

Leo framstegssessioner

Medlemsmotivation



Instruktörens vägledning

Sessionens tid: 90 minuter

ANVÄNDA INSTRUKTÖRENS VÄGLEDNING

Instruktörens vägledning är utformad att stödja instruktören, genom att ge en översikt över varje session i kursplanen med noteringar och krav för genomförandet. Vägledningen innehåller tips och instruktioner som till exempel förslag på saker att säga, stegvisa instruktioner för övningar, rekommendationer avseende sessionernas tid och exempel på material att dela ut under respektive session.

Instruktörens vägledning är utformad att ge instruktören den vägledning som behövs för att leverera utbildning med avsett innehåll och i enlighet med avsett arbetssätt. Beskrivning av de grundläggande delarna i instruktörens vägledning och exempel på innehåll följer nedan.

Sessionens bakgrund

Ger en kort översikt över sessionen.

Sessionens mål

Förklarar målet med sessionen.

Förberedelser inför sessionen

Berättar vilken utrustning och vilket material som behövs för sessionen samt förslag på hur bord och stolar bör placeras.

Sessionens tidsplan

Informerar om sessionens flöde med föreslagna tider.

SESSIONENS INNEHÅLL (INTRODUKTION, AVSNITT, AVSLUTNING)

Detta avsnitt i instruktörens vägledning är ett verktyg som du bör följa steg för steg, för att säkerställa att alla mål uppnås, allt innehåll avhandlas på ett effektivt sätt, att aktiviteterna genomförs och sammanfattas korrekt samt att tidsplanen följs.

Nedan finner du exempel på **anvisningar**. En anvisning inleds med ett enskilt ord och följs av text. Anvisningar föreslår vanligen vad du bör säga eller fråga och vilka svar du kan förvänta dig från deltagarna. Anvisningarna inleds vanligen med: *Berätta*, *Visa*, *Fråga* eller *Övergång*. Det förväntas **inte** att du ska repetera texten ord för ord i en anvisning. Det är bättre när denna information framförs med dina egna ord. Istället har de till avsikt att säkerställa att du har det du behöver för att framföra budskapet korrekt.

Berätta

Det verkar som om vissa av oss ifrågasätter idén bakom denna akademiska insats. Vi kan inte se dess omedelbara behov eller dess användbarhet på sikt.

Fråga

Är det möjligen så att vi vuxna har blivit mer selektiva när det gäller vårt lärande?

Nedan följer ett exempel på en **notering till instruktören**. Noteringar har för avsikt att ge dig bakgrundsinformation eller förslag om framförande eller genomförande av en specifik del av sessionen. Noteringar påminner även om att hänvisa deltagarna till deltagarhandboken eller säkerställa att specifikt material används.

Ge deltagarna några minuter till att läsa igenom listan med kännetecken och att välja dem som relaterar till vuxna. De kan arbeta individuellt eller i par. De bör läsa igenom hela listan innan de bestämmer sig.

Efter 3-4 minuter går du över till svaren.

SESSIONENS BAKGRUND

Förmåga att motivera sig själv och medlemmarna i sitt team är en viktig färdighet för alla leomedlemmar. I denna session kommer deltagarna att gå igenom två typer av motivation, yttre (extern) och inre (intern) motivation, situationer där de två typerna kan användas och sätt att utveckla inre motivation bland teamets medlemmar.

SESSIONENS MÅL

Efter denna session kommer deltagarna att kunna:

- Förstå skillnaderna mellan extern och intern motivation.
- Identifiera de tre komponenterna i intern motivation.
- Främja sätt att utveckla inre motivation bland teamets medlemmar.

FÖRBEREDELSE INFÖR SESSIONEN

MATERIAL

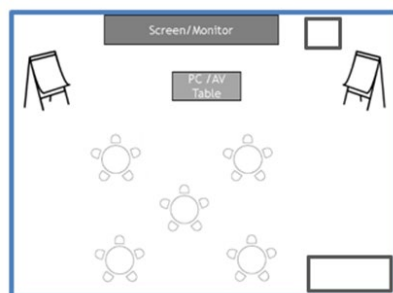
- Instruktörens vägledning
- Deltagarhandbok
- PowerPoint-bilder

UTRUSTNING

- Dator
- Projektor och filmduk

FÖRSLAG PÅ UPPSTÄLLNING AV BORD OCH STOLAR

Då sessionerna bygger på samarbete och diskussioner rekommenderas följande uppställning av bord och stolar.



IKONER



**Hänvisa till
deltagarhandbok**

SESSIONENS TIDSPLAN

<i>Innehåll</i>	<i>Översikt</i>	<i>Material</i>
INTRODUKTION (5 minuter)	Aktivitet: Vilken stämmer in på dig? Presentation/Diskussion: Översikt av sessionen	PowerPoint-bilder Deltagarhandbok
AVSNITT 1: Typer av motivation (30 minuter)	Presentation/Diskussion: Typer av motivation	PowerPoint-bilder Deltagarhandbok
AVSNITT 2: Främja intern motivation (50 minuter)	Presentation/Diskussion: Beståndsdelar i intern motivation Aktivitet: Ta reda på ditt syfte	PowerPoint-bilder Deltagarhandbok
AVSLUTNING (5 minuter)	Presentation: Sammanfattning av sessionen Aktivitet: Viktiga lärdomar	PowerPoint-bilder Deltagarhandbok
Total tid: 90 minuter		

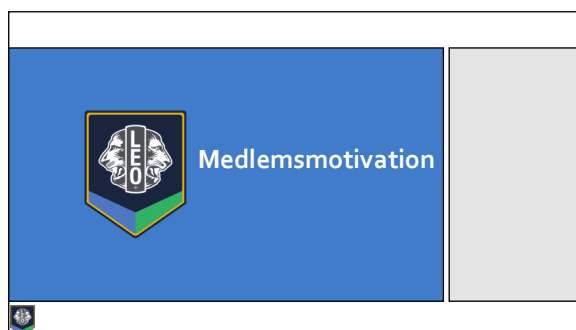
INTRODUKTION

Total tid: 5 minuter

AKTIVITET/PRESENTATION/DISKUSSION: ÖVERSIKT AV SESSIONEN (5 MINUTER)

Visa

| *Visa bild 1: Sessionens titel*



Berätta

Förmåga att motivera dig själv och medlemmarna i ditt team för att nå mål är en viktig del i att säkerställa klubbens framgångar.

I denna session kommer vi att gå igenom grunderna i populära teorier kring motivation och beteenden samt tillhandahålla grundläggande strategier att maximera ditt teams resultat.

Berätta



Först ska vi börja med att genomföra en aktivitet. Jag kommer att läsa upp fem frågor i par som kommer hjälpa till att identifiera hur du och dina leomedlemmar är motiverade. För varje par av frågor väljer du den av dem som gäller dig, genom att ställa dig upp. Frågorna finns även i deltagarhandboken på sidan 1.

Läs upp varje par av frågor högt. Deltagarna ska lyssna till båda frågorna innan de ställer sig upp och sedan sitta ner igen när båda frågorna har lästs upp.

Avsluta aktiviteten efter 3 minuter.

Berätta

OK, låt oss sätta igång. Lyssna noga.

- **A.** Skulle du delta i en idrott för att det är roligt och du gillar den? Eller
B. Skulle du delta i en idrott för att vinna ett pris eller för att komma i god fysisk form?
- **A.** Använder du sociala medier för underhållning, för att slappna av eller för att fördriva tiden? Eller
B. Använder du mer tid på sociala medier för att följa andras reaktioner på dina inlägg samt för att skicka och ta emot meddelanden?
- **A.** Skulle du lära dig ett nytt språk eftersom du gillar att uppleva nya saker? Eller
B. Är det mer sannolikt att du skulle lära dig ett nytt språk om dina studier eller ditt arbete krävde det?
- **A.** Tränar du för att du gillar den fysiska utmaningen för kroppen? Eller
B. Tränar du för att du vill bli framgångsrik i en tävling eller en aktivitet?
- **A.** Skulle du ta dig an mer ansvar på jobbet eller i skolan, eftersom du gillar utmaningar och att nå resultat? Eller
B. Tar du dig an mer arbete på jobbet eller i skolan för att få en löneökning eller en befordran?

Jättebra! Om du har valt flest beteenden från kolumn **A** i deltagarhandboken är du sannolikt internt motiverad. Om du har valt flest beteenden från kolumn **B** i deltagarhandboken är du sannolikt externt motiverad.

Berätta

Både inre och yttre motivation kan vara effektiva och används ofta i motiverande strategier. I denna session kommer vi att gå igenom skillnaderna mellan dessa två typer av motivation och sedan kommer vi fokusera på hur våra beteenden kan främja långsiktiga framgångar.

Innan vi gör det ska vi gå igenom de tre mål vi bör uppnå under denna session.

Visa

Visa bild 2: Sessionens mål



Berätta

Efter denna session kommer ni att kunna:

- Förstå skillnaderna mellan extern och intern motivation.
- Identifiera de tre komponenterna i intern motivation.
- Främja sätt att utveckla inre motivation bland teamets medlemmar.

Övergång

För att nå målen ska vi börja med att mer i detalj gå igenom de två typerna av motivation: **inre** och **yttre**.

AVSNITT 1: Typer av motivation

Total tid: 30 minuter

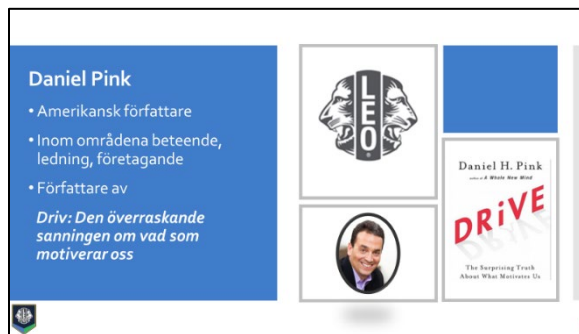
PRESENTATION/DISKUSSION: EXTERN KONTRA INTERN MOTIVATION (30 MINUTER)

Berätta

Motivation avser det driv du har eller de skäl du har att göra något. Utan motivation skulle vi inte ha någon inspiration och vi skulle uppnå mycket lite. Ni kan se att motivation är nyckeln när det gäller att få människor att göra insatser, inklusive dig själv.

Visa

| *Visa bild 3: Daniel Pink*



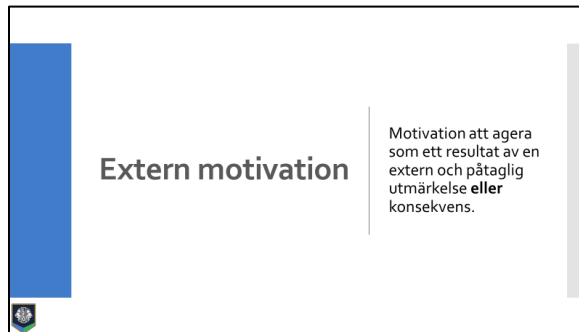
Berätta

Daniel Pink är en populär amerikansk författare inom områdena beteende, ledning och företag. Han är författare av den bästsäljande boken vid namn *Driv: Den överraskande sanningen om vad som motiverar oss*.

I denna bok beskriver han två huvudsakliga sätt hur människor motiveras samt omständigheter och komponenter som krävs för varje typ för att leda till framgångsrika resultat. Ingen av de två typerna är bättre än den andra. De är bara två olika sätt på vilka människor vidtar åtgärder. Att känna till hur de båda fungerar kommer avgöra vilken av dem som är bäst att använda i olika situationer.

Visa

Visa bild 4: Yttre/Extern motivation



Hänvisa deltagarna till sidan 2 i deltagarhandboken och uppmuntra dem att göra anteckningar på avsedd plats.

Berätta

Den första typen av motivation som Daniel Pink beskriver är yttre motivation eller extern motivation. Den ligger i linje med vår traditionella uppfattning om hur människor motiveras. Den var den andra gruppen av frågor jag läste upp. Om dina svar i de flesta fall kom från kolumn B visar det att du sannolikt är mest yttre motiverad eller av externa beteenden.

Extern motivation innebär att vidta en eller fler åtgärder för att få en utmärkelse eller nå ett resultat. Istället för att göra något i första hand av ren glädje drivs vissa människor av extern motivation, eftersom de sannolikt kommer erhålla något som ett resultat av vad de har gjort. De kan vara mindre intresserade av själva handlingen och mer intresserade av belöningen eller konsekvensen den resulterar i.

Fråga

Kan någon av er ge exempel på **extern** motivation som har inträffat under er resa som ledare?

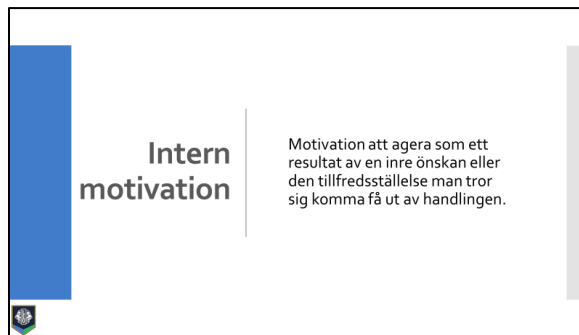
Låt 2-3 deltagare ge exempel på specifika exempel från erfarenheter som leomedlemmar.

Vanliga exempel på extern motivation kan vara betyg, pengar, utmärkelser, ökade befogenhet, ökat ansvar, erkänsla etc. Det kan även vara rädsla att förlora sin position, befogenhet och/eller rykte eller att inte klara av en uppgift eller ett prov.

Ha några exempel på leospecifika scenarier redo om ingen räcker upp handen.

Visa

Visa bild 5: Inre/Intern motivation



Berätta

Den andra typen av motivation som Daniel Pink beskriver är inre motivation eller intern motivation.

Intern motivation innebär att göra något av ren glädje eller den tillfredsställelse det ger dig. Motivationen att göra något finns i själva handlingen och inte i någon extern påverkan, till exempel utmärkelse eller resultat. När ditt agerande baseras på intern motivation gör du något för att det är roligt, du har glädje av det eller du njuter av det. Om dina svar i aktiviteten kom främst från kolumn A är det sannolikt att du är mest inre eller internt motiverad.

Berätta

Nu ska ni vända er till den person som sitter intill er, för att diskutera ett eller två leospecifika exempel på intern motivation.

Instruera deltagarna att vända sig till den person som sitter intill, för att diskutera ett eller två exempel på intern motivation som är leorelaterade. Ge deltagarna 3-5 minuter att arbeta tillsammans.

Ett exempel på intern motivation är den inre önskan att vara en leomedlem och att hjälpa till i det lokala samhället, utan att förvänta sig utmärkelser eller konsekvenser.

Fråga

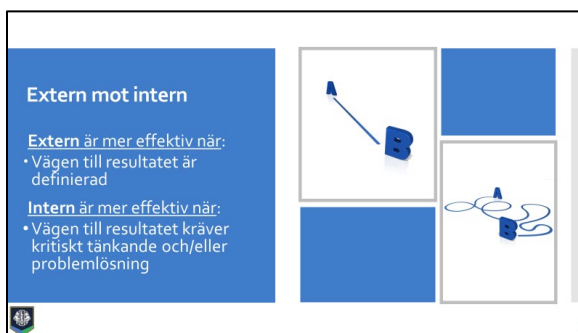
Vem vill dela med sig av ett leospecifikt exempel på intern motivation?

Låt 2-3 deltagare svara.

Kommentera efter behov.

Visa

Visa bild 6: Extern mot intern



Berätta

I allmänhet kan vi säga att motivation *uppmuntrar* beteenden och handlingar vi vill öka och *motverkar* beteenden vi vill minska.

Daniel Pink anser att båda typerna av motivation kan vara oerhört effektiva, och ingen av dem är nödvändigtvis bättre än den andra, utan deras effektivitet är baserad på den *typ* av situation där du försöker använda motivation:

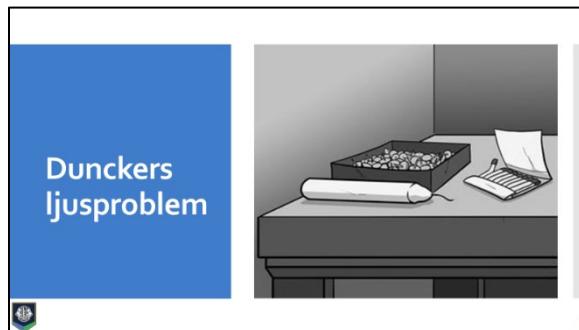
- Att främja **intern** motivation är mer effektivt när själva handlingen (beteende, uppgift/projekt, mål) är mer komplex samt kräver användande av kritiskt tänkande och problemlösning för att nå målet.
 - *Exempel: slutföra en uppgift, såsom att skapa en omfattande plan om att marknadsföra ett serviceprojekt.*
- Att använda **extern** motivation är vanligtvis mer effektiv när handlingen (beteende, uppgift/projekt, mål) är tydligt och vägen mot målet är definierad.
 - *Exempel: en konkret uppgift, såsom att skicka in rapporter i tid.*

Berätta

För att förstå detta bättre ska vi titta närmare på ett experiment som genomfördes av psykologen Karl Duncker, vilket visar att olika resultat vid extern motivation baserat på hur komplex situationen är.

Visa

| Visa bild 7: Dunckers ljusproblem



Berätta

Två grupper fick samma uppgift: sätt upp stearinljuset på väggen, så att inget stearin droppar på bordet när stearinljuset är tänd. De fick alla samma material som ni ser på bilden. (Stearinljus, tändstickor och häftstift).

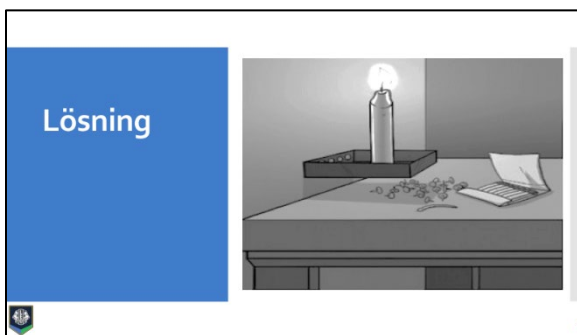
En grupp fick obegränsat med tid till att finna lösningen (intern motivation). Den andra gruppen erbjöds bonus i form av pengar (extern motivation) för att finna en lösning inom en viss tid. Att finna korrekt lösning kräver ett innovativt användande av materialet.

