

LEDARE I RÖRELSE

Utvecklingsgrupperna
Skolidrottsförbundet i Skåne



**ALLMÄNNA
ARVSFONDEN**





Tack till

Tack till utvecklingsgruppen i Skåne 2021–2023 för ert deltagande i projektet Ledare i Rörelse (LIR) och för att vi fått testa och utvärdera programmet i praktiken med hjälp av er. Tack vare ert stora engagemang under verksamhetsåren så har vi kunnat utveckla ett ledarskapsprogram för föreningar som säkerställer ungas delaktighet i fokus. Tack till referensgruppen för er feedback på metodutvecklingen och materialet.

Tack till SISU idrottsutbildarna, Skolidrottsförbundet och Sensus Studieförbund för er feedback och era bidrag till materialet.

Materialet innehåller övningar från:
Metoden ELD, SISU-idrottsutbildarna
och Sensus Studieförbund.

LEDARE I RÖRELSE – Utvecklingsgrupperna
© Skolidrottsförbundet i Skåne 2022

Huvudfinansiär: Allmänna Arvsfonden
Medfinansiär: RF-SISU Skåne, Skolidrottsförbundet



INNEHÅLL

4

Om oss

5

Utvecklingsgruppens plats

6

Er utvecklingsgrupp

7

Ansvarig för UG

8

Rekrytering

10

Orange: introduktionsåret

11

Träff 1: uppstartsträff

12

Träff 2: vem är vi på kartan

13

Träff 3: låt unga ta plats

14

Träff 4: mitt eget ledarskap och engagemang

15

Grön: engagemangsåren

16

Träff 1: hitta ditt engagemang och mål

17

Träff 2: ledarskapet

18

Träff 3: inkluderande förhållningssätt

19

Träff 4: sätta fokus

20

Blå: nästa steg

OM OSS

Ledare i Rörelse (LIR)

Projektet Ledare i Rörelse (LIR) drivs av Skolidrottsförbundet i Skåne och är finansierat av Allmänna Arvsfonden, RF-SISU Skåne och Skolidrottsförbundet. Målet med projektet är att ta fram metoder och verktyg som syftar till att stärka ungas positionering i samhället, med extra fokus på civilsamhället. Genom Ledare i Rörelse vill vi ge unga redskap, kopplat till självledarskap och personlig utveckling, så de i en tidig ålder får möjlighet till delaktighet och inflytande. Idén kring projektet kom efter att vi på förbundet genom vårt dagliga arbete såg en ökning av unga som inte hade kommit i kontakt med föreningslivet eller hade en annan meningsfull fritidssysselsättning. Därför såg vi ett behov av att upprätta ett program för att vår verksamhet skall ha resurser att fånga upp dessa unga personer

Skolidrottsförbundet i Skåne

Skolidrottsförbundet i Skånes verksamhetsidé är att låta barn och unga ta ansvar för sin egen organisation och verksamhet. I intressanta och spännande aktiviteter som leds av unga läggs grunden för god hälsa och demokratiska värderingar. I vår verksamhet arbetar vi med att stötta ungdomsledare i skolidrottsföreningar genom en stor variation av utbildningar och pedagogiskt stöd, både till ungdomsledare och den personal som arbetar med dem.

Skolidrottsförening

En skolidrottsförening (skol-IF) är barn och ungas egen förening. Här idrottar och engagerar sig unga på sina egna villkor. En skol-IF är en egen organisation där aktiviteter, möten och utbildning sker utanför, men ofta i anslutning till skoldagens slut. I föreningen är det uteslutande barn och unga som själv har inflytande i alla roller; från styrelsepositioner till medlem. Denna egenorganisering av unga sker med stöd av vuxen handledning, så kallad PFU/vuxenstöd. Aktiviteterna i en skol-IF kan vara vad som helst. Det viktiga är att alla kan vara med och att fokus ligger på rörelseglädje och gemenskap i kostnadsfria aktiviteter som leds av unga för unga.

Skolidrottsförbundet

Skolidrottsförbundet är riksorganisationen för landets samtliga skolidrottsföreningar och alla deras medlemmar. Skolidrottsförbundet är ett så kallat fleridrottsförbund och är inte begränsat till någon speciell idrott utan rymmer många olika fysiska aktiviteter och idrotter. Skolidrottsförbundet är en nationell rörelse som vill att barn och unga ska röra sig i ett sammanhang där unga själva har makten. Hos oss leder unga rörelsen genom att leda våra föreningar och genom att vara ledare på aktiviteter för rörelseglädje. Våra unga ledare skapar varje dag arenor för andra barn och unga att utveckla sin rörelseförståelse, sitt eget ledarskap, sin kunskap om och sin plats inom demokratin och inte minst sin gemenskap i sin egen förening. För oss är det självklart att unga leder rörelsen.

Riksidrottsförbundet

Idrottsrörelsen vill att så många som möjligt ska kunna vara med och idrotta så länge som möjligt, i en så bra verksamhet som möjligt. En bra barn- och ungdomsverksamhet är en verksamhet som är välkomnande, trygg och som präglas av delaktighet och de aktivas egen lust att lära och utvecklas. Barns och ungas bästa ska vara det som styr verksamhetens beslut och prioriteringar.



UTVECKLINGSGRUPPENS PLATS FÖR UNGAS DELAKTIGHET

Vår värdegrund

En förutsättning för att kunna arbeta med detta material och att uppfylla de syften som finns med en utvecklingsgrupp anser vi är nära sammankopplat med att stå stadigt i vår värdegrund. Här kommer därför några förhållningssätt som är viktiga att bära med sig när man arbetar med materialet.

Ledare i Rörelse är ett projekt som syftar till att utmana normer kring hur man arbetar med unga. Vi vill skapa en plattform för unga att utvecklas inom ramen för deras egna engagemang, på deras egna villkor. Av unga, för unga är vår grund! Därför tar vi bas i några strategier uppsatta av andra barn- och ungdomsorganisationer för att säkerställa ett hållbart barnrättsperspektiv genom hela processen. Detta gör vi dels genom att presentera det vi arbetar för ingående i detta kapitel, men också genom att tydligt knyta varje träff till en eller flera av varje strategis mål.

UNGA HAR ORDET

Unga har varit delaktiga i varje process under framtagandet av detta material, från att testa på övningar till att ge feedback på text och design. Vi ville skapa en metod som fungerar på riktigt, där unga känner att de utvecklas samtidigt som de växer i sitt ledarskap. Förutom att inkludera unga i processen av feedback och redigering kommer ni därför att få läsa insikter från unga genomgående i materialet. Här får ni lyssna till ungas tankar och idéer, och vi hoppas att det kan uppmuntra er att ge unga inflytande i processer på alla plan.



Skolidrottsförbundet har tagit fram ett styrdokument för en välfungerande, demokratisk förening som baseras på förbundets värdegrund. För att göra den tillgänglig för unga och lätt att använda till vardags är policyn framtagen i form av fyra korta riktlinjer som förbundet anser kännetecknar en välfungerande skol-IF:

- Medlemmarna träffas regelbundet för att på olika sätt idrotta och röra sig.
- Föreningens styrelse består av unga som får stöd av vuxna.
- Aktiviteterna bidrar till att medlemmarna utvecklas inom demokrati och ledarskap.
- Det är lätt att påverka och föreningens aktiviteter är inbjudande och tillåtande.

Alla 4 punkter är viktiga för att föreningen ska bli så välkomnande, fungerande och rolig som möjligt. I vårt dagliga arbete är de fyra punkterna en naturlig del av alla arbetsprocesser. Därför är de också inkorporerade i alla övningar som finns i detta program.

Som förening eller verksamhet utanför skolidrotten blir det svårt att följa dessa punkter men vi ser en fördel för er att ha de i åtanke i uppbyggnaden av utvecklingsgrupper. Utöver Skolidrottsförbundets fyra punkter för en välfungerande och demokratisk förening så arbetar vi genomgående med Barnkonventionen, Agenda 2023 och Strategi 2025.

Sedan 2020 är **Barnkonventionen** en lag i Sverige och vi vill, genom projektet LIR stärka barnrättsarbetet inom förbundet samt skapa verktyg för förbund att utveckla sitt ungdomsinflytande. Därför låter vi unga vara en central del i utformandet av allting vi gör, eftersom vi är av unga för unga.

FN:s globala mål, **Agenda 2030** är den mest ambitiösa agendan för hållbar utveckling som världens länder någonsin antagit och finns för att uppnå fyra saker till år 2030: Att avskaffa extrem fattigdom. Att minska ojämlikheter och orättvisor i världen. Att främja fred och rättvisa. Att lösa klimatkrisen. Agenda 2030 är en grundpelare i LIR:s arbete, där vi fokuserar på att inkorporera en del av målen i vårt dagliga arbete.

Strategi 2025 är ett omfattande förändringsarbete som RF-SISU tagit fram. Det syftar till att skapa förutsättningar som ska leda till att fler ska vilja och kunna idrotta i en förening - hela livet. Alla våra övningar i LIR metodmaterial förhåller sig till de fem utvecklingsresor som strategin bygger på.

ER UTVECKLINGSGRUPP

Utvecklingsgruppen är ett program som löper över fyra år och vänder sig till de unga som är intresserade av att utveckla sitt lokala engagemang. Storlek på grupp kan variera men rekommendationen är allt mellan 5–20 deltagare. Varje utvecklingsgrupp har en person som ansvarar för samordning av gruppen, denne kallas Utvecklingsgrupps-ansvarig (UG-ansvarig)

Arbetet med en grupp löper under minst fyra år i tre olika spår; orange, grön och blå. Alla nya startar i orange och går sedan vidare till grön och avslutar i blå. Nedan kommer en kortare förklaring och i början av alla kapitel finns en mer utförlig förklaring på vad varje spår innehåller.

ORANGE ÅR 1

Orange är ett utbildnings- och introduktionsår och innehåller fyra träffar. Här introduceras deltagarna för olika ämnen och teman med syfte att stärka deras ledarskap och få ökad förståelse för er verksamhet. Det ligger även stort fokus i att gruppen ska lära känna varandra och bli trygga tillsammans.

Grön är engagemangsåret och löper över två år. Deltagarna som gått orange kliver in i grön och här väljer de olika engagemang som är aktuella hos er. Fokus på gröna åren är att handledas och stärkas i de olika roller som deltagarna valt. Träffarna har inte inriktat sig på de olika engagemangen utan på allmän utveckling av ledarskap, både individuellt och kollektivt.

GRÖN ÅR 2-3

BLÅ ÅR 4

Blå är vidareutvecklingsår och här är målet att de ska lämna och känna sig stärkta till att ta sig an nya uppdrag, internt eller i nya föreningar och förbund. Det finns inga obligatoriska träffar utan här får gruppen själva välja hur de vill ses och i vilket syfte.



Hur är en utvecklingsgrupp uppbyggd, och vad är det som gör den speciell?

Att unga oberoende av bakgrund (sett till ekonomi, etnicitet, kön m.m.) får möjligheten att stärka sina kompetenser och utvecklas som individer och som grupp är grundidén med att skapa en utvecklingsgrupp. Genom att rekrytera unga som ni kommer i kontakt med i er verksamhet kan man genom utvecklingsgruppen ge möjligheter till utveckling och självledarskap som kan sprida sig vidare. Genom att vara en del av utvecklingsgruppen får ungdomarna ett bredare socialt nätverk och en ökad förståelse för vilka egenskaper de besitter och hur de kan använda dessa i sin karriär eller sitt framtida engagemang. Samtidigt får er verksamhet värdefulla insikter av ungas tankar och idéer med ungas inflytande som en naturlig del av er organisations utveckling.

ANSVARIG FÖR UTVECKLINGSGRUPPEN

Som nämnt har varje grupp en eller flera som ansvarar för gruppen och dess samordning. Denne person eller dessa personer ska se till att lokaler är bokade, fixa fika samt förbereda allt inför träffen. Som UG-ansvarig har du även ansvar för kommunikationen, inför träffen men även om det behövs skicka ut någonting efter.

Det är viktigt att du ser sin roll som en "möjlighetsskapare" och inte som en lärare eller ordförande, även om du har ansvar för att introducera och hålla i alla övningar och aktiviteter. Den balansen kan vara svår men det viktiga är att du utgår ifrån att det är unga som leder rörelsen och att deras behov står i centrum.

Du som UG-ansvarig ska förhålla dig till ett normkritiskt, intersektionellt och interkulturellt förhållningssätt genom ditt uppdrag. Detta innebär att du ska vara medveten om hur olika normer och förväntningar tillsammans kan skapa ett större glapp mellan deltagarnas makt och inflytande och genom det skapa trygga miljöer och skapa en större förståelse för hur ni kan skapa bättre inflytande och delaktighet bland unga. Det innebär också att du synliggör normer för att aktivt kunna arbeta mot dem och genom det inkludera fler. Det är viktigt att du som leder gruppen kan se över vilka "osynliga regler" som finns och hitta lösningar för att alla i rummet ska känna att de bär på samma makt och inflytande. Att skapa en öppenhet och förståelse i gruppen är viktigt för att skapa dessa förhållningssätt. Förenkla gärna inte kulturella och etniska identiteter kopplat till era egna fördomar eller frågeställningar utan skapa istället en plats för alla är säkra och kan identifiera sig själva utifrån sina egna premisser.

Inför

Allt material som PowerPoints och handledning till metodmaterialet finns att tillgå på www.ledareirorelse.se. Inför varje träff finns det en informationsruta som bör läsas ett par dagar innan träffen för att se om det är något material som behöver köpas in eller något material som måste tas fram innan träffen startar.

Budget

Budgeten för en utvecklingsgrupp varierar beroende på många olika faktorer, men man kan räkna med att varje spår kostar ca 5 000 kr per år i material och fikakostnader, förutsatt att ni har lokaler att vara i. Det är viktigt att ni som organisation har avsatt medel för att kunna bedriva en utvecklingsgrupp, så deltagarna känner att verksamheten är prioriterad.

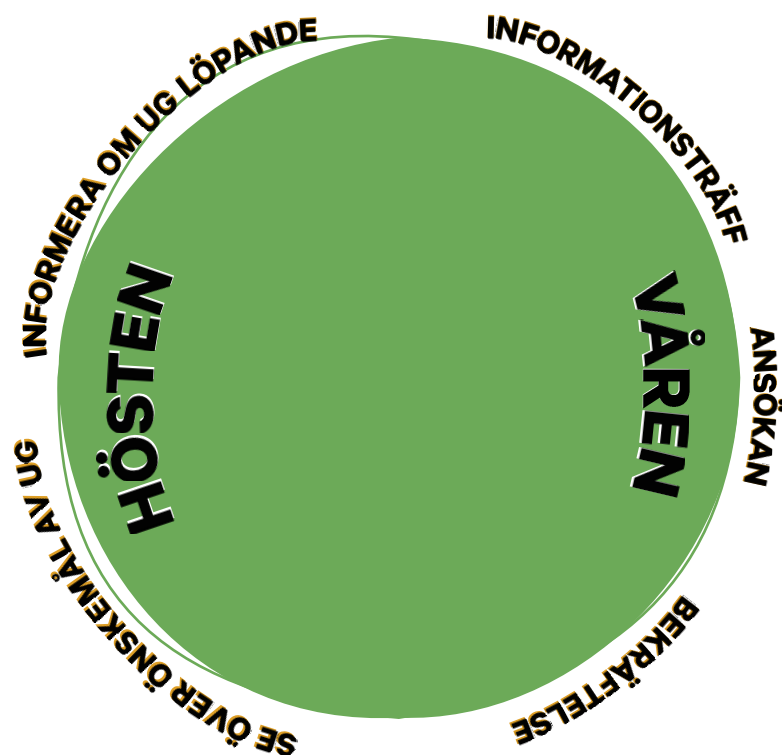
Som idrottsförening kan ni lägga in verksamheten som lärgrupp, vilket kan ge en en summa för att bekosta kost och andra kostnader. Ta kontakt med er idrottskonsulent på ert RF-SISU distrikt för att få mer information.



