

Hållbart ledarskap

Samtalsunderlag

Välj själv vilket/vilka case som ni är intressanta för er. Genom att samtal om valda case väck kanske nya tankar kring hur du och din förening arbetar tillsammans med föreningens ledare.

Case 1:

En av föreningens ledare är mycket engagerad i sin träningsgrupp och är alltid på varje träning trots att de är så många ledare så de skulle kunna dela upp träningstillfällena. Dessutom är ledaren mycket engagerad i fler arbetsgrupper som styrelsen skapat. Allt som allt betyder det att ledare är i hallen i stort sett alla kvällar i veckan och stora delar av helgerna. På slutet har ledaren sett lite trött ut, men inga andra signaler finns på att det är för mycket.

- Hur resonerar ni som organisationsledare kring detta?
- Om ledaren är 15 år, skulle ert svar se annorlunda ut? Om ja, på vilket sätt?

Case 2:

Det uppstår ganska högljudd diskussion mellan en av era ledare och en förälder där föräldern är mycket arg och säger en del personliga påhopp på ledaren. Du som organisationsledare ser hela händelsen.

- Hur tycker ni att en organisationsledare ska agera under händelsen?
- Hur tycker ni att en organisationsledare ska agera efter händelsen?
- Om ledaren är 15 år, skulle ert svar se annorlunda ut? Om ja, på vilket sätt?

Case 3:

En ledare tar kontakt med dig som organisationsledare och berättar att en aktiv i ledarens träningsgrupp har berättat att hen inte mår bra och skadar sig själv då ingen ser. Den aktiva har sagt att ledaren inte får säga något till någon annan och ledaren vet inte vad den ska göra nu.

- Hur tycker ni att en organisationsledare ska agera?
- Om ledaren är 15 år, skulle ert svar se annorlunda ut? Om ja, på vilket sätt?

Case 4:

En föreningsstyrelse har ett möte där de tar beslut att lägga ner all sin parkourverksamhet på grund av att de inte hittar några lämpliga platser att träna på. Både aktiva och ledare informeras direkt efter mötet via mejl. Ledarna blir mycket upprörda och kräver ett möte med styrelsen.

- Varför tror ni att ledarna blir upprörda?
- Finns det något annat sätt styrelsen skulle kunnat agera på i stället?

Case 5:

Förra året startade föreningen en trampolinverksamhet. Nu under sommaruppehållet vill styrelsen gärna utvärdera verksamheten för att kunna utveckla den på bästa sätt. Sportchefen föreslår att hon och en i styrelsen tar fram ett förslag på utveckling då hon anser att det är dom som bäst vet vad verksamheten behöver.

- Hur ser ni på förslaget av arbetssätt?
- Om ni velat involverat fler, på vilket sätt hade ni gjort det?

Case 6:

En av föreningens grupper testar lite nya upplägg på sina träningar. Så har man aldrig gjort förut och upplägget ger inte omedelbart det positiva utfallet som ledarna hade hoppats på. Ledarna kommer till dig som organisationsledare och ber om råd.

- Hur agera du som organisationsledare för att stötta och peppa ledarna att fortsätta våga testa nya idéer och ha tålamod även om resultatet kanske dröjer något?

Case 7:

Föreningen har en ny ledare inom truppverksamheten som har några förslag på hur verksamheten skulle kunna utvecklas. Vid en ledarsamling presenterar hen sina förslag och vill diskutera eventuella förändringar. Förslagen möts av kompakt tystnad och en ovilja till att testa några av förslagen. Den nya ledaren känner sig illa behandlad och kontaktar dig som organisationsledare.

- Hur ska du som organisationsledare agera?