massa saker! Det här kan vara det viktigaste för er att göra.

Att hålla igång gruppen och involvera nya personer



Kursdeltagarna samarbetar för att laga den gemensamma lunchen på kursen Ekologisk odling och hållbar livsföring (vid Mora folkhögskola) i Skattungbyn. Foto: Edward McMackin

När ni har hittat bra personer till gruppen kanske ni vill bli en sluten grupp så att ni kan fokusera på ert samarbete. Det är helt okej – och ni behöver fundera på hur medlemmar lämnar gruppen och hur nya går med.

Det kan vara så att många kommer till era evenemang och vill engagera sig – se om ni kan hitta sätt för dem att göra det utan att uppstartsgruppen blir för stor eller att det hela tiden kommer in nya personer. En del omställningsinitiativ har skapat arbetsgrupper för att hjälpa till med sådant som att ordna evenemang, bygga partnerskap, starta projekt eller titta på specifika teman som mat. Evenemang som så kallade 'Open space'-möten kan hjälpa människor att sätta igång saker själva, se handledningen på <https://transitionnetwork.org/resources/run-open-space-events-guide/>.

Eftersom inkludering är viktigt inom omställning känner en del grupper att de måste ta in alla – men alla har inte de kompetenser eller egenskaper som behövs för att bidra på ett positivt sätt i en samordningsgrupp, och det

är helt okej att hjälpa dem att hitta en annan roll inom omställningsinitiativet.

När nya personer söker sig till gruppen är det bra att fundera på vad de behöver veta för att kunna delta fullt ut – och vad ni behöver veta om dem! Kommer ni att acceptera vem som helst i gruppen? Finns det kriterier för att gå med, som att kunna avsätta en specifik mängd tid? Att ställa sig bakom gruppens mål? Att skriva under en uppförandekod?

En person i gruppen skulle kunna ha i uppgift att prata med nya personer innan de kommer på ett möte för att ge dem en bild av vad som förväntas av dem och var gruppen befinner sig på sin resa.

Den personen skulle kunna:

- Se till att alla presenterar sig och sina roller när nya personer kommer på mötena
- Be nya personer att sammanfatta varför de vill engagera sig i omställning och vad de kan bidra med i gruppen
- Förklara i början av mötet hur beslut fattas och vad ni ska diskutera.

En mer djupgående handledning i att involvera nya personer finns på

<https://transitionnetwork.org/resources/get-keep-people-involved-transition-guide/>



Det är en bra strategi att forma arbetsgrupper på olika teman.
Foto: Amanda Martling



Transition Stroud anordnade en 'Potatisdag' i ett lokalt köpcenter.
Foto: Jonathan Goldberg

Att utveckla ett omställningsinitiativ kan vara kaotiskt, men oroa er inte!

Oroa er inte om det känns kaotiskt att utveckla ett omställningsinitiativ i ert lokalsamhälle, eftersom varje nytt projekt som sätter igång behöver hitta sin väg. Nyckelaspekterna ovan är tänkta att hjälpa er, men låt dem inte begränsa er eller hindra er från att göra något. Se framför allt till att ha roligt, njuta av utmaningarna och bygga den framtid ni vill att ert lokalsamhälle ska ha.

Här är en checklista som ni kan använda för att se om ni har allt ni behöver i er uppstartsgrupp

- Vi förstår vilken roll en uppstartsgrupp har
- Vi vet vilka kompetenser vår grupp har och vilka som saknas
- Vi förstår vad omställning är
- Vi har bestämt vilket geografiskt område vi vill täcka
- Vi har funderat på hur omställning passar in i vårt sammanhang
- Vi har registrerat oss på Transition Networks webbplats och/eller hos Omställningsnätverket
- Vi har kontaktat andra omställningsgrupper i närheten
- Vi förstår hur vi ska ha effektiva möten
- Vi har bestämt hur vi som grupp ska fatta effektiva beslut
- Vi har funderat på hur vi kan involvera nya personer
- Vi har tittat på de resurser som erbjuds på Transition Networks webbplats
- Vi förstår behovet av att aktivt söka och skapa balans mellan Uppgift, Process och Relation.

Resurser från Transition Network

Det finns en hel rad resurser som kan hjälpa er att uppnå ovanstående på:
<https://transitionnetwork.org/do-transition/starting-transition/7-essential-ingredients/>



4

Fördjupning: Befästa

Gå från en uppstartsgrupp
till ett etablerat
omställningsinitiativ

När ni har jobbat igenom alla nyckelaspekter ovan är uppstartsfasen klar. Bra jobbat! Ni har en uppstartsgrupp! Det låter som något att fira. Ni kanske har specifika arbetsgrupper och projekt nu, eller bara uppstartsgruppen. Vilket som är helt okej.