REKRYTERING

Du som UG-ansvarig har även en viktig del i rekryteringsprocessen, du måste göra medverkan i utvecklingsgruppen intressant för att få dit deltagare. Utifrån erfarenheter i Skåne så har vi insett två saker; man ska börja informera om utvecklingsgruppen tidigt och du behöver ge information kring detta via fler än en kanal. Därför är det viktigt att börja i tid och fokusera på att bygga relationer, både i direktkontakt med unga på skola, förening eller fritidsgård eller via sociala medier.

Nedan följer en steg för steg process i rekryteringsfasen. Allt material och exempel för hur ni kan lägga upp respektive steg finner ni i handledningen. Det är dock viktigt att ni gör en behovsanalys i ert distrikt och lägger upp en modell som funkar för er.



Steg 1: BÖRJA I TID

Utvecklingsgruppen riktar sig åt de ledare som avslutar sitt nuvarande engagemang i en skol-IF. Detta gör att du har möjlighet att i god tid innan kunna börja informera blivande deltagare om utvecklingsgruppen. Redan när dessa påbörjat sitt sista år i en skol-IF (när de börjar år 9) är det bra att fånga upp deltagarna.

Steg 2: INFORMATION

När du träffar blivande deltagare så informera om deras kommande möjligheter. Inom Skolidrottsförbundet i Skåne riktar vi in oss på unga i år 9, för att det blir en naturlig fas i livet att testa på nya aktiviteter. Information om UG är bra att dela ofta och via olika kanaler. Tex via sociala medier men även när man är ute på skolor, fritidsgårdar eller föreningslivet.

Steg 3: INFORMATIONSTRÄFF

I början av vårterminen är det bra att bjuda in till en större informationsträff. Tips på innehåll finner ni i handledningen. Till träffen bjuder ni in de unga som kommer ha möjlighet att ingå i utvecklingsgruppen till hösten, dvs om ni valt en specifik målgrupp. Träffens fokus bör vara att inspirera unga till att fortsätta eller hitta ett engagemang.

Steg 4: ANSÖKAN

För att göra medverkan i utvecklingsgruppen lite mer tilltalande är ett förslag att skapa en ansökan för att få vara med. Detta gör att deltagarna känner en större trovärdighet till arbetet och att det blir mer seriöst. Här gäller det dock att känna sin målgrupp och anpassa därefter. I handledningen finner ni ett exempel på hur en ansökan kan se ut men det är viktigt att ni anpassar den själva.

Steg 5: SKICKA UT BEKRÄFTELSE

Sista steget är att bekräfta alla som har ansökt om att vara med i utvecklingsgruppen. Har ni många som har ansökt och ni behöver göra ett urval utifrån den storlek ni mäktar med på gruppen så skickar ni en bekräftelse till de som blivit antagna och ett tack för din ansökan till de som inte kom med. I detta första utskick till de som blivit antagna är det smart att skicka med att de måste bekräfta sin plats med att svara på någon fråga samt att redan här dela mer information om utvecklingsgruppen och datum till de första träffarna.

Allt material kring Utvecklingsgruppen finns att hämta på: www.ledareirorelse.se. Detta kan du använda för att nå ut nya deltagare, antingen genom att skriva ut och sätta upp hos olika föreningar, dela filmer och bilder på sociala medier eller vid större informationsträffar.

REKRYTERING

Fånga er målgrupp

För att kunna skapa en så bra och trygg utvecklingsgrupp som möjligt är det viktigt att arbeta nära sin målgrupp. Du som UG-ansvarig måste lyckas fånga målgruppen.

Skolidrottsförbundet i Skånes identifierade faktorer för lyckad rekrytering:

- Deltagarna ska eventuellt i samma veva börja gymnasiet.
Det är mycket som händer och de behöver därför upprepande påminnelser om tider, datum och annat. Se inte detta som ett hinder, utan sätt istället detta som en rutin för dig att du ska skicka mycket påminnelser.
- Fånga målgruppen fort.
För att få med så många deltagare som möjligt så börja rekrytera i god tid. Beroende på vilken målgrupp ni vill rikta in er på så är det viktigt att fånga upp dem innan de te x slutat grundskolan och ni inte har daglig kontakt med dem.
- Låt unga möta unga.
Unga inspireras ofta av varandra. Detta kan vara svårt för er som ska starta en utvecklingsgrupp men när ni haft igång en grupp, låt f.d. deltagare vara en del av rekryteringen. Om ni ska ha en presentation så kan de få berätta om sin resa och svara på frågor som nya deltagare har.
- Tydlig information.
Att vara tydlig är alltid något att sträva efter. Detta ska du vara från start. Prata ofta om vad en utvecklingsgrupp är, vad det kan leda till och vilka möjligheter som finns. Det är även bra att lyfta åtagande för deltagaren så att de verkligen vet vad de ska vara med i.

Resan i en utvecklingsgrupp är individuell för varje grupp som startas. Detta program är en riktlinje och ett stöd för dig som är intresserad av att starta en utvecklingsgrupp. Det finns dock inget krav på att man behöver använda materialet i sin helhet för att få det att fungera, det är bättre att bara använda vissa delar än ingenting alls! En handledning finns att tillgå digitalt på www.ledareirorelse.se, där ni hittar länkar och källor till det material som vi använt oss av i detta programmet. Den digitala handledningen är uppdelad efter de olika träffarna för att det skall vara lättillgängligt och enkelt för er att hitta det material ni behöver.

UNGA HAR ORDET

För lyckad rekrytering:

"Kolla vem som har mest engagemang under tiden i deras föreningar och prata med dem om att engagera sig!"

"Berätta vad utvecklingsgruppen kan leda till; jobb, en bra erfarenhet på cv:t, och personlig utveckling."

"Använd er av de som är med i utvecklingsgruppen just nu, som ung är det mycket roligare att se ansiktena i gruppen man går med i än att bara ha ett namn att gå efter."

"Försök att verkligen hitta de som brinner för engagemanget i gruppen, de som har stort engagemang och ett öppet sinne."

"För mig personligen så inspirerade ungas egna presentationer av utvecklingsgruppen och infoträffen mig till att stanna."

ORANGE:

INTRODUKTIONSÅRET

Syfte med året: Introduktion till djupare engagemang i utvecklingsgruppen och fördjupad föreningskunskap.

När rekryteringen är gjord och gruppen är satt är det dags att starta upp det första året tillsammans med de nya deltagarna. Rekommenderad start är efter sommaren under tidig höst.

I det orangea stadiet genomgår gruppen ett introduktionsår med fyra fysiska träffar fördelat på två träffar under hösten och två under våren. Troligtvis kommer gruppdeltagarna in i programmet med blandade erfarenheter och olika nivå vad det gäller erfarenhet och kunskap kring ledarskap, att arrangera aktiviteter eller vara med i liknande projekt. Syftet med utbildningsåret är därför att samla, utbilda och höja gruppens kunskap gällande ledarskap, vilka möjligheter till engagemang som finns samt er verksamhet så att de inför kommande år känner sig bekväma att delta utifrån sina förutsättningar.

De fyra fysiska träffarna har utgångspunkt i ett specifikt tema för respektive träff. Samtliga träffar har dock grund i att deltagarna ska lära känna varandra ordentligt.



Mitt namn är Jonna Christiansen. Tidigare har jag varit engagerad i Pilevallskolans IF i Trelleborg, först som ledare men sen även som ordförande.

När tidigare ledare och vuxenstöd valde att prata med mig i skolan efter en idrottslektion om ifall jag ville ta steget och bli ledare för Pilevallskolans IF var valet rent solklart - JA! Redan i lågstadiet fick jag en stor kärlek för skol-IF, då som medlem. Det var "Just Dance" och olika lekar, men framförallt glädje. Då insåg jag att detta vill jag också göra. Jag är en väldigt driven person som engagerar mig i saker, om jag kan bidra till glädje, gemenskap och vara en förebild så kommer jag att göra det. Efter ungefär ett år som ledare i min skol-IF blev jag tillfrågad om att bli ordförande för föreningen och det var självklart något för mig.

