



Ledarskap i din förening

INNEBANDYFÖRBUNDET

Janne Ferner

► Janne.ferner@gmail.com



Tränarprogrammet, examen 2010

Master, examen 2013



Ledarskap



Vetenskaplig grund
Teori och Modell

Egen erfarenhet som
tränare
1990-2017

Huvudtränare
Assisterande tränare

Ledarskap



Hur får vi ledare att orka över tid?

Hur får vi ledare att vara motiverade
och engagerade över tid?

Orka över tid

Stress och tidsbrist

Otydliga arbetsuppgifter

Hög arbetsbelastning

Obalans mellan arbete och privatliv

Upplevd ensamhet i rollen

”Superhjärte-ideal”

Krav och förväntningar

Yttre press (styrelse, föräldrar, supportrar, media)



Orka över tid

Vilket ansvar har
föreningen för att
tränarna ska
orka över tid?

Stress och tidsbrist

Otydliga arbetsuppgifter

Hög arbetsbelastning

Obalans mellan arbete och privatliv

Upplevd ensamhet i rollen

”Superhjärte-ideal”

Krav och förväntningar

Yttre press (styrelse, föräldrar, supportrar, media)

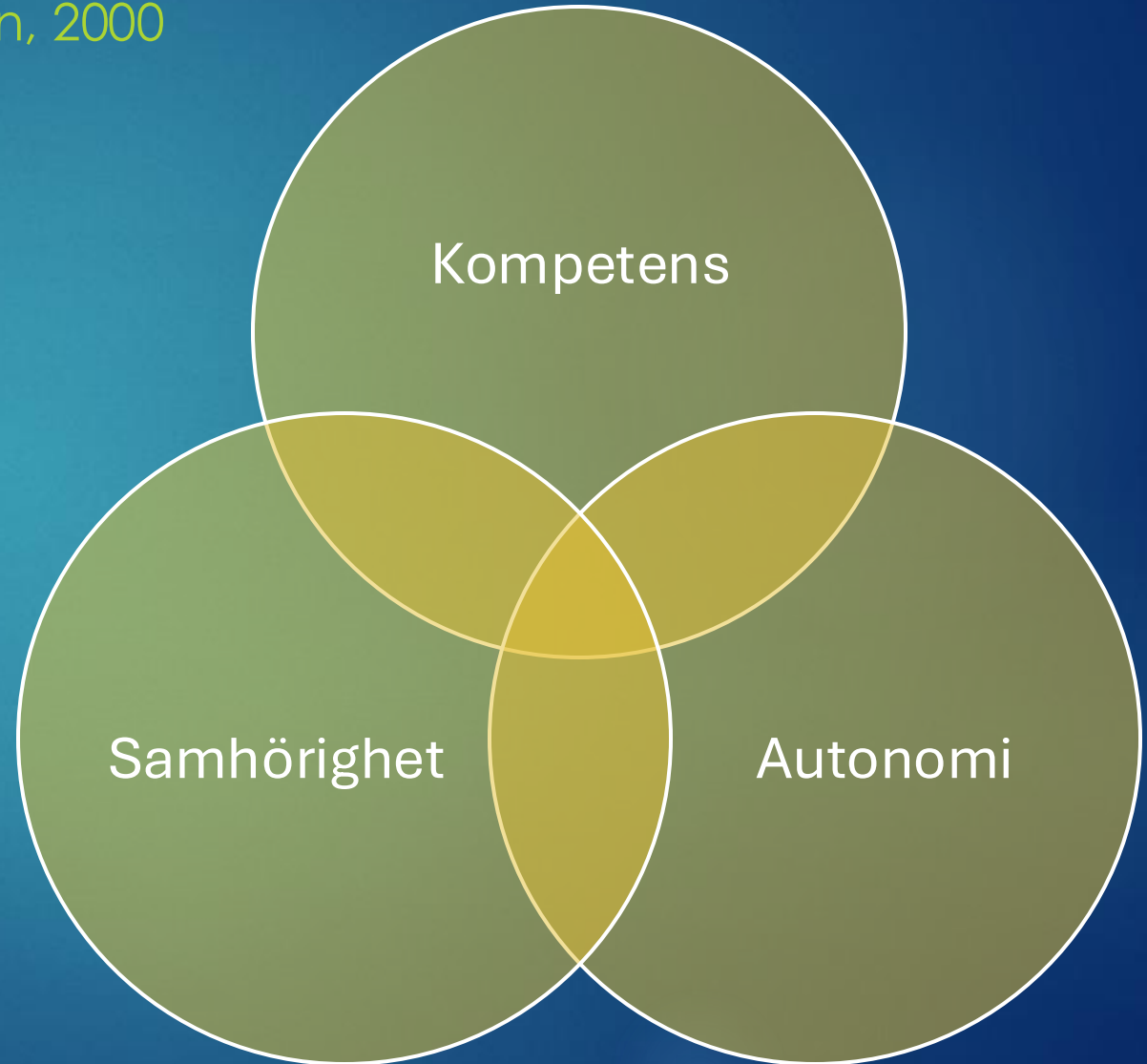


Motiverade över tid

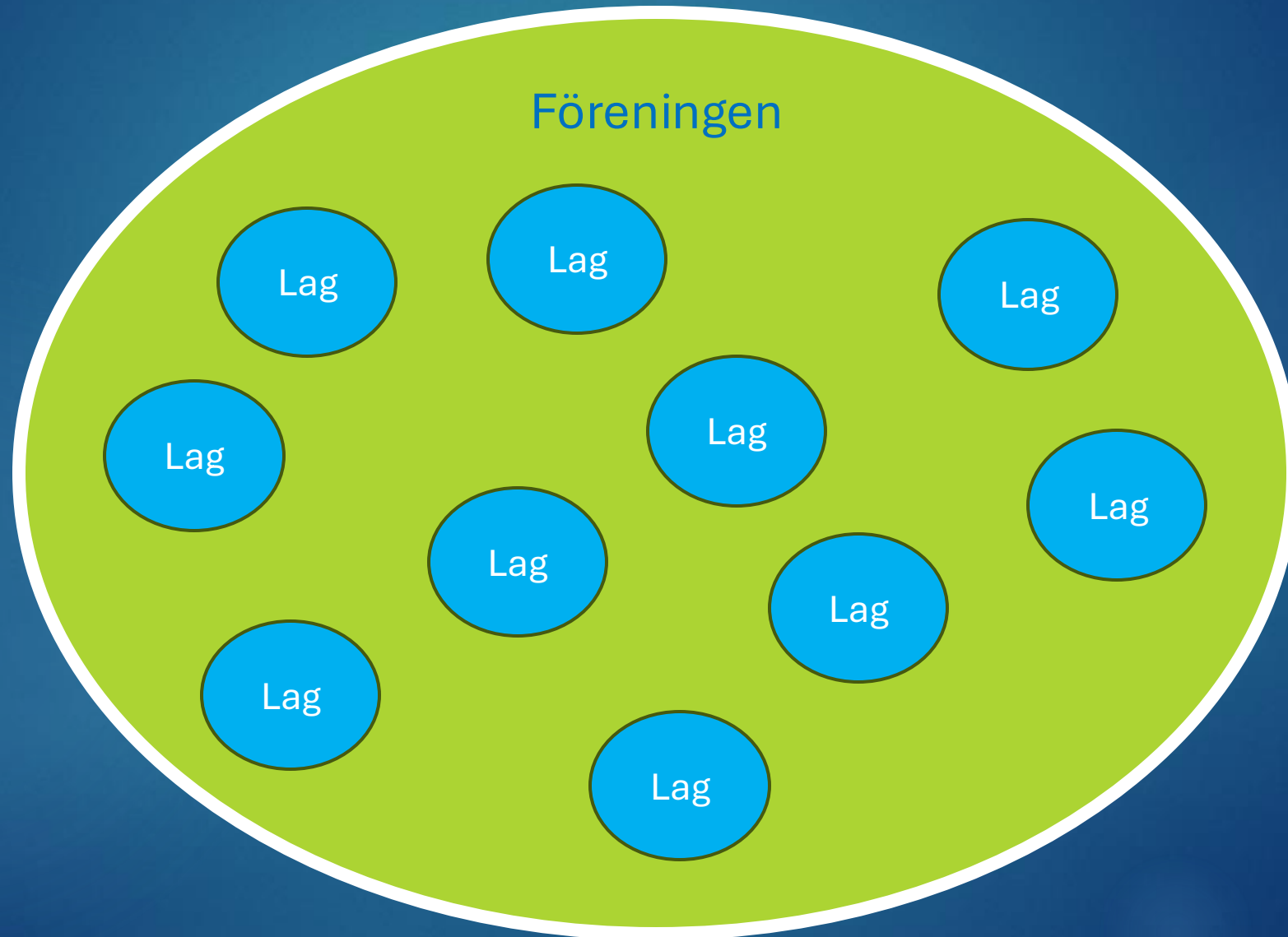
► Self-Determination Theory, Deci & Ryan, 2000

