



LEDARSKAPET UTANFÖR HANDBOLLSTEKNIKEN

- för att utveckla ledarskapet och skapa en större enhetlighet i verksamheten
- skapa en kommunikativ miljö och tydliggöra ledarens roll i Gustavsbergs IF.

SYFTE

- Förmedla en utbildning i ledarskap
- Skapa något gemensamt som håller i längden
- Skapa en kommunikativ miljö
- Få en större enhetlighet i hur verksamheten bedrivs

VISION

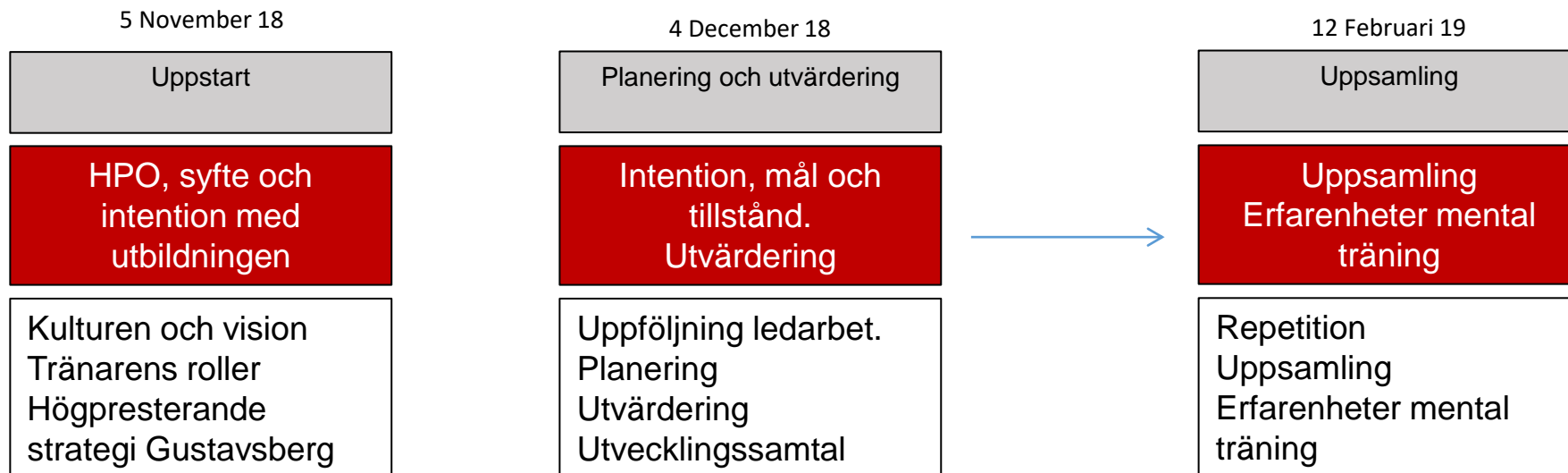
Vi ska vara Stockholms attraktivaste ungdomshandbollsörening och kunna konkurrera på högsta Sverigenivå i juniorsammanhang.

Vad menar vi med attraktivaste?

Med attraktivaste menas att vi är en modern och väl fungerande organisation med ledare som har en hög förmåga att skapa glädje och gemenskap samt utveckla spelarnas handbollskunnande

PROCESSEN

19 September 17	14 November 17	24 Januari 18	27 Mars18	2 Maj 18
Uppstart	Kommunikation Ledarskap	Stress och anspänningsreglering	Planering och utvärdering	Feedback
HPO, syfte och intention med utbildningen	Skapa en kultur där alla vill och vågar bidra, som leder till visionen	Vad är stress och hur kan man hantera det. Exempel på mental träning	Arbeta med intention, mål och tillstånd. Involvera spelarna i utvärderingen	Sorterad feedback kopplad till mål
Förväntningar Kulturen och vision Tränarens roller Vad är mental träning	Kommunikation Coachande ledarskap Ledarbeteenden Inre dialog	Hantera stress Anspänningsreglering Mentala tekniker Uppfölj. ledarbeteende	Mål och målsättning Planering Utvärdering Utvecklingssamtal	Teori feedback Träning feedback Spara rätt saker Avstämning



Högpresterande organisation

”Få det som vi vill ha det”

...med styrande värderingar som håller över tid

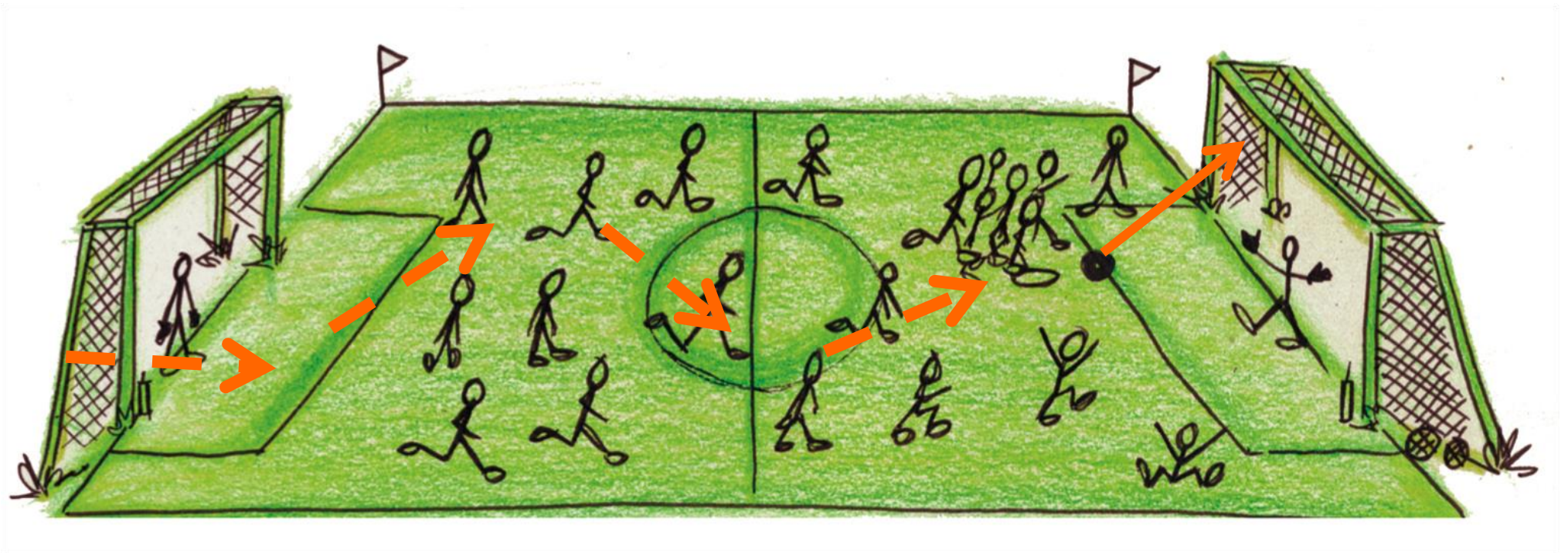


Kultur

- Kampen om en gemensam bild av verkligheten
- Gemensam förståelse om vad som är rätt.
- Kulturprocessen pågår hela tiden...

