

Lärgruppsplan

Idrottens föreningslära GRUND



Att lära är att ge sig ut på en upptäcktsresa. Med denna lärgruppsplan som guide vill vi underlätta för dig och dina kollegor att upptäcka innehållet **Idrottens föreningslära GRUND (IFL GRUND)**. För största möjliga utbyte läser du igenom hela inledningen noga för att förstå varför det som kommer sedan ser ut som det gör och är formulerat som det är. Allt hänger samman.

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

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

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

Mer om **Idrottens föreningslära** hittar du på www.sisuidrottsutbildarna.se.

Mötet, samtalet och sökandet är nycklarna

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

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

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

Varför lära?

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

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

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

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

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

Idrottens föreningslära GRUND

IFL GRUND tar upp vad vi tror (och tycker) att alla som engagerar sig i föreningen behöver känna till och veta något om när man, som de flesta, bedriver verksamhet i en ideell förening. Alla föreningar och dess medlemmar, som ju är föreningen, behöver då och då bestämma sig för och klargöra både internt och externt vad som är själva meningen med föreningen. Ju fler som delar samma uppfattning om varför föreningen finns, desto större är möjligheterna att nå dit man vill. Det avtal medlemmarna sluter mellan sig, vanligen kallat stadgarna, talar bland annat om varför man finns och hur man har kommit överens om att bedriva verksamheten i föreningen. En förening som ingår i en större helhet i form av hela den samlade idrotten. Vi tar därför också upp något om idrottens organisation i materialet. Liksom vi tar upp något om andra viktiga förutsättningar för att den ideella föreningen ständigt ska vara i utveckling och i samspel med sin omgivning och omvärld. Det handlar om årsmötet, valberedningens viktiga arbete och om att ständigt vara en organisation i rörelse. När du vill veta och lära mera finns SISU Idrottsböckers katalog längst bak i pärmen.

Lärande samtal

När man gör upp sin arbetsplan för fortsättningen bör man ta ställning till hur mycket tid och kraft man är beredd att avsätta. Man behöver kanske inte gå igenom allt från "pärm till pärm". Man behöver kanske inte ägna alla sidor lika mycket tid och uppmärksamhet även om det kan vara en fördel. Eller så både behöver och vill man det.

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

Träff 1

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

1. *Gå laget runt – låt alla komma till tals. Var och en kan till exempel berätta något om sig själv och vilka erfarenheter man har av föreningsarbete.*
2. *Gå husesyn i pärmen – bläddra fram och tillbaka och upptäck vad den innehåller i stora drag. Kanske något särskilt du och ni fastnar för?*
3. *Gör er arbetsplan – Vilka dagar ska vi träffas? Vilken plats? Är det något speciellt som måste ordnas och förberedas? Kom överens om "spelreglerna" för sammankomsterna. Hur ska ni exempelvis se till att alla ges möjlighet att ta plats utifrån sina förutsättningar?*

Efter inledningen kan lärgruppen börja arbeta, som lärgruppsledaren har ett särskilt ansvar för att leda. Det kan också vara bra att utse någon som för minnesanteckningar om det framkommer saker som ska bearbetas vid ett senare tillfälle. Vi rekommenderar att ni lägger till en extra träff om ni under resans gång upptäcker saker ni verkligen vill och skulle behöva ta tag i.

Hela *IFL GRUND* bygger till stora delar på häftet **Föreningsguiden**. Börja därför gärna med att ta en titt i häftet och samtala en stund med följande frågor som utgångspunkt:

- Vad är dina första intryck?
- Vad fastnar du särskilt för?
- Vad tror du kommer att kräva lite större ansträngning?

Fortsätt sedan och då kan följande frågor utgöra underlag för samtalet:

- Med utgångspunkt i vad som sägs och tas upp på sidorna 5-12, Inledning och Meningen med föreningen och de frågor som finns under rubriken Tänk och tyck själv på sida 12 – vilka tankar väcks hos dig/er, vad svarar du/ni och vilka konsekvenser tycker du/ni att era svar borde få på föreningens verksamhet?
- Ta ett särskilt tag om VVVV – fyra viktiga V
- Varför finns er förening? Vad står det i stadgarnas ändamålsparagraf?
- Vad ska känneteckna ert förhållningssätt till varandra och till föreningen?
- Hur skulle ni vilja beskriva ett framtida önskvärt tillstånd för er förening?
- Vad skulle ni behöva vara bra på för att lyckas nå dit ni vill?
- I pärmen finns häftet *Målstegen*. Det innehåller 7 steg man kan jobba med för att ta sig an alla fyra viktiga V, men också komma ända ner på aktiviteter som behöver göras för att gå från ord till handling. Innehållet är kanske inget man "processer" inom ramen för lärgruppen. Snarare handlar det om ett utvecklingsarbete som kan ta vid efter arbetet med *Idrottens föreningslära GRUND*.
- Ett V står för Värdegrund. På samma sätt som med *Målstegen* kan det vara lämpligt att jobba vidare med dessa i en särskild process. Ta gärna kontakt och hjälp av SISU Idrottsutbildarna i ditt distrikt när det är dags.

