

LEDARSKAPSUTVECKLING

**Baserat på sex kompetenser
från projektet Värderat ledarskap**

KLOKSKAP
SAMARBETE
KOMMUNIKATION
FÖREBILD
STYRKA OCH MOD
HUMOR

Inledning

Bakgrund till metodmaterialet

SUS, Stockholms Läns Ungdomsorganisationers samarbetsorgan samlar ungdomsorganisationer på distriktsnivå i Stockholms län. En grundläggande byggsten i många av medlemsorganisationerna är de ledare som driver verksamheten. Projektet Värderat Ledarskap har haft som utgångspunkt att uppmärksamma och utveckla de ideella ungdomsledarna. Genom att lyfta fram ledarkompetenser på ett enkelt och lättillgängligt sätt ges fördelar både för ledaren själv, men även dess förening och i och med den självskattningsmodell som tagits fram, även för samhället.

Detta metodmaterial är ett direkt resultat av det omfattande projektarbete som identifierade sex viktiga ledarkompetenser, samt av en utbildning som hållits med dessa som utgångspunkt. Materialet är tänkt att samla och föra vidare erfarenheter i form av teori och metoder från de tidigare satsningarna. Förhoppningen är att materialet ska vara till nytta och komma till användning för den enskilda ledaren som vill utvecklas, och för den som planerar en utbildning för andra.

Om materialets utgångspunkt och upplägg

Detta är inget material som behöver läsas från pärm till pärm, eller användas som ett uppslagsverk. För det finns andra typer av material och böcker.

Det här materialet är indelat i tre delar.

- Den första delen handlar om att hålla utbildningar och ger förslag på metoder och verktyg som kan användas vid olika typer av utbildningar.
- Den andra delen utgår från de sex identifierade kompetenserna; klokskap, samarbete, kommunikation, förebild, styrka och mod, samt humor. Utifrån varje kompetens finns ett antal metoder och en del teori samlade. Det är detta som kan utgöra själva grunden för den egna utvecklingen eller en utbildning.
- Den tredje delen handlar om validering och när och hur det kan vara till nytta.

För vem passar materialet?

Under planeringen av materialet har vi diskuterat olika målgrupper som kan komma att använda materialet. Vi har tagit fram dispositionen och upplägget för att tillgodose följande fiktiva personers önskemål:

- Klara, 17, som precis har blivit invald i en styrelse och behöver grundläggande stöd i sitt ledarskap.
- Johannes, 22, som håller ledarutbildningar för den egna föreningen och behöver nya tips och inspiration.
- Helena, 34, arbetar på ett kansli och får många frågor om hur ledarskapet kan utvecklas i medlemsorganisationen.

När passar det här materialet?

När vi har utgått från de olika målgrupperna så har vi också resonerat att det skall gå att använda i många olika situationer.

- Som inspiration för ledare som vill utveckla sig själva..
- Som underlag för en styrelse som vill utvecklas tillsammans och stärka samarbetsförmåga och gruppkänslan.

- Vid enstaka tillfällen, när någon har en fråga om en specifik situation, då kan materialet fungera som ett stöd.
- Som en kursserie, där deltagarna deltar under återkommande träffar.

Utveckling och utbildning

Det här kapitlet handlar om utbildning och utveckling, som det finns ett stort behov av i ideella föreningar. Denna del kan vara ett stöd när du planerar en utbildning och ge dig ramar för hur du skall lägga upp den.

Vissa kanske tycker det låter tråkigt med utbildning. Eftersom utbildning innebär förändring och utveckling kan det vara ett sätt att angripa de argument som kan höras av skeptiska. Försök att prata om ledarutveckling så kanske det låter mer spännande.

Till dig som ska hålla en utbildning

Det här materialet beskriver några olika metoder och verktyg som går att handplocka enstaka övningar för att använda för sig själv, eller utgå helt ifrån det upplägg som finns i en utbildning för ledare i ideella organisationer. Känn dig fri att anpassa efter det du själv vet fungerar eller som du har god erfarenhet av.

Fundera på vilken typ av lärande som leder till utveckling av dessa sex kompetenser hos ledaren. Vilken metod utvecklar engagemang, ansvarstagande, och samarbetsförmåga? Det är också viktigt att fundera på hur deltagarna bäst utvecklar sin kommunikationsförmåga och de kvalitéer som vi kallar mod, styrka och klokskap.

För många som är ideellt engagerade är utbildningar något som dels fungerar som en belöning och dels ska ge nya metoder men också ny energi och inspiration att fortsätta driva den vanliga verksamheten. Kom ihåg att lägga in lite tid för mingel bland kursdeltagarna så att de hinner lära känna varandra och umgås även utanför själva kurspassen. Det kan också vara bra att i planeringen ha med aktiviteter just för att ha roligt tillsammans och stärka sammanhållningen i gruppen.

”Teorierna har gett mig sätt att tänka på olika sätt, men vissa kanske inte håller. De har iallafall gett mycket information och bekräftelse från andra.” Flicka 17år, deltagare i projektet

Kort om utbildning och pedagogik

Det finns många olika pedagogiker och läror om hur man bäst skall genomföra en utbildning. I Sverige har föreningslivet en stark tradition av folkbildning. Det som är unikt med den pedagogiken är att alla är välkomna och kan delta på sina villkor. Ofta används olika uttryckssätt och olika källor. Det viktiga är att mina erfarenheter, och dina, bildar en plats där vi tillsammans kan skapa något nytt.

En grundtanke med folkbildningen är Learning by Doing och Learning by reflection. Eller enkelt sagt, att deltagaren lär sig genom att prova nya saker och att ta sig tid att fundera på vad som hände och varför. Hur blev det så? Vilka reaktioner såg jag? Kunde vi gjort annorlunda? Att reflektera är en genomgående tråd i det här materialet, och det finns många övningar för den som vill reflektera själv eller i grupp.

Att låta alla komma till tals

För att öka utbytet mellan deltagarna är det viktigt att alla får komma till tals. Kom ihåg att under en runda får bara en person i taget prata – samt att det kan vara bra att ta tid så att inte någon spinner iväg allt för länge. En runda i början av ett möte gör att alla får säga något, det kan vara ett tillfälle att ta upp förväntningar och funderingar inför utbildningstillfället, berätta hur man mår just nu, eller dela med sig av vilka tankar man haft sen förra gången.

Det kan också vara givande att gå en runda i mitten av utbildningen, speciellt om det är ett längre utbildningspass. På så vis kan du fånga upp tankar och funderingar som deltagarna har fått, och kanske byta ut en övning eller lägga till något för att möta deltagarnas behov. Att göra en runda i slutet är också ett bra sätt att utvärdera.

Vi som producerat detta material önskar många roliga och givande stunder tillsammans. Även de största vandringarna börjar med ett steg.