- Varje möte är en miniatyr av er organisationskultur
det innebär att du kan ändra kulturen i nästa möte

SAMMANHANG - HELHET



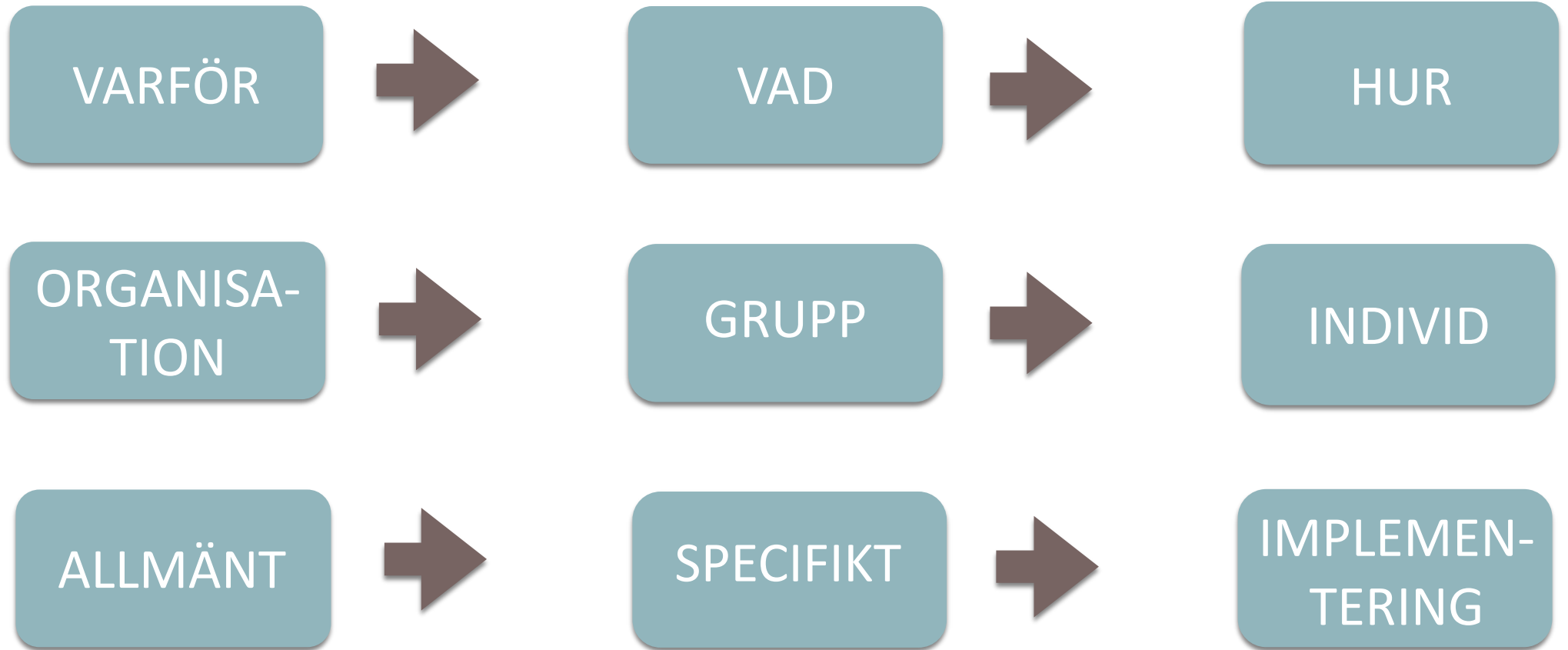
ÖAR - SILOS



RESULTAT

$$R=f(A\&L)$$

Delprocesser för förändring som håller över tid



Högpresterande Strategi

Skapa styrande värderingar som ska nå målen.

1. VISION & MÅL

Utifrån "Drömmen/Det stora målet" skapas prestationsdialogen. Vad är det för värderingar, beteende som ska styra mot drömmen?

REFLEKTION

VÄRDEORD,
STYRANDE

Här beskrivs orden utifrån dig/företaget.

ORDFÖRKLARING

Här beskrivs vad ni menar med orden.

BETEENDEN
/JARGONG

Vilka beteenden vill du ska gälla dig? Utgå ifrån -visar jag/vi genom att:

KONSEKVENSER
BETEENDEN/

Positiva konsekvenser om det fungerar i vardagen och tvärtom.

2. SORTERING

BRA- BF- MÅ

Sortera på beteenden utifrån vad är **Bra**, **Bör Förbättras** och vad som **måste åtgärdas**. Beskriv nuläget.

ÅTGÄRDER

Inga åtgärder på det som upplevs fungerar bra. Bara det som bör förbättras och måste åtgärdas. Prioritera 5-6 av de åtgärder som kommit fram.

JAG LOVAR ATT HA
UTFÖRT FÖLJANDE:

Definiera konkreta åtgärder på individnivå i formen av "Jag lovar..."

"LOOPEN"

Ständig effektivisering, lärande och utvärdering...

VI MÄNNISKOR MISSAR DET MESTA...EN DEL MISSAR NÄSTAN ALLT



**ALLT DU GÖR,
ALLT DU INTE GÖR,
SPELAR ROLL**

TRÄNARENS ROLLER

SPELARUTBILDNINGEN 2.0

Förväntningar på verksamheten

- Att alla känner sig trygga i gruppen.
- Att det är ordning och reda.
- Att alla blir sedda under träning och match.
- Att vi bryr oss om balansen mellan träning och vila.
- Får pröva på nya utmaningar att lösa.
- Att kämpa, känna glädje och vinna matcher, och att lära sig handskas med förluster.
- Att ramarna gäller.
- Att spelare och ledare har roligt och att hög utveckling sker.

Att det leder till "Handboll i världsklass"

Förväntningar på ledarskapet:

- Som skapar hög prestation över tid.
- Som förstår och kan handskas med olikheter.
- Som förstår att allt som görs och allt som inte görs spelar roll och ger effekt.
- Som lever beteenden och värderingar som är gemensamma.
- Som skapar glädje och energi.
- Som är ett föredöme.

Tränarens roller:

Vägledare

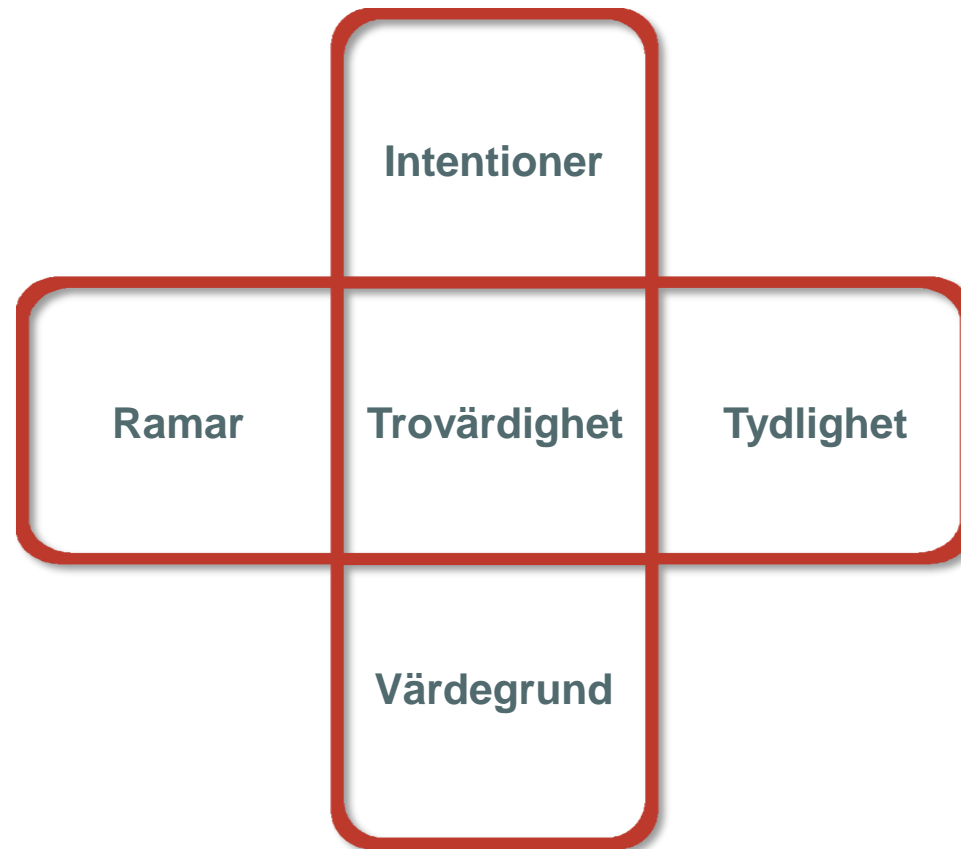
Kulturskapare

Person och yrkesmänniska

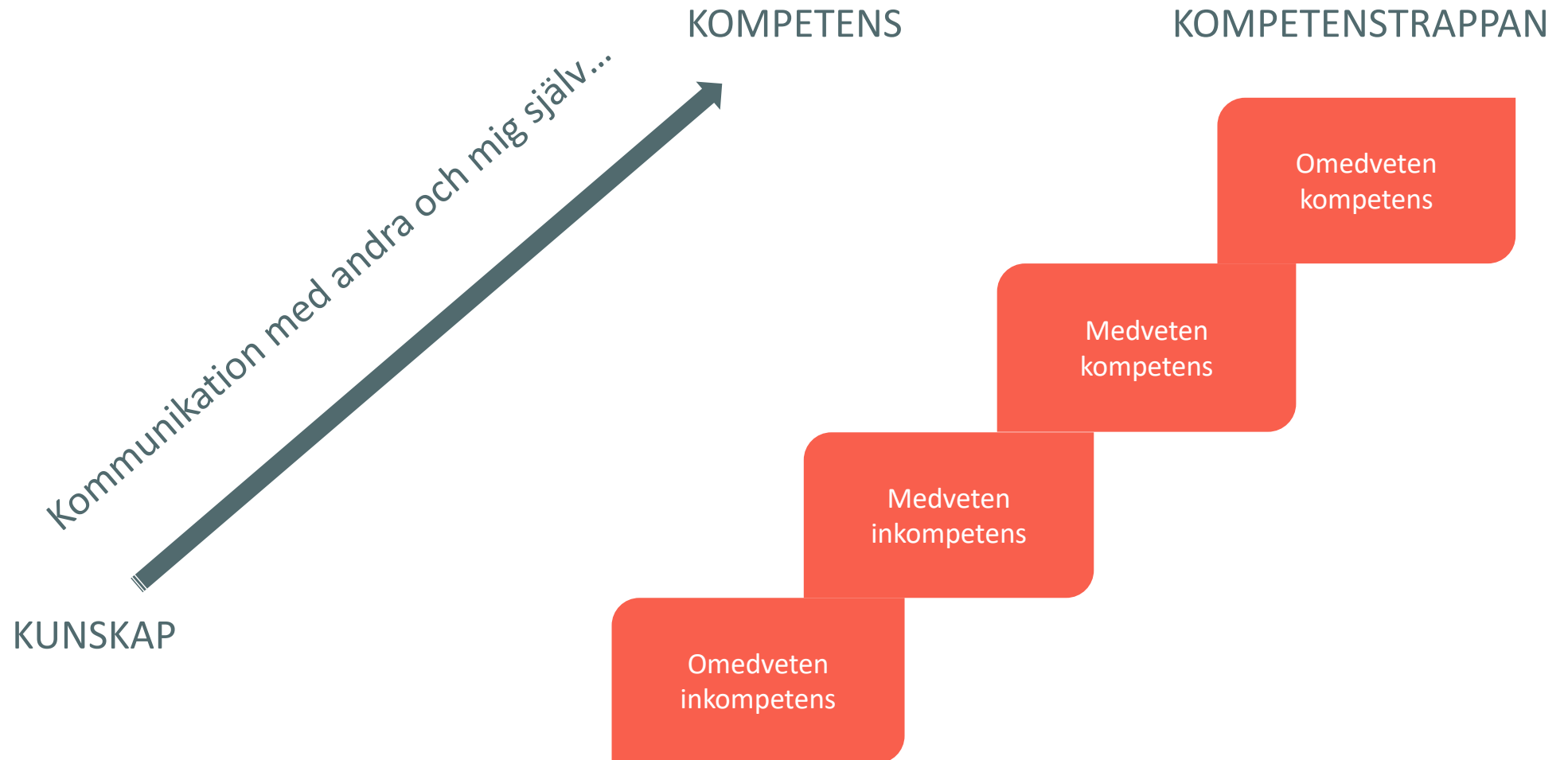
VEM ÄR JAG? VAD VILL JAG? VAD ÄR SYFTET?



