



Så har vi inte gjort innan

Hur kan man leda en ideell organisation

Hur arbetar ni idag

- Vilka utmaningar upplever ni er organisation?

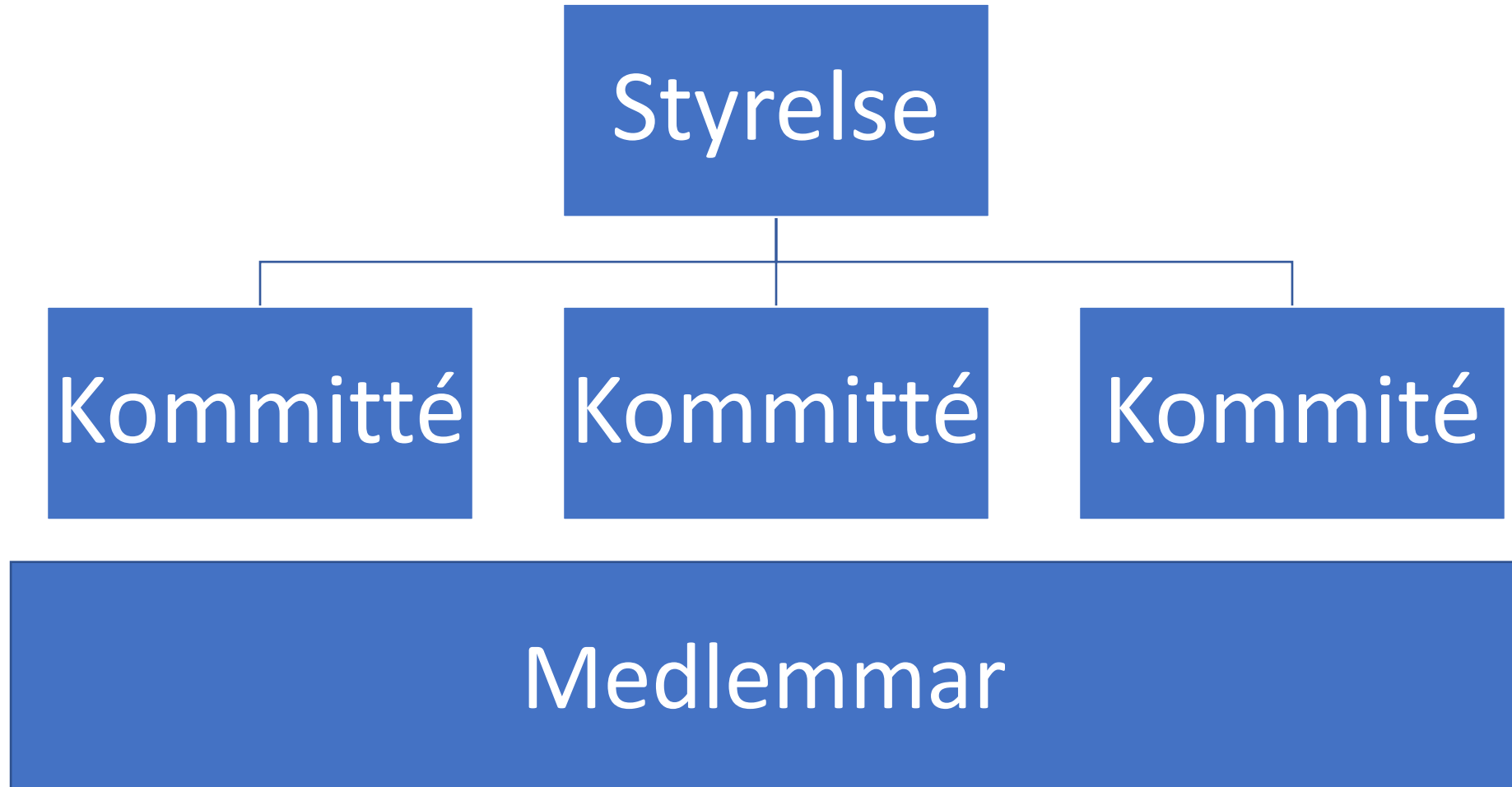
Vi och dom

- Hur många gånger har ni hört om ”dom” i styrelsen
- ”Nu har dom bestämt i styrelsen”

Vad beror detta på?

- Vi vet
- Vi vill
- Styrelsen bestämmer....
- Vet alla? Läser alla protokollen
- Var kommer idéerna ifrån?

Hur vi gärna ser på organisationer

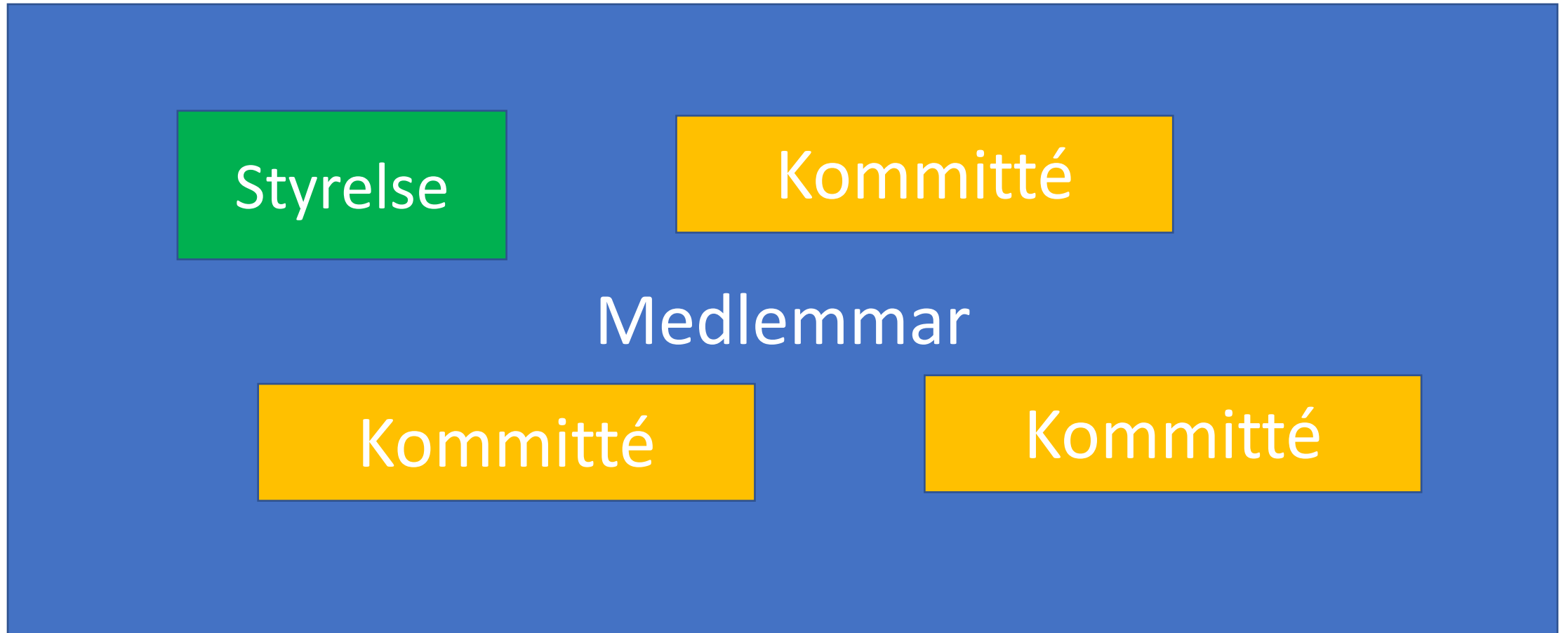


Ideella föreningar

- Skiljer sig från företagets ledarskap
- Man har inte ekonomisk makt över organisationen
- Leda genom motivation
- Få medlemmarna att vilja förändra
- Vi måste "sälja in" behovet

- Det börjar med vision

Vi borde se på organisationer så här



Vision

- Förarbete av styrelse
 - Workshops med medlemmar/funktionärer/kommitéer
 - Intervjuer/enkäter
-
- Utifrån det beslutar man om vision
 - Ta tillvara uppslag o idéer

Varför får vi inte med folk?

- Hinner inte för familjen, jobbet eller annat
 - Ändå är det det lockande
- Osäkra på vad det innebär
- Rädsla för "mer" arbete

Forskat kring detta

- Aron Schoug, Stockholms Universitet
 - Boken "Motivera ideella, om ledarskap, människors behov och drivkrafter

Finns ledarskap i ideella föreningar

- ”Ledarskap är en process varigenom en individ påverkar en grupp att uppnå ett gemensamt mål”
 - Peter Northouse, ledarskapsforskare
- Hur mycket kan vi påverka?
- Är det medlemmarna som leder?

Hur påverkar man i ideell organisation

- Skapa engagemang
- Skapa motivation
- Men hur motiverar man utan makt
 - Ingen piska /morot

Hur resonerar ledarna?

- Vad får folk att stanna i en förening?
- Vad får folk att lämna en förening?
- Vad kan ledarskapet göra för att stärka motivationen?

Intervju med ordförande

- ”Folk kommer bara på styrelsemötena men dom gör inget, dom tar inte på sig något. Dom bara kommer på styrelsemötena. Och det tycker jag är väldigt tråkigt. Dom går runt och tycker att andra skall fixa allting”
 - Gudrun, 65 år, ordförande

Hört på styrelsemöte

- ”Det är svårt att få folk att engagera sig ”
- ”Det är så svårt att hitta unga till ideella föreningar”

Vad gör att människor engagerar sig?

- Förslag?

4 saker om varför man (inte) engagerar sig

- Livspussel (tid, familj etc)
- Sakfrågor (engagemang i sakfrågor)
- Gruppdynamik (sociala relationerna)
- Beslutsprocesser (demokratin)

SAKFRÅGOR

LIVSPUSSEL

BESLUTS-
PROCESSER

GRUPP-
DYNAMIK

Livspusslet i fokus

- Barn
 - Jobb
 - Familj
-
- Tappar vi medlemmar för dessa?
 - Vi kan få medlemmar pga dessa
-
- Ledaren har en möjlighet att påverka

Ledarens möjlighet - Livspussel



Att få ihop de olika bitarna i sin tillvaro varav det ideella arbetet är en.



Att man känner stress och inte hinna med allt man tagit på sig.




Att anpassa arbetsformer efter individernas förutsättningar.

Sakfrågor i fokus

- Brinner för sin fråga
- Frihet i arbetet
- Finns hur mycket energi som helst

Ledarens möjlighet - Sakfrågorna



Det här
främjar
motivationen

Att få jobba med de
frågor man är
personligt engagerad i.



Det här
hämmar
motivationen

Att hjärtefrågor
nedprioriteras och att
inte få jobba med det
man brinner för.




Ledarskapets
uppgift

Att utgå från individens
engagemang i sakfrågorna
och ge stor frihet i
arbetet.

Gruppdynamiken i fokus

- Bra del i gruppen
- Kompis
- Trevlig vid fikan
- Sociala bitarna

Ledarens möjlighet - Gruppdynamik



Det här
främjar
motivationen

Att vara en del i en
grupp och ha en tydlig
roll och ett tydligt
ansvar.



Det här
hämmar
motivationen

Att känna sig otrygg,
exkluderad, osäker på
sin egen roll i gruppen.



Ledarskapets
uppgift

Att inkludera, skapa
samhörighet, ge tydliga
regler och fördela ansvar.

Beslutsprocesserna i fokus

- Makten är viktig
- Det som händer på möten är viktiga
- Folkrörelse
- Att kunna vara med och påverka

Ledarens möjlighet - Beslutsprocessen



Att känna delaktighet
och inflytande i
beslutsprocesserna.



Att bli kontrollerad och
inte kunna vara med och
påverka



Att organisera
diskussioner och
demokratiska
beslutsprocesser.



Livspusslet	Att få ihop de olika bitarna i sin tillvaro varav det ideella arbetet är en.	Att man känner stress och inte hinna med allt man tagit på sig.	Att anpassa arbetsformer efter individernas förutsättningar.
Sakfrågorna	Att få jobba med de frågor man är personligt engagerad i.	Att hjärtefrågor nedprioriteras och att inte få jobba med det man brinner för.	Att utgå från individens engagemang i sakfrågorna och ge stor frihet i arbetet.
Gruppdynamiken	Att vara en del i en grupp och ha en tydlig roll och ett tydligt ansvar.	Att känna sig otrygg, exkluderad osäker på sin egen roll i gruppen.	Att inkludera, skapa samhörighet, ge tydliga regler och fördela ansvar.
Beslutsprocessen	Att känna delaktighet och inflytande i beslutsprocesserna.	Att bli kontrollerad och inte kunna vara med och påverka	Att organisera diskussioner och demokratiska beslutsprocesser.