Nu sker en övergång till nästa fas av omställningen, där målen är att:

- Etablera omställningsinitiativets kärngrupp
- Starta grupper för att titta på teman inom omställning som mat, energi och så vidare
- Utveckla organisationens struktur för att möjliggöra mer ambitiösa projekt med större genomslagskraft.



Foto: Jonathan Goldberg

Befästa

När ni blir en kärngrupp ändrar ni fokus:

- **Från** att lägga grunden för gruppen till att starta ambitiösa projekt med större genomslagskraft
- **Från** en grupp människor som lägger grunder till en grupp människor som kommer att bygga ett stort och vackert hus på de grunderna
- **Från** att beslut fattas av en grupp människor som har samlats för att de vill att omställningsgruppen ska existera och vara livskraftigt, till att beslut fattas av en grupp som vill att ett antal specifika projekt ska existera och vara livskraftiga.

Alla de fantastiska projekt som ni förknippar med omställning – lokala valutor, lokalt entreprenörskap, gemensamt ägd energiproduktion, stadsodling – behöver de grunder, strukturer och processer som en uppstartsgrupp skapar, men de behöver också en kärngrupp där besluten fattas av dem som driver projekten i praktiken.

Ni vet att er kärngrupp fungerar bra när den:

- Ser till att de som påverkas av ett beslut är delaktiga när det fattas
- Skapar sätt att ta ansvar för och ge insyn i sin verksamhet, både för dem som är med och för dem som den arbetar för
- Balanserar insyn med tillräckligt mycket konfidentialitet för att skapa en trygg miljö för interna samtal och processer
- Bibehåller viss kontinuitet samtidigt som det finns utrymme för nya idéer, personer och arbetssätt
- Skapar nya idéer och sår frön till nya projekt och verksamheter utan att nödvändigtvis genomföra dem själv.

Vad behöver ni då se till att fixa i er kärngrupp?

Temagrupper

Vid det här laget håller antagligen en del temagrupper på att formas (exempelvis kring mat, energi, inre omställning, utbildning och så vidare).

Att ha välfungerande temagrupper är avgörande för att ni ska kunna bilda en kärngrupp, medan uppstartsgruppen tar ett steg tillbaka för att ge det aktiva stöd som den typen av projekt behöver.

Har ni inga temagrupper än? Här är några förslag för att skapa dem:

- Ordna evenemang med filmer eller talare som utforskar en specifik aspekt av omställning, som mat eller energi
- Följ upp de här evenemangen inom några dagar med några publika 'Open space'-tillfällen (se handledningen om 'Open space'-möten på
- <https://transitionnetwork.org/resources/run-open-space-events-guide/>)
- Berätta i slutet av båda slags evenemang att ni hoppas att de ska leda till att en temagrupp startas kring det ämnet, och be folk att kliva fram och engagera sig
- Ni kan också aktivt bjuda in personer ni tror skulle vara bra, och fråga om de skulle vilja ta på sig att starta en grupp
- Ibland kommer det någon som frågar om de kan starta en grupp!
- Ni skulle kunna söka upp befintliga projekt som redan arbetar inom det område där ni vill starta en temagrupp, och fråga dem.

När temagrupperna är igång, be dem att skicka varsin medlem till varje kärngruppsmöte, så att gruppen formas av och fokuserar på behoven hos de personer som gör det praktiska arbetet i projekten.

Projektstöd

Istället för att varje temagrupp ska ha:

- Egen webbplats
- Eget bankkonto
- Eget kontor
- Eget nyhetsbrev
- Egna konton på Twitter/Facebook
- Egen evenemangskalender och så vidare...

...så kan uppstartsgruppen utvecklas till en projektstödsgrupp som ger stöd åt projektet i stort. Den här gruppen kan ha flera uppgifter. Den kan:

- Sköta kontakter med viktiga lokala organisationer
- Söka finansiering
- Bidra till den större organisationens välmående och effektivitet.

För att kunna stödja större och mer ambitiösa projekt kommer gruppen också att behöva hantera juridiska frågor, exempelvis:

- Ekonomiskt ansvar
- Försäkringar
- Arbetsmiljö
- Barnsäkerhet
- Skadeståndsansvar
- Andra juridiska ansvarsområden.

Om ni registrerar er som en lokal utvecklingsgrupp hos Hela Sverige ska leva omfattas ni kostnadsfritt av deras byalagsförsäkring. Läs mer på <https://helasverige.se/vem-aer-du/hela-sveriges-lokala-grupper/byalagsfoersaekringen/>.

Det här arbetet är kanske inte lika "sexigt" som att genomföra projekt i praktiken, men det är precis lika nödvändigt, och en del personer älskar att göra det!