Mänskliga behov

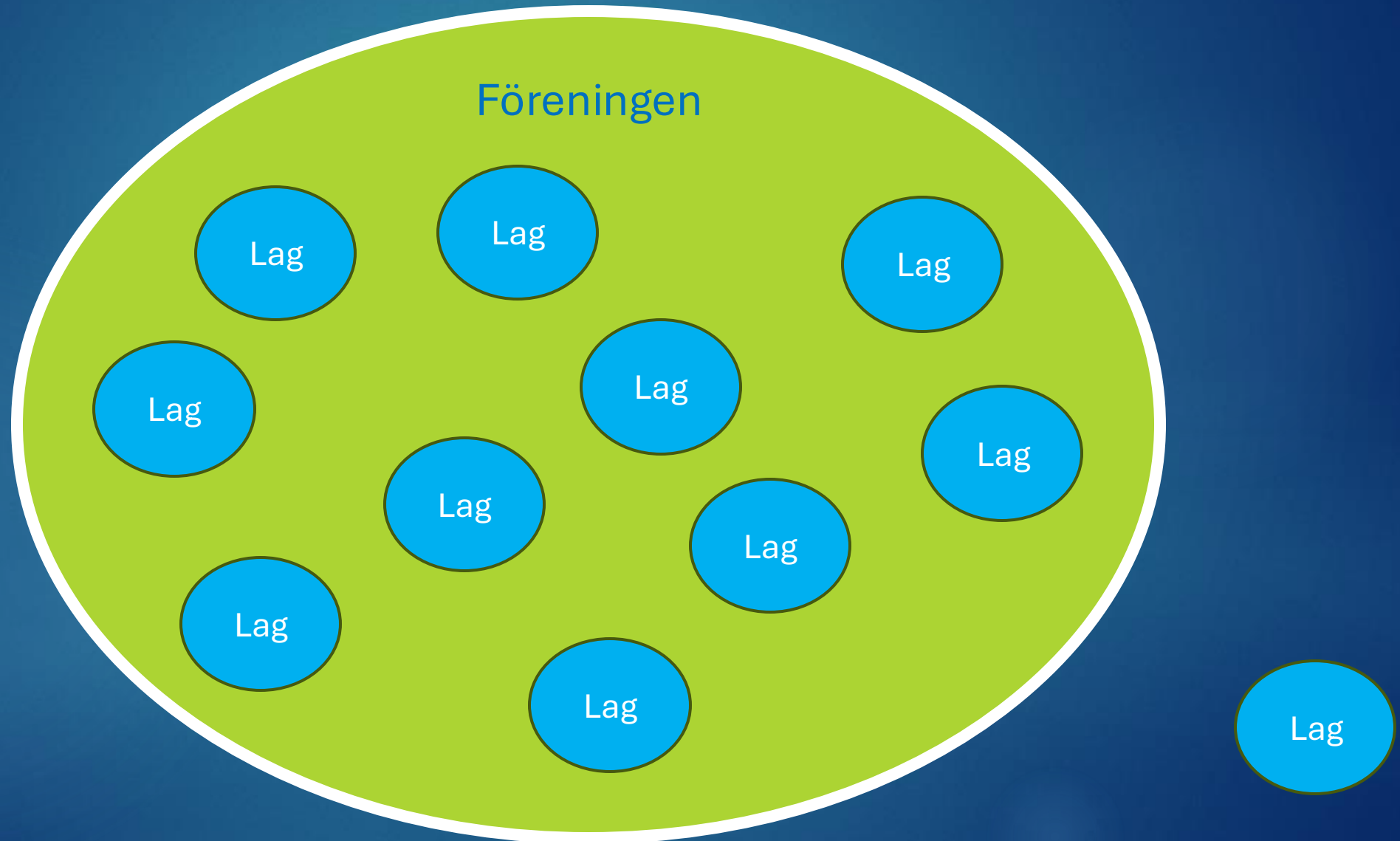
När behoven
uppfylls skapas
en inre motivation



