

HANDLEDNING I LEDARREKRYTERING



Nykterhetsrörelsens
Scoutförbund

INTRO

”HA KUL TILLSAMMANS!”

”JU FLER VI MÖTER OCH VÅGAR FRÅGA
DESTO STÖRRE ÄR CHANSEN ATT NÅGON SÄGER JA!”

Dessa två uppmaningar är handledningens ledord och löper som en röd tråd genom samtliga metoder. Syftet med handledningen är att ni själva i ledarteamet eller tillsammans med en verksamhetsutvecklare ska få uppslag på metoder för att rekrytera vuxna till att bli ledare hos er. Materialet lovar inga enkla eller snabba sätt att lösa den ledarbrist som råder i många kårer, men den erbjuder tips och idéer på rekrytering av ledare samtidigt som ni själva har kul på kuppen! De flesta tips tar tid, både i förberedelsestid, men också under själva rekryteringen, det är viktigt att vara medveten om. Ger ni er själva gott om tid så kommer det säkerligen ge resultat och generera fler ledare på sikt.

Se till att synas!

Oavsett vilken metod eller målgrupp ni väljer, se till att ni ständigt syns! Se till så att ni i så hög utsträckning som möjligt har på er olika delar av scoutdräkten eller åtminstone halsduken när ni har aktivitet utomhus och ha gärna med er en beachflagga eller liknande med NSF:s logga (dessa finns att låna av er verksamhetsutvecklare). Försök också alltid att få den lokala tidningen att skriva om ert sommarläger, om ni arrangerar ett Vit jul-arrangemang eller när era spårarscouter varit med och samlat in pengar till Världens Barn. Se också till att vara representerade på organisationsdagar, mässor eller liknande. Inför en aktivitet kan det vara värt att höra efter om ni får affischera på den närmsta matbutiken och på olika anslagstavlor. Alla ska veta om att ni finns och hur de kan få tag på er om de blir nyfikna på att vara en del av er gemenskap. Ju fler gånger en person ser er, desto större är sannolikheten att den tar kontakt och börjar ställa frågor.

Förutom att synas på orten är det också viktigt att finnas på sociala medier. Det gör att ni lätt kan sprida bilder och information om er scoutkår, men underlättar också om en person skulle googla på er scoutkår. Vilka sociala medier just er kår finns på bestämmer ni själva. Utgå då från vad ni själva tycker är kul att använda och var ni tror den aktuella målgruppen finns.

Ta hjälp av verksamhetsutvecklaren

Vill ni ha hjälp i förberedelsearbetet eller under själva genomförandet av rekryteringen? Hör av er till er verksamhetsutvecklare och boka in det!

GÖR ER REDO!

Att kåren förbereder sig inför ledarrekratering är A och O. För att den ska bli lyckad behöver ni därför ta er tid till att gemensamt fundera över vad det är för egenskaper ni söker i en ny ledare, samt vad det uppdraget innebär rent konkret. Det är också viktigt att ni inför rekryteringen funderar på hur ni ska ta emot och introducera denna person och vad ni har att erbjuda. Känner ni att ni är i behov av stöd inför rekryteringen finns det ett antal workshops som kan fungera som en vägledning i förberedelsearbetet, dessa kan ni genomföra själva eller tillsammans med er verksamhetsutvecklare.

6 stegsmetoden

Genom att identifiera era behov, inventera era nätverk och förbereda er kan ni ställa en fråga som är konkret och tydlig till en potentiell ledare. Det gör att det blir lättare för er att motivera och på ett inspirerande sätt förklara varför just denna person borde vara ledare hos er, men också för den ni frågar att känna sig personligt lockad av frågan. Den metoden som visat sig vara bäst då det kommer till ledarrekratering är den brittiska ”6-steps metoden”. Vill ni ha hjälp att genomföra metoden så får ni gärna kontakta er verksamhetsutvecklare!

6 stegsmetoden består av följande steg:

1. Till vad behöver vi fler ledare i kåren?

Är det till verksamheten? Till styrelsen? Eller behöver ni någon som är ansvarig för er scoutstuga? Lista behoven ni har och gör en prioriteringslista.

2. Vem är det vi söker?

Vilka egenskaper söker ni? Erfarenheter? Behövs specialkunskaper inom något område? Hur mycket tid krävs av personen? Skriv upp dessa.

3. Var ska vi leta?

Vilka personer har ni i era nätverk? Inventera! Skola, familj, jobb, grannar, scouternas föräldrar, från andra fritidssysselsättningar, vänner och andra. Lista alla ni kommer på! Förutsätt inte att de kommer säga nej, ni vet faktiskt inte vad de kommer svara. De allra flesta som antar ett ledarskap har någon gång fått frågan. Vi kan inte påverka hur många som faktiskt väljer att bli ledare, men vi kan öka chanserna genom att ställa frågan till så många som möjligt.

4. Gör en prioriteringslista

Utifrån tidigare frågeställningar, vilka av dessa passar bäst? Rangordna och fundera. Vem vill ni fråga om vad?

5. Våga Fråga!

Ställ frågan personligt! Berätta hur det kommer sig att ni ställer frågan till just den här personen. Förklara också så noggrant som möjligt vad det är ni behöver hjälp med, så att det känns konkret för den som får frågan. Redan i det här skedet kan det vara bra att prata om förväntningar, hur mycket tid har personen möjlighet att lägga på verksamheten och hur mycket krävs? Berätta om vår speciella profilfråga och att vi som ledare valt att avstå från alkohol och andra droger så länge vi är engagerade i kåren. Om vi är tydliga med dessa saker tidigt så förebygger vi missförstånd och missnöje på sikt.

Var stolt när du erbjuder någon att bli ledare i kåren! Se det som en present du delar med dig av. Du erbjuder faktiskt någon annan att bli en del av din fritid och få ta del av det bästa du vet! Berätta gärna om hur det kommer sig att du är ledare och vad som är det bästa med att vara just scoutledare i din kår.

Det finns alltid en risk att personen som blivit tillfrågad säger nej. Det måste få vara okej. Men tänk så kul det är att få frågan själv, så det kan vi väl unna någon annan? Tacka för samtalet och vem vet – kanske säger personen nej denna gång, men ett för kan ha såtts till framtiden*

Bestäm tidigt vem som ska göra vad och när i processen så att ni inte tappar fart och så att ni kan ge stöd till varandra om det känns svårt eller läskigt att ställa frågan.

6. Uppföljning och utvärdering

Hur tar ni emot de nyrekryterade ledarna? Vad kan kåren erbjuda för stöd till nya ledare vad gäller utbildning, mentorskap och så vidare? Fråga den nya ledaren vilket behov av stöd just den har och följ kontinuerligt upp. Utse gärna en person som särskilt ska ge stöd till den nya ledaren.

Fundera tillsammans efter en tid – hur har det gått? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och hur kom det sig att det blev så? Genom att identifiera framgångar och motgångar kan vi göra en ännu bättre rekrytering nästa gång!

** Har ni ställt frågan till någon som egentligen vill hjälpa kåren men som inte kan ställa sig bakom vårt nykterhetslöfte? Kanske kan de personen bli en kårsupporter? Läs mer om vad det innebär på <http://www.nsf.scout.se/karservice/karsupporter/>*

LEDARTEAMET

Glädje smittar! Om ni i ledarteamet har kul tillsammans så kommer fler vilja ta del av er gemenskap och färre väljer att sluta som ledare. Faktum är att det som karakteriserar en framgångsrik kår är just en god stämning och gemenskap i ledarteamet. Så att ha kul tillsammans är inte bara kul – det gör även att kåren växer!

Men hur har vi kul?

Först och främst är det bästa ni kan göra att planera ett terminsprogram och en verksamhet som ni är stolta över och som ni själva tycker är kul. Det kommer märkas på era scoutmöten och scouternas föräldrar kommer att se det när de hämtar och lämnar sina barn. Det gör att föräldrarna blir än mer positiva till verksamheten och det kan också så ett frö att framöver anta ett ledarskap i kåren. Det är också lättare att bjuda in till en verksamhet som en själv brinner för och tycker om, det kommer märkas när du berättar för vänner och kollegor om era möten och vad ni gör tillsammans i ledarteamet.

Ta tid till varandra

Har ni möjlighet att komma en stund innan scoutmötet och äta middag tillsammans eller stanna kvar en stund efter scoutmötet? Det ger er tid att både prata om kvällens möte och planera inför nästa vecka. Tid för reflektion är en viktig del av scoutmetoden och riktar sig inte bara till barnen i er verksamhet, utan minst lika mycket till er ledare. Men det ger er också tid för det informella samtalet över en kopp kaffe som inte behöver handla om just scouterna. Har ni inte möjlighet att stanna kvar efter varje möte så finns möjligheten att exempelvis ställa in var fjärde möte. Det ger er utrymme att en gång i månaden få gott om tid att planera verksamheten men att också umgås ni ledare sinsemellan. Kanske kan ni hitta på något roligt tillsammans?

Vårda era ledare!

Tänk på att det inte bara är scouterna i verksamheten som vill uppleva nya saker och som behöver utvecklas, det gäller även er ledare! Planera därför in regelbunden ledarvård. Det kan vara högt som lågt – kanske roterar ni ansvaret och ser till så att det alltid är någon som har hembakat till era ledarträffar eller som är ansvarig för att tipsa om någon ny aktivitet ni vill testa? Eller så står kåren varje år att alla ledare får gå på julbord, åka på en arrangerad hajk eller prova på något nytt som ni sedan kan använda er av i verksamheten? När ni gör dessa större aktiviteter, varför inte bjuda in fler att delta? Styrelseledamöter, gamla medlemmar eller föräldrar till scouterna? Prova er fram och se vad som passar just er!

Ibland kan det vara svårt att få tiden att räcka till att planera så väl scouternas verksamhet som er egen. Be därför om hjälp! Kontakta er verksamhetsutvecklare och be denne komma och hålla i en ledarvårdsaktivitet!

Sammanfattningsvis:

- Planera ett terminsprogram ni själva tycker är kul
- Ta tid före eller efter mötet för samtal eller ställ in var fjärde möte för ledarsnack
- Planera in regelbunden ledarvård
- Behöver ni hjälp? Ta kontakt med er verksamhetsutvecklare!

POTENTIELLA MÅLGRUPPER

Potentiella ledare finns överallt, på bussen, jobbet eller i huset bredvid. Här nedan kommer dock några förslag på målgrupper som potentiellt är intresserade av vår verksamhet.

SCOUTERNAS FÖRÄLDRAR

Det informella mötet med scouternas föräldrar

De flesta yngre scouter blir lämnade och hämtade på scoutmötena varje vecka. En del föräldrar är snabbt försvunna, men en del dröjer sig kvar, ställer lite frågor och tittar intresserat. Dessa är en mycket intressant målgrupp att lägga energi på! Ta dig tid att prata med dem! Har de varit scouter tidigare och vad känner de egentligen till om scouting? När ni väl pratar om dessa saker så är inte steget lika långt att gå vidare och fråga om de skulle vilja vara med någon gång och hjälpa till. Ni kanske behöver en konkret hjälpinsats mötet därpå och undrar om föräldern kan tänka sig att ställa upp? Våga fråga och hjälp till att sänka trösklarna! Personen behöver inte kunna några knopar eller varit scout sedan barndomen för att kunna vara med, allt praktiskt kan en lära sig efter hand. Är frågan konkret och riktad till en specifik person är det ofta lättare att säga ja än att säga nej.

Föräldramöte

Bjud in till föräldramöte i samband med terminsstart eller inför ett läger då många är benägna att komma. Var noga med att hälsa alla välkomna när de kommer. Starta mötet med att alla är med på scouternas invigning och lek, så att de får se hur kul deras barn har det! När ni samlas själva låter ni alla presentera sig och ni får berätta om NSF. Vilka är vi? Vad står vi för? Gå sedan över och berätta om kåren, vad brukar ni göra? Därefter är det värdefullt om du som ledare vill dela med dig av din historia. Hur kommer det sig att du är ledare? Vad är det bästa med att vara ledare i just den här scoutkåren? Låt sedan föräldrarna ställa frågor till er. Avsluta er del av mötet med att erbjuda föräldrarna att på något sätt vara delaktiga i verksamheten. Det är dock inte i detta forum som ni ska fråga om de vill anta ett ledarskap hos er, den frågan ställer ni till dem personligen vid ett senare tillfälle. Ett tips är att ni delar ut ett papper där ni skrivit upp en massa saker som föräldrarna kan hjälpa till med, allt från skjuts till knopkunskap eller lektips. Det ska även finnas plats att skriva in egna saker. På detta vis inventerar ni vilka resurser som finns i föräldragruppen. Tack vare det kan ni sedan rikta en fråga till en förälder som har visat intresse eller som har kunskap inom ett visst område. Avsluta tillsammans med scouterna på just er kårs vis.

Familjedag

Bjud in hela scoutens familj till en familjedag! Hela familjen får då en gemensam upplevelse, samtidigt som föräldrarna får en ökad förståelse för vad scouting är. Ni som ledare får chansen att visa hur fantastiskt rolig er verksamhet är samtidigt som ni lär känna föräldrarna och ser vad de tycker är roligt att hjälpa till med och göra. Det kan vara en naturlig början på att be om hjälp vid specifika tillfällen. Finns det till exempel en förälder som är en hejare på att klättra kanske den kan hålla i ett klättringspass framöver?

SAMARBETA MED IOGT-NTO-RÖRELSEN

Ta hjälp av andra i rörelsen

Vi behöver hitta personer som tror på samma saker som vi i Nykterhetsrörelsens Scoutförbund. Delar vi samma värderingar är sannolikheten stor att vi kan hitta samarbeten och på sikt nya ledare hos dem vi samarbetar med. En sådan målgrupp är IOGT-NTO föreningar. För att få till ett samarbete kan ni på kåren, eller via er VU, ta kontakt med den IOGT-NTO konsulenten som jobbar i området. Den personen kan ge er information om huruvida det kan finnas intresse av samarbete hos någon eller några föreningar i närheten. När ni identifierat en eller ett antal sådana föreningar kan ni bjuda in er själva på ett av deras möten för att höra om någon skulle kunna vara intresserad av att samarbeta eller hjälpa er med något ni behöver hjälp med. Inför mötet har ni i tänkt ut vad det är ni vill förmedla under mötet genom att först gå igenom 6-stegsmetoden som finns beskriven i handledningen. Berätta om er verksamhet och vad ni har att erbjuda i gengäld i att de stöttar er med det ni har behov av. Ni kanske kan bjuda in de andra organisationerna till kommande hajk eller en familjedag? Vad önskar dem utav er?

Familjescouting med IOGT-NTO

Ett sätt att få in både ledare och barn i verksamheten är familjescouting. När ni möter en IOGT-NTO förening och vill erbjuda dem familjescouting är det bra om ni börjar med att berätta om NSF och om scoutmetoden. Berätta också om våra ledarutbildningar och kanske framför allt – att det aldrig är försent att bli scout! Det viktigaste är att ha intresse av att vara ledare och att vilja se barn växa och utvecklas. Vi lär oss genom devisen ”learning by doing” och det gäller även oss ledare! Bestäm från början tillsammans med er VU (om denna ska hjälpa till) hur många scoutmöten ni ska erbjuda, det är NSF som står för verksamheten och planeringen, medan de står för deltagare. När ni väl kommer igång är det viktigt att redan i ett tidigt skede låta dem anta små ledaruppdrag. Det gör att steget till att bli ledare inte är så stort när ni väl ställer frågan om att bli ledare i en mer långsiktig verksamhet.

Det blir inte alltid som vi önskar, det kan vara så att ni lämnar mötet utan det resultat ni hoppats på. Det gör inget! Ni fick ju faktiskt chans att öva på att berätta om er fantastiska verksamhet och skapar värdefulla nätverk inför framtida samarbeten.

KÅRENS VUXNA OCH UNGA VUXNA

Vuxna medlemmar som inte är aktiva idag

När frågade ni senast om alla era vilande, vuxna medlemmar i kåren ville anta ett ledarskap? De flesta scoutkårer har personer som är medlemmar och som av olika orsaker valt att inte vara aktiva, men som vill fortsätta vara medlemmar. Har de själva fått välja om de vill fortsätta ha det så eller inte? Kolla igenom vilka medlemmar ni har i eBas och hör av er till alla! Kanske att någons livssituation har ändrats den senaste tiden som möjliggör ett ledarskap? En annan kanske inte riktigt har tiden att vara avdelningsledare, men kan tänka sig att vara med på punktinsatser. Ha som rutin att fråga varje år! Tiderna förändras.

Utmanare

Har ni utmanare i er kår? Grattis! Har de fått frågan om de vill vara ledare i kåren? Vilket stöd kan ni erbjuda dem och vilket stöd önskar de själva? Kan du minnas vad du själv behövde när du var ung och ny som ledare? Kan ni erbjuda samma stöd idag till era utmanare? Det är såklart viktigt att var och en får styra över sin egen utmanartid och åka på olika arrangemang, samtidigt som det kan vara ett bra tillfälle att prova på att vara ledare i kåren. Utforska vad som passar personen i fråga, lyssna in och anpassa så att ni tillsammans hittar en ledarform som passar utmanaren själv och självklart också för avdelningen.

FÖRE DETTA MEDLEMMAR

Ledare som flyttar

Många av våra scoutkårer finns på mindre orter runt om i Sverige. Det innebär att många av våra ungdomar flyttar till en annan ort när de ska börja studera eller arbeta. En sådan flytt kan leda till att personen i fråga tar en paus från scouting eller att den hittar en annan kår att engagera sig i. I det här skedet kan vi bli bättre på att tipsa kåren på ledarens nya ort om att personen numer bor där. På så vis känner kåren till denna inflyttade person och kan ta personlig kontakt med personen och hälsa välkommen. Kanske väljer den nyinflyttade att ta en paus från scouting ändå, men då känner den i alla fall till att möjligheten finns för engagemang.

En del flyttar tillbaka till sin barndomsort efter några år men desto fler kan tänka sig att komma tillbaka för att hjälpa till med punktinsatser! Försök därför att hålla kontakten med de som flyttar. Skicka julkort eller bjud kontinuerligt in till kårens sommarläger eller hajker. Många har ju scouting som en viktig del av sin identitet och brinner för det, vilket gör att det inte är så betungande att hjälpa till med sådana aktiviteter. Det gör att det inte är lika svårt för den som flyttat att ta upp kontakten igen några år efter flytten! Antingen med sin kår från barndomen, eller med en ny kår på bostadsorten.

LYCKA TILL!

Som beskrivet inledningsvis så tar rekrytering av ledare tid och kräver gedigen förberedelse. Det finns inte en klar väg att följa som garanterar er nya ledare till kåren. Så testa er fram och se till att göra rekryteringsinsatser som ni får energi av och som ni tycker är roligt! Utgå helt enkelt från er själva och testa. Hur gick ni själva med i kåren? Vad tyckte ni var det som lockade er till ett ledarskap?

Förhoppningen är att ni ska ha fått inspiration till hur just ni ska hitta ledare till er kår. Men det viktigaste ni ska ha med er från handledningen är dock – HA KUL och VÅGA FRÅGA!