Lämna över till nästa generation

Vad skulle hända om alla omställningsinitiativets grundare blev påkörda av en buss, och deras gemensamma kunskaper om projektet gick förlorade? Att bara ett fåtal personer vet allt om organisationen innebär en stor risk för projektet. Samtidigt som grundarnas energi är outhärlig när en omställningsgrupp ska dra igång, kan den med tiden hindra nya personer från att engagera sig och kan komma att dominera gruppen. Nya medlemmar kan känna sig frustrerade när de försöker göra något nytt i skuggan av mer etablerade medlemmar.

För grundarna är det viktigt att inse att när projektet blir så pass självgående att de inte längre behövs är det ett tecken på en stor framgång. Samtidigt som det svåraste steget i ett projekt kan vara att lämna det, kan det också vara det viktigaste för att gruppen ska kunna utvecklas och förändras.

Något som verkligen kan vara till hjälp i den här situationen är om gruppen skapar utrymme för att berätta och hylla sin historia, att lägga lite tid på att fånga berättelsen om hur gruppen kom till, vilka som gick med när och hur det hela utvecklade sig (precis som Transition Town Totnes gjort). Om människor känner att deras roll i gruppens berättelse har synliggjorts kan det verkligen hjälpa dem att fundera på hur de skulle kunna lämna den.

När det här händer kan det bli en mjuk övergång eller så kan det bli lite av en maktkamp när gruppen omformulerar sin vision och sitt syfte. Men när tiden är mogen måste det hända och troligen kommer det verkligen att ge projektet nytt liv. Det kan vara väldigt bra att bjuda in en extern facilitator (neutral processledare) för att stödja processen.

Introducera nya medlemmar och frivilliga på ett bra sätt

Något som oroar många omställningsgrupper är hur svårt det är att behålla nya medlemmar och frivilliga, att de kanske kommer på några möten och sedan försvinner igen. Vi har funderat en del på vad det kan bero på, och här är några förslag på hur ni skulle kunna hålla liv i deras engagemang:

Ni skulle kunna ge dem ett introduktionsmaterial som förklarar organisationens grundläggande struktur och processer, inklusive:

Organisationens grundläggande struktur

- Vem som har vilken roll och vad de gör
- Hur pengar hanteras
- Vilket slags organisation det är, exempelvis ideell förening, socialt företag
- Hur beslut fattas, dokumenteras och följs upp
- Hur mötena går till, inklusive hur dagordningen sätts, ordningsregler, roller, lokal och så vidare, och vem de kan prata med om de har synpunkter på gruppens dynamik eller relationer.

Det här kan verkligen hjälpa nya personer att orientera sig och att få klarhet i hur de kan bidra på bästa sätt.

Annat som kan vara bra är:

- Att ha någon vars roll är att välkomna och ta det första mötet med nya frivilliga och att vara kontaktperson för dem
- Den här personen kan svara på deras frågor, förklara hur saker går till och ge dem stöd att komma in i gruppen.

När någon tar på sig ett nytt uppdrag kan det vara bra att vara tydlig med:

- Vilket uppdrag som behövs eller som lämnas över
- Vilka kompetenser och hur mycket tid som krävs
- Hur övergången ska gå till.



Transition Kensal to Kilburn (London, Storbritannien) plockar frukt från lokala fruktträd. Foto: Jonathan Goldberg

Om möjligt, ta fram ett dokument som beskriver rollen. Det är bra att ha både för styrelsemedlemmar, kärngrupsmedlemmar, frivilliga och andra som hjälper till såväl som för betalda uppdrag.

Här är ett exempel på hur det skulle kunna gå till när någon slutar:

- Den som har uppdraget meddelar att den kommer att sluta
- När det händer, försök att definiera uppdraget så detaljerat som möjligt
- Det kan krävas mer än en person som tar över, som delar på uppgifterna
- Bjud därefter in andra att ta över hela eller delar av uppdraget.

Det är viktigt att komma ihåg att det tar tid att ta in nya personer och att nya medlemmar är det enda som gör en grupp hållbar i det långa loppet. Låt inte heller krav på att "få saker gjorda" hindra er från att hjälpa nya personer att vara effektiva och må bra.

En handledning kring det här finns på <http://transitionnetwork.org/resources/get-keep-people-involved-transition-guide/>

Undvik munken

Vissa omställningsgrupper berättar om något som de kallar 'munkeffekten'. Det är när gruppens energi, de mest energiska personernas fokus, läggs på de aktiva projekten snarare än på den ursprungliga gruppen och arbetet med att koordinera och samordna det som görs.

Det kan vara så att under gruppens första år har ni en väldigt aktiv kärngrupp som ordnar en massa evenemang och startar en massa projekt. När ni är inne på ert femte år kanske ni har en gemensamhetsodling, ett lokalt ägt energibolag, ett återkommande reparationskafé och en rad olika workshops, och alla är så upptagna med de projekten att de inte har tid att se till att kärngruppen hålls vid liv. När ni har funnits i tio år kanske ni har en massa jättebra projekt som är etablerade och livskraftiga, men det faktum att de föddes ur omställning är ett minne blott.