Samhörighet i föreningen

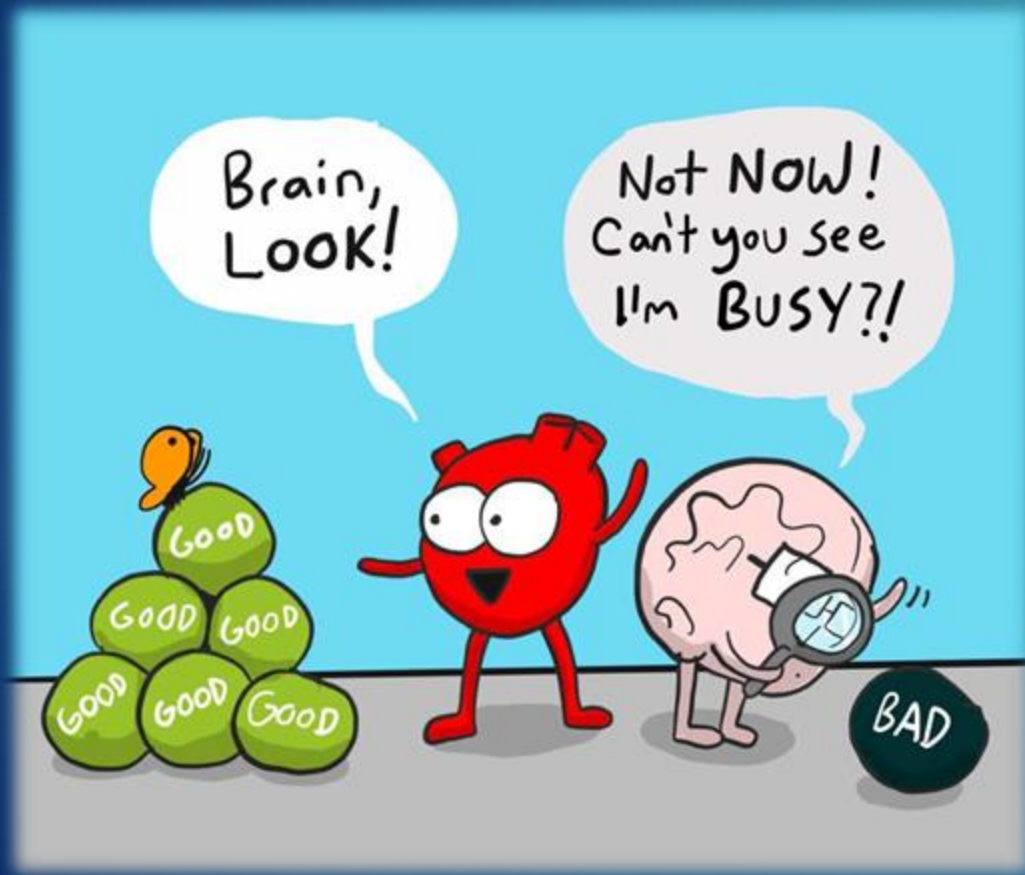


Samhörighet i föreningen



Positiv kultur/miljö

► Andersson, 2019



”Kultur är de beteenden som en grupp människor förstärker eller försvagar”

Om vi tillsammans uppmärksammar och förstärker det positiva skapas en positiv miljö

Gemensamma värderingar

- ❖ Värderingar är som en kompass som vägleder oss genom livet
- ❖ Värderingar är vad vi tycker är viktigt och de skapar en värdegrund
- ❖ Värdering är vad vi vill stå för i livet generellt, hur vi vill vara som människor, men också specifikt som ledare
