

Motivera till ideellt engagemang

**I denna skrift hittar du utgångspunkter för hur
du som styrelseledamot tillsammans med dina
styrelsekompisar hittar motivation för ert eget
och medlemmarnas engagemang.**



SVENSKA RIDSPORT
FÖRBUNDET

Välkommen styrelseledamot!

I din ridsportförening träffar du vänner som delar ditt hästintresse. Tillsammans lär ni er nya saker samtidigt som ni lär av varandra. Det gemensamma lärandet skapar glädje och gemenskap som är en grund för föreningens engagemang och utveckling.

Styrelseuppdraget innebär också att motivera både sig själv och andra att göra olika saker i föreningen. Du mår och presterar som bäst när din motivation kommer inifrån dig själv. Nyckeln till att förstå din inre motivation ligger i de tre psykologiska behov som driver den. Människors behov av autonomi, kompetens och tillhörighet kan påverka deras motivation och prestation i olika situationer.

- ✔ **Autonomi** (frihet att välja) innebär att du själv kan styra över vad du jobbar med, hur du gör det samt hur mycket tid du lägger ned. Det behöver finnas valmöjligheter bland arbetsuppgifterna.
- ✔ **Kompetens** handlar om känslan att du kan något och att det du gör bidrar till att uppnå föreningens mål. Det behöver finnas förutsättningar (utbildning, handledning och feedback) för att göra det som ska bli gjort.
- ✔ **Tillhörighet** är känslan av att tillhöra en gemenskap byggd av goda relationer där du kan känna dig trygg och bekväm med de andra i gruppen och där du blir accepterad för den du är.

Det är alltså dessa tre behov som du och dina styrelsekompisar ska ha i bakhuvudet när ni planerar och kommunicerar föreningens arbete.



Engagera dig själv

Kunskapen om motivation behöver sedan matchas mot föreningens verksamhet. Första steget är att börja hos dig själv. Vilka frågor/aktiviteter tycker du är mest intressanta? Hur vill du jobba med dem och vilka resultat vill du se? Beskriv hur du vill att ditt ideella engagemang ska se ut, med utgångspunkt i föreningens verksamhetsidé och verksamhetsplan samt med hjälp av matrisen nedan.

Fråga/aktivitet Vilka frågor/områden / aktiviteter vill du engagera dig i? Varför är det viktigt? Något som är avgörande för din motivation?	Tillvägagångssätt På vilket sätt kan du engagera dig? Fysiska träffar, digitala möten, skrivuppdrag, faktainsamling, påverkan i sociala medier, samtal med andra medlemmar?	Tidsomfattning Hur mycket tid kan du lägga på ideellt arbete? När kan du lägga tiden? Fysiskt eller digitalt?	Resultat/ Förväntningar Vilka förväntningar har du på ditt engagemang, vad vill du ska hända? Vilka resultat vill du se?
Samtidigt som du reflekterar och antecknar det du vill göra – fundera även över vad du inte vill göra, vad som skulle kunna få dig att tappa engagemanget. Genom att vara uppmärksam på det kan du undvika att tacka ja till det som sänker din motivation.			

Engagemang i styrelsen

När du skaffat dig en tydlig bild av hur du vill engagera dig och vilka förväntningar du har på arbetet i föreningen är det viktigt att den samordnas med övriga styrelsekompisar. Det kan finnas rutiner och vanor i föreningen som behöver utmanas för att ni tillsammans ska kunna skapa en gemensam planering som fungerar så bra som möjligt för alla ledamöter. Det viktigaste är att vara tydliga med vad var och en bidrar med men också tar ansvar för. Det behöver beskrivas så konkret som möjligt för att skapa rätt förväntningar på det gemensamma arbetet.

Gå igenom kolumn för kolumn i matrisen nedan och lista alla önskade arbeten samt övrigt som behöver hanteras.

Fråga/aktivitet Vilka frågor/områden / aktiviteter vill styrelseledamöterna arbeta med? Vilka ytterligare saker måste hanteras?	Tillvägagångssätt Vilka olika arbetsuppgifter är kopplade till dessa frågor/områden /aktiviteter?	Tidsomfattning Hur mycket tid tar olika frågor och hur mycket tid är ledamöterna beredda att lägga?	Resultat/ Förväntningar Vilka resultat vill vi se – så konkret beskrivet som möjligt. Hur följer vi upp?

Handlingsplan

Nästa steg är att stämma av föreningens verksamhetsplan med den samlade matrisen över vad alla vill arbeta med. Täcker vi alla områden/aktiviteter som vi ska arbeta med i föreningen eller finns det vita fläckar som behöver fördelas?

Arbeta sedan fram konkreta handlingsplaner för varje aktivitet i verksamhetsplanen. Beskriv det som ska göras på ett sätt som är tydligt och lätt att följa upp. Dela uppgifter i så små delar som möjligt så det blir lätt att fördela arbetet på fler. Ni kommer att behöva fördela arbetet i arbetsgrupper och till medlemmarna.

Det ska vara lätt att genomföra och bocka av det som blir gjort. Sätt också en plan för när och hur ni följer upp vad som blivit gjort. Om det finns surdegar som inte blir genomförda kan det bero på att det är för otydligt beskrivet eller att det inte finns resurser. Då behöver det uppdateras så fort som möjligt. I kolumnen Budget/Finansiering skriver ni in totala siffror för att få en idé om aktivitetens storlek. Det behövs oftast en mer detaljerad budget.

Att fördela arbete är viktigt för att se till att alla uppgifter och ansvarsområden hanteras på ett effektivt och balanserat sätt. För att göra arbetet än mer konkret kan ni göra en arbetsordning som beskriver var/hur olika frågor beslutas, när man kan vara delaktig i olika frågor osv. Ett publikt schema för möten och arbetsuppgifter förstärker möjlighet till delaktighet och ger framförhållning.

Det är också klokt att skapa tydliga arbetsbeskrivningar för varje roll i styrelsen. Då blir det också enklare att rotera uppgifter mellan styrelseledamöter. På så sätt kan ledamöter få möjlighet att delta i olika arbetsuppgifter och utveckla nya färdigheter.

Vad ska vi göra och varför?	Hur ska vi göra?	När ska det vara klart?	Vem ska ansvara och genomföra?	Hur ska vi följa upp?	Budget/finansiering	Status?

Spelregler – beteende för att lyckas med vårt gemensamma arbete

För att lyckas med styrelsearbetet är det viktigt att komma överens om hur ni ska jobba och hur ni ska vara mot varandra. Helt enkelt vilka beteenden som gäller i gruppen – gruppens spelregler.

Ett beteende är något som någon gör eller säger, det vill säga handlingar, uppförande eller reaktioner hos en individ. För att enas om vilka beteenden som ska gälla i er grupp kan ni börja med att ställa frågan: Hur ska vi vara mot varandra, hur ser det ut när vi jobbar tillsammans?

Var och en beskriver vad som är viktigt i samverkan/ arbetssätt för att må bra, kunna jobba och lyckas nå dit ni vill med insatserna. Beskriv så konkret och tydligt som möjligt. Vad är det ni säger och gör och hur ser det ut? Börja med att var och en skriver ned på ett papper och gå sedan igenom vad ni skrivit.

Gå igenom punkt för punkt, prioritera bland punkterna ifall de blivit för många. Sammanfatta sedan gruppens punkter i några gemensamma punkter som blir utgångspunkt för ert gemensamma arbetssätt. Det blir gruppens spelregler som ramar in det gemensamma arbetssättet. Viktigt är att inte stanna vid punkterna utan att diskutera och beskriva det beteende som hänger ihop med varje punkt.

Spelreglerna behöver hållas levande. Återkom ofta till dem. Hitta också ett sätt att påminna varandra om dem som inte blir kontrollerande eller skamfyllt. Spelreglerna ska vara ett sätt att värna varandra med omtanke.

Exempel

Om någon i gruppen skriver *vi ska lyssna på varandra* så behöver ni beskriva hur det ska gå till. Hur gör vi för att alla ska känna sig lyssnade på och samtidigt komma överens och arbeta framåt som grupp? Hur gör var och en när vi lyssnar effektivt?

Uppdrag: "Vi ska lyssna på varandra"

Beteende: "Vi har en ordning så att alla får komma till tals utan att bli avbrutna. Vi ställer nyfikna frågor med syfte att leda oss framåt tillsammans. Vi hjälps åt att inte fastna i diskussioner utan att komma till gemensam lösning."

Engagera medlemmar

Bland det viktigaste i styrelsens arbete är att skapa en god dialog med medlemmarna. De ska känna sig välkomna, veta var de hittar information om föreningen men framför allt att de är viktiga i föreningens arbete. Medlemmarna ska känna sig involverade i föreningens verksamhet och känna sig delaktiga. Styrelsen bör därför vara tydliga med vad som behöver göras och varför det är viktigt.

Skapa därför kommunikationsplaner kopplat till handlingsplanerna. Kommunera anpassat till föreningens olika målgrupper. Försök att vara så konkret och tydlig som bara möjligt och skapa valmöjligheter för medlemmen. Ha med drivkrafterna *Autonomi*, *Kompetens* och *Tillhörighet* i bakhuvudet när ni formulerar kommunikationen. Eftersom ideellt engagemang ska vara fritt och frivilligt behöver styrelsen fånga medlemmarnas motivation, deras vilja att arbeta i föreningen.

➔ [Läs mer om att skapa engagemang i föreningen i materialet *Vår ridsportförening* - Sisu Förlag \(sisuforlag.se\)](#)

Tips i arbetet

- ✓ **Tydliga förväntningar** skapar förutsättningar för att medlemmen ska känna sig *kompetent*. Det ramar också in arbetet så att det kan finnas utrymme för valmöjligheter /egna initiativ, dvs *autonomi*.
- ✓ Även **utbildning** hjälper medlemmen att uppleva att hen är kompetent och kan utvecklas inom föreningen. Utbildningen kan också bjuda in i gemenskapen vilken värnar *tillhörigheten*.
- ✓ **Uppmuntra** medlemmarna att dela sina idéer och synpunkter. Ha rutiner för att ta hand om dessa initiativ för att omvandla det i konkret föreningsarbete.
- ✓ **Uppskatta** medlemmarnas arbete och visa det på olika sätt. Bekräfta och tacka direkt till personen, berätta om det i sociala medier, anordna gemensamma sammankomster för att fira.