KLOKSKAP	s5
SAMARBETE	s8
KOMMUNIKATION	s11
FÖREBILD	s14
STYRKA OCH MOD	s17
HUMOR	s20

KLOKSKAP

Den här delen handlar mycket om att göra individen medveten om sina val i olika situationer. Vilka överväganden man gör, hur man prioriterar och hur man handskas med sin egen prestige.

Kan du beskriva ett svårt beslut som du tagit som ledare och reflektera över varför du tog detta beslut. Vad hade hänt innan? Hur var stämningen i gruppen? Vilka alternativ såg du? Med vilka argument underbyggdes beslutet? Vad lärde man sig?

Den som har en god självbild, som har tänkt igenom sin livsfilosofi och tagit ställning i viktiga frågor har en god självbild. En människa blir inte automatiskt klok med åren. Klokskap har sin grund i reflektion och mognad.

I den goda självbilden, som är väl förankrad i individen, ligger grunden för att kunna vara prestigelös i sin ledarroll. Ledaren inbjuder till delaktighet och känner inget hot i att andra i gruppen tar på sig ansvar för vissa uppgifter. Ledaren kan delegera till andra för att de ska få ta del av en gemensam framgång.

“Erfarenhet är inte det du upplever.
Det är vad du gör av det du upplever” Gammalt ordspråk

DISKUTERA MERA!

Klokskap utvecklas genom förankring i värderingar. En ledare som vet vad han eller hon tycker och som står upp för sina värderingar kan också resonera med andra och lära av dem. Diskutera tillsammans i mindre grupper:

- Vad är viktigt för mig? (Värdegrund)
- Vad vill jag? (Vilket resultat vill jag se?)
- Vad gör jag? (Hur påverkar mina handlingar min möjlighet att nå resultat?)
- Vad lär jag mig? (Hur utvecklas jag under vägens gång?)
- Vad kan jag göra annorlunda? (Är jag flexibel och öppen för andra människors vilja?)

“Människans största tillgång är nog nyfikenheten.” Anatole
France

KONSTEN ATT INTE GÖRA ALLT

En klok ledare som vill skapa engagemang hos andra har lärt sig att delegera. Det kan lätt bli så att ledaren förväntas göra allting. Det kan vara jobbigt att delegera eftersom resultatet kanske inte blir som man tänkt sig, eller för att kontrollbehovet får styra. Men att låta andra växa och se till att de får ansvar och befogenheter är bland det viktigaste för en ledare. Dessutom är det viktigt att som ledare inte göra för mycket och riskera att ”bränna ut sig”. För att göra det lättare att delegera finns det några tips att utgå ifrån:

- Specificera arbetsuppgifterna ordentligt.
- Sätt realistiska tidsramar för när uppgifterna ska vara gjorda – och kom gemensamt fram till avstämningpunkter innan det är för sent.
- Ge frihet för personen att göra ”på sitt sätt”.
- Se till att det är tydligt för alla vem som ansvarar för vad.
- Prioritera tillsammans så att det viktigaste blir gjort.

- Ta inte på dig någon annans uppgift bara för att det skall bli gjort.

ÖVNING I GRUPP

Låt gruppens deltagare tillsammans gå igenom sin kommande vecka. Det kan vara både skolarbete, privata saker och åtaganden i föreningen. Låt dem först lista saker som de måste göra, och sådant de känner sig stressade av. Diskutera i mindre grupper först hur uppgiften kan brytas ned i mindre delar, och sedan om det går att delegera eller på annat sätt ta hjälp av någon.

TIPS

Ta hjälp av andra för att få saker gjorda. Kanske har du en kompis som är duktig på att göra affischer, eller en annan som gillar att baka. Du måste inte göra allting själv!

ALLA LÄR SIG PÅ OLIKA SÄTT

I dagens diskussion om skola och lärande förekommer ofta teorier om olika sorters inläring. Det finns många försök att kategorisera och förstå hur man bäst tar tillvara på människors förmåga att lära sig nya saker. Att lära sig handlar mycket om att vara nyfiken, och att få rätt miljö för att kunna fortsätta ställa frågor. Precis som ett litet barn som kan fråga en hel dag Varför, Varför, Varför? Genom att variera olika aktiviteter med gruppen du är ledare för blir det större chans att alla deltagare får chans att uppleva och reflektera på ett sätt som passar dem bäst. De olika lärostilarna kan vara ett stöd för att ge utrymme åt mångfald:

- verbal (hörsel),
- visuell (synen),
- taktil (känsl),
- kinestetisk (rörelse)

"Jag vågar ge andra ansvar, men har ibland en tendens att vilja göra saker på mitt sätt. Och därav tar jag på mig för mycket." Deltagare i projektet

UPPMUNTRA GEMENSAMMA BESLUT

I Sverige är vi vana att tillsammans komma fram till ett beslut efter långa diskussioner. Det kommer kanske av de levande folkrörelserna och det internationella diplomatiska förhållningssättet. Det finns flera typer av beslut som kan vara bra att känna till:

Majoritetsbeslut

Om ni har flera alternativ så kan ni räcka upp handen och räkna antalet röster. Det alternativ som har flest röster, en majoritet, vinner. De som röstade på de andra förslagen accepterar majoritetsbeslutet som det giltiga, även om de kanske inte tycker att det var det bästa.

Konsensus

Gruppen arbetar tillsammans fram ett förslag som alla är överens om, och som alla kan ställa sig bakom. Risken med konsensusbeslut är att det slutgiltiga förslaget kan bli urvattnat och intetsägande, ingen förstår riktigt konsekvensen av beslutet. Ingen är riktigt nöjd med beslutet, men det är ändå en bit på vägen. Det kan dock också vara väldigt viktigt med konsensusbeslut, eftersom alla då är helt överens. I FN är det vanligt med konsensusbeslut, just för att alla skall vara med på det som beslutas.

Vinna-vinna-lösningar

Ett annat sätt är att försöka kompromissa så att det passar olika parter. Att hitta en lösning som ger fördelar för alla inblandade är ett sätt som kan underlätta samarbetet.

Informella beslut

Det kallas informella beslut när man tar ett beslut när det inte är ett planerat möte, eller inte finns noterat i ett protokoll. Det kan hända att några går ut och äter lunch tillsammans, eller reser med samma tåg och så uppfattar de situationen som att de tagit ett gemensamt beslut. För att ett sådant beslut skall vara giltigt måste man skriva in det i dagordningen på ett formellt beslutsmöte, och i protokollet notera beslutet efteråt. Revisorerna granskar verksamheten, och styrelsen riskerar att inte få ansvarsfrihet om de tagit informella beslut som inte kan redovisas.

DISKUTERA MERA

Vilka fördelar och nackdelar finns det för de här sätten att fatta beslut?

Vilket sätt att fatta beslut brukar ni oftast använda i din grupp?