Använd ett par minuter till att fundera över hur ni skulle kunna lösa problemet.

***Ge deltagarna 2 minuter till att fundera över problemet.
Deltagarna kan diskutera med varandra.***

Visa

Visa bild 8: Lösning



Berätta

Det är uppenbart att denna uppgift kräver att man tänker kreativt.

Deltagarna måste komma fram till lösningen att lådan som häftstiften ligger i kan vara en del av lösningen. Eftersom häftstiften ligger i lådan när de börjar ses lådan inte omedelbart som något som kan användas för att lösa problemet.

Fråga

Vilken grupp tror ni visade bäst resultat, den grupp som hade obegränsat med tid eller den grupp som erbjöds pengar som belöning?

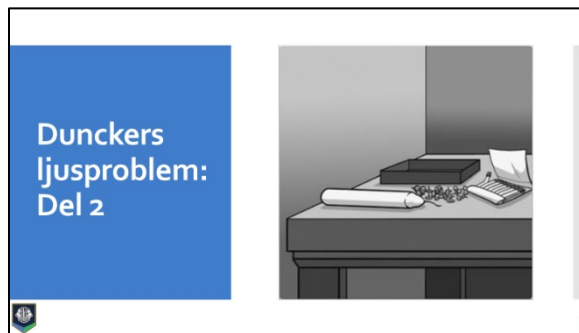
Låt 2-3 deltagare svara.

Berätta

Det chockande resultatet var att grupper som erbjöds externa belöningar hela tiden slutförde uppgiften *mycket långsammare* än grupper som erbjöds obegränsad tid. **Detta skulle kunna tolkas som att externa belöningar hindrar genomförande av komplicerade uppgifter.**

Visa

| **Visa bild 9: Dunckers ljusproblem: Del 2**

**Berätta**

Ett experiment genomfördes med en annan grupp. Uppgiften var densamma, men de fick material i annan form som ni kan se på bilden.

Det är nu tydligt att lådan är en del av materialet som kan användas för att slutföra uppgiften.

Denna grupp delades också in i två mindre grupper: en fick obegränsat med tid (intern motivation) att slutföra uppgiften och den andra erbjöds incitament i form av pengar (extern motivation).

Fråga

Vilken grupp tror ni visade bäst resultat denna gång, den grupp som hade obegränsat med tid eller den grupp som erbjöds pengar som belöning?

| **Låt 2-3 deltagare svara.**

Berätta

Resultatet från detta experiment var att gruppen som hade erbjudits belöning i form av pengar kunde slutföra uppgiften mycket snabbare än den grupp som hade obegränsad tid.

Fråga

Vad är skillnaden? Var den externa motivationen (pengar) mer effektiv i det andra experimentet?

Låt 1-2 deltagare svara.

I det andra experimentet var handlingen (beteende, uppgift/projekt, mål) konkret och vägen till resultat var tydligare.

Berätta

Både extern och intern motivation kan vara effektiv samt kan ofta användas tillsammans i en motivationsstrategi som främjar både kortsiktiga och långsiktiga framgångar.

Skillnaden mellan hur de två typerna av motivation kan användas i olika situationer är ett viktigt koncept att känna till som leoförare. Att använda fel typ av motivation i en situation kan ha negativ effekt på resultatet.

Övergång

Resten av denna session ska vi fokusera på sätt att främja intern motivation. Som vi noterade i Dunckers experiment är intern motivation mer effektiv när det gäller komplexa uppgifter. Eftersom mycket av arbetet i en lekklubb är komplext är främjande av intern motivation nyckeln till att hjälpa dig och dina kamrater att bli mer framgångsrika.

AVSNITT 2: Främja intern motivation

Total tid: 50 minuter

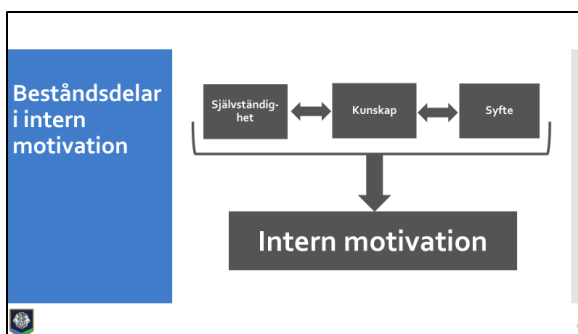
PRESENTATION/DISKUSSION: FRÄMJA INTERN MOTIVATION (35 MINUTER)

Berätta

Som jag berättade tidigare innebär intern motivation att göra något av ren glädje eller den tillfredsställelse det ger dig. Motivationen att göra något finns i själva handlingen och inte i någon extern påverkan, till exempel utmärkelse eller resultat.