Mitt bästa minne från skol-IF tiden var när jag gick på skolgården och flera små barn som var medlemmar i skol-IF kom springandes fram till mig ropandes "Jonna" från flera meters avstånd. Det var inte förrän det hände för första gången som jag insåg att jag faktiskt hade gjort stor skillnad. Dessa barn längtade efter att träffa mig och de såg fram emot den roliga timmen i veckan.

Efter nian valde jag att fortsätta engagera mig i utvecklingsgruppen och det var för att jag helt enkelt ville fortsätta göra skillnad. Min resa inom Skolidrottsförbundet var inte slut ännu, för jag visste att det fanns fler uppdrag som jag kunde ta mig an. I framtiden vill jag hålla i utbildningar och engagera nya ledare inom ramen för utvecklingsgruppen. Under åren som ledare och ordförande i en förening fick jag med mig mycket, jag växte som person och förstod hur viktigt det faktiskt är att vara en bra förebild. Vår skola var då den enda engagerade skolan i skol-IF i min stad, och jag vill kunna uppmuntra elever runt om i Trelleborg till att starta egna skol-IF föreningar.



Hitintills har jag i utvecklingsgruppen träffat nya vänner som jag har klickat otroligt med, men jag har även fått en djupare förståelse för skol-IF och ungt ledarskap. Vi har diskuterat många frågor och vilka roller som vi kan få i framtiden. Sen jag kom med i utvecklingsgruppen har jag förstått att skolidrotten är mycket större än vad jag tidigare trodde. Det har även hjälpt mig förstå olika roller som finns i en skolidrottsförening och inom förbundet.

Det bästa minnet med den orangea gruppen är den första riktiga träffen, det var lite nervöst men efter en stund började alla prata. Vi gjorde många olika aktiviteter som bidrog till att man senare hade lättare att våga säga vad man tyckte och tänkte.

Till nästa period tar jag med mig mitt engagemang från min tid i utvecklingsgruppen. Om någon behöver hjälp med något finns jag här som en hjälpande hand. Om jag skulle ge tips till nya utvecklingsgruppsdeltagare skulle det vara att våga ta plats, våga säga vad du tycker och våga visa vad du kan! Glöm inte att ställa frågor om det är något ni undrar över, ni är trots allt där för att lära er! Ni är var ni är på grund av engagemang, och med viljan kan ni komma hur långt som helst.

Jonna Christiansen, 17 år
Skånes utvecklingsgrupp orange
2021/2022

ORANGE TRÄFF 1

UPPSTARTSTRÄFF

Syfte:

Den första träffen ska ge en introduktion till vad utvecklingsgruppen innebär och vad året framåt kommer att innehålla samt att få deltagarna att börja lära känna varandra för att skapa en trygg och säker miljö för gruppen.

Inför:

Förbered gärna någon fika inför träffen, alternativt boka bord på någon restaurang eller någon annan typ av aktivitet så att hela gruppen kan umgås i en mer naturlig miljö efteråt. Du behöver även ha pratat med UG-grön för att stämma av så de är förberedda inför träffen.

Tidsåtgång för träffen:

2 timmar

Material:

UG-böckerna, ritpapper, pennor, kuvert

HUVUDÖVNING:

VI SÄTTER RAMEN

Låt deltagare från UG-grön komma och prata på träffen. Sätt upp en presentation tillsammans med dem där de berättar om sitt första år, vilka tips de har till kommande grupp. Denna presentation förbereds under UG-grön sista träff så att det blir återkommande för varje år.

Öppna upp för frågeställning från gruppen. "Vad vill du fråga en gammal UG deltagare?"
Är detta er första grupp? Då kan ni utgå från materialet som finns i handledningen under UG-orange träff 1 istället.

Låt sedan gruppen sitta tillsammans och ta fram gemensamma ramar.

Exempel på detta kan vara:

- Åtagande och konsekvenstrappa (förhållningsregler)
- Kommunikationsmedel
- Förväntningar på året
- Alla kommande datum
- Beställa belastningsregister
- Tröjstorlek om ni ska beställa enhetliga tröjor till gruppen

Tips och mallar på ovan material finner ni i handledningen.

INLEDANDE ÖVNING:

PORTRÄTTET

I den här övningen ska deltagarna rita porträtt av varandra. För att de inte ska drabbas av prestationsångest görs teckningarna med fel hand (de vänsterhänta ska använda sin högra hand och de högerhänta sin vänstra).

1. Låt hälften av gruppen sätta sig i en inre ring med ansiktet vänt mot andra halvan av gruppens deltagare som sitter i en yttre ring.
2. Dela ut papper och pennor till alla som sitter ner i den yttre ringen.
3. Be deltagarna i den yttre ringen att rita av personen mitt emot med fel hand utan att titta på pappret, de ska alltså titta rakt fram på ansiktet när de ritar. De har 30 sekunder på sig.
4. När tiden har gått så ges papper och penna till den som sitter i inre ringen och de i yttre ringen flyttar en stol till höger.
5. Personer ger över papper och penna till nästa person som hamnar mitt emot en och den personen fortsätter att rita på porträttet med samma principer (30 sekunder, fel hand och endast kolla rakt fram).
6. När yttre ringen flyttat ett helt varv så byter yttre och inre ringen plats.
7. Be deltagarna signera sina porträtt och samla in dem.

AVSLUTANDE ÖVNING:

BREVET

Be alla deltagare i orange grupp att skriva ett brev till sig själv. Brevet, som de bara själva kommer att få läsa, ska de få vid slutet av sin tid i UG. I brevet skall de berätta om sina förväntningar på det kommande året:

- Vilken erfarenhet har du av ledarskap från andra uppdrag?
- Varför har du gått med i utvecklingsgruppen?
- Vilka förväntningar har du på det kommande året?
- Vad vill du utvecklas inom?
- Vad är dina bästa ledarskapsegenskaper?
- Vad vill du säga till dig själv?

När de är färdiga ska de lägga brevet i ett kuvert som försluts och skriva sitt namn på. Brevet lämnas sedan till dem när de väljer att avsluta sitt engagemang i UG.

ORANGE TRÄFF 2

VEM ÄR VI PÅ KARTAN?

Syfte:

Stärka kunskapen om vad utvecklingsgruppen är och hur den skiljer sig åt från en skol-IF. Vart finns utvecklingsgruppen på resten av idrottens organisationskarta och vad är deltagarnas förväntningar på sin nya roll?

Inför:

Förbered gärna någon fika inför träffen. Skapa en Menti på www.mentimeter.com (se handledning för mer info)

Tidsåtgång för träffen:

2 timmar

Material:

UG-böckerna, tillgång till www.menti.se, lingobingo-lappar från handledning, pennor, A3 papper

HUVUDÖVNING:

LINGOBINGO

Dela ut lingobingo lapparna som du finner i handledningen (OBS! Revidera orden utifrån det talspråk du vill använda i din presentation).

Ta fram en presentation som du går igenom med deltagarna. Under presentationens gång ska ditt fokus ligga på att berätta för deltagarna hur deras resa sett ut samt rollen utvecklingsgruppen kan ha för er ordinarie verksamhet. Förslag på presentation finner du i handledningen under "PP UG-orange träff 2".

Under tiden du håller din presentation ska deltagarna sätta ett kryss när de hör dig nämna något av orden som finns på lingobingo lappen. När någon deltagare har fått bingo (5 i rad antingen vågrätt, lodrätt eller diagonalt) så ropar deltagaren LINGOBINGO. Låt deltagaren i fråga valfritt få återberätta ett av ordens betydelse som finns med på lappen.

AVSLUTANDE ÖVNING:

GEMENSAM BERÄTTELSE

Dela in gruppen i 4 och 4. De ska avsluta varandras meningar och varje person säger en mening. Berättelsen ska vara sammanhängande men efter 30 sekunder ska du bryta och ge dem ett nytt. Du börjar med att säga tema 1 sen när de pratat i 30 sekunder säger du tema då och så vidare. Alla ska fortsätta på samma berättelse, bara att de ska få in det nya temat.