Finns det olika situationer då en typ av beslut är bättre än någon annan?

STAR CAPTAIN'S LOGBOOK

Kommer du ihåg TV-serien Star Trek, där varje avsnitt sammanfattas i kaptenens loggbok. Skriv din egen loggbok, det är en bra metod för att fånga upp dina tankar och sätta ord på dem, samt för att kunna gå tillbaka och se hur du själv har utvecklats.

Beskriv situationer eller händelser som du varit med om i din ledarroll. I boken kan du resonera om hur du kunde löst det på andra sätt. Du bedömer hur du agerar i olika situationer. Se till att få en balanserad blandning av positiva och negativa händelser.

Du kan alltid börja med något av dessa förslag:

- Idag lärde jag mig...
- Den här veckan hade vi en utmaning med...
- Varför blir det ofta så att...
- Jag känner mig...
- Gruppen har behov av...
- Som förebild är jag...

LÄS VIDARE:

Mia Törnbloms böcker, Mera Självkänsla, och Självkänsla nu, innehåller både en spännande berättelse om hennes liv ut ur drogberoende, samt spännande övningar för att stärka den egna självkänslan.

Emma Pihl, har skrivit en bok om med många övningar, utmaningar och annat som kan hjälpa dig förändra ditt liv. Den heter Vinnare i din egen tävling.

Teo Härén heter en konsult som pratar om kreativitet. Han har skrivit en bok som heter Härarbete, som utmanar vårt invanda sätt på när och hur saker skall göras. Perfekt för dig som vill planera din tillvaro lite bättre.

MINA ANTECKNINGAR:

SAMARBETE

I den här delen handlar det om samarbetsförmåga och hur människor kan dra åt samma håll. Hur gruppen når konsensus kring ett uppdrag eller projekt. En viktig del i detta är att formulera en gemensam målbild.

Här finns alltid flera sätt att ta sig fram, men med målbilden som "kompassnål" är det enklare att avgöra om ett förslag leder åt rätt håll eller inte.

En väsentlig del av ledarrollen i en föreningsverksamhet handlar om att få en grupp att fungera och utvecklas. Det kräver att du som ledare både kan se de enskilda individerna och ge dem den uppmärksamhet de behöver, samtidigt som du ser till att lagarbetet fungerar. Denna del av ledarrollen kräver social kompetens. Du måste kunna se och tolka tecken i gruppen, som kan kräva ett ingripande eller ett initiativ från ledaren.

En viktig del i detta sammanhang är att arbeta med målbilder för verksamheten, som hela gruppen kan samlas bakom. Antingen med gemensamma mål för verksamheten som helhet, eller för ett visst projekt. Alla i gruppen erbjuds möjlighet att vara delaktig med sina, individuella resurser. Den goda ledaren ser till att alla känner sig delaktiga och ingen hamnar utanför gruppen.

KONSTEN ATT SKAPA ENGAGEMANG

Det finns några viktiga och mänskliga behov som kan vara bra att utgå från för den som vill ta till vara på eller öka engagemanget i en grupp. Att som ledare uppmärksamma dessa behov hos deltagarna ger dem möjlighet att växa i gruppen. Att få chansen att växa tillsammans ökar gemenskapen och livslånga relationer får grogrund. För att skapa engagemang bör du främja individers självkänsla, självförtroende och känslan av meningsfullhet.

Självkänsla: Att bli accepterad som den jag är.

Personen behöver bli bejakad och känna uppskattning och känna att det är okej att vara som den är. Att bli sedd som en individ med alla förmågor och kvalitéer men också med förståelse för brister och svagheter.

Självförtroende: Att behövas.

Personen behöver känna sig behövd och hennes förmågor som särskilt viktiga för verksamheten. Mycket uppskattning även för de små sakerna som ingen annars lägger märke till visar att personen är behövd.

Mening: Att ha betydelse.

Personen behöver känna en inre mening med sitt engagemang. Om det inte stämmer överens med föreningens långsiktiga mål finns det stor risk för att engagemanget sakta dör ut.

GRUPPÖVNING: ATT SKAPA ENGAGEMANG

Samtala i grupp vad det är som skapar engagemang för er. Utgå från ovanstående indelning och kartlägg var och en för sig. Får ni alla de tre delarna av Självkänsla, Självförtroende och Mening. Uppmuntras det i gruppen? Genom att uppmärksamma varandras sätt att vara och genom att acceptera varandra får ni en starkare gemenskap.

STÖDJANDE OCH LYSSNANDE LEDARSKAP

Det finns en berättelse om en ungdomsledare som en vanlig tisdag gick till sin grupp med barn med många spännande övningar att göra. Barnen var inte alls med på detta utan pratade hela tiden om ditten och datten. Ungdomsledaren blev nästan förnärad över att det inte fanns möjlighet att göra det som hon lagt ned tid på att planera. Till nästa vecka bestämde hon sig för att komma mindre förberedd och att ta sig tid att lyssna på barnen. Det blev ett långt samtal om barnens viktiga frågor, och som ledare fick hon ny energi att fortsätta nästa vecka.

Som exemplet ovan visar är det stor skillnad på att höra och att lyssna. Det vi hör passerar genom oss och registreras knappt. Ett aktivt lyssnande innebär att du fokuserar på det som sägs och hela tiden ställer följdfrågor.

- Oj, berätta mer om det...
- Så du menar att...
- Kan man göra på något annat sätt...
- Hur tänker du nu...

Du kan också lyssna och fråga efter individens värderingar, uttryck och erfarenheter genom att tänka på detta:

- Vilka ord används?
- Vilka värderingar finns där bakom?
- Hur ser kroppsspråket ut?

GRUPPÖVNING: VÅRA NORMER

Fundera över vilka värderingar som finns i gruppen och hur det påverkar deltagarna. Ta fram papper och penna till deltagarna så att de individuellt kan avsluta dessa påståenden:

- När jag kommer till föreningen känner jag...
- Jag har lättast att vara mig själv när jag...
- Jag uppskattar andra människor...
- Jag har svårt att vara mig själv när...
- När jag går hem från ett möte känner jag...
- Jag tycker det är jobbigt med...
- Jag har som roligast när...

DISKUTERA MERA

Låt detta vara ett tillfälle att diskutera gruppens skrivna och oskrivna regler.

Har vi osynliga krav på hur vi skall vara för att passa in?

Har vi gemensamma kläder och intressen, och finns det något vi inte får göra för att vara med gruppen?

Var sätter du dina gränser, när är det inte okej med vissa beteenden?