Visa

Visa bild 10: Beståndsdelar i intern motivation



Berätta

Så hur kan leofledare främja användande av intern motivation? I sin bok framför Daniel Pink att det finns tre beståndsdelar i intern motivation: **självständighet**, **kunskap** och **syfte**. Han anser att dessa är nyckeln till bättre resultat, högre motivation och personlig tillfredsställelse.

Som en ledare, eller en kommande ledare, i din klubb kan du skapa en miljö som främjar utveckling av dessa tre komponenter av intern motivation.



Hänvisa deltagarna till sidan 3 och 4 i deltagarhandboken.

Berätta



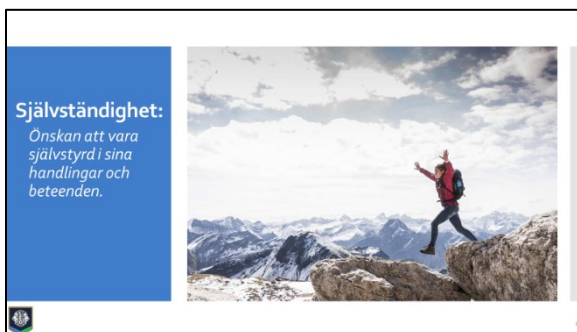
Under det att vi går igenom varje komponent kommer ni få tid till att diskutera strategier ni kan använda, för att utveckla respektive komponent bland medlemmarna i era team. Skriv ner era strategier på sidan 4 i deltagarhandboken.

Om deltagarna inte redan sitter i mindre grupper i klassrummet bör du dela in dem i mindre grupper med 5-6 deltagare i varje grupp.

Eller om du har en stor grupp deltagare och de inte redan sitter i små grupper kan du be att varje deltagare vänder sig till den som sitter intill för att diskutera.

Visa

Visa bild 11: Självständighet



Berätta

Självständighet är önskan att vara självstyrd i sina handlingar och beteenden. I en självständig miljö ges människor kontroll över beslut, åtgärder och beteenden istället för att vara vägleda av någon annan.

Att skapa en miljö där självständighet uppmuntras innebär inte att man försakar mål, teamstruktur eller ansvar. Däremot, när man ger människor möjlighet att driva på sina egna handlingar kan det skapa en känsla av ansvar för uppsatta mål och tidsplaner, kan främja samarbete samt kan öka tillfredsställelse och resultat.

Berätta

Att främja självständighet bland medlemmarna i ditt team och samtidigt behålla struktur, mål och arbetssätt kan vara en utmaning. *Delegering* är det mest effektiva sättet att uppnå detta.

Genom att delegera till medlemmarna i ditt team kan du ge dem vägledning och samtidigt erbjuda möjligheter för dem att fatta egna beslut om arbetssätt att använda gällande uppgifter, projekt eller ansvar.

Fråga

Hur skulle du skapa självständighet bland medlemmarna i ditt team?



Använd kommande fem minuter till att diskutera strategier du kan använda för att främja självständighet. Skriv ner dina strategier i kolumnen "Självständighet" på sidan 4 i deltagarhandboken och var beredd att dela med dig av dina förslag till hela gruppen.

Avbryt efter 5 minuter.

Ge varje grupp möjlighet att berätta om minst en strategi som inte redan har framförts. Om deltagarna inte har placerats i grupper ber du 2-3 deltagare att framföra ett exempel vardera.

Svaren kan variera, men kan innefatta:

- ***Involvera teamets medlemmar i samarbetande insatser under målsättningsprocessen, för att säkerställa ansvar och insatser gentemot fastställda mål.***
- ***Främja kreativitet och uppmuntra teamets medlemmar att finna innovativa idéer och arbetssätt som tar itu med utmaningar och möjligheter.***



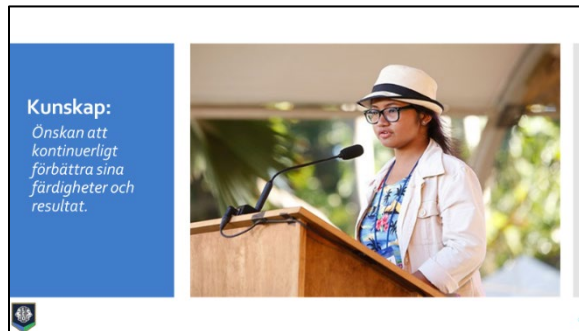
Uppmuntra deltagarna att föra noteringar på sidan 4 i deltagarhandboken.

Berätta

Att ge medlemmarna i teamet viss självständighet i deras uppgifter, projekt och arbetssätt att uppfylla sitt ansvar kommer att öka deras engagemang, vilket bidrar till den andra delen i intern motivation: **kunskap**.

Visa

| Visa bild 12: Kunskap



Berätta

Kunskap är önskan att kontinuerligt förbättra sina färdigheter och resultat.

Som ett exempel på kunskap i praktiken kan du fundera över din resa som leoledare eller framtida ledare. Under din utveckling har du inte erhållit några fördelar i form av pengar eller externa incitament av att stärka dig som ledare, utan din önskan att förbättra dina färdigheter har resulterat i personlig tillväxt, tillfredsställelse och framgångar.

Att uppmuntra kunskaper i teamet är ett viktigt sätt att få alla medlemmar att känna sig utmanade och stöttade under det att de strävar efter att förbättra sig själva och uppnå sina mål.

Fråga

Vilka andra strategier skulle du kunna implementera för att uppmuntra **kunskap** bland medlemmarna i ditt team?



Använd kommande fem minuter till att diskutera strategier du kan använda för att främja kunskap. Skriv ner dina strategier i kolumnen "Kunskap" på sidan 4 i deltagarhandboken och var beredd att dela med dig av dina förslag till hela gruppen.

Avbryt efter fem minuter.

Ge varje grupp möjlighet att berätta om minst en strategi som inte redan har framförts. Om deltagarna inte har placerats i grupper ber du 2-3 deltagare att framföra ett exempel vardera.

Svaren kan variera, men kan innefatta:

- *Att vara mentor för teamets medlemmar eller hjälpa dem finna en mentor som kan stödja dem.*
- *Uppmuntra medlemmarna i teamet att förbättra sina färdigheter genom att delta i ledarutvecklingsprogram och/eller utbildning på webbplatsen.*
- *Ge erkänsla och uppmärksamma framgångar och resultat med projekt eller uppsatta mål.*
- *Göra dig själv tillgänglig att erbjuda vägledning och uppmuntran vid behov.*



Uppmuntra deltagarna att föra noteringar på sidan 4 i deltagarhandboken.

Visa

Visa bild 13: Syfte



Syfte:

Önskan att bidra och vara en del av något som är större än sig själv.

53

Berätta

Den sista komponenten i intern motivation är **syfte**, vilken ger innehåll till självständighet och kunskap.

Syfte är en önskan att bidra och vara en del av något som är större än sig själv. Människor som känner självständighet i sitt agerande arbetar för att bli bättre, vilket gör att de uppnår bättre resultat. De som gör detta i sina insatser mot ett större mål eller **syfte** är de som är mest produktiva, tillfredsställda och framgångsrika.

Fråga

Vilket är ditt syfte med att vara leomedlem?

Låt 2-3 av deltagarna svara.

Svaren kommer att variera, men kommer sannolikt att handla om att engagera sig i hjälpinsatser och att göra skillnad i det lokala samhället.

Berätta

Att finna sitt eget syfte är en individuell aktivitet som kräver självreflexion och noggranna överväganden. För att finna ditt syfte och hjälpa medlemmarna i teamet att finna sitt eget syfte börjar du med att fråga **VARFÖR** istället för **HUR** när ni diskuterar mål, projekt, utmaningar och möjligheter.

Innan du ställer frågan "hur" klubben ska ta itu med frågan att behålla medlemmarna och rekrytera nya bör du fokusera på "varför" det är en viktig strategi att behålla och rekrytera fler medlemmar.

Berätta

Vilka andra typer av strategier kan du implementera för att uppmuntra medlemmarna i ditt team att finna sitt eget individuella **syfte**?



Använd kommande fem minuter till att, tillsammans med den person som sitter intill dig, diskutera strategier som hjälper till att finna dessa syften. Skriv ner dina strategier i kolumnen "Syfte" på sidan 4 i deltagarhandboken och var beredd att dela med dig av dina förslag till hela gruppen.

Avbryt efter fem minuter.

Ge varje grupp möjlighet att berätta om minst en strategi som inte redan har framförts. Om deltagarna inte har placerats i grupper ber du 2-3 deltagare att framföra ett exempel vardera.

