

INKLU DERA FLERA

Handbok för anställning av unga
ledare

Innehållsförteckning

INTRODUKTION	4
OM INKLUDERA FLERA	5
Ungdomar behöver jobb, barn behöver ledare	5
Inkludering från två håll.....	5
Programmets mål	5
En ledare berättar	6
”Barnen har hjälpt mig och jag har hjälpt dem”.....	6
FINANSIERING	6
Företag och privata donatorer.....	7
Arbetsgivarstöd från Arbetsförmedlingen	8
Stöd från arbetsmarknadsförvaltningen.....	12
Stöd vid införsäljning.....	12
REKRYTERING	13
Rollbeskrivning	13
Identifiera kandidater.....	14
Intervjuguide.....	16
Kandidathantering.....	16
VID ANSTÄLLINGSSTART	17
Mall för anställningsavtal	17
UNDER ANSTÄLLNING	17
Resultatmätning	17
Medarbetarsamtal.....	18
UTBILDNINGSPROGRAM	19
1. Internutbildning i den sociala verksamhetens aktiviteter och metod	19
2. Utbildning i barn - och ungdomspsykologi	19
3. Utbildning i kommunikation/storytelling	20
4. Utbildning i stresshantering.....	20
5. Utbildning i retorik och pedagogik	20
6. CV-workshop och intervjuträning	21
Mentorskap	21

VID SLUTET AV ANSTÄLLNING	23
Intyg	23
Alumni - aktiviteter	23
BILAGOR.....	25
Intervjuguide.....	25
Mailförslag till kandidater som ej gått vidare	27
Mall för anställningsavtal	28
Medarbetarsamtalsguide	30
Intyg utbildningsprogram.....	31
Arbetsintyg	33

Introduktion

Denna handbok är utformad för att underlätta för organisationer (i synnerhet ideella organisationer/sociala entreprenörer) som vill anställa unga ledare.

Till hjälp finns:

- Lättillgänglig information om vilken finansiering som finns samt hur man bäst går tillväga för att erhålla den.
- Lärdomar som bygger på mer än tre års praktisk erfarenhet av 16 anställningar av unga ledare i sociala verksamheter

Inledningsvis följer information om hur Inkludera Flera - programmet är upplagt, följt av råd och inspiration från projektet kring finansiering, anställning och kompetensutveckling.

Om Inkludera Flera

Ungdomar behöver jobb, barn behöver ledare

Inkludera Flera kopplar ihop motiverade arbetslösa ungdomars behov av jobb med barns behov av stöd och goda förebilder. Ungdomarna får heltidsjobb som ledare hos sociala entreprenörer/ideella föreningar.

Kostnaden för programmet fördelas mellan sociala entreprenörer/ideella föreningar, offentlig sektor, privat näringsliv, stiftelser och donatorer.

Inkludering från två håll

Programmet ger ungdomarna arbetslivserfarenhet, meriter, utökat nätverk, ökad kompetens och tro på sin egen förmåga. Samtidigt får barnen som deltar i den ideella föreningens aktiviteter kontinuerlig kontakt med en person som de kan se upp till och som stärker deras självkänsla, självförtroende och känsla av möjligheter för framtiden. Ungdomarna delar barnens bakgrund, vilket gör att de har mycket stor förståelse för målgruppen.

”Det är väldigt bra att en ung kille jobbar här. Många av killarna som kommer hit har macho-aura, men när de ser att jag är barnslig men ansvarsfull släpper de den auran. De ser att jag är bra och vill också vara det.”

Programmets mål

1. Arbetserfarenhet och meriter
2. Utökat nätverk
3. Ökad kompetens
4. Ökad tro på sin egen förmåga

”Jag blir väldigt redo för arbetslivet och jag får väldigt bra koll på vad jag vill göra genom utbildning och att träffa människor från olika sektorer.”

En ledare berättar

”Barnen har hjälpt mig och jag har hjälpt dem”

”Jag har inte jobbat innan. Istället har jags spelat fotboll på heltid och inom fotbollen är det mycket fokus på individen. Av att jobba med barn har jag lärt mig att tänka mer på andra. Det har gjort att jag har utvecklats mycket som person det senaste året. Tidigare var jag tillbakadragen, men som ledare kan man inte riktigt vara det. Barn ser ju sånt. Jag har blivit mer öppen och bättre på att lyssna och ta kritik. Det känns som att barnen har hjälpt mig och jag har hjälpt dem. Det är inte bara att jag ger, jag får någonting tillbaka också. Det är världens bästa jobb.

När vi från Idrott utan gränser kommer in på gymnastiklektionen är det något nytt som händer. En ny röst och ett nytt ansikte. Vissa barn är väldigt tillbakadragna när man först träffar dem, men genom att vi ser dem och bekräftar dem vågar de öppna upp. Barn pratar inte med vem som helst. Genom att visa att det är okej att vara annorlunda, att skoja till det och vara barnslig blir de mer trygga i sig själva. I längden gör det Sverige till ett bättre och tryggare land.”

