



Handledning för studiecirkel

Planering av cirkeln

Som samordnare och cirkelledare är det din uppgift att tillsammans med gruppen sätta upp ramarna för träffarna och föra dem framåt. Här presenteras ett förslag på upplägg för fem träffar. Antingen kan ni utgå helt från dem eller så väljer ni ut vissa delar som passar, alltifrån en övning till förslag på tema för träffen eller kapitel att läsa i boken.

Det är viktigt att tillsammans gå igenom vilka förväntningar deltagarna har, vad de vill uppnå och vad de tycker är viktigt att få ut av träffarna. Om ni sätter upp riktlinjer för hur ni vill ha det kan ni ändå från gång till gång anpassa upplägget om det är en fråga eller ett problem som känns akut. Likaså är det viktigt att ni kommer överens om ni ska vika tid för att läsa de utvalda kapitlen i boken under träffen eller om deltagarna bör ha gjort det innan.

Du som är cirkelledare kan få hjälp av Studieförbundet att utvecklas i rollen. Fråga Studieförbundet om ledarutvecklingsprogrammet för cirkelledare och vilket stöd du kan få.

Träffarna kommer med största sannolikhet att öppna deltagarnas ögon för områden de är mer intresserade av att utveckla. Hör efter med gruppen om det finns intresse för fördjupning inom något område – alltifrån en anpassad ledarskapsutbildning eller kurs i konflikthantering till en inspirationsträff om att skapa ett mer kreativt arbetsklimat eller att arbeta effektivt.



Att utvecklas tillsammans

Träffarna genomförs som cirklar vilket innebär att alla är aktiva i processen. Personer med samma eller liknande positioner i helt skilda organisationer samlas. En förutsättning för ett bra klimat är att deltagarna lär känna varandras bakgrund – både som personer och i förhållande till respektive organisation. Detta både för att skapa en trygg stämning i gruppen och för att få förståelse för varandras förutsättningar och situationer.

Det här upplägget för nätverk baseras dels på boken och dels på det erfarenhetsutbyte och de reflektioner som finns i gruppen. Att lära sig nya saker blir enklare och tydligare när det översätts till den egna rollen eller situationen. Det är bra att ge tid för sådana diskussioner.

Ofta blir nätverksträffarna och diskussionerna personliga. För att ingen ska känna sig utlämnad kan det vara bra att göra en överenskommelse om att det som sägs på träffarna är i största förtroende och inte bör lämnas ut. Sitter man på en ledande post i en organisation kan det vara känsligt att berätta om vissa konflikter eller lämna ut detaljer som kan vara viktiga för att beskriva en situation som man vill få hjälp och tips av de andra för att lösa.

Beroende på vad deltagarna själva vill kan man utveckla nätverket utöver de fysiska, samordnade, träffarna. Finns det resurser kan ni starta en e-postlista där det går att fortlöpande ta upp diskussioner, tipsa varandra om bra litteratur eller utbildningar eller fråga om hjälp inför olika situationer. En annan möjlighet är att ha studiecirkel över nätet. Andra tips är ordförandepådrag där man kan pådrag hos varandra för att uppleva en annan situation och/eller hjälpa till. Hör efter med Studieförbundet hur man kan gå tillväga.

Förslag på upplägg

På de följande sidorna presenteras ett förslag på upplägg, tema och innehåll för fem träffar. Det är upplagt träff för träff med en allmän inledning om temat, förslag på vilka kapitel i boken som är kopplade till ämnet samt förslag på diskussionspunkter och övningar som kan användas.

Fem träffar är lämpligt för en termin, varje träff ska vara minst 3 x 45 minuter – se till att ta tid för fika eller mat tillsammans. Gällande lokaler är det bra att kunna variera mellan bekväma soffor för lite lösare diskussioner till ett ordentligt mötesbord med möjlighet att använda whiteboard eller blädderblock. Bestäm gärna själva i gruppen om ni ska vara på samma ställe hela tiden eller flytta mellan organisationernas lokaler vilket kan vara lite roligt.

Vid den första träffen är det viktigt att deltagarna får presentera sig närmare för varandra, gärna i form av någon övning. Likaså kan det vara bra att berätta lite om organisationerna för att ge en bild av vad de olika ordförandena har för situation och bakgrund.

De fyra följande träffarna kan ni istället för presentation gå en runda där var och en i turordning får berätta vad som är aktuellt just nu för dem i rollen som ordförande: Vad är roligt och inspirerande, vad är tufft och utmanande? Ge tid för deltagarna att kommentera eller ge tips på hur de kan gå vidare om det är någon annan som har varit i en liknande situation.

Planera in en rast där det finns möjlighet att mingla lite, ta luft och sträcka på benen. När ni går från en diskussion till en annan kan det passa att lägga in en miniövning för att lära känna varandra ytterligare eller röra på sig lite. Det är viktigt att stämningen i gruppen känns trygg och att deltagarna får förtroende för varandra.

Känns det som att diskussionerna är tröga kan framförallt diskussionspunkterna göras i form av värderingsövningar där du som samordnare ställer en fråga och ger olika alternativ (gärna fysiskt där man får ställa sig på en linje eller i olika hörn). Deltagarna får sedan välja vart de vill ställa sig och utifrån det ber du dem motivera hur de tänker och vad de tycker.

Träff #1 – Ordföranderollen

Att vara ordförande är speciellt och kan vara fantastiskt roligt men även utmanande och svårt. Det handlar om att leda sig själv, att hitta en ledarstil som passar såväl de andra engagerade som dig som person. Genom att ta sig tid för att fundera över sin egen ledarstil, sina drivkrafter och sina styrkor och svagheter är det möjligt både att utvecklas som ledare men också att förstå sina reaktioner i olika situationer.

Diskussion

Allmän diskussion utifrån boken och relaterade tankar, med utgångspunkt från kapitlet *Vad innebär ordföranderollen?*, *Att forma och hitta sin roll som ledare* samt *Att ha det yttersta ansvaret – juridiskt* och *Att ha det yttersta ansvaret – praktiskt*.

Övning

Diskutera i par; *Håll kvar grundtankar och drivkraften i ditt engagemang* – övning från boken, s. 35.

Övning

En och en; *Snabb genomgång av ditt ledarskap* – övning från boken, s. 31.

Diskussionspunkter

- Är det viktigt att ha en bestämd roll?
- Finns det vissa egenskaper som gör en ordförande bra eller dålig?
- Ska man anpassa sin ledarstil beroende på situation eller personer?
- Har någon gjort ett test för ledarstil? Tipsa varandra!

Träff #2 – Styrelsearbetet

Att vara den som ansvarar för styrelsearbetet handlar om både planering, arbetsformer och beslutsfattande. Det kan vara nog så utmanande oavsett hur mycket vana man har av styrelsearbete sedan tidigare. Ofta är det viktigt bara att tänka till på hur styrelsen arbetar och varför de sätt som används har valts. Olika organisationer har lagt upp det på olika vis precis som olika ordföranden tycker att olika saker är roligt.

Diskussion

Allmän diskussion utifrån boken och relaterade tankar, med utgångspunkt från kapitlen *Mötesformer*, *Beslutsfattande*, *Planering av styrelsearbetet* samt *Slaskrattsfenomenet – att delegera*.

Övning

Oavslutade meningar. Förbered fem till tio meningar om vad som är viktigt, jobbigt eller roligt med saker som relaterar till kapitlen. Till exempel; Det är jobbigt att samma personer alltid ska prata så mycket på mötena, det är viktigt att fördela och följa upp arbetet, det är roligt att de andra är intresserade av mina förslag. Låt deltagarna fundera och själva skriva klart för att sedan höra vad de andra skrivit. Tid för diskussion och reflektion runt svaren.

Övning

Brainstormtävling runt tips för hur man kan göra möten roligare: Alltifrån tekniker och former till inspirerande övningar. Dela in deltagarna i två grupper och låt dem under lämplig tid skriva ner så många bra tips som möjligt. Flest vinner! Gå igenom med hela gruppen.

Diskussionspunkter

- Hur formella är ni i de olika organisationerna? Vad finns det för fördelar och nackdelar?
- Vad är mest effektivt, konsensusbeslut eller majoritetsbeslut?
- Är det bra att alltid planera hur styrelsen ska arbeta? Hur vet man att det blir effektivare och att de valda arbetsätten är bra? Ge förslag på sätt att utvärdera arbetsätt och arbete.
- Delegering, hur följer man upp utan att trampa någon på tårna?

Träff #3 – Gruppen

Att leda en styrelse framåt handlar om mycket mer än att peka åt "rätt" håll. En grupp som har roligt och där deltagarna är trygga med varandra arbetar både effektivare och ofta bättre än en grupp med starka slitningar eller oklara roller. Det är bra att i början av verksamhetsåret arbeta med teambuilding och att dra upp gemensamma spelregler.

Diskussion

Allmän diskussion utifrån boken och relaterade tankar, med utgångspunkt från kapitlet *Att arbeta i en grupp* samt *Konflikthantering – förebyggande* och *Konflikthantering – krishantering*.

Övning

Låt någon eller några av deltagarna till den här träffen förbereda ett par snabba övningar för att en grupp ska lära känna och lita på varandra. Låt dem hålla i övningarna och diskutera hur det gick!

Övning

Minicase. Förbered ett kort scenario om en konfliktsituation relaterad till styrelsearbete eller ideellt arbete. Låt deltagarna diskutera i mindre grupper hur de skulle lösa det hela. Diskutera sedan gemensamt med alla vad de olika grupperna kom fram till och varför.

Diskussionspunkter

- Hur vet man när det är dags att ta tag i en konflikt eller om man bara förvärrar situationen och gör saken större än nödvändigt?
- Kom med bra tips på övningar för att ge feedback till varandra.
- Lista övningar för att hantera konflikter och för att stärka vi-känslan i gruppen.

Träff #4 – Inspiration och engagemang

Hur skapar man ett kreativt arbetsklimat där det är roligt och utvecklande att engagera sig? Det kan vara bra att tänka lite extra på att få tillstånd en positiv och inspirerande stämning i styrelsen, den här träffen är tänkt att ge det arbetet en skjuts framåt!

Diskussion

Allmän diskussion utifrån boken och relaterade tankar, med utgångspunkt från kapitlet *Inspirera & engagera, Arbeta mot gemensamma mål, Ideellt engagemang* samt *Att vara bollplank och utveckla andra*.

Övning

Diskussion två och två om hur man hanterar när någon vill hoppa av för att han eller hon känner sig utanför eller inte är motiverad. Gå igenom konkreta förslag inför resten av gruppen.

Övning

Brainstorm i hela gruppen runt saker en styrelse kan göra för att uppmuntra kreativitet.

Diskussionspunkter

- Hur säkerställer ni i er organisation att ni lockar med "rätt" saker för att motivera?
- Är det skillnad på att motivera anställda och ideellt engagerade?
- Är fort och fel bättre än att inget händer? Hur blir det fort och rätt?
- Vem inspirerar och peppar ordföranden?

Träff #5 – Personlig utveckling och vikten av prioritering

Precis som det är viktigt att lägga tid på att utveckla styrelsen är det bra om ordföranden utvecklar sig själv och växer i takt med utmaningar och nya erfarenheter. Att själv må bra och ha kontroll över situationen är oerhört viktigt, men prioriteras alltför ofta bort till förmån för snabba reaktioner på akuta händelser.

Diskussion

Allmän diskussion utifrån boken och relaterade tankar, med utgångspunkt från kapitlen *Personlig utveckling*, *Stress och utbrändhet* samt *Planering och prioritering*.

Övning

Lista ditt arbete – övning från boken, s 38.

Övning

Vad gör dig arg och upprörd? – delövning från *Att hitta sin roll II*, boken s. 35.

Diskussionspunkter

- Hur undviker man att stressa när det är massor av viktiga saker som måste göras?
- På vilka sätt är det viktigt att må bra i sig själv? Hur kan man hjälpa varandra i styrelsen att växa och må bra?
- Ge exempel från organisationerna där ni skiljer på ansvar och skuld (från boken s 44).

