

equmenia

REKRYTERA LEDARE

Alla föreningar behöver rekrytera ledare.
Här hittar du tips för att både rekrytera nya och
behålla de fantastiska ledarna ni har!

VILL DU
VARA MED?



ATT REKRYTERA NYA LEDARE

Våga fråga! Ska ni bli flera ledare måste ni ställa frågan. Så här gör du:

- Berätta varför ni har aktiviteten och att det är viktigt för barn och unga.
- Berätta varför ni vill ha med just den personen som ledare, vilka egenskaper ni ser att personen kan bidra med.
- Vad brinner personen för? Fråga efter deras passion och intressen och visa hur de kan användas i verksamheten.
- Var tydlig med vad uppdraget innehåller, ingen gillar överraskningar. Berätta att de kommer ingå i ett team och inte vara själva och att de inte behöver kunna allt från början.
- Var offensiv och var inte rädd för att berätta om allt du är stolt över med er förening. Förvänta dig inte ett nej på din fråga utan var öppen.
- Ge betänketid, kom överens om att återkomma efter en tid.
- Involvera alla. Rekrytering är ett gemensamt ansvar. Hjälp varandra i ledargruppen att fundera över hur ni vill jobba med rekrytering och hjälp varandra att fråga nya.

Rekrytera kontinuerligt

Rekrytering är något som behöver ske kontinuerligt men som också måste planeras in för att det ska bli gjort.

Skriv en platsannons

En annons hjälper er att få syn på era behov och kan användas både som övning och för verklig rekrytering. Beskriv vad det är för verksamhet ni har och vad en ledare behöver kunna för att börja hos er. Berätta också vad personen får om den går in i ett ledaruppdrag.

Visa upp er

Visa att ni finns genom affischer, banderoller och att delta i olika samhällsarrangemang. Gör reklam under gudstjänst eller kyrkfika. Visa också upp er gemenskap

och verksamhet i sociala medier och på er hemsida. Det är ofta där som människor skapar sig en bild av vad ni är för sammanhang. Berätta om era behov, om ert arbete och dela med er av visionen ni har för er grupp så att fler vill engagera sig.



Erbjud introduktion och mentorskap

Nya ledare behöver någon som stöttar dem, de behöver få en bra introduktion. Utse en befintlig ledare som stöd för den nye. Introducera, bjud in till kommunikationskanaler, visa runt och ha återkommande samtal med den nya ledaren så den känner sig hemma och vet hur allt går till.

Ledarguide

Skapa en guide som innehåller allt om vad det innebär att vara ledare i din förening. Exempelvis var nycklar och lösenord finns, hur lokaler bokas, eller om föreningen har särskilda traditioner. Detta underlättar både för nya och befintliga ledare.

Fördela ansvarsuppgifter

Kanske finns det någon som inte är ledare som kan ta på sig uppgifter så att ledarna som möter barnen och ungdomarna kan fokusera på själva genomförandet av verksamheten. Att ordna fika, ta hand om material, diska/städa efter hajker och läger, uppdatera medlemsregister, hjälpa till att skriva ut, söka bidrag, skicka in statistik etc. Om det är svårt att få personer att ta på sig ansvar, låt två eller tre dela på samma ansvar. Det är både enklare och roligare att vara flera.

Prova på

Erbjud att testa på ledarskapet under en begränsad tid, till exempel från januari till påsk eller fyra gånger i följd. Det gör det lättare att säga ja!

Projektperioder

Om det är svårt att hitta ledare som kan vara med en hel termin, testa andra typer av tidsindelning. Någon kanske kan ställa upp varannan vecka eller 5 veckor i rad. Dela in terminen i flera projektperioder där olika personer kan hjälpa till var sin period.

Specialkunskaper

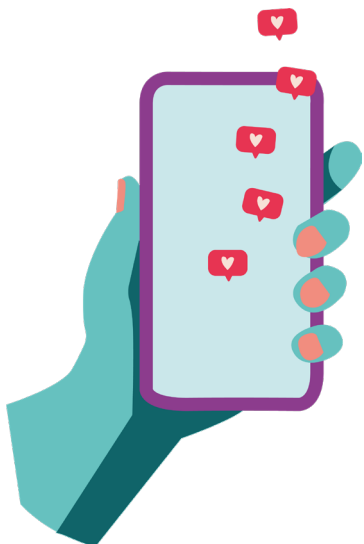
Bjud in personer med specialkunskaper för att hjälpa till några gånger under terminen.

Äldre personer

Äldre personer i församlingen kan vara ett fantastiskt stöd genom att bara vara närvarande under aktiviteterna. Leta efter en scoutmormor, söndagsskolefarfar eller tonårsfarmor som kan vara med som en trygg vuxen.

SMS-lista

Samla ihop en lista med församlingsmedlemmar, ledare som har pausat sitt uppdrag, föräldrar och andra som kan rycka in och hjälpa till med olika punktinsatser och om någon ledare blir sjuk. Kom sedan ihåg att använda listan inte bara vid sjukdom utan även för att avlasta de befintliga ledarna.



Be föräldrar om hjälp

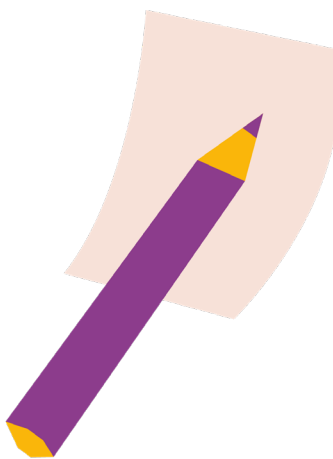
Förvänta er att föräldrar hjälper till några gånger under terminen. Låt föräldrar skriva upp sig som hjälpledare vid olika datum i början på terminen.

Föräldramöte

Ett bra tips är att ha ett föräldramöte, t.ex. vid terminsuppstarten. Där berättar ni självklart om verksamheten men också om att ni söker ledare. Att våga testa på ledarskap är en chans att utvecklas, stödja barn och unga och skapa minnen för livet. Vågar de gå miste om den chansen?

Kösystem och förtur

Om ni har kö till verksamheten kan ni ge barn med föräldrar som kan gå in som ledare förtur.



Samarbeta med andra föreningar

Det är både roligt och ger energi. Kanske kan ni dela på uppdrag och planera mindre?

Våga tänka nytt!

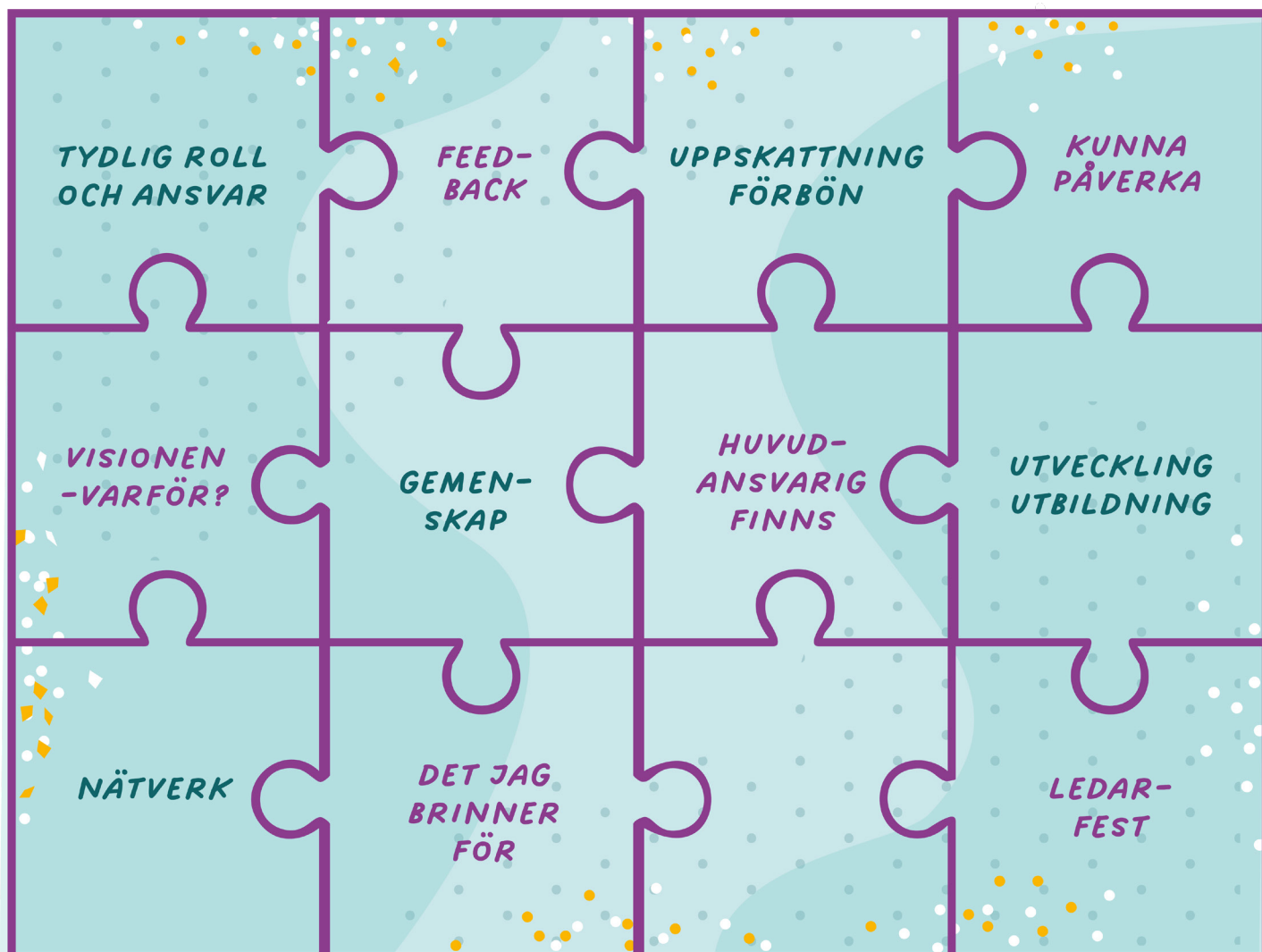
Testa nya saker ni inte brukar göra när ni rekryterar. Kan man ha ledare som är med en gång i månaden? Kan man ha verksamhet en heldag i månaden istället för fyra kvällar för att det ska passa fler möjliga ledare? Kan man ha ett prova på-tillfälle för personer som är intresserade av att bli ledare?

ATT BEHÅLLA LEDARE

Ta hand om och vårda de ledare som redan finns i verksamheten. Ledare som trivs stannar längre och har lättare att bjuda in nya ledare till föreningen.

Motivationspusslet

Pusslet visar några bitar som påverkar ledares motivation. När ni arbetar med pusslet kan ni ställa er frågan, vilka bitar är vi redan bra på? Vilka kan vi testa den här terminen? Det viktiga är att börja någonstans, välj en eller några få bitar att börja med.



FÖRKLARING TILL
ALLA PUSSELBITAR



Tydlig roll och ansvar

Tydlighet i uppdrag och mandat skapar trygghet, det är enklare att gå in i ett uppdrag när personer vet vad som förväntas och vet hur långt uppdraget är.

Uppskattning och förbön

Det är viktigt att få känna att församlingen är med och bär i ansvar, uppskattning och förbön för ledare, deltagare och verksamhet. Ledaren behöver känna att den inte står ensam och att den uppskattas av den församling och förening som verksamheten tillhör. Tips: Ha en förbönsvecka för ledarna varje termin.

Utveckling och utbildning

Att få utvecklas och få nya perspektiv genom utbildning, workshops, diskussioner och gemensamma ledarträffar utan deltagare gör att man växer som ledare och bidrar till ökad glädje och inspiration i ledaruppdraget.



Kunna påverka

Det är viktigt att kunna påverka sin situation och sitt ledaruppdrag. Om man känner att man blir lyssnad på, att ens åsikter är viktiga och att man kan påverka verksamheten och praktiska omständigheter så som lokaler så främjar det motivationen att fortsätta som ledare.

Visionen – varför

Att veta varför ni gör det ni gör skapar mening, mening skapar motivation, motivation skapar engagemang och engagemang skapar bra verksamhet. Om det är tydligt för alla ledare i verksamheten vad ni har för vision, varför ni gör något, så kan ni arbeta mot samma mål.

Gemenskap

Att vara inkluderad i en gemenskap och känna sig välkommen och accepterad gör att ledaren kan våga ta plats och växa i sitt ledarskap.

Feedback

Det är viktigt att få återkoppling på det man gör för att kunna utvecklas och känna motivation. Försök att skapa en kultur i ledargruppen där ni utvärderar, ger feedback och berättar när någon gör något bra och hjälper varandra att utvecklas och bli bättre ledare.

Ledarfest och kick-off

Att tillsammans med sina ledarkollegor få starta upp en termin, stanna upp i en termin eller fira när en termin är slut bygger gemenskap. Tillfället kan också användas för att visa uppskattning för ledarnas insats genom att bjuda på god mat, en rolig aktivitet eller en symbolisk gåva.

Det jag brinner för

Att få fokusera på det jag verkligen brinner för ökar motivationen. Ta vara på folks engagemang och försök hitta personer med olika gåvor som kan komplettera varandra.



Huvudansvarig finns

Att det finns en uttalat huvudansvarig för verksamheten med ett tydligt mandat skapar trygghet. Den huvudansvariga behöver fördela ansvar och mandat till de andra ledarna så att det blir tydligt för alla vem som gör vad. Det gör att ledare kan fokusera på sina uppgifter och inte behöver ha koll på allt. Som ny ledare är det enklare att gå in i verksamheten när det finns en huvudansvarig.

Nätverk

För att växa behöver man ibland få nya utmaningar och bredare perspektiv. Att engagera sig i projekt regionalt eller nationellt eller träffa ledare från andra föreningar och utbyta erfarenheter gör att ni växer som ledare.

ÅRSHJUL

Det kan underlätta för verksamheten att ha ett årshjul där ni skriver in alla återkommande saker ni gör. Det skapar tydlighet för alla ledare och ni vet ungefär när ni ska göra vad.

Här är ett förslag på punkter som kan finnas med under ett år.
Flytta runt och anpassa så att det passar er verksamhet.



Att fördela över året

- Föreningsmöten (möjlighet att påverka)
- Föreningsaktiviteter (gemenskap, socialt)
- Nätverk: att samarbeta och inspireras av och med andra lokalt, regionalt eller nationellt.
- Feedback/ledarsamtal
- Ledarrekrytering
- Läger (gemenskap, socialt)
- Årsmöte i föreningen (Nätverk, kunna påverka)
- Regional stämma
- Equmenias riksstämma/Boost

- Ledarfika etc.
- Ledarfest / After scout

NÄR ALLT KÄNNES HOPPLÖST

Ibland behöver föreningen hjälp. Vissa gånger är det tydligt, andra gånger kommer krisen smygande utan att vi märker av det. Här är några symptom på att föreningen har ”feber” och behöver hjälp:

- Ledare hoppar av
- Det är många år sen vi fick in nya ledare
- Medlemsantal sjunker
- Du är ensam ledare
- Ingen tar på sig ansvar
- Ingen i ledarteamet har setts eller kanske ens vill ses för att planera och ha gemenskap i ledargruppen
- Det finns ingen som kan ta över efter dig .
- Verksamheten kommer läggas ner när du slutar.
- Det känns bara jobbigt, inte roligt längre.



Steg 3: Be om hjälp

Kontakta er pastor, diakon, församlingsordförande, föreningsordförande och er region. Berätta om vad ni ser och be om hjälp.

Tips på saker att göra:

- Skala bort allt onödigt! Vad är viktigast och behöver verkligen göras?
- Testa att göra något helt nytt
- Hitta tillbaka till glädjen och visionen, ert gemensamma varför, och varje ledares egen anledning till att de är med i verksamheten.
- Våga ta små steg/göra små förändringar. Det kan ge stor effekt.
- Tänk bredare och utanför ledargruppen. Finns det föräldrar eller församlingsmedlemmar som kan hjälpa till med någon uppgift?
- Ge tydligt avgränsade uppdrag till nya som kommer in för att stötta upp.

Vad gör ni nu?

Steg 1: Erkänn

Erkänn för er själva att det antingen är kris eller att krisen är nära. Det är ingen skam i att be om hjälp. I Equmenia vill vi finnas till för varandra.

Steg 2: Bön

Lägg fram problemet för Gud, det är trots allt Gud som har kallat er till ert uppdrag.

Ledare som slutar

När ledare slutar så tacka dom för allt de har lagt ner av engagemang. Passa även på att fråga lite om orsakerna till att de slutar. Kanske kan det ge er viktig kunskap om hur er förening fungerar och hur ni kan bli bättre på att skapa hållbarhet för era ledare.

VAD ÄR FÖRENINGENS NÄSTA STEG?

Här finns tre möjligheter:

1. Workshop och coaching. Detta är ett lite längre upplägg som innehåller två workshops och flera coachingssamtal. Vi tror att verklig förändring behöver ta tid och därför erbjuder vi några föreningar/år att vara med på en djupare process.
2. Var med på en digital workshop. Vid flera tillfällen varje år har Equmenia workshop om att rekrytera och motivera ledare. Sitt tillsammans i er förening. Datum finns i Equmenias kalender.
3. Boka en fysisk workshop i din förening. Vi kommer gärna ut i din förening.

Kontaktuppgifter

Kontakta Equmenia nationellt eller din region. info@equmenia.se eller 08-58003200