Riki Cakic, Inkludera Flera – ledare, Idrott utan gränser



Finansiering

En förutsättning för att kunna anställa en ung ledare är givetvis finansiering. Kostnaden beror givetvis på lönenivå, men kan uppskattas till cirka 300 000 kr. I denna handbok presenteras därför de finansiärer som identifierats och hur man kan gå tillväga för att sälja in programmet till dessa.

Ledarnas anställningar har finansierats av:

- företag
- privata donatorer
- stiftelser (där Arvsfonden har varit huvudfinansiär)
- ideell förening där ungdomen arbetar
- Arbetsförmedlingen

I majoriteten av fallen har anställningen finansierats av 1-2 finansiärer.

Företag och privata donatorer

Arvsfonden, företag och privata donatorer har hittills varit de största finansiärerna. För att sälja in programmet till dessa har vi framförallt använt oss av följande argument:

- Ger anställning och kompetensökning till en ungdom som saknar arbete
- Ungdomar som verksamheten arbetar med får tillgång till fler positiva förebilder
- Utbildningsprogram tillför mervärde: fokus bl.a. ledarskap, projektledning och arbetsmarknad
- Ungdomen får genom programmet en mentor kopplad till ungdomens framtidsdrömmar

Arbetsgivarstöd från Arbetsförmedlingen

Från Arbetsförmedlingen finns ett antal stöd för dig som anställer en ungdom som inte tagit sig in på arbetsmarknaden.

För att lättare navigera bland de olika stödformerna följer en sammanställning av de stöd som kan vara aktuella.

Notera att det pågår arbete för att göra det lättare, och rekommendationen är att få ner det till två ersättningsformer. Det pågår även arbete för att underlätta för föreningslivet att anställa.¹

En förutsättning för att få ta del av de flesta typer av arbetsgivarstöd (se nästa sida) är att organisationen är ansluten till ett kollektivavtal eller har försäkringar och villkor som motsvarar kollektivavtalets omfattning. Undersök vilket som skulle passa organisationen. Ideella organisationer kan exempelvis ansluta sig till IDEA² eller Arbetsgivaralliansen³.

¹ Ylva Johansson, arbetsmarknads- och etableringsminister, Regeringen, Delegationen för unga till arbetes seminarium ” De bortglömda i etableringen - ungdomarna” den 6 juli 2016

² www.ideella.se

³ <https://www.arbetsgivaralliansen.se/>

Namn	Vad?	Hur mycket?	Krav
<p>Extratjänst⁴</p>	<p>Ersättning till ideella föreningar (ex idrottsföreningar, social hjälpverksamhet eller omsorg om barn och ungdom)/offentlig verksamhet som vill anställa någon som är ny i Sverige eller varit utan arbete en längre tid</p>	<p>100% av lönekostnaden (max 1140 kr per arbetad dag vid heltidsanställning)</p> <p>Handledarbidrag på 150 kr/arbetsdag de första 3 månaderna, samt 115 kr/arbetsdag därefter</p> <p>Extratjänsten kan pågå i 12 månader, med möjlighet till 12 dagars förlängning</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kandidat ska vara inskriven hos Arbetsförmedlingen och uppfylla minst ett av följande kriterier: <ul style="list-style-type: none"> ○ Har deltagit i jobb- och utvecklingsgarantin i 450 ersättningsdagar ○ Är nyanländ och har eller har haft en etableringsplan ○ Är nyanländ och har fått uppehållstillstånd eller uppehållskort i egenskap av familjemedlem till en EU/EES-medborgare inom de senaste 36 månaderna ● Arbetsgivare ska ha kollektivavtal (alt ha försäkringar och lön som är likvärdiga med kollektivavtalets förmåner)

⁴ <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anstalla-med-stod/Vara-anstallningsstod/Extratjanst.html>

Nystartsjobb⁵

Ersättning vid anställning av en person som varit utan arbete en längre tid eller är ny i Sverige

Max 13 825 kr i månatlig lönekostnad

Ersättning motsvarar 1-2 arbetsgivaravgifter på 31,42% för den del av lönen som inte överstiger 22 000. Hur länge man får ersättning bestäms individuellt.

- Kandidat ska vara inskriven hos Arbetsförmedlingen och varit arbetslös en längre tid
 - Ålder 20 - 25 år: Utan arbete på heltid i mer än 6 månader
 - Ålder > 26 år: Utan arbete på heltid i minst 12 månader
- Anställd ska erhålla lön enligt kollektivavtalet i branschen.
 - Om kollektivavtal inte finns ska den anställde ha en lön som är likvärdig med branschens kollektivavtal

Särskilt anställningsstöd⁶

Ersättning vid anställning av en person som deltar i jobb- och utvecklingsgarantin

85% av lönekostnad, högst 890 kr/dag vid heltidsanställning.