- ❖ Handlar inte om **vad** vi vill uppnå, utan snarare om **hur** vi vill vara/bete oss



Föreningens värdegrund



Vad är viktigt för oss?

Hur vill vi agera som ledare?

Konkreta beteenden
Konsekvenser?

Avsätt tid för värdegrunden

Samhörighet i laget

Laget och
tränarteamet



Skapa samhörighet



Delegera ansvar och
följ upp hur det går

Visa intresse

Reflektion, individuell
och gemensam

”Det viktigaste för en verksamhet är att medarbetarna kan, vet och förstår
hur arbetet ska utföras” (Elvnäs, 2017)

Samhörighet och Engagemang



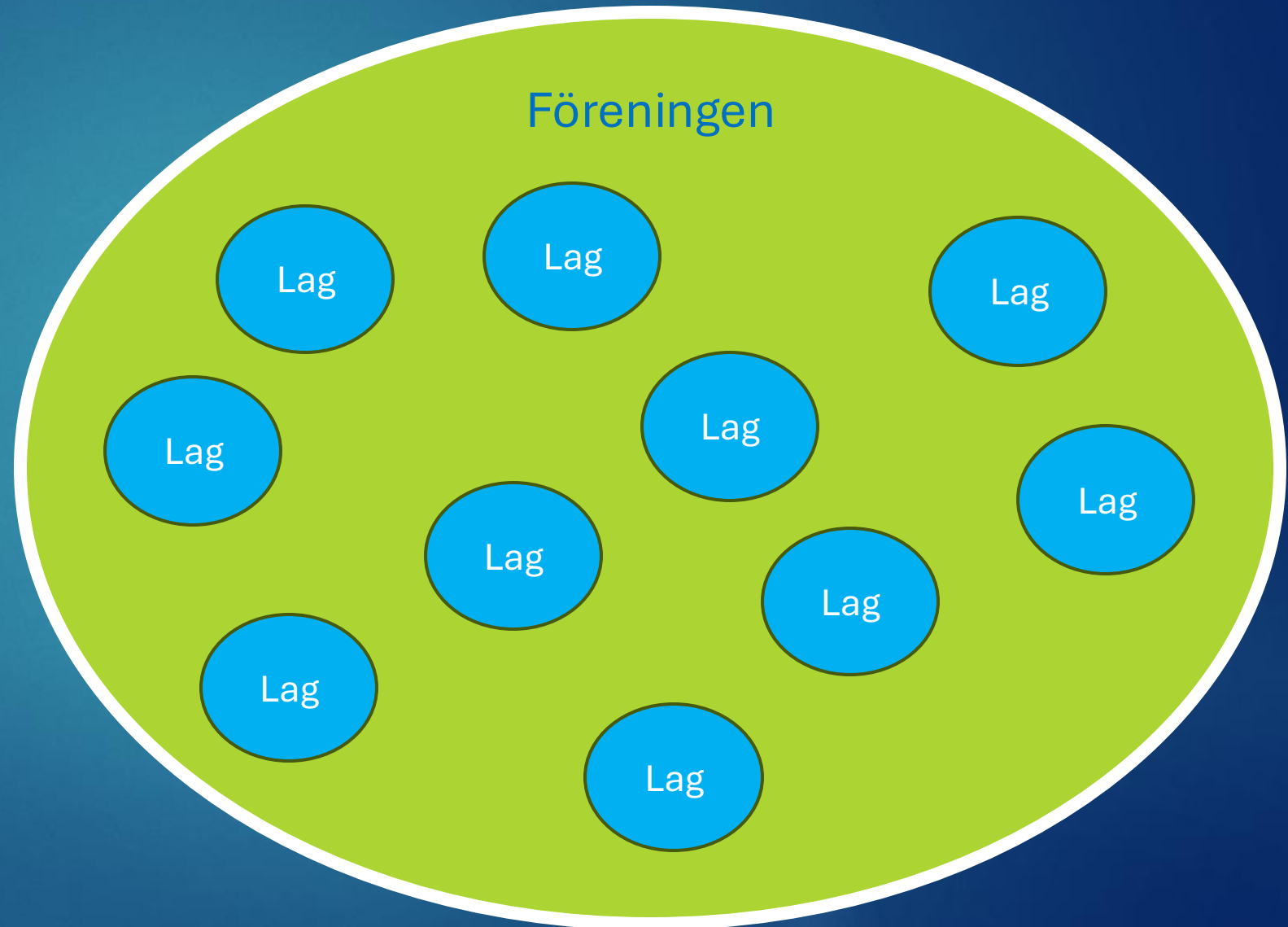
Känsla av att:
Vara delaktig i planering
och utförande

Få vara med och
bestämma

Bli bekräftad

Samhörighet i föreningen och laget

Vad gör ni för att skapa
samsörighet
i föreningen och i laget?

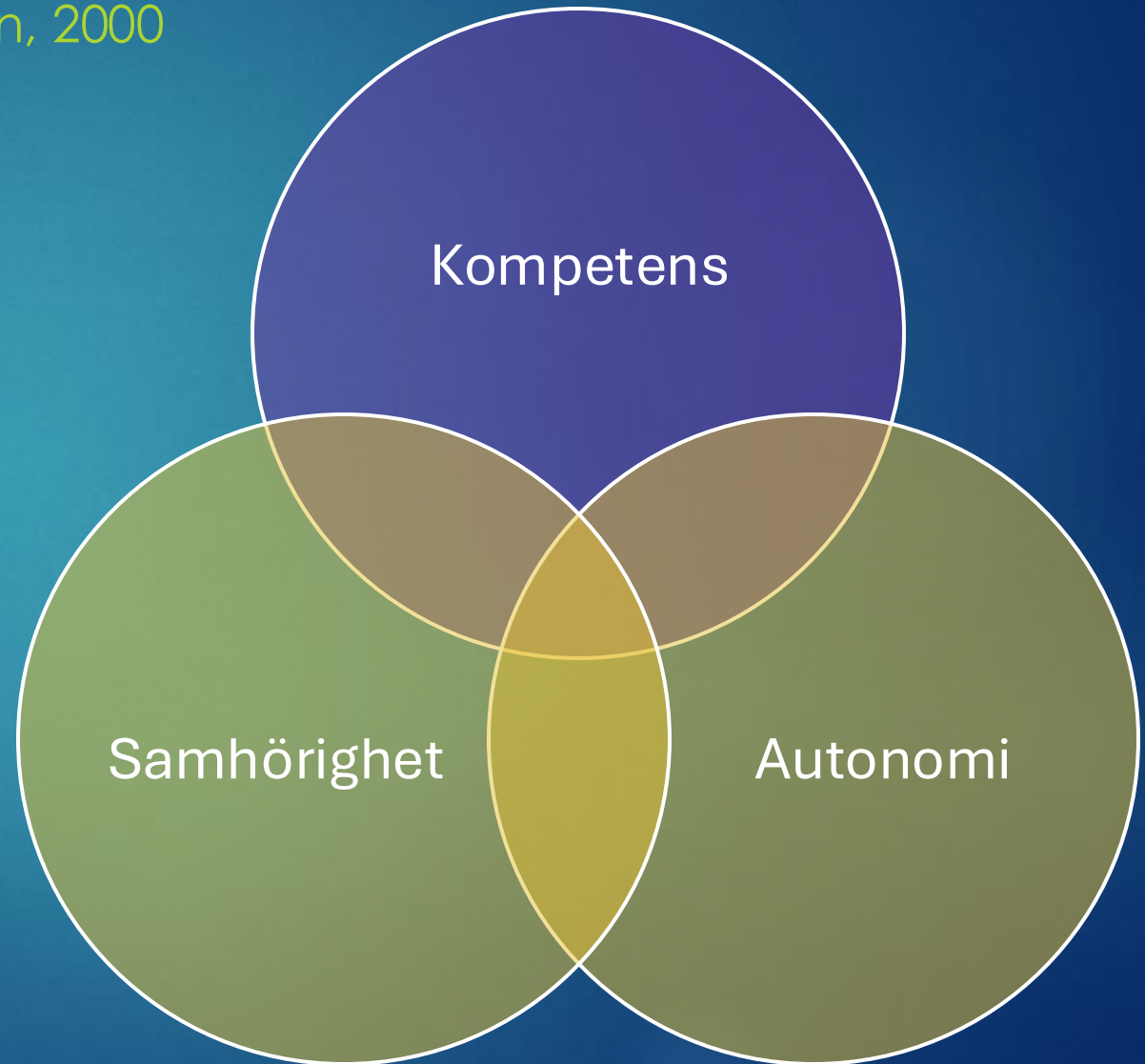


Motiverade över tid

► Self-Determination Theory, Deci & Ryan, 2000

Mänskliga behov

När behoven
uppfylls skapas
en inre motivation



Kunskapsmodell

► Côté & Gilbert, 2009

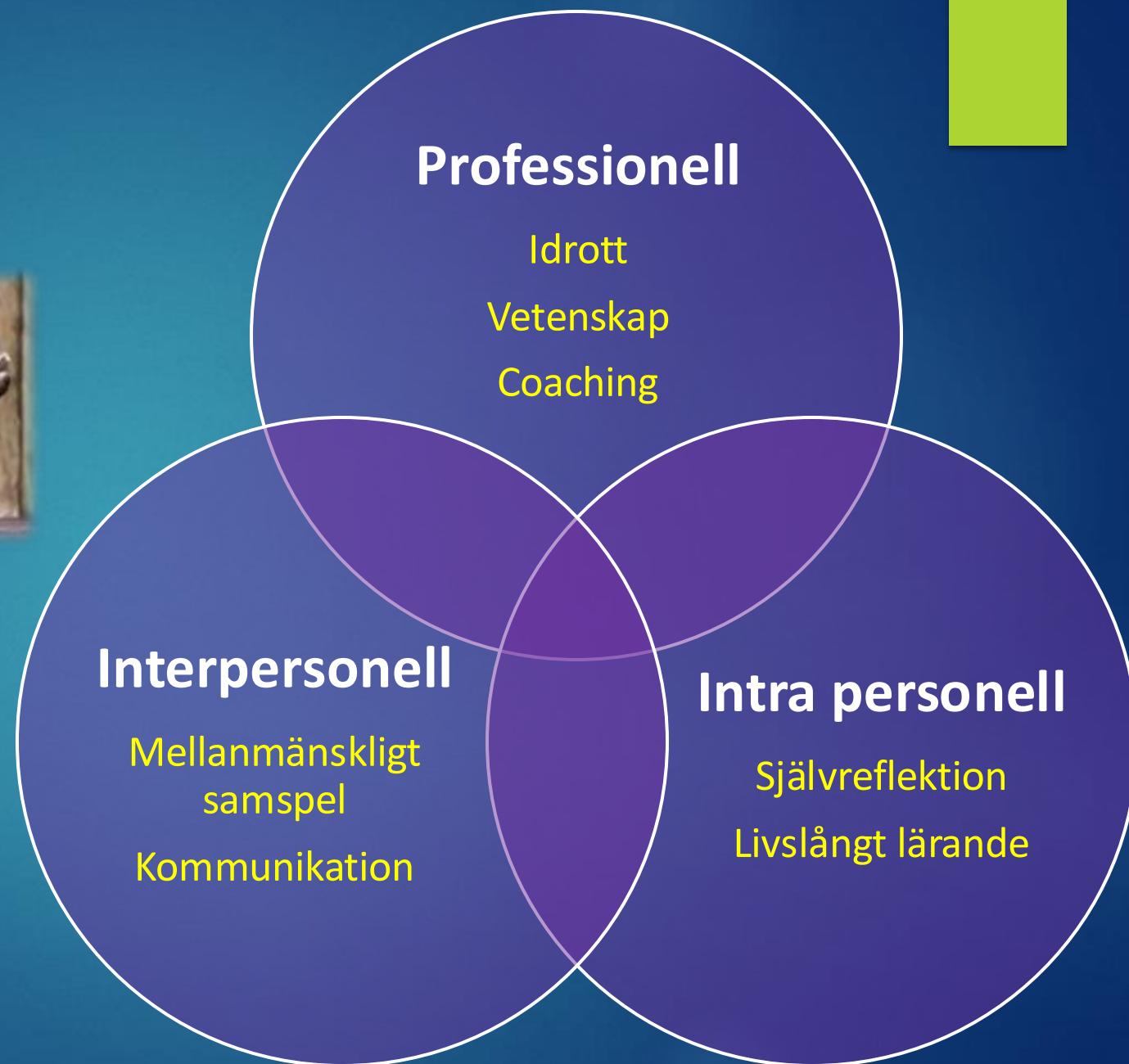


Kunskap =
"jag vet..."



Förmåga =
"jag kan..."

**Kunskap + Förmåga
= Kompetens**



Kompetens

Professionell Kompetens

Förmåga att omsätta
professionell kunskap i
praktiken

Använda produkter,
verktyg, metoder och
utrustning inom
innebandy

Planera, organisera och
genomföra träning/match

Coacha, ge feedback

Intra personell Kompetens

Förmåga att omsätta intra
personell kunskap i
praktiken

Reflektera och utveckla
sig själv

Veta sina styrkor och
svagheter

Agera utifrån egen
övertygelse, värderingar och
identitet

Interpersonell Kompetens

Förmåga att omsätta
interpersonell kunskap i
praktiken

Hantera människor, skapa
relationer och samarbeta

Delegera, involvera,
samtala, ställa frågor och
lyssna

Kompetens i föreningen



Varje ledarteam

Kompetensutveckling i föreningen

Vad har vi för kompetens?

Vad kan vi utveckla våra ledare i?

Vad behöver vi för kompetens?

Vad bör vi utveckla våra ledare i?

Coacha coachen

Stöttning via:
Samtal
Observation
Feedback



Någon som finns
där för tränaren

Bollplank
Mentor
Rådgivare

Ledarskap



Hur får vi ledare att orka över tid?

Hur får vi ledare att vara motiverade
och engagerade över tid?

Reflektion



Vi lär oss
inte av våra
erfarenheter.
Vi lär oss när
vi reflekterar
över våra
erfarenheter.

Ledarskap i din förening

- Vad tog du med dig?
- Frågetecknen?



Tack för att ni deltagit!

janne.ferner@gmail.com