

Se dem lyckas

Ett verktyg för att stöda utvecklingsprocessen i föreningar

Irene Hagman

Examensarbete för Samhällspedagog (YH)-examen
Utbildningsprogrammet för medborgaraktivitet och ungdomsarbete
Åbo 2016



EXAMENSARBETE

Författare: Irene Hagman

Utbildningsprogram och ort: Samhällspedagog i Åbo

Handledare: Mona Bischoff

Titel: Se dem lyckas – Ett verktyg för att stöda utvecklingsprocessen i föreningar

Datum 27.4.2016 Sidantal: 28

Bilagor: 1

Abstrakt

Syftet med detta examensarbete var att stöda österbottniska ungdomsföreningar i utvecklingen av deras verksamhet. Målet var att utforma ett verktyg som involverar ungdomarna i föreningens verksamhet. Genom detta verktyg skall ungdomarna kunna påverka mera i ungdoms- och fritidssektorn i kommunen. Arbetet är gjort i samarbete med uppdragsgivaren Svenska Österbottens Ungdomsförbund.

Metoden som används i examensarbetet är coaching samt att unga får träffas, diskutera och dela erfarenheter med varandra. I mitt examensarbete redogör jag vilka teorier och modeller jag grundat mitt verktyg på. Jag skriver om GROW-modellen som fungerat som bas för utvecklingen av mitt verktyg och processmodellen "Förening i utveckling". I arbetet presenterar jag den litteratur jag läst om delaktighet, coaching och dialog. Jag redogör hur jag utformat verktyget och beskriver arbetsprocessen samt resultatet.

Det resultat jag kommit fram till är att det utarbetade verktyget fungerar bra som en snabbstart till utveckling av verksamheten i ungdomsföreningar. Verktyget kan anpassas till olika grupper, situationer och behov.

Språk: Svenska Nyckelord: Föreningar, delaktighet, dialog, utvecklingsarbete, coaching, GROW-modellen

BACHELOR'S THESIS

Author: Irene Hagman

Degree Programme: Degree Programme in Community Education in Turku

Supervisors: Mona Bischoff

Title: See them succeed – A tool for supporting development in non-profit organizations.

Date 27.4.2016 Number of pages: 28 Appendices: 1

Summary

The aim of this thesis was to support the Ostrobothnia youth associations in the development of their activities. The goal was to design a tool involving young people in the organizations' work. With this tool should young people be able to influence more than before in the youth and leisure sector in the municipalities. My study was commissioned by and conducted in cooperation with the Swedish Ostrobothnian Youth Organization.

The method used in the thesis is coaching and young people meeting to discuss and share experiences with each other. In my thesis I present the theories and models I based my tools on. I write about the GROW model which served as the basis for the developing of my tool and process model "Associations in development". In the work I present the literature I have read on participation, coaching and dialogue. I describe how I designed the tool and describe the process as well as the outcome.

The result I have come to is that the tool works well as a quick start to the development of the activities in the youth associations. The tool can be adapted for different groups, situations and needs.

Language: Swedish Key words: Non-profit association, participation, dialogue, development, coaching, GROW-model

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Syfte	2
1.2 Bakgrunden till arbetet	2
1.2.1 Mitt intresse för ämnet	3
1.2.2 Projektidén och dess uppkomst	4
2. Organisationer i förändring	5
2.1 Förändringsviljan i organisationer	5
2.2 Genomföra en förändring genom dialog	6
2.3 Förändringsmotstånd	7
3. Delaktighet, coaching och brainstorm.	8
3.1 Delaktighet	8
3.2 Coaching	10
3.2.1 Gruppcaching	11
3.3 Dialogen	12
3.4 Brainstorm	14
4. Uppbyggnad av verktyget	15
4.1 Modell för coachingsamtal – GROW	16
4.2 Förening i utveckling	17
4.3 Min roll som ledare	18
5. Coachingträffarna	19
5.1 Första träffen – Goal och Reality	20
5.2 Andra träffen – Options och What next	21
6. Avslutande intervju	23
6.1 Analys av gruppintervju	25
6.2 Delgivning till uppdragsgivaren	26
7. Slutdiskussion och utvärdering	26
Litteraturförteckning	29

Bilaga 1: Utvecklingsverktyget

1. Inledning

I ungdomslagen 8§ står det: De unga skall anordnas möjlighet att delta i behandlingen av ärenden som gäller ungdomsarbete och ungdomspolitik på lokal och regional nivå. De unga skall därtill höras i ärenden som berör dem. (72/2006)

I ungdomsenkäten som gjordes 2013 uppger hela 57% av ungdomarna att de inte har något större intresse eller något intresse överhuvudtaget att påverka i samhället. Endast 8 % uppger att de är mycket intresserade och 35% att de är ganska intresserade av att påverka i samhället. 60% av ungdomarna som inte är intresserade av att påverka uppgav att de inte vet hur de skall gå tillväga och 20% av flickorna och 13% av pojkarna håller med om påståendet ”Jag tror att de som bestämmer ändå inte lyssnar”. (Svenska Österbottens Ungdomsförbund och Ungdomsforskarna vid Åbo Akademi, 2015)

Även om det står skrivet i lagen att ungdomar ska få vara med och påverka så är det ibland svårt att veta hur och varför man ska påverka. Och vems ansvar är det att ta ungdomarnas åsikter på allvar och göra något. När jag började tänka på vad jag vill att min examensarbete skall handla om så var ungdomar ett självklart val. Jag vet att unga är vår framtid och om jag kan stöda och hjälpa dem i deras utveckling så kan jag även påverka vår framtid.

Under min studietid har jag fått chansen att jobba med många ungdomar inom flera olika områden. Kärnan i mitt arbete har ofta varit att hjälpa dem utvecklas och lära dem att ta hand om andra och hjälpa någon annan att utvecklas. Att få jobba med energiska ungdomar som har ett driv, en vilja och en dröm är något av det finaste som finns. Men väldigt ofta blir ungdomars åsikter inte tagna på allvar. Att göra ett examensarbete som handlar om att lyfta upp ungdomars röster och åsikter kändes viktigt för mig.

Grundtanken i mitt examensarbete är att finna ett verktyg som stöder och hjälper ungdomsföreningar att utveckla sin verksamhet. Tanken är att de ska få med nya medlemmar och deltagare i sin verksamhet, hitta nya verksamhetsidéer och få verktyg att kunna påverka sin kommuns fritidsverksamhet. I mitt arbete beskriver jag först förändringsprocesser och förändringsmotstånd i föreningar för att medvetengöra att förändringar är en stor del av utvecklingen. Vidare skriver jag om den teori jag grundat mitt arbete på samt vilka modeller jag byggt upp mina träffar med. Jag har därmed skrivit om delaktighet, dialog, brainstorming och coaching. Utvecklingsverktyget har sin struktur i coaching modellen GROW och byggs upp med ”Förening i utveckling”-materialet samt olika övningar som jag har tidigare

erfarenhet av från mina studier. I slutet av arbetet beskriver jag de två tillfällena jag träffade min målgrupp samt programmet för dessa tillfällen.

1.1 Syfte

Syftet med examensarbetet är att stöda österbottniska ungdomsföreningar i att utveckla sin verksamhet. Målet är att utforma ett verktyg som involverar ungdomar i verksamhetsutvecklingen. Genom detta skall de kunna påverka mera i ungdoms- och fritidssektorn i kommunen.

Målsättningen för min uppdragsgivare, Svenska Österbottens Ungdomsförbund, är att stöda ungdomsföreningarna i deras verksamhets utveckling samt hjälpa dem att förverkliga sina verksamhetsidéer.

Mitt egna mål för examensarbetet är att inspirera ungdomarna att själva ta initiativ till förändring och utveckling. Metoden som används är coaching samt att unga får träffas, diskutera och dela erfarenheter med varandra. Genom att utveckla deras egen verksamhet och diskutera vad de värdesätter inom sin egen verksamhet har de en grund till att påverka i kommunen och samhället. Målgruppen för examensarbetet är ungdomsfullmäktige i Korsnäs.

I arbetet använder jag orden metod, verktyg samt modell. Med dessa ord avser jag: *metoden* är min arbetsprocess och hur jag valt målgrupp samt utfört processen, *verktyget* är programmet och strukturen för träffarna och *modellerna* är det jag baserat mitt verktyg på, t.ex GROW-modellen. Metoden beskriver jag i kapitel 4, mitt verktyg finns bifogat som bilaga till arbetet och de modeller jag använt presenteras i kapitel 3.

1.2 Bakgrunden till arbetet

Under sommaren 2015 gjorde jag min organisationspraktik vid Svenska Österbottens Ungdomsförbund, (SÖU). Min främsta uppgift under min praktiktid var att planera och förbereda inför seminariet ”Under luppen: Ungas delaktighet och inflytande” som ordnades i december samma år. Seminariet är en del av projektet Ungdomsenkäten Luppen. Projektet samlar in kunskap om ungas välmående och livsvillkor i Österbotten för att ge deltagande skolor och kommuner möjlighet att utvärdera och utveckla sin verksamhet. Ungdomsenkäten Luppen är ett statsfinansierat utvecklingsprojekt som utförs av SÖU i samarbete med Ungdomsforskarna vid Åbo Akademi. Ungdomsenkäten Luppen utförs

ungefär vartannat år och enkäten utgör ett verktyg för att höra barn och unga i frågor som berör dem. Ungdomsenkäten riktar sig till årskurs 7 och 9 i svenska och finska skolor i Österbotten, och innehåller frågor om bland annat skola, fritid, fysisk och psykisk hälsa, konflikthantering och samhällsengagemang. Enkäten är inspirerad av den rikssvenska Ungdomsstyrelsens LUPP-enkät och har genomförts fem gånger i Österbotten sedan 2005.

”Under luppen: Ungas delaktighet och inflytande” är ett seminarium som ordnades för att uppmärksamma 10-års jubiléet med Ungdomsenkäten Luppen. Under min praktiktid vid SÖU fick jag planera och genomföra seminariet samt lära mig mera om ungdomsenkäten och dess resultat. Ämnet intresserade mig och jag ville fortsätta och jobba vidare med delaktighet för unga.