Ersättning ges i 12 månader, med möjlighet till förlängning.

- Kandidat ska vara inskriven hos Arbetsförmedlingen samt ha deltagit i jobb- och utvecklingsgarantin i minst sex månader
- Kollektivavtal eller försäkringar motsvarande de som ingår i kollektivavtal

⁵ <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anstallningsstod/Nystartsjobb.html>

⁶ <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anstallningsstod/Sarskilt-anstallningsstod.html>

Yrkesintroduktion ⁷	Ersättning vid anställning och utbildning av en person som saknar erfarenhet av yrket och/eller är arbetslös	Max 18 750 kr i månatlig lönekostnad Ersättning motsvarar arbetsgivaravgiften på 21,42%, dock max 18 750 kr.	<ul style="list-style-type: none"> • Anställningen måste vara minst sex månader • Krav på kollektivavtal alternativt ett hängavtal till ett centralt kollektivavtal (det räcker alltså inte att ha löner och försäkringar i enlighet med kollektivavtalet)
Instegsjobb ⁸	Ersättning vid anställning av en person som är ny i Sverige	80% av lönekostnad, högst 80% av total lönekostnad och högst 800 kr/dag vid heltidsanställning.	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidat ska vara inskriven hos Arbetsförmedlingen • Kollektivavtal eller försäkringar motsvarande de som ingår i kollektivavtal
Lönebidrag ⁹	Ersättning vid anställning av en person som har nedsatt arbetsförmåga pga. funktionsnedsättning	Max 16 700 kr av månatlig lönekostnad i högst 4 år	<ul style="list-style-type: none"> • Kollektivavtal eller försäkringar motsvarande det som ingår i kollektivavtal

⁷ <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anstallningsstod/Yrkesintroduktion.html>

⁸ <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anstallningsstod/Instegsjobb.html>

⁹ <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anstallningsstod/Lonebidrag.html>

Stöd från arbetsmarknadsförvaltningen

Kommuner erbjuder genom arbetsmarknadsförvaltningen (exempelvis Jobbtorg Stockholm) stöd för både ungdomar och arbetsgivare. Vissa kommuner erbjuder helfinansiering för anställning genom så kallade ungdomsanställningar. Ta kontakt med din kommuns arbetsmarknadskontor för mer information om ungdomsanställningar kan ges för arbete i ideell verksamhets regi (ofta gäller detta endast för anställning i kommunal verksamhet).

Stöd vid införsäljning

Ett produktblad är ett allmänt material som beskriver anställning och används för införsäljning till potentiella intressenter och finansiärer inom privat och offentlig sektor. På <http://inkluderainvest.se/material/anstallningfinansiering/> finns mallen för nedladdning.

Ungdomar behöver jobb, barn behöver ledare

Inkludera Flera kopplar ihop motiverade arbetslösa ungdomars behov av jobb med barns behov av stöd och goda förebilder. Ungdomarna får heltidsjobb som ledare hos sociala entreprenörer/ideella föreningar. Kostnaden för programmet fördelas mellan den sociala entreprenörer/ideella föreningar, offentlig sektor, privat näringsliv, stiftelser och donatorer.

Inkludering från två håll

Programmet ger ungdomarna arbetsfärdigheter, meriter, utökat nätverk, ökad kompetens och tro på sin egen förmåga. Samtidigt får barnen som deltar i den ideella föreningens aktiviteter kontinuerlig kontakt med en person som de kan se upp till och som stärker deras självkänsla, självförtroende och känsla av möjligheter för framtiden. Ungdomarna delar barnens bakgrund, vilket gör att de har mycket stor förståelse för målgruppen. *"Det är väldigt bra att en ung kille jobbar här. Många av killarna som kommer hit har macho-aura, men när de ser att jag är barnslig men ansvarsfull släpper de den auran. De ser att jag är bra och vill också vara det."*

Programmets mål

1. Arbetsfärdighet och meriter
2. Utökat nätverk
3. Ökad kompetens
4. Ökad tro på sin egen förmåga

"Jag blir väldigt redo för arbetslivet och jag får väldigt bra koll på vad jag vill göra genom utbildning och att träffa människor från olika sektorer."

Programmets delar

1. Ungdom från målgruppen erbjuds anställning hos sociala entreprenör/ideell förening. Ledarna har hittills arbetat inom idrott utan gränser och Maskrosbarns verksamheter. Målsättningen är att sprida anställningen till fler ideella verksamheter.
2. Utbildnings- och mentorskapsprogram tillhandahålls av Inkludera Invest. Innehåll: Barn- och ungdomspsykiologi, stresshantering, retorik, storytelling, CV- workshop och intervjuuträning samt mentorskapsprogram.
3. Guidebok och praktisk handledning för hur man går tillväga för att anställa ledare inom sociala verksamheter



Riki Catic, Inkludera Flera - ledare

"Barnen har hjälpt mig och jