

Får du eller gir du respons?

Det å være tillitsvalgt er for mange en motiverende og trivselsfremmende virksomhet som DFS er helt avhengig av om organisasjonen skal fungere. Samtidig er det også mange som opplever at det følger en god del utfordringer med jobben som tillitsvalgt. Dette gjelder ikke bare rent faglig, men i like stor grad handler det om mangel på respons, tilbakemeldinger og oppslutning.

Hva vil det si å lykkes som leder og som tillitsvalgt? Hva innebærer det å gjøre en god jobb, eller hva menes med å gjøre en "god nok" jobb? Hvorfor får noen dette til, mens andre jobber minst like mye og enda hardere uten å lykkes? Et annet viktig spørsmål er; Hva/hvor mye kan man forvente av en tillitsvalgt som i tillegg har mer enn nok å holde på med i form av jobb, familie, hjem, egen skyting og andre interesser?

Viktig er det at man i jobben som tillitsvalgt opplever å lykkes, få til noe, få anerkjennelse for det som går bra. Dette skaper positivitet hos den enkelte som igjen gir motivasjon til å gå løs på nye oppgaver, enten alene eller aller helst som en del av et team. Dessverre er det mange som opplever at hverdagen er helt annerledes, i hvert fall i perioder. Ikke sjelden opplever man som tillitsvalgt stor mangel på tilbakemeldinger / oppslutning / respons når det inviteres til

aktiviteter / dugnad / høringer. Dette i noen tilfeller så påkkelig at man faktisk kan lure på om noen bryr seg. Skjer dette gang etter gang blir det til slutt et tidsspørsmål hvor lenge man ser noe poeng i å fortsette å prøve! En motivert leder som legger ned mye arbeid og innsats for sitt skytterlag vil over tid miste motivasjonen om responsen uteblir. Dette gjelder også i samlagene, der mange tillitsvalgte opplever lite respons fra lagene når det inviteres til kurs, møter, høringer, samlinger osv.

Det kan være mange årsaker til at oppslutningen uteblir. Her er det samtidig noe vi alle må bite oss merke i, nemlig at bak et hvert initiativ ligger det en plan, en tanke, en idé og mange ganger et betydelig arbeid. Mange samlag melder om liten respons når det inviteres til administrative kurs for tillitsvalgte i lagene. Et minimum bør det være at det gis en tilbakemelding til samlaget

om man har anledning til å stille eller ei. Verv går på rundgang, og i neste omgang kan det være de som unnlot å svare som klager over dårlig respons. Litt paradoksalt dette at man ikke kjenner seg selv igjen når rollene byttes om!

Vi er alle best tjent med et aktivt og motivert tillitsmannsapparat som står på for den enkelte skytter, for laget, for samlaget og for DFS. Vi kan faktisk alle bidra til at våre tillitsvalgte beholder motivasjonen gjennom å gi tilbakemeldinger og ved å vise respons. Det er ingen tillitsvalgte som ønsker å gjøre en dårlig jobb, og konstruktive og saklige tilbakemeldinger er de aller fleste mottakelige og takknemlig for å få. Som tillitsvalg er det viktig å være åpen for tilbakemeldinger – ta derfor imot synspunkter, og man trenger ikke alltid forsvare eller argumentere for det man har gjort.

Hva er så suksesskriteriene for å lykkes som leder? Her er det ikke mulig å gi noe entydig svar, for det er mange variabler som påvirker nettopp dette. Nedenfor følger noen velmente råd om hva man bør være bevisst som leder / ansvarlig tillitsvalgt.

✓ Vær positiv som leder. Selv om det går litt i mot fra tid til annen er det viktig at man ikke utad viser dette. Framstår lederen frustrert og negativ smitter dette lett over på flere og alt blir bare enda vanskeligere. Vær derfor fortsatt engasjert og positiv, for det smitter også! Unngå negative formuleringer, se i stedet etter positivitet og fokuser på det.

