

# HANDLEDNING I REKRYTERING



Nykterhetsrörelsens  
Scoutförbund

# INNEHÅLL

VAD ROLIGT ATT NI VILL REKRYTERA! .....	3
REKRYTERING AV SCOUTER .....	4
Varför rekrytera? – två skäl .....	4
Förberedelser – vad vill vi och varför? .....	4
En inventering: Så ser det ut hos oss .....	5
Gör en plan .....	5
DAGS ATT REKRYTERA - OLIKA METODER .....	6
Skolrekrytering .....	6
Kompisrekrytering .....	11
Fritidsscouting .....	11
Familjedag .....	11
Familjescouting .....	11
Var med där det händer! .....	12
PROVA-PÅ-MÖTE .....	12
UTVÄRDERING .....	13
3+1 .....	13
Handen .....	13
Tumme upp, tumme ner, tumme sidan .....	13
ÖVRIGA TIPS OCH TRIX! .....	14
EXEMPEL PÅ ETT PROVA-PÅ-MÖTE .....	15
REKRYTERING AV LEDARE .....	16
Se till att synas! .....	16
Ta hjälp av verksamhetsutvecklaren .....	16
GÖR ER REDO! .....	17
6 stegsmetoden .....	17
6 stegsmetoden består av följande steg: .....	17
LEDARTEAMET .....	19
Men hur har vi kul? .....	19
Ta tid till varandra .....	19
Vårda era ledare! .....	19
POTENTIELLA MÅLGRUPPER .....	20
Scouternas föräldrar .....	20
Samarbeta med IOGT-NTO-rörelsen .....	21
Kårens vuxna och unga vuxna .....	22
Före detta medlemmar .....	22
LYCKA TILL! .....	23

# VAD ROLIGT ATT NI VILL REKRYTERA!

Er kår har en rolig resa framför sig! Det är kul att rekrytera och ju fler ni blir i kåren, desto roligare blir det. Men att rekrytera kräver en del av er i kåren och ibland kan ni behöva ha lite tålamod. Ni kan inte på förhand bestämma hur många personer som vill prova på er verksamhet, men ni kan påverka utfallet genom att möta många potentiella scouter och i varje möte ställa frågan – vill du bli scout/ledare?

Den här handledningen syftar till att ge tips på hur ni kan göra vid rekrytering. Handledningen är uppdelad i två avsnitt. Det första avsnittet fokuserar på rekrytering av barn och det andra avsnittet fokuserar på rekrytering av ledare. Handledningen visar olika sätt att rekrytera och erbjuder en rad konkreta tips på hur er kår kan gå tillväga vid en rekrytering. Rekryterar gör ni antingen på egen hand eller tillsammans med er verksamhetsutvecklare.

STORT LYCKA TILL!

# REKRYTERING AV SCOUTER

Det här avsnittet fokuserar på rekrytering av barn, det vill säga de som är i åldern för att vara spårare, upptäckare, äventyrare samt utmanare.

## Varför rekrytera? – två skäl

1

### Scouting är så bra att fler bör få chansen att vara med!

Syftet med scouting är att utveckla unga människor till deras fulla potential. Kan vi bidra med det så bidrar vi också till att göra världen lite bättre. De som ännu inte varit scouter ska få chansen att prova på och de som slutat ska naturligtvis vara välkomna tillbaka. Tillsammans gör vi unga redo för livet enligt vårt gemensamma uppdrag: ”att genom drogfria förebilder och scouting göra unga redo för livet”.

2

### Scouting blir roligare och bättre om fler är med!

Det blir bättre fart i patrullen om den består av fler än fyra patrullmedlemmar. Det blir också roligare och bättre om vi har fler patruller i avdelningen eller utmanare i kåren. Ju fler vi är desto större är också sannolikheten att vi kan uppnå vår vision: ”ett solidariskt och drogfritt samhälle med kreativa och modiga världsmedborgare”.