T ex: *TEMA 1* Det var en gång en 12 årig ledare som hade 10 stökiga barn *TEMA 2* och hon skulle en gång ge den en stor köttbit som var lila för det var lejonets födelsedag. *TEMA 3* Men lejonet blir sjuk av köttbiten *TEMA 4* Men det gör inget för lejonet bodde hos en veterinär och allt slutade lyckligt!

Tema 1: En historia om en modig ledare

Tema 2: En riktigt rolig aktivitet eller händelse

Tema 3: En olycka händer

Tema 4: Ett lyckligt slut

De ska sedan gemensamt göra en framsida av en bok, om berättelsen skulle skrivas.

INLEDANDE ÖVNING:

FÖRVÄNTNINGAR

Prata med gruppen om skillnaden att vara en deltagare i utvecklingsgruppen och andra uppdrag/projekt i öppen diskussion. Hur ser du som UG-ansvarig på skillnaden och vad tror UG-deltagarna kommer att vara skillnaden?

Öppna upp Menti (www.menti.com) där deltagarna får möjlighet att svara på följande frågor:

- Vilka förväntningar har du på att vara med i utvecklingsgruppen?
- Vad förväntar du att du själv ska kunna utveckla av att vara med i utvecklingsgruppen?
- Vilka förväntningar har du på gruppen och vad den ska ge dig?
- Vilka förväntningar har du på organisationen/fritidsgården och vad de ska ge dig?

ORANGE TRÄFF 3

LÅT UNGA TA PLATS

Syfte:

Göra deltagarna mer bekväma med varandra samtidigt som de stärker förståelsen för utvecklingsgruppens position och roll i samhället.

Inför:

Förbered gärna någon fika inför träffen, alternativt boka bord på någon restaurang eller någon annan typ av aktivitet så att hela gruppen kan umgås i en mer naturlig miljö efteråt.

Tidsåtgång för träffen:

2 timmar

Material:

UG-böckerna, papper, pennor

HUVUDÖVNING:

DRAMATISERA MERA

1. Dela in deltagarna i grupper om 3–4 personer.
2. Ge grupperna varsin handling som finns i handledningen.
3. Ge deltagarna 20-30 minuter att sätta ihop en sketch om hur denna situation kan utspela sig om det skulle varit så i verkligheten.
4. Låt sedan grupperna visa upp sina sketcher för varandra.
5. Utvärdera i helgrupp om ni tror att det är något som hade kunnat implementeras i verkligheten.

AVSLUTANDE ÖVNING:

INTE BOKSTAVEN S

Låt gruppen sätta sig i en ring och ställ dig längst fram.

Den första deltagaren till höger om dig kommer upp och ställer sig mitt emot dig.

Förklara sedan att du är Polis, och att ni skall ha en konversation kring det. Haken är att ingen av er får säga bokstaven S, så egentligen är du Poli.

När en av er råkar säga bokstaven S sätter den personen sig ner och nästa person på tur går upp, kör på tills alla har fått testa eller du tycker gruppen känns färdig.

INLEDANDE ÖVNING:

REFLEKTION

Be deltagarna sätta sig ner på en ostörd plats och skriva ner en situation från sitt yrkes- eller studieliv när de gjort något som de mår bra av att göra, en situation där de kände sig trygga och glada.

Efter att deltagarna har skrivit klart sina situationer skall de intervjua varandra två och två. Intervjuarens uppgift är att försöka lista ut vad den andra är duktig på – vilka styrkor (kompetenser) den andra personen har.

Gruppen återsamlas och deltagarna berättar om varandras kompetenser. Du sammanställer sedan gruppens gemensamma kompetenser på ett stort papper eller en whiteboard för att visa upp för gruppen hur stor deras gemensamma kompetens är.

UNGA HAR ORDET

Vad betyder en utvecklingsgrupp för dig?

"Ge mig säkerhet på mig själv. Få bra självförtroende. Jobbmöjligheter. Erfarenheter."

MITT EGET LEDARSKAP OCH ENGAGEMANG

Syfte:

Låta deltagarna reflektera över det första året i utvecklingsgruppen samtidigt som de ska se över sina förväntningar och möjligheter för det kommande året i UG-grön.

Inför:

Förbered gärna någon fika inför träffen. Inför träffen ska du ha pratat med styrelse eller andra aktiva i ditt SDF för att se vilka förutsättningar ni har för UG att engagera sig. Detta kan bland annat vara att ni ser över vilka behov ni har, om ni har något stående event eller att ni öppnar upp för nya ideer. Kom ihåg att även se över de ekonomiska förutsättningarna.

Tidsåtgång för träffen:

2 timmar

Material:

UG-böckerna, papper, pennor, liten canvas till alla deltagare, målarfärg, penslar

HUVUDÖVNING: ENGAGEMANGSTRÄDEN

Om det är så att deltagarna inte känner att deras förväntningar riktigt uppfyllts ännu är det ett bra sätt att koppla till följande övning. Här ska deltagarna nämligen få fylla i ännu tydligare förväntningar utifrån deras personliga behov och mål. De ska få fram vad de själva motiveras av och ni som grupp ska se hur ni kan mötas i detta och arbeta vidare med detta i era olika engagemangsområden.

1. Låt varje deltagare göra ett eget träd. Stammen är inre motivation och grenarna ut ska varje deltagare själv fylla i vad som motiverar dem. T ex träffa nya människor, testa nya saker, utveckla min kunskap inom en sak. I "busken" fyller de själva i förslag på aktiviteter/sätt som motiverar. T ex om de skrivit "träffa nya folk" så kan de i busken skriva i "nätverka" eller "vara representant på olika träffar". I regndropparna ska de fylla i vad de behöver för att kunna göra sakerna i busken. T ex "info om olika nätverk". Se mall i handledningen.
2. Nu ska gruppen tillsammans hitta engagemangsområden med samma princip och samma stencil. Innan du startar behöver du skriva vad de har att förhålla sig till, t ex hur mycket pengar, hur mycket tid du eller annan ansvarig kan lägga eller vilka möjligheter ni har till lokaler. Om det finns engagemangsområden som du tycker ser ett stort behov av så kan du själv fylla i det.
3. Låt alla deltagare gå med sitt träd och komma på det gemensamma trädet. De kan antingen fylla i en tom gren eller fylla i sitt namn i en buske där det finns ett område de vill engagera sig i. När gruppen känner sig klar ska du, utifrån de ramar du redan gett, fylla i regndropparna. Regndropparna ska vara det gruppen behöver för att kunna engagera sig inom området. T ex om de skrivit utbildning så kan en regndroppe vara "utbilda mig i utbildningsmaterialet" eller "få se hur en utbildning ser ut".

AVSLUTANDE ÖVNING: MÅLA ER MÅLBILD

Dela ut varsin liten canvastavla till alla deltagare och ge dem färg och en pensel. Deltagarna ska nu måla sin egen målbild på tavlan. Målbilden ska vara utifrån vart man är idag och vart man tror sig vara efter sin tid i utvecklingsgruppen. Hur man väljer att förhålla sig till färg och form är helt upp till varje deltagare. Låt alla deltagare sitta och måla i 30 minuter. När 30 minuter har gått återsamlas gruppen och ni sätter ihop alla tavlor tillsammans till en stor. Fota gärna av denna. Låt alla deltagare dela sina tankar kring sin målning och be dem signera den.

INLEDANDE ÖVNING: ÅTERKOPPLING

Dela ut ett papper till alla deltagare, dessa finns att hitta i handledningen. Förklara för deltagarna att vi nu ska återkoppla till de förväntningar som de hade under träff 2. Låt alla deltagare sitta i ca 15 minuter och fylla in sin stencil. Öppna upp för att i helgrupp fråga alla frågor som ett öppet forum, om ingen vill dela med sig är detta helt okej. Låt sedan deltagarna skriva sitt namn på stencilen och lämna till dig.

"Vad trodde jag innan" "Vad har jag tänkt under tiden" "Vad känner jag nu"

Utifrån frågeställningarna:

- Vilka förväntningar har du på att vara med i utvecklingsgruppen?
- Vad förväntar du att du själv ska kunna utveckla av att vara med i utvecklingsgruppen?
- Vilka förväntningar har du på gruppen och vad den ska ge dig?
- Vilka förväntningar har du på Skolidrottsförbundet i Skåne och vad de ska ge dig?

GRÖN: ENGAGEMANGSÅREN

Efter utbildningsåret är det dags att gå in i aktiva engagemangsuppdrag. För att hålla helhetsbilden färsk och uppdaterad, samt bibehålla förståelsen hos de unga för vad de är en del av och vad det kan leda till, är det dock viktigt att du som UG-ansvarig fortsätter handleda även under det gröna steget. Utgångspunkten för utbildning och handledning under engagemangsåren bör fortsatt vara kring organisationskunskap.

För att kunna vara med och driva er verksamhet framåt i utvecklingen är det viktigt att veta och förstå vad arbetet och engagemanget behöver förhållas till. I det gröna steget fortsätter de unga att utvecklas både på ett personligt plan och inom de respektive område de väljer att engagera sig i. Det är viktigt att UG-ansvarig kan jobba nära för att stötta och coacha i utvecklingen.

Det gröna spåret räcker sig över två år där de under första året får testa på lite engagemang och under andra året utvecklas ännu mer till att ta större ansvar.



"Mitt intresse för idrottande har alltid varit stort och likaså mitt intresse för barn, så efter att jag fick höra att Slottis skol-IF höll i aktiviteter för unga blev jag väldigt nyfiken."

Det som fångade mitt intresse var inte i första hand bilderna i deras presentation på glada lekande barn och ledare, utan det var framförallt gemenskapen mellan de engagerade ledarna som jag la märke till! Den va ständigt närvarande, när de planerade aktiviteter, gick på utbildningar och åkte på skidresa. Först tvivlade jag på att min fritid skulle räcka till ett engagemang i Slottis skol IF. Men efter att jag stötte på den dåvarande ordförande Sanna efter min simhoppsträning och hennes simträning så övertygade hon mig. Jag tänkte: "om hon hinner som både går en årskurs högre än mig och är på en högre elitnivå än mig, då hinner jag också".

Mitt bästa minne från mitt engagemang inom skol-IF var resan till Hästveda med grillning, paddling, volleyboll, jogging och massa bad. Vi kom mycket närmare varandra. Efter ett info möte där en konsulent berättade om vad hennes fortsatta engagemang i UG lett till blev jag inspirerad och tänkte tillbaka på min egen skol-IF resa och då blev det klart för mig att jag inte va redo att lämna mitt engagemang i Skolidrottsförbundet i Skåne.

Mitt engagemang i UG har fördjupat mina kunskaper om ledarskap ytterligare för när jag blivit utbildare har jag varit tvungen att förstå materialet på en ny nivå för att kunna lära ut och vara en förebild för hundratals andra ledare. Detta har hjälpt mig som volleyboll coach på fritiden.



Hittills i UG har jag bland annat fått uppleva följande:

- Jag har utbildat många nya ledare
- Jag har haft möten med UG som utvecklat och inspirerat min roll i UG
- Jag har hjälpt till att preppa Skolidrottsförbundets förbundsmöte 2022 samt deltagit där med de andra i UG.

Mitt bästa minne från den gröna perioden var när vi hade utbildningshelger för ledare på Backagården i Höör. De gånger vi hade engagerade ledare var de så roligt att vara utbildare och få vara med på deras aktiviteter. Inför mitt engagemang kommande år är jag är mer beredd och kreativ ifall svåra situationer uppstår. Exempelvis ifall ledarna man utbildar inte lyssnar eller ifall materiel saknas till arrangemang/aktiviteter. En annan viktig sak jag tar med mig från UG är att ledarskap är något man bär med sig livet ut.

Mina tips till nya UG deltagare?

1. Gå på alla träffar. Det är värt det!
2. Påminn dig över varför du valt fortsätta så du är med helhjärtat och stolt kan prioritera det. Får det dig att växa som person? Och på vilka sätt?
3. Våga umgås med folk i UG på fritiden. Alla är sociala och engagerade i en UG så det finns väldigt stor chans att någon/några matchar din personlighet perfekt!

GRÖN TRÄFF 1

HITTA DITT ENGAGEMANG OCH MÅL

Syfte:

Låta deltagarna lära känna varandra, skapa trygghet i gruppen och sätta upp mål för kommande år.

Inför:

Förbered gärna någon fika inför träffen alternativt boka bord på någon restaurang eller någon annan typ av aktivitet så att hela gruppen kan umgås i en mer naturlig miljö efteråt. Dubbelkolla med SDF så förutsättningarna för engagemangsgrupperna inte har förändrats från sista träffen med orange.

Tidsåtgång för träffen:

2 timmar

Material:

UG-böckerna, papper, pennor, färgpennor

HUVUDÖVNING:

HITTA DITT ENGAGEMANG

Låt de UG-deltagare som är inne i sitt sista år berätta i ett enkelt samtal om hur deras senaste år har sett ut. De kan berätta om vilka engagemangsområden de varit involverade i, vad de gjort, hur ofta det sets osv.

Ta sedan fram den nya gruppens engagemangsträd som de gjorde under sin sista träff i UG-orange. Utifrån den förra gruppen engagemangsområde och den nya gruppens intresse ska ni nu gemensamt sätta nya (eller samma som tidigare) engagemangsområden som gruppen kan engagera sig inom.

Tips på engagemangsområden:

- Utbildning
- Happening
- Trygghet
- Kommunikation
- Styrelsearbete

AVSLUTANDE ÖVNING:

SMART MÅLSÄTTNING

Hör av i gruppen hur många av deltagarna som brukar arbeta med målsättningar. Fråga om någon vill dela med sig om något mål den har satt upp och kunnat genomföra. Gå vidare in på att prata om varför man behöver sätta mål och struktur.

Visa SMART-målsättning modellen för deltagarna.

Gå sedan genom alla engagemangsområden en och en och låt hela gruppen gemensamt göra en SMART-målsättning för respektive engagemangsområde. Det är bra om alla deltar (även om man inte är med i just det engagemangsområdet) för att alla ska skapa en klarhet i varandras arbete.

UNGA HAR ORDET

Vad betyder en utvecklingsgrupp för dig?

“Personutveckling men även utveckling inom gruppen, man växer som enskild individ men också som grupp.”

INLEDANDE ÖVNING:

MINA VÄNNER

Alla minns vi väl de fantastiska "Mina Vänner" böckerna man sprang runt med som barn. Inled er första träff med att låta alla deltagare få skapa en egen sådan för att sedan gemensamt hitta varandras gemensamma nämnare i rummet. Börja med att dela ut ett tjockare papper till alla deltagare som de ska vika på mitten. Deltagarna ska nu få skapa sin egen "mina vänner" bok och den ska innehålla följande:

- ✓ En framsida
- ✓ Mitt namn
- ✓ Min födelsedag
- ✓ Jag bor med
- ✓ Min hemstad
- ✓ Saker jag inte kan leva utan
- ✓ Min idol
- ✓ Mitt bästa skol-IF minne
- ✓ En hemlig talang jag har
- ✓ I framtiden önskar jag
- ✓ Ett självporträtt
- ✓ Annat deltagaren själv önskar att tillägga.

När böckerna är skapade så ska deltagarna i helgrupp få läsa upp sina vänner böcker för varandra. När de läser upp något ska alla som har det gemensamt räcka upp handen. Samla sedan in alla deltagares böcker.

GRÖN TRÄFF 2

LEDARSKAPET

Syfte:

Skapa förståelse för sin egen ledarskapsutveckling och personliga utveckling kopplat till utvecklingsgruppen.

Inför:

Förbered gärna någon fika inför träffen.

Tidsåtgång för träffen:

2 timmar

Material:

UG-böckerna, papper, pennor, färgpennor

HUVUDÖVNING:

KOMPETENSLISTAN

Presentera listan med kompetenser från handledningen och låt deltagarna reflektera individuellt om hur dessa kompetenser knyter an till dem. Ge sedan deltagarna ett papper och låt dem göra ett kryss på pappret.

I rutorna skriver dem:

- Kompetenser jag har idag
- Kompetenser jag vill utveckla mer
- Kompetenser jag börjat utforska nyligen
- Kompetenser som är väldigt stark hos mig

Deltagarna skall nu individuellt få skriva ner 3 kompetenser i varje block kopplat till dem själva, ge dem ca 30 minuter över att reflektera på egen hand. Det går bra att använda samma kompetenser flera gånger. Dela ut förra årets stencil till de deltagare som gjorde det året innan, och låt dem reflektera över hur det har förändrats från år till år.

AVSLUTANDE ÖVNING:

DAGBOKEN

Be alla att skriva en dagbok om en dag. Det kan vara idag eller någon annan dag man känner att man gjorde mycket. Att sitta och fundera och skriva ner detaljerat vad man gjort under dagen kan öka deltagarnas förmåga att hitta sina kompetenser och vilka situationer man värdesätter.

Exempel (2017-06-11):

Solig dag. Trött. Möte med Lisa och Freddie som kändes bra och var intressant. Kom att tänka på saker till provet. Lunch i matsalen. Diskussion med Terese efter lunch. Hade prov i matte. Det kändes trögt. Dålig koncentration. Gick hem klockan 16:00. Behövde frisk luft och promenerade hem. Startade en serie. Städade mitt rum. Tränade. Tidig sänggång.

Utifrån texten kan deltagaren välja att fokusera på och utveckla några situationer som har att göra med till exempel: mötet, provet, städningen eller träningen. Låt alla deltagare sitta med sin egen dagbok och reflektera hur man kände i dessa situationer, om man vill/kan förändra något och varför de tror att det är just dessa situationer som har fångat ens uppmärksamhet.

INLEDANDE ÖVNING:

LEDARSKAPSKARTAN

Målet med övningen är att er grupp tillsammans skall sätta ett ramverk för det ledarskap som de själva vill bedriva eller utveckla. Här skall de definiera viktiga egenskaper hos en ledare tillsammans.

Börja med att leda gruppen in i en diskussion om vad bra ledarskap egentligen innebär utifrån följande frågeställningar;

1. Vad skiljer bra ledarskap från dåligt ledarskap?
2. Vilka särskilda egenskaper måste man ha för att vara en bra ledare?
3. Kan någon komma ihåg en ledare de inspirerats av?
4. Kan någon minnas en egen ledarskapserfarenhet där de gjort bra ifrån sig som ledare?

När ni har avslutat diskussionen kan ni i gruppen gemensamt definiera en lista på vad som gör en bra ledare till just det. Ge alla deltagare 15 minuter att reflektera över vilket typ av ledarskap de kan bidra med i sitt engagemangsområde och vad de förväntar sig av de andra.

GRÖN TRÄFF 3

INKLUDERANDE FÖRHÅLLNINGSSÄTT

Syfte:

Skapa en förståelse för hur viktigt det är med gruppdynamik, trygghet och inkludering både inom ledarskapet och privat.

Inför:

Förbered gärna någon fika inför träffen.

Tidsåtgång för träffen:

2 timmar

Material:

UG-böckerna, papper, pennor, färgpennor, sax, tidningspapper, A3 papper

Övningar framtagna med hjälp av Sensus Studieförbund.

INLEDANDE ÖVNING:

DINA BÄSTA RÅD TILL ANDRA

Dela ut ett A4 papper till alla deltagare. Be deltagarna att vika pappret på mitten och därefter på mitten igen. När de vecklar upp det så har de alltså fyra rutor. Deltagarna ska sedan göra följande:

Skriv följande rubriker i rutorna

- ✓ Min favoritvuxen...
- ✓ Mitt bästa råd till vuxna...
- ✓ Jag blev trygg när...
- ✓ I mitt ledarskap ska jag...

I varje ruta ritar eller skriver deltagarna ner sina tankar kring varje rubrik. En djupare förklaring av rubrikerna finns i handledningen.

Lyft sedan frågorna i helgrupp och se om någon deltagare vill dela med sig av sina råd eller när man blev trygg. Prata vidare av vikten att skapa trygga situationer och att vi har möjligheten att gemensamt skapa fler sådana.

Vad betyder en utvecklingsgrupp för dig?

“En utvecklingsgrupp för mig är en grupp med gemenskap där man tillsammans driver vidare varje individs potential. Där man utvecklas och får många möjligheter.”

UNGA HAR ORDET

HUVUDÖVNING: BEGREPPSFÖRSTÅELSE

Utifrån förra övningen har vi lyft ämnet trygghet och trygga grupper. Gruppen ska nu utifrån en begreppsförståelse förstå relevansen i att skapa en inkludering och trygghet i en grupp och i ett sammanhang.

Presentera orden från handledningen för gruppen. Diskutera i gruppen hur dessa knyter an till idrottsrörelsen och skolidrotten. Dela in deltagarna i par, och ge dem vars ett A3 papper med ett av orden och en kortfattad definition utskriven.

Be deltagarna att skapa ett kollage, med hjälp av pennor, sax och tidning där de besvarar frågor som:

- ✓ Vad betyder ordet?
- ✓ Vad har ordet för relevans i organisationen/verksamheten i stort?
- ✓ Vad har ordet för relevans i utvecklingsgruppen?
- ✓ Hur kan man arbeta med begreppet i sitt ledarskap?

När alla par är klara kan ni sätta upp kollagen i ett rum och låta deltagarna hålla en presentation om deras begrepp. Bjud efter varje presentation upp till diskussion om begreppets relevans för ledarskap.

Tips! Det går också bra att lägga till fler ord om du känner att gruppen behöver mer eller annan information

AVSLUTANDE ÖVNING:

CASE

Berätta för deltagarna att ni kommer dela ut olika Case (finns i handledningen). Ta upp Casen på storskärm och gå igenom de med alla deltagare för att de verkligen ska förstå dem. Försök besvara de tillsammans i helgrupp. Det finns inga rätta svar men det är klokt att få diskutera situationer med andra som en förebråelse för situationer som kan uppstå i ett framtida ledarskap.

Dela sedan in deltagarna i grupper. En grupp om 4–5 personer kan diskutera ett case, beroende på hur många deltagare ni är. Ge alla grupper ungefär 15 minuter att sitta och skriva ner hur de hade valt att hantera sitt case.

När grupperna är klara med sitt case återsamlas ni och låter varje grupp presentera hur de resonerar kring olika lösningar.

Hör med gruppen om det är någon annan som har något annat förslag på en lösning eller om det är någon som kanske varit med i en liknande situation som vill berätta hur de valde att lösa den situationen.

GRÖN TRÄFF 4

SÄTTA FOKUS

Syfte:

Skapa en reflektion hos deltagarna och förbereda dem för nästa moment i utvecklingsgruppen.

Inför:

Förbered gärna någon fika inför träffen alternativt boka bord på någon restaurang eller någon annan typ av aktivitet så att hela gruppen kan umgås i en mer naturlig miljö efteråt.

Tidsåtgång för träffen:

2 timmar

Material:

UG-böckerna, papper, pennor, möjlighet för deltagarna att göra en PP

HUVUDÖVNING:

UTVÄRDERING

Eftersom detta är sista träffen i denna konstellation kommer ni under denna övning att dela gruppen i två. "Gamla gröna" och "nya gröna".

Den "gamla gröna" gruppen som nu alltså har sin sista träff i grupp grön gör följande:

Reflektera. Förra årets sista träff gjordes en personlig SMART-målsättning. Denna ska delas ut till deltagarna och de ska reflektera över om målet har nåts. Varför? Varför inte? Hade förbundet kunnat göra annorlunda för att möta individens målsättning?

Efteråt delar du ut de brev som gruppen skrev sin allra första träff i UG-orange. Dessa ska de få öppna och läsa, minnas och reflektera kring.

Därefter sätter sig UG-ansvarig med denna grupp och diskuterar möjligheterna för kommande år. UG-blå året är ett individuellt år som alla tar sig an på olika sätt. Ert SDF:s möjligheter ska framföras här. Behöver ni till exempel hjälp på era kommande läger eller personer som ska sitta i er styrelse? Öppna upp för alla möjligheter här.

Den "nya gröna" gruppen som har ett år kvar i UG-grön gör följande:

SMART-målsättning utifrån personliga mål. Alla deltagare ska fortsätta med SMART-målsättning metoden men nu sätta personliga mål som de vill uppnå innan deras tid i UG är klart.

När alla deltagare har gjort sin målsättning samlar du in deras papper. Deltagarna sätter sig sedan gemensamt och börjar förbereda den presentation de ska hålla sin första träff kommande år för de nya UG-orange deltagarna. Här ska de samla tankar, minnen, bilder och dylikt för att fånga nya deltagares intresse.

AVSLUTANDE ÖVNING:

UPPSKATTNING

Detta blir den sista övningen ni kommer göra i den här konstellationen. Det är därför viktigt att lyfta saker man har uppskattat under de senaste året, både personligt och hos varandra.

Ge ett papper till alla deltagare och låt se högst upp skriva "Jag gillar ... (sitt namn)" eftersom jag: är snäll, är hjälpsam etc. De ska alltså fylla pappret med saker de gillar hos sig själv. Detta papper ska du sedan låta deltagarna ta med sig hem och be de alltså att återkomma till.

I nästa situation ska man skriva saker man uppskattar hos de andra deltagarna i gruppen. Låt alla skriva en lapp till de två som sitter till höger och vänster om en alternativt till alla runt ett bord (beroende på hur många ni är). På lappen skriver deltagarna "Jag uppskattar dig för att..." (nämna två saker). Låt sedan alla ta emot sina egna lappar och läsa dem för sig själv för att sedan låta dem behålla sina lappar.

INLEDANDE ÖVNING:

SMART REFLEKTION

Hör med deltagarna om de kommer ihåg SMARTA-mål metoden som de fick en genomgång under sin första träff. Återberätta vad SMART-metoden är för alla. Ta sedan fram de målsättningar som deltagarna gjorde för respektive engagemangsområde i uppstarten.

Reflektera gemensamt över hur det har blivit, har målen nåts? Varför? Varför inte? Låt sedan alla deltagare reflektera över sin egen insats utifrån målen, har jag sett till att det kunnat nås?

Viktig input är att prata med deltagarna om att en målsättning inte heller ska bli för pressad. Det är viktigt att du tydliggör att en insats eller verksamhet inte har misslyckats för att de inte nått sina mål. De ska aldrig känna press utan de ska se målen som en gemensam bild de strävar mot. Deltagarna ska känna att det är roligt och att man ska prestera i den mål man kan. Vi vill gemensamt tona ner prestationsångest som annars lätt ligger i en grupp och individ.

TIPS!

Hjälp deltagarna i "gamla grön" att skapa LinkedIn profiler. De har skaffat sig mycket erfarenhet och har nu möjlighet att ta med sig den i arbetslivet.

BLÅ: NÄSTA STEG

I det blåa steget har utvecklingsgruppen fått de verktyg som programmet kan ge dem, och det blåa steget syftar därför till att ge UG en trygg punkt under sitt första år efter programmet. Det blåa steget är väldigt flexibelt och du som UG-ansvarig har möjlighet att styra detta utifrån er organisation eller verksamhets förutsättningar och mål. Vi har dock tagit fram en plan för hur man hade kunnat arbeta.

Vårt första tips är att möta målgruppen. Den blåa steget börjar i samma veva som deltagarna har tagit studenten vilket kan resultera i att många kommer förflytta sig eller börja jobba. Gör en kartläggning med deltagarna om vad de ska göra till hösten och vilka som hade velat fortsätta ingå i den blåa gruppen.

Att ingå in den blåa gruppen ska inte vara obligatoriskt utan snarare en möjlighet. Förslag på saker man kan göra och erbjuda deltagarna kommer på nästa sida.

Vad är det viktigaste att ta med sig från UG?

- Roliga stunder
- Gemenskap
- Alla ideér räknas
- Engagemanget
- Ledarrollen
- Självförtroende
- Fina stunder
- Arbetslivserfarenhet
- Styrka
- Självsäkerhet
- Självkänslan
- Bra ledarskap
- Modet
- Samarbetet
- Kontakter

UNGA HAR ORDET



Mitt namn är Saga Persson och jag är 19 år. Jag gick på Bäckagårdsskolan där vi startade upp Bäcka skol-IF.

Jag rollen som sociala medier ansvarig. Jag gick då i nian och visste att jag i framtiden ville arbeta med barn. Skol-IF såg jag då som den bästa starten för att senare kunna göra det jag drömt om. De bästa minnena jag har under tiden i skol-IF var att se barnens glädje över det vi gjorde för de. Med den glädjen jag fick från barnen och gemenskapen med ledarna fick mig att vilja fortsätta när jag slutade nian. Jag visste att detta var något som gav mig extremt mycket energi. I UG fick jag fortsätta ha gemenskapen med andra som hade samma ambitioner som mig, samtidigt som jag har fått lära mig mycket. Det har varit allt från att lära mig hålla utbildning till att lära mig kommunicera bättre.

Nu har jag tagit studenten och är ute i arbetslivet och jag är säker på att det hade varit betydligt mycket svårare om jag inte hade fått ta del av det jag fått i UG. Förmågan att prata inför en stor publik är något som jag har tagit med mig. De bästa minnena från UG har varit att hålla utbildningar då man har träffat många ungdomar med stora ambitioner. Mitt absolut bästa tips jag har dig som ska bli ny deltagare i UG är att se möjligheten som ett perfekt sätt att hitta din väg in i framtiden.

Syfte:

Ge deltagarna en möjlighet att förvärva de kunskaper de utvecklat genom utvecklingsgruppen i nya områden.

NÄTVERKSTRÄFFAR

Ett förslag är att erbjuda deltagarna en möjlighet att endast ingå i ett nätverk. Förslagsvis att man skapar en gemensam gruppchatt via LinkedIn med alla deltagare. Denna plattform kan sedan användas för att sprida bra information till deltagarna som till exempel:

- Jobberbjudande
- Nya ledarskapsutbildningar
- Nationellas ledarskapsprogram
- Andra uppdrag som du tror är passande och relevanta för deltagarna

LÄGER/AKTIVITETS-ANSVARIGA

Om er verksamhet erbjuder läger eller större aktiviteter så kan ni erbjuda de i spår blå att ta mer ansvar. T ex kan de vara de som planerar och genomför läger eller aktiviteter på läger. Eller de som tar med ansvar när er verksamhet åker iväg på aktiviteter, t ex de som bokar buss eller håller i samlingar.

MENTORER FÖR NYA

Om ni följer metodmaterialet kommer ni förmodligen ta in nya ledare i samma veva som detta. Ett förslag är att nyttja den kunskap som deltagarna i grupp blå besitter gällande Utvecklingsgruppen för att skapa lärdom till de nya deltagarna. De kan till exempel vara med under rekrytering, delta eller hålla i träffar och stötta dem i frågor de har.

EGNA PROJEKT

Har deltagarna förslag på egna projekt att driva? Kan ni hjälpa dem att göra en projektansökan inom detta ämne för att skapa en möjlighet för dem att faktiskt jobba med det projekt de brinner för.



LEDARE I RÖRELSE



Metodmaterial framtaget av Skolidrottsförbundet i Skåne

Projektgruppen:

Jasmine Hanab Björnberg, projektledare

Emilia Skenderovski, utvecklare

Matilda Råbrant, utvecklare

Grafisk form: Emilia Skenderovski, Skolidrottsförbundet i Skåne

För mer information om Ledare i Rörelse se

www.ledareirorelse.se

För mer information om Skolidrottsförbundet i Skåne se

www.skolidrott.se/skane



Att unga leder rörelsen är en självklarhet för Skolidrottsförbundet i Skåne. Därför är det också naturligt att ta vara på ungas engagemang efter att de avslutat sina ledarskapsuppdrag i sina skolidrottsföreningar. Genom Ledare i Rörelses material Utvecklingsgrupperna möjliggör vi för fler ungas ledarskapsutveckling på deras villkor! Materialet kan användas som ett ledarskapsprogram eller som enskilda övningar.