ATT SE EN GRUPP UTVECKLAS

Det finns många olika teorier om hur grupper utvecklas, och de första utvecklades av amerikanska försvaret för att kunna undersöka vilka grupper och sammansättningar som klarar sig bäst. En teori och metoder kan vara ett stöd för ledaren som vill analysera sin grupp och få förslag på vad som behövs för att utveckla den. De flesta teorier blir också kritiserade från olika håll. Här får du läsa lite mer om FIRO-cirkeln som är framtagen av psykologen Will Schutz för att förstå vad som händer i en grupps utveckling och hur gruppens utveckling hänger ihop med effektiviteten. De första studierna gjordes i amerikanska armén för att först varför olika grupper av soldater klarades ig bättre än andra.

Enligt FIRO-teorin måste alla grupper gå igenom fem olika faser för att få en välutvecklad och fungerande samarbetsförmåga och sammanhållning. Som ledare är det viktigt att anpassa ledarskapet beroende på vilken av faserna gruppen befinner sig i. Det här är en metod som kan hjälpa dig sätta ord på det du ser i en grupp just nu, som kan hjälpa dig resonera kring det som händer.

Tillhörighetsfasen

Här känner sig gruppen fram, alla är artiga och försöker lära känna varandra. Potentiella konflikter sopas under mattan, det är viktigare att passa in och bli accepterad.

Här är det viktigt att vara tydlig och skapa trygghet genom att se till att det finns struktur, riktlinjer och klara mål. Ägna tid åt att lära känna varandra och gå igenom era förväntningar.

Gemytlighetsfasen

Alla i gruppen känner sig delaktiga, det är roligt och trevligt men ni är fortfarande i ett sådant läge att öppna konflikter undviks.

Här bör ledarskapet inriktas på att föra arbetet framåt och inte låta gruppen fastna i det bekväma med att vara överens utan diskussion.

Rollsökningsfasen

Frågor som makt, inflytande och kompetens är viktiga och en del vill vara med och påverka öppet medan andra undviker det. Det bildas ofta mindre grupperingar, konflikter kommer upp till ytan och hanteras på olika sätt.

Ledarens roll är att ge stöd och uppmuntra gruppen att fokusera på målet. Fokusera på vikten av samarbete och visa förtroende för gruppen. Var en förebild, som både ger och tar emot feedback.

Idyllfasen

I idyllfasen har gruppen en stark vi-känsla och deltagarna är nöjda med att ha klarat av konflikter och hittat sina roller. Mycket av energin går åt till att bevara stämningen och ganska ofta läggs mindre krut på egentliga uppgifter.

Gruppen behöver påtryckningar för att komma vidare in i nästa fas. Det är lätt hänt att deltagarna i gruppen tar det lugnare med varandra för att bevara den goda stämningen och undviker konflikter.

Samhörighetsfasen

Här är såväl tillit som öppenhet stor, konflikterna är utredda och rollerna klargjorda. Nya meningsskiljaktigheter som uppkommer hanteras moget. Deltagarna kan nu fokusera på gruppens och uppgiftens bästa.

Fokusera på uppgiften, allas kapacitet och vilka resurser ni har.

LÄS VIDARE:

Det finns många böcker om grupputveckling. Malte Lindén har skrivit några väldigt övergripande.

Interndemokrati eller att leva som man lär. Folkbildningsrådet 2007.

Kreativa möten från LSU, Landsrådet för Sveriges Organisationer

MINA ANTECKNINGAR:

KOMMUNIKATION

Att kommunicera innebär att lyssna och prata - att ta in signaler från andra och att skicka ut egna. Man kan träna upp sin förmåga att kommunicera genom att bli uppmärksam på hur man själv eller andra kommunicerar. När man ska genomföra en viktigare kommunikationsuppgift kan man förbereda sig genom att slipa av innehållet i flera steg.

För att träna sig som lyssnare kan man samverka med en eller flera personer där man försöker förstå den andres budskap. Förstå själva andemeningen. Öva gärna på att upprepa vad du hört" Om jag har förstått dig rätt så menar du..."

I sin roll som kommunikatör ser ledaren till att skapa förutsättningar för gruppens och dess medlemmars fortsatta engagemang i verksamheten. Ledaren skall informera, lyssna och hålla sig själv och gruppen informerad.

Det är lika viktigt att lyssna på individerna i resten av gruppen för att fånga upp idéer, synpunkter och utvecklande kritik. De som har idéer och förslag måste känna att de får uppmärksamhet och utrymme att göra sig hörda.

VARG OCH GIRAFFSPRÅK

Det här är en metod som är utvecklad för att hantera konflikter. Genom att följa en enkel modell för hur vi kommunicerar så ökar man delaktigheten och förståelsen för vad som skall framföras.

Vargen är ett djur med kort hals, som kan uppfattas som aggressiv. När den vill hitta sin plats i flocken sitter munnen nära hjärtat och känslorna flyger ut. Giraffen däremot, har en lång hals och får gott om tid på sig innan känslorna kommer ut genom munnen. Detta gör att giraffen hinner formulera sig på ett annat sätt.

När vargen attackerar så är det inte mycket annat att göra än att svara argt tillbaka. Giraffen, som har en lång hals som orden måste transporteras genom, hinner tänka och kan använda sig av följande minnesregel för att ge feedback:

Utgå från...

- EN SITUATION (igår när du, eller när du gör såhär)
- MIN KÄNSLA (då upplever jag , då blir jag ledsen)
- MITT BEHOV (att jag inte får, att du tvingar mig)
- FÖRSLAG (kan vi inte göra såhär)

Genom denna minnesregel tas situationen till en ny nivå, där känslorna parkeras tills det finns tillfälle att hantera dem. Den första frasen får personen att stanna upp och lyssna lite extra, och genom att utgå från dig själv kan du vinna förståelse. Var öppen att diskutera ditt förslag, det kanske inte är det bästa, men en bit på vägen.

Öva gärna tillsammans med en kompis i en tänkt situation. Ta en situation där du i vanliga fall skulle bli irriterad (till exempel när någon tränger sig i Bankomatkönen, om du får fel mat på restaurangen, någon avbryter dig när du talar) och öva att uttrycka dig med hjälp av minnesregeln. Prova gärna att framföra det som en sketch tillsammans med någon du litar på för att känna på hur det känns

”Mycket få människor lyssnar med hela sin uppmärksamhet på andra. De har ju sin egen replik att förbereda.” Carl Hammarén

CHECKLISTA FÖR FEEDBACK

Som ledare måste du handskas med en rad olika situationer som ställer din kommunikationsförmåga på prov. Här är några tips för hur du lyckas med din feedback. Feedback, eller återkoppling som det ibland kallas på svenska, kan vara både positiva och negativ. Det viktigaste är att den är konstruktiv och ger utrymme för positiv utveckling.