Svaren kan variera, men kan innefatta:

- *Genomföra en gruppaktivitet där varje teammedlem har möjlighet att på egen hand finna sitt eget syfte som en del i klubben och därefter dela med sig av det med resten av teamet, för att fastställa ansvar och inspirera varandra (detta kan även göras på nätet, till exempel på en Facebooksida, andra sociala medier eller via e-post).*
- *Dela med sig av sina upplevelser som leomedlem med medlemmarna i teamet och efterfråga diskussion om hur de hör ihop med deras individuella syfte eller inspirerar till insatser.*
- *Notera syftet för varje medlem i teamet och påminn dem ofta om det, för att uppmuntra dem och stödja deras insatser.*



Uppmuntra deltagarna att föra noteringar på sidan 4 i deltagarhandboken.

Berätta

Att uppmuntra medlemmarna i ditt team att skriva ner sitt syfte och hjälpa dem att fokusera på detta syfte är ett viktigt stöd du kan dra nytta av, för att säkerställa att medlemmarna i ditt team är engagerade att nå framgång. Som en ledare, eller en framtida ledare, i din klubb är det även viktigt att du framför din egen inre motivation, för att maximera din effektivitet som ledare i klubben och i distriktet.

AKTIVITET: IDENTIFIERA DITT SYFTE (15 MINUTER)**Visa****Visa bild 14: Personligt syfte**

För att kanalisera din inre motivation uppmuntras du att skriva ner en beskrivning av ditt eget syfte. En beskrivning av ditt personliga syfte definierar vem du är och det avtryck du vill efterlämna till denna värld. Det kan hjälpa dig att fokusera på dina mål och att vara motiverad. Att hjälpa andra att skriva ner sin egen beskrivning av sitt eget syfte kan hjälpa dem att vara motiverade och att vara framgångsrika.

Berätta

För att skriva ner en beskrivning av vad som definierar dig bör du först skriva ner vad som är allra viktigast för dig. Börja med att tänka på vem du är och vad du vill bli. Därefter skriver du ner ditt allra viktigaste mål och sist skriver du ner det arv du vill efterlämna.

Genom att skriva ner din beskrivning av ditt syfte, och hela tiden hålla det i minnet, kan du öka din inre motivation och uppnå dina mål som leomedlem.



Hänvisa deltagarna till sidan 5 i deltagarhandboken.

Berätta

I följande aktivitet ska du först tänka på de mål du har angivit och sedan identifiera vilket av dem du anser vara allra viktigast. På sidan 5 i deltagarhandboken skriver du ner vad som är viktigt för dig, ditt allra viktigaste mål och vilket arv du vill efterlämna.

Ni har 5 minuter på er att genomföra denna del av aktiviteten.

Börja aktiviteten.

Avbryt efter 5 minuter.

Berätta

Nu ska ni arbeta med er egen beskrivning som definierar er själva. Använd den information ni skrev på sidan 5 i deltagarhandboken, för att formulera er egen beskrivning på sidan 6. På sidan 6 finns dessutom fyra exempel på beskrivningar som ni kan läsa igenom först, vilket kan vara er till hjälp.

Ni har 5 minuter på er att genomföra denna del av aktiviteten.

Börja aktiviteten.

Avbryt efter 5 minuter.

Sammanfatta aktiviteten, genom att be deltagarna berätta om hur de kände att aktiviteten hjälpte dem att fokusera på sitt eget syfte.

Hur har den påverkat deras motivation att nå sina mål?

Berätta

Genom att skriva ner och berätta om ert eget syfte har ni stärkt ert åtagande att uppnå det målet. Detta kan göras med vart och ett av de mål ni vill uppnå. Att dela med dig av ditt eget syfte samt erbjuda medlemmarna i ditt team att lyssna och berätta om sina syften hjälper till att främja inre motivation i hela teamet, vilket i sin tur kan öka möjligheterna till framgångar.

Övergå till avslutningen, genom att fråga deltagarna om vi har uppnått sessionens mål.

AVSLUTNING

Total tid: 5 minuter

PRESENTATION: SAMMANFATTNING AV SESSIONEN (5 MINUTER)

Visa

Visa bild 15: Sessionens mål



Fråga

Har vi uppnått våra mål?

Berätta



Som avslutning på denna session ber jag att ni på sidan 7 i deltagarhandboken skriver ner det allra viktigaste ni har lärt er under denna session. Fråga er själva: ”Vad kan jag göra annorlunda tack vare de kunskaper jag har inhämtat under denna session?”

Ge deltagarna 3 minuter till att skriva ner vad de har lärt sig.

Avbryt efter 3 minuter.

Om tiden tillåter låter du 3-4 deltagare berätta om minst en viktig sak de har lärt sig under denna session.