Träff 2

Inför träffen har deltagarna läst avsnitten om idrottens organisation och medlemsavtalet, sidorna 13 – 24. Se också till att föreningens egna stadgar finns tillgängliga.

Utöver frågorna under rubriken Tänk och tyck själv – vilka tankar väcks hos dig/er, vad svarar du/ni och vilka konsekvenser tycker du/ni att era svar borde få på föreningens verksamhet om vi också lägger till följande frågor att fundera över och samtala kring:

- Vilka fördelar ser du med den renodlade ideella föreningen kontra andra typer av ekonomiska och ideella föreningar?
- Vad behöver ni göra i er förening för att få fler att förstå meningen med föreningen?
- På vilket/vilka sätt skulle ni kunna utveckla *formerna* för hur ni bedriver er verksamhet (och då menas inte själva den idrottsliga delen)? Eller annorlunda uttryckt: Hur skulle ni kunna få fler att vilja vara med och påverka och ta ansvar för föreningens utveckling?
- Besök ditt förbunds hemsida. Vad hittar ni om hur förbundet är organiserat? Vilka tankar väcks hos er?
- Titta i era egna stadgar – i vilken utsträckning är de uppdaterade, attraktiva, tydliga och hur väl stämmer de överens med vad ni tidigare kom fram till när det gäller formerna för hur ni bedriver verksamheten i föreningen?
- I pärmen finns *Riksidrottsförbundets Normalstadgar för idrottsföreningar – med kommentarer*. De är jättebra att titta i då och då för att läsa och lära lite mer om bakgrunden till många punkter i era stadgar.

Avsluta träffen med en kort tillbakablick:

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

Egna noteringar, lärdomar, reflektioner

Träff 3

Temat för denna träff är årsmötet och arbetet i valberedningen. För även om inte alla som deltar i lärgruppen förmodligen är med i valberedningen är det ändå motiverat att ägna en stunds uppmärksamhet om den viktiga funktion valberedningen fyller. Deltagarna har innan träffen själva läst in sig på sidorna 25-31.

Liksom tidigare träffar finns dels frågorna under rubriken Tänk och tyck själv bearbeta, dels ytterligare några här. Det är som vanligt ni själva som avgör vad som för stunden och för era behov känns mest angeläget att samtala om.

- Vilka erfarenheter har ni själva av olika årsmöten? Vad vill ni hissa, vad vill ni dissa?
- Om ni fick genomföra ett årsmöte, som både uppfyllde de formella kraven och som attraherade många att vilja vara med – hur skulle det se ut, vad skulle ni vilja göra?
- Hur presenterar vi på bästa sätt vårt (om det nu är styrelsens) förslag till verksamhetsplan för kommande verksamhetsår på årsmötet, för medlemmarna?
- Vad har ni eller får ni för idéer när ni läser avsnittet om årsmötet och samtidigt tänker på hur man skulle kunna utveckla mötet och kanske kombinera fysiska möten med möten på nätet (eller klubbens hemsida)?
- Alla talar om att valberedningen är så viktig. Hur kan det då komma sig att det samtidigt är så vanligt att valberedningen inte fungerar särskilt bra? Hur ser det ut i er förening?
- Vad talar för och emot att varje medlem någon borde tacka ja till ett förtroendeuppdrag, till exempel att vara en del av valberedningen?

Avsluta träffen med en kort tillbakablick:

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

Egna noteringar, lärdomar, reflektioner

Träff 4

Denna träff handlar om pengar, skatter och avgifter. I förväg har deltagarna bekantat sig med innehållet på sidorna 32-36 och det PM och just skatter och avgifter som finns i pärmen. Ordna också så att förra årets verksamhetsberättelse finns tillgänglig.

