

## Rekrytera och behålla ledare

### Rekrytera ledare

Skapa rutiner när det gäller rekrytering av nya ledare för att alltid ha fler ledare att tillgå. För att bli ledare behövs ingen förkunskap och det krävs inte heller att personen har någon simidrottsbakgrund – allt sådant går att lära sig. *Det som är viktigt att tänka på är att personen behöver vara simkunnig enligt simkunnighetsdefinitionen för att kunna hoppa i vattnet om någon behöver hjälp.* Är det någon som vill bli ledare men som inte är simkunnig kanske föreningen kan hjälpa till med det?

Tips till rekrytering:

- **Det är alltid värt att fråga!** Det går inte att veta vem som vill eller kommer bli en bra ledare innan personen fått frågan eller möjligheten till erfarenhet och kunskap. Att få frågan om att bli ledare är en fin och smickrande fråga. Hjälper kan finnas lättillgängligt och där du minst anar. Så våga fråga!
- **I föreningen.** Fråga personer med anknytning till föreningen. Det kan vara föräldrar eller äldre simidrottare. Simidrottare som fortfarande tränar själva kan till exempel lära sig mycket om sin egen träning genom att bli ledare. Det kan också vara värt att höra av sig till simidrottare som slutat och höra om de vill bli ledare. Tänk på att även simidrottare, oavsett vilken nivå de varit på, behöver hjälp och stöd i till exempel pedagogik, säkerhet, bemötande och progression. Sätt upp en utbildningsplan även för dessa ledare.
- **Annonsera.** Det ska inte underskattas att annonsera på en bred front och visa upp att ni behöver ledare. Det kan vara att sätta in annonser i lokaltidningen, på sociala medier, i kommunen och på arbetsförmedlingens hemsida. Sätt upp affischer på badet, fritidsgårdar, på gymnasieskolan med mera.
- **Personer i skolan.** Elever på gymnasiet brukar tycka att det är kul att få hjälpa till i föreningslivet och för dem är det också bra ledarskapsmeriter att ha med sig längre fram och något att skriva in i Cv:t. Ta kontakt med skolan och fråga om ni får komma ut och informera om er verksamhet och att ni söker ledare.
- **Personer med utländsk bakgrund.** Det finns massor med engagerade personer med utländsk bakgrund som är villiga att hjälpa till i verksamheten och kanske tjäna lite extra pengar. Många föreningar är sedan tidigare bra på att få in dessa personer i sin verksamhet, men generellt sett behöver Svensk Simidrott bli bättre på att nå denna målgrupp och se till att alla är välkomna i våra verksamheter. En bra start är att se till att dessa personer blir tillfrågade om att vara med och hjälpa till! Genom att få in flera ledare med utländsk bakgrund kommer vi också få fler aktiva att stanna kvar i verksamheterna, då förebilder bland ledare är en viktig faktor för att känna sig som en del av gemenskapen. Det kan hända att dessa nya ledare inte har någon tidigare erfarenhet av simidrotten eller en bild av vad det innebär att vara ledare i en förening. Det kan därför vara bra att lägga extra tid på introduktion och internutbildningar. Det finns hjälp och stöd att få i arbetet med att dessa få dessa personer att bli en del av Svensk Simidrott. Kontakta ditt RF/SISU distrikt och din utvecklingskonsulent inom Svensk Simidrott.

- **Fråga en kompis.** Be engagerade ledare i föreningen fråga vänner och bekanta om de har någon som skulle vilja hjälpa till i föreningen. Positiva ledare som trivs i föreningen är en bra ingång till rekrytering av nya ledare och säljer dessutom in föreningen på ett bra sätt.
- **Personer med kunskap inom ledarskap och pedagogik.** Personer som läser till idrottslärare, fritidsledare, går idrottsprogram med ledarinriktning på gymnasiet eller som läser till idrottsvetenskap på universitet eller högskolor är generellt intresserade av idrott. Kanske dessa vill hjälpa till i er förening och få med sig bra erfarenhet till arbetslivet – eller kanske till och med stannar kvar och jobbar i föreningen? Ta kontakt med skolan och fråga om ni får komma ut och informera om er verksamhet och att ni söker ledare. Här har ni också ett väldigt bra läge att sälja in simidrotten och ett framtida samarbete med grundskolor men också en möjlighet att kanske kunna samarbeta kopplat till simundervisningen på lärarprogrammet.
- **Rekryteringsmöte.** Samtliga intresserade personer som kommer in via annonser och förfrågningar kallas till ett rekryteringsmöte. På mötena kan det till exempel informeras om vad en ledare gör, vad det innebär att vara ideell ledare i en förening, vad som gäller med ersättningar och vad föreningen förväntar sig av ledarna. Det är viktigt att de potentiella ledarna vet vad de ger sig in på. **TIPS!** Läs mer om hur Helsingborgs Simsällskap har jobbat med bland annat rekryteringsmöte. [Länk!](#)



## Behålla ledare

Följande tips gäller så väl anställda som ideella ledare.

- **Få alla att känna sig välkomna.** Ha som rutin i föreningen att ni hälsar på varandra när ni ses och få alla ledare att hälsa på varandra.
- **Mentor som stöd.** Låt gärna nya ledare ha en mentor som den går tillsammans med i början och som den kan vända sig till även senare. Det är ett bra sätt att förmedla hur ni jobbar i föreningen, hur föreningen fungerar samt gör det lättare att lära känna fler ledare och personer i föreningen.
- **Informera nya ledare.** Som ny ledare är det bra att få information om grundläggande saker som till exempel:
  - föreningens värdegrund.
  - vad finns det för verksamheter i föreningen.
  - vad som ingår i ledarens uppdrag.
  - vad föreningen har för förväntningar på ledarna.
    - Var så specifik som möjligt så att det blir tydligt vad som förväntas av ledaren. På så sätt kan ni slippa många enkla missförstånd.
    - Vad är det som gäller - hur många timmar, vilka dagar är det som är aktuella mm?
    - Vem ska hen vända sig till med frågor.
  - hur ser krisplanen ut, vad ska ledaren göra om det händer en olycka?
  - hur det fungerar med en eventuell ersättning, hur och när fås den?
  - finns det några föreningskläder, hur får ledaren tag på dem i så fall?
  - hur ser rutinerna ut för att ta sig till eventuella tävlingar eller läger?
  - finns det någon internutbildning i föreningen, när genomförs den i så fall?
  - finns det några rutiner för HLR-utbildningar?
  - informera om trygga idrottsmiljöer, rutiner kring registerutdrag och RF:s vissleblåsartjänst. [Länk!](#)
  - hur är det ut med ledarutbildningar, vem får åka på dem och när?
  - har ni några speciella event eller sociala aktiviteter för medlemmar eller ledare som det kan vara bra att känna till?
  - andra policys eller saker som kan vara bra att känna till.
- **Öka successivt.** Tänk på att försöka hitta en balans mellan vad en ny och engagerad person vill tillsammans med vad som behövs i föreningen och verksamheten. Det är lätt att arbetsbelastningen blir för stor, trots att det innebär roliga saker. Se till att stämma av och ha ett hållbart förhållningssätt i föreningen och tänka långsiktigt så att ledare slipper sluta pga. för hög arbetsbelastning och att de blivit sjuka.
- **Visa uppskattning.** Oavsett om ni har ledare som får en ekonomisk ersättning eller inte är det viktigt att visa uppskattning till era ledare. Det är viktigt att visa för ledarna att ni uppskattar dem och deras arbete och att de möjliggör eran verksamhet. Uppskattning behöver inte vara att betala ut en ersättning. Det kan till exempel vara

- gemensam fika en gång i månaden där ni diskuterar frågor kopplat till verksamheten. Det som diskuteras kan vara förändringar på badet eller i föreningen, olika teknikövningar eller Strategi 2025.
- att få höra att en gör ett bra jobb, att insatsen är bra och viktig för föreningen.
- att äta julbord tillsammans eller grilla tillsammans på sommaravslutningen.
- att få gå på utbildning eller åka på en konferens.
- att någon lyssnar och tar till vara ens synpunkter på verksamheten.
- **Gå igenom utvecklingsplanerna.** På det sättet får ni i föreningen vetskap om ledarnas ambitioner, styrkor och mål och kan samtidigt göra upp planer för fortbildning av ledarna. Det visar att ni är måna om både era ledare och utveckling men också att ni bryr er om deras grupper och vill ha kvalitet i föreningens verksamhet. Genom utvecklingsplanerna får ni också viktig information om vad ledaren behöver för att utvecklas och fortsätta vilja vara en del av föreningen. [Länk!](#)
- **Stötta ledarna.** Det är viktigt att det finns en stödfunktion för ledarna. Att ha fungerande rutiner där de vet var de kan vända sig om de har funderingar eller problem kopplat till verksamheten. Att det finns stöd att tillgå i föreningen vid eventuella konflikter med föräldrar eller liknande situationer. Det kan vara en kontaktperson som finns tillgänglig under tiden de har verksamhet som kontinuerligt stämmer av och kollar hur det går, det kan vara träffar för ledarna där de kan lyfta den här typen av frågor eller att de vet vart de kan hänvisa föräldrar som har frågor eller synpunkter.
- **Kontinuerlig dialog och samtal.** Olika personer motiveras av olika saker och för att behålla era ledare är det viktigt att veta vad som driver och motiverar dem för att se till att de fortsätter känna sig motiverade för sitt uppdrag. Det kan till exempel vara att det är roligt, spännande och utvecklande att vara ledare, att få lön/ersättning för sitt arbete, att få lära sig nya saker, att få ta del av andras utveckling eller att en har identitet och gemenskap kopplat till simidrotten och/eller ledarskapet i föreningen.
- **Jobba med delaktighet och demokrati.** Genom att skapa förutsättningar för delaktighet och låta ledarna vara med och påverka verksamheten ökar motivationen och engagemanget, vilket gör att ledarna också kommer vilja stanna kvar längre. **TIPS!** Här hittar ni tips på hur ni kan jobba med demokrati och delaktighet i föreningen. [Länk!](#)
- **Jobba med sammanhållningen i föreningen.** Hittar ledarna vänner och en gemenskap i föreningen kommer de troligtvis att stanna kvar längre. Det kan till exempel vara att:
  - skapa möjligheter för dem att diskutera tips och trix tillsammans med de andra ledarna i föreningen under en eller ett par tillfällen i månaden.
  - ha en uppstartsdag tillsammans inför höstterminen med alla ledarna i föreningen.
  - ha gemensamma jul- och sommaravslutningar för ledarna som tack för arbetet under terminen.
  - ha mentorskaps-/fadderprogram i föreningen där mer erfarna ledare för att stötta och hjälpa nya ledare in i föreningen.
  - jobba över verksamhetsgränserna så att alla lär känna varandra och kan samarbeta. Försök ha det så rättvist mellan verksamheterna som möjligt. Se till att ledarna får

samma möjligheter och uppskattning. Ett fungerande samarbete mellan verksamheterna tjänar både ledarna, simidrottarna och verksamheten på.

- **Rutiner för arbete och vila.** Hur ser det ut med arbetsbelastningen för ledarna? Får de tillräckligt med vila och återhämtning. Tar anställda ledare ut sin lagstadgade veckovila? Det gäller att skapa hållbara rutiner för ledarna så att de kan hålla sig friska och göra ett bra jobb. Finns det ersättare som kan hjälpa till som avlastning så att det går att vara ledig? Även ideella ledare kan ha för hög arbetsbelastning och svårt att få ihop vardagen med arbetet i föreningen tillsammans med övrig skola och/eller arbete. För att undvika att de drabbas av psykisk ohälsa kopplat till för mycket arbete och kanske måste sluta i föreningen, är det viktigt att också kolla av med dem om de tillfälligt behöver dra ner på sitt arbete.
- **Värdefulla karriärmöjligheter.** Även om ni i er förening kanske inte har möjlighet att ha anställda ledare så finns det ändå en karriärmöjlighet inom simidrotten. Både för ledare inom simundervisning och för tränings- och tävlingsgrupper samt på andra positioner i föreningarna, i distrikt eller på förbunds nivå så finns det arbetsmöjligheter. Visa upp och informera om att Svensk Simidrott erbjuder arbetstillfällen och att erfarenheterna i er förening är värdefulla att ha med sig i framtiden, oavsett om en karriär görs inom Svensk Simidrott eller någon helt annanstans.
- **Agera utifrån att ledarna ska stanna.** Låt ledare känna sig välkomna, uppskattade och att deras insats räknas – även om det ibland blir under en kortare period. Även en ledare som bara stannar något år hinner ofta möta en mängd aktiva i föreningen. Genom att låta personen gå utbildningar kan ni få kvalitet i verksamheten, vilket förhoppningsvis får fler aktiva att stanna kvar. Att se till att ledarna trivs och genom att satsa på ledarutveckling kan också ledarna stanna kvar längre än de kanske tänkt från början. Genom att ha utvecklingssamtal med era ledare och gå igenom utvecklingsplanen med dem har ni också bra förutsättningar tillsammans att stämna av ledarnas planer och också möjlighet att fånga upp dem som är på väg bort från er förening. Med ett erbjudande om att stanna eller mer motivation kanske de kan tänka sig att stanna kvar mycket längre.
- **När ledare slutar.** När en ledare slutar, oavsett anledning och tid i föreningen, så gör avslutet till något positivt. Genom att tacka för tiden och engagemanget som ledaren har lagt ner i föreningen ger ni ledaren ytterligare ett positivt minne från föreningen. Positiva minnen av sitt föreningsengagemang kan göra att ledaren kommer tillbaka längre fram. Sannolikheten att personen väljer en simidrottsförening i framtiden antingen för egen del, någon i familjen eller rekommenderar det till någon annan ökar också avsevärt. Fråga gärna varför ledaren slutar och om något kunde gjorts annorlunda för att personen skulle fortsätta. Det kan vara en utvecklingsmöjlighet för er förening att få veta varför ledarna slutar. Är det så att ledaren slutar pga. flytt så rekommendera gärna en simidrottsförening på den nya orten eller om möjligt hjälp till med kontaktuppgifter eller person att kontakta. Föreningen på den nya orten kan vara ett bra sätt att hitta nya vänner. Tänk om Svensk Simidrott kan vara ett sätt att skapa ett sammanhang och en gemenskap i ett annars nytt och okänt kapitel i livet.