

# Lärgruppsplan

## *Offensivt styrelsearbete*

Att lära är att ge sig ut på en upptäcktsresa. Med denna lärgruppsplan som guide vill vi underlätta för dig och dina kollegor att upptäcka innehållet **Offensivt styrelsearbete**.

Lärgruppsplanen tar i korthet upp vad vi inom studieförbundet SISU Idrottsutbildarna menar är bra ramar att hålla sig till om och när man vill lära varandra och lära av andra. Den ger också förslag på specifika frågor eller områden att fördjupa sig i, i relation till ämnet för materialet. Syftet är att förbättra möjligheterna för dig och din förening eller förbund att lyckas ännu bättre med er verksamhet. Det är ju ändå själva idrottandet som är det viktigaste.

**Idrottens föreningslära** är för alla organisationsledare vad körkortet är för alla bilister och är samlingsnamnet på allt som har att göra med föreningskunskap, föreningsjuridik och föreningsrätt. Här ingår också utveckling av föreningens organisation och verksamhet. Allt handlar i grunden om den ideella föreningen, om dess utveckling i nutid och framtid och om de utmaningar som står för dörren.

Den förening och det förbund som är bäst på att möta dagens och morgondagens behov, hos unga såväl som äldre, kommer att gå en mycket ljus framtid till mötes. Idrottens föreningslära är svaret på en hel del av de frågor som varje attraktiv förening och förbund behöver träna på och jobba med. Den som inte vill bli bättre, slutar att vara bra ...

Mer om Idrottens föreningslära hittar du på [www.sisuidrottsutbildarna.se](http://www.sisuidrottsutbildarna.se)

### **Mötet, samtalet och sökandet är nycklarna**

Viljan att lära och nyfikenheten att upptäcka är det som kännetecknar lärgruppen. I centrum för det gemensamma sökandet knyter samtalet ihop deltagarnas olika perspektiv, erfarenheter och upplevelser. Även om alla gruppen, som med fördel består av 5-8 personer, förväntas delta aktivt i samtalen behöver någon ta på sig ledartröjan. Vi kallar denna någon för lärgruppsledare. Hon eller han behöver ta på sig ett särskilt ansvar för nyckelorden *ha, kunna och vara*:

- *Ha* intresse och engagemang i ämnet gruppen vill lära sig mer om
- *Kunna* leda och fördela samtalet och sökandet samt kunna driva på, strukturera och sammanfatta
- *Vara* lyhörd för deltagarnas behov, förutsättningar och synpunkter



Viktigt att notera är att den som är lärgruppsledare inte per automatik behöver vara den som eventuellt kan mest om ämnet. Mötet, samtalen och det gemensamma sökandet är själva kärnan i lärandet.

## Varför lära?

Vi människor tar ofta för givet att det sätt vi uppfattar och upplever verkligheten på är det naturliga och självklara sättet. Och, det är också – *klart för en själv* – det vill säga för var och en av oss. För att vi ska kunna utveckla och lära oss tillsammans, kanske till och med förändra oss, behöver vi bearbeta våra tankar och handlingsmönster. Vi behöver visa våra olika verkligheter för varandra.

Varje grupp som samlas för att lära sig något behöver därför ställa sig några frågor:

- *Varför vill vi det?*
- *Vad är syftet?*
- *Vad vill vi att det ska leda till?*
- *Hur ska vi lägga upp det hela?*

Svaren på frågorna utgör kärnan i den plan som gruppen gemensamt sedan förhåll sig till. Motivation sägs vara en av de viktigaste faktorerna för att lära sig något. Genom att ägna tillräckligt med tid åt dessa grundläggande frågor ökar möjligheten att skapa förväntningar och motivation hos gruppen.

I foldern **Välkommen som lärgruppsledare**, som finns att ladda hem eller beställa på [www.sisuidrottsutbildarna.se](http://www.sisuidrottsutbildarna.se) hittar du ytterligare nyttiga små hjälpedor för dig som är lärgruppsledare och för hela gruppen. På hemsidan hittar du också kontaktuppgifter till ditt SISU-distrikt. Där får du bland annat veta vilket stöd vi kan vara när det gäller lärandet i praktiken.

## Häftet Offensivt styrelsearbete

De flesta av dem som engagerar sig som organisationsledare gör det för att man i första hand är intresserad av den eller de idrotter som föreningen sysslar med. Andra vanliga skäl är att ens barn är med i verksamheten och nu vill man dra sitt strå till stacken eller så vill man på något sätt "betala tillbaka" vad man en gång själv fått som aktiv i föreningen. Häftet är inte det lättsammaste som finns, det kan vi medge. Men det har tillkommit mot bakgrund av erfarenheter vi gjort oss i våra roller som organisationsledare på alla nivåer inom idrotten. Häftet lyfter därför fram ett antal områden som vi tror att den styrelse som vill vara och uppfattas som offensiv behöver bearbeta och förhålla sig till. Med en *offensiv styrelse* menar vi *en styrelse som skapar en kultur som gör att var och en av ledamöterna i styrelsen vill, vågar och uppmuntras att ta sitt personliga ansvar för att styrelsen lever upp de fem ledstjärnorna – levandehålla, förvalta, genomföra, företräda och utveckla..* Som en viktig del för att lyckas med det behöver föreningen utrusta sig själv med en fungerande valberedning. Häftets sista kapitel handlar om det.



## Lärande samtal

Här följer nu ett förslag på hur ni vid ett antal olika träffar kan närma er, bearbeta och analysera innehållet i Offensivt styrelsearbete. Lärande och utveckling kräver inte bara snack – det kräver handling också! Låt därför med fördel era samtal mynna ut i saker ni vill förändra, förbättra, förnya. Invanda tanke- och handlingsmönster måste då och då utmanas rejält om förening och styrelsen ska uppfattas som kunnig och offensiv även i framtiden.

## Första sammankomsten

Vid den första sammankomsten kan det kännas lite ovant för alla. Några har kanske inte deltagit i en lärgrupp tidigare och under alla förhållanden är det kanske ett nytt sätt att utveckla den egna styrelsen eller arbetsgruppen. Situationen är lite annorlunda än när man umgås i omklädningsrummet eller träffas på idrottsarenan. Ha därför inte allt för bråttom med att komma igång med själva bearbetningen av häftet och dess innehåll. Ett förslag på upplägg:

1. *Gå laget runt – låt alla komma till tals. Var och en kan till exempel berätta något om sig själv och vilka erfarenheter man har av att vara styrelseledamot.*
2. *Gå husesyn i häftet – bläddra fram och tillbaka och upptäck hur det är upplagt. Tydliggör vilka de olika kapitlen är.*
3. *Gör er arbetsplan – Vilka dagar ska vi träffas? Vilken plats? Är det något speciellt som måste ordnas och förberedas? Kom överens om "spelreglerna" för sammankomsterna.*

## Ska man gapa över allt?

När man gör upp sin arbetsplan och planerar fortsättningen bör man fundera på hur mycket tid och kraft man är beredd att avsätta. Man behöver inte gå igenom allt från pärm till pärm. Man behöver inte ägna alla sidor lika mycket tid och uppmärksamhet även om det kan vara en fördel. Nedan presenteras fyra varianter:

1. Häftet bearbetas från pärm till pärm, alltså alla kapitel. Var och en läser igenom och vid sammankomsterna diskuterar man utifrån frågeställningarna som finns under rubriken "Att fundera över". Man bearbetar också rutan "Koll på läget" i slutet av varje kapitel. Att sista kapitlet i första hand riktar sig direkt till valberedningen hindrar inte att det kan vara nyttigt för styrelsen att bearbeta detta avsnitt på samma sätt som övriga avsnitt.



2. En något förenklad eller annorlunda variant är att alla bekantar sig med alla avsnitt. Men sedan utser man inför varje träff någon som förbereder sig lite mer på det avsnitt som träffen ska handla om och låter denna leda just den träffen.
3. Man väljer ut några avsnitt eller delar av alla avsnitt som vill fokusera extra på. Hur som helst bearbetar man alla "Att fundera över" och "Koll på läget".
4. En fjärde variant är att bearbeta häftena Offensivt styrelsearbete och Vår förening tillsammans i någon av varianterna ovan.

## Dags att komma igång

Efter inledningen kan lärgruppen börja arbete. Beroende på vilket upplägg man valt påbörjas genomläsning, samtal och reflektion. Lärgruppsledaren har ett särskilt ansvar för att leda arbetet. Det kan också vara bra att utse någon som för minnesanteckningar om det framkommer saker som ska bearbetas vid ett senare tillfälle. Detta gäller framförallt när man arbetar med kapitel 4.

I alla kapitel finns återkommande frågeställningar under rubriken "Att fundera över". Vid dessa tankepauser är avsikten att man stannar upp en stund ... tänker efter ... för en dialog med sig själv ... för att sedan samtala med övriga i lärgruppen.

I slutet på respektive kapitel finns rutan "Koll på läget". Med hjälp av frågeställningarna kan man spegla och ta tempen på förening och dess kultur och förhållningssätt i allmänhet och styrelsens i synnerhet. Utfallet kan leda till att man funderar på om det finns anledning att:

- *sluta med något ...*
- *förändra något ...*
- *börja med något ...*

I slutet av en sammankomst är det alltid bra att göra en kort tillbakablick:

- *Vad har vi kommit fram till?*
- *Vad var speciellt viktigt och betydelsefullt?*
- *Finns det frågeställningar eller saker som kräver ytterligare dialog och samtal?*
- *Vilka förberedelser ska göras till nästa gång?*

## Fortsättningen ...

Lärgruppen avgör själv hur många sammankomster man har och hur långa dessa ska vara. Man bestämmer också själv vilka avsnitt eller delar man vill ägna mer eller mindre tid åt.

Erfarenhetsmässigt fungerar en lärgrupp som bäst med 5 till 8 deltagare och där man håller på 2 till 3 timmar per sammankomst. SISU Idrottsutbildarna använder det vedertagna måttet att en utbildningstimme är 45 minuter lång.



## Sista sammankomsten

Efter att ha arbetat igenom de sista momenten eller avsnitten är det bra att göra en tillbakablick och summering av lärgruppsarbetet utifrån exempelvis följande frågeställningar:

- Har vi någon praktisk nytta av det vi lärt oss och arbetat med?
- Har vi fått svar på frågor och funderingar vi haft?
- Vad vill vi göra med våra nya kunskaper?
- Vad har varit bra i vårt sätt att arbeta? Vad skulle vi kunna gjort annorlunda?
- Vad ska man tänka på nästa gång man arbetar i en lärgrupp?
- Vill vi fortsätta att fördjupa oss i ämnet eller kanske pröva på något annat?