✓ Et skytterlag som er blitt ledet etter det samme mønsteret med de samme aktiviteter år etter år har gått seg fast. Dette skaper verken entusiasme eller engasjement. Prøv derfor noe nytt, vær litt kreativ! Nye aktiviteter skaper nysgjerrighet, som i neste omgang gir oppslutning. Det er i dag mange lag og samlag som har mye informasjon på sine hjemmesider, og her er det virkelig mange gode ideer å hente.

✓ Å øke oppslutningen er et tidkrevende og langsiktig arbeid. Vær derfor tålmodig og ta ett og ett steg av gangen. Ikke fokuser på eventuelle tilbakeslag, men se etter nye muligheter. Å stå sammen om jobben (eksempelvis hele styret) gjør at det er flere å fordele byrden på om noe går litt galt. Samtidig er det også flere som får ta del i rosen når det går bra, og da med den motivasjon det skaper!

✓ Markedsføring er i mange sammenhenger et nøkkelord! Hvorfor reklamerer nærbutikken med postkasse reklame når alle som bor i området vet om butikken? Det er vel her liten grunn til å tro at vi skyttere ikke er påvirkelig for reklame på samme vis som alle andre! Derfor finnes det trolig et stort potensial i nettopp det å markedsføre oss bedre og mer offensivt så vel eksternt som internt. Bruk derfor god tid på å lage innbydende og forseggjorte innbydelser, for er den bra er det også grunn til å tro at aktiviteten den inviterer til er like godt planlagt. Søk gjerne hjelp til dette om man mangler kunnskap eller utstyr.

Er du skytter og/eller tillitsvalgt?

Synes du det skjer for lite i eget lag eller i samlaget? Hvor flink er i så fall du til å bidra eller følge opp? Bidrar du til å motivere de som har påtatt seg et verv til å stå på?

✓ Informasjonssmulighetene i dagens samfunn blir stadig flere og bedre. Etabler derfor kanaler slik at medlemmene blir stadig påminnet om det som skjer i laget. Aktiv bruk av e-post og sms har vist seg effektivt. Gjennom å stadig motta informasjon opplever medlemmene at skytterlaget husker på de, og at skytterlaget ønsker at de skal delta i lagets aktiviteter.

✓ Å bryte med det tradisjonelle og tenke nytt er nevnt tidligere. Det å bruke kjente personer som trekkplaster er helt klart en måte å fange interesse for kurs på. At toppskyttere og andre "eksperter" brukes for å markedsføre og å trekke mange deltakere er et anerkjent og enkelt virkemiddel.

✓ Undersøk om det er "propper i informasjonskanalene". Dette gjelder hovedsakelig for informasjon som skal gå på tvers av organisasjonsnivåene, for eksempel vil en lagsadresse som ikke er virksom få konsekvenser for alle som tilhører det laget.

Pass på våre tillitsvalgte, jobben de gjør er frivillig!

Et illustrasjonsbilde av klubba Kurt Arne har på kontoret sitt.

En artikkelserie om skytterlagsarbeid

Skytterkontoret ønsker å rette fokus spesielt mot tillitsvalgte og medhjelpere i skytterlag. Vi har derfor laget en rekke artikler, som blir presentert i Skyttertidende i tiden fremover. Disse tar for seg forskjellige emner hver gang, og målet er at de skal være mest mulig tidspunktaktuelle. Normalt vil artikkelen være oppbygd som en huske- og tiltaksliste, med forklaringer og forslag til løsninger. Vi håper artiklene blir til hjelp, og ønsker lykke!



Råde skytterlag, her representert med en gjeng ungdomsskyttere og leder Christian Holstad Lilleng i midten foran, har hatt en formidabel vekst de siste årene. I 2008 var de 27 deltakere på LS, mens de i år var 48. Neste år satser de på enda flere deltakere. Christian Lilleng er forøvrig en profilert skytter, som samtidig er villig til å ta i et tak i eget skytterlag.