På vissa sätt är det inget problem. Ni har jättebra projekt, så varför spelar det någon roll? Jo, det spelar roll eftersom det kan betyda att omställningsinitiativet i sig inte får in så mycket ny energi, vilket gör det svårt att hålla igång dess kraft och eventuella utveckling. En del grupper löser det här genom att hitta finansiering, antingen inifrån lokalsamhället eller utifrån, för att anställa en projektledare som kan koppla ihop alla trådar och se till att alla de olika projekten känner sig som en del av något större.

Hela handledningen kring övergången från uppstartsgrupp till kärngrupp finns här:
<http://transitionnetwork.org/resources/moving-core-group-guide/>

Eller...

Situationen kan också jämföras med att äta middag i rymden. Om du inte är väldigt uppmärksam kanske din förrätt svävar iväg åt ett håll, efterrätten åt ett annat och din kniv och gaffel någon helt annanstans. Att behålla allt på samma bricka kräver en medveten ansträngning. På samma sätt är det med omställning, att se till att allt känns som en del av samma process kräver lite arbete.



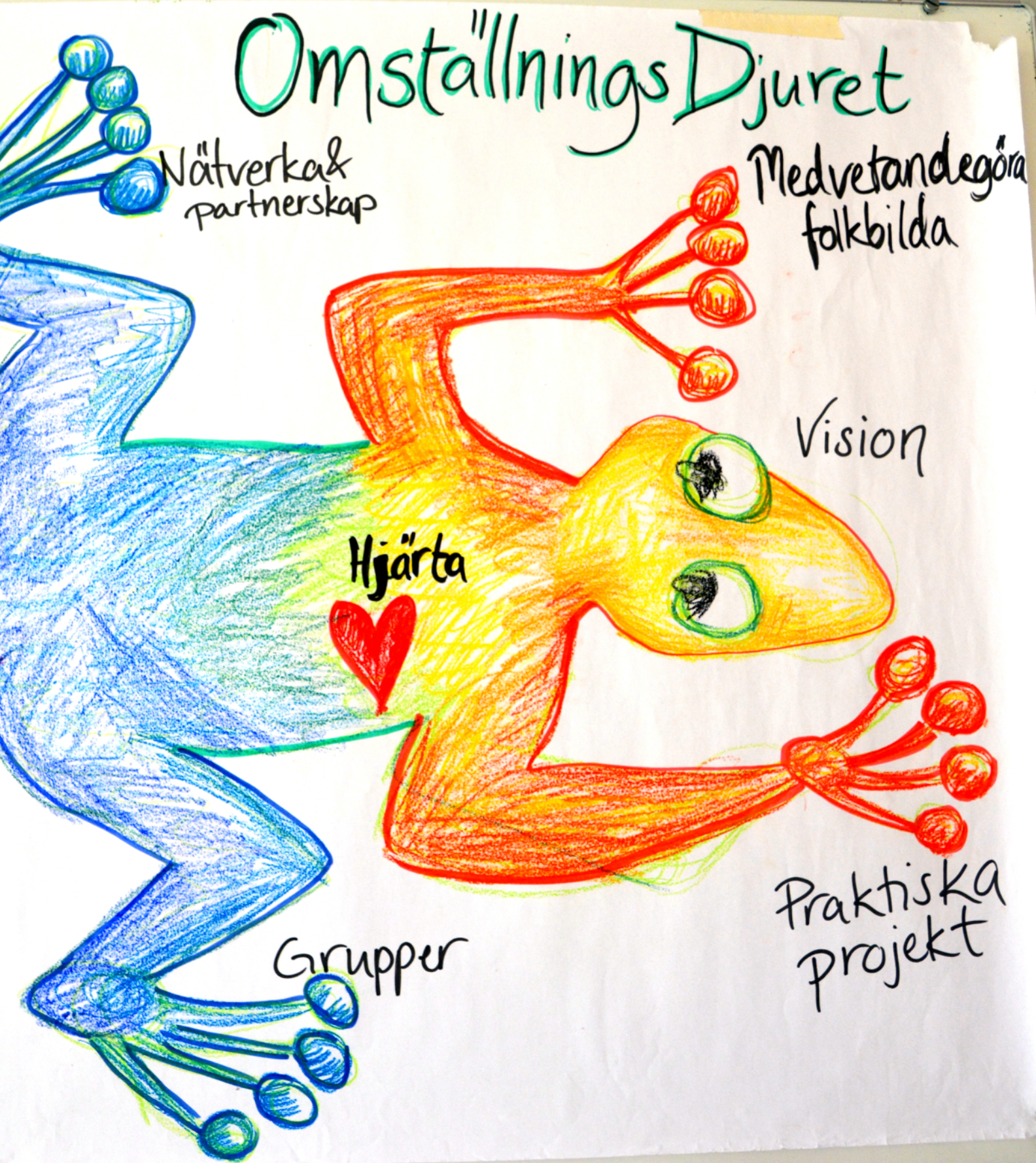
5

Hälsokontroll för omställning

Allt eftersom er grupp utvecklas och gör allt mer är det bra att regelbundet ta en paus dels för att fira det ni har åstadkommit (se sidan 41) och dels för att stämma av med varandra hur det går. Den här Hälsokontrollen för omställning har skapats för att hjälpa till med det.