Även här finns ett antal frågor att bearbeta under rubriken Tänk och tyck själv. Utöver det, här ytterligare några frågor som kanske ligger lite närmare just er förening:

- Vad tycker ni verkar bäst – att först ta reda på hur mycket pengar som finns för att sedan fundera vad man kan göra med dem eller ta reda på vad man vill för att sedan försöka skaffa så mycket pengar (eller andra resurser) som behövs? Varför tycker ni det ena eller andra? Hur brukar ni göra i er förening?
- Titta i verksamhetsberättelsen – hjälps sedan varandra att förstå de olika ekonomiska rapporterna som finns där.
- Vad spelar det egentligen för roll vad olika saker som har med ekonomi att göra heter? Är det inte bara att "köra på" så länge det går bra?
- Handen på hjärtat – kan er förening anses vara allmännyttig så som det beskrivs på sidan 34?
- Vad krävs av den person i föreningen som tar på sig uppdraget att hålla ordning på ekonomin?
- Hur skulle fler kunna dela på ansvaret att sköta ekonomin i föreningen?

Avsluta träffen med en kort tillbakablick:

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

Egna noteringar, lärdomar, reflektioner

Träff 5

Sista träffen, enligt detta förslag till upplägg, handlar mer om den delen av föreningsläran som handlar om utvecklingen av föreningen som organisation. Som förberedelse har deltagarna läst in sig på avsnittet *Kunskap och utveckling i förening* på sidorna 37-43. Alla har också speglat föreningen med hjälp av det underlag som finns som bilaga till denna lärgruppsplan.

Du blir väl inte förvånad när det även här finns en rubrik som heter *Tänk och tyck själv* och som kan vara ett sätt att bearbeta avsnittet. Ett annat är att också ta hjälp av nedanstående frågor som underlag för era samtal:

- Samtala om hur ni var och en har uppfattat den så kallade Fyrfältaren. I vilken utsträckning har ni läst och tolkat på liknande sätt? På vilket sätt skiljer sig eventuellt er förståelse av modellen?
- Ett sätt att ta till sig modellen, som i sig bara syftar till att förstå olika typer av sammanhang, är att försöka påminna sig om situationer eller perioder när man antingen som individ eller grupp (i skolan, på jobbet eller på fritiden) mer eller mindre befunnit sig i de olika faserna. Bjud varandra på era erfarenheter.
- I vilken av faserna trivs du som person bäst – om du får välja? Hur kommer det sig? Vad skulle hända om du alltid befann dig i din favoritfas?
- Hur kan ni i er förening göra för att inte fastna för länge i någon av faserna?
- Om man skulle titta på allt som görs i föreningen – hur skulle fördelningen med det strategiska, taktiska och operativa se ut? Hur nöjda är ni med den fördelningen? Vad skulle ni vilja göra åt den?
- I förberedelserna ingick att spegla föreningen. Samtala om vad var och en fick för "resultat" och om vad era lika eller olika bilder väcker för tankar hos er. Vad behöver ni t.ex. göra för att vara i rätt fas vid rätt tillfälle? Hur ska ni dra nytta av fördelarna med den fas ni just nu befinner er mest i?

Till sist – hur skulle ni vilja fortsätta ert arbete med att utveckla er förening? Ta gärna hjälp av SISU Idrottsutbildarna eller gör på egen hand upp en (utvecklings)plan för vad som ska uppnås och åstadkommas, vad som ska göras, vem som ansvarar för olika moment samt när saker vara klara. Använd med fördel nedanstående matris (utvecklingsplan) som underlag.

Utvecklingsplan

Utvecklingsområde (beskriv vad som ska utvecklas):

Vad ska uppnås (mål)?	Vad ska göras?	Vem ansvarar?	När ska det göras?	Kostnader i tid och kronor?	Hur ska det följas upp?

Exempel:

Utvecklingsområde: Vår interna kommunikation.

Kommunikationen med medlemmarna behöver bli bättre. Vi vill göra fler medvetna om och uppmärksamma på vad som sker i föreningen.

Vad ska uppnås (mål)?	Vad ska göras?	Vem ansvarar?	När ska det göras?	Kostnader i tid och kronor?	Hur ska det följas upp?
<ol style="list-style-type: none"> 1. Fler ska besöka hemsidan! 2. Fler ska aktivt kontakta styrelsen! 3. Fler ska vara nöjda med hemsidan! 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uppdatera e-postregistret. 2. Gör en medlemsundersökning om bl.a. önskemål av information och graden av nöjdhet med hemsidan 3. Engagera ungdomsgruppen i hemsidan 	Anna och Per	Senast till årsskiftet	200 timmar 10 000 kr	Ny medlemsundersökning

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

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

Spegling

Nedan finns 24 påståenden som du ska ta ställning till utifrån vad som bäst **kännetecknar arbetet och tillvaron** i teamet, föreningen eller organisationen. Det finns fem svarsalternativ. Ibland kan det kännas bekvämt att välja "måttligt" men undvik detta så långt det är möjligt.

A. Ange i vilken grad det känns handlingskraftigt				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

B. Ange i vilken grad det finns regler och bestämmelser				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

C. Ange i vilken grad det känns förvirrat och omtumlande				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

D. Ange i vilken grad nya idéer och uppslag välkomnas				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

E. Ange i vilken grad saker blir gjorda och genomförda				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

F. Ange i vilken grad det känns "byråkratiskt" och stelbent				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

G. Ange i vilken grad det råder osäkerhet och tvivel				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

H. Ange i vilken grad det finns drömmar och visioner				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

I. Ange i vilken grad det känns effektivt				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

J. Ange i vilken grad det känns trögt och tungrott				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

K. Ange i vilken grad det känns kaotiskt				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

L. Ange i vilken grad det känns öppet och kreativt				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

M. Ange i vilken grad det känns målinriktat				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

N. Ange i vilken grad det råder kontroll och granskning				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

O. Ange i vilken grad det råder oordning				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

P. Ange i vilken grad det känns hoppfullt och inspirerande				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

Q. Ange i vilken grad det skapas och produceras				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

R. Ange i vilken grad det känns kraftlöst och avstannande				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

S. Ange i vilken grad det känns oklart och villrådigt				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

T. Ange i vilken grad det finns utrymme för nytänkande				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

U. Ange i vilken grad "hjulen snurrar" och att det händer saker				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

V. Ange i vilken grad det känns passivt och avvaktande				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

X. Ange i vilken grad det råder tvekan och ovisshet				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

Y. Ange i vilken grad det finns målmedvetenhet och viljekraft				
inte alls	lite grann	måttligt	en hel del	väldigt mycket

Efter att ha tagit ställning till alla påståenden ska du till höger om varje påstående ange en poäng utifrån följande skala:

- inte alls = 0
- lite grann = 1
- måttligt = 2
- en hel del = 3
- väldigt mycket = 4

Har du exempelvis kryssat i "lite grann" på det första påståendet skriver du poängen "1" till höger om påståendet.

Sammanställning

Summera poängen du angett för påståendena A + E + I + M + Q + U = _____ = Fält 1 nedan

Summera poängen du angett för påståendena B + F + J + N + R + V = _____ = Fält 2 nedan

Summera poängen du angett för påståendena C + G + K + O + S + X = _____ = Fält 3 nedan

Summera poängen du angett för påståendena D + H + L + P + T + Y = _____ = Fält 4 nedan

Fält 1 ”Fabrikshörnet” Poäng:	Fält 4 ”Utvecklingshörnet” Poäng:
Fält 2 ”Ordningshörnet” Poäng:	Fält 3 ”Sociala hörnet” Poäng:

I varje fält kan man som mest ha 24 poäng och som minst 0 poäng. Ju fler poäng som finns i respektive fält desto tydligare kännetecknas teamet, föreningen eller organisationen av det som karakteriserar respektive fält. Det fält som fått flest poäng anger i vilken utvecklingsfas du anser att teamet, föreningen eller organisationen befinner sig i.

Jämför

Jämför utfallet med övriga deltagare som speglar teamet, föreningen eller organisationen. Räkna ut ett genomsnitt för respektive fält och för in värdena i nedanstående tabell.

Fält 1 ”Fabrikshörnet” Poäng:	Fält 4 ”Utvecklingshörnet” Poäng:
Fält 2 ”Ordningshörnet” Poäng:	Fält 3 ”Sociala hörnet” Poäng:

Diskutera

- Är det stor skillnad mellan din och gruppens uppfattning? Om ”Ja” vad kan vara orsaken?
- Är utfallet rättvisande och speglar den nuläget? Ge exempel!
- Framkom det stora skillnader mellan deltagarnas bedömningar? Om ”Ja” vad kan vara orsaken?
- Vilka utmaningar och uppmaningar kan formuleras utifrån resultatet?

