

Nuläge – skattning av föreningen

Genom en enkel skattning av er förening få ni en bra uppfattning om hur nuläget är för er. Börja gärna på egen hand (i styrelsen eller/och i ledargruppen) för att sedan samtala med varandra. Utfallet ligger till grund för det fortsatta arbetet. Denna lärrgruppsplan bygger på utbildningswebben "Ledare i fokus". För fördjupning och ett fortsatt arbete kontakta din idrottskonsulent.

1= Inte alls, 5=Absolut.

Hur har vi det med våra medlemmar?

Föreningen är bra på att behålla medlemmar.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Föreningen är bra på att rekrytera medlemmar.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Medlemmarna är engagerade och trivs i föreningen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Föreningen ser möjligheter och möter nya utmaningar på ett positivt sätt.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Människor i föreningens omgivning uppfattar den som vital, alert och energisk.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

1= Inte alls, 5=Absolut.

Hur har vi det med attityder och inställning i föreningen?

Föreningen avsätter tillräckliga resurser för ledares kompetensutveckling.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Föreningen är bra på att stötta och uppmuntra sina ledare och medhjälpare.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Föreningens ledning (styrelsen) arbetar på ett genomtänkt sätt med att rekrytera och behålla ledare.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Föreningen har tydligt formulerade mål och en handlingsplan för att säkerställa tillgången på ledare och medhjälpare.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Ledare och medhjälpare har tillräckliga resurser för att klara sina uppgifter.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

1= Inte alls, 5=Absolut.

Hur har vi det med våra ledare och medhjälpare?

Föreningen är bra på att behålla ledare och medhjälpare.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Föreningen är bra på att rekrytera ledare och medhjälpare.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Ledare och medhjälpare är engagerade och trivs med sina uppdrag.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
För tillfället har föreningen bra tillgång på ledare och medhjälpare.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Föreningens ledare och medhjälpare har tillräckligt med kompetens för att klara av sina uppgifter.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>



Attraktivt engagemang – vad motiverar människor till ideellt engagemang??

Begreppet ”attraktivt” signalerar något som är eftersträvansvärt och lockande. För att fortsätta vara en attraktiv förening, som rekryterar och behåller medlemmar, kan det vara bra att ha kännedom om motivationen bakom ett ideellt engagemang. Dvs varför engagerar man sig?

Exempel på drivande krafter

- Tycka om att leda, påverka, utveckla och styra
- Känna sig betydelsefull, behövd och efterfrågad
- Uppleva gemenskap med andra
- Få uppskattning, beröm och visad tacksamhet
- Utveckling, möjligheter att pröva nya saker nya utmaningar
- Möjlighet att ge tillbaka till idrotten eller föreningen
- Barnen är med och på så sätt få mer tid tillsammans med dem
- Insikt och förståelse i att en kan skapa förutsättningar och möjligheter för andra
- Nå framgång genom goda resultat med gruppen eller laget

Exempel på hindrande krafter

- Tidsbrist
- Tungrott och trögt
- Upplevd kunskaps- och kompetensbrist
- Vill enbart vara idrottsaktiv i föreningen
- Låg föreningskunskap
- Vill inte vara utsatt i exempelvis media
- Orkar inte vara engagerad
- Otydlig styrning och struktur i föreningen
- Vill inte binda upp sig

• Vad tänker ni kring punkterna ovan?

• Vilka är era främsta möjligheter?

• Vilka är era största utmaningar just nu?

Framtiden – ett hot eller möjlighet

Trender i samhället som påverkar viljan att engagera sig ideellt nu och i framtiden

Någon har sagt: "Det enda som är beständigt är förändringen". Människan lever i och har alltid levt i en tillvaro som består av ändrade villkor, nya förhållanden, krav på anpassning och förändrade förutsättningar. Beroende på vem du frågar upplevs förändringarna antingen som positiva eller negativa, eller som både och – de innehåller oftast både hot och möjligheter.

Trender i samhället:

1. Ökad individualisering
2. Flexiblare former på engagemang
3. Vi lever längre och mångfalden ökar
4. Konkurrensen ökar, flera aktörer vill bedriva idrott.
5. Unga vill gärna ha meningsfulla uppdrag
6. Olika generationer har olika drivkrafter för engagemang
7. Informationsflödet ökar

• Vad tänker ni kring punkterna bredvid?

• Vilka är era främsta möjligheter?

• Vilka är era största utmaningar just nu?

Att rekrytera och behålla – hur stärker vi det ideella ledarskapet?

Råden är många för hur man ska övertyga, övertala och omvända människor. Vanligtvis frågar du inte människor vad de tycker skulle vara roligt och intressant. I stället föreslår du vad du själv tycker det skulle vara bra att ha dem till. Börja alltså med att fråga och lyssna. Därefter kan du komma med förslag.

Tips när ni ska rekrytera:

- Prata positivt om engagemang och det ideella uppdraget
- Utmaningar kan stimulera till engagemang
- Smickra och ge beröm
- Visa stolthet för föreningen och verksamheten
- Lyft de förmåner som följer med det ideella uppdraget
- Ställ krav (på ett ödmjukt sätt).
- Enklare att få individer att engagera sig om de inte är ensam i uppdraget
- Tydliggör uppdraget med vilka förväntningar och rättigheter som finns
- Hur "säljer ni in" ledaruppdraget i föreningen? Vilka begrepp och argument använder ni?

• Vad tänker ni kring ovanstående punkter?

• På vilket sätt behöver ni utveckla det?

• Vilka är era största utmaningar just nu?

Från sagt till gjort – styrelsens roll är viktig

Utifrån tidigare samtal, summera och skapa föreningens handlingsplan för hur man ska rekrytera, behålla och utveckla ledare.

Göra mer av

Börja med

Sluta med

--	--	--