

Gi din skytterlagsleder støtte!

De fleste organisasjoner sliter med å bekle lederverv. DFS er ikke noe unntak i denne sammenheng. Mangt et skytterlag har erfart at de har måttet gå flere enn en runde for å finne noen som vil ta vervet som leder. Samtidig er det ikke bare å påta seg en lederoppgave, for med vervet følger plikter og ansvar. Da blir det desto viktigere at våre ledere har evne og motivasjon til å gjøre en god jobb.

Denne artikkelen skal ikke gå inn på hva det innebærer å være leder. Den skal i stedet se på hvordan vi som står rundt lederen kan støtte opp om de som påtar seg slike viktige verv. Dette slik at de blir de motiverte og dyktige lederne vi trenger. Det er viktig av vi som skyttere og skytterlagsmedlemmer er positive til det leder og skytterlagsstyret prøver å få til, selv om man ikke nødvendigvis er enig hele tiden. Dessverre blir det altfor lett til at man er raskt frampå med negative kommentarer og forklaringer om hvordan ting skulle eller burde vært gjort annerledes når ikke alt fungerer slik man gjerne skulle sett.

Mange tar lederverv uten at de nødvendigvis kjenner seg helt motivert eller kvalifisert til dette. De gjør det i stedet av en forpliktelse når ingen andre melder seg. Det er flott at noen viser slik ansvarsfølelse, det skal man så absolutt være takknemlig for. Vi er forskjellige som individer, og derfor har vi også forskjellige forventninger til hvordan ting skal/bør være. Egne forutsetninger legges gjerne til grunn for vurdering av andres løsninger. Derfor kan det som oppleves bra for noen like gjerne være det stikk motsatt for andre. Det er viktig å være dette bevisst, og heller holde litt igjen framfor å hevde egne ideer impulsivt og umiddelbart. Stadige kommentarer om hvordan ting burde vært løst er demotiverende, og vil raskt kunne gå utover entusiasmen til lederen. Det er ingen tjent med.

Nå skal ikke gode ideer knebles, for det er samtidig viktig å lytte til medlemmer som har gode ideer, men pass da på at disse presenteres i en sammenheng og på en



Et høyt aktivitetsnivå på skytebanen er et mål for mange skytterlag. Skal skytterlaget nå sine mål, er man avhengig av gode ledere og positivitet blant lagets medlemmer. Støtt derfor opp om de personene i ditt lag som har vært villige til å påta seg verv. Gi ros for de tingene som fungerer og konstruktive tilbakemeldinger når noe ikke fungerer.

måte som gjør at de blir oppfattet som konstruktive innspill. Tidspunktet er sjelden mens ting står på for fullt, men i stedet å ta dette opp i etterkant når man har fått hendelsene litt på avstand. På den annen side kan det også være greit for en leder å være forberedt på at ikke alt vil gå på skinner gjennom et helt år, og at man derfor ikke er for nærtagende om det skulle falle en uheldig kommentar eller to.

En leder står alltid i spissen for egen organisasjon, men uten et styre som fungerer rundt lederen skal det svært mye til for at lederen alene skal kunne utrette noe særlig. Det handler i stedet om å gjøre jobben sammen, for er man

først innvalgt i styret skal det også forventes at man utfører visse oppgaver i praksis. Et styre som fungerer som et lederteam er en stor styrke for lederen, der oppgaver er listet opp og fordelt styremedlemmene imellom. Slik blir alle involvert og hele styret blir en resursgruppe. Styremøter som kombinerer drøfting av saker iht. sakslisten i kombinasjon med idédugnader medlemmene imellom vil være en god gjennomføring av styremøter.

Respons er et nøkkelord for å skape økt motivasjon og entusiasme hos

tillitsvalgte. Dette er noe som ledere i frivillige organisasjoner jevnlig opplever som mangelfullt, og som kan være både frustrerende og demotiverende. Det er mye bedre med et begrunnet avslag eller forfall, enn ikke å gi noen som helst tilbakemelding i det hele tatt. Husk, det er fullt mulig å være positiv i tilbakemeldinger selv om man selv mener å se andre og bedre løsninger. Her kan de fleste av oss bli mye flinkere, og effekten av å gi respons vil bidra til fortsatt motivasjon og entusiasme hos lederen.

Man skal selvsagt ikke ta lederen i forsvar for alt som skjer. Det skal være forventninger blant lagets medlemmer om at lagets leder gjør sitt beste for laget og dets medlemmer. At mange tar vervet av forpliktelse når ingen andre melder seg er en kjensgjerning. Husk da at denne personen har stilt opp for laget når ingen andre stilte seg til rådighet, og at vedkommende ønsker å gjøre sitt beste for lagets medlemmer. Det beste vi som står rundt lederen kan gjøre er å være tolerante, konstruktive og støttende til hvordan skytterlaget blir ledet.

Viktig med riktige tilbakemeldinger
Alle trenger tilbakemeldinger for å utvikle seg. Gjort på rette måten er det positivt og lærerikt for alle i en lederfunksjon. Husk at tilbakemeldinger alltid skal være knyttet til sak og ikke person, og at innholdet skal være sakelig og konstruktiv. En god regel for konstruktiv tilbakemelding er at den alltid skal inneholde dobbelt så mye positivt, som det som kan gjøres bedre. Ta heller ikke avstand fra det som skjer, still deg i stedet til rådighet for å hjelpe til.

En artikkelserie om skytterlagsarbeid

Skytterkontoret ønsker å rette fokus spesielt mot tillitsvalgte og medhjelpere i skytterlag. Det er derfor laget en rekke artikler, som har blitt presentert i Skyttertidende. Hver artikkel tar for seg forskjellige emner. Du finner tidligere trykte artikler på vår hjemmeside, www.dfs.no.

Vi håper artiklene er til hjelp, og ønsker lykke til!