



Framtidens handbollsförening

Föreningsutveckling från grunden



Alla förändringar leder
inte till utveckling men
**all utveckling förut-
sätter förändring.**

Innehåll

Inledning	6
Framtidens handbollsförening	6
Byggstenarna	7
Arbetsplan	8
Samverkan	10
Nuläge	12
Framtid	20
Förflyttning	26
Organisation	32
Fördjupning	41



Framtidens handbollsförening

Alla förändringar leder inte till utveckling men all utveckling förutsätter förändring.

Vi lever idag i en tid där förändringstakten upplevs gå allt snabbare. Synen på arbete och fritid har inte mins under de senaste åren förändrats när stora grupper förflyttat sin arbetsplats till hemmet och gränser mellan arbete och fritid inte längre är lika tydliga.

För föreningslivet har de senaste åren också medfört stora utmaningar där restriktioner och begränsningar stängt ute stora grupper från ett aktivt föreningsliv.

Sverige och världen har nu så smått börjat ta steget in i det ”nya normala” där förhoppningsvis pandemi och restriktioner ligger bakom oss.

Från nuläge till nyläge

Det ”nya normala” ställer stora krav på om-åter- och nystart:

Materialet ”Framtidens handbollsförening” är tänkt att vara ett stöd för dig och er som är engagerade i en handbollsförening och som nu upplever behovet av att föreningen måste samlas för att tillsammans möta framtiden, ta steget från ett nu-läge till ett ny-läge.

Ofta hörs att det ideella engagemanget och det ideella ledarskapet hör till det förflutna och att det ideella engagemanget och ledarskapet håller på att dö ut.

Aktuell forskning visar dock med tydlighet

på det motsatta, intresset för att engagera sig i ideellt arbete har inte minskat utan snarare ökat. Vad forskningen däremot visar är att det ideella engagemanget har förändrats till sin karaktär. Tydliga beskrivningar av vad uppdraget innebär, dess omfattning och förväntningar är krav som ofta ställs för att engagera sig.

”Framtidens handbollsförening” är tänkt som en inspiration och vägledning till ett enkelt och praktiskt utvecklingsarbete i föreningen. Att utveckla föreningen i riktning mot att bli en ”hel förening” med många olika spelformer av handboll som tryggt vilar på en stark värdegrund, organisation och ett tydligt ledarskap.

Att bygga framtidens handbollsförening är ett arbete som ständigt måste vara pågående. Att inte utvecklas är att stanna upp och gå bakåt.

Byggstenarna

”Framtidens handbollsförening” är uppbyggt kring olika 4 olika byggstenar.

Byggstenar som med fördel läggs på plats, sten för sten, men föreningen kan också välja att jobba med den sten som man upplever saknas i bygget av ”Framtidens handbollsförening”.

Byggstenarna

1 Nuläge

Var befinner vi oss idag?

2 Framtid

Vart vill vi?

3 Förflyttning

Vägen framåt mot målet

4 Organisation

Rusta och leda för förändring

Dessa fyra byggstenarna är uppbyggda på ett likartat sätt och innehåller följande delar:

• Inledning och bakgrund • Metod • Fördjupning

Arbetsplan

Att arbeta med utvecklingsarbete i en förening innebär att det sällan eller aldrig finns genvägar. Utvecklingsarbete handlar ofta om att göra förflyttningar och förändringar, ett arbete som också måste få ta tid. Föreningar som inte sätter utvecklingsarbete högt upp på dagordningen riskerar att stanna upp och gå bakåt. Arbete med framtids- och utvecklingsfrågor borde vara en naturlig del i föreningens DNA och ett arbete som ständigt är pågående.

”Framtidens handbollsförening” består av byggstenar som kan användas men också återanvändas i ett kontinuerligt utvecklingsarbete i föreningen. Framtidens handbollsförening byggs med uthållighet och långsiktighet.

Förslag till upplägg

Inbjudan

Bjud in till en framtidsdag/framtidskväll där personer som har en relation och bryr sig om föreningen och dess framtid bjuds in. Gärna med en personlig inbjudan där det framgår att just du är en av de utvalda. Ideal gruppstorlek är mellan 10 - 20 personer.

Start på arbetet

Det finns stora fördelar om ”Byggsten 1 – Nuläge” och ”Byggsten 2 – Framtid” fogas samman och behandlas under ett och samma tillfälle med samma deltagare. Finns inte möjligheten att samlas under en heldag kan två kvällar vara ett alternativ.

Utvecklingsplaner

Arbetet med ”Byggsten 3 – Förflyttning” är ett arbete som till största delen genomförs i mindre grupper där olika utvecklingslag skapas.

Varje grupp (utvecklingslag) har ett specifikt utvecklingsområde att jobba med där arbetet sträcker sig över en längre tid, förslagsvis 3 - 5 veckor.

Under arbetet med ”Byggsten 3 – Förflyttning” kan det med fördel tillkomma nya personer som deltar i arbetet. Det finns en kraft i ett utvecklings- och förändringsarbetet om föreningen lyckas mobilisera och få med många som vill bidra och delta.

Att arbeta med utvecklingsplaner handlar inledningsvis om att tänka strategiskt och planera de aktiviteter och insatser som gruppen ser som viktiga för att bidra till en förflyttning och utveckling. Arbetet handlar inte, i detta första steg, om att göra och genomföra aktiviteter utan att lägga en plan för hur vägen framåt och förflyttningen ska gå till.

Från idé till genomförande

Byggsten 4 – Organisation är processens avslutande steg där arbetet nu övergår ifrån idé och planeringsstadium till genomförande.

De grupper (utvecklingslag) som deltagit i arbetat med ”Byggsten 3 – Förflyttning” samlas under en dag alternativt en kväll för att presentera sitt arbete och förslag till utvecklingsinsatser

Föreningens styrelse har nu en viktig uppgift att dels organisera det fortsatta arbetet med också att behålla de kreativa krafter som fram till nu deltagit i arbetet.

Processen går nu in i ett skede där en framtida organisation byggs för att vara rustad för utveckling och förändring med uppdrag att genomföra de olika förslag till insatser och åtgärder som beslutats på underlag och förslag som presenterats i de olika utvecklingsplanerna.

Sammanfattning arbetsplan med förslag till tidsplan

BYGGSTEN TID

- | | |
|-----------|-------------------------|
| 1 Nuläge | ca 4 timmar i storgrupp |
| 2 Framtid | ca 4 timmar i storgrupp |

Byggsten 1 och 2 läggs med fördel under en och samma dag alternativt två kvällar i nära anslutning till varandra och med i stor utsträckning samma deltagare.

BYGGSTEN TID

- | | |
|----------------|---------------------------------------|
| 3 Förflyttning | ca 4 timmar i storgrupp som inledning |
| | 10 – 12 timmar i mindre grupper |

Arbetet med ”Byggsten 3” är ett arbete som till största delen genomförs i mindre grupper och ett arbete som pågår under 3 - 5 veckor.

Under detta steg finns det stora fördelar med att också välkomna flera personer att delta i arbetet som nu konkret kopplas till ett specifikt utvecklingsområde.

BYGGSTEN TID

- | | |
|----------------|-------------------------|
| 4 Organisation | ca 4 timmar i storgrupp |
|----------------|-------------------------|

Grupperna (utvecklingslagen) presenterar sitt arbete och förslag till åtgärder och överlämnar arbetet till föreningens styrelse som nu bär arbetet vidare till ett genomförande. Det ligger nu ett stort ansvar på styrelsen att skapa en organisation som är rustad för förändring och utveckling – att våga tänka nytt.



Förslag till föreningar som väljer att jobba med någon/några enstaka byggstenar

Upplever föreningen att det enbart finns behov eller förutsättningar att fokusera utvecklingsarbetet på någon eller några byggstenar är det också en möjlighet. De fyra byggstenarna Nuläge – Framtid – Förflyttning – Organisation skapar tillsammans en grund för att bygga Framtidens handbollsförening men ger också föreningen möjligheterna att välja.

Upplever föreningen att det primära utvecklingsbehovet är att jobba med Framtid och vision eller exempelvis med Organisation ges också den möjligheten.

Byggstenarna är skapade för att tillsammans utgöra en stabil grund men ger också föreningen möjligheter att välja. Att arbeta med förändrings- och utvecklingsarbete är en ständigt pågående process vilket också ger möjligheter att välja den eller de byggstenar som föreningen upplever sig var i mest behov av just nu.

Samverkan

Samverkan med RF/SISU

RF/SISU har uppdraget att vara idrottens stödorganisation med särskild kompetens att stödja och leda utbildnings- och utvecklingsarbete på förbunds- och föreningsnivå där folkbildningens arbetsmetoder är ett redskap.

Att samverka med RF/SISU ska vara enkelt och där föreningsbesöket och "klubbstugan"/idrottshallen är den naturliga mötesplatsen.

Samverkan med RF/SISU ska alltid utgå från föreningens behov och möjligheter för att därifrån kunna ta nästa steg mot utbildnings- och utvecklingsinsatser i föreningen.

För att få stöd och hjälp i arbetet med att bygga Framtidens handbollsförening kan föreningen alltid kontakta sitt RF-SISU distrikt. Föreningen kommer då att få möta en idrottskonsulent som kan utgöra stöd för det fortsatta arbetet.

Tillsammans görs en genomlysning av vad som är på gång i föreningen, samt vilket behov av stöd som finns. Att i föreningen genomföra ett utvecklingsarbete enligt det upplägg som beskrivs under rubriken Arbetsplan i detta material är något som RF/SISU:s konsulenter har erfarenheter och hög kompetens att delta i.

Erfarenheter har visat att en god samverkan mellan handbollsföreningen och RF/SISU är en viktig förutsättning för ett lyckat utvecklingsarbete med uthållighet och hållbarhet där relationer skapats med en idrottskonsulent som har möjligheter att följa arbetet över tid.

Föreningssamverkan

Att arbeta med föreningsutveckling handlar också om att våga höja blicken och att lära av andra. Traditionen att samverka över föreningsgränser är inte särskilt utvecklad och är ett område där både kunskap och tradition saknas. Ofta jobbar föreningen på egen hand och själva försöker finna lösningarna i stället för att lära av varandra.

När vi nu lämnar en pandemi bakom oss kan vi ändå börja se allt flera exempel där föreningar sätter sig ner för att diskutera hur man kan samverka. Att avsätta tid för att diskutera föreningsgemensamma frågor och ta del av varandras erfarenheter skapar både energi och kunskap för ett fortsatt utvecklingsarbete. Handbollsfamiljen är inte större än att vi alla har att vinna på om vi kan utvecklas och växa tillsammans.

Föreningssamverkan är en fråga som prioriteras inom handbollens distriktsförbund så ta kontakt med ditt distriktsförbund och diskutera frågan vidare.

Framtidens handbollsförening en förening som utvecklat sina styrkor och som bidrar med dessa i en samverkan med andra för att tillsammans skapa "Handboll i världsklass".



2. Värderingsverktyg SWOT

Vill föreningen gå djupare och göra en mer grundlig nulägesanalys är SWOT-analysen en vanligt förekommande metod.

SWOT-analysen är en enkel metod för att kartlägga nuläget och omvärldens tendenser. I analysen bearbetas föreningens starka (strength) och svaga sidor (weakness), möjligheter (opportunities) och hot (threats), därav namnet SWOT.

Gör så här:

Använd ett blädderblock, Post-it lappar och några tuschpennor för analysen som består av tio steg som här beskrivs steg för steg.

- 1 Dela upp blädderblocket i fyra fält och markera med S W O T. Det går också bra att ha ett blädderblocksblad för varje bokstav.
- 2 Skriv ner alla starka sidor på Post-it lappar. Lista en stark sida per Post-it lapp tills det känns uttömt.
 - Vad är vi bra på?
 - Vad klarar vi och behärskar?
 - Vad brukar vi lyckas med?
 - Vilka kvalitéer finns?
- 3 Fortsätt med de svaga sidorna på samma sätt som ovan.
 - Vad är vi dåliga på?
 - Vilka är bristerna och svagheter?
 - Vad gör oss sårbara?
- 4 De starka och svaga sidorna bildar tillsammans en nulägesbild. Prioritera med pluppar tre till fem styrkor som ni vill levandehålla och tre till fem svagheter som ni vill utveckla.
- 5 Gå därefter vidare genom att identifiera tendenser i samhället som på olika sätt kan påverka föreningens verksamhet - både hot och möjligheter.
- 6 Inventera möjligheterna. Lista en möjlighet per Post-it lapp tills det känns uttömt.
 - Vad talar för oss?
 - Vad kan vara intressant?
 - Vad kan vara en lösning?
 - Vilka medkrafter finns?
- 7 Fortsätt med hoten på samma sätt som ovan.
 - Vad kan hindra och försvåra?
 - Vilka motkrafter finns?
 - Vilket motstånd kan vi möta?
 - Vad kan vara besvärligt?
- 8 Möjligheterna och hoten bildar tillsammans en framtidsbild. Prioritera med pluppar de tre till fem viktigaste möjligheterna som ni vill ta vara på och de tre till fem viktigaste hoten som ni vill vända till möjligheter.
- 9 Fortsätt bearbetningen och påbörja arbetet med att lägga en första grund till en kommande handlingsplan.
 - Vilka som är era största gemensamma styrkor, och hur ni kan utnyttja och levandehålla dem på bästa sätt för att nå era mål.
 - Vilka som är era största förhoppningar inför framtiden, och som ni tillsammans vill försöka ta vara på. (Möjligheter)
 - Vilka områden som ni tillsammans bör utveckla, utifrån de tydligaste gemensamma svagheter.
 - Hur ni kan hjälpa varandra att undvika och hantera de eventuella farhågor som identifierats i ert framtida arbete. (Hot)
- 10 Vill föreningen fördjupa analysen för att hitta nya infallsvinklar och skapa en ännu stabilare grund att bygga vidare på kan fyrfältsmetoden också vara ett alternativ.

SWOT-analys

Styrkor	Svagheter
Möjligheter	HOT

Fyrfältaren

	Styrkor	Svagheter
Möjligheter	Vilka handlingsalternativ eller åtgärder kan framkomma när vi för samman styrkor och möjligheter ?	Vilka handlingsalternativ eller åtgärder kan framkomma när vi för samman svagheter och möjligheter ?
Hot	Vilka handlingsalternativ eller åtgärder kan framkomma när vi för samman styrkor och hot ?	Vilka handlingsalternativ eller åtgärder kan framkomma när vi för samman svagheter och hot ?

Digitala instruktioner

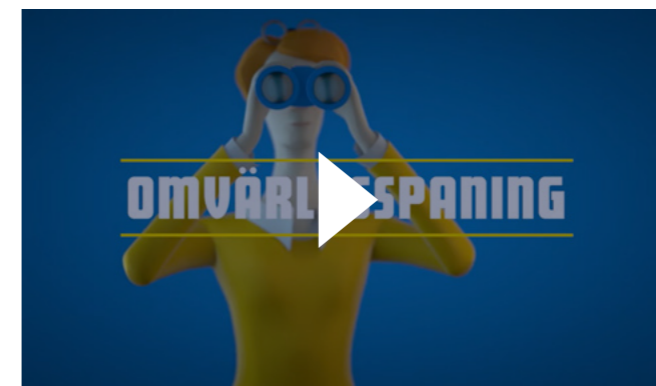
Identifiera nuläget

De allra flesta utvecklingsprocesser börjar med någon form av nulägesanalys. Om en inte vet sitt utgångsläge är det svårt att veta åt vilket håll en ska gå. I en nulägesanalys är uppgiften att tydliggöra tillståndet i föreningen här och nu. Nedan finns två instruktionsfilmer, Nulägesanalys och Omvärldsspaning som kan vara ett gott stöd i det fortsatta arbetet.



Instruktionsfilm #1
Nulägesanalys

Tryck på bilden till vänster för att komma till videon!



Instruktionsfilm #2
Omvärldsspaning

Tryck på bilden till vänster för att komma till videon!



2 Framtid

Vart vill vi?

Inledning och bakgrund

När vi vet hur föreningen idag mår efter att nulägesanalysen gjorts är det dags att ta nästa steg och beskriva vad vi vill med föreningen i framtiden. Vilka ambitioner, önskemål, möjligheter och förutsättningar ser vi? Finns det inte ett mål i sikte är det svårt att leda föreningen framåt och ta ställning till de olika vägval man ställs inför. Det är viktigt att skapa en målbild som både känns inspirerande och realistisk om vägen ska vara mödan värd.

Att prata om framtiden kan ibland upplevas som svårt eftersom ingen vet något om den och att framtiden för många är något som ligger långt borta och är svårt att greppa.

Nedan förslag till metod "Framtidsbladet" bygger på tre steg som fokuserar på en framtid 4 - 5 år fram i tiden. Med en tidshorisont på 4 - 5 år finns möjligheten att vara med och påverka och upplevs som realistisk och nåbar.

Metod

1. Framtidsbladet

Framtidsbladet är precis som det låter tidningen som nu håller på att ställas samman för att snart ges ut till sina läsare. Tiden för utgivningen är inte här och nu utan en förflyttning 4 - 5 år fram i tiden. Uppdraget är att beskriva och skildra föreningen och dess verksamhet ur ett önskvärt men också realistiskt perspektiv.

Förslag är att gruppen delas upp i ett antal mindre grupper som får ett specifikt område att bevaka och skriva om exempelvis sportsligt (herr, dam och junior), barn- och ungdomsverksamhet, ekonomi (marknad, sponsorer), organisation, anläggning etc.

Metod

STEG 1 – TIDNINGSUPPSLAGET

Rita upp förslaget sidformat som utgör mittuppslaget i "Framtidsbladet".

Uppdraget är att tänka framtid, 4 - 5 år framåt i tiden och att försöka fylla mittuppslaget med ett innehåll. Även om det handlar om att tänka fritt är det ändå viktigt att tankar och beskrivningar känns realistiska och möjliga att uppnå.

Förslaget att gruppen nu delats upp i ett antal mindre grupper innebär att varje grupp har i uppdrag att jobba med ett specifikt område som valts ut - se exempel ovan

Exempel:

- *Grupp 1: Föreningens sportsliga verksamhet dam, herr och junior.*
- *Grupp 2: Föreningens barn och ungdomsverksamhet etc.*

STEG 2 – VERNISSAGE

Grupperna har nu jobbat med att beskriva olika framtidsbilder som nu ska publiceras i "Framtidstidningens mittuppslag".

Sätt upp de olika mittuppslagen på väggen.

Deltagarna kan nu mingla runt och skaffa sig en uppfattning om de andra gruppernas beskrivningar med möjligheter till förståelsefrågor.

STEG 3 – SAMMANFATTNING OCH NÄSTA STEG

Processen är nu framme i ett läge där arbetet steg för steg övergår i att börja konkretisera och beskriva vägen framåt att ta steg från ord till handling.

Med blädderblock +/- alternativt SWOT-analysen och nu Framtidsbladets mittuppslag som bakgrund och utgångspunkt är processen mogen att börja definiera de utvecklingsområden som ska utgöra underlag för nästa steg i processen "Förflyttning - vägen mot målet.

Prioritera fram områden som ni tillsammans anser att föreningen behöver utveckla för att stå rustade att möta framtiden och uppleva den framtid som beskrivits i "Framtidsbladet".

Diskutera och bestäm er för 3 - 5 utvecklingsområden som vidare ska bearbetas i nästa steg - Förflyttning - vägen mot målet, byggsten nummer 3.

Att inte utvecklas är att stanna upp och gå bakåt

(1/2) Framtidsbladet

Område

Ett foto, bild, teckning eller diagram som visar och belyser en viktig och avgörande faktor:

Betydelsefulla förändringar i jämförelse med för 5 år sedan:

(2/2) Framtidsbladet

Så här formulerades framtidsbilden och förhoppningarna för 5 år sedan:

Så här fick man alla att dra åt samma håll:



3 Förflyttning

Vägen mot målet

Inledning och bakgrund

För att arbeta med utveckling och förflyttning krävs att föreningen vet var man befinner sig men också vart man vill komma.

Materialet "Framtidens handbollsörening" har med de två inledande byggstenar visat på metoder för arbete med "Nuläge" och "Framtid" och processen är nu framme vid att lägga den tredje byggstenen på plats "Förflyttning – vägen mot målet".

Upplever föreningen att arbetet blir allt för omfattande med att först lägga byggstenarna "Nuläge" och "Framtid" på plats finns det möjligheter att inleda utvecklings- och förändringsarbetet direkt med den tredje byggstenen "Förflyttning". Väljer föreningen detta alternativ krävs inledningsvis en kortare beskrivning av nuläget där föreslagen metod "Tempen på föreningen" kan fungera som start för den fortsatta processen. (Se vidare beskrivning av metoden "Tempen på föreningen" under byggsten 1 "Nuläge – var befinner vi oss idag").

Två byggstenar är på plats och föreningen är nu framme vid den tredje byggstenen "Förflyttning – vägen mot målet" ska komma på plats.

Som en avslutande del när byggsten två "Framtid – vart vill vi" kom på plats prioriterades 3 - 5 utvecklingsområden som ansågs som särskilt viktiga för att bidra till en förflyttning mot en önskad framtid.

Dessa 3 - 5 utvecklingsområden utgör nu underlaget för det fortsatta arbetet.

Nästa steg i processen är att föreningen skapar utvecklingslag/grupper som får upp-

draget att arbeta med var sitt utvecklingsområde. Att få fler personer engagerade som bryr sig om föreningen och dess framtid är ofta i sig en viktig förutsättning för utveckling och förflyttning. Om en mindre grupp varit engagerade med att få byggstenarna Nuläge och Framtid på plats är det nu läge att öppna upp arbetet och vara inbjudande. Personer som tidigare sagt nej till en plats i styrelse eller kommittéer är kanske nu intresserade av att få vara med och bidra inom ett specifikt område och inom en begränsad tid.

Processen är därför nu i ett viktigt skede där allt fokus måste ligga på att få in nya eller nygamla krafter som är beredda på att bidra.

Metod

1. Utvecklingsplan

Det finns många olika metoder att arbeta med utvecklings- och handlingsplaner och nedan metod får därför ses som ett förslag.

Utvecklingslag/-grupper har nu bildats och varje lag/grupp har ett specifikt utvecklingsområde att arbeta med. Att arbeta med utvecklingsplaner handlar inledningsvis om att tänka strategiskt och att noga planera de aktiviteter och insatser som gruppen ser som viktiga för att bidra till en förflyttning. Arbetet handlar inte om att göra och genomföra aktiviteter utan att lägga en plan för hur vägen framåt och förflyttningen ska gå till.

Arbetet med att formulera utvecklingsplaner delas med fördel upp i följande tre steg.



Metod

STEG 1

Inledande arbete och diskussioner kring Varför-frågan.

Varför har just vårt utvecklingsområde prioriterats fram som särskilt viktigt och Vad vill vi uppnå genom en förflyttning – målsättning - framtid

STEG 2

Planering av Aktiviteter/insatser – Genomförande/tidsplan – Budget

Arbetet i de olika utvecklingsgrupperna är ett arbete som måste få ta tid men samtidigt vara tydligt avgränsat. Varje grupp sätter sin agenda och planerar sitt arbete.

STEG 3

När utvecklingslagen/grupperna är klara med sitt arbete träffas alla för en gemensam genomgång och presentation – Framtidsdag/kväll.

Föreningen har här ett gyllene tillfälle att bjuda in till ett medlemsmöte för att brett diskutera vad de olika utvecklingslagen/-grupperna kommit fram till och få en bred förankring i föreningen.

Ett antal konkreta förslag på utvecklingsinsatser finns framtagna, presenterade och diskuterade. Föreningen är nu framme vid att gå från ord till handling och därmed beredda på att lägga den sista av byggstenarna på plats "Organisation – rusta för förändring" byggsten nummer 4.



4 Organisation

Rusta för förändring

Inledning och bakgrund

Den tekniska och digitala utvecklingen går med en svindlande fart och driver fram nya sätt att kommunicera och att organisera sig. Förändringar ställer krav på ledarskapet och vår förmåga att inte bara tänka nytt utan också göra nytt.

Forskning bedrivs idag för att ge vägledning och hjälpa oss att finna svaret på hur ett modernt ledarskap och en modern organisation kan möta de krav som dagens och morgondagens samhälle kommer ställas inför. Samspel och samverkan är inte sällan nyckelord som lyfts fram i aktuell forskning. Samverkan och samspelet mellan det professionella och det ideella men också samspelet och samverkan mellan det formella och det informella. Hur involveras de personer i organisationen som inte är beredda på att ingå ett formellt uppdrag men ändå är beredda på att ställa sitt kunnande och sitt engagemang till förfogande under en begränsad tid.

Från position till roll

Dagens organisationer är oftast uppbyggda utifrån att människor har olika positioner där strategi-, utvecklings- och förändringsarbete vanligtvis sker inom styrelsen eller ledningsgrupp. För att nå en snabbare förändringstakt och skapa förändringar som på djupet är förankrade i hela organisationen krävs ny-tänkande kring hur organisationen tillvaratar kompetens och engagemang.

Att arbeta "projektöverskridande" där kompetens, engagemang och flexibilitet är

bärande i stället för formella roller har många fördelar och innebär bland annat att antalet förändringsbärare i organisationen ökar. Att låta "många" delta i strategi- och förändringsarbete visar även på tillit och bidrar till en ökad motivation.

Med ett mobiliserande arbetssätt som bjuder in "många" att delta underlättas också förankringsprocessen. Men att åstadkomma utveckling och förändring kräver modiga ledare som våga ifrågasätta invanda mönster, som tydliggör varför resan är mödan värd och som hittar former för samverkan för en gemensam bästa lösning.

De föreningar som har valt att jobba med samtliga fyra byggstenar, Nu-läge – Framtid – Förflyttning, är nu framme vid att lägga den sista byggstenen, Organisation på plats i bygget av Framtidens Handbollsforening.

Fram till nu har arbetet handlat om var vi befinner oss – Nu läge, vart vi vill - Framtid samt hur förflyttningen framåt ska gå till där Utvecklingsplanerna ritat ut vägen framåt mot framtiden och ett önskat ny-läge – Förflyttning. Nu måste arbetet organiseras för att bli verklighet och vara hållbart över tid. Att bygga en organisation som är rustad att möta förändringar och som har en förmåga att fånga upp de förslag som presenteras i utvecklingsplanerna är inte ett arbete som görs under en kväll på ett styrelsemöte utan är ett strategiskt arbete som måste ges tid.

Utvecklingsplaner

Byggsten nummer 3 har handlat om förflyttning och stakat ut vägen mot målet. Förhoppningsvis finns nu ett antal konkreta förslag till åtgärder som ska bidra till en förflyttning. Föreslagna åtgärder har tidigare presenterats och diskuterats och ska nu konkretiseras, organiseras och genomföras. De arbetsgrupper/utvecklingslag som arbetat med handlingsplanerna kan självfallet vara en resurs också i genomförandet.

Frågor som nu måste ställas

Kan genomförandet organiseras i befintlig organisation eller måste nuvarande organisation förändras och utvecklas?

- Vad kan utföras av eventuell anställd personal?
- Vad av genomförande ligger på styrelsen?
- Vad av genomförande ligger på befintliga kommittéer, arbetsgrupper och sektioner?
- Vad av genomförande bör genomföras i en ny organisation?

Föreningar har nu tillfälle att tänka nytt och skapa en organisation som eventuellt är bättre rustad att möta en allt snabbare förändringstakt och skapa en "Organisation som är rustad för framtiden".

I den inledande texten under byggsten 4 "Organisation – rusta för förändring" finns några tankar kring hur en ny organisation kan skapas. "Från position till roll" bygger på en teori där föreningen både har en stark formell organisation som står för kontinuitet och stabilitet men också en informell organisation som snabbt kan möta förändringar och kraftsamla under en begränsad tid.

Den informella organisationen är uppbyggd kring projektgrupper med tydligt uppdrag och tydliga tidsramar. Att ingå i en projektgrupp med tydligt uppdrag och tydliga tidsramar lockar inte sällan personer som varit tveksamma till att ingå i den formella organi-

sationen men som ändå är beredda att bidra. Att veta vad som förväntas, arbetsinsats och tidsåtgång, är krav som allt oftare ställs och villkoras för att ställa upp.

Den moderna organisationen klarar av att hantera samspelet mellan det professionella och det ideella och samspelet mellan det formella och informella.

Under Metod presenteras ett antal hjälpmedel och metoder som kan vara till stöd för föreningen i det fortsatta arbetet med att bygga en framtida organisation och framtidens handbollsforening

Metod

1. Ta tempen på organisationen

Ett första steg i arbetet med att utveckla föreningens organisation kan vara att utvärdera den organisation som föreningen idag har.

Har vi idag en samsyn kring de frågor som rör föreningens organisation, det vi uppfattar som fungerar bra eller mindre bra?

"Ta tempen på föreningen" är ett enkelt utvärderingsverktyg där styrelse, kommittéer, sektioner och arbetsgrupper kan tycka till om hur man upplever föreningens nuvarande organisation.

- Finns det områden som signalerar att det finns behov av utvecklingsinsatser – områden med låga betyg/poäng?
- Finns det område som visar en stor spridning i värderingen. Vad kan det finnas för orsaker att det finns olika uppfattningar?

(1/2) Ta tempen på organisationen

1: håller inte med och 10: håller med

Påstående 1 Föreningen har en styrelse med tydliga roller och gott samspel.	①	②	③	④	⑤
	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
Påstående 2 Föreningen har en tydlig rollfördelning och ett gott samspel mellan styrelsen och övriga kommittéer, arbetsgrupper och sektioner.	①	②	③	④	⑤
	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
Påstående 3 Föreningen arbetar kontinuerligt med sin ledarförsörjning.	①	②	③	④	⑤
	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
Påstående 4 Föreningen har en organisation som kännetecknas av ett gott arbetsklimat där vi stöttar varandra.	①	②	③	④	⑤
	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
Påstående 5 Föreningen har en organisation som har god beredskap att hantera oförutsedda händelser.	①	②	③	④	⑤
	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩

(2/2) Ta tempen på organisationen

1: håller inte med och 10: håller med

Påstående 6 Föreningen har en tydlig vision och är klara över hur vägen framåt se ut.	①	②	③	④	⑤
	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
Påstående 7 Föreningen har en organisation som är rustad att möta och hantera förändringar.	①	②	③	④	⑤
	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
Påstående 8 Föreningen har en organisation där framtids- och utvecklingsfrågor ges utrymme och diskuteras.	①	②	③	④	⑤
	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
Påstående 9 Föreningen har en flexibel organisation som snabbt kan möta förändringar.	①	②	③	④	⑤
	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩



2. Föreningens tidslinje

I en förening händer en massa saker under ett verksamhetsår. Årsmöten och styrelsemöten ska genomföras, det tävlas och tränas, målsättningar stäms av, budget följs upp, medlemmar tycker till och oförutsedda saker inträffar, kort och gott händer det saker hela tiden. Att som förtroendevald ligga några steg före och ha en beredskap på vad som komma skall under verksamhetsåret underlättar helt klart arbetet.

Föreningens tidslinje är ett stöd för styrelsen och kommittéer att ha en beredskap.

Verksamhetsåret beskrivs i form av en tidslinje med olika händelser som är viktiga för föreningen att planera för, ta fram underlag och även agera på.

Föreningens tidslinje är ett material och en metod som framför allt riktar sig till föreningens styrelse men också föreningens olika kommittéer. För att underlätta arbetet finns nedan ett antal frågeställningar kopplat till tidslinjen som hjälper gruppen att föra arbetet framåt.

