



LÄRGRUPPSPLAN

Rekryteringsinsats i förening

Den här lärgruppsplanen vänder sig till er som ska utveckla rekrytering i föreningen.

Om lärgruppsplanen

Syftet med materialet är att initiera, stödja och underlätta föreningsverksamheten kring att rekrytera medlemmar. Det ska vara ett enkelt och tydligt stöd för att förbereda och genomföra rekryteringsinsatser. Träff 1 & 2 genomförs före insatsen och träff 3 genomförs efter.

Vad är en lärgrupp?

Lärgruppen är en mindre grupp människor som enligt framtagna plan och genom samtal och dialog bedriver utveckling. Lärgruppen styrs av deltagarna där de tillsammans söker kunskap med varandra, använder lärande material i någon form och utvecklar färdigheter utifrån sina behov och intressen. Syftet med lärandet är att skapa förutsättningar för utveckling av såväl individ, grupp som förening. Deltagarna ska ges möjlighet till inflytande och delaktighet samt tid för reflektion och eftertanke mellan träffarna.



Nuläge – skattning av föreningen

Genom en enkel skattning av er förening få ni en bra uppfattning om hur nuläget är för er. Börja gärna på egen hand (i styrelsen eller/och i ledargruppen) för att sedan samtala med varandra. Utfallet ligger till grund för det fortsatta arbetet. Denna lärrgruppsplan bygger på utbildningswebben "Ledare i fokus". För fördjupning och ett fortsatt arbete kontakta din idrottskonsulent.

1= Inte alls, 5=Absolut.

Hur har vi det med våra medlemmar?

Föreningen är bra på att behålla medlemmar.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Föreningen är bra på att rekrytera medlemmar.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Medlemmarna är engagerade och trivs i föreningen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Föreningen ser möjligheter och möter nya utmaningar på ett positivt sätt.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Människor i föreningens omgivning uppfattar den som vital, alert och energisk.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

1= Inte alls, 5=Absolut.

Hur har vi det med attityder och inställning i föreningen?

Föreningen avsätter tillräckliga resurser för ledares kompetensutveckling.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Föreningen är bra på att stötta och uppmuntra sina ledare och medhjälpare.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Föreningens ledning (styrelsen) arbetar på ett genomtänkt sätt med att rekrytera och behålla ledare.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Föreningen har tydligt formulerade mål och en handlingsplan för att säkerställa tillgången på ledare och medhjälpare.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Ledare och medhjälpare har tillräckliga resurser för att klara sina uppgifter.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

1= Inte alls, 5=Absolut.

Hur har vi det med våra ledare och medhjälpare?

Föreningen är bra på att behålla ledare och medhjälpare.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Föreningen är bra på att rekrytera ledare och medhjälpare.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Ledare och medhjälpare är engagerade och trivs med sina uppdrag.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
För tillfället har föreningen bra tillgång på ledare och medhjälpare.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Föreningens ledare och medhjälpare har tillräckligt med kompetens för att klara av sina uppgifter.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Träff 1

Planering och förutsättningar

Förutsättningar

Summera föreningens förutsättningar inför rekryteringsinsatsen.

Nedan finns en enkel uppställning för att i stora drag notera föreningens förutsättningar inför en rekryteringsinsats. Även en del behov ges plats i översikten.

Material:

Det här materialet har vi:

Det här materialet behöver vi förnya/förbättra/införskaffa:

Ekonomi:

Ange vad som kommer kosta pengar i rekryteringsinsatsen och hur klartecken för att ta dessa kostnader kan säkerställas.

Ledare:

För rekrytering bedöms ledarbehovet till _____ st ledare.

De här ledarna är dedikerade för rekryteringen:

Vid behov av fler ledare ange nedan förslag för rekrytering och ev. namn på personer att tillfråga

Utbildning:

Vid behov, ange vilken kompetens ni önskar förbättra inom ledargruppen och vem/vilka som skulle kunna utbildas kring detta.



