

# Rekrytera och behåll unga ledare

en modell för föreningar och  
verksamheter – som utgår  
från ungas egna tankar,  
idéer och behov



Vill ni arbeta för att rekrytera och behålla unga ledare i er förening eller verksamhet? I din hand har du en arbetsmodell för hur ni kan gå till väga. Modellen är framtagen utifrån ungas egna tankar, idéer och behov. Den har tolkats och testats av föreningar från Gävleborgs län.

**Modellen utgörs av fyra grundläggande delar:**

1. Hög kunskapsläget i styrelsen/föreningen
2. Utbilda unga i ledarskap exempelvis via mentorskap
3. Överlåt ansvar till unga att skapa projekt i föreningen
4. Låt unga bära ansvar att styra och leda ordinarie verksamhet

På kommande sidor kan du läsa mer om respektive del. Du får konkreta tips på hur du ska gå till väga, och det ges utrymme för egna reflektioner och anteckningar.

**Beskrivning av modellen, del för del:**

**Peppa ungdomarna med motivation genom kontinuerlig feedback, beröm och uppskattning**

Hög kunskapsläget i styrelsen / i föreningen

Utbilda/bilda unga i ledarskap internt via mentorskap och kurser

Överlåt ansvar till unga att initiera projekt i föreningen

Låt unga bära en självklar del att styra och påverka föreningens verksamhet



## 1. Hög kunskapsläget i styrelsen/föreningen

**Det är viktigare än** vad man kan tro för en ungdom att känna sig lyssnad på och förstådd för att den ska känna sig motiverad till att engagera sig i en förening – särskilt i dagens värld då det finns otaliga alternativa sysselsättningar och gemenskaper att ingå i.

Det viktigaste att tänka på när ett arbete för att involvera unga i en förening ska startas är därför att lära sig mer om hur de unga ser på att vara

engagerade i en förening. Det görs bäst genom att möta de ungdomar som idag är medlemmar i er förening i direkta samtal och låta dem berätta vad de tycker och vilka behov de har. Ett annat sätt är att göra en enklare enkät som skickas ut via e-post eller delas ut i pappersform, och som sedan analyseras, förslagsvis av styrelsen eller en arbetsgrupp. Det är utifrån ungdomarnas svar som arbetet sedan kan ta fart.





## 2. Utbilda unga i ledarskap, exempelvis via mentorskap

**Steget från att vara** en ung deltagare i en aktivitetsgrupp till att leda andra kan vara större eller mindre för olika individer, främst beroende på tidigare vana och självförtroende i ledarskap. Ledarskap är en förmåga som behöver tränas upp genom tid och mängd i erfarenhet och förvärvad kunskap. Detta innebär att en förening behöver erbjuda förutsättningar för att det ska ske ett lärande över tid hos den unga individen.

För att bli intresserad av en ledarroll så har ungdomar i projektet Unga ledare beskrivit att det är viktigt att de själva får bestämma vilken aktivitet de vill leda och att det utgår från deras egna intressen – inte att de blir placerade i en bestämd roll utifrån vilket behov som ska täckas. Det gäller att istället nyttja ungdomarnas intressen och skapa ledarroller därefter. Att få kunskap om hur man ska göra i en ledarroll i vissa specifika situationer är viktigt för att

hjälpa unga, nya ledare att känna självförtroende att våga börja leda andra. Det görs effektivt genom att anordna ett teoretiskt pass eller en kortare process om ledarskapets grunder och kan med fördel göras genom stöd av utbildningsorganisationer.

Intervjuade ungdomar har även uttryckt att det är inspirerande och ger en stor trygghet att få träna på sitt ledarskap tillsammans med någon mer erfaren ledare. Denna ledare kan med fördel själv vara i hyfsat nära ålder till den nya ledaren. Vi kallar det för att en junior och en senior ledare ingår ett mentorskap tillsammans. I mentorskapet sker ett naturligt och effektivt lärande. Viktigt att tänka på är att föreningen bör ha ledare som själva är välutbildade och har erfarenhet för att kunna föra över de kunskaper och förmågor som föreningen vill att deras ledare ska ha.







### 3. Överlåt ansvar till unga att skapa projekt i föreningen

I projektet har vi tagit stor lärdom av att unga ofta sitter på många kloka idéer till lösningar på problem och kan vara nytänkande för att få igång allmän kreativitet i verksamheten. När unga givits ansvar att testa sina idéer för att till exempel nå en ny målgrupp eller rekrytera nya medlemmar till barn- och ungdomsverksamheten har de oftast lyckats.

En stor del av detta beror på att föreningen/styrelsen har vågat tro på dessa idéer. De har låtit unga förverkliga projekten och stöttat med ekonomi, personer att bolla funderingar med, arbetsmaterial och annat. Denna känsla av tillit och förtroende ökar motivationen hos de unga ledarna.







## 4. Låt unga bära ansvar att styra och leda ordinarie verksamhet

**När unga ledare har** fått erfarenhet av att vara med i planering och genomförande av aktiviteter i föreningen, har dessa ungdomar utifrån sina lärdomar fått egna idéer och förslag hur verksamheten kan utvecklas för att exempelvis locka fler ungdomar. Här finns det en gyllene chans för en styrelse att ta del av dessa unga ledares perspektiv och bjuda in dem till styrelsearbete för att ytterligare påverka och styra verksamheten mot att bli mer attraktiv för unga.

Projektet har tagit fram en metodguide som heter "Att attrahera och involvera medlemmar i beslut". Guiden fungerar som ett stöd i ett processarbete där en styrelse/arbetsgrupp, med hjälp av ett frågebatteri och en processkarta, kan forma en egen, unik handlingsplan för hur föreningen ska utveckla sig utifrån sina egna medlemmars behov, intressen och önskemål. Allt för att på sikt erbjuda former av verksamhet som får medlemmarna att vilja vara fortsatt engagerade.





## Avgörande faktorer för att engagera unga i en ideell förening

- Se till att aktivt lyssna in ungdomar genom att bjuda in dem till samtal och be dem berätta om vad som är viktigt för dem i sin ledarroll – och gör insatser som går i linje med deras svar.
- Våga vara kritisk till normer och kulturer inom föreningen – kanske behöver föreningens sätt att agera och verka vara annorlunda för att locka yngre människor.
- Att kontinuerligt ge stöd/uppmuntran till unga engagerade i ledarroller genom mentorskap från andra seniora ledare leder till ökat engagemang.

## Nyckelfaktorer för att känna motivation till ledarrollen:

- Känsla av gemenskap i ledarrollen i föreningen (hjälpas åt mellan grupper, vilja varandra väl som ledare sinsemellan)
- Att få vara en förebild för yngre i rollen som ledare
- Regelbunden chans till utbildning skapar trygghet i ledarrollen och ger känslan av att "klättra" uppåt
- Via ledarrollen ges möjlighet att hjälpa föreningen att utvecklas/drivas vidare
- Få känna en stolthet i uppdraget och ges stöd av föreningen när man behöver det.

## Nyckelfaktorer för att en förening ska lyckas locka unga att bli ledare:

- Erbjuder prova på-tillfällen för att testa att vara i ett ledarskap
- Anordna utbildningar för ledare redan på basnivå
- Erbjuder någon form av ersättning (arvode, betald utbildning)
- Låter unga ledare gå ut och marknadsföra föreningen, exempelvis via sociala medier
- Visa upp sig i sammanhang där unga befinner sig (sociala medier-kanaler där unga är, gå via skolan)
- Erbjuder mentorskap där unga ledare får gå med en huvudtränare för överföring av kunskap och trygghet i ledarrollen





## Bakgrund

Unga i den så kallade Generation Z (15–24 år) vill engagera sig i ledaruppdrag om förutsättningarna känns rätt. Idag finns för lite kunskap om hur deras behov och önskemål ser ut. Samtidigt tycker föreningar att det är svårt att få unga att vilja ha ledarroller, och de kan ha svårt att bedriva sina verksamheter på grund av ledarbrist. Vad styr egentligen de ungas vilja och möjligheter att prova på en ledarroll i föreningslivet?

Projektet Unga ledare har lyssnat in både föreningsaktiva och ej föreningsaktiva ungdomar och unga vuxna för att förstå vad som motiverar dem att vilja vara aktiv eller ledare.

Projektet har även lyssnat in ideella kultur- och idrottsföreningar för att få kunskaper om vilka utmaningar och förutsättningar som finns i deras verksamheter.

Allt detta har sedan tolkats och testats i föreningar från Gävleborgs län under 2024–2025.

Här står du med resultatet i din hand: en arbetsmodell för att rekrytera och behålla unga ledare – som utgår från de ungas tankar, idéer och behov.

## Modellen utgörs av fyra grundläggande delar

- Hög kunskapsläget i styrelsen/föreningen
- Utbilda unga i ledarskap exempelvis via mentorskap
- Överlåt ansvar till unga att skapa projekt i föreningen
- Låt unga bära ansvar att styra och leda ordinarie verksamhet

## Tillhörande material

Till modellen finns två tillhörande material som kan vara ett stöd i arbetet:

- Ett kunskapsunderlag om Generation Z och deras perspektiv på ideellt engagemang, fritid och levnadsvanor
- Ett metodmaterial för att utvärdera och utveckla sin nuvarande verksamhet till att bli mer attraktiv för unga att involvera sig i

## Vill ni ha stöd i ert arbete utifrån modellen?

Det finns hjälp och stöd att få från Region Gävleborgs kulturavdelning Kultur Gävleborg, RF-SISU Gävleborg och andra studieförbund i länet. Ta kontakt med dem!

I samarbete med:



**Gävleborg**