

UNGDOMSDELAKTIGHET

Stödande miljöer



*Svenska
Innebandyförbundet*

Unga ledare – en kraft att räkna med

Behovet av ledare varierar oftast med tiden, men en sak är oföränderlig; ni kommer alltid att behöva ledare. Flera undersökningar via Riksidrottsförbundet, RF, visar att ungdomar gärna vill bli ledare och att föreningens stöd är det som är det viktigaste för dem för att de ska åta sig ett ledaruppdrag. Därför är det viktigt att titta närmare på vad det är som gör att unga ledare känner trygghet och trivs i sina roller som ledare. Ta en titt på strukturerna i er förening. Hur tar ni tillvara på ungdomar som vill prova på ledarskap? Hur ser organisationsformerna ut? Hur anpassar ni er till era unga ledare?

Behålla, Hänga med och Förstå

Därför ska din förening arbeta med ungdomsdelaktighet:

Behålla

Många ungdomar slutar spela när de kommer upp i tonåren. Genom att skapa struktur kan ni behålla dessa ungdomar som ledare i föreningen.

Hänga med

Ungas styrka är att de är unga nu. Häng med i utvecklingen genom de unga för att möta framtiden och de behov som ni står inför.

Förstå

Vi vill att ni ska förstå att ungas verklighet är annorlunda än din. Genom ökad förståelse kommer ni lättare kunna möta de ungas behov och få dem att utvecklas som ledare i föreningen.

Slutet är början

Målet med det här arbetet är att er förening har identifierat vad ni behöver göra och hur ni ska göra det, dvs skapat en handlingsplan. När ni avslutar denna process är det bara att sätta igång att arbeta för att behålla era unga ledare.

Hur många ska vara med?

Detta arbete berör hela föreningens verksamhet och kommer troligen att leda till beslut som påverkar hela föreningen. Därför är det bra att involvera så många som möjligt för att få god förankring i föreningen. Vi rekommenderar att minst sex personer deltar i arbetet där ordförande och två ytterligare styrelseledamöter bör medverka. Ni kan genomföra arbetet själva. Eller så kan SISU Idrottsutbildarna hjälpa er att leda processen och diskussionerna.

Vilka är era unga ledare?

En ung ledare kan definieras vid ålder, livsfas, erfarenhet eller kanske mognad. Hur definieras en ung ledare i er förening? Under den första träffen kommer ni att diskutera och gemensamt komma fram till svaret på frågan, vilket är en förutsättning för det vidare arbetet.

Vad är en stödjande miljö?

Det finns ingen given modell/metod som passar alla föreningar så ni behöver kika på vad som är en stödjande miljö i er förening. Frågor som ni kan ställa er är:

Vilken ledarstil vill vi ha, dvs vad kännetecknar våra ledare? Hur uppträder de? Vad vill de? Vad kan de?

Hur introducerar vi nya ledare?

Kan vi ge ett personligt stöd åt varje ny ledare, en mentor?

Hur utvecklar vi våra ledare? Kan vi erbjuda intern utbildning? Vilken utbildning kan våra distriktsförbund/Svenska innebandyförbundet ge?

Hur uppmärksammar vi våra ledare?

Vilken samvaro erbjuder vi?

Här nedan har vi specificerat några punkter som föreningen kan arbeta med för att skapa stödjande miljöer för de unga ledarna. Ni ska se dem som tips, ni väljer själva om och hur ni vill använda dem samt vad de innebär.

Aktivitetsledare

Ledarteam
Ledarträffar
Ledarskaps-/policyråd
Arbetsbeskrivning
- guide, avgränsning
- förväntningar
Introduktion
Utbildning

Organisationsledare

Stöd/mentor
Utrymme/plats/respekterad
Arbetsbeskrivning
Introduktion
Förväntningar
Arbetsformer/organisationsformer
Synen på kompetens
Utbildning

SWOT-analys

Har ni någon strategi för att rekrytera unga ledare? Har ni några beprövade metoder för att behålla era ledare? För att kunna svara på dessa frågor ska ni göra en SWOT-analys utifrån frågan att behålla era unga ledare idag och imorgon.

SWOT-analys har fått sitt namn efter de engelska orden *Strengths*, *Weaknesses*, *Opportunities* och *Threats* (styrkor, svagheter, möjligheter och hot). Metoden hjälper er ta fram den kunskap ni behöver för att göra er verksamhet attraktiv för unga ledare. Genom att göra en SWOT-analys kan ni på ett strukturerat sätt bedöma er förenings styrkor, svagheter, möjligheter respektive hot. När analysen är gjord ser föreningen vad som bör göras och prioriteras vilket mynnar ut i en handlingsplan.

Styrkor och Svagheter är parametrar som föreningen kan påverka själv genom egna beslut. Engagerade medlemmar, har föreningen några anställda, ekonomin, organisationen, strukturen i föreningen osv.

