

## FÖRBUNDS- OCH FÖRENINGsutVECKLING

# Skapa en vision

Nu ska vi fokusera på vision eller att vara visionär som ledare. Hur ska vi beskriva visioner? Vi kan beskriva dem som någon form av önskvärt tillstånd, till och med ouppnåeligt tillstånd av ett önskvärt tillstånd. Någon form av drömbild av hur vi vill ha det i vår organisation. Hur vill vi ha det när det är som bäst? Vart har vi nått när vi är den där optimalt fungerande organisationen som gör rätt saker?

Här handlar det om två saker. Det första handlar om organisationens vision. Det vill säga vilken vision vi har tagit fram tillsammans och hur vi har förankrat den. Har folk varit med och påverkat?

Det andra handlar om dig som ledare och ditt ledarskap. Vad har du för vision? Vad har du för vision om var du vill med ditt ledarskap och med din organisation? Går alla visioner hand i hand? Det vill säga föreningens, förbundets, organisationens och din egen vision som ledare.

Att vara visionär som ledare handlar väldigt mycket om kommunikation – att klara av att kommunicera visionen på ett attraktivt sätt och förmedla budskapen på ett sätt som gör att andra människor blir intresserade av att vara med på resan. Det handlar också om att kunna kommunicera med andra redan innan visionen finns där. Om att ha bra samtal så att vi vet vart vi är på väg och vart vi vill.

När vi hittat den här gemensamma visionen är det så klart så att om vi stannar där, kommer vi förmodligen inte någonstans. Utan till visionen måste vi sätta mål. Mål som gör att vi på kort sikt tar steg mot visionen och det önskade läget.

Några viktiga grundbultar för att jobba med mål är:

1. **Att de är tydliga.** Om vi sätter mål som är tydliga så är det enklare att veta vad vi ska göra och när vi har uppnått målen.
2. **Att de är utmanande.** Målen bör ju inte vara för svåra så att man aldrig når dem, men heller inte för enkla.
3. **Att människor får vara med och påverka.** När människor får möjlighet att påverka blir de mer engagerade och vill vara med på resan.

Det är också viktigt att fundera på vad det är som verkligen engagerar oss. Hur kan vi formulera mål för att engagera mer?

Vi måste också tänka på hur vi kopplar på feedback och återkoppling till målen. Det vill säga, när vet vi om vi har lyckats och hur får andra i organisationen veta det? När vi lyckas och får känna oss duktiga så kommer engagemang på köpet.