

# Rekrytering



Föreningslyftet Göteborg

**Innehållsförteckning**

<b>Inledning</b>	<b>3</b>
<b>Att tänka på vid all rekrytering</b>	<b>4</b>
<b>Aktivitets – Organisationsledare</b>	<b>6</b>
<b>Hjälp från andra organisationer</b>	<b>7</b>
<b>Arbetsförmedlingen</b>	<b>8</b>

## Inledning

På varje position i en förening måste vi rekrytera en individ. Oavsett om det är spelare, ledare, styrelse, valberedning, frivilliga/volontärer m.fl. så måste vi rekrytera. Det är inte alltid lätt att få någon att ställa upp ideellt eller för den delen mot ersättning, men vi tror att det är många som vill engagera sig i en förening, det gäller att hitta de och att ge dem bra förutsättningar att arbeta med sitt uppdrag. Vad gör oss till en attraktiv förening för ledare, styrelse, volontärer och andra medarbetare? Är det viktigt att vara en attraktiv förening med klara riktlinjer? Vi ska försöka ge er svar på det genom följande text.



**WE WANT YOU!**

## Att tänka på vid all rekrytering

Oavsett till vilken roll eller position vi behöver rekrytera så måste vi tänka på hur verksamheten i föreningen bedrivs. Det är viktigt med **klara riktlinjer** för att vi ska få en röd tråd i arbetet. Har vi det, skapar det trygghet och bra förutsättningar för bl.a. långsiktigt arbete och vi blir en **attraktiv förening**. Tänk dig själv att du kommer till en förening där det inte finns några riktlinjer, alla gör som den själv vill, alla drar åt olika håll. Det är inte hållbart i längden, och är det särskilt roligt?

# Se över rekryteringsprocessen



Har vi någon strategi i vår ledarrekrutering? När vi startar upp nya grupper (ex. de yngsta) kan det vara ett bra tillfälle att **presentera föreningen** för föräldrarna. Ju **bättre och vältänkta signaler vi sänder** vid första mötet, desto större är chansen att personer erbjuder sig att vara med. Vad är det vi erbjuder i uppdraget att vara ledare? Får våra ledare rätt förutsättningar för att vara ledare? Vad ingår och vad ingår inte i uppdraget? En stor orsak till att vi inte får ledare kan vara att många känner att de inte hinner eller klarar av det, men förklarar vi vad uppdraget handlar om behöver det inte vara så.

**Är vi att lita på?** - Om vi är tydliga med vad ett uppdrag innebär, så kan det inte tillkomma uppgifter. Har vi sagt att vi ska stötta en ledargrupp om det blir problem, måste vi göra det. Sviker vi då blir vi inte attraktiva, utan visar vi att vi är att lita skapas ett förtroende som kan spridas utanför ledargruppen och föreningen. Vi blir en attraktiv förening.

**Osynliga uppdragen** – I alla föreningar finns det de som gör uppdrag som inte syns. Ex. tar emot motståndare, sätter upp flaggor på arenan, kokar kaffe till domarna, pumpar bollar, m.m. Uppgraderar vi och ser dessa personer och uppdrag precis som tränare eller andra roller, så visar vi vår uppskattning till de som gör uppgifterna och vi kan låta tränare vara tränare och inte allt i allo-personer. Lyckas man med det, blir vi en attraktiv förening.

**Fråga folk** – Vi måste utgå ifrån att människor vill vara med i vår förening. Ofta har vi kanske inte ställt frågan, om hen vill vara med på tåget. Frågar vi 20 st, så finns det några som vill och säger ja. Har vi det med oss när vi frågar, kommer det påverka hur vi formulerar oss. När du frågar, undvik ”ställa upp” och ”offra sig”. Använd ord som ”Vilja vara med” och ”Lust att bidra” istället. Människor vill känna att de bidrar med sin kompetens. När vi frågar så var specifika med vad vi vill ha hjälp med tex fota på ett speciellt evenemang eller köpa bananer.

**Gemenskap** – Alla vi som har varit med i en förening och slutat, vad är det vi har saknat? Oftast är det människorna och gemenskapen som föreningen har gett oss. Sätter vi ett högre värde i gemenskapen utanför träningar och matcher och arbetar med den, kommer vi bli en attraktiv förening. Detta gäller både spelare, ledare, styrelse, och frivilliga och oavsett nivå.



