

# Föreningsdag om engagemang och ledarskap

Lisa Moraeus, 18 februari 2023 i Gävle

Det ideella engagemanget går inte ner, den myten kan vi avliva. Det finns bara en större palett att välja ifrån nu hur man kan engagera sig, större valfrihet. 50% av svenskarna engagerar sig i det civila samhället!

Diskussion i bikupor: **Vad är det som gör att du är engagerad?** När började det? Vad är det som gör att du är kvar?

Lisa räckte upp handen för att få folk att tystna och då fick vi också räkna upp handen och tystna. Bra ledarknep så man slipper skrika.

”Branden i Hälsingland. Varför vänta på hjälp från andra länder? Vi har ju krafterna här”. Nazif, Facket och Hemvärnet

”Det politiska intresset från början som riktade sig mot miljö, som också i högsta grad är politiskt”. Bo, Omställning Gävle

”Gör vi ingenting så har vi ingenting. Om inte jag, vem? Vad händer om vi inte gör det?” Sofia, Omställning Gävle



## Några vanliga inre drivkrafter:

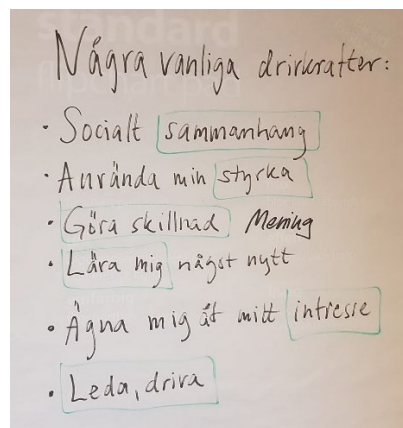
- Socialt sammanhang – kompisar, hinna prata med varann, ha trevligt, på ett fint ställe
- Använda sin styrka – vill känna sig behövd, bekräftad
- Göra skillnad – gör skillnad på riktigt och att det märks, händer det nåt? Visa resultat, fira segrar, del av nåt större t ex riksorganisation, fakta och känsla
- Lära mig något nytt – trygg plats att lära mig nåt nytt
- Ägna mig åt mitt intresse – kan ledsna om man inte får det
- Leda, driva – få nåt som jag kan driva själv eller få bli ordförande/ledarroll, kan ledsna av att få för detaljstyrt, medan andra vill ha färdiga lösningar/checklistor
- (ekonomi) mer yttre drivkraft

Vad vet jag om mina drivkrafter? Har jag tappat bort någon av dom längs vägen?

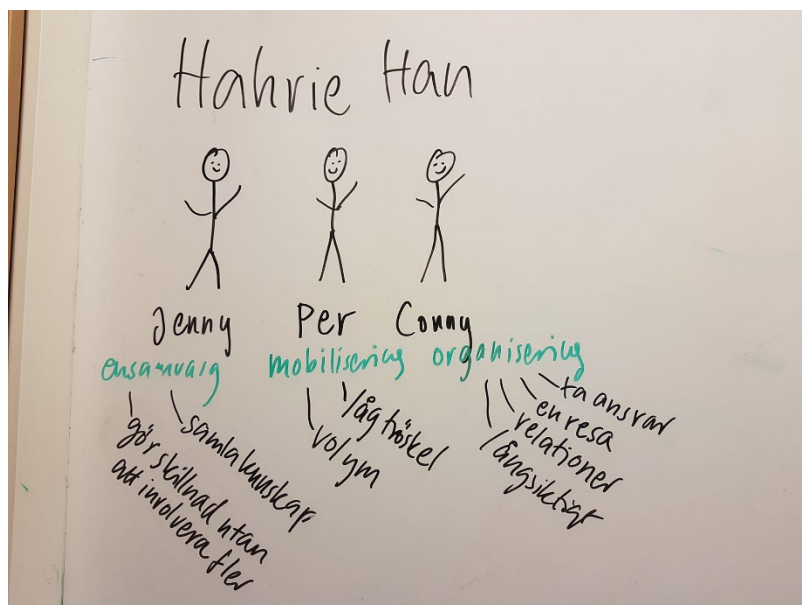
Behålla medlemmar. Lever jag så att de andra får utlopp för sina drivkrafter? Känns det meningsfullt och bra fortfarande?

Bli fler. Har vi kul tillsammans så kan fler lockas. Vet människor att vi gör skillnad på riktigt?

Vilka drivkrafter har de som vänder sig till oss? Se boken Motivera ideella också. Använd fler drivkrafter än just den som du drivs av.



Tips: utse en medlemsansvarig, kolla vilka drivkrafter medlemmarna har, hur kändes det på ditt första möte etc, typ värdinna. Även viktigt hur vi når fler, kanske ska vara en annan person.



**Vad är det som faktiskt gör att saker förändras?** Hahrie Han, amerikansk forskare.

Medlem 1 Jenny vill prata med politiker, skriva debattartiklar, göra skillnad konkret – "ensamvåg", samlar på kunskap, gör skillnad utan att involvera fler

Medlem 2 Per tycker det är viktigt att vara många, så många som möjligt på torget, skriva på listor etc – mobilisering, samlar på jättemånga människor. Låg tröskel, volym.

Medlem 3 Conny samlar några människor som långsamt blir flera – organisering, samlar på lite färre människor som stannar kvar, få människor att ta ansvar, en resa steg för steg, relationer, långsiktigt

Mobilisering, kan dra in massor av nya medlemmar, snabba. Organisering behövs för att få dem att stanna kvar, bli mer långsiktiga.

Kombinationen av mobilisering och organisering är det bästa för medlemsorganisationen som sådan. Medlem 1 och 2, Jenny och Per, har olika kunskaper.

Praktik och teori behövs. Vi blandar ihop sakfrågor (vad) och form (hur) ibland.

Värvare på stan från riksorganisation kan leda till att mobilisering krockar med organisering. Inte bra om det glöms bort att det finns en lokal organisation på orten.

### Vilken tråd vill du ta vidare i din organisation?

Medlemsenkät – volontäruppdrag. Para ihop – organisera!

Medlemsboom – hur ta hand om de nya?

Varför har du inte engagerat dig? Jag har inte fått frågan. Hoppfullt! Inte helt enkelt att bjuda in dock.

Vad kan jag göra för föreningen? Vad kan föreningen göra för mig? Aron Schoug, forskare

Det fanns en poäng med att Jesus skickade ut sina lärjungar två och två. Från kyrkoherdeutbildning.

Fjärilspersoner som flyttar från organisation till organisation. Acceptera det, de kan sprida bra idéer mellan organisationer. Lärare är bra på att starta om på nytt varje läsår.

Mentorskap är jättebra.

Utifrån hur världen ser ut nu. Vad är det vi kan göra?

Piska och morot. Hur kan man visa ett värde i att gå med i facket t ex?

Varför ägna sig åt ledarskapsutveckling? Det är som att slipa sin såg, inte bara fortsätta att såga och såga. Tiden det tar att slipa har man igen i längden.

Var är vi nu? Vart är vi på väg, i vilken riktning?

Medlem 2 springer på alla bollar. Den här föreningen har det här föredraget nästa vecka, ni måste sprida detta NU. Jobbigt i längden särskilt om man har en långsiktig plan i sin förening.

Medlem 1 och 2-3 till av samma typ bär ofta ett tungt lass och vill kanske inte bli fler eftersom de jobbar bra tillsammans och inte har tid. Men de kanske behöver lyfta blicken och få till några fler aktiva, arbetsgrupper t ex.