Möjligheter och Hot är externa parametrar som föreningen inte kan påverka t ex krav och avgifter från förbundet, tillgängligheten av hallar, fördelning av halltider från kommunen, befolkningen i området

För att få SWOT-analysen så tydlig som möjligt gör man den oftast som en matris enligt nedan:

STYRKOR	SVAGHETER
MÖJLIGHETER	HOT

Processen

Processen ni ska gå igenom består av fyra steg. Hur mycket tid ni behöver lägga ner beror på hur grundligt ni vill göra arbetet. Om ni avsätter tre till fyra kvällar tillsammans och gör datainsamlingen enskilt mellan första och andra mötet kommer ni att hinna ta fram en handlingsplan för de viktigaste områdena för föreningen.

- | | |
|---|---|
| Träff 1. Introduktion, kunskap, diskussion | Tid: ca 3 timmar |
| Träff 2. Datainsamling av SWOT-analysen | Eget arbete |
| Träff 3. Vilka är era stödjande miljöer
Analys och mål samt strategi och handlingsplan | Tid: ca 6 timmar
(uppdelat på 2–3 kvällar) |
| Träff 4. Beslut i styrelsen om mål, strategi och handlingsplan | |

Träff 1. Introduktion, kunskap, diskussion

Tid: ca 3 timmar

Det första passet består av tre delar.

1. Gör testet om unga ledare på www.innebandy.se/ungdom
2. Diskutera resultatet av testet. Anteckna tankar och frågor. Kom överens om vilka som är era unga i föreningen.
3. Ni ska arbeta med att ta fram information som rör er förening genom en SWOT-analys och därmed kika på styrkor, svagheter, möjligheter och hot inom er organisation. Gå igenom de olika områdena och diskutera hur ni kan ta reda på svaren på frågorna. Dela upp ansvaret – vem tar reda på vilken information under respektive område.

STYRKOR

SVAGHETER

MÖJLIGHETER

HOT

Träff 2. Datainsamling av SWOT-analysen

Eget arbete

Ta fram informationen från de områden du har fått dig tilldelad.

(2.1. Avstämning)

Tid: ca 1 timme

Erfarenheten visar att ett avstämningsmöte är bra då frågor eller problem i datainsamlingen kan behöva diskuteras. Några kan behöva en extra puff för att komma igång.

Träff 3. Vilka är era stödjande miljöer?

Tid: ca 6 timmar

Analys och mål samt strategi och handlingsplan

(uppdelat på 2–3 kvällar)

Här ska ni sammanställa och analysera den information ni har fått under respektive område för att se över vilka som är era unga ledare och hur era strukturer ser ut. Börja med en ruta och fyll på med så många faktorer som möjligt som passar in på respektive ruta. Sedan går ni vidare till nästa ruta tills ni har fyllt upp alla rutor. Medan ni fyller i de olika rutorna brukar ytterligare faktorer dyka upp som ni får fylla in i de andra rutorna, och slutligen har ni fått en lista på många olika faktorer som passar in i de fyra rutorna. Det är troligt att ni kommer att behöva dela upp arbetet på två kvällar.

Arbeta igenom områdena enligt nedanstående punkter:

1. Låt alla redovisa den information som har samlats in utan att bli kommenterade, diskuterade eller ifrågasatta.
2. När all information är redovisad ska var och en för sig själv skriva ner sina idéer och reflektioner.
3. Gå laget runt och diskutera informationen och reflektionerna. Alla ska få samma möjlighet att ta upp sina idéer och reflektioner. Fyll på med mer information under respektive område där ni tycker det behövs.

När ni har fyllt i de fyra rutorna med olika faktorer analyserar ni vilka handlingsalternativ ni har för att förstärka era styrkor, minska era svagheter, ta vara på era möjligheter och anpassa er till de hot som finns för organisationen. Utifrån dessa handlingsalternativ har ni då skapat en bra handlingsplan som ni använder er av för att utveckla, förbättra och stärka er organisation utifrån ett ungdomsperspektiv med fokus på stödjande miljöer för era unga ledare.

Fortsätt att arbeta igenom nedanstående punkter. Dessa punkter kan ni skriva ner i den mall som finns på www.innebandy.se/ungdom

1. Sammanfatta nuläget och försök få en samstämmig bild av varför nuläget är som det är.
2. Sätt upp mål. Vad behöver ni göra för att behålla era unga ledare?

3. Hur ska ni nå målen? Vilken strategi ska ni använda er av? Vad kan ni besluta om? Vad ska ni verka för, försöka påverka?
4. Vem gör vad när?

Träff 4. Beslut i styrelsen om mål, strategi och handlingsplan

Styrelsen träffas, förslagsvis på ett ordinarie styrelsemöte, och fattar formellt beslut om det ni kommit fram till