



**SVENSK  
BASKET**



# LEDAR- FÖRSÖRJNING- PLAN

ÅTGÄRDSFÖRSLAG

# INTRODUKTION

Brist på ledare är en återkommande utmaning för de allra flesta ideella föreningar, men genom att ha en plan för hur föreningen kan jobba kontinuerligt med att rekrytera, introducera, utbilda och på andra sätt vårda befintliga ledare, så kan problemet minska drastiskt.

- En ledstjärna i det arbetet kan vara de faktorer som driver inre motivation hos människan, nämligen känslan av SJÄLVBESTÄMMANDE, KOMPETENS och SOCIAL TILLHÖRIGHET (Självbestämmandeteorin/Self Determination Theory). Du kan läsa mer om motivation i Svensk Baskets ramverk för spelarutveckling, sid 17-19.
- Naturligtvis är även en levande värdegrund central. En välkomnande och trygg föreningskultur attraherar ledare och får fler att vilja engagera sig. En uppförandekod kan vara en hjälp i det arbetet, även att ta referenser.
- En annan ledstjärna bör vara representation; är det en jämn könsfördelning bland de som engagerar sig i föreningen? Finns olika åldrar representerade? Etnisk mångfald? Finns det grupper som är underrepresenterade och som kan vilja bidra?

## ÅTGÄRDSFÖRSLAG

<b>COACHFÖRSÖRJNING</b>	
Föreningen har en nedskrivnen plan för coachrekrytering	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hur motiverar ni spelare i föreningen att bli coacher? När och hur ställer ni frågan?</li> <li>- Hur motiverar ni vårdnadshavare att kliva in som coacher? När och hur ställer ni frågan?</li> <li>- Finns det spelare och coacher som har lagt av och som kan lockas tillbaka till föreningen som ledare? När och hur ställer ni frågan?</li> </ul> <p>Ledare föder ledare, d v s om det finns två coacher för ett lag är sannolikheten större att ledare tre och fyra hakar på eftersom det finns fler personer som delar på arbetsinsatsen. Och ju fler ledare i ett lag, desto större stabilitet i föreningen.</p>
Föreningen har en eller flera personer utsedd som ansvarar för coacherna	Oavsett hur stor eller liten föreningen är, bör det finnas minst en person som är ansvarig för coacherna, och som tillser att de har det stöd och den kompetens de behöver för att trivas med sitt uppdrag. Många föreningar jobbar också med mentorer och/eller åldersgruppsansvariga.
Föreningen har tydliga uppdragsbeskrivningar.	Var tydliga med vad som ingår i coachuppdraget.
Föreningen har tydliga sportsliga och administrativa riktlinjer.	Det är en stor hjälp för coacherna om föreningen har handböcker kring sportsliga och administrativa frågor. Det skapar trygghet att veta hur saker och ting fungerar i föreningen (se mallar här).
Föreningen har en utbildningsplan	Föreningen har en förteckning över coachernas utbildningsnivåer och gör en årlig utbildningsplan utifrån utbildningsbehov.
Föreningen möjliggör och inspirerar till kompetensutveckling.	Skapa en kultur där kontinuerlig kompetensutveckling blir något attraktivt och naturligt. Tipsa om artiklar, poddavsnitt, seminarier, böcker och clinics o s v. Det finns väldigt mycket kunskap därute som är kostnadsfritt att ta del av.
Hur ser framgång ut i er förening?	Kommunicera vad hur ni definierar framgång i föreningen och uppmärksamma den.

Säsongsavstämning	Genomför individuella möten med tränarna i slutet av säsongen. Hur har säsongen varit? Hur upplevs stödet från föreningen? Vill hen fortsätta nästa säsong? Behöver laget stärkas upp med fler ledare?
Exitsamtal	Om en coach bestämmer sig för att sluta, genomför exitsamtal. Är det något som föreningen kan förbättra? Kan coachen tänka sig ett annat uppdrag i föreningen?
<i>Hur ser ni till att alla coacher i föreningen känner kompetens, tillhörighet och självbestämmande?</i>	
<b>DOMARFÖRSÖRJNING</b>	
Föreningen har en nedskreven plan för domarrekrutering	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hur motiverar ni spelare i föreningen att bli domare? När och hur ställer ni frågan?</li> <li>- Hur motiverar ni vårdnadshavare att kliva in som domare? När och hur ställer ni frågan?</li> <li>- Finns det spelare och coacher som har lagt av och som kan lockas tillbaka till föreningen som domare? När och hur ställer ni frågan?</li> </ul>
Föreningen har en person utsedd som ansvarar för domarna	Oavsett hur stor eller liten föreningen är, bör det finnas en person som är ansvarig för domarna, och som tillser att de har det stöd och den kompetens de behöver för att trivas med sitt uppdrag.
Trygg miljö för domarna	Föreningen arbetar för att matchmiljön för föreningsdomare är trygg och säker. Det kan föreningen t ex göra genom att utbilda ledare och föräldrar i domarskap och fair play #backadomarna
<i>Hur ser ni till att alla domare i föreningen känner kompetens, tillhörighet och självbestämmande?</i>	
<b>ANNAN RESURSFÖRSÖRJNING</b>	
Föreningen har en plan och policy kring årliga möten med vårdnadshavare.	<p>Vid dessa årliga möten, försök att matcha vårdnadshavares möjligheter att bidra med föreningens behov. Finns det t ex sjukgymnaster, busschaufförer, friidrottstränare, webbdesigners eller bokföringskunniga personer bland vårdnadshavarna? Har någon tillgång till minibussar? Eller sponsringskontakter?</p> <p>Är det någon bland vårdnadshavarna som är intresserad av att engagera sig i styrelsen, eller driva en enskild fråga för föreningens och styrelsens räkning?</p>

