



REKRYTERING AV IDEELLA LEDARE

Ledare är en förutsättning för att bedriva friidrottsverksamhet. Inga ledare – ingen verksamhet. Hur rekryterar ni ledare i er förening? Känner de sig engagerade och uppskattade? Lyckas ni behålla dem över tid? Det finns olika sätt att arbeta med ledarförsörjning på och varje förening behöver hitta sitt sätt.



SVENSK FRIIDROTT

Fyra steg för att skapa en plan för ledarförsörjning

För att lyckas med er förenings ledarförsörjning behöver ni tänka till kring hur försörjningen ska gå till. Oavsett om ni är en stor eller liten förening är det bra att ha ett system och rutiner. Då slipper ni uppfinna hjulet varje år och ni skapar stabilitet över tid.

För att bygga en förening där alla känner sig välkomna är det också viktigt med en bred representation bland ledarna, med olika bakgrunder, erfarenheter, kompetenser, ålder och kön. Då är chansen större att hänsyn tas till allas perspektiv och att alla känner sig hemma.

Prova följande fyra steg för att se om ni har en plan för att rekrytera, inkludera, utbilda och utveckla ledare eller om ni har luckor som ni behöver fylla.

1. Vem?

Vilka är era ledare i dag? Är det ett fåtal som gör allt? Är det någon representation ni saknar?

Finns det någon grupp ni inte brukar fråga? Ungdomar? Far- och morföräldrar? Syskon? Människor i ert lokalområde? Andra föreningar/organisationer som ni kan samverka med?

Kartlägg vilka som ni vill ska vara med i er förening och fastställ vilka ni behöver söka som ledare.

2. Hur och när?

För det första – ställ frågan! Det är många inom föreningslivet som faktiskt aldrig får frågan.

För det andra – hur och när ställer ni frågan? En vädjan eller tjat skapar sällan engagemang,

massutskick kan göra att mottagaren inte känner sig berörda eller utvalda och en fråga i förbifarten eller mitt i en träning fångar kanske inget intresse.

För det tredje – vem ställer frågan? Vem hos er når bäst fram till den som är tilltänkt som ledare?

Ha en rutin för hur och när ni ställer frågor om olika uppdrag. Ställ frågan direkt till den tilltänkta personen. Och ge den tillfrågade lite utrymme för betänketid.

3. Vad?

Vad består uppdraget av? Finns det en start och ett slut på uppdraget? Vad är omfattningen och vilket ansvar innefattar uppdraget?

Var tydliga i vad som förväntas av ledaren. Då blir det lättare för den tillfrågade att ta ställning till förslaget.

Sänk trösklarna genom att inte kräva för mycket kompetens i början och betona att alla kan bidra. Man måste inte ha varit aktiv själv inom friidrott för att bli tränare och det krävs inga förkunskaper för att bli funktionär. Ni kan erbjuda utbildning och fortbildning genom Svensk Friidrotts och RF-SISUs utbildningsprogram.

Ni kan också fråga era medlemmar om de besitter någon särskild kompetens och om det är något specifikt område de skulle vilja engagera sig i. Någon är erfaren inom sponsring, en annan tycker det är roligt att sköta fiket och en tredje är skicklig på formgivning. Man kan bidra på olika sätt!



4. Behåll!

Vad gör att ledare stannar i er förening? Hur visar ni dem uppskattning? Vad får de ut av att vara ledare hos er?

Även om uppdraget är ideellt måste den tillfrågade personen känna att hen får ut något av att engagera sig hos er. Förutom ett tydligt uppdrag kanske ni erbjuder gemenskap, sammanhang, inflytande, träningskläder, föreningsträffar, utbildning eller annan personlig utveckling?

Formulera ert erbjudande, konkret och tydligt, och arbeta efter det.

Kom ihåg att introduktionen för de nya ledarna är viktig. Om de känner sig trygga, välkomnade och inspirerade i början är chansen större att de stannar.

- Hälsa ledarna välkomna, till exempel genom ett välkomstbrev
- Ge dem en introduktion till er förenings värdegrund och verksamhet
- Presentera uppdraget och förutsättningar
- Presentera utvecklingsplan- eller möjligheter
- Presentera vem de kan vända sig till i olika frågor
- Berätta vad de får tillbaka

Tips! Bjud in alla föräldrar till Svensk Friidrotts digitala utbildning [Friidrottsförälder](#). Den ger en fin introduktion till Svensk Friidrott som kan sänka trösklar och väcka engagemang och nyfikenhet inför er verksamhet. Den är gratis och du gör den när du vill, i den takt du vill och den tar sammanlagt ett par timmar att göra.

Tips! Ni kan också testa [RF-SISU:s dialogduk](#) för ledarförsörjning. Den ger ytterligare en metod för att arbeta med rekrytering av ledare.

Tips! För 32 kr kan ni gå den digitala utbildningen ["Ledare i fokus"](#) hos RF-SISU där du får veta mer om vad som motiverar ledare att engagera sig, vad som är bra att tänka på vid rekrytering, och hur du och andra i föreningen kan gå från ord till handling för att rekrytera fler ledare till olika uppdrag. Utbildningen gör du på egen hand eller tillsammans med din förening och beräknas ta 4-5 timmar totalt.



Att rekrytera och behålla tränare

Inom Svensk Friidrott förespråkar vi att våra föreningar ska arbeta i tränarteam. Ensam är sällan stark. Med tränarteam kan ni öka gruppens säkerhet, trygghet, hållbarhet, kompetens och kvalitet. Verksamheten blir mindre sårbar och mer utvecklande för både tränarna och de aktiva. Dessutom är det roligare att arbeta tillsammans med andra och få dela arbetsuppgifter, svårigheter och glädjestunder med varandra.

Med flera tränare, som också har olika bakgrunder, erfarenheter, ålder, kön och kommunikationssätt ökar sannolikheten att alla aktiva känner sig inkluderade och trygga.

Ett tränarteam är sällad intakt över tid. Uppdraget

brukar också förändras i omfång och inriktning, med fler pass, tävlingar och resor vartefter de aktiva blir äldre, vilket ställer krav på tränarteamet.

Vilken metod använder ni för att rekrytera och behålla tränare? Har ni hittat en rutin som fungerar för er? Vem frågar ni, hur och när frågar ni, vad ingår i uppdraget och vad ger ni tillbaka?

Tips! Alla som blir tränare måste inte ta samma ansvar. Ni kan dela upp tränarrollerna i huvudtränare, tränare och hjälptränare. Då kan fler hitta en roll som passar dem och som de kan tänka sig att ta sig an. Tränarna kan också dela upp olika typer av arbetsuppgifter, såsom tävling, sociala aktiviteter, resor etc.

Exempel på metoder för tränarförsörjning

Vem?

- Föräldrar
- Aktiva
- Tidigare aktiva
- Samarbete med tränare i andra föreningar

Hur och när?

- Vid uppstart av ny grupp – ha ett prova på-tillfälle för barnen medan ni presenterar verksamheten och uppdragen för föräldrarna.
- Fråga aktiva ungdomar vid utvecklingssamtal eller dylikt om de är intresserade av att engagera sig som tränare.
- Många ungdomar har sitt första jobb i föreningens friidrottsskola. Fråga de aktiva som arbetar under sommaren om de vill fortsätta som tränare inom föreningen.
- Ha som rutin att ha avslutssamtal med aktiva som slutar. Fråga då om de i stället vill fortsätta som tränare.
- Stäm årligen av behoven i era äldre grupper och se om ni behöver fylla på med någon specifik tränarkompetens. Kontakta en annan förening om samarbete om ni inte kan lösa behoven inom er förening.

Vad?

- Leda en träning i veckan
- Delta på fyra tävlingar per år
- Arrangera en gruppaktivitet per termin
- Arrangera ett läger per år
- Gå tränarutbildning enligt Svensk Friidrotts utbildningsprogram

Behåll!

- Gemenskap i föreningen och med de aktiva
- Få bidra till folkhälsa och barns och ungdomars utveckling
- Vara en del av ett tränarteam
- Stöd från utsedd person i styrelsen
- Mentorskap med erfaren tränare
- Kostnadsfria utbildningar och löpande fortbildning
- Ledarskapsutveckling
- Ledarkläder
- Avgiftsbefrielse från barnets träningsavgift
- Årlig tränarmiddag med utmärkelser som "Årets ..."



Att rekrytera och behålla styrelseledamöter

Styrelsens uppdrag är att bereda olika frågor, förvalta de beslut som årsmötet fattat, leda föreningens arbete samt representera föreningen i olika sammanhang. En styrelse kan se ut på olika sätt och det är föreningens stadgar som avgör hur många ledamöter styrelsen ha.

I styrelsen ska ni fördela vissa roller: ordförande, vice ordförande, kassör och sekreterare. Ni ska också ha en valberedning.

Utöver dessa standardroller kan det vara klokt att dela upp verksamhetsområden. Vem hos er ansvarar till exempel för värdegrund,

trygghetsarbete, LOK-stöd, medlemmar, utbildning, utveckling, tävling, kommunikation, barn- ungdoms-, junior- och elitverksamhet? Finns det fler områden som är aktuella för er? Är arbetsuppgifterna och ansvaret jämnt fördelat inom er styrelse?

Representerar ledamöterna i styrelsen er förening? Har ni en bredd vad gäller bakgrund, erfarenheter, kompetenser, ålder och kön?

Vilken metod använder ni för att rekrytera och behålla styrelseledamöter? Har ni hittat en rutin som fungerar för er? Vem frågar ni, hur och när frågar ni, vad ingår i uppdraget och vad ger ni tillbaka?

Exempel på metoder för styrelseförsörjning

Vem?

- Tränare
- Funktionärer
- Föräldrar
- Aktiva
- Medlemmar

Hur och när?

- Approchera årligen tränare som ni ser skulle kunna bidra bredare i föreningen. En direkt och personligt ställd fråga kan engagera.
- Identifiera årligen kompetenser ni saknar i styrelsen och efterfråga dem bland medlemmarna. Det är lättare att säga ja till ett uppdrag om man tydligt ser att man kan fylla ett behov.
- Bjud inför varje årsmöte in äldre aktiva till träff där valberedningen berättar om styrelsen, möjligheten att påverka verksamheten och önskan om att få med de aktivas röst.
- Slå ihop årsmötet med något evenemang, så att fler medlemmar deltar i årsmötet och får upp ögonen för arbetet och behoven.

Vad?

- Sex styrelsemöten per år
- Beredning mellan mötena
- Ett eget ansvarsområde

Behåll!

- Gemenskap i föreningen
- Få bidra till folkhälsa och barn och ungdomars utveckling
- Ledarskapsutbildning via RF-SISU
- Avgiftsbefrielse från barnets träningsavgift
- Årlig styrelsemiddag
- Resa och biljett till Finnkampen vartannat år
- Ersättning
- Julklapp



Att rekrytera och behålla funktionärer

Tävling är en del av friidrotten och för att tävlingar ska kunna genomföras på ett korrekt och likvärdigt sätt behövs funktionärer och domare, oerfarna som erfarna.

Som funktionär kommer du nära verksamheten och får uppleva spänningen och gemenskapen i tävlingsammanslaget.

Tävlingar och andra arrangemang är viktiga inkomstkällor för föreningarna och funktionärernas deltagande är en förutsättning för att arrangemangen ska bli av.

Tänk till kring vad ni kräver av era funktionärer. Om ni ger dem ett tydligt uppdrag och lagom långa arbetspass med raster har ni en god chans till att de gärna ställer upp igen.

Vilken metod använder ni för att rekrytera och behålla funktionärer? Har ni hittat en rutin som fungerar för er? Vem frågar ni, hur och när frågar ni, vad ingår i uppdraget och vad ger ni tillbaka?

Exempel på metoder för funktionärsförsörjning

Vem?

- Föräldrar
- Aktiva
- Far- och morföräldrar
- Volontärer från volontärförmedling
- Samarbete med Friskis & Sveltis medlemmar
- Medlemmar från annan friidrottsförening
- Medlemmar från annan idrottsförening, till exempel om er förening tillhör en flersektionsförening.

Hur och när?

- Informera nya medlemmar om att det ingår i medlemskapet att vara funktionär x antal gånger per år
- Skicka varje år ut information till medlemmarna om kommande arrangemang och möjlighet att skriva upp sig på pass
- Ställ fråga direkt till funktionärer som visat sig engagerade om att vidareutbilda sig som funktionär eller domare
- Identifiera mer kvalificerade funktionärsroller ni behöver och erbjud utbildning för utvalda personer

Vad?

- Kratta längdgropen under en tävlingsdag
- Vara grenledare under en tävlingshelg
- Vara starter under en tävlingsdag
- Vara speaker under föreningens tävlingar under året
- Ansvara för fiket under en tävlingshelg
- Baka bullar till fiket
- Dela ut nummerlappar i sekretariatet under en tävlingsdag

Behåll!

- Gemenskap i föreningen
- Få bidra till folkhälsa och barn och ungdomars utveckling
- Tröja
- Fika och lunch under tävlingsdagen
- Utmärkelse under föreningens årliga ledarmiddag
- Reportage om utvald funktionär på hemsidan efter avslutad tävling
- Utbildning, fortbildning och möjlighet till uppdrag på distriktsnivå och nationell nivå
- Tackbrev efter genomförd funktionärsinsats