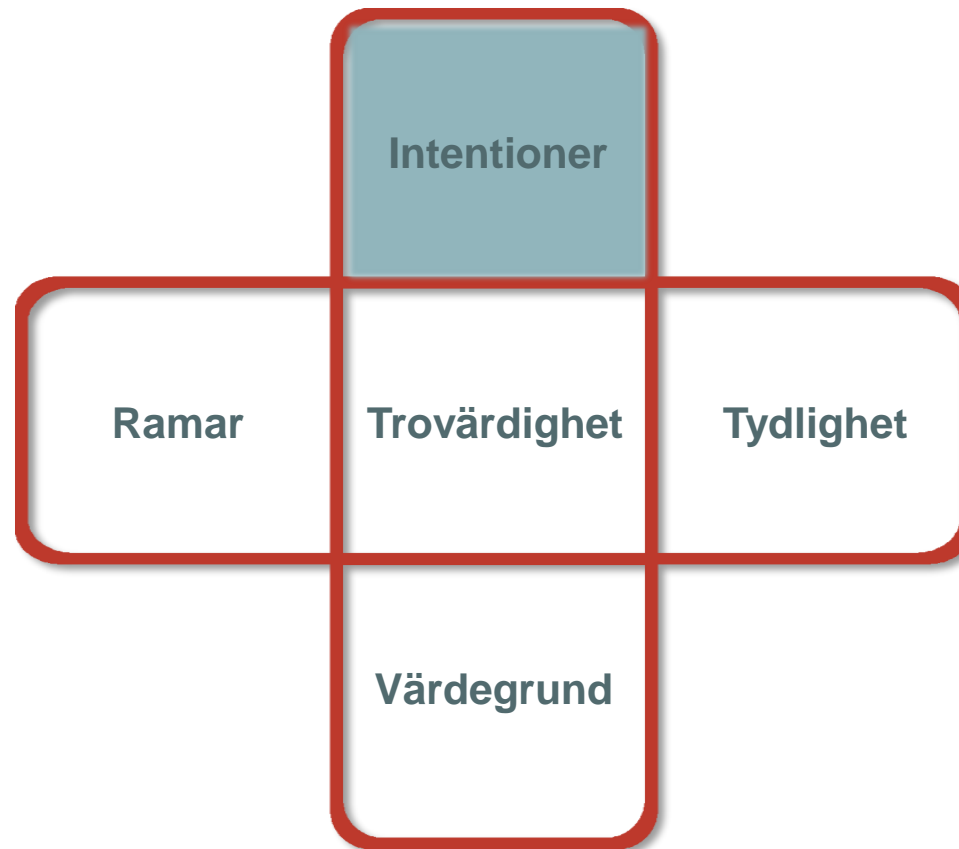
FRAMGÅNGSFAKTORER



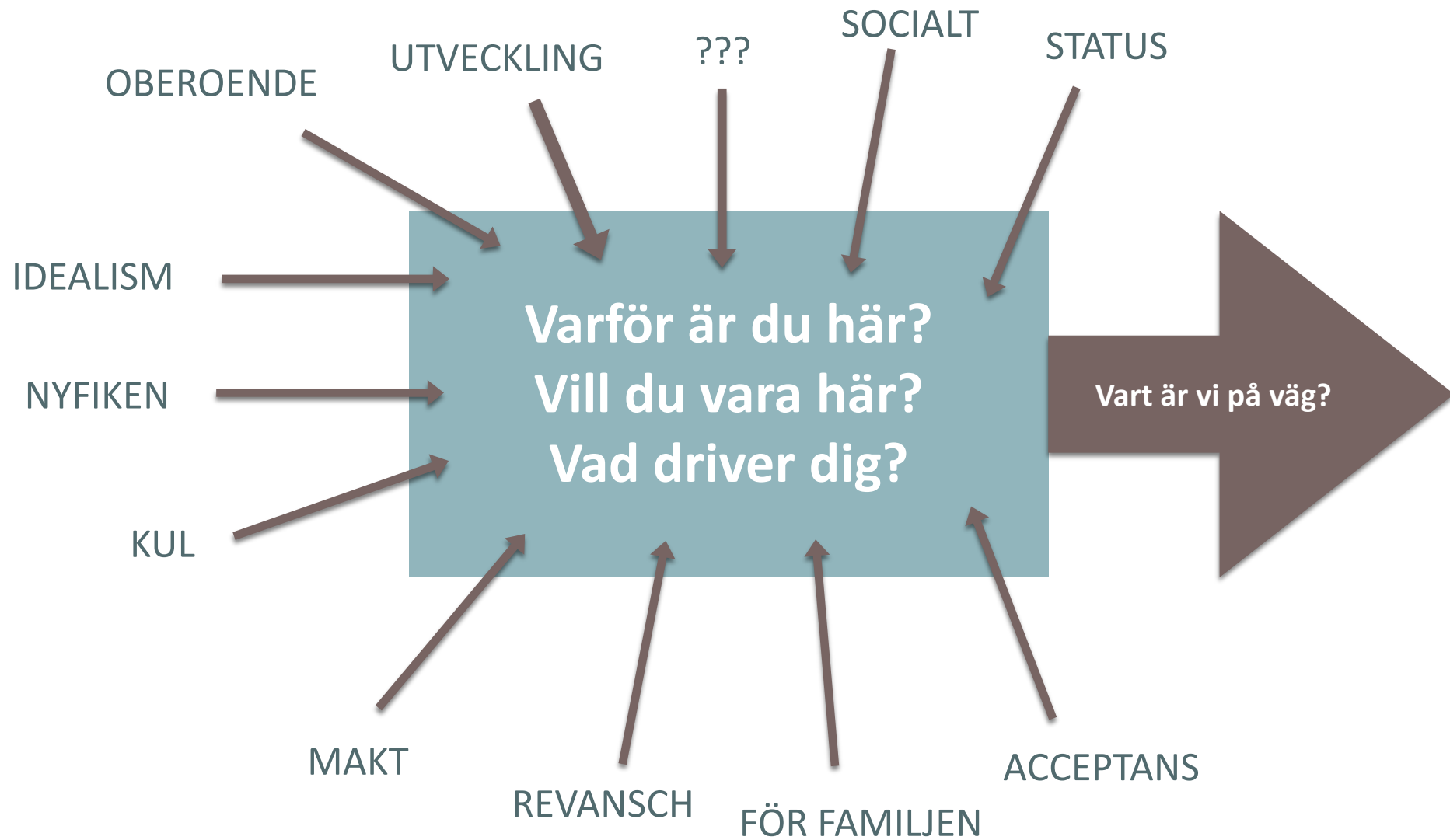
FRÅN KUNSKAP TILL KOMPETENS



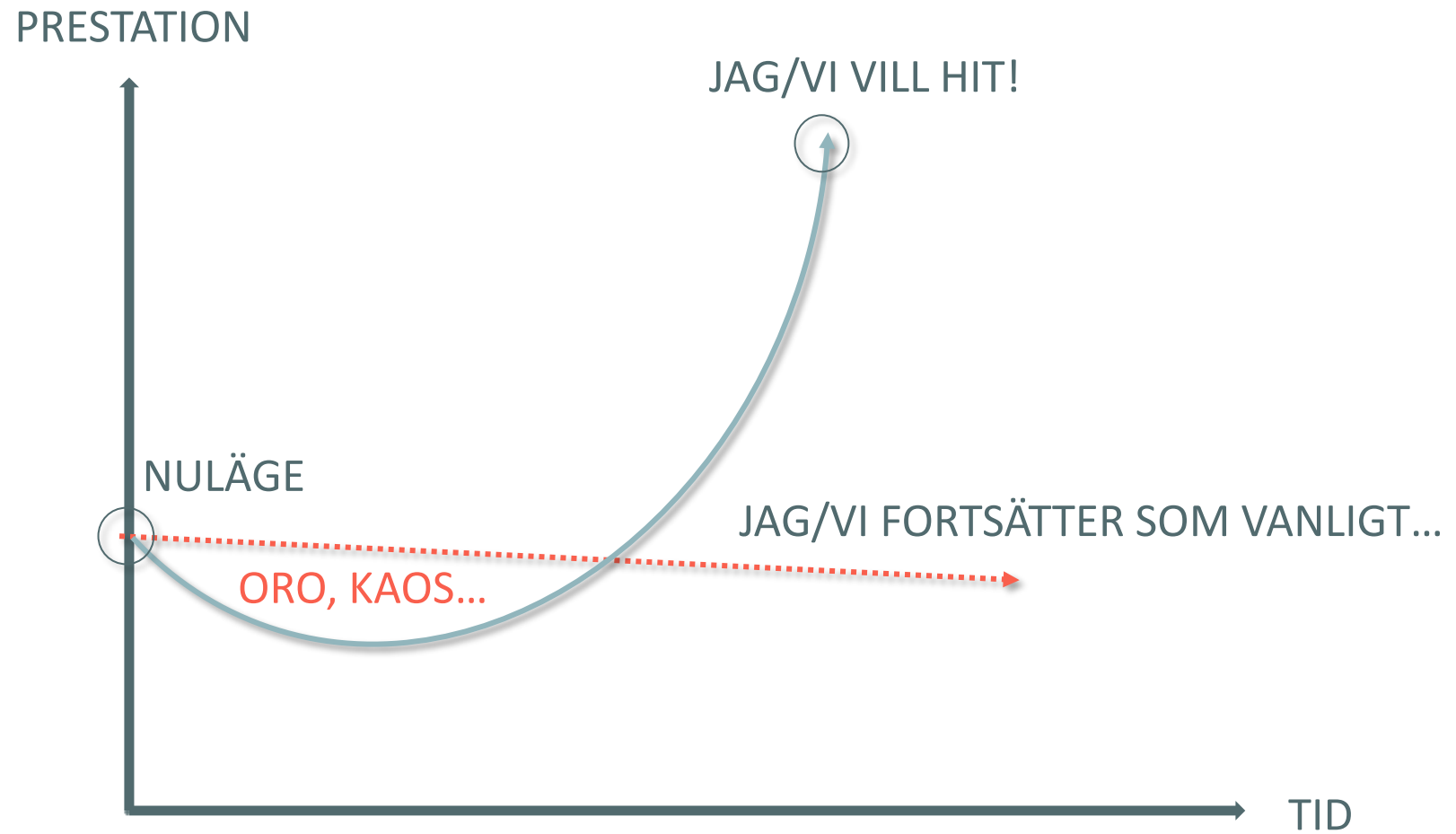
FRAMGÅNGSFAKTORER



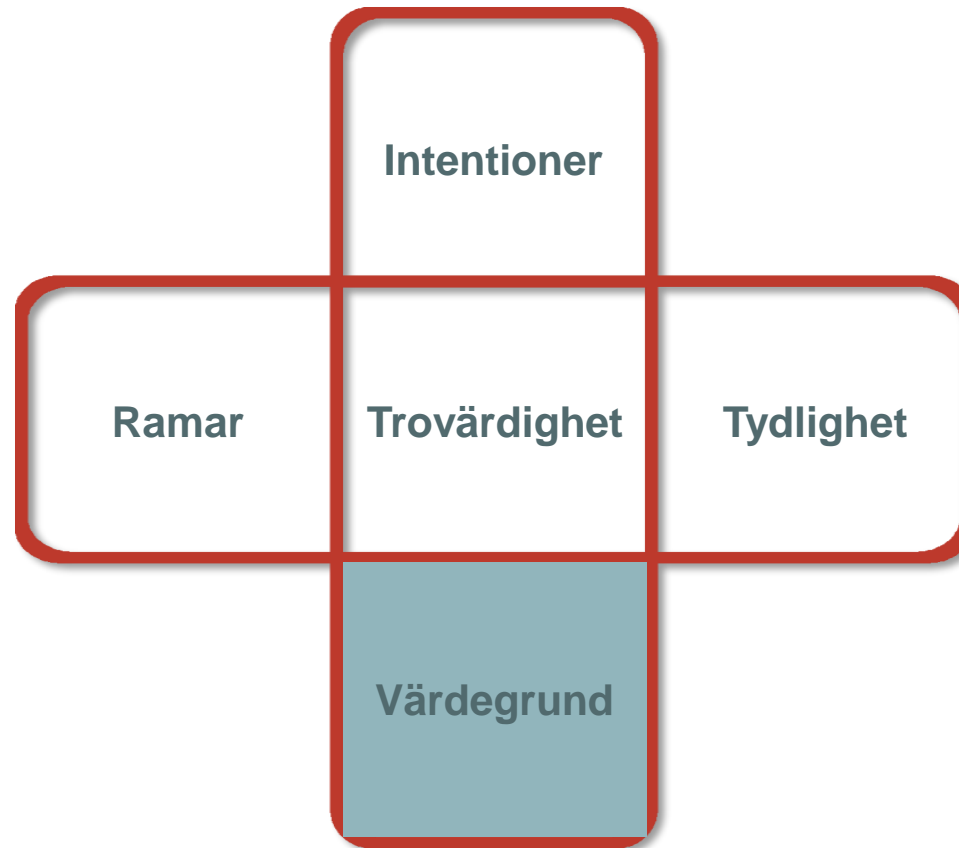
DRIVKRAFTER/INTENTIONER



FÖRÄNDRING



FRAMGÅNGSFAKTORER

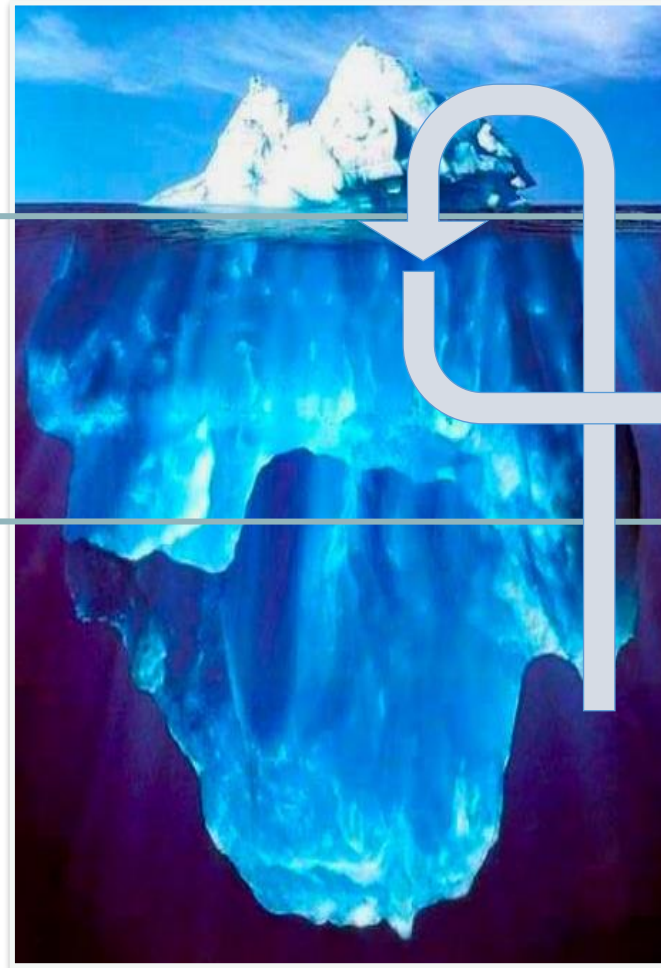


ISBERGET

GÖRA -BETEENDE

VILL -INTENTION

VARA -VALD SANNING



DET VI GÖR...
RÄTT JARGONG?

VARFÖR GÖR VI DETTA?
VAD SKALL DET LEDA TILL?
RÄTT RESULTAT?

DINA, FAMILJENS, FÖRE-
TAGETS VÄRDERINGAR,
KULTUR, REGLER, FATT-
NINGAR, GENERALISER-
INGAR, NORMER, ANDA ETC.....

”DET SITTER IVÄGGARNA...”

VALDA SANNINGAR

“DET ÄR OFTA INTE TINGEN SOM ÄR PROBLEMET UTAN HUR VI FÖRHÅLLER OSS TILL DEM”

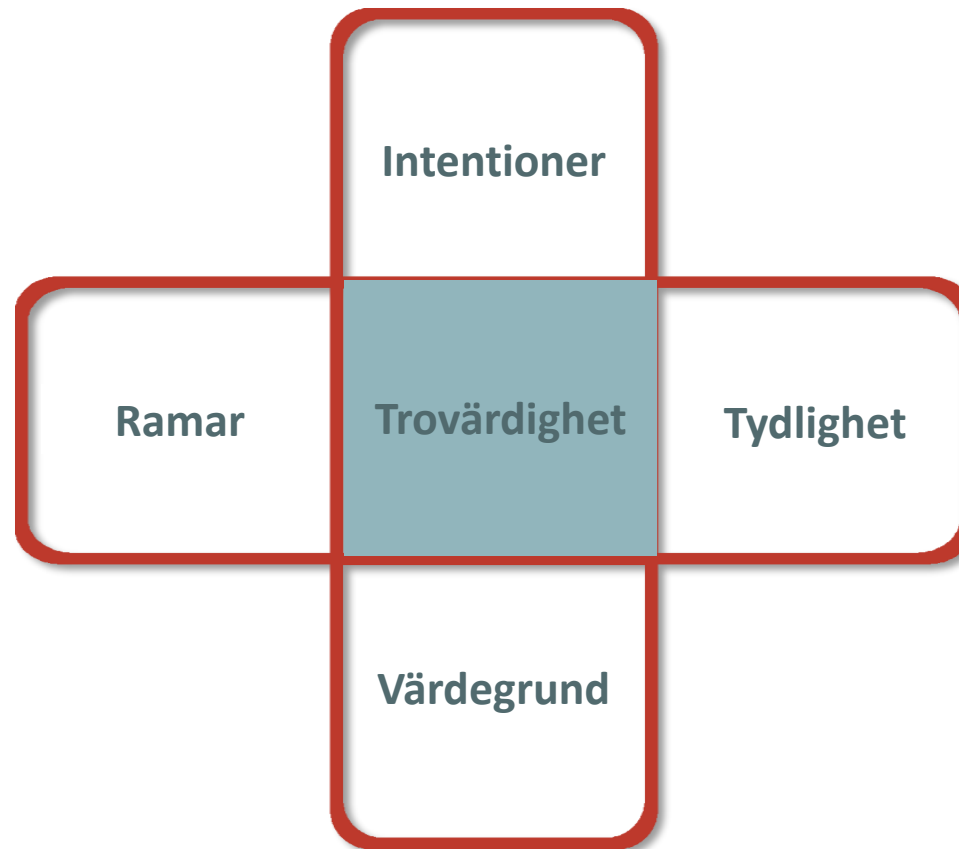
(Epiktetos, Handbok i livets konst, ca 55 – 135 e. kr.)



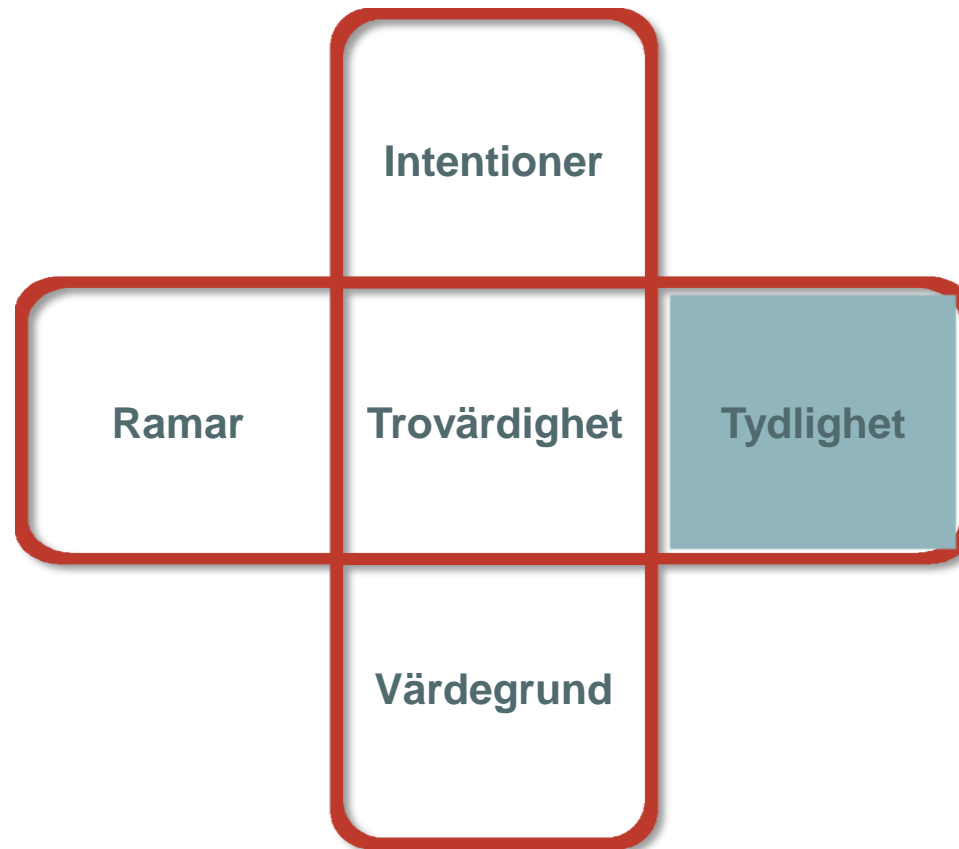
VALDA SANNINGAR



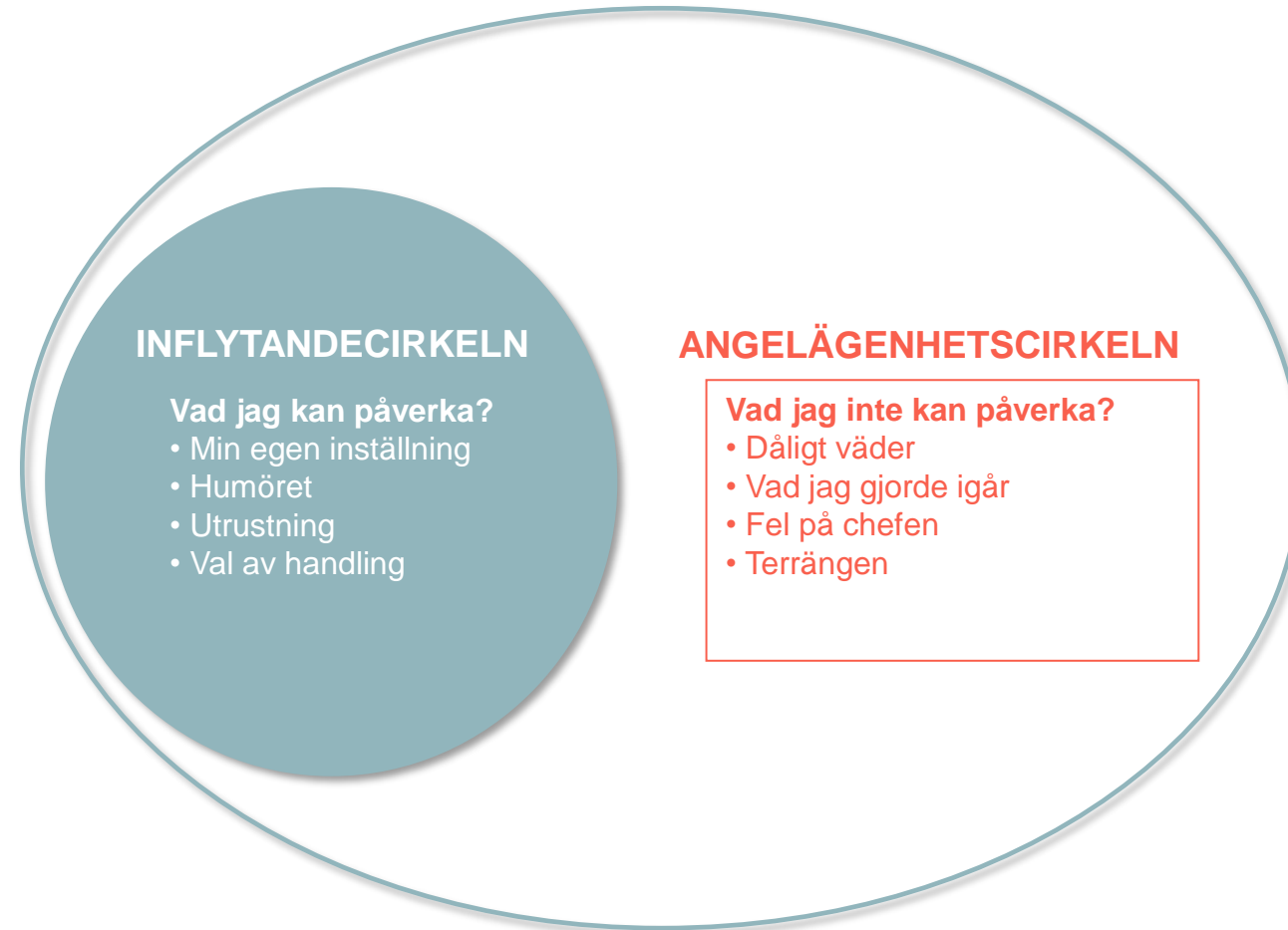
FRAMGÅNGSFAKTORER



FRAMGÅNGSFAKTORER



TYDLIGHET - PÅVERKANSCIRKELN



FÖR VEMS SKULL GÖR JAG DET HÄR?

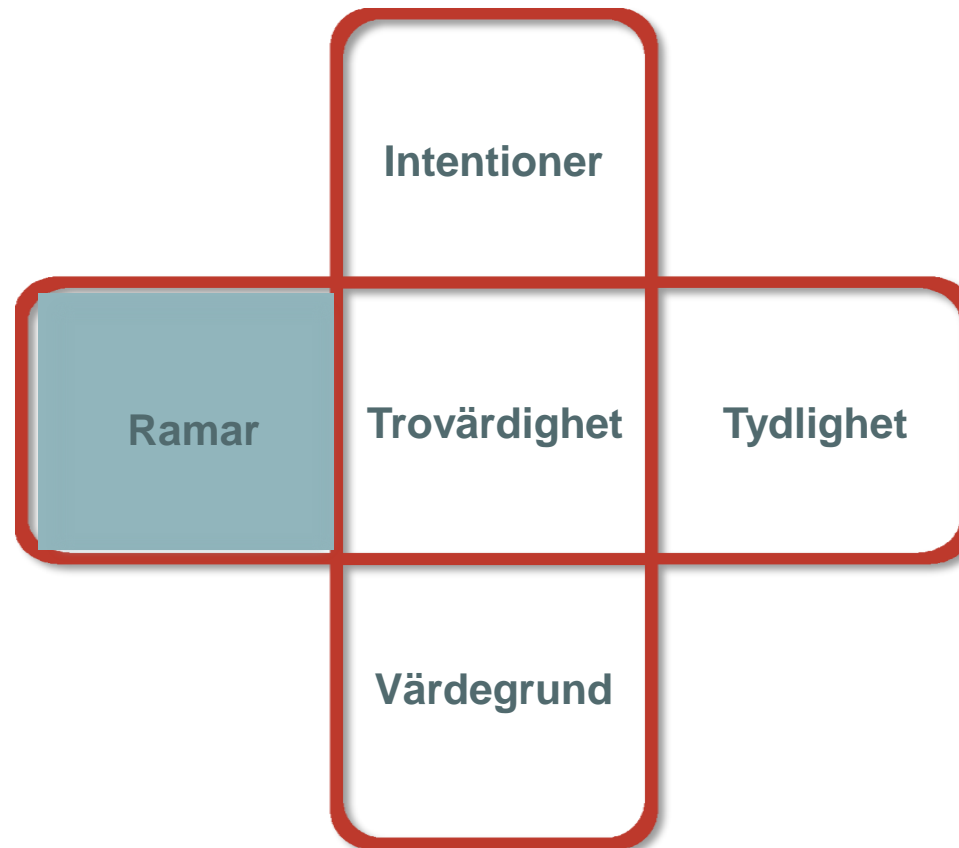
Jag - Du

Jag - Du

OTYDLIG JAG OCH DU SORTERING

- **Att du säger ja för mycket, eller för mycket nej.**
Lånar ut bilen fast du inte vill. Du hjälper någon att flytta fast du redan bestämt att gå på bio.
- **Att du blir otydlig om dig själv.**
Vi är arga. Man börjar bli lite trött nu. Vissa känner sig oroliga. Många med mig känner att...
- **Att du tycker att någon annan ska uppmärksamma dina behov.**
Han borde veta att..... Hon borde förstå....
- **Att du tar över ansvar för andra.**
Kalle borde faktiskt äta bananer för det är bra för honom...
Jag tycker att Anna ska få slippa att vara rastvakt eftersom hon har varit sjuk.
- **Att du missbrukar dig själv**
Att du tränar för mycket eller för lite. Att du äter/dricker för mycket eller för lite
- **Att du tar för liten eller för stor plats.**
Du säger inte vad du tycker trots att kunskapen finns. Du säger din uppfattning om saker som rör andra.

FRAMGÅNGSFAKTORER



RAMKOMPETENS

BESLUT GÄLLER!

X

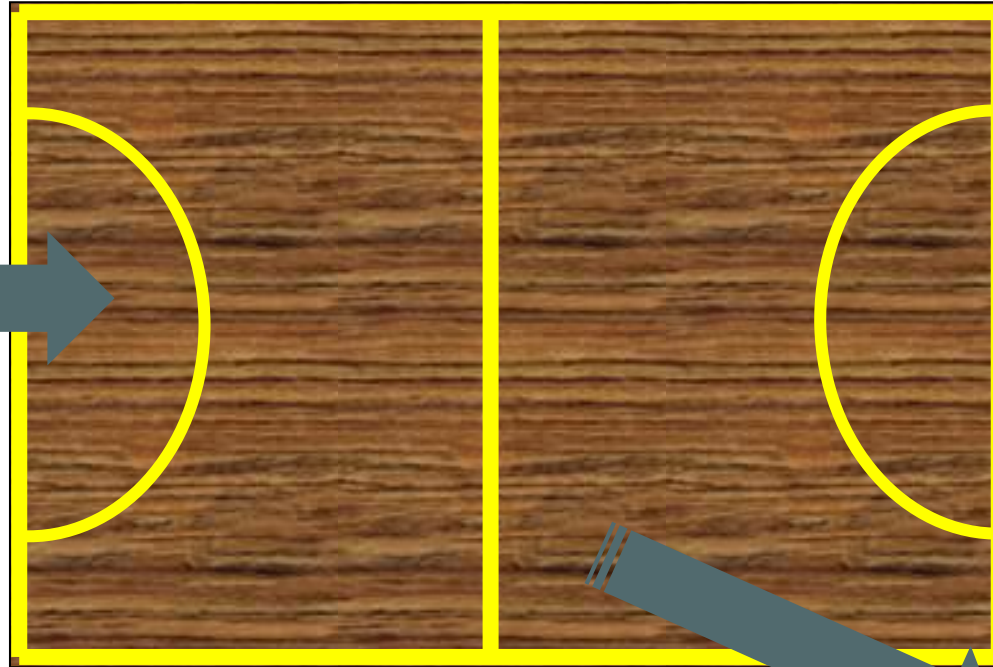


ALLT ÄR RÄTT
ALLT ÄR FEL
INGENTING GÄLLER!



VAD VILL DU? VARFÖR ÄR DU HÄR?

ÄR DU HÄR?



HUR VILL DU MÅ
NÄR DU GÅR HEM?

HUR HANTERAR JAG/VI RAMAR?



RAMKOMPETENS

Att göra rätt saker

DET VI GÖR NU
LEDER DET TILL
DET VI VILL?