## Förberedelser – vad vill vi och varför?

Ägna en ledarträff åt att resonera om hur kåren ser ut nu och hur ni vill att den ska se ut i framtiden. Ta gärna hjälp av er verksamhetsutvecklare för detta samtal. Den personer kan ställa lite tuffare frågor och frågor ni själva inte skulle komma på. Genomför träffen i god tid före rekryteringsaktiviteten. Ska ni rekrytera i början av höstterminen så bör ni ha planerna klara innan sommarlovet börjar.

## En inventering: Så ser det ut hos oss

Säkert har ni redan en bild av hur det kommer sig att er kår ser ut som den gör just nu. Ett tips är dock att ta hjälp av kårens medlemsstatistik för att se hur utvecklingen sett ut de senaste åren. Har ni inte tillgång till statistiken kan ni vända er till vår administratör för att få hjälp.

### Diskutera följande frågor tillsammans:

- Vad är det som bidragit till att kåren ser ut som den gör i dag? Vilka framgångsrika metoder ska upprepas och vilka misstag bör undvikas?
- Hur många nya medlemmar rekryteras varje år? I vilka åldersgrupper?
- Hur många slutar varje år? I vilka åldersgrupper? Hur ser underlaget ut för äventyraravdelningen nästa år? Vad kan det bero på? Prata gärna med äventyrarna själva, vad tänker de om avdelningen?
- Hur är fördelningen flickor/pojkar? Slutar det flest flickor eller pojkar? Är det skillnad i åldersgrupperna? Vad kan det bero på?
- Ser kåren något område som särskilt behöver stärkas upp och där ni skulle behöva stöd från en verksamhetsutvecklare?

Har ni svar på de här frågorna, har ni en bra bild av hur ni ser ut i dag samt hur ni vill gå vidare med rekryteringsinsatserna.

## Gör en plan

Med utgångspunkt från beskrivningen av nuläget och idén om hur ni vill att kåren ska se ut i framtiden, så fortsätter ni med följande frågor:

- Vilken är målgruppen för rekryteringsinsatsen?
- Ska befintliga avdelningar fyllas på eller ska en eller flera nya startas?
- Vilket stöd önskas av en verksamhetsutvecklare?
- När ska rekryteringen äga rum?
- Vilken/vilka rekryteringsmetoder ska användas?
- Formulera gärna en konkret målsättning med rekryteringen, exempelvis: till nästa termin ska äventyraravdelningen ha ökat med tre personer. Eller varför inte utmana er själva och sätt ännu högre mål? Att sätta mål underlättar utvärderingen av insatserna.

# DAGS ATT REKRYTERA - OLIKA METODER

Det finns en mängd olika metoder för rekrytering. Val av metod beror på hur mycket tid ni har, hur många scouter ni vill få till verksamheten och vad ni själva tycker är kul! Att klassrumsrekrytera leder ofta till att många vill komma och prova på verksamheten. Söker ni färre antal scouter, inte får komma in i skolorna eller om ni vill testa på något nytt så finns det andra sätt att rekrytera på. Prova er fram och testa nya sätt att rekrytera på varje år!

Att någon från kåren är med vid rekryteringstillfället är viktigt. Den personen kan berätta om hur just er kår fungerar. Det är också en trygghet för barnen att de vet att ni kommer vara på plats under ”prova-på-mötet”. Går det inte att ordna så att en ledare är med så kanske någon av kårens unga scouter kan ta ledigt från skolan några timmar och rekrytera tillsammans med en verksamhetsutvecklare? Då är det viktigt att ni haft en dialog om vad verksamhetsutvecklaren ska bjuda in till och att den känner till er verksamhet väl.

## Skolrekrytering

### Förberedelser inför skolrekrytering

- Vem ska göra vad? – Fördela uppgifterna nedan och se till att rätt person är på rätt plats
- Kontakta skolan/skolorna – Be att få besöka skolan för att informera om kåren och dela ut information. Det bästa brukar vara att ringa direkt till skolans rektor, så får rektorn hänvisa vidare om det blir aktuellt. Ibland kan det ta tid att få tag på rätt person, så tänk på att vara ute i god tid!
- Beställ rekryteringsmaterial – Gör i webshopen <http://w75342.shop.textalk.se/sv/broschyrer-och-tryckt-material/> eller via er verksamhetsutvecklare.
- Eget infoblad/inbjudan till kåren – Färdigställ kompletterande information att stoppa i rekryteringsbroschyrerna om er kår och er rekryteringsaktivitet med praktisk info. Ta gärna hjälp av er verksamhetsutvecklare med detta.
- Kläder – Variera gärna scoutskjortan med t-shirts, lägertröjor eller liknande för att visa på olika alternativ. Att visa upp en scoutskjorta fylld med märken är ett enkelt sätt att få igång frågor och samtal i ett klassrum eller på skolgården.
- Vad ska ni göra? – Fundera på själva rekryteringen. Vad vill ni förmedla? Vem ska säga vad? Ska ni ha med er något material? Leka en lek? Se förslag här nedan.
- Vad bjuder ni in till? – Arrangera exempelvis ett ”prova-på-möte” i nära anslutning till rekryteringen. Då har ni något konkret att bjuda in till under själva rekryteringen och har något ni kan berätta om. Ett exempel på ”Prova-på-möte” finns som bilaga!
- Se till att ni syns och hörs – Detta är extra viktigt dagarna innan rekryteringen. Informera exempelvis lokaltidningen om ”prova-på-mötet”. Affischa på skolans, bibliotekets och fritidsgårdens anslagstavlor. Be om lov först och glöm inte att ta ner affischerna efteråt.

## Klassrumsrekrytering

En klassrumsrekrytering kan ta allt ifrån tio minuter till en hel lektion. Hör på förhand med lärarna vad som passar. Att klassrumsrekrytera genererar ofta nya scouter, i alla fall i de yngre åldrarna. Att berätta om scouting och att dela ut information om kåren är väldigt givande, men kan med fördel läggas upp på olika sätt beroende på vilken årskurs ni besöker. Här nedan följer förslag på upplägg beroende på ålder.

## Rekrytera i årskurs 2-3

Vid rekrytering i lågstadiet är det bra att fokusera på att berätta att vi leker mycket, träffar nya kompisar och upptäcker nya saker tillsammans i små grupper. Berätta också vad vi rent praktiskt gör på scouterna och vad vi bjuder in till under prova-på-mötet.

### Exempel på ett upplägg i klassrummet för årskurs 2-3

- Börja med att presentera er.
- Berätta att ni är scouter – är det någon som vet vad scouter gör?
- Ha med er en ryggsäck – ur den packar ni upp en eller två saker som ni kan berätta om, till exempel:
  - **Liggunderlag** – ”Det här är min säng när jag är på äventyr i skogen!”
  - **Stormkök** – ”Ett kök att ha med ut i skogen!” Montera upp och berätta!
- Berätta kort om vad scouting är och om roliga saker ni gör i er kår.
- Bjud in till prova-på-mötet, berätta hur det kommer gå till och vad de kommer att få prova på. Att komma är frivilligt och är något de gör på sin fritid.
- Avsluta gärna med en lättare lek eller rop, till exempel ”Ankan”, ”Bananas of the world” eller samarbetsleken ”Knuten”.
- Antingen delar ni själva ut rekryteringsbroschyren och ett infoblad till alla elever, eller så hör ni med läraren om denne hellre tar emot dem och delar ut senare.
- Lämna gärna över ett ”Välkomstpaket” med information om Nykterhetsrörelsens Scoutförbund till läraren med uppmaning att lägga den i lärarrummet. På så vis får lärarna mer kunskap om oss och vad vi gör på scouterna.
- Tacka för er. ”Hoppas vi ses på scoutmötet!”

## Rekrytera i årskurs 4-5

Vid rekrytering i mellanstadiet är det bra att fokusera på att berätta att vi testat olika typer av äventyr och utmaningar i mindre grupper. Vi åker på lite större läger, sover borta och får möjlighet att träffa nya kompisar från hela Sverige. Vi gör också en del häftigare aktiviteter, exempelvis klättring. Lova dock inget som ni inte kan uppfylla!

### Exempel på ett upplägg i klassrummet för årskurs 4-5

- Börja med att presentera er.
- Berätta att ni är scouter – är det någon som vet vad scouter gör?
- Ha med er utskrivna bilder från er verksamhet eller projicera upp bilder på väggen som ni kan berätta om, till exempel:
  - När ni deltog på senaste distriktslägret
  - När ni gjorde något häftigt som att paddla eller klättra
- Berätta kort om vad scouting är och om roliga saker ni gör i er kår.
- Bjud in till prova-på-mötet, berätta hur det kommer gå till och vad de kommer att få prova på. Att komma är frivilligt och är något de gör på sin fritid.
- Avsluta gärna med att visa upp något ”annorlunda” föremål som ni använder på kåren, till exempel ett trangiakök eller ett paracordarmband och se om någon kan komma på vad det är. Berätta sedan hur, när och varför vi brukar ha med oss föremålet. Ni kan också arrangera ett trangiarrace mellan två klasskamrater och prata om hur vi lagar mat på hajk.
- Antingen delar ni själva ut rekryteringsbroschyren och ett infoblad till alla elever, eller så hör ni med läraren om denne hellre tar emot dem och delar ut senare.
- Lämna gärna över ett ”Välkomstpaket” med information om Nykterhetsrörelsens Scoutförbund till läraren med uppmaning att lägga den i lärarrummet. På så vis får lärarna mer kunskap om oss och vad vi gör på scouterna.
- Tacka för er. ”Hoppas vi ses på scoutmötet!”

## Rekrytera i äldre årskurser

Vid rekrytering i äldre årskurser är det bra att fokusera på att berätta att vi testat olika typer av äventyr och utmaningar. Berätta också att vi åker på läger och får möjlighet att träffa nya kompisar från hela världen. Om några år finns möjligheten att inom några år åka på läger utomlands så som Explorer Belt eller Jamboree. Men också att vi gör häftigare saker på kåren, exempelvis klättring. Lova dock inget som ni inte kan uppfylla!

TIPS! – Rekrytera gärna på vårterminen i de äldre åldrarna! När ni rekryterar och berättar om möjligheten att åka på läger och träffa nya kompisar behöver de då inte vänta så länge på att få följa med på ett sånt arrangemang!



## Upplägg i klassrummet för årskurs 6 och uppåt

### Exempel 1

- Börja med att presentera er.
- Berätta att ni är scouter – är det någon som vet vad scouter gör?
- Ha med er utskrivna bilder från er verksamhet eller projicera upp bilder som ni kan berätta om, till exempel:  
  
När ni deltog på senaste nationella jamboreen eller från ett utmanararrangemang  
När ni gjorde något häftigt som att paddla eller klättra
- Berätta kort om vad scouting är och om roliga saker ni gör i er kår.
- Bjud in till prova-på-mötet, berätta hur det kommer gå till och vad de kommer att få prova på. Att komma är frivilligt och är något de gör på sin fritid.
- Avsluta gärna med att visa upp något ”annorlunda” föremål som ni använder på kåren och se om någon kan komma på vad det är. Berätta sedan hur, när och varför vi brukar ha med oss föremålet. Ni kan också arrangera ett trångiarace mellan två klasskamrater och prata om hur vi lagar mat på hajk. Ni kan också avsluta med att visa vår rekryteringsfilm för NSF.
- Antingen delar ni själva ut rekryteringsbroschyren och ett infoblad till alla elever, eller så hör ni med läraren om denne hellre tar emot dem och delar ut senare.
- Lämna gärna över ett ”Välkomstpaket” med information om Nykterhetsrörelsens Scoutförbund till läraren med uppmaning att lägga den i lärarrummet. På så vis får lärarna mer kunskap om oss och vad vi gör på scouterna.
- Tacka för er. ”Hoppas vi ses på scoutmötet!”

### Exempel 2

Vid rekrytering i äldre åldrar, så som högstadiet eller gymnasiet, kan det vara en god idé att höra med skolan när de ska ha en ”ANT-dag”. Erbjud skolan att ni kommer och håller i en övning från det nya metodmaterialet i alkohol och drogfrågan. Hör med lärarna om vad de tror skulle passa klassen och anpassa er efter det. Berätta samtidigt om scouting och allt roligt ni gör i er kår och bjud in till er verksamhet.

## Skolgårdsrekrytering

Ibland får vi inte komma in och besöka eleverna i klassrummen. Det gör inget, det finns andra sätt att visa upp kåren på! Istället för att besöka klassrum kan ni finnas på skolgården med aktiviteter under en dag. Exempel på aktiviteter på skolgården är: poppa popcorn, hinderbana, tävlingar och lekar. Antingen låter ni de som är intresserade komma till er under rasten eller så kanske klasserna kan komma ut och besöka er under lektionstid. Prata med rektorn eller lärarna på skolan för att komma överens om ett bra upplägg. Ha lappar om kårens verksamhet att dela ut så att ni kan bjuda in till prova-på-mötet. Se till så att ni syns på skolgården, sätt upp ett tält eller en beachflagga.

TIPS! – Klassrumsrekrytering kan med fördel kombineras med skolgårdsrekrytering! Berätta i klassrummet att eleverna kan komma ut på rasten och hälsa på och leka en lek eller två!

## Friluftsdag eller Elevens val

Kontakta skolan och fråga om de planerar att ha en friluftsdag eller en elevensvaldag. Kanske kan ni få hjälpa till att anordna den dagen för en årskurs? Ni står för programmet och samtidigt så finns det vuxna i form av pedagoger som hjälper till. Var tydliga med att ni samtidigt vill få möjlighet att marknadsföra er verksamhet och få dela ut inbjudningslappar till eleverna.

## Bli scoutambassadör

Använd ett scoutmöte till att prata om scouting. Vad tycker scouterna är det roligaste ni gör? Vad innebär det egentligen att vara scout? Vad är det bästa med att vara scout? Prata och peppa era scouter och be dem sedan ha på sig scoutskjorta en dag i skolan. Det skapar naturliga tillfällen för scouten att få berätta för kompisarna i skolan om kåren och allt roligt som ni gör. Detta kan passa bra för alla åldrar, men måste såklart vara helt frivilligt att göra. Det ska vara kul och scouten ska känna en stolthet i att få berätta om scouting.

## Kompisrekrytering

Kompisrekrytering har visat sig vara ett bra och effektivt sätt att rekrytera på. Kompisrekrytering innebär att scouterna får ta med sig en kompis på ett möte eller på ett läger. Låt scouterna själva planera för ett särskilt ”kompismöte” där de får visa upp vad de tycker är roligast att göra på scouterna! Låt dem bjuda in till mötet på ett annorlunda sätt genom att baka in ett hemligt meddelande i en kaka som scouten får bjuda klassen på eller något annat kul. Förbered scouterna på hur de ska ta emot sina kompisar när de kommer så att de känner sig välkomna och trygga.

## Fritidsrekrytering

Klassrumsrekrytering kan med fördel användas som koncept under fritidstid! Får ni inte komma in på en skola kan ni istället ta kontakt med fritids och fråga om ni kan få komma och berätta om scouting där istället. Gör då enligt exemplen om klassrumsrekryteringen ovan. Förläng gärna genom att bjuda in till lekar på fritidsgården!

## Fritidsscouting

Ta kontakt med ett fritids eller en fritidsklubb och fråga om kåren tillsammans med fritidspersonalen kan hålla i scouting för fritidsbarnen en dag i veckan under ett par veckor. Gör det lätt för er och genomför vanliga scoutmöten så att de också förstår hur det funkar att vara med i kåren. I slutet av fritidsscoutingperioden kan ni ha en rolig avslutning tillsammans och sedan bjuda in till kårens ordinarie verksamhet. Ta gärna hjälp av en verksamhetsutvecklare för att genomföra fritidsscoutingen.

## Familjedag

Bjud in till en familjedag för nya och gamla scouter. På familjedagen får föräldrar och syskon vara med och prova på scouting och samtidigt göra något roligt tillsammans. Det leder till att ni får en djupare relation till scouternas föräldrar, som också blir mer positiva till verksamheten. Detta kan på sikt även vara ett sätt att ledarekrytera eller få hjälp med vissa stödsatser.

## Familjescouting

Många lockas av detta koncept då det är ett fint sätt för familjer att hitta på någonting roligt tillsammans. Antingen har ni familjescouting som en ordinarie avdelning på kåren eller så bjuder ni in barnen till scoutverksamhet efter att familjescoutingen har avslutats. Under tiden för familjescoutingen blir barnen medlemmar i kåren medan föräldrarna utgör en studiecirkel i scoutledarskap för NBV. Även föräldrarna erbjuds medlemskap i kåren om de vill. Hela familjen är välkommen att delta. Ni ses exempelvis några timmar under en helgdag i månaden och gör scoutaktiviteter som passar alla åldrar. Hör med er verksamhetsutvecklare för mer information om upplägg.

## Var med där det händer!

Ska den lokala bygdegården ha marknad? Ska ert lokala köpcentrum ha en höstdag? Se till att vara på plats och synas! Samverka gärna med andra organisationer – då blir det fler deltagare som bjuds in och fler som får kunskap om er verksamhet. Istället för att bara sälja korv kanske ni kan anordna spännande aktiviteter för de barn som kommer? Se till att genomföra något som kan vara minnesvärt för de som inte har så stor scoutvana, låt exempelvis barnen krypa in i ett tält eller grilla pinnbröd över öppen eld. Glöm inte att dela ut information om kåren.

## Prova-på-möte

När ni rekryterar är det viktigt att bjuda in till något konkret som ni kan berätta om. Ett bra exempel är att bjuda in till ett ”prova-på-möte”. Det är ett möte där ni visar upp kårens verksamhet och där inga förkunskaper krävs av deltagarna. Ge gärna exempel redan när ni rekryterar på vad de kommer få prova på. Göra upp eld? Paddla kanot? Lösa chiffer? Tänk igenom vad ni vill bjuda in till. Fråga era scouter vad de tycker är roligast att göra på scouterna – det kan ge en fingervisning om vad som kan vara kul att visa upp på ett första möte! Förbered även de befintliga scouterna på att det kommer personer som vill prova på. Hur betar vi oss mot dem? Hur bjuder vi in? Tänk på vilka ord ni använder och använd inte förkortningar. Det är viktigt att ni välkomnar alla som kommer ordentligt och att ni alla får möjlighet att presentera er vid namn. När ni ändå har ett ”prova-på-möte” kan ni även passa på att ha ett föräldramöte då ni samlar föräldrarna och berättar om er verksamhet (läs mer i nästa avsnitt om ledarrekrytering).

# UTVÄRDERING

När rekryteringen är genomförd är det dags att utvärdera och reflektera över hur det gick. Genom att stanna upp och fundera på vad det var som gick bra och mindre bra kan ni komma fram till hur nästa rekrytering kan bli ännu bättre! Här nedan kommer förslag på några utvärderingsmetoder ni kan använda.

## 3+1

Alla får tänka ut eller skriva ner 3 bra saker och 1 sak som kan förbättras till nästa rekrytering.

## Handen

Metoden används för att utvärdera positiva saker och sådant som kan förbättras. Vill ni göra det visuellt kan ni rita av er hand och skriva reflektionerna i de ritade fingrarna.

**Tummen** - något positivt

**Pekfingret** - något du vill påpeka

**Långfingret** - något som var mindre bra

**Ringfingret** - något du tar med dig (symboliskt att ha en ring)

**Lillfingret** - det lilla extra

## Tumme upp, tumme ner, tumme sidan

Sätt er i en ring och gå igenom alla moment i rekryteringen. Deltagarna visar tumme upp för det som varit bra, tummen ner för det som inte varit bra eller tummen åt sidan om det varken har varit bra eller dåligt. Ta sedan en runda till där alla, om de vill, får säga något om varför de tyckte som de gjorde. Fråga gärna hur det hade kunnat bli ännu bättre.

## ÖVRIGA TIPS OCH TRIX!

- Våga testa nya former av rekrytering! Skolrekrytering är den vanligaste formen, men inte alltid den mest framgångsrika. Boka in ett möte med er verksamhetsutvecklare för att diskutera hur er kår kan göra just denna termin.
- Öva på att berätta om kåren! Både för barn och för vuxna. En del saker kanske känns självklara för dig men inte för andra. Berätta gärna personligt, vad tycker DU är det bästa med er kår? Det kan även vara en idé att träna på att berätta om scouting. Utgå från att den du berättar för inte känner till scouting eller har förutfattade meningar om vad vi gör. Hur berättar du om scouting?
- Skriv ett infoblad om kåren som kan finnas till hands när någon efterfrågar information, exempelvis scouternas föräldrar.
- Det räcker inte med att få nya personer att besöka kåren - att få dem att vilja stanna även nästa termin är ännu viktigare! Satsa på att återkoppla och få dem att känna sig välkomna. När någon slutar, kontakta dem och fråga hur det kommer sig att de slutat.

Det viktigaste tipset är dock – ha kul medan ni rekryterar! Har ni kul kommer ni att locka till er fler som vill testa på scouting eftersom ni verkar ha så roligt!

Lycka till!

# EXEMPEL PÅ ETT PROVA-PÅ-MÖTE

Välkomna alla ordentligt när de kommer. Börja gärna med en lek som kan pågå medan ni väntar in alla. Tänk på att leken ska vara lätt att förstå och hoppa in i för de som ansluter efter en stund. Dela upp er ledare så att några håller i leken och några tar emot de föräldrar som kommer och berättar för dem om verksamheten.

## Välkomna!

Ställ er i en ring när alla har kommit och hälsa deltagarna välkomna. Berätta vad ni kommer göra under dagens möte och vilken tid ni ska sluta. Tänd en lykta eller ta fram avdelningens maskot och presentera den. Ta sedan en runda där alla får säga sina namn och något de gillar, som börjar på samma bokstav som deras namn, till exempel: ”Maria, mango”.

## Samarbetsövning

Gör samarbetsövningen ”Knuten”. Tänk på att alla kanske inte gjort övningen förut, så berätta hur den går till! Gör den gärna två gånger om någon inte förstod reglerna första gången.

## Skattjakt

Ge er ut på en skattjakt! Berätta att vi scouter eldar en del och att en av de godaste sakerna att grilla över öppen eld är marshmallows, som sedan läggs mellan två mariekex! Dessa ingredienser har ni – men ingen eld! Vad behövs för att göra upp eld? Berätta att det behövs värme, luft och bränsle. Luft har ni ju, men de andra två delarna saknas! Genom att lösa en gåta, lösa ett chiffer eller söka via en skattkarta ni ritat upp, kan scouterna hitta de två saknade delarna (ge exempel, t.ex. tändstickor och ved). Dela upp alla i patruller och låt dem leta.

När allt är funnet kan ni visa hur en eld görs upp och berätta varför det kan vara bra att kunna göra upp en eld som scout.

## Lek några lekar

Passa på att leka några olika lekar medan elden blir marshmallowsvänlig. Gärna lekar där barnen får springa av sig lite, exempelvis banankull (den som blir kullad ställer sig med båda armarna rakt upp och blir räddad genom att en kompis kommer fram och ”skalar” ner armarna).

## Runt elden

Samlas runt elden och grilla era marshmallows. Passa på att berätta om vad ni ska göra under terminen och välkomna alla tillbaka veckan därpå då ni ska...

## Avsluta i ring

Avsluta i ring med att göra ”Gnistan”. Alla ska hålla varandra i händerna och skicka runt en ”gnista/handkläm”. När gnistan gått ett varv runt är cirkeln sluten och ni avslutar för dagen. Välkomna tillbaka nästa vecka!

# REKRYTERING AV LEDARE

"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 förberedelsetid, 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 spårars-couter 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 affischa 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 ledarrekrutering 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 ledarrekrutering 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 karaktäriserar 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.

## Scouterna 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!