Efter att ha genomfört min praktik vid SÖU frågade jag om jag kunde få möjlighet att göra mitt examensarbetet med dem som uppdragsgivare. Under hösten växte ett behov fram att hitta ett verktyg där ungdomsföreningarna i Österbotten får sin röst hörd i frågor som berör dem. I detta kapitel beskriver jag processen från en idé till ett genomfört projekt.

1.2.1 Mitt intresse för ämnet

Mitt intresse för ämnet delaktighet för unga har engagerat mig under hela min studietid. Även om jag själv som tonåring inte engagerade mig i varken elevkår eller ungdomsråd så har det under de senaste åren blivit en viktig fråga för mig.

Eftersom att jag fick chansen att jobba med Luppen-seminariet under flera månader så hade jag också tid att studera ämnet närmare.

Under min praktik vid SÖU tog KiVa skolas kontaktperson från Åbo Universitet kontakt med ungdomsförbundet med en förfrågan om att hålla en forskningssession om ungas delaktighet i Österbotten under KiVa-dagarna i Åbo, hösten 2015. KiVa skola är ett mobbningsförebyggande projekt som arbetar mot skolmobbing och finansieras av undervisningsministeriet. Projektet startade 1.9.2006 och genomförs som ett samarbete mellan psykologiska institutionen vid Åbo Universitet och Centrum för inlärningsforskning. KiVa skola-handlingsprogrammen för årskurserna 1-3, 4-6 och 7-9 blev klara för riksomfattande bruk hösten 2009.

SÖU gav mig möjligheten att hålla forskningssessionen i Åbo. Veckorna innan föreläsningen gjorde jag en kort undersökning kring hur unga tänker kring delaktighet i kommunerna och skolorna. Frågeenkäten mailade jag ut till ungdomsråden och ungdomsarbetare i

Österbotten. Presentationen var uppbyggd i tre delar. Först presenterade jag resultatet från Ungdomsenkäten Luppen 2013, med fokus på samhällsengagemang. Andra delen av presentationen byggde på de svar jag fått på min frågeenkät. Majoriteten av de svarande uppgav att det inte känns som om de unga tas på allvar eller att deras åsikter inte har betydelse. Unga ges ofta möjligheten att vara delaktiga, men sedan beaktas inte deras åsikter när beslutet tas. Avslutningsvis gav jag exempel på hur man kan vara delaktig på annat vis än ungdomsråd, t.ex. i ideella föreningar.

När jag började arbeta med mitt examensarbete så visste jag att tyngdpunkten behöver ligga på de ungas röst och hur viktigt det är att den hörs. Jag ville utveckla ett verktyg som kan hjälpa andra att utvecklas och nå sina mål.

1.2.2 Projektidén och dess uppkomst

Svenska Österbottens Ungdomsförbund (SÖU) och dess styrelse har fastslagit i verksamhetsplanen (2016): ”Det skall finnas en grupp som fungerar som bollplank åt förbundets och föreningarnas verksamhet, används som en resurs vid planering och som inspiration. Syftet kan ses som tvåfallt:

- 1) skapa ett forum där unga får göra sin röst hörd, påverka i frågor som berör dem, och
- 2) fungera som ett hörandeorgan för SÖU.”

Ursprungliga idén var att sammankalla aktiva och intresserade ungdomar under 20 år från hela SÖU:s verksamhetsområde. Träffarna skulle vara fyra till antalet och behandla hur man kan utveckla sin förening samtidigt som gruppen senare skulle fungera som ett hörandeorgan för SÖU.

I början av februari tog Korsnäs fritidsledare, Petra Sundholm, kontakt via e-post med SÖU och framförde en tanke om att ordna ett seminarium för att höra vad unga vill att fritidsavdelningen ordnar för verksamhet i Korsnäs.

Jag föreslog ett verktyg som kunde användas för att höra ungdomarna i deras åsikter kring verksamheten. Detta kunde då senare användas som material för fritidsavdelningen som de kunde jobba vidare kring. Idén togs positivt emot och i mars 2016 träffade jag min målgrupp vid två tillfällen och testade verktyget. I samband med dessa träffar utformade vi fem nya verksamhetsidéer samt en åtgärdslista för hur de skulle fortsätta. Målet var att få höra de ungas åsikter och tankar kring verksamhet i Korsnäs och hur detta kan utvecklas. Enligt ungdomarna så fick de en grund för nya idéer angående sin delaktighet i fritidsavdelningens

verksamhet i Korsnäs kommun. Uppföljning och utvärdering av hur deras projekt och verksamhet har utvecklats ordnar jag i oktober 2016.

2. Organisationer i förändring

De flesta av oss är idag medlemmar i en eller flera organisationer, och vi funderar inte kanske speciellt mycket över varför vi organiserat oss. De flesta forskare är dock överens om att följande förhållanden utgör viktiga förutsättningar för organisering: Gemensamma mål, komplexa problem och organiseringen. (Wolvén, 2000, s 13)

Till följande skriver jag om behoven av att utveckla och förändra föreningar för att kunna påverka. Först beskriver jag motivation eller förändringsviljan som bör finnas i en organisation för att nå en lyckad utveckling. För att medlemmarna skall känna sig delaktiga kan man använda sig av dialogen som ett verktyg. Avslutningsvis skriver jag om motstånd till förändring och olika strategier för att motverka motståndet. Kapitlet har en övergripande människosyn. Det finns exempel tagna ur företag och organisationer, men teorierna kan även tillämpas i föreningssammanhang.

2.1 Förändringsviljan i organisationer

Motivation eller förändringsviljan utgör en mycket central faktor i det goda förändringsarbetet. En viktigt förutsättning är att människorna känner sig motiverade och har en förändringsberedskap. Det goda förändringsarbetet underlättas om så många som möjligt inser nödvändigheten i det och upplever ett behov av förändring. Motivationen är motorn i själva förändringsarbetet. För att konstruktiva förändringar ska kunna genomföras i en organisation måste det finnas förändringsvilja. (Angelöw, 1991, s 87)

När önskan eller insikten om nödvändigheten av en förändring övergår i handlingsberedskap, har individen en offensiv attityd, en förändringsvilja. Viljan att genomföra förändringar förknippas här med stimulans och engagemang. Så länge dessa känslor hålls vid liv finns energi och drivkraft för att förverkliga förändringarna. (Angelöw, 1991, s 89)

Förändringsviljan kan stärkas om människan har möjlighet till inflytande och görs delaktiga i förändringsprocessen. Om personerna kan få vara med och formulera problemen, diskutera förslag till förändringar och åtgärder samt vara med och bestämma takten i förändringen så ökar motivationen. Bristfälligt inflytande över förändringen leder till en försvagning i

motivationen. Ett förändringsvänligt arbetsklimat präglas av respekt och tilltro. (Angelöw, 1991, s 90)

Förändringsarbetet handlar om att såväl påbörja en förändring som att genomföra den. Förändringsviljan måste man andra ord vara hög hela tiden. För att kunna bygga upp självkänsla och motivation behöver vi framgång, vi behöver lyckas med vad vi tar oss för. Därför måste förändringar vara realistiska och tydliga. Genom information och kunskap om organisationens förutsättningar i form av budget, avtal m.m, kan förändringsalternativen göras realistiska. Genom att fastställa konkreta och verklighetsnära målsättningar kan framgångar erhållas, vilket i sin tur höjer förändringsviljan. (Angelöw, 1991, s 91)

2.2 Genomföra en förändring genom dialog

Ofta är det chefer eller andra ledare inom ett företag eller organisation som driver förändringsinsatserna. Cheferna använder sig av rådgivare, professorer i företagsekonomi och konsulter, som med hjälp av de senaste modellerna och teorierna faktiskt ofta lyfter fram de viktiga problem som företaget står inför. Det är mest sannolikt att man lyckas i företag där förändringen bara omfattar tydligt avgränsade delar av verksamheten eller där lite eller inget kan avgöras av enskilda personer. (Isaacs, 2000, s 301)

Om en förändring ska kunna genomföras måste människor ta ansvar för de problem de står inför – inre engagemang. Människor förväntas göra något som definierats av andra och de ”andra” är ofta deras chefer. Därför är de problem som man ska lösa oftast inbäddade i själva förändringsprogrammet. Det är motsägelsefullt att använda en toppstyrd, kontrollstyrd metod för att försöka tillverka kunskap och självkänsla istället för att skapa ett klimat där kunskaper och självkänslan uppstår naturligt. (Isaacs, 2000, s 302)

Om man vill förändra organisationer och stora system med hjälp av dialogen måste man ta problemen och motsättningarna med i beräkningen för att uppnå resultat. På en vardaglig nivå handlar det om att personer och grupper ska utveckla riktlinjer och praxis, så att de lär sig lägga märke till vad de baserar sina tankar och handlingar på. Dialog kan för en grupp människor förändra deras omgivning, om de blir medvetna om hur den fungerar. (Isaacs, 2000, s 303)

Dialogen kan förändra ekologin i ett system, genom att gradvis utveckla förmågan till medvetenhet och iakttagelseförmåga. På liknande sätt som man kan bygga upp kapaciteten för dialogen hos individer och grupper genom att utveckla förmågan att lyssna, respektera,

avvakta och tala oförställt, så kan dialogen utvecklas genom motsvarande tillämpningar i hela företaget. Med hjälp av tillämpningarna ger infrastrukturen, handlingssystemen samt de formella och informella processerna stöd för:

- Att *avvakta* med metoder som tas för givna och istället utveckla förmågan att se systemet och reflektera kring de strukturer och krafter som skapar motsägelser.
- Att *respektera* ekologin hos de förhållanden som utvecklas i och runt omkring företaget – till leverantörer, kunder, tillsynsmyndigheter, investerare, konkurrenter och medarbetare.
- Att *lyssna* för att kunna vara närvarande och att delta.
- Hitta, lyfta fram och förstärka organisationens *oförställda tal* – eller historia.

(Isaacs, 2000, s 304)

Att använda sig av dialogen när man vill göra en förändring eller utveckla verksamheten kan vara ett annorlunda sätt att se på situationen. Genom dialogen kan flera vara delaktiga och från flera olika delar av företaget eller organisationen. På så sätt får man fler insynsvinklar på förändringssituationen och kan förebygga missnöje i framtiden. Genom att inkludera flera i dialogen känner sig medlemmarna delaktiga och förändringsviljan och motivationen höjs i gruppen. Dialogen och dess struktur beskriver jag mera ingående i kapitel 3.3.

2.3 Förändringsmotstånd

Att människor är motståndare till förändring behöver inte nödvändigtvis ses som något negativt, eftersom detta motstånd också bidrar till att organisationen blir mer stabil, och människors beteenden blir mer förutsägbara. Samtidigt kan dock detta förändringsmotstånd förhindra nödvändiga reformeringar i organisationens utveckling och skapa konflikter när sådana förändringar skall genomföras. (Wolvén, 2000, s 219)

Det finns olika strategier för att förebygga motstånd i organisationer. Till exempel kan man förbättra kommunikationen mellan de som planerar förändringen och de som förändringen berör. Man kan även öka delaktigheten och involvera människor i processen eftersom personer som aktivt deltar i själva processen sällan motsätter sig förändringarna. (Wolvén, 2000, s 222)

Grundläggande och viktigast för en lärande organisation är den kontinuerliga vardagliga och mindre glamourösa inläringen via arbetskamrater och chefer. Förutsättningarna för en sådan inläring är i sin tur att det skapas en stimulerande och stödjande organisationskultur med belöningsystem som uppmuntrar till erfarenhets- och organisationsutveckling inom organisationen. (Wolvén, 2000, s 231)

Mer innovativa och entreprenöriellt inriktade organisationer är mer benägna att se problem i form av helheter, att gå utanför konventionell klokhet och arbeta på yttersta marginalen av sin kompetens. Det är av betydelse att man försöker stärka entreprenörsandan i segmenterade organisationer genom att bl.a. öka stoltheten över den egna företagskulturen, minska hierarkierna, öka den horisontella kommunikationen samt stärka befogenheten att fatta beslut och ta initiativ även på lägre nivåer inom organisationen. Det är även angeläget att öppna upp karriärvägarna för underprivilegierade grupper i organisationen, t.ex. minoriteter av olika slag, kvinnor och lågutbildade. (Wolvén, 2000, s 217)

3. Delaktighet, coaching och brainstorm.

De modeller och arbetssätt jag använt mig av när jag jobbat med mitt verktyg grundar sig på det jag lärt mig i mina studier vid Yrkeshögskolan Novia. Mina erfarenheter av både teori och praktisk erfarenhet förenar sig och bildar en helhet av teori och övningar.

Jag inleder detta kapitel med att diskutera begreppet delaktighet och dess innebörd. Delaktighet är grunden i mitt arbete och finns genomgående med i min metod. Jag fortsätter med att förklara coaching och vad gruppcoaching är. Dialogen är ett grundverktyg i coaching och i detta kapitel förklarar jag även det begreppet. Avslutningsvis har jag beskrivit brainstorm samt den modell jag använt mig av i mitt verktyg.

3.1 Delaktighet

Det är känt att delaktighet, människans möjlighet att engagera sig och påverka inverkar på hennes hälsa och välbefinnande. Man har därför börjat tala om sådan välfärd, som kan beskrivas med termen well-doing (jfr well-being). (Söderström & Pihjalämäki, 2008, s 5)

Man kan närma sig delaktighetsbegreppet på många olika sätt. I Svenska Akademiens ordlista (2006 s.139) definieras delaktighet som att ha del i något.

Bristande delaktighet gör att individer får svårt att förstå beslut som någon annan har fattat. Delaktighet betyder inte att alla ska bestämma, utan att alla ska få information och kunna uttala sig i frågan och därmed få möjlighet att påverka. Vi får inte heller glömma att vissa faktiskt vill fortsätta som vanligt medan andra är mer alerta. Säger Bengt-Åke Hoverhjem, f.d. verksamhetschef, Norrtälje sjukhus. (Thelander, 2003, s 17)

Delaktighet definieras som en egenskap hos en individ samt som ett resultat av en samspelsprocess. (Molin, 2004 s.61) I denna definition ligger tyngden på medverkan, vilket i detta sammanhang betyder att delaktighet förutsätter en interaktion mellan minst två olika individer. Genom att definiera delaktighet som ett samspel mellan individen och dennes sociala och fysiska omgivning får man en mer heltäckande definition på begreppet (Molin 2004 s.79). Delaktighet innehåller både aktiva och passiva dimensioner. Delaktighet kan vara både ett aktivt deltagande i något, men också ett passivt besittande av något, till exempel kunskap. (Molin, 2004, s 74)

Det finns interna och externa förutsättningar för delaktighet. Molin beskriver de interna förutsättningarna som individuella faktorer som påverkar på individens kapacitet, samt vilja att delta i något. Interna förutsättningar rör sig på mikronivån och förutsätter handling från individens sida. De externa förutsättningarna för delaktighet påverkar en individs möjlighet att delta. Dessa förutsättningar kräver handling från både individen och omgivningen. (Molin, 2004, s 77-78)

Både engagemang och aktivitet spelar viktiga roller inom delaktighetsbegreppet. I många fall av engagemang behöver individen inte direkt vara aktiv i en handling. Exempelvis kan en individ ha tillgång till resurser, känna sig accepterad och ta del av något utan att egentligen behöva vara engagerad eller aktiv i situationen. Individen kan vara aktiv i en handling på ett sätt som inte går att märka utåt, som ett exempel på detta kunde vara tankeverksamhet. Med detta avses att även om en människa inte gör en synlig aktiv handling kan människan ändå vara engagerad i situationen. (Molin, 2004, s 68,77) Delaktighet behöver inte alltid innefatta en direkt handling. Individen kan känna sig delaktig i ett sammanhang utan att direkt vara engagerad eller aktiv i situationen. Även omgivningen kan uppleva individen delaktig utan att individen är direkt engagerad eller aktiv i situationen. (Molin, 2004, s 69)

Delaktighet är dock inget man kan bli från den ena dagen till den andra. För att skapa delaktighet på en arbetsplats krävs det träning i just delaktighet. Mari Kira, doktorand vid KTH skriver "Delaktighet skapar en osäker process - man vet aldrig vad dom andra skall göra, hur man ska föra fram sina egna idéer på ett bra sätt och vad slutresultatet kan vara.

Därför behöver man övning i delaktighet.” (Thelander, 2003, s 19) I min process har jag valt att ta fasta på detta uttalande och utveckla ett verktyg där unga får öva sig i att vara delaktiga. Detta involverar även den vuxna handledaren och andra som berörs av de ungas åsikter och vilja att påverka.

I en god dialog inleds en process där samtalspartnerna efterhand skapar en mer eller mindre gemensam förståelse av varandras synsätt. Vilket i sin tur kan ligga till grund för annat samarbete. En sådan gemensam förståelse ger upphov till en vidare förståelse än den som enskilda individer kan uppnå. Dialog - mellan arbetare sinsemellan eller mellan ledning och medarbetare - kan bidra till att medarbetare och chefer genom att lyssna och samverka når fram till en samsyn kring hur arbetet ska genomföras, det vill säga till ökad delaktighet. (Thelander, 2003, s 27)

Människan vill känna tillhörighet. En av de starkaste överlevnadsmekanismerna är att höra till en grupp, att ge och ta från en grupp av likasinnade människor. (Godin, 2008, s 2) Internet har eliminerat geografiska hinder. Nu är det lättare att höra till en grupp, grupper som kanske inte skulle ha kunnat existera innan. Det är en explosion av verktyg man kan använda som hjälp för att leda en grupp eller tillhöra en grupp. (Godin, 2008, s 4)

3.2 Coaching

Coaching är en teknik som handlar om att frammana den inneboende potential och självkänedom som varje människa har. Coaching handlar också om att den som coachar maximerar sina prestationer, når resultat och hittar egna lösningar. Coachen lyssnar och ställer kraftfulla och relevanta frågor, vilket är basen i metoden. Det finns ingen färdig mall för hur samtalen ska föras. (Lätt, 2009, s 24) Coaching kan ske på både individ- och gruppbasis. Det handlar om att skapa struktur, ge möjligheter till reflektion, bekräfta erfarenheter med mera. Utgångspunkten är att den eller de som coachas redan besitter en mängd kunskaper och erfarenheter som utgör en startpunkt för coachingen. (Mehrens, 1998, s 66)

Begreppet coach kommer från det ungerska ordet *kocsi* som betyder ”vagn från Kocs” och började användas under 1500-talet för att beskriva något som förflyttande människor från den plats där de var till den plats de ville komma. Under mitten av 1970-talet började erfarenheterna från coaching av idrottsmän i USA tillämpas även utanför idrottsarenorna. En av förgrundsfigurerna var Timothy Gallwey, tennisutövare och tennistränare som 1974 skrev

boken ”The Inner Game of Tennis”. Många anser att Gallwey är coachningens fader. (Lätt, 2009, s 24)

Grundbulten i coaching är lyssnade. Som coach är det viktigt att man lyssnar på dem man coachar och det kan man göra på tre nivåer; Inre lyssnade, fokuserat lyssnande och globalt lyssnande. När man ägnar sig åt inre lyssnade så utgår man från sig själv och sina erfarenheter. Man filtrerar ut information som är relevant för en själv. Man kan säga att man för en inre dialog när man lyssnar på den här nivån. När den inre dialogen har tystnat riktar du uppmärksamheten mot den som berättar historien. Man lyssnar utanför sin mentala modeller, utan värderingar. Detta är fokuserat lyssnande. Vid globalt lyssnande så kopplar man in alla sinnen. Man lever sig in även i det outtalade, som känslor, kroppsspråk och tonfall. För att den du lyssnar på ska ha nytta av vad ditt globala lyssnande är det viktigt att du sätter ord på det du ser, hör eller känner. När man lyssnar fokuserat hjälper man ofta personen framåt, medan globalt lyssnade hjälper personen inåt. Riktigt effektivt blir det om man kombinerar fokuserat och globalt lyssnande. (Lätt, 2009, s 26) Att prata om saker och ting betyder att man måste verbalisera sina tankar och känslor. Det blir ett sätt att tänka, precis som skrivande kan vara det. Själva processen, från känsla till ord, förutsätter också att man tvingas till en viss tankereda, samtidigt som coachen kan ställa frågor och be personen utveckla svaren ytterligare. (Mehrens, 1998, s 69) Coachens personlighet är deras viktigaste verktyg. Man kan inte gömma sig bakom en roll som coach – man måste engagera sig till 100%. Som teamcoach är du närvarande när teamet behöver dig men vet även när det är dags för dig att avlägsna dig och låta teamet jobba vidare själva. (Partanen, 2015, s 110)

3.2.1 Gruppcoaching

Gruppcoaching handlar om att sätta igång en lär- och utvecklingsprocess som bygger på tron att gruppen som coachas själv har de resurser som bäst lämpar sig för att utveckla gruppen, det vill säga att svaren finns inom gruppen. Gruppcoachen söker lösningar med hela gruppen i fokus. (Lätt, 2009, s 9) När man coachar bör man komma ihåg att ha en röd tunn tråd genom inläringen samt tänka på inlärmingsmiljön. Partanen menar även att långsam inläring är bättre än snabb inläring, ”*It is a process of perception*”. (Partanen, 2015, s 111)

Gruppcoaching är lämpligt när en ny verksamhet, ett företag eller projekt startas. När en grupp står stilla och behöver finna och arbeta mot ett gemensamt mål och när gruppen vill utvecklas. Om gruppen har eller har löst en konflikt i gruppen passar även gruppcoaching bra. Om gruppen känner att de står stilla och inget händer kan de behöva hjälp för att komma

vidare. Gruppcoaching ger gruppen ny energi, hjälper medlemmarna i gruppen att lyfta blicken och arbeta mot de gemensamma målen. Lämpligt vid denna situation är att coacha gruppen två halvdagar eller regelbundet men under en begränsad tid. (Lätt, 2009, s 10)

I gruppcoaching börjar man med att formulera målet, titta på hur det ser ut nu, fråga gruppen hur förändringarna ska ske och när de ska genomföras. Undvik att börja med gruppens *nu*, eftersom det ofta innebär att den lägger onödig energi och kraft på den fasen. Det kan i sin tur innebära att gruppen har svårt att lägga energin på målen och hur de ska nå dit. (Lätt, 2009, s 13)

Teamet behöver alltid ledande tankar – en vision, mission och värderingar. Dessa är svåra att skapa utan en coach. När teamet har ledande tankar så kan teamets energi riktas mot ett gemensamt mål. Teamen lever på dialogen, och genom dialogen skapas visionen, missionen och värderingarna. Dialogen är uppbyggd på tillit och tillsammans med teamet skapar coachen en atmosfär av tillit. Teamen utvecklas mest när de går genom en konflikt. Konflikter är således alltid en möjlighet för teamcoachen att föra teamet framåt. (Partanen, 2015, s 110)

Det finns flera fördelar med att coacha människor i grupp. När man ställer frågor till gruppen sätts allas tankar igång och samtalet kommer igång i gruppen. Gruppmedlemmarna tar del av varandras sätt att tänka, genom att lyssna, observera och reflektera. När någon känner igen sina egna funderingar hos andra får det positiva effekter för gruppen. Det bidrar till ökad vi-känsla. Gruppmedlemmarna lär känna och förstår varandras likheter och olikheter. Det är en grundförutsättning för att fungera bra tillsammans. Den enskilde har möjlighet att se sin egen roll och sina uppgifter i ett större sammanhang. Det ger mening till det de gör. (Lätt, 2009, s 33)

3.3 Dialogen

Ordet dialog har sina rötter i grekiskans *dia* och *logos*. *Dia* betyder ”genom” och *logos* ”ord” eller ”mening”. Dialogen är en process för att skapa mening. Men dialogen är mer än så. I ordets äldsta innebörd, betydde *logos* ”att samla gemensamt”. (Isaacs, 2000, s 40)

Definitionen av dialog är enligt William Isaacs ”ett samtal med centrum och inte med marginalen”. Dialogen fyller djupare och mer vidsträckta behov än bara att nå fram till ett ja. Dialogens mål är att nå en ny förståelse och därigenom forma en helt ny grund som tankar

och handling kan utvecklas vidare ifrån. Man försöker inte bara komma överens utan skapa ett sammanhang där många nya överenskommelser kan uppstå. (Isaacs, 2000, s 40)

Vi behöver både diskussion och dialogen. Det finns stunder då det är fruktbart att tänka för sig själv, eller använda diskussion, och det finns stunder när det är avgörande att vi tänker tillsammans och för en dialog. *Diskussionen* är fokuserad på att fatta beslut. Till skillnad från dialogen, där man försöker öppna möjligheter och se nya alternativ, söker man i diskussionen efter avslut. *Dialogen* syftar till att pröva valets förutsättningar. Att välja är att göra ett val bland alternativ. Dialogen syftar till att väcka insikt, vilket innebär att vi rekonstruerar vår kunskap, särskilt när det gäller människors förutfattade meningar. (Isaacs, 2000, s 62)

Dialogen uppstår när man följer de fyra principerna för delaktighet, sammanhang, uppmärksamhet och gestaltning, så att de tillämpningar som skapar behållaren – lyssna, respektera, avvakta och tala oförställt – aktivt uppmuntras och tillämpas. Dialogens kärna är en enkel, men genuin förmåga att lyssna. Att lyssna är inte bara att höra orden, man behöver också acceptera och gradvis släppa taget om sina egna inre protester. Därför räcker det inte bara att lyssna på andra, man måste också lyssna på dig själv och sina egna reaktioner. (Isaacs, 2000, s 97) Ett annat centralt begrepp i dialogen är respekt. Respekt är inte som passivitet. Att respektera någon är att utveckla sin förståelse för det som påverkar denna persons livserfarenheter. Ordet respekt kommer från latinets *respecere* som betyder ”att se igen”. Det innebär att visa vördnad eller hänsyn. (Isaacs, 2000, s 119) Som lyssnare står man inför ett viktigt val när någon talar. Man kan välja mellan två alternativ för att bilda sig en uppfattning om talarens budskap. Antingen kan man utgå från sin egen åsikt, vilket innebär att man försvarar sin ståndpunkt och gör motstånd mot den andres budskap som det inte överensstämmer med sin egna uppfattning. Det andra alternativet är att hålla tillbaka, dvs avvakta med sin egen uppfattning. Man visar bara att man tänker på ett annat sätt som låter både en själv och andra förstå hur man tänker. Att avvakta kan frigöra stora mängder kreativ energi. (Isaacs, 2000, s 139) Att tala oförställt, att finna och förmedla uttryck för sin egen genuina mening, är kanske det allra svåraste i den genuina dialogen. När man talar oförställt visar man sin alldeles egna sanning, oavsett hur man blivit påverkad av andra intryck. För att tala oförställt i dialogen kan man tänka på en enkel fråga, ”Vad behöver komma fram nu?”. (Isaacs, 2000, s 161)

3.4 Brainstorm

En förutsättning för att organisationer ska överleva långsiktigt utgörs av förnyelse. Utan förnyelse, och med verksamhet som hela tiden rullar på i samma gamla fotspår, stagnerar organisationen och riskerar så småningom både nedskärningar och nedläggning. Kreativitet utgör en förutsättning för att organisationer skall vara framgångsrika på lång sikt. (Wolvén, 2000, s 233)

Brainstorming är en teknik för att generera idéer i en mindre grupp, en metod för idékläckning. (SAOL, 2006, s 102) Brainstormingsmodeller går ut på att stödja tänkande utanför ramen. Genom brainstorm kan man få fram nya idéer för att stöda organisationers förnyelse.

I en brainstorm finns det fyra riktlinjer. För det första så är all kritik förbjuden. Det är alltså inte tillåtet att kritisera någon annans idé eller nedvärdera någon annans kommentar. Den andra riktlinjen är att man inte är bunden till några konventioner eller formella regler. Under en brainstormingsession är det tillåtet och till och med önskvärt att man låter tankarna flöda fritt utan att hindras av regler. Tredje riktlinjen är att det är fullt tillåtet och till och med önskvärt att ”stjäla” och vidareutveckla varandras idéer. Sista riktlinjen är att det gäller att hitta många idéer. (Björkman, 2008, s. 30).

Bra modeller för att utveckla kreativa idéer bör bygga på:

- Skapande av särskild “kreativ fas” under vilken man undviker att utvärdera de idéer som kommer.
- Att alla får möjlighet till individuellt tänkande.
- Att alla ges möjlighet att uttrycka sig.
- Att gruppen “spånar vidare” på varandras och egna idéer.
- Att man betonar värdet av att idéer är många och originella.
- Att arbetet är “konfidentiellt”, dvs man kommer överens om att man håller det inom gruppen vem som sade vad.
- Att alla idéer dokumenteras och sparas - många idéer som är ogenomförbara idag kan vara guldkorn om tre år!
(Björkman, 2008, s 30)

I mitt examensarbete har jag använt mig av modellen AS EASY AS som Björkman och Zika-Viktorsson beskriver i Kreativitetsboken. Denna modell är bra att använda om gruppen har kört fast och själva inte hittar nya idéer. Genom att bygga på varandras idéer hittar de nya

infallsvinklar och kan fortsätta diskussionerna med nya infallsvinklar. Nedan beskriver jag modellen:

- Gör en tydlig definition av det problem ni skall arbeta med.
- Låt varje grupp innehålla fem personer (ej fler än 6 pers). Alla deltagare skall ha full kännedom om det tydliga problem som föreligger.
- Varje deltagare får ett nummer (1,2,3 osv)
- Varje deltagare får i uppgift att under cirka sex minuter skriva ned tre nya och nyttiga idéer för hur man kan lösa problemet.
- Efter sex minuter skickar person 1 sina tre idéer till person 2. person 2 till person 3 osv.
- Varje person har nu fått tre nya idéer och får i uppgift att förbättra dessa idéer på något sätt. Om en förbättring inte kan göras får personen istället skriva upp en ny idé.
- Fortsätt processen tills idéerna når sin ursprungliga ägare.
- Varje deltagare läser upp sin idé och hur den kan förbättras. (Björkman & Zika-Viktorsson 2008, s. 32).

4. Uppbyggnad av verktyget

Syftet med mitt examensarbete är att hitta ett verktyg för att hjälpa ungdomsföreningar att utveckla deras verksamhet. Jag har valt att arbeta med coachingmodellen GROW som bas för verktyget. Därefter har jag använt mig av processmaterialet ”Förening i utveckling” samt min roll som ledare och coach för att utöka verktyget. Genom att kombinera dessa modeller har jag skapat ett verktyg som kan tillämpas i föreningar, mindre verksamheter, företag och organisationer som vill på en kort tid få modeller för att utveckla verksamheten.

Min arbetsprocess har varit följande. Först identifierade jag min målgrupp, Korsnäs ungdomsråd. Målgruppen valdes ut på basis av efterfrågan som jag beskrivit i kapitel 1.1.2. Jag kartlade deras behov genom diskussion med fritidsledaren Petra Sundholm. Sundholm fungerar som ungdomsrådets handledare i Korsnäs. Ungdomsrådets behov var att hitta nya verksamhetsidéer som lockar nya deltagare till deras verksamhet. Jag kom i kontakt med coachingmodellen GROW från boken ”Att coacha grupper” som Carina Lätt har skrivit och

identifierade att denna modell kunde möta målgruppens behov. Jag beskriver modellen i detta kapitel. Jag har omarbetat GROW modellen för att stöda målgruppen i deras process. Jag har använt mig av materialet ”Ett steg till...Förening i utveckling” och dess modeller för att ge stöd i förändringsarbetet. Från detta material har jag även använt stödfrågor i min coachning av målgruppen. För att hjälpa målgruppen i deras utveckling använde jag mig av brainstorm-modellen AS EASY AS som jag beskrivit i kapitel 3.2. I mitt verktyg har jag fokuserat på ledarens roll samt inspirerats av Partanens tankar kring coachning och specifikt teamcoachens uppgift. När jag utvecklat mitt verktyg hade jag två träffar med målgruppen där jag testade mitt material. Sista träffen gjorde jag en gruppintervju med deltagarna för att utvärdera deras åsikter om verktyget. Jag har även diskuterat med fritidsledaren Sundholm samt min uppdragsgivare Jonas Rönnqvist vid SÖU.

4.1 Modell för coachingsamtal – GROW

Det finns ingen färdig mall för hur ett samtal ska föras, men man kan använda GROW-modellen i fyra steg. Med hjälp av modellen kan du lättare föra samtalet framåt, få enskilda deltagare att komma till ökad insikt och nå målen på relativt kort tid.

Steg 1: Mål (Goal)

Första steget är att klargöra de enskilda deltagarnas förväntningar på gruppcoachingsamtalet. Det gör man genom att ställa konkreta frågor till gruppen såsom vad de vill arbeta med idag, vad de vill förändra i gruppen, vad de vill ha med sig när de går därifrån och vad som är viktigt för dem.

Steg 2: Nuläge (Reality)

För att finna skillnaden mellan önskvärd situation och nuvarande situation, GAP, måste man låta gruppen beskriva hur det är nu. När de vet vart de ska och var de är, så vet de också vilken väg de ska ta. Diskutera med gruppen hur situationen ser ut idag och var står de i förhållande till var de vill vara.

Steg 3: Alternativ och möjligheter (Options)

Genom att försöka hitta olika alternativa lösningar på en fråga kan gruppdeltagarna se nya möjligheter. Coachens uppgift är att stimulera gruppdeltagarna till att tänka i nya banor och se möjliga lösningar. Diskutera med gruppen vad andra grupper i liknande situation har gjort,

vad som händer om ingen gör något och vad skulle de råda en grupp i en liknande situation att göra.

Steg 4: Beslut och handling (Will)

Efter att ha gått igenom olika alternativ till lösningar och möjligheter är det dags att avgöra vad som ska göras. Här kan man vara målstyrande i sina frågor. Fundera tillsammans med gruppen på vad de vill göra, när och hur skall de agera och vilket stöd behöver de.

(Lätt, 2009, s 31-32)

4.2 Förening i utveckling

Ett steg till...Förening i utveckling är en processmodell för förändring och utvecklingsarbete i en förening eller organisation. Ett upplägg på fyra tydliga faser ger goda förutsättningar för ett framgångsrikt arbete – där alla bidrar och deltar från diskussion till konkret handling. (Lindahl, 2012, s 1)

Processmodellen är uppbyggd i fyra olika faser, start – *se över läget*, lära – *lär inför framtiden*, göra – *utveckla och planera* samt följa upp – *stimulera till förbättringar*. (Lindahl, 2012, s 2)

Under första fasen, Start – *se över nuläget*, funderar man på hur nuläget är i föreningen. Vad är föreningen mest känd för och vad är mest angeläget att göra i föreningen precis nu? Fortsätt med en analys av vad föreningen är bra på och vad de kan förbättra. Avsluta med att reflektera över vilka roller deltagarna har i föreningen och hur engagerade de är. (Lindahl, 2012, s 5-7)

I andra fasen, Lära – *lär inför framtiden*, börjar man med att lära sig av andras framgångsrecept. Var kan föreningen hitta nya idéer och inspiration och vem kan man lära sig av. Vidare funderar man på hur föreningen skall se ut om tre år och vad är det som gör att personer väljer att vara med i föreningen om tre år. (Lindahl, 2012, s 8-10)

Tredje fasen, Göra – *utveckla och planera*, fokuserar på de viktigaste aktiviteterna och åtgärderna. Här bestämmer man vilka aktiviteter man skall jobba vidare med och börjar fundera på hur man kan förverkliga idéerna. Avslutningsvis gör man en åtgärdslista med tidsplan, ansvarsperson och förväntat resultat. (Lindahl, 2012, s 11-12)

Sista fasen, Följa upp – *stimulera till förbättringar*, handlar om att uppmuntra och ge stöd i processen. Fundera på hur man får alla att vara delaktiga och med i de fortsatta diskussionerna och hur man skapar en god sammanhållning i gruppen. Utvärdera arbetet och diskutera kring hur förbättring och utveckling blir en del av verksamheten. Tillsammans med gruppen kan man diskutera vidare hur man planerar framåt och vad för trevligt de skall hitta på tillsammans i framtiden. Avsluta hela processen med en uppföljning. Fråga vad som har hänt i föreningen sen sist, vad har gått bra och vad behöver utvecklas ytterligare. Eventuellt kan ni skapa en ny handlingsplan tillsammans som föreningen självständigt kan jobba vidare med. (Lindahl, 2012, s 13-16)

4.3 Min roll som ledare

En gruppcoach fungerar som en motor som med frågor och tekniker hjälper gruppen att nå sina uppsatta mål. Gruppcoachen är en aktiv lyssnare och iakttagare som reflekterar och hjälper gruppen på vägen. Gruppen sitter inne med all kunskap och det är coachens uppgift att ge gruppen och dess medlemmar inspiration och kraft för att plocka fram de svar som redan finns i gruppen. (Lätt, 2009, s 35) Som gruppcoach är man alltid en förebild för deltagarna i de grupper som man leder. Vad man gör och hur man betar sig kommer att prägla gruppens beteende. Om man är öppen och positiv, så kommer också gruppmedlemmarna att ha lättare att våga öppna sig och dela med sig av saker de annars skulle tveka inför att berätta om. (Lätt, 2009, s 37)

Gruppcoachens förhållningssätt under hela tillfället spelar stor roll för resultatet. Det är viktigt att man är förtroendeingivande, tydlig, närvarande, personlig och stödjande. Gruppen måste snabbt känna förtroende för dig och för din kompetens att coacha gruppen. Om coachen är klar och tydlig under processen så förstår gruppmedlemmarna syftet med dina frågor och ditt agerande. Man bör vara både fysiskt och mentalt närvarande när gruppen är i rummet och jobbar. Coachens huvuduppgift är att hjälpa gruppen att nå sina mål. Man bör våga lita på processen och att öppenheten och tryggheten successivt kommer att öka. De viktigaste redskapen en coach har är strukturen, sitt eget förhållningssätt som förebild och sin egna tillit till att gruppen utvecklas i den takt som är lämplig för den.

I min roll som ledare och coach för dessa träffar har jag utgått från Lindahls pedagogiska tips.

- Tänk igenom hur du ska hantera starten/inledningen. Skapa god stämning. Ni skall ha det trevligt tillsammans.
- Se till att lokalen/rummet är trivsamt möblerat. Förbered gärna fika eller frukt.
- Gott om blädderblocksblad, post it-lappar, papper, tuschpennor är mycket viktigt för att visualisera och dokumentera arbetet.
- Ställ tydliga, enkla frågor och ge deltagarna gott om utrymme för att svara. Frågetekniken är ett betydelsefullt verktyg för utveckling.
- Använd små grupper så att alla kommer till tals.
- Metoden ger struktur och dialog i gruppen. Din uppgift är att stimulera, coacha och stödja när gruppen kört fast.
- Fundera på vad som behövs mer för att höja stämningen i lokalen.
- Skapa omväxling genom att variera vilka som arbetar ihop, gruppstorlek, övning, redovisningsformer med mera.
- Var inställd på att lyssna, förstå och anpassa dig till deltagarnas intressen och behov. (Lindahl, 2012, s 4)

Inför första mötet med gruppen kan man gärna maila grundstrukturen till den som är ansvarig för gruppen. Kom i god tid till platsen och förbered så allt material som du behöver finns på plats. När gruppmedlemmarna anländer är det viktigt att man tänker på vilket första intryck man ger. Ha ögonkontakt med varje person som kommer in i rummet och hälsa dem välkomna, gärna genom att ta i hand. När du inleder så berätta hur roligt det är att få coacha dem och hur glad du är över att vara där. Låt kroppsspråket tala och var entusiastisk och energisk, gruppen ska känna att du tycker detta är roligt. Visa intresse för gruppen genom att lyssna när de presenterar sig, använd dig av personligt tilltal och visa intresse för varje medlem av gruppen. Försök att förmedla tilltro till gruppen så att de känner att du tror på gruppens egna potential, förmåga och vilja. (Lätt, 2009, s 104)

5. Coachingträffarna

Under projektets utförande träffade jag ungdomsgruppen två gånger under mars 2016. Träffarna hölls vid Korsnäs Kommungård där vi hade bra utrymme att jobba ostört kvällstid och avståndet blev ungefär samma för alla deltagare.

Gruppen bestod av ungdomar från ungdomsrådet i Korsnäs som var intresserad av att påverka ungdomarnas fritidsaktiviteter i Korsnäs kommun. Första träffen deltog två flickor och en pojke och andra träffen endast två flickor. Båda gångerna var gruppen pratsam och

ungdomsledaren var ivrig att delta i diskussionerna som en del av gruppen. Deltagarna var i åldern 17-26 år och helt obekanta för mig från tidigare. De hade alla olika bakgrund, både varifrån de kommer men även hur länge de har varit engagerade i ungdomsarbetet i Korsnäs. Deltagarna i gruppen var tidigare bekant med Petra Sundholm som fungerar som fritidsledare och handledare för ungdomsrådet. Med hennes hjälp valdes det ut ungdomar i olika ålderskategorier som kunde vara intresserad av att delta i projektet.

Målet med träffarna var att ge ungdomsrådet konkreta verktyg för hur de kan utveckla och förnya sin verksamhet. Första träffen behandlade vid Goal och Reality för att synliggöra deras mål samt nuläget i föreningen. Under andra träffen diskuterade vi Options och What next. Genom att jobba med en brainstorming modell synliggjorde vi deras idéer och hur de hör ihop. Med PPP-filtret utvärderade vi idéerna och avslutningsvis gjordes det en åtgärdslista så det var tydligt hur de kan ta dessa idéer vidare till handling. Träffarna var två till antalet och hölls med två veckors mellanrum. Båda träffarna var planerade att ta ungefär två timmar, inklusive introduktionskaffe.

5.1 Första träffen – Goal och Reality

Jag inledde första träffen med att hälsa på alla vänligt och samtidigt få ögonkontakt för att visa att jag ser dem alla och de är välkomna. Vi inledde med kaffe och te samtidigt som jag bad dem snabbt berätta vem de är och om de jobbar eller studerar. Jag undrade också vad de hade för förväntningar på träffarna och vad de trodde vi skulle diskutera. Jag presenterade även mig själv och berättade om mitt examensarbete så alla var medvetna om min roll under kvällen.

För att få gruppen att komma igång och börja diskutera med varandra så fortsatte vid med en samarbetsövning som krävde att gruppen diskuterade tillsammans. Jag valde att själv delta och bjöd även in fritidsledaren så vi alla fick en känsla av att höra till samma grupp. För mig var det viktigt att de inte såg mig som en utomstående utan att jag fick min egna plats i gruppen. Även om jag deltog i övningen så övervakade jag det hela och hjälpte till när gruppen kört fast.

Efter vår första övning lyfte jag fram min första fråga kring vad de förväntade sig av dessa träffar och bad dem fundera kring vad de vill få ut av träffarna. Under första träffen deltog endast ungdomar från ungdomsrådet och de har länge funderat på hur man kan engagera ungdomar och få flera deltagare till deras program och evenemang som de ordnar. Tillsammans kom vi överens om att efter nästa träff skall vi ha fem nya idéer till evenemang

som kunde locka flera ungdomar och engagera dem. Till nästa övning bad jag deltagarna ta fram papper och penna och under fem minuter fundera på hur de vill att Korsnäs skall se ut om några år. Vad drömmer de om och vilka mål har de för sin kommun. Tillsammans diskuterade vi fram vilka mål de hade och försökte komma fram till ett mål, som de alla kan jobba för. De valde att hitta något speciellt för Korsnäs som lockar ungdomar som sitt mål.

Vi fortsatte med att diskutera nuläget i Korsnäs. Jag ställde frågor kring vilka aktiviteter som finns nu, vilka har de ordnat tidigare och vad andra föreningar har för verksamhet. De diskuterade de vanliga sakerna som brukade ordnas t.ex. bowling, gymtider, spelkvällar och disco för lågstadiet. Men de har även ordnat slalomresor och paintball evenemang. Vidare diskuterade vilka saker som hade varit riktigt lyckade och jag hänvisade tillbaka till deras mål, att hitta evenemang som många ungdomar vill delta i. Slalomresor, paintball och discon har ofta dragit en del människor när de ordnats. Gruppen uttryckte en besvikelse över att de ungdomar man vill nå ofta hänger utanför butiken eller hemma hos någon kompis. De ville gärna hitta något som skulle locka med de ungdomarna som inte annars deltar i organiserad verksamhet.

Jag avslutade kvällen med att lyfta upp de mål vi hade kommit överens om samt snabbt sammanfatta det vi diskuterat. Till nästa träff bad jag deltagarna att fundera på idéer till verksamhet som kunde ordnas i kommunen, och gärna ovanlig sådan.

5.2 Andra träffen – Options och What next

Andra träffen ordnades två veckor efter den första. Temat för denna träff var vilka alternativ de har nu och vad de skall göra sen. Deltagarna i denna träff var en ny som inte hade haft möjlighet att delta förra gången samt en person som deltagit förra gången. Precis som förra gången så inledde vi med kaffe och småprat. Vi diskuterade kring förra gången vi träffats och jag presenterade mig för den nya deltagaren.

Inledningsvis pratade vi om vilket mål vi hade satt upp förra gången och hur vi skulle kunna nå detta mål under kvällen. Målet var att hitta fem nya idéer på verksamhet som många ungdomar skulle vilja delta i. Jag förklarade upplägget för resten av kvällen och vilka teman vi skulle jobba med.

Första övningen vi gjorde var en brainstormövning för att låta tankarna och flöda fritt och förhoppningsvis hitta ny infallsvinklar på varandras idéer. Efter övningens avslut hade vi fått ihop 13 nya idéer som vi skrev ner på papper. Jag bad dem gruppera in idéerna som var

samma eller kunde göras tillsammans för att få en bättre överblick över alla idéer vi fått. Sen fick de välja fem idéer som de ville jobba vidare med. Resten av idéerna gav jag till handledaren med en uppmaning om att ta fram dem om de behöver tips på evenemang i framtiden.

De fem idéerna vi jobbade vidare med under kvällen var rullstolsrace, vattenkrig, kuplafotis, sagostig och en hajk med temat överlevnad. För att få en översikt av hur svårt det var att genomföra evenemangen och om det skulle locka deltagare så använde vi oss av PPP-filer. PPP-filer är ett verktyg som hjälper till att välja de bästa idéerna från en brainstorming session. Varje idé blir poänglagd enligt hur svårt är det *praktiskt* att genomföra idén, *profitable* eller *lönsam* idén är och till sist hur *pioneering* eller *nyttänkande* idén är. I detta fall bytte jag ut *profitable* eller *lönsam* och ändrade det till *antalet deltagare* som kunde vara intresserade av denna idé. Deltagarna fick fylla i verktyget och ge poäng från 1-10. Detta gav dem en bild av hur bra eller dålig idén var och vilka som var värda att satsa vidare på.

Vi fortsatte över till temat "What next" och jag ritade upp en åtgärds-karta på whiteboarden. Här fick de fundera på hur de skulle ta idén vidare till planering och vad de behövde för resurser för att klara av att genomföra evenemanget. Jag bad dem även sätta en ansvarsperson för varje idé så att planeringen skulle gå vidare och inte bara lämna kvar där på tavlan. Efter diskussion med gruppen valde de att ta alla idéer till ungdomsfullmäktige och där dela ut ansvarsroller eftersom det endast var två deltagare under min träff.

Idén	Aktivitet	Tidsplan	Ansvarig	Resultat	Resursbehov

Tabell 1: Åtgärds-karta

Som avslutning på träffen frågade jag om de hade något ännu de ville diskutera eller något de funderade på. Jag gick igenom alla modeller vi använt under våra träffar och förklarade syftet och hur man kan använda dem på andra vis, till exempel i verksamhet med barn som några av deltagarna var involverad i. Vi diskuterade även uppföljning av det de planerat idag och kom överens om att jag i oktober 2016 hör av mig igen och frågar hur det har gått under sommaren. Om jag har möjlighet deltar jag även i ett ungdomsfullmäktigemöte för att kunna följa upp processen ordentligt.

6. Avslutande intervju

Jag valde att hålla en gruppintervju i slutet av mitt examensarbete. Med gruppintervjun ville jag få veta hur deltagarna hade upplevt upplägget och om detta verktyg hade gett dem något nytt till deras verksamhet. Jag valde att använda mig av gruppintervju eftersom tiden var knapp och jag hade inte möjlighet att bygga upp ett bra förtroende som utgångspunkt för individuella intervjuer. Genom att använda gruppintervju som metod kunde deltagarna bygga på varandras svar och förhoppningsvis minnas saker de annars skulle ha glömt bort att nämna. De frågor jag ställde under min intervju var: Uppfyllde dessa träffar era förväntningar och mål? Har ni fått något konkret utav detta som ni kommer att använda er av i framtiden? Tycker ni att er verksamhet har utvecklats med hjälp av dessa två träffar? Om ni fick möjlighet att delta i något liknande i framtiden, skulle ni vara intresserade?

Att intervju flera i grupp kan vid vissa tillfällen vara fördelaktig. Vill man ha en översikt av förhållandevis betydelselösa förhållanden, kan det vara effektivt och tidsbesparande. Under vissa förhållanden kan man också lättare få tag i verkliga förhållningssätt i grupp, där respondenterna kan känna sig tryggare än i individuella intervjuer. (Repstad, 1993, s 76.)

Under intervjun ska man då och då ge några kommentarer för att respondenterna ska hålla sig till huvudtemat, försäkra sig om fler detaljer om det som dyker upp i samtalet och stimulera samtalet om det börjar ebba ut. Det är de vanligaste sätten för att få fram relevant information. Gester, nickningar, leenden och en mimik som passar till de känslor som kommer fram är viktigt för att få fram informanten att prata och berätta på ett naturligt och fritt sätt. (Repstad, 1993, s 66)

Om man är uppmärksam och intresserad, går samtalen ofta av sig självt när de väl kommit igång. Ett vanligt misstag är att sitta och tänka på nästa formulering så man inte lyssnar ordentligt på vad den andre säger. Man ska hela tiden visa förståelse för det respondenten berättar. (Repstad, 1993, s 66)

Målsättningen med intervjuerna är att samla och föra information och feedback från varje fas vidare till följande. Målsättningen är med intervjuerna är även att utreda, på hurudana sätt dagliga fenomen uppfattas och hurudan betydelse man ger dessa. I gruppintervjuerna är det lättare att föra fram kritiska röster och informationen får flera nyanser och ett större djup. Informationen man får i intervjuerna är således inte objektiv på så sätt att den skulle vara värdefri, utan tvärtom är det av stor vikt hurudan betydelse den intervjuade ger åt det

beskriva fenomenet. Slutligen görs en sammanställning av den information man fått. (Söderström & Pihjalämäki, 2008, s 7)

Min gruppintervju utfördes 29.3.2016 efter min sista träff med ungdomarna. I intervjun deltog två ungdomar samt en ungdomsledare. Frågorna riktade sig till ungdomarna, men ungdomsledaren hade deltagit i hela processen och hade bra synpunkter som jag valde att behålla i min intervju. Under intervjun förde jag anteckningar av deltagarnas svar.

Första frågan jag ställde var: *Uppfyllde dessa träffar era förväntningar och mål?* Ungdomarna svarade att träffarna hade varit över deras förväntan. De hade inte varit bekant med upplägget för dessa träffar och inte vetat vad som skulle behandlas under tiden. De hade upplevt det hela roligt och mycket givande. De var även positiva till hur organiserat allt varit och hur mycket de klarat av att göra på en kort tid. De uppskattade hur strukturerat och organiserat allt varit. De hade inte känt någon oro över att programmet skulle varit ostrukturerat och utan mening, istället fanns ett klart mål med träffarna. Tidigare har de diskuterat länge kring samma ämne men haft svårt att få det att gå vidare till planering och utförande. Med hjälp av dessa träffar hade de nu en åtgärdslista och en tidsplan för hur de ska fortsätta sitt arbete. De uppskattade även att alla idéer och tankar de haft under dessa träffar var nedskrivna av dem eller ungdomsledaren och på så sätt sparade inför framtida diskussioner. Som följdfråga undrade jag hur de hade upplevt att sätta mål i början på första träffen och om de hade hjälpt dem. Ungdomarna medgav att sätta upp mål var svårt och kändes då ganska onödigt. Men under träffarna hade de gillat att veta vart de var på väg och det kändes bra att se att de uppnått sitt mål som de själva hade satt.

Min andra fråga löd: *Har ni fått något konkret utav detta som ni kommer att använda er av i framtiden?* Ungdomarna berättade snabbt vilka övningar och modeller de hade uppskattat och att de gärna vill använda dem i framtiden. Redan efter första träffen hade de frågat efter samarbetsövningen jag visat dem, eftersom de ville använda den på sina klubbar som de drar åt barn och tonåringar. Men även modellen för brainstorming var något de ville jobba med i framtiden och åtgärdslistan skulle de ta med sig som verktyg till ungdomsrådet. Alla övningar och modeller jag använt var således uppskattade och kunde användas i andra sammanhang.

Tredje frågan löd: *Tycker ni att er verksamhet har utvecklats med hjälp av dessa två träffar?* Ungdomarna tyckte att de hade utvecklats mycket på kort tid. På bara två veckor hade de nu många nya idéer att jobba vidare med men även en åtgärdslista, vilket skulle hjälpa dem att snabbare komma igång.

Sista frågan löd: *Om ni fick möjlighet att delta i något liknande i framtiden, skulle ni vara intresserade?* Ungdomarna svarade jakande på frågan och påpekade att detta kunde vara bra att göra årligen inom ungdomsfullmäktige för att komma vidare med verksamheten. Men de skulle även kunna vara intresserade av att göra något liknande inom någon annan förening eller verksamhet som de deltar i. De hade uppskattat upplägget på träffarna och stämningen som vi haft. Det hade helt enkelt varit roligt att jobba med dessa saker och umgås tillsammans.

6.1 Analys av gruppintervju

Med avseende på gruppintervjun kan jag nu efteråt konstatera att mina intervjufrågor kunde ha varit mer välplanerade. Min tanke var att ställa frågor och sen låta gruppen diskutera kring frågan. Man ska undvika ”ja och nej” frågor eftersom man ofta inte får lika mycket information ut av frågorna. Alla mina fyra intervjufrågor är ställda så att man kan svara endast ja eller nej. Mina två första frågor svarade gruppen först ja eller nej men motiverade sen sina svar vilket gav mig bra material att analysera. Min tredje fråga *”Tycker ni att er verksamhet har utvecklats med hjälp av dessa träffar?”* besvarades endast med ett ja och några exempel. Här ser jag att jag kunde ha utvecklat frågan genom att be deltagarna förklara på vilket sätt deras verksamhet hade utvecklats.

Jag har analyserat svaren på mina intervjufrågor och försökt hitta saker som deltagarna var nöjda med men även saker som kan utvecklas. På första frågan utläser jag att ett strukturerat program känns tryggt och minskar osäkerheter kring processen i gruppen. Men även att målet med träffarna hade varit otydligt och deltagarna visste inte riktigt vad de skulle förvänta sig. Till nästa gång bör presentationen av träffarna och marknadsföringsmaterialet utvecklas. Min andra fråga behandlade modellerna och övningarna jag använde mig av i mitt verktyg. Gruppen hade uppskattat att de kunde använda övningar även i andra sammanhang. Detta var även min tanke när jag planerade verktyget. Jag ville hitta övningar som är så enkla och lättillgängliga så att de själva kan använda dem i ett senare skede och på så sätt fortsätta utveckla verksamheten på egen hand utan en ledare. Min tredje fråga utmynnande inte i så många nya insikter utan bekräftade bara att mitt verktyg hade haft betydelse i deras verksamhet. Min avslutande fråga stödde mina egna tankar kring att detta verktyg kan anpassas och användas i andra sammanhang.

Svaren i min gruppintervju var positiva och deltagarna var nöjda med processen och verktyget. Även fritidsledare Sundholm avslutade intervjun med att instämma i många av

deltagarnas tidigare svar. Sundholm ansåg att verktyget hade fyllt det behov som gruppen hade haft och att de nu kunde jobba vidare mot sina mål.

6.2 Delgivning till uppdragsgivaren

Två veckor efter sista träffen med målgruppen så träffade jag min uppdragsgivare, SÖU, och presenterade min metod samt verktyget jag jobbat med. Jag förklarade hur jag hade byggt upp verktyget och vilka teorier och modeller jag använde som stöd. Vi gick igenom verktyget steg för steg och jag förklarade hur processen med målgruppen sett ut. Vi diskuterade deltagare, programmet och resultatet. Sundholm, fritidsledaren i Korsnäs, hade diskuterat med min handledare Rönnqvist om hennes tankar kring processen. Sundholm var nöjd med de resultat de hade fått samt uppskattade det verktyg de hade fått ta del av.

SÖU har tidigare tagit del av komplicerade metoder och verktyg som inte fungerat så bra som önskat. Deras åsikt var att verktyget jag presenterade var enkelt och konkret. De såg även flera möjligheter där verktyget kan användas i olika situationer och föreningar. Målsättningen för SÖU var att stöda ungdomsföreningarna i deras verksamhetsutveckling samt hjälpa dem att förverkliga sina verksamhetsidéer. Vi diskuterade möjligheten att erbjuda verktyget som en tjänst till deras medlemsföreningar. De var även intresserade av att testa verktyget med sina anställda samt SÖU:s styrelse för att få bättre insikt i hur verktyget kan användas.

7. Slutdiskussion och utvärdering

Mitt examensarbete speglar mitt engagemang för ungdomarnas situation i föreningar och andra verksamheter de deltar i. Att möjliggöra delaktighet och ge dem plats i beslutsprocesser som berör deras verksamhet är viktigt för mig. Mitt egna mål för examensarbetet har varit att kunna inspirera ungdomar att själva ta initiativ till utveckling och förändring. Jag vill ge dem en chans att visa vad de kan för beslutsfattarna, men även för sig själva.

Min process med examensarbetet började redan på hösten 2015 med att bolla idéer och fundera på vad som skulle vara realistiskt att genomföra och samtidigt vara till nytta i verksamheten för SÖU. Arbetet ändrades flera gånger under vintern och först i slutet av februari blev det fastställt hur det skulle genomföras. Under en månad arbetade jag intensivt

med att planera hur verktyget skulle byggas upp och i mars träffade jag min målgrupp och testade verktyget.

Föreningar har ofta stora drömmar men ibland svårt att få något till stånd. Ofta bollar det idéer i flera månader som senare bara rinner ut i sanden eftersom det inte finns någon ansvarsperson som tar tag i det hela. Jag identifierade ett behov av en snabb start med nya idéer som utmynnar i något konkret som föreningarna kan jobba vidare med. Genom att träffas två gånger så hjälpte jag dem att lägga hela sitt fokus på att hitta några nya idéer och få verksamheten att utvecklas. Detta verktyg behöver inte användas endast av styrelsen utan kan med fördel involvera medlemmar ur hela föreningen. Det öppnar upp för nya samarbeten och ökad delaktighet inom föreningen eller organisationen.

Att skriva om förändringsprocessen i föreningar och hur man kan motverka motståndet som uppstår gav mig en insikt i hur mitt verktyg kan mottas i gruppen jag jobbade med. Nu var alla deltagare medvetna om att innehållet i träffarna behandlade förändring och utveckling, så jag upplevde inget större motstånd till processen. Även att gruppen var så liten och endast de engagerade ungdomarna från ungdomsrådet deltog gjorde att motståndet till förändring upplevdes obefintlig.

Jag tycker det var intressant att bygga upp ett verktyg på så enkla men effektiva modeller. Carina Lätts teori om GROW-modellen var enkel att förstå men även att förklara och utföra med gruppen. Det var intressant att se hur viktigt det var för dem att ha ett mål för deras verksamhet samt avsluta med vad som händer till näst. Lindahls modeller för hur en förening kan utvecklas hade en liknande uppbyggnad som GROW-modellen. Lindahl beskrev fyra olika faser med början i var föreningen är nu och en avslutning på hur de fortsätter efter träffarna tagit slut. Här diskuterade han även om betydelsen av att följa upp arbetet senare.

Feedbacken jag fick under min avslutande intervju var överväldigande positiv. Ungdomarna gav även en otrolig energi och vilja att fortsätta utveckla verksamheten och prova på nya saker. Ungdomarna var även positivt inställda till att ordna liknande coachträffar i framtiden för att bolla vidare på nya idéer eller använda helt nya verktyg för att bygga upp deras verksamhet. Intervjun ger inte en helhetsbild av hur alla ungdomar i ungdomsrådet upplevde processen eftersom det var få deltagare på träffarna och endast två personer deltog i min gruppintervju. Jag fick inte den mångfald i svaren som jag önskat mig. Deltagarna förde inte heller en diskussion med varandra huruvida processen hade varit lyckad eller inte, utan instämde i varandras svar. Efteråt har jag funderat på om jag kunde ha ställt flera följdfrågor

för att få mera uttömmande svar. Intervjun använde jag för att få feedback på verktyget jag använt och även utvecklingsförslag på processen.

Min önskan i början av examensarbetet var att minst fem personer skulle delta i träffarna. Nu genomfördes processen med endast tre deltagare som mest. Eftersom deltagarantalet var lågt befann jag mig långt inne i processen och arbetade tillsammans med deltagarna för att få flera idéer och ge inputs till diskussionerna. Mitt verktyg kunde fungera bättre med fler deltagare så dialogen skulle blivit mer givande och att jag som coach kunde ha befunnit mig utanför processen. Jag tror dock att med hjälp av detta verktyg kan föreningarna få en start på deras utvecklingsarbete och sätta mål för deras verksamhet. Genom att bara sätta fem mål istället för att göra en lång lista på vad som borde göras ger det gruppen en möjlighet att faktiskt uppnå sina mål. När gruppen uppnår sina mål ger det en vinnarkänsla och motivation att fortsätta utvecklas.

När jag i efterhand läser igenom arbetet och har presenterat det för mina samarbetspartners så inser jag att allt jag lärt mig och intresserat mig för under mina tre studieår har hittat sin väg in i arbetet. Coaching som jag länge känt att är min metod och något jag vill jobba vidare med fick vara grunden i arbetet. Jag fick chansen att jobba med engagerade ungdomar som hade drömmar och mål, vilket alltid varit en målgrupp jag älskat att arbeta med.

Jag är tacksam över att ha fått arbeta med något som har så stor betydelse för mig själv. Och jag hoppas att i framtiden kunna fortsätta arbeta med liknande uppgifter för att utveckla och stöda verksamhet i ungdomsföreningar.

Litteraturförteckning

- Akademien, S., 2006. *Svenska Akademiens ordlista över svenska språket*. Stockholm: Nordstedts Akademiska Förlag.
- Angelöw, B., 1991. *Det goda förändringsarbetet - Om individ och organisation i förändring*. Lund: Studentlitteratur.
- Björkman, H. Z.-V. A., 2008. *Kreativitetens boken - Öka kreativiteten och innovationsförmågan på jobbet..* Lindköping: Strokirk-Landströms AB.
- Godin, S., 2008. *Tribes - We need you to lead us*. London: Piatkus.
- Isaacs, W., 2000. *Dialogen och konsten att tänka tillsammans*. Stockholm: Bookhouse Publishing.
- Lindahl, R., 2012. *Ett steg till.. Förening i utveckling*. u.o.:Studieförbundet vuxenskolan.
- Lätt, C., 2009. *Att coacha grupper - Fokusera på gruppens positiva krafter*. Malmö: Liber.
- Mehrens, S., 1998. *Samtal som arbetsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Molin, M., 2004. *Delaktighetens språk*. Lund: Studentlitteratur.
- Partanen, J., 2015. *The Team Coach's Best Tools*. Jyväskylä: Grano Oy.
- Pihlajamäki, E. S. & E., 2008. *Brukarperspektiv vid utvecklande av service - en kort presentation av Bikva-modellen*. Helsingfors: Det finlandsvenska kompetenscentret inom det sociala området.
- Rehn, A., 2010. *Farliga idéer - När det opassande tänkandet är din värdefullaste resurs*. Stockholm: Bookhouse editions.
- Repstad, P., 1993. *Närhet och distans - Kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Svenska Österbottens Ungdomsförbund och Ungdomsforskarna vid Åbo Akademi, 2015. *Ung i Österbotten - Resultat från Ungdomsenkäten 2013*. [Online] Available at: <http://sou.fi/Site/Data/267/Files/Ungdomsenkaeten%20rapport%202013.pdf> [Använd 27 April 2016].
- Thelander, E., 2003. *Delaktighet och dialog - på väg mot hållbarare arbetsplatser*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Wolvén, L.-E., 2000. *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Bilaga 1: Utvecklingsverktyget

Träff 1

Välkommen

Bjud på tilltugg och kaffe samtidigt som du känner av stämningen i gruppen och lär känna deltagarna.

Introduktion

Presentera sig som coach och uppge din uppgift under dessa träffar. Berätta upplägget och tidsplanen. Introducera gruppen för coachingmodellen GROW, som står för goal, reality, options och what next.

Fråga vem deltagarna är, vad de sysslar med och varför de är här. Vad tror de att ni kommer att prata om dessa träffar? Vad vill de att ni pratar och diskuterar?

Dialogövning

Inled med en dialogövning eller samarbetsövning för att öppna upp ämnet, börja lugnt och låta gruppen och ledaren känna av varandra.

GROW del 1

Detta är ett verktyg i fyra steg som stöder gruppen att nå de uppsatta målen. Verktyget passar bäst om man har tydliga och enkla mål.

1: Mål (Goal)

Inled med att fundera vilka mål denna grupp är i behov av. Till exempel ett mål är att vi ska fundera på vad vi konkret vill få ut av dessa två träffar och ett annat mål kan vara vad som de vill uppnå efter dessa träffar. Genom dialog diskuterar ni nu fram mål som passar för er grupp. Vid behov kan du använda dig av någon brainstorm modellen. När de kommit fram till ett gemensamt beslut så skriv upp målet på ett papper eller en tavla där alla kan se det.

2: Nuläget (Reality)

För att finna skillnaden mellan önskvärd situation och nuvarande situation måste du låta gruppen beskriva hur det är nu. När du vet vart du ska och var du är , så vet du också vilken väg du ska ta.

Ta ett stort papper och ge pennor till deltagarna. Börja från början och låt dem skriva ner allt de pratar om på pappret. Sammanfatta sen på tavlan/remskriv på ett annat stort papper. Stödfrågor du kan använda är : Hur ser situationen ut nu? Vilket verksamhet finns? Vad är denna förening/organisation mest känd för idag? Vad utmärker vår verksamhet?

Sammanfatta

Avsluta träffen med att sammanfatta och fundera på vad ni kommit fram till för mål och hur nuläget är. Be gruppen fundera vidare på idéer kring deras verksamhet till nästa träff.

Träff 2

Välkommen

Presentera dig själv igen och din roll på dessa träffar. Förklara vad dagens program går ut på och småprata lite med deltagarna. Är någon ny deltagare med? Låt dem presentera sig och berätta vad ni gjorde förra gången. Diskutera med gruppen om tankar som kommit upp efter förra träffen och om det är något speciellt de vill diskutera idag.

GROW del 2

3: Alternativ och möjligheter (Options)

Genom att försöka hitta olika alternativa lösningar på en fråga kan gruppdeltagarna se nya möjligheter. Din uppgift är att stimulera gruppdeltagarna till att tänka i nya banor och se möjliga lösningar.

Vad diskuterade ni förra gången? Lyft upp deras mål igen och förklara att nu ska vi försöka hitta nya alternativ och möjligheter för att lösa deras problem och ta dem närmare deras mål. Inled med en brainstormövning för att få igång gruppen.

Brainstorm:

Gör en tydlig definition av det problem ni skall arbeta med. (Hitta nya ovanliga evenemang/evenemang med en twist). Låt varje grupp innehålla fem personer (ej fler än 6 personer). Alla deltagare skall ha full kännedom om det tydliga problem som föreligger. Varje deltagare får ett nummer (1,2,3 osv)

Varje deltagare får nu i uppgift att under cirka fem minuter skriva ned tre nya och nyttiga idéer för hur man kan lösa problemet. Efter fem minuter skickar person 1 sina tre idéer till person 2. person 2 till person 3 osv. Varje person har nu fått tre nya idéer och får i uppgift att förbättra dessa idéer på något sätt. Om en förbättring inte kan göras får personen istället skriva upp en ny idé. Fortsätt processen tills idéerna når sin ursprungliga ägare. Varje deltagare läser upp sin idé och hur den kan förbättras.

Skriv ner alla idéer och tankar som kom upp på en egen A4. På så sätt blir det mera överskådligt att jobba med. Be deltagarna dela upp idéerna i kategorier och slå ihop idéer som liknar varandra eller kan kombineras. Här kan du med fördel jobba på golvet så ser alla och det är mera överskådligt. Låt sen gruppen fundera på vilka idéer som kunde förverkligas. Är det någon idé som är bra men behöver utvecklas? Är någon av idéerna omöjlig att utföra men ni kan använda en del av idén?

Be deltagarna välja ut 3-4 idéer och skriv ner dem på en lista. Här kan ni fortsätta med att poängsätta idéerna med hjälp av ett PPP-filter eller sätt upp ett eget poängsättningssystem. Huvudsaken är att ni går igenom vilka idéer som går att genomföra och vilka som är svåra att jobba vidare med. Fundera också på hur nytänkande de är och om de är relevanta till den verksamhet de redan har.

4: Beslut och handling (What next)

Efter att ha gått igenom olika alternativ till lösningar och möjligheter är det dags att avgöra vad som skall göras. Vad ska göras? Vem skall göra det? Hur uppnår vi dessa mål vi satte i början? Behöver vi stöd av någon för att genomföra detta?

Gör en åtgärdslista och skriv in de idéer ni valt ut att fortsätta jobba med. Aktivitet är vad ni kommer att göra här till näst, t.ex. planera, kontakta samarbetspartners eller ordna finansiering. Tidsplan är när ni skall utföra detta. Det är viktigt att ni sätter en ansvarsperson som tar tag i detta och ser till att något händer. På resultat skriver ni vad ni vill uppnå med detta projekt och avsluta med att skriva vilka resurser som krävs för att genomföra allt detta.

Idén	Aktivitet	Tidsplan	Ansvarig	Resultat	Resursbehov

Följa upp.

Det är viktigt att följa upp det arbete man påbörjat. Bestäm ett datum om ett halvår eller år, beroende på hurudan tidsplan ni valde för era projekt. Kom överens om att du som ledare antingen ringer eller möter upp gruppen för ett genomgång av vad som gjorts. Detta ger gruppen en push att ta tag i saken och inte låta det dra ut på tiden.

Avsluta träffarna med att tacka och be gruppen ta kontakt om det är något de funderar över. Erbjud din hjälp om de vill ha den och gå igenom alla verktyg du använt under dina två träffar så att gruppen kan använda dem själva i framtiden.