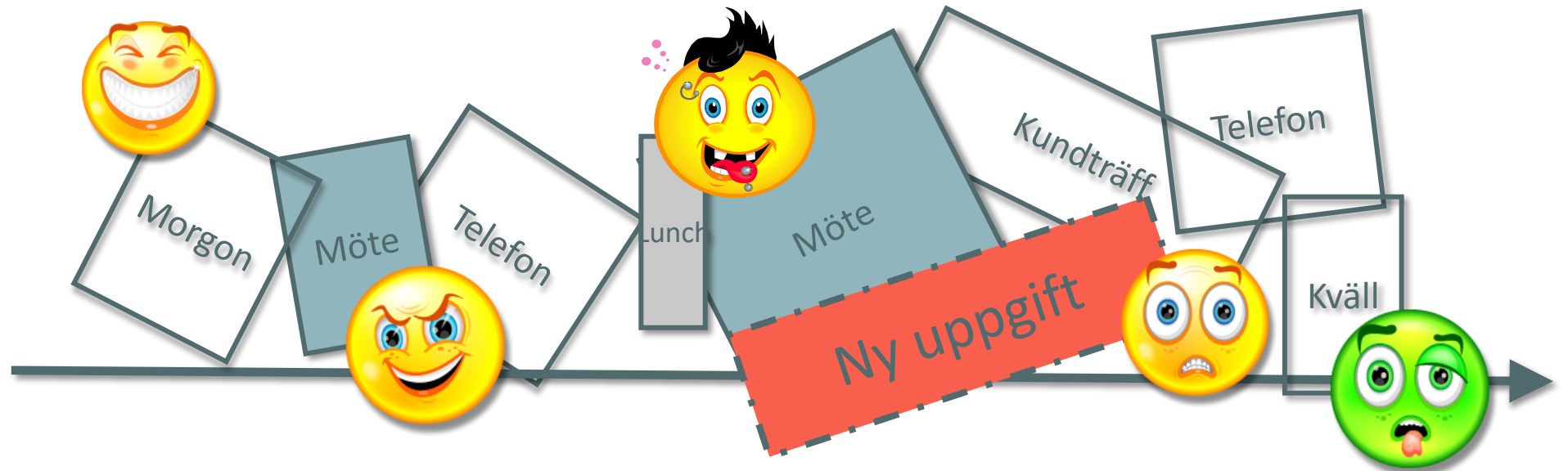


Att göra saker rätt



RAMKOMPETENS

INTENTION



*Uppnår du önskat
Mål?
Tillstånd?*

VAD GÖR DU SOM LEDARE OCH MEDARBETARE OM NÅGON...

1. Är utanför ramen?
2. Sabbar ramen?
3. Glider på ramen?
4. Sänker tillståndet i ramen (gnäller/klagar)
5. Ironiserar ramen?
6. Hela tiden testar ramen?
7. Byter ramen?
8. Alltid håller ramen fast det inte ger energi?

Högpresterande Strategi

Skapa styrande värderingar som ska nå målen.

1. VISION & MÅL

Utifrån "Drömmen/Det stora målet" skapas prestationsdialogen. Vad är det för värderingar, beteende som ska styra mot drömmen?

REFLEKTION

VÄRDEORD, STYRANDE

Här beskrivs orden utifrån dig/företaget.

ORDFÖRKLARING

Här beskrivs vad ni menar med orden.

BETEENDEN /JARGONG

Vilka beteenden vill du ska gälla dig? Utgå ifrån -visar jag/vi genom att:

KONSEKVENSER BETEENDEN/

Positiva konsekvenser om det fungerar i vardagen och tvärtom.

2. SORTERING

BRA- BF- MÅ

Sortera på beteenden utifrån vad är **Bra**, **Bör Förbättras** och vad som **måste åtgärdas**. Beskriv nuläget.

ÅTGÄRDER

Inga åtgärder på det som upplevs fungerar bra. Bara det som bör förbättras och måste åtgärdas. Prioritera 5-6 av de åtgärder som kommit fram.

JAG LOVAR ATT HA UTFÖRT FÖLJANDE:

Definiera konkreta åtgärder på individnivå i formen av "Jag lovar..."

"LOOPEN"

Ständig effektivisering, lärande och utvärdering...

Vision

Vi ska vara Stockholms attraktivaste ungdomshandbollsförening och kunna konkurrera på högsta Sverigenivå i juniorsammanhang.

Styrande värderingar som ska leda mot visionen

Glädje

Ha kul

Glädje visar vi genom att:

Vi delar och visar glädje genom att använda uppåtpuffar, positiva gester och lekfullhet som viktiga nycklar till motivation och framgång

Vi är förebilder med en positiv attityd/kultur bland ledare, spelare och supportrar

Vi avslutar alla träningar och matcher på ett positivt sätt och visar varandra uppskattning (firar utveckling och framgång)



Gemenskap

Trygghet, Mod, Utveckling, Omtänksamhet, Tillhöra, Internt och utanför

Gemenskap visar vi genom att:

Vi ser alla spelare och skapar delaktighet på träning, matcher, cuper och gemensamma aktiviteter utanför plan

Vi pratar om allas viktiga funktion/roll i laget och vi ger spelarna inflytande genom att påverka regler och aktiviteter

Vi samverkar mellan åldrar, lag och med föräldrar och vi värnar klubbandan både på och vid sidan av planen

Utveckling

Individ och lag, Ambition, Ge alla chansen, Uppmuntran, Ansträngning Motivation

Utveckling visar vi genom att:

Vi är utbildade, välplanerade, sätter mål (för spelare, lag, klubben) och hjälper varandra mellan lagen (för att nå våra mål)

Vi värnar helheten genom att titta på teknik, fysik, attityd, det mentala och sociala och vi arbetar progressivt utifrån spelarnas nivå (och uppsatta mål) och behov samt bekräftar mod (att våga) och prestation

Vi lyssnar på och samtalar med spelarna, både individuellt och som lag, vi har utvecklingssamtal om utveckling, mål och eget ansvar

Modern

Utvecklande, Du är aldrig färdig-utvecklad, Öppen, Ödmjuk, Nyfiken Inspirerande

Modern visar vi genom att:

Vi testar och utvärderar använder nya rön, metoder, pedagogik, utrustning och hjälpmedel på träningar och utvärderar resultatet (och börjar använda det vi värderat som bra, informerar varandra)

Vi är uppdaterade genom utbildning och kompetenshöjande aktiviteter och delar med oss av kunskap och erfarenheter

Vi tittar på och diskuterar handboll tillsammans och är öppna för andra intryck utanför handbollen

Positiva konsekvenser om vi lever våra värderingar

- Vi får behålla våra spelare
- Glada barn, glada tränare
- Behålla tränarna
- En klubb inte bara en massa lag
- Stärkt gemenskap
- Vidga relationer – lära känna fler
- Bättre resultat
- Närmare vårt mål
- Få in fler spelare
- Vi berör fler – även samhället

Om vi inte lever värderingarna, negativa konsekvenser

- Slöseri med tid
- Kostsamt
- Tappar våra spelare
- Inget blir kvar
- Mer som tältstaden
- Svag struktur – korthus
- Dubbelt negativt – vi försökte och inte gjorde det
- Om vi som är här inte gör det – vilka ska då göra det?
- Kommer långt från målet
- Sämre resultat



Håll dig uppdaterad!
Välkommen att följa oss
i sociala medier!

Facebook: @chpsab
Twitter: @CHPS_sweden

Tagga med #CHPS

Tack!