Träff 2

Genomförande

Kommunikation och information underlättar genomförandet av er rekryteringsinsats. Nedan finns utrymme för att skapa gemensamma riktlinjer för hur man vill att det ska fungera. Tänk gärna redan nu på deltagarnas nästa steg.

Aktivitet:

NÄR ska den ske?

VEM ansvarar?

VAD ska göras?

UPPSTART:

ÖVNING/AR:

AVSLUTNING/ÅTERSAMLING:

Information till deltagare:

Tydliggör hur kommunikation med och information till deltagarna ska fungera:

- I vilka kanaler?
- Vem ska delge vilken information osv?

Tips från Nettan:

- Ha en tydlig kort instruktion
- Sätt igång många samtidigt
- Minimera åskådare
- Ha alternativ och valmöjligheter
- Du är en förebild och ambassadör
- Vad tydlig med ramar, syfte och mål
- Var kreativa och ha kul tillsammans!

Nästa steg:

Hur ser planerna ut för deltagarna att ta nästa steg efter att den här insatsen avslutas?

Notera vad och när nästa steg ska erbjudas.



Träff 3

Uppföljning och utvärdering

Genom att utvärdera sin verksamhet kan den förbättras och förfinas. Här följer tips på hur utvärdering efter genomförd rekryteringsinsats kan ske. Brainstorma.

Fundera gärna både enskilt, i par och alla i gruppen tillsammans.

Kontakta din idrottskonsulent!

Ta kontakt med din idrottskonsulent för att få stöd i det fortsatta arbetet i förening.

[Hitta din idrottskonsulent HÄR!](#)

Det här har varit bra!

Det här har varit mindre bra!

Förstärka

Notera det ni vill sätta i fokus och förstärka.

Förändra

Notera det ni vill undvika eller förändra.

Prioritera

Notera den/de insatser som ska göras först inom området.



Framtiden – ett hot eller möjlighet

Trender i samhället som påverkar viljan att engagera sig ideellt nu och i framtiden

Någon har sagt: "Det enda som är beständigt är förändringen". Människan lever i och har alltid levt i en tillvaro som består av ändrade villkor, nya förhållanden, krav på anpassning och förändrade förutsättningar. Beroende på vem du frågar upplevs förändringarna antingen som positiva eller negativa, eller som både och – de innehåller oftast både hot och möjligheter.

Trender i samhället:

1. Ökad individualisering
2. Flexiblare former på engagemang
3. Vi lever längre och mångfalden ökar
4. Konkurrensen ökar, flera aktörer vill bedriva idrott.
5. Unga vill gärna ha meningsfulla uppdrag
6. Olika generationer har olika drivkrafter för engagemang
7. Informationsflödet ökar

• Vad tänker ni kring punkterna bredvid?

• Vilka är era främsta möjligheter?

• Vilka är era största utmaningar just nu?

Att rekrytera och behålla – hur stärker vi det ideella ledarskapet?

Råden är många för hur man ska övertyga, övertala och omvända människor. Vanligtvis frågar du inte människor vad de tycker skulle vara roligt och intressant. I stället föreslår du vad du själv tycker det skulle vara bra att ha dem till. Börja alltså med att fråga och lyssna. Därefter kan du komma med förslag.

Tips när ni ska rekrytera:

- Prata positivt om engagemang och det ideella uppdraget
- Utmaningar kan stimulera till engagemang
- Smickra och ge beröm
- Visa stolthet för föreningen och verksamheten
- Lyft de förmåner som följer med det ideella uppdraget
- Ställ krav (på ett ödmjukt sätt).
- Enklare att få individer att engagera sig om de inte är ensam i uppdraget
- Tydliggör uppdraget med vilka förväntningar och rättigheter som finns
- Hur "säljer ni in" ledaruppdraget i föreningen? Vilka begrepp och argument använder ni?

• Vad tänker ni kring ovanstående punkter?

• På vilket sätt behöver ni utveckla det?

• Vilka är era största utmaningar just nu?