För att leda måste det finnas motiverade

Motivationsteori

- "För att vi ska vara motiverade måste våra grundläggande psykologiska behov vara tillfredsställda"

När dessa behov är tillfredsställda

- Behov av samhörighet, gemenskap
- Behov av att känna sig kompetent
- Behovet av autonomi, självständighet

- Då kommer en inre motivation

Utgå från egna erfarenheter av ideellt engagemang. Vilka av behoven var tillfredsställda i nuvarande engagemang eller vad saknas?

Den ideelle upplever sig ha tillfredställande och stödjande relationer i arbetsgruppen.

Behovet av upplevd
SAMHÖRIGHET
är tillfredsställt.

egen förmåga att bidra till arbetet för att uppnå föreningens mål.

Behovet av upplevd
KOMPETEN
är tillfredsställt.

Den ideelle upplever sig kunna styra sitt arbetssätt med utgångspunkt i sitt personliga engagemang.

Behovet av upplevd
AUTONOMI
är tillfredsställt.

Vad kan vi göra för att motivera?

Ledarna hjälper medlemmarna att känna SAMHÖRIGHET genom:

- Varmt och respektfullt bemötande
- Aktivt lyssnande
- Bekräftande av andras perspektiv
- Emotionellt stöd
- Klargörande av roller
- Stärkande av den gemensamma identiteten

Ledare hjälper medlemmar att känna KOMPETENS genom:

- Positiv feedback
- Ta tillvara på starka sidor
- Fokus på lärande och utveckling
- Tydliga ramar och mål
- Höga förväntningar
- Tillgång till resurser och material

Ledare hjälper medlemmar att känna AUTONOMI genom

- Uppmuntrande av initiativ
- Valmöjligheter i arbetet
- Tydliggörande av arbetets syfte
- Välkomnande av kritiska synpunkter
- Icke kontrollerande kommunikation
- Undvikande av belöningar, straff och jämförelse

SAMHÖRIGHET	KOMPETENS	AUTONOMI
<ul style="list-style-type: none"> • Varmt och respektfullt bemötande • Aktivt lyssnande • Bekräftande av andras perspektiv • Emotionellt stöd • Klargörande av roller • Stärkande av den gemensamma identiteten 	<ul style="list-style-type: none"> • Positiv feedback • Ta tillvara på starka sidor • Fokus på lärande och utveckling • Tydliga ramar och mål • Höga förväntningar • Tillgång till resurser och material 	<ul style="list-style-type: none"> • Uppmuntrande av initiativ • Valmöjligheter i arbetet • Tydliggörande av arbetets syfte • Välkomnande av kritiska synpunkter • Icke kontrollerande kommunikation • Undvikande av belöningar, straff och jämförelse

Vilka tekniker använder du i ditt ledarskap och vilka skulle du kunna bli bättre på ?

Vilka tekniker tycker du skulle vara extra användbara för att leda ideella?

Kommunikation

- Hur skall alla veta vad vi sysslar med och vart vi vill
- Hur säljer ni in era visioner?

Beskriv

- De arbetsuppgifter som styrelsen gör
- De aktiviteter som klubben genomför
 - Delar av aktiviteter, t.ex. vad behövs vid en seglarskola
- De prioriterade områden som klubben vill satsa på
- Skapa en plan för saker som ni vet kommer
 - Underhåll hus
 - Sjösättning
 - Underhåll bryggor

Gör det roligt och

- Tänk på motivationen
 - Samhörighet
 - Kompetens
 - Själständighet
- Dela ut en uppgift
- Bjud in en "kompis"
- Beröm
- Lägg inte på fler arbetsuppgifter
- Tydligt mål (SMART)

Ex Seglarskola

- Är det seglingen som är viktigast?
- Vad är motiverande?
- Vilka kompetenser?
- Kan någon få ansvaret självständigt?
- Involvera föräldrar i små uppgifter
- Involvera ungdomar med vidareutbildning
- Belöningen är fler ungdomar

Ex Underhållning av hus

- Viktigt att det blir exakt som "jag" vill?
- Är det viktigare med motivation?
- Vilka kompetenser?
- Kan någon utanför styrelsen få ansvaret?

- Belöningen blir stolthet och "vi" känsla
- "Korvgrillning"

Summering

- Styrelsen måste sälja in idéerna/vision
- Uppgifterna skall ha ett slut
- Alla måste känna motivation
- Försök att få med "en till"
- Samhörighet

Tack för att ni lyssnat och hör gärna av er

- Henrik@yachtdelivery.se
- 0766-453 000