Vi rekommenderar att ni gör hälsokontrollen minst en gång om året för att få en bild av hur det går för gruppen. Hälsokontrollen kan också peka ut olika möjliga vägar framåt för gruppen, och kan hjälpa till att förhindra problem innan de uppstår. Den har testats av många omställningsgrupper i många olika kulturer och bygger på kunskap om vad som hjälper en omställningsgrupp att fungera och vad som inte gör det.





Omställningsdjuret presenteras under en grundkurs i omställning på Sörby retreatcenter utanför Falkenberg i april 2017.
Illustration: Elinor Askmar

Hälsokontrollen för omställning är tänkt att hjälpa er att:

- Reflektera över var på sin resa ert omställningsinitiativ befinner sig
- Få igång samtal kring vad som fungerar bra och vad som skulle kunna stärkas
- Fira era styrkor och framgångar
- Identifiera områden som kan behöva mer arbete, kompetenser eller resurser
- Tydliggöra vilka steg som kan vara lämpliga för er att ta härnäst – vilket bland annat skulle kunna vara att göra mindre.

Hälsokontrollen väcker ofta massor av frågor, och ibland ger samtalen kring den också svaren. Fokus ligger på hur ert initiativ fungerar.

Varje omställningsgrupp skiljer sig åt när det gäller blandningen av personer som är med, de möjligheter och utmaningar som finns i just ert sammanhang, och de externa händelser som påverkar om fler ansluter sig, eller inte. Vi hoppas att resultatet av att ni gör Hälsokontrollen blir att ni firar det ni har åstadkommit snarare än att känna er överväldigade av det som inte har hänt. Vi känner inte till något omställningsinitiativ som skulle kunna göra allt rätt!



Deltagare på 2015 års Transition Roadshow (Omställningsturné) i Lancaster gör Hälsokontrollen för sitt initiativ.

Vi tycker om att tänka oss Hälsokontrollen som ett djur. Det är inget särskilt djur: i olika kulturer förknippas olika djur med olika saker. Det är helt enkelt ett djur med fyra ben, en svans, ett huvud, det vanliga. Vårt ser ut som en ödla men ni kan föreställa er det hur ni vill.

De fyra benen representerar grunderna, de fyra aspekter som krävs för att er omställningsgrupp ska komma någon vart. De är:

1. Involvera lokalsamhället i omställning
2. Hållbara grupper
3. Nätverk och partnerskap
4. Praktiska projekt

Ha en ärlig och öppen diskussion i er grupp om hur väl ni lyckas med var och en av dessa. Ni skulle kunna sätta betyg mellan 1 och 5.

Djurets ögon representerar Visionen. Hur tydlig skulle ni säga att er grupps vision är, både när det gäller visionen för själva gruppen och visionen av vad ni vill skapa?

Hjärtat representerar Reflektion och Firande. Klappar gruppens hjärta friskt? Avsätter ni regelbundet tid för att reflektera och fira ihop?

Till sist är djuret en Del av en rörelse. I vilken utsträckning känner er grupp att ni har kopplingar till omställningsgrupper i närområdet, till omställningsrörelsen nationellt och internationellt?

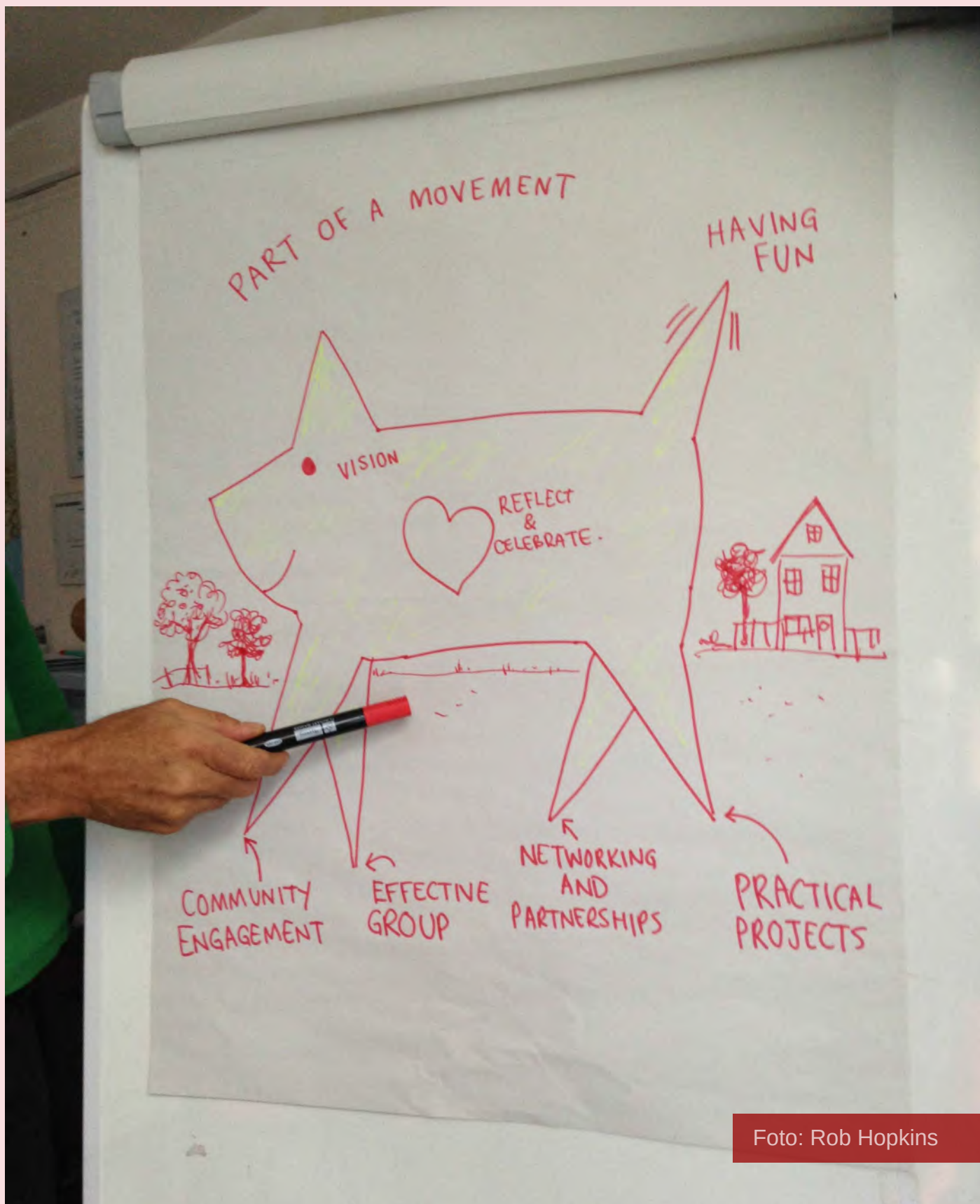


Foto: Rob Hopkins

Gör det varje år...

Ni skulle kunna ägna en kväll åt att göra en längre Hälsokontroll. Kanske äta tillsammans, rita upp en egen version av omställningsdjuret, och ta tillfället i akt att ha ett riktigt bra, positivt samtal om hur långt gruppen har kommit. Det är jättebra att göra det här varje år, som en del av en större utvärdering av hur det går för er. Hälsokontrollen finns på <https://transitionnetwork.org/do-transition/healthcheck/>

Vad händer nu?

Det är upp till er. Vi hoppas verkligen att den här färgglada och förhoppningsvis inspirerande handboken har gett er allt ni behöver för att sätta igång den här processen där ni bor. Med hjälp av rätt strukturer och processer kommer ni att kunna göra otroliga saker. Vad längtar ni efter att göra? Vad längtar ni efter att skapa och se växa fram i världen och på platsen där ni känner er hemma? Omställning börjar med mindre projekt, som är avgörande för att ge människor självförtroende och en känsla av att förändring är möjlig och kanske deras första erfarenhet någonsin av att samskapa med andra.

Omställningsrörelsen är djupt ambitiös. Den vill förändra hur vi får mat, bostäder, sysselsättning och elektricitet där vi bor. Det är stora frågor. Och det kommer att krävas tid, viljestyrka och gemenskap. Men det är viktigt att komma ihåg att hur ni arbetar i era projekt spelar minst lika stor roll som vad ni arbetar med. Det vi gör är inte bara att starta projekt som skapar nya föreställningar och återuppbygger världen. Lika viktigt är att våra arbetssätt och de organisationskulturer som vi skapar också speglar den värld vi vill skapa. Det finns ingen poäng med att försöka skapa en ny kultur som är sundare och mer resilient (bättre på att hantera förändringar) om det slutar med att vi återskapar de osunda sätt att jobba och relatera till varandra som ligger till grund för vår nuvarande kultur.

Det ni gör, det ni skapar, begränsas bara av er kreativitet och av i hur stor utsträckning ni tillåter er att tro på att allt är möjligt. Håll inspirationen uppe genom att hålla ett öga på det som andra omställningsgrupper gör runt om i världen. Och gå sedan ut och förändra världen, med början i ert lilla hörn av den.



Ungersheim i Frankrike är ett otroligt exempel på vad omställningsrörelsen kan åstadkomma när den fullt ut stöds av de lokala politikerna. Det är en berättelse som fått huvudrollen i sin egen film, *Qu'est-ce qu'on attend?* (Vad väntar vi på?) skapad av filmaren Marie-Monique Robin.

RESURSER

Alla de resurser som nämns i den här handboken och många fler finns på <https://transitionnetwork.org/do-transition/>.

Kolla inte minst in sidorna om de 7 nödvändiga ingredienserna, inre omställning och REconomy (Rekonomi, motsvarande nätverk i Sverige är Lokalekonomidagarna som också har webinarier, se <http://lokalekonomi.helasverige.se>).

Böcker

Omställningsrörelsen: globala utmaningar, lokala lösningar. Sykes, A. (red.), Karnehed, S., Rooth, P., m. fl. (2018). Omställningsnätverket. (se <http://omställning.net/bok/>)

Sverige ställer om – Metod och inspiration för omställningsinitiativ. Forsmark, J., Walldén, M. och Thiel, P. (red.) (2012). Hela Sverige ska leva. (se https://helasverige.se/fileadmin/user_upload/Kansli/Skrifter/Sverige_staeller_om_v3_2.pdf)

The Transition Companion: making your community more resilient in uncertain times. Hopkins, Rob. (2011). Green Books.

The Power of Just Doing Stuff: how local action can change the world. Hopkins, R. (2013). Green Books.

21 Stories of Transition: how a movement of communities is coming together to reimagine and rebuild our world. Hopkins, Rob. (2015). Transition Network.

Alla 21 berättelserna, och filmer om dem, finns även på 21 Stories sida: <https://transitionnetwork.org/stories/21-stories/>.

Många fler böcker om omställning finns på <http://www.greenbooks.co.uk/transition-books>.

Filmer

Omställning Skåne (2018): kan ses här: <https://www.youtube.com/watch?v=kWCKgBTrew>

In Transition 1.0 (2009): kan ses här: <https://www.youtube.com/watch?v=SeaL8H8Sss4>

In Transition 2.0 (2013): kan ses här: <https://www.youtube.com/watch?v=FFQFBmq7X84>

Om du vill ladda hem den med svensk textning finns den här: <https://archive.org/details/transitionmovie2>

Demain (Imorgon) (2015): se filmens webbplats här: <https://www.demain-lefilm.com/en>

Qu'est-ce qu'on attend? (Vad väntar vi på?) (2016): se filmens webbplats här: <https://m2rfilms.com/qu-est-ce-qu-on-attend>



Omställning Skåne ger en bra bild av hur omställning ser ut just nu i Skåne och Sverige.

<https://youtu.be/kWCKgBTrew>



In Transition 2.0 är den bästa övergripande presentationen av omställning och hur den går till

<https://youtu.be/FFQFBmq7X84>



Berättelsen om Transition Bro Gwauns kafé med överskottsmat från '21 Stories of Transition' (21 berättelser om omställning).

https://youtu.be/R_8zbYqiSKA



Greyton Transition Town i Sydafrika är stjärnorna i den här korta videon.

<https://youtu.be/KseuO8YYY0s>

Omställning i Sverige

Omställningsnätverket och Hela Sverige ska leva arbetar för en omställning underifrån: till hållbara bygder i hela landet som står rustade för att möta utmaningar inom energi, ekologi och ekonomi. Tillsammans med bland andra Studieförbundet stöttar vi lokala initiativ med metoder, studiecirkelmateriel, utbildningar, interaktiva webb-gemenskaper, möten och politiskt påverkansarbete. Att understödja omställningsrörelsen kan vara ett praktiskt sätt för kommuner och organisationer att leva upp till Parisavtalet och nå FN:s globala mål/Agenda 2030.

En gräsrotsrörelse som minskar klimatpåverkan

En av de frågor som lokala omställningsgrupper jobbar mest med är frågan om hur vi kan minska beroendet av fossil energi och begränsa klimatpåverkan. I till exempel Tolg i Småland har omställare startat samåkningssystem för att byborna ska dela sina bilar och skjutsa varandra. På många håll, bland annat i Offerdal och Falbygden, har omställningsarbetet lett till bildande av vindkraftkooperativ. På andra håll som i Lindesberg har investeringar gjorts i solceller.

Från gratisbutik till mångfaldsträdgård

Många omställningsinitiativ har fokus på hållbar och cirkulär ekonomi. Ett exempel är Skattungbyns Freeshop, där byborna kan lämna in och ta andrahandsvaror helt gratis. Att reparera produkter eller skapa nya produkter av återbrukat material är populärt. Det kan exempelvis handla om reparationsverkstäder som "cykelkök", utlåning i form av "klädbibliotek" och klädbytardagar. Eller olika former av workshops och lärande inom återbruk, något som såväl Eskilstuna folkhögskola som St. Sigfrids Folkhögskola ägnar sig åt.

Att främja den biologiska mångfalden och samtidigt öka matsäkerheten (minska beroendet av matimport) är också viktigt. Grupperna har tagit sig an denna fråga på olika sätt. I Söderhamn har Södra Norrlands Omställningscentrum (SNOC) gjort ett produktionskök för mathantverk och håller kurser i hur småskaliga, lokala produkter kan bli mer "vardagsmat". I Flogsta har omställningsarbetet lett till startande av inköpsföreningen Flogsta Food som köper in mat direkt från lokala, ekologiska producenter. I Gottsunda har omställare startat en "matpark" där alla boende är välkomna att odla, skörda och lära sig om småskalig, ekologisk matproduktion. I Vattholma har omställningsgruppens arbete lett till att en ekobonde börjat experimentera med så kallad "biomimicry", alltså att jordbruket imiterar naturens mångfald. Det har inneburit att bonden planterat fruktträd och bärbuskar mellan sina åkerlappar. I Stjärnsund jobbar omställningsgruppen med "permakultur", som är ett sätt att odla och designa hållbart och som strävar efter att efterlikna ekosystemet. I Stjärnsund har permakultur använts för att skapa en "mångfaldsträdgård" med bland annat insektshotell, en "skogsträdgård" med plantskola för fleråriga grönsaker samt en växande kursverksamhet. I Billinge experimenterar omställare med andelsjordbruk och digitala plattformar (Local Food Nodes) för att konsumenterna ska kunna samarbeta med och handla direkt av småskaliga bönder.

Festlig information och inre reflektion

En stor del av arbetet handlar också om att på ett inspirerande och festligt sätt sprida information. Ett sådant exempel är Framtidsveckan som finns i flera olika län och där omställningsgrupper arrangerar en mängd studiebesök, workshops, föreläsningar, panelsamtal och kulturevenemang under en vecka. Så belyser de klimatförändringarna och hur vi kan ställa om till ett fossilfritt samhälle.

Inre omställning är också en viktig dimension i omställningen – alltså hur vi förhåller oss till världen, våra värderingar och relationer till varandra, oss själva och allt levande. Längre och kortare kurser och studiecirkelar i inre omställning arrangeras av många omställningsinitiativ, till exempel i Sörby, Falkenberg och Alingsås.

Läs mer om omställning på svenska

Omställning.net

Helasverige.se

Studieframjandet.se

Facebookgruppen Omställning Sverige

Alla dessa organisationer finns även på Facebook, Instagram och Twitter.

Läs mer om initiativen som nämns ovan på:

<https://hansensgarden.wordpress.com/bytesbutiken/>

<https://eskilstunafolkhogskola.nu/>

<https://sigfrid.se/>

<https://snocsoderhamn.wordpress.com/about/>

<https://www.facebook.com/FlogstaFood/>

<http://matparken.se/>

<http://solmacc.eu/sv/demonstrationsgaardar/gardar-i-sverige/hansta-ostergarde/>

<http://stjarnsund.nu>

<https://localfoodnodes.org/>

<https://www.studieframjandet.se/Framtidsveckan/>



På kursen Ekologisk odling och hållbar livsföring vid Mora folkhögskola har deltagarna hantverk varje fredag under vår- och höstterminen. Foto: Edward McMackin



Sörby retreatcenter i Vessigebro i Hallands län är ett nav för inre omställning i Sverige. Foto: Vagn Abel



Permakultur Stjärnsund i Dalarna har regelbundet arbetsdagar med knytkalas, här i den biologiska mångfaldsträdgården där föreningen även håller visningar. Foto: Ylva Lundkvist Fridh



Visionsmöte med Omställning Göteborg. Foto: Amanda Martling



Deltagare från kursen Ett år i omställning hjälper till på odlingskooperativet Under tallarna i Järna i Stockholmslän. Kursen ordnas av Eskilstuna Folkhögskola och Omställningsnätverket. Foto: Abigail Sykes



Södra Norrlands Omställningscentrum SNOC i Gävleborgs län har bland annat startat utbildningar i småbruk, drivit ett arbetsmarknadsprojekt om lokal matproduktion och gjort en förstudie om en lokal omställningsfond. Foto: Abigail Sykes/Landets Fria Tidning



På Friberga gård i Hölö i Södermanlands län finns bland annat en visningsplats för ekobygg med halmbalshus, kubbhus, rocket stove med mera. Foto: Ylva Lundkvist Fridh



Under namnet Bredbandsbillerbyar – Framtidens by utforskar arbetsgrupp och deltagare under sex kursträffar vår längtan efter naturnära gemenskap. Att bilda en regenerativ, demokratisk gemenskap visar sig vara det som 80 procent av ekobyar och andra boendegemenskaper stupar på. Foto: David Bennett