Viktiga datum och perioder

- *Årsmötets genomförande med färdigställande av handlingar inför årsmötet. Kallelse, verksamhetsplan, bokslut, verksamhetsplan, budget, valberedningens förslag etc.*
- *Styrelse- och kommitté/sektionsmöten – antal och genomförande i tid. Utskick av handlingar, protokoll och uppföljning.*
- *Tidpunkter för verksamhetsuppföljning och budget.*
- *Medlemsmöte – möten för att levandehålla föreningsdemokratien.*
- *Möten med sponsorer och övriga intressenter.*
- *Säsongsavslutning – utvärdering.*
- *Rapporter och redovisningar till Kommunen, RF/LOK-stöd, SISU-utbildningsverksamheten, Skattemyndigheten – deklaration ev övriga tillstånd.*

(1/2) Föreningens tidslinje

<p>Januari</p> <p>• _____</p> <p>• _____</p> <p>• _____</p>	<p>Kom ihåg:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Februari</p> <p>• _____</p> <p>• _____</p> <p>• _____</p>	<p>Kom ihåg:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Mars</p> <p>• _____</p> <p>• _____</p> <p>• _____</p>	<p>Kom ihåg:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>April</p> <p>• _____</p> <p>• _____</p> <p>• _____</p>	<p>Kom ihåg:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Maj</p> <p>• _____</p> <p>• _____</p> <p>• _____</p>	<p>Kom ihåg:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Juni</p> <p>• _____</p> <p>• _____</p> <p>• _____</p>	<p>Kom ihåg:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

(2/2) Föreningens tidlinje

Januari		Kom ihåg:
• _____	• _____	_____
• _____	• _____	_____
• _____	• _____	_____
Februari		Kom ihåg:
• _____	• _____	_____
• _____	• _____	_____
• _____	• _____	_____
Mars		Kom ihåg:
• _____	• _____	_____
• _____	• _____	_____
• _____	• _____	_____
April		Kom ihåg:
• _____	• _____	_____
• _____	• _____	_____
• _____	• _____	_____
Maj		Kom ihåg:
• _____	• _____	_____
• _____	• _____	_____
• _____	• _____	_____
Juni		Kom ihåg:
• _____	• _____	_____
• _____	• _____	_____
• _____	• _____	_____



3. Checklistor

Checklistor är ett material vars ursprungliga idé kommer från Handbollförbundet Syd. Materialet är tänkt som källa till inspiration men också vägledning till ett enkelt och praktiskt föreningsutvecklingsarbete. Att utveckla föreningen i riktning mot att bli en hel handbollsförening med många eller alla spelformer av handboll som tryggt vilar på en gemensam värdegrund.

Föreningen kan välja att jobba med hela materialet eller med delar styrt av de behov och förutsättningar som finns.

Det övergripande syftet är att skapa ett administrativt stöd för föreningen och dess verksamhet. Checklistor är ett redskap som innehåller flera olika delar i syfte att ge föreningen ett stöd att skapa en hållbar struktur. Checklistor kan också hjälpa föreningen att få en tydligare roll och arbetsbeskrivning i föreningen.

Materialet består av två olika delar:

- 1 Checklistor som praktiskt stöd för föreningen.
- 2 Inspiration och vägledning som källa till ny kunskap och inspiration till ett fortsatt arbete i föreningen.

Materialets innehåll

- Bakgrund och syfte
- Arbetsplan

Checklistor

- Roller i föreningen
- Styrelsearbete i praktiken
- Administration/kansli
- Ledarförsörjning
- Ett fungerande lag
- Årshjul för föreningen

Inspiration och vägledning

- Skolsamverkan
- Trygg handboll – krisplan
- Kommunikation
- Möten och utbildningar



Fördjupning

Svensk handbolls strategi 2025

www.svenskhandboll.se/strategi

Handbollens spelarutbildning

www.svenskhandboll.se/Spelare/Spelarutbildning

Policy för barn och ungdomshandboll

www.svenskhandboll.se/svenskahandbollforbundet/Policy/Barn-ochungdomshandboll

Handbollens ledar- och tränarutbildningar

www.svenskhandboll.se/Ledare/tranarutbildning

Policy Trygg handboll

www.svenskhandboll.se/Trygghandboll

Mall för krisplan

www.rf.se/bidragochstod/Krisberedskap

Personuppgifter i idrotten - GDPR

www.rf.se/bidragochstod/Personuppgifter

Föreningsledarutbildningar grund och fortsättning

www.sisuidrottsutbildarna.se/Viarbetarmed/foreningsledarutbildning

Stadgemall för idrottsförening

www.rf.se/bidragochstod/bildaiddrottsforening

Stöd till anläggningar och idrottsmiljöer

www.rf.se/bidragochstod/Idrottslyftet/stodtillanlaggningarochidrottsmiljoer

Svenska Handbollförbundet

Adress: Box 110 16, 100 61 Stockholm | **Tel:** +478 699 65 65

E-mail: info@handboll.rf.se | **Hemsida:** svenskhandboll.se