**Krav** – Även om det är ideellt uppdrag så är vi rädda för att ställa krav på de som tar ett uppdrag. De flesta mår bra av att veta vad som förväntas av dem och även att någon reagerar om inte saker/uppgifter blir gjorda. En förening som har förväntningar på sina ledare och medarbetare blir en attraktiv förening.

**Kommunikation** - Tidig och tydlig kommunikation mot föräldrar, varför ska de hjälpa till? Tydliga arbetsuppgifter, vad laget/föreningen tjänar på det. Vid en första träff kan det vara bra att informera vad som förväntas (i form av arbete) av den som är medlem i föreningen.

**Manualer** – Ta fram manualer/handlingsplaner för olika projekt/evenemang. Försvinner nyckelpersoner så finns dokumentationen kvar. Mentorskap och uppföljning är av betydelse. Tex Skapa rutiner där föreningen tar ett samtal med spelare som väljer att sluta. Kan vi erbjuda en fortsättning i annan roll i föreningen?

**Referenser** – Ta kontakt med tidigare uppdragsgivare om det är nya ledare som kommer till föreningen. Ni kan även begära att personen visar upp ett utdrag ur belastningsregistret.

## Aktivitets- och organisationsledare

**Styrelse:** Rekrytering till valberedning sker på årsmötet. Valberedningen i sin tur rekryterar till styrelsen. Valberedningen träffas i ca 5-6 månader innan årsmöte. Den gruppen arbetar med utvärdering, intervjuer med styrelse, lämpliga kandidater, ge förslag till styrelsen innan årsmöte.

**Organisationsledare:** Ge tydliga arbetsuppgifter om vad det innebär att vara ansvarig för en grupp, vi skall stå för våra ord och inte lägga till andra saker, uppvärdera de osynliga uppdragen, vad vi kan erbjuda förutom ordinarie verksamhet (gemenskap, relationer, mötesplatsen), våga ställa krav även om uppdraget är ideellt, delegera uppgifter.

**Aktivitetsledare:** Rollfördelning - Ett bra sätt att få en fördelning/struktur på de olika rollerna runt ett lag är att lägga ut lappar på de olika borden vid ex. föräldramöte. Ex. på en lapp på ett bord står det Ledare, på en annan lapp står det material, en annan står det caféansv., osv. Det kan ex. stå kassör, hemsida, skjutsansvarig (ansvarar för att det finns bilar till matcher/träningar), cupansvarig, SISU-ansvarig, LOK-ansvarig, m.m. Man sätter sig vid det bordet där man vill ha det ansvaret som står på lappen.

**Börja Rätt** - Vid uppstart av nya lag är det bra att arbeta med Börja Rätt, där det framgår hur man kan tillsätta ledare.

**Ledarpool** – Man utbildar (junior/senior)spelare som kan backa upp lag när det saknas tränare till dagliga träningen. De ska inte gå in som ordinarie tränare, utan backa upp vid enstaka tillfällen när det är ledarbrist.

**Faddrar** – Erfarna ledare som stöttar nya ledare.

**Föräldrar** – Aktiva föräldrar på träning. De får se att man inte behöver kunna den speciella idrotten för att vara med som ledare. Föräldragrupper – våga ställ krav på att föräldrar ska vara med.

**Äldre medlemmar** – Ta hand om de som slutar av olika anledningar och fråga dem efter vilka uppgifter de tycker om att göra och kanske vill hjälpa till med. Anordna aktiviteter som alla kan vara med på tex Boule, promenader, resor, föreläsningar m.m.

## Hjälp från andra organisationer

Det finns hjälporganisationer som kan ställa upp med sin kunskap som kan saknas i föreningen.

**Friends** är en icke-vinstdrivande organisation och deras uppdrag är att stoppa mobbing och diskriminering. De utbildar och stödjer skolor, förskolor och idrottsföreningar i hela landet.

Attityd – **Provés** sociala ansvar – på riktigt.

Attityd startades i managementkonsultföretaget Prové för att bidra till ett hållbart och tolerant samhälle. Attityd arbetar för att barn och ungdomar ska erbjudas en trygg miljö där ingen känner sig ensam, utstött eller mobbad. Attityd bidrar även med kunskaper och insikter för att barn och ungdomar ska ta avstånd från alkohol och andra droger.

**Stiftelsen Dunross & Co** är en stiftelse vars huvudsakliga ändamål är att främja barns och ungdomars vård och fostran samt lämna stöd för undervisning och utbildning av barn och ungdomar. Därutöver skall Stiftelsen bedriva hjälpverksamhet bland behövande. Stiftelsens förhoppning är att de föreningar som uppstår skall gemensamt skall hjälpas åt att sträva för att utbilda barn och ungdomar, med idrotten som sammankopplande verktyg.

**Röda korsets ungdomsförbund** – På flykt – mänskliga rättigheter som känns i magen.

Rollspelet är ett sätt att öka förståelsen för vad det kan innebära att vara på flykt. För gymnasieklasser och årskurs 9 är "På flykt" kostnadsfritt.

**SISU idrottsutbildarna och Västergötlands idrottsförbundet** – Tillsammans med din förening genomförs utvecklingsarbeten, tar fram utbildningsplaner, anordna utbildningar på hemmaplan, medverka som coacher och samtalspartner och mycket mer.

**Volontarbyran.org** – här hittar ni manualer som ger stöd till vad varje roll skall innehålla för uppgifter m.m.



### **Vad kan arbetsförmedlingen hjälpa till med?**

Föreningen kan rekrytera från arbetsförmedlingen. Tag kontakt med närmaste arbetsförmedling för att få hjälp med ansökan. De har också verktyg som ni kan använda på deras hemsida för att räkna ut vad det skulle kosta att ev. anställa. Här beskriver vi kort vad ni kan få hjälp med:

**Arbetspraktik** - Ska stärka den arbetssökandes möjligheter att få ett arbete. Syftet är att få yrkesorientering, yrkespraktik eller arbetslivserfarenhet. Den arbetssökande kan få praktik i högst sex månader. Om den arbetssökande deltar i jobbgarantin för ungdomar får praktiken pågå i högst tre månader. Praktikanten kan få aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning under praktiken. Ersättningen betalas ut av Försäkringskassan, som också beräknar och beslutar om ersättningen. Du måste kunna erbjuda praktikanten en handledare och ett intyg när praktiken är klar.  
<https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anställningsstod/Arbetspraktik.html>

**Insteigsjobb** - Du kan få ekonomisk ersättning om du anställer en person som är ny i Sverige. Syftet med ersättningen är att underlätta för den arbetssökande att komma in på arbetsmarknaden samtidigt som han eller hon studerar svenska. Du kan få ersättning med 80 procent av lönekostnaden, det vill säga bruttolön, sjuklön, semesterlön och arbetsgivaravgifter. Längden kan vara 12 månader eller 24 månader.  
<https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anställningsstod/Insteigsjobb.html>

**Lönebidrag** - Du kan få lönebidrag om du anställer en person som har nedsatt arbetsförmåga på grund av en funktionsnedsättning. Ersättningen ska kompensera för de anpassningar av arbetet och arbetsplatsen som behövs. Syftet med ersättningen är att öka den arbetssökandes möjligheter att få ett arbete där hans eller hennes kompetens och färdigheter tas tillvara. Du kan få bidrag för den del av lönekostnaden vid heltidsarbete som inte överstiger en bruttolön på 16 700 kronor per månad. Tiden varierar på anställningen men mellan 1 – 4 år.  
<https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anställningsstod/Lonebidrag.html>

**Nystartsjobb** - Du kan få ekonomisk ersättning om du anställer en person som har varit utan arbete en längre tid eller är ny i Sverige. Du får hjälp med ersättning som samma som arbetsgivaravgift och den avgiften kan var två eller tre dubbel beroende på olika kriterier.  
<https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anställningsstod/Nystartsjobb.html>

**Särskilt anställningsstöd** - Du kan få ekonomisk ersättning om du anställer en person som deltar i jobb- och utvecklingsgarantin. Syftet är att stimulera anställningar av personer som har svårt att få ett arbete utan stöd. Du får ersättning med 85 procent av lönekostnaden, du kan även få ersättning för att du handleder den anställde på arbetsplatsen. Du kan få särskilt anställningsstöd i tolv månader med möjlighet till en eventuell förlängning.  
<https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anställningsstod.html>



Rekrytering handlar om investering i ömsesidiga relationer. DET är vad som bär oss in i framtiden.

