

Vårt gemensamma uppdrag

Bild 1 – Vårt gemensamma uppdrag

Utmaningen med engagemanget inom Inner Wheel är inte ny. Syftet med den här presentationen är inte att peka ut problem, utan att öppna upp för hur vi tillsammans kan skapa bättre förutsättningar för engagemang – på klubb-, distrikts- och rådsnivå.

Bild 2 – Utmaningar i korthet

Inner Wheel i Sverige, liksom i andra europeiska länder, har en utmaning när det gäller att tillsätta poster. De personer som tar på sig uppdrag går ofta in i uppdrag år efter år, ibland utan möjlighet till avlastning eller avlösning.

Administration och ansvar kan upplevas som tungt, särskilt i relation till den tid och energi många medlemmar har möjlighet eller lust att lägga. Samtidigt ser vi att behoven varierar stort – det finns klubbar som hittar goda lösningar, men dessa erfarenheter sprids inte alltid vidare.

Det finns både utmaningar och potential i att arbeta mer gemensamt och strukturerat.

Bild 3 – Möjligheten framåt

Samtidigt som utmaningarna är tydliga, har Inner Wheel en mycket stark grund att bygga vidare på. Vår gemenskap, våra värderingar och vår starka vänskapskultur är i sig en kraft för engagemang.

Ett viktigt budskap är att alla kan bidra – men på olika sätt och i olika omfattning. Uppdrag behöver inte alltid se likadana ut. De kan delas, anpassas och struktureras så att fler kan känna att uppdraget ryms i deras livssituation.

Hur vi kommunicerar uppdrag spelar också stor roll. När fokus läggs på det sociala, meningsfulla och utvecklande – och inte bara på det administrativa – blir fler positiva till att engagera sig. Det behöver också bli tydligare att stöd finns och att man inte står ensam.

Bild 4 – Psykologisk trygghet

Psykologisk trygghet är en avgörande faktor för engagemang. Studier, bland annat från Google, visar att trygghet i en grupp är viktigare än erfarenhet när det gäller att våga ta ansvar.

Många medlemmar tvekar inte för att de är ointresserade – utan för att de är rädda att göra fel, inte räkna till eller bli bedömda. Här har vi ett gemensamt ansvar att skapa ett klimat där det är tillåtet att prova, fråga och göra saker på olika sätt.

Alla personligheter har en plats i organisationen. När vi normaliserar olikhet och visar att det inte finns ett "rätt sätt" att göra ett uppdrag, skapar vi en kultur där fler vågar tacka ja.

Bild 5 – Våga fråga – våga tacka ja

Många medlemmar känner sig både sedda och hedrade när någon personligen frågar dem om ett uppdrag.

När vi utgår från individens styrkor, intressen och livssituation – och samtidigt tydligt visar att uppdrag kan anpassas och att stöd finns – blir steget mindre.

Ofta upplevs uppdrag som mer omfattande än de i praktiken är, särskilt på klubbnivå. Här behöver vi bli bättre på att avdramatisera ansvar, tydliggöra tidsåtgång och normalisera att engagemang kan delas.

Detta är också en kulturfråga – där engagemang ses som något vi delar på, inte något som vilar på ett fåtal.

Bild 6 – Vitaliseringsstrategin

Vi står inte utan verktyg. Margareta Wesslaus vitaliseringsstrategi från 2018 erbjuder en struktur för hur klubbar och distrikt kan arbeta tillsammans för att underlätta rekrytering av funktionärer.

Strategin bygger på tidiga insatser, där klubbarna redan på hösten eller ännu tidigare beroende på vilken post som är i tur att ersättas, besvarar en enkät om vilka funktioner som riskerar att bli vakanta. Det ger möjlighet till stöd i god tid och minskar stress längre fram.

Strategin lyfter också vikten av samarbete mellan distrikt och möjliga förenklingar, såsom delade uppdrag, mindre styrelser och färre möten.

Bild 7 – Detta kan vi göra direkt

Det finns flera saker som kan göras direkt. Ett första steg är att ta upp frågan om uppdrag och trygghet redan vid klubbmöten – öppet och utan prestige.

Därefter kan klubben identifiera möjliga kandidater genom att se till individens styrkor, snarare än att fråga utifrån titel. Parallellt kan rutiner ses över och förenklas där det är möjligt.

Slutligen är en enkel rekryteringsplan ofta avgörande: vem frågar, när frågar man och hur följer man upp? Små strukturer kan göra stor skillnad.

Bild 8 – Vägen framåt

Vägen framåt för Inner Wheel bygger på det vi redan är: en stark gemenskap och en gräsrotsorganisation där engagemanget finns i klubbarna.

Genom tydligare mål, ökat erfarenhetsutbyte och ett gemensamt ansvar kan vi skapa bättre förutsättningar för framtiden. När uppdrag avdramatiseras, när stödet är tydligt och när varje insats värdesätts – då skapas en positiv spiral.

Målet är inte bara att fylla funktioner, utan att bygga en hållbar, trygg och relevant organisation för framtiden. Vägen framåt är gemensam – och den börjar med att vi fortsätter prata, lyssna och agera tillsammans.