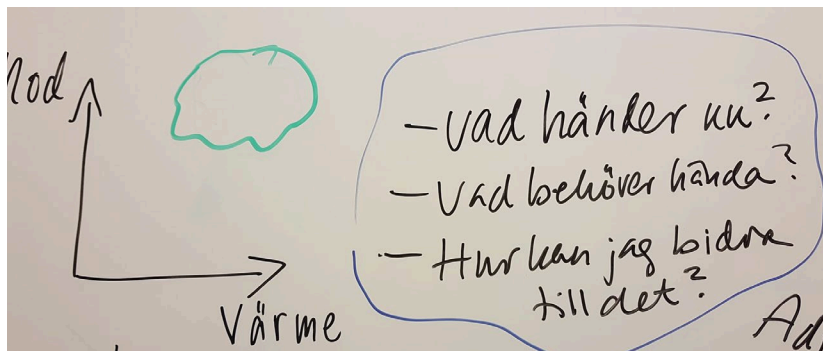
Alla tre sorter behövs och de behöver kommunicera med varandra.

Omställning Gävles devis: Det vi gör är det vi gör och det andra gör vi inte. Samarbetar med så många föreningar som möjligt. Släppa in, tillåta och samarbeta. Styrelsen är inte föreningen, det är ju medlemmarna. Den som säger "vi borde", hur hjälper vi den personen att inte vara missnöjd? Starta en studiecirkel t ex. Ta hjälp av studieförbunden.

### Samtalskultur – hur är vi med varandra?

Värme – ta hand om varandra, bry sig om relationen mellan varandra, vill varandra väl

Mod – våga säga ifrån, sätta gränser, vara obekväma



Både mod och värme krävs. I det här mötet, skulle vi behöva mer värme eller mod? Hur kan jag bidra till det?

Varken mod eller värme – härskartekniker, mobbing t ex.

Bara värme – många kanelbullar och lite verkstad, funkar på syjunta

Om man har byggt upp mycket värme så kan det vara lättare att vara modig

Bara mod, här har vi högt i tak t ex, liten varningsklocka, vad är nästa sanning som ska släppas - kan ge ont i magen

- "provprata" och snälltolka
- tro gott om, välj det snälla sättet
- fråga och försök förstå vad som är logiskt utifrån den personen
- vad är min intuition?

Ju bättre vi blir på gränssättning och ju tydligare vi är desto lättare blir det att tro gott om människor.

Plan A. Lös konflikten. Säg ifrån, ta in nån utifrån.

Plan B. Vi kan inte komma överens, men vi kan ändå hitta ett sätt att leva med det. Agree to disagree.

Plan C. Lämna situationen, gå till en annan organisation t ex. Detta alternativ är också ok.

Alla parametrar går åt fel håll. Gör de verkligen det? Viktigt att hitta nåt som går bra eller några andra som gjort nåt bra för att orka lite till.

Skillnad på arbetslivet och det civila samhället.

Typen "jag ska berätta hur det ligger till" är svår att bemöta med värme och ödmjukhet.

Tips: Bra, tack, och nu vill jag höra vad alla andra i rummet tycker. Prata med personen i fråga och förklara att de tar mycket plats och då inte låter andra komma till tals. Vilken är din fråga?

Vi kan göra så här. Ja och så kan vi göra så här. Stor skillnad på "ja, men" och "ja, och".

Rollspel. Öva på att bara säga nej, hitta en kompromiss eller bara säga ja.

Överenskommelse - hur vi vill ha det i föreningen? Ledarens uppgift är att hjälpa gruppen att komma överens och se till att överenskommelsen följs.

Kan samlas en halvtimme innan och bara prata eller avsätta tid till diskussionspunkter. Hitta olika former för möten. Rundor, post it-lappar, träffas ute m.m. m.m.

### Tips

Befolkningsstudie "Medborgerligt engagemang i Sverige", Svedberg och von Essen

Bok: Brinna Att göra skillnad som ledare i en ideell organisation. Fyra kapitel:

1. Din roll som ledare
2. Delat ledarskap
3. Grupper
4. Specifikt om ideellt ledarskap

Innehåller bra frågerutor för en studiecirkel!

Bok: Motivera ideella, Aron Schoug med studieplan från Studiefremjandet

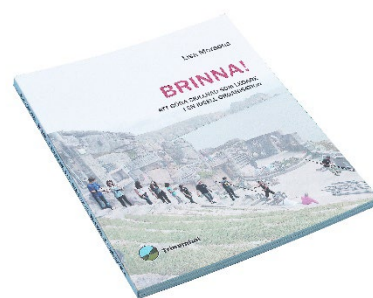
Webb: Volontärbyrå. Bra gratis utbildningar, databas för uppdrag och intresseanmälningar, material

### Grupper

Grupper är mer än sina individer, har nästan ett eget liv.

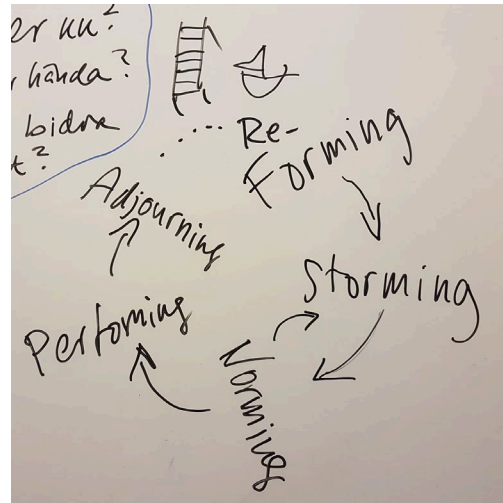
Utvecklas över tid. Beror på hur stor gruppen är, vilken fas gruppen är i m.m.

prov prata - snälltolka  
tro om gott  
vad är min intention  
överenskommelse  
ja, och... (istf men)  
använd demokrati  
olika mötesformer



Vad händer i den här gruppen? Vad kan gruppen behöva för att komma vidare nu?

1. Forming. Smekmånadsfas, hoppar i samma båt.
2. Storming. Börjar komma lite friktion, irritation, konflikter. Få inte panik här.
3. Norming. Hittat roller, lugnt men också kanske lite stelt.
4. Performing. Känner varandra jättebra, kan byta roller.
5. Adjourning. Avslutning, upplösning. Gör ett bra avslut, fira.
6. Reforming. Nya väljs in i styrelsen vid nästa årsmöte t ex. Kan bli en grupp i gruppen "dom nya". Ibland bildas grupper i gruppen. Kompisar, jobbar bra ihop, alla får inte veta etc.



Om man inte orkar att det kommer nytt folk, då ska man inte vara kvar! Tänk på språket, svåra ord, förkortningar etc. Alla har vi varit nya en gång. Välkomna nya. Prata om förväntningar, roller och gör överenskommelser. Hur löser vi konflikter? Befriande att nämna att konflikter kommer att komma?

Fördel gentemot arbetslivet. Kan använda demokratiska verktyg som att rösta. Olika mötesformer.

Har vi bestämt nåt? Eller har vi bara pratat runt en timme?

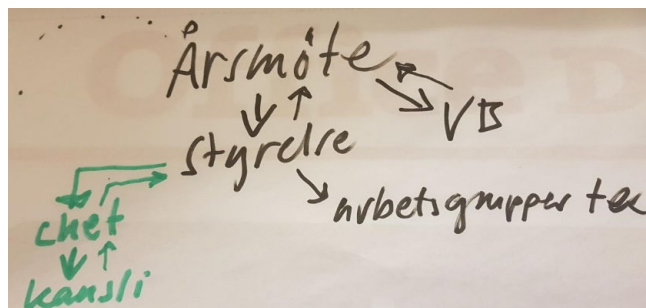
Vad händer nu? Vad händer här? Vad behöver hända? Hur kan jag bidra till det? Kan jag be om hjälp? Behöver jag ställa en fråga?

Om man befinner sig i ett demokratiskt sammanhang får man finna sig i att inte alltid få som man vill.

## Föreningskartan

Årsmöte; stämma, kongress, riksmöte. Väljer en styrelse som medlemmarna ger i uppdrag att företräda föreningen. Styrelsen svarar för arbetet inför årsmötet/medlemmarna – inte för sig själva. Valberedningen svarar också mot årsmötet, inte mot styrelsen.

Om organisationen är stor kan en chef/generalsekreterare anställas som ofta tillsätter ett kansli. De anställda svarar tillbaka mot sin chef. Chefen svarar tillbaka till styrelsen. Styrelsen svarar tillbaka till årsmötet. Styrelsen kan också tillsätta arbetsgrupper.



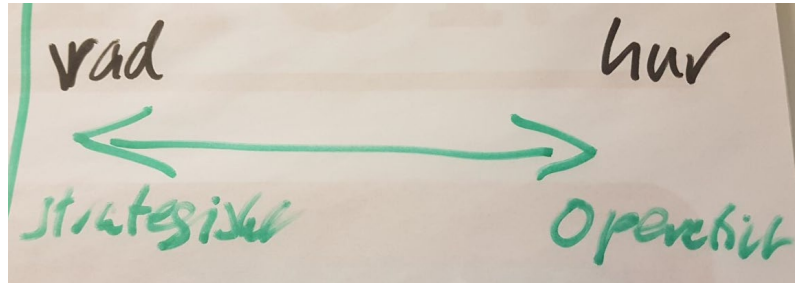
Exempel. Årsmötet bestämmer att föreningen ska ha en grafisk profil. Styrelsen delegerar till kansliet där någon anställd är bra på grafisk design. Sen kommer den grafiska profilen ut till medlemmarna. Vissa kan se det som att det kommer uppifrån, men ursprunget är ju medlemmarnas årsmöte.

Om styrelsen diskuterar saker på detaljnivå är de snett ute. Likaså om man som anställd ger sig in i strategiska frågor.



Fundera över vilken väg besluten går i praktiken!

Man har rätt mycket makt lokalt. Skicka ombud till riksstämman t ex. Vilka mål har föreningen? Hur kan vi hjälpa till att leva upp till dom lokalt? Men också: hur kan vi lokalt påverka så att riksföreningen snappar upp det som är aktuellt och viktigt lokalt?



Strategiskt; långsiktigt, övergripande VAD?

Operativt; praktiskt, dag för dag HUR?

Problem: Styrelsen har blivit för operativ. Kansliet gör saker på egen hand som är strategiska.

I platta organisationer är det ofta några få som bestämmer ändå och de kan inte bli avsatta. Att ha en hierarkisk organisation betyder inte att ordföranden bestämmer allt, utan att man kommer överens om spelreglerna. Viktigt att ledaren kan avsättas.

Demokrati, diktatur och ett mellanting "demokratur".

### Vad ska jag göra?

- Dela med mig av anteckningar, göra inlägg på FB
- Köpa boken. Läs och reflektera.
- Välkomna nya styrelsemedlemmar. Runda i cirkel: vilka är dina drivkrafter? Se till att uppmuntra dessa på olika sätt.
- Tydliggör roller. Prata om roller i st f personer. Vad ska en sekreterare göra? Vad tycker sekreteraren att den ska göra? Ska nån annan person göra något?
- Fundera över vem jag själv är. Ta hjälp av frågorna i boken Brinna!
- Ställ frågorna: Vad händer nu? Vad behöver hända? Hur kan jag bidra till detta?

Vilken typ är du? Vilka drivkrafter är viktiga för dig?

Upptäckare, bevarare m fl – alla behöver stimuleras i sina drivkrafter

Kontrollmänniska, kräfte som kniper ihop med klorna

**Låna varandras glasögon!**

[www.lisamoraeus.se](http://www.lisamoraeus.se)



Studieförbundet Årsmöte 20 april kl 17.30. Digital föreläsning av Lisa Moraeus, men på Studieförbundet Årsmötets lokalkontor.

/ Lillian, Naturskyddsföreningens regionkansli Gävle-Dala