

## FÖRBUNDS- OCH FÖRENINGSGRUPP

# Att skapa engagemang

*”Ett engagemang kan liknas med en eld, som behöver skötas om och eldas på för att inte slockna”*

Det ideella engagemanget är avgörande för varje organisation. Det är engagemanget som gör att våra idrottsföreningar finns och kan fortsätta att utvecklas. Det ideella engagemanget inom idrottsrörelsen är stort och stabilt, visar en studie från Ersta Sköndal under 2016.

Var femte svensk gör ideella insatser i en eller flera av Svensk Idrotts 20 000 föreningar. Det är lika stor andel som i början av 90-talet. Idrottsrörelsen samlar väldigt många ideella i civilsamhället och är en av Sveriges största folkrörelser.

Även i ungdomsbarometern, som genomförs varje år, ser man att hos ungdomar 12–25 år finns en stark vilja att vara en del av ett sammanhang som ligger nära ens intressen, som engagerar en och där en har en möjlighet att påverka.

### Hur skapar och eldar vi på detta engagemang på bästa möjliga sätt?

Först och främst behöver du fånga in och skapa ett engagemang, vilket bygger på att det finns ett intresse och nyfikenhet för organisationen och det eventuella uppdraget. Det första steget blir att göra en tydlig beskrivning av vilka man är och vad man erbjuder samt beskriva vad det eventuella uppdraget innebär. Det är viktigt att uppdraget känns spännande.

När uppdraget väl finns presenterat handlar det om att bjuda in och tillfråga. Det kan göras öppet under olika större forum i föreningen, via utskick, via enskilda möten eller aktiviteter i samhället. Flera studier visar att många skulle engagera sig bara de blev tillfrågade. Ett antal av dessa studier visar att det finns ytterligare kraft i att bli tillfrågad enskilt – att någon tror på dig är det som ger störst effekt.

Det viktiga är att uppdraget är tydligt definierat och avgränsat. Många ser till att utveckla team för att stärka engagemanget och få ett större utbyte med andra. Men det blir också mindre sårbart till exempel genom att dela upp träningar och uppgifter mellan medlemmar i teamet. Dessutom ger det förutsättningar för fler att bidra till helheten, istället för att en behöver göra allt.

Att elda ett engagemang handlar mycket om att individen upplever en valmöjlighet, känner sig sedd och bekräftad. Att man upplever att man tillhör ett sammanhang och en gemenskap samt att individen känner sig kompetent och behövd, vilket kan göras på många sätt.

Undersök vad medlemmarna tycker genom till exempel samtal. Att kontinuerligt hålla en dialog med medlemmar och ledare för att få en bild av vad de anser är attraktivt skapar engagemang och en fortsatt vilja att vara delaktig i föreningen.

Ni kan också använda olika former av undersökningar som till exempel enkäter för att ta temperaturen på föreningen. Behoven av att känna sig engagerad och fortsätta vara det skiljer sig med all sannolikhet mellan olika individer.

*Commitment* innebär att en person känner tillhörighet och ett engagemang för uppgiften och att det finns en tro på den som person, och att den tillför något till organisationen.

Vägen till *commitment* kan beskrivas med följande steg, som en engagemangstrappa.

- **Kännedom** – det som man som individ förväntas ta ansvar för måste man naturligtvis känna till och veta att det existerar. Man måste få nödvändig information om situationen eller målet.
- **Förståelse** – man behöver få en djupare förståelse för det som man förväntas ta ansvar för. Eventuella frågor behöver besvaras och man behöver få tillfälle att fördjupa sig i informationen och också tillföra egen information.
- **Övertygelse** – Förståelse måste följas av en personlig övertygelse kring att uppgiften är relevant och viktig. Det ska vara värt besväret att engagera sig. Man behöver få tillfälle att känslomässigt koppla samman sig själv till situationen, som exempelvis vad är lockande respektive hotfullt i detta.
- **Personligt ansvar** – För att ta ett personligt ansvar förutsätts att man själv ser och förstår att man har något att bidra med. Det är viktigt att man ges möjlighet till detta även om man ännu inte uppfattar att resultatet avgörs av den egna insatsen. För att nå detta steg krävs oftast möjlighet att påverka utvecklingen, till exempel valet av lösningar för att nå målet.
- **Hängivelse och förpliktelse** – Den högsta graden av *commitment* är när en person är hängiven ett mål och känner en stark förpliktelse att ta eget personligt ansvar för en uppgift. När syftet känns så angeläget och mitt eget bidrag så viktigt att jag inte kan eller vill hålla mig utanför. För att nå till denna nivå krävs att man ges möjlighet att koppla samman organisationens mål med egna personliga mål och ambitioner. Man känner sig utmanad eller stimulerad att ta ett personligt ansvar och man får praktiska förutsättningar att göra det.

*”Det finns inte bestående framgång utan engagemang”*

Glöm inte att ta på dig dina normmedvetna glasögon för att granska dig själv och din omgivning. Med hjälp av dessa glasögon kommer du göra fler medvetna val mot en mer inkluderande organisation och verksamhet.