- Rikta feedbacken direkt till en person, gå inte omvägar.
- Den som ger feedback säger jag, inte vi eller man. Låt andra tala för sig.
- Ge lagom mycket feedback. För mycket kan göra att personen inte blir mottaglig och leda till låsningar.
- Ge feedback direkt efter en inträffad händelse, så får du större effekt.
- Be gärna personen du riktar dig till tala om hur han eller hon uppfattat vad du sagt.
- Ge negativ feedback i enrum och positiv feedback inför gruppen.

”Besvara aldrig ett brev när du är på dåligt humör.”
Kinesiskt ordspråk

KONSTEN ATT HÅLLA ETT BLÄNDANDE TAL

Här hittar du några tips om hur du förbereder dig inför ett anförande.

Steg 1 – Analys av talsituation

DIN ÅSIKT: Vad vill du säga? Formulera din åsikt i en mening, gärna så kort som möjligt.

SYFTE: Varför vill du förmedla ditt budskap? Vad vill du att publiken ska känna, tänka, göra efter att du slutat tala?

MÅLGRUPP: Vem eller vilka är det du vill påverka? Gruppen du vill påverka är oftast de du talar till.

TALARROLL: Vad motiverar att du ska tala och inte någon annan?

TALSITUATION: Det är skillnad att tala runt bordet i lunchrummet på jobbet och i en talarstol på en årsstämma. Var du talar kan påverka ditt budskap.

Steg 2 – Innehåll

Ofta har du en ganska bra uppfattning om vad talet ska innehålla. Här är det dags att avgöra om ditt budskap håller för den målgrupp som du specificerade i steg 1. Du kan göra en lista med argument, för att sedan fundera vilka som bäst går fram till din målgrupp.

ARGUMENT AV TRE SORTER

Det finns olika typer av argument, ofta är det bra att blanda dessa för att få en stark och gripande argumentation:

Karaktärsargument, du talar från den roll du har.

Känslargument, tala till åhörarnas känslor

Logiska argument, dra slutsatser av det du sagt tidigare

ARGUMENT FÖR

FÖREBILD

Föreningen lockar personer som delar värdegrunden och som känner sig stimulerade av föreningens målbild. Som ledare måste man vara medveten om sitt symbolvärde.

Hur uppfattas jag egentligen av min grupp? Vilka är dina kännetecken och egenskaper?

Det gamla talesättet om att ungdomar gör som föräldrarna gör och inte som de säger, gäller även ledare. Det som ledaren gör blir lätt norm och kopieras av gruppens medlemmar. Att vara ledare för andra innebär att ta ansvar för sitt eget uppträdande.

Samtidigt är ledaren en stor inspirationskälla som kan entusiasmera och uppmuntra andra människor att växa och utvecklas.

GRUPPÖVNING: VAD UTMÄRKER EN BRA LEDARE?

Låt deltagarna arbeta med sina egna bilder av hur en bra ledare skall vara. Det finns många föreställningar och idéer och det kan kännas omöjligt att leva upp till alla dessa.

Att tillsammans med hela gruppen ta upp detta ger ett bra tillfälle att diskutera vad som egentligen är viktigt för att vara en bra ledare och förebild.

Genom att tillsammans gå igenom vad som utmärker en god ledare och vad en ledare kan förvänta sig av sin grupp skapas förståelse för ledarens situation och en bättre stämning i föreningen.

- Låt deltagarna tänka på en ledare de tycker är bra. Vad utmärker honom eller henne? Skriv ned egenskaper som den personen har, det kan vara en lärare, en ledare, en politiker.
- Leta bilder i tidningar efter ledare, hur framställs de i bild och ord? Vilka egenskaper framhävs?
- Vad vill gruppen ha av ledaren – och vad behöver gruppmedlemmarna själva bidra med?
- Fungerar dessa egenskaper ni hittat som inspiration och förebild för er i gruppen?

Sätt gärna upp resultatet så att andra kan se det i lokalen.

EGEN ÖVNING:MOTIVATION

Att vara en förebild innebär ett ansvar att stödja och stötta andra människors utveckling. Det innebär också att ta ansvar för sin egen utveckling. Fundera själv eller tillsammans med andra:

- Vad är det som får dig att vilja vara ledare?
- Vilka förebilder har du? Skriv ned egenskaper som du inspireras av.
- Skriv ned de egenskaper som gör dig till en förebild. Försök vara konkret och ge exempel på situationer du varit med om under det senaste halvåret där du fått användning av dina egenskaper.
- Hur tar föreningen hand om nya ledare?

TIPS: UPPMÄRKSAMMA NYA LEDARE

Hur tar föreningen hand om nya ledare?

Ser ni till att göra något särskilt för ledarna, t.ex. en utbildning, en utflykt, en middag eller en biobiljett?

"Ibland när jag säger det jag tänker så märker jag att jag inte alltid tycker så" Nalle Puh

EGEN ÖVNING: VEM ÄR DU SOM LEDARE

Ta dig tid att reflektera över din roll som ledare i organisationen och den plats du fyller.

- Finns det några motto eller värderingar som är särskilt viktiga för dig?
- Skriv ned vilka principer som är viktigast för dig, och hur du kan följa dem.
- Finns det några dagsaktuella frågor som du tycker det är särskilt viktigt att arbeta med?

TIPS: FRÅGA DE "GAMLA RÄVARNA" I FÖRENINGEN.

Sök upp personer som tidigare varit aktiva, de blir ofta glada av att bli tillfrågade om hur det varit förr. Be dem berätta om situationer som varit utmanande för dem och hur de löste dessa och vad de lärde sig. Fråga gärna också om tips på litteratur, metoder eller annat som utvecklade dem och föreningen.

ATT TÄNJA SINA GRÄNSER

Att vara en förebild handlar också om att vara det för sig själv, att sätta upp egna mål och ständigt försöka utvecklas i rätt riktning. Genom att försöka tänja gränserna för vad du själv tror att du klarar av så kommer du garanterat att utvecklas.

Ta dig tid att fundera på dessa frågor:

- Tänk att du ska "stretcha" dig själv som god ledare och förebild. Vad kan du göra för att bli 10% bättre?
- I vilka situationer skulle du kunna tänja gränserna lite mer, för att vidga din komfortzon?
- Finns det något du behöver för att utvecklas?

Finns det något som hindrar dig i din utveckling, hinder som du själv satt upp, eller som kommer utifrån?

"Som tränare har jag automatiskt blivit en förebild. I styrelsen pga ålderskillnad och erfarenhet." Deltagare i projektet

TIPS: SKAFFA EN MENTOR

Har du någon att prata av dig med, en mentor som ger stöd för funderingar och tankar? Kontakta en person som du har förtroende för. Skriv en kravprofil vad du vill att personen skall kunna tillföra till dig. Kontakta personen, och föreslå att ni till att träffas för ett kort samtal. Om personkemin stämmer kan ni fortsätta träffas. Bestäm hur ofta och hur många gånger ni skall träffas i fortsättningen så att båda parter vet vad som förväntas. Din mentor kanske kan fungera som en livlina under tiden du har ansvar för ett svårt projekt. Då är det perfekt att ha någon som lyssnar och hjälper till bara för att det är kul.

STYRKA OCH MOD

När uppfattade du att du var särskilt modig och stod upp för något? Vad var det du gjorde? Vilka var förutsättningarna? Vilka eller vad hade du emot dig? Fanns det några risker i ditt agerande? Vad hände sedan? Vad hade hänt om du inte agerade? Hur känns det när du tänker tillbaka på händelsen? Är du idag stolt för vad du gjorde? Vad lärde du dig av detta?

Med stark och modig avser vi i första hand mental styrka och mod. Att till exempel kunna erkänna att du haft fel. Som ledare är det viktigt att kunna hantera motgångar och nederlag på ett moget sätt.

En ledare måste våga hantera de konflikter som då och då dyker upp i en grupp. Den goda ledaren vågar ta upp konflikter och motsättningar för att fullt synligt hantera dem och medverka till en för alla acceptabel lösning. Att vara stark och modig kan också märkas genom stor integritet och mycket civilkurage.

GRUPPÖVNING: VÄRDERINGSLINJE

Ett sätt att locka fram förmågan att ta ställning i olika frågor är att använda en så kallad värderingslinje. Dra en tänkt linje från ena väggen till den andra, där den ena sidan står för "Håller fullständigt med" och den andra "Håller inte alls med". Kom med påståenden runt ledarskap och att vara förebild. Linjen blir en skala som deltagarna kan ställa sig på beroende på till hur stor del de instämmer i påståendet.

Exempel på påståenden:

- Konflikter är något bra
- När du lovat något, är det viktigt att hålla det?
- Är du den förebild du vill vara för andra?

Samtala gärna mellan varje påstående genom att ställa följdfrågor till olika personer. Det är tillåtet för deltagarna att byta plats efter lite eftertanke.

"Alla presenteras vi som bästisar och bundisar och yinar och yangar som kompletterar varandra och vill samma sak. Men det är inte sant." Nina Björk

HÄRSKARTEKNIKER

Härskartekniker är ett sätt att beskriva hur andra människor utövar makt på ett icke önskvärt sätt. Genom att känna till härskarteknikerna kan de se mönster i ditt eget och andras beteende.

- Osynliggörande: Att osynliggöra en person är ett sätt att utestänga eller förminska en person.
- Förlöjligande
- Som maktstrategi används förlöjligandet genom att se människor som skrattretande, inkompetenta och otillräckliga.
- Undanhållande av information
- Upplevelsen att andra har mer information kan vara obehagligt och känslan av att beslutet redan har tagits någon annanstans kan skapa förvirring.

- Dubbelbestraffning
- Den som blir dubbelbestraffad upplever en hopplöshet och att det blir fel vad man än gör oavsett hur man betar sig.
- Påförande av skuld och skam: Kan resultera i negativa känslor som man inte riktigt förstår var de kommer ifrån.

Läs mer om härskartekniker och hur du kan bemöta dem, se LÄS VIDARE.

HETA STOLEN

Något som sätter fart på deltagarnas tankar och kroppar är övningen heta stolen. Alla deltagare sitter på varsin stol i en ring i rummet, men det finns en stol mindre än antalet deltagare. Ledaren börjar med att stå mitt i ringen, och förklarar att olika påståenden kommer att läsas upp. Om du inte håller med om påståendet får du sätta dig på golvet. Om du håller med påståendet får du ställa sig upp och byta plats med någon annan. Det går alltså inte att sitta kvar på samma plats- alla måste ta ställning. Ledaren kan sedan gå runt i ringen och låta deltagarna motivera sitt val.

Ledaren bör vara väl förberedd med en lista med olika påståenden, de kan rör allt möjligt, skolbetyg, rökning, abort, kärnkraft, dödsstraff, mobbing, kärlek, o.s.v.

”Det har varit bra att få testa mina gränser för att se hur jag fungerar i olika sammanhang.” Deltagare i projektet

DISKUTERA MERA

- Finns det tillfällen då det är extra svårt att stå för sin åsikt, eller följa sina värderingar?
- Hur påverkas du av att andra runt omkring dig tycker annorlunda?
- Hur kan du hjälpa andra, att stärka sitt personliga ledarskap?

”Jag har fått alternativ på hur jag kan lösa konflikter, och kunna hantera de situationer som kommer upp.” Deltagare i projektet

ATT VÅGA ACCEPTERA KONFLIKTER

Konflikter är livsnödvändiga! De finns överallt – runt oss, i oss, i vansinne och vardag. De är upphov till kärlek och krig. Konflikter går inte att undvika, vi lever med dem varje dag i olika former.

Människor är flockvarelser. Vi behöver varandra för att överleva, samarbeta och skapa trygghet. Vi är därför också beroende av att vi är olika, att vi kan komplettera varandras kunskaper och krafter. Denna olikhet gör att vi också stöter oss mot varandra samtidigt som vi inte kan vara utan varandra. Vi konfliktar!

När vi friktionerar berättar vi för varandra om livet, om oss själva, våra behov. Konflikter berättar också om rätt och fel, om vilka normer och värderingar som råder runt oss. Konflikter är förutsättningen till förändring, genom att vi ständigt ifrågasätter rådande sanningar och rör oss framåt.

Därför är det helt grundläggande att vi lär oss konsten att konflikta konstruktivt. För vi kan aldrig skydda oss själva eller varandra från konflikter, därför att livet ÄR ”konflikt”! Men du kan bli duktig på att hantera konflikter – inte genom att stoppa undan och undvika dem, eller genom att föra ”krigsspel” för att ”vinna” – utan genom att öppna vägar för dialog.

”Kanske märks det inte på ytan, men under den brinner det redan.” Y B Mangunwijaya

CHECKLISTA: KONFLIKTHANTERING

- Anar du en konflikt – bestäm dig för att reda ut den direkt.
- Du kan tala med bägge parter och be dem lösa knuten och bli sams.
- Om det inte går kan du själv gå in som medlare.
- Inta rollen som objektiv observatör och rådgivare.
- Hjälp till att definiera det verkliga problemet.
- Lyssna, upprepa och beskriv. Hitta en bild som båda sidor kan acceptera.
- Be meningsmotståndarna göra upp ett ”kontrakt” om framtiden.
- Ta aldrig själv över problemet. Låt de inblandade lösa det som är deras.
- Koppla in extern hjälp om så behövs.

ATT REAGERA PÅ KONFLIKTER

Det finns flera olika sätt eller stilar som personer reagerar på när de hamnar i en konfliktsituation. Ingen av de fem följande kan sägas vara den enda rätta i alla situationer. Beroende på konfliktens art och omständighet kan vissa stilar vara mer effektiva än andra. För att beskriva de olika stilarna använder den här metoden liknelser av djur.

LEJONET

Dominans och Konkurrens - Lejonet blir lätt dominant i en konflikt och kan uppfatta konflikten som en tävling att vinna. Lejonet använder de medel som krävs för att vinna sin sak. Konkurrens är ett spel där det bara finns plats för den ena parten att vara vinnare. Det gör att det sällan är en beständig lösning eftersom den ena parten - förloraren, känner sig missnöjd med resultatet.

SKÖLDPADDAN

Undvikande – Sköldpaddan blir paralyserad eller flyr från konflikten. Sköldpaddan stänger in sig i sitt skal både för omvärldens och sina egna behov. Att undvika en konflikt kan innebära att man skjuter upp och tacklar konflikten vid ett senare tillfälle eller att man drar sig ur konflikten.

KAMELEN

Anpassning – Kamelen är angelägen om att låta andra få igenom sin vilja och sina behov utan att hävda sina egna intressen. Kamelen anpassar sig till andra och försöker nå fred till vilket pris som helst.

RÄVEN

Kompromiss – Räven försöker hitta en medelväg mellan sina egna och andras behov. Kompromiss betyder att mötas på halva vägen. Resultatet kan dock vara att den ena parten ger upp mer än den andra eller att ingen part känner sig riktigt nöjd. Problemet är att man inte utforskat möjligheterna tillräckligt.

UGGLAN

Samarbete och Problemlösning – Ugglan tar tid på sig och ser till att alla inblandade parter kommer till tals och blir lyssnade på innan man börjar formulera lösningsförslag. Tillsammans skapas en vinn-vinna lösning som alla parter känner sig nöjda med. Ugglan vårdar de goda relationerna.

LÄS VIDARE:

Gunnar Hambræus: Gott sätt vid styrelsebordet, SNS förlag

David Gustafsson: Styrelsearbete i ideella föreningar, Affärlitteratur 2006

Elaine Bergqvist: Härskarteknik, Frank förlag, 2008.

MINA ANTECKNINGAR:

HUMOR

Berätta om det allra roligaste du varit med om i din förening! Vad var det som hände? Hur kunde det bli så? Hur reagerade omgivningen? Har du berättat om det här för den grupp du leder nu? Vad lärde du dig av detta?

Humor är en god egenskap för en ledare. Att kunna skratta åt sig själv är ett sätt att avdramatisera uppgifter som kan verka svåra. Den gode ledaren har självironi och har en distans till sig själv.

Ett skratt är alltid läkande när det sker på goda grunder. Det elaka och nervärderande skrattet åt någon som misslyckats med en uppgift har rakt motsatt effekt. I gruppen med den gode ledaren skrattar man ofta och på goda grunder. Med sitt goda humör skapar ledaren en bra förutsättning för andan i gruppen.

PRESENTATIONSÖVNINGAR

Ett bra sätt att lära känna varandra bättre är att göra olika presentationsövningar. Den kortaste varianten är en runda där alla säger sitt namn och något mer. Ännu mer givande blir rundan om ni låter deltagarna intervjua varandra och presentera för hela gruppen efteråt.

SPEGELN

Det här är en övning som brukar användas i teatergrupper som uppvärmning för kropp och ansikte. Genom att spegla rörelserna och minerna hos kompiserna släpper känslan av pinsamhet.

Deltagarna ställer sig två och två, mitt emot varandra. Bestäm vem som ska vara spegel först. Man kan borsta tänderna, sminka sig lite, eller borsta håret.

TIPSLISTA: FEM VARNINGSLAMPOR

Vi har tidigare nämnt hur viktigt det är med självkänsla, självförtroende och att känna att engagemanget är meningsfullt. När det är uppfyllt är det roligt och hela människan mår bra. Tecken som visar på att självkänslan är låg och/eller i obalans:

- Du ser ner på och pratar mycket skit om andra.
- Du gör saker (presterar) för att bevisa att du kan, istället för att göra det du vill.
- Du känner dig som en bluff och tror att du snart kommer att bli avslöjad.
- Du jämför dig med andra hela tiden.
- Du tycker att du är ful och tror att du skulle vara lyckligare om du såg bättre ut.

HIGH-FIVE FÖR SJÄLVKÄNSLAN

Fem enkla sätt för att stärka självkänslan: Skriv ner tre bra saker om dig själv varje kväll.

Tävla inte med andra, bara med dig själv.

Öva på att ge komplimanger till andra och när du själv får en komplimang ska du säga tack!

Var förlåtande mot dig själv, det finns inga perfekta människor.

Öva på att tycka om dem eller det som du ogillar.

“Om man alltid är försiktig, kan man då förbli en människa?”

Alexander Solsjenitsyn

PORTRÄTT

Rita ett porträtt av dig själv och eller en kurskamrat. Som komplement till porträttet kan man t.ex. skriva sitt/den andras namn och på varje bokstav skriva ett ord, t.ex. saker man tycker om att göra på fritiden.

”Jag bryr mig inte om jag gör bort mig lite.” Deltagare i projektet

GRUPPÖVNING: BINGO

I början av en ledarkurs kan man göra ett bingospel. Kopiera upp en spelbricka till alla deltagare. På den rutade brickan har du skrivit i olika saker som deltagarna kan tänkas ha gjort, eller tycka om t.ex. ha åkt till Paris eller tycker om att bada. Den riktigt ambitiösa ledaren kan i förväg be alla deltagare att själva skicka in en eller två saker. Deltagarna ska gå runt och fråga varandra om de olika alternativen, om personen man frågar har gjort/tycker om detta skriver man dennes namn i rutan. Den som först får alla rätt skriker ”BINGO”.

HA ROLIGT TILLSAMMANS

Det är viktigt att i en styrelse eller i en grupp ha roligt tillsammans. Även om man samlas runt ett gemensamt syfte eller mål så måste det fortfarande finnas tid och utrymme att ha trevligt tillsammans. I början när gruppen har något av sina första möten kan det vara bra att tillsammans ta fram saker som alla tycker skulle vara roligt. Se sedan till att planera in detta i anslutning till möten eller om det inte är möjligt vid något särskilt tillfälle.

För den grupp som har arbetat tillsammans ett längre tag kan det vara aktuellt att lista de saker som har varit roliga och bidragit till god stämning och öppnat upp för skratt. Försäkra er om att de här sakerna inte ramlar bort!

HUMOR SOM STÖD I TUFFA SITUATIONER

Hur vi hanterar svåra situationer varierar från person till person och från tid till tid. Vissa väljer att le och skratta. Andra blir nedstämda och drar sig undan. Många väljer att tänka på något annat. En del blir aggressiva. Inget beteende är alltid rätt men vissa beteenden kan vara mer positiva än andra för våra vardagsproblem. Humor är ett sådant beteende. Psykologer brukar kalla dessa beteenden för coping vilket kan översättas med hanteringsstrategi.

Humor är ett bra sätt att hantera svårigheter och stress. Det har visat sig att personer som hanterar svårigheter genom humor i mindre utsträckning drabbas av depression. Skratt och glädje har även konkreta mätbara positiva effekter på kroppen.

- Blodtrycket minskar.
- Ämnen i kroppen som får oss att må bra, endorfiner, frigörs då vi skrattar.
- Stresshormoner minskar.
- Vi blir ofta mer avspända, vilket kan förbättra immunförsvar.

Mycket tyder idag på att det inte har avgörande betydelse om skrattet är äkta eller inte. Kroppen reagerar till stor del på det faktiska fysiska skrattet! Om du ler bemöts du även mer positivt av omvärlden vilket är till nytta i mängder av situationer i vardagen. Saker går smidigare och du slipper ofta onödiga konflikter.

EGEN ÖVNING: TRÄNA PÅ ATT LE

Är man inte van att le och försöka se det positiva i en situation är det oerhört svårt att plötsligt börja. Det kräver övning. Man kan börja med att helt enkelt träna på att le. Ler man sällan är musklerna ofta inte utvecklade och man kan få träningsverk. Detta försvinner efter någon månad. Här kan man träna sig att se det roliga i vardagstillvaron och att våga skratta åt det. Det är viktigt att skrattet kommer från hjärtat och är ärligt menat. Att skratta åt svaghet eller oavsiktliga situationer kan verka förödmjukande och kränkande.

MINA ANTECKNINGAR:

Validering och självskattning

Nyttan med validering

Validering är ett sätt att kartlägga det som inte är så lätt att mäta. Syftet är att synliggöra och dokumentera de kompetenser som utvecklas i rollen som ledare i föreningar och organisationer. Genom att belysa fördelarna så ser vi att validering har ett värde inte bara för individen utan även för samhället på sikt.

- Ledarrollen i föreningsarbetet lyfts fram och ges ett meritvärde
- Föreningarna får lättare att rekrytera till sina ledaruppdrag
- Ledarna får som individer mera erkännande för sin ledarkompetens
- Samhället och arbetslivet får tillgång till ledarkompetens som varit ganska osynlig
- Unga människor får erkända förebilder i föreningarna

Att leda andra är en viktig uppgift, med stor möjlighet att påverka andra människors utveckling. Som ledare får du pröva ledarskapets alla delar – på både gott och ont. I grunden finns alltid engagemanget för den verksamhet du leder och de värden som den representerar. De kompetenser som utvecklas genom erfarenheterna i ledarrollen är så viktiga att det vore slöseri om de inte blev synliggjorda så att de kan komma till nytta även i andra sammanhang. Det finns många framgångsrika företagsledare som berättar hur deras personliga ledarskap går att härleda till tiden som ungdomsledare inom till exempel scouting eller idrott.

SUS självskattningsmodell

Det finns många olika sätt att mäta kompetens på. Allt ifrån djuplodande intervjuer till ytliga tester. Det finns metoder där experter erbjuder komplexa mätinstrument.

I den här modellen har vi utgått från de egenskaper som ungdomsledare själva definierat som viktiga, därför att de märker att det bidrar till att skapa en bra grupp och en meningsfull fritidssysselsättning.

För den som vill utvecklas behövs det metoder som möjliggör reflektion av hur det egna beteendet kan förändras. En ledare som vill anta nya utmaningar kan genom validering formulera sina erfarenheter för sig själv och på ett strukturerat sätt synliggöra dem för andra

I SUS-projektet Värderat Ledarskap utvecklades en valideringsmetod som baseras på självskattning. Den går till så att den person som ska valideras får ett antal påståenden relaterade till de sex kompetenserna. Personen bedömer sedan hur väl de stämmer in på sin egen uppfattning. På det viset uppmuntras personen att resonera med sig själv och jämföra olika situationer och bedöma sin kompetens därefter. Självskattningen ska sedan kompletteras med ett utlåtande från en så kallad medbedömare. Det innebär att personen som valideras ber en annan ledare att vara medbedömare. Här är tanken att denne ska ge ett mer objektivt perspektiv och tillföra saker som personen själv inte tänkt på eller tagit upp.

Det test som användes i projektet Värderat Ledarskap går att beställa från SUS kansli. Kontaktuppgifter hittar du på www.stockholmsungdom.se

Fler sätt att dokumentera och bedöma

Ta som vana att tillsammans i ledargruppen diskutera hur ni kan uppmärksamma varandras egenskaper på ett tydligare sätt. Har du fått uppmärksamhet för det du arbetat med? Hur uppmärksammar ni nya ledare som klarat av sin första termin eller gått en utbildning? Validering kan

ske på många sätt, här ges exempel på några vanliga sätt som den statliga Valideringsdelegationen lyfter fram:

- Diplom: Ett skriftligt bevis eller en utmärkelse på att du har deltagit på, utfört, klarat av eller uppnått något i organisationen.
- Intyg: En skriftlig försäkran om att du deltagit, ansvarat för, klarat av eller uppnått något och där detta undertecknas av din ansvarige ledare, chef, utbildare eller liknande.
- Betyg: Ett intyg där du förutom undertecknad försäkran eller bevis också får en bedömning och en värdering av din personliga insats.
- Certifikat: Ett skriftligt intyg på att du har rätten/kompetensen att utföra en viss verksamhet.
- Utmärkelse: En form av belöning som till exempel en medalj, ett pris eller någon form av belöning som du får för en prestation.

När behövs validering?

Ett bra tillfälle att visa vad du lärt dig som ledare är vid en anställningsintervju. Då kommer arbetsgivaren att be dig berätta varför du passar för det jobb du sökt. Genom att använda den validering du genomfört kan du hitta argument och formulera varför du passar bäst till tjänsten. Du kan använda din validering för att svara på följande frågor:

- Vilka kompetenser har du utvecklat genom ditt föreningsliv?
- Vilka kompetenser är särskilt viktiga för det jobb du söker?
- Kan du förklara vad din organisation arbetar med, och vilken betydelse det har?

Var beredd på att arbetsgivaren inte kommer att fråga efter dina erfarenheter, så om tillfället ges berätta om det du kan och det du har gjort.

Du kan också använda validering som ett redskap för att komplettera din personliga utvecklingsplan. Kanske har du en mentor eller en person i föreningen som hjälper dig att formulera vad du vill uppnå det kommande året.

”Jag vill använda de nya kunskaperna för att bli en så bra ledare som möjligt.” Deltagare i projektet

LÄS VIDARE:

Webbsidan Valideringsdelegationen.se Här finns mycket matnyttiga tips och mallar för den som vill arbeta med Validering för sig själv eller i sin förening.

MINA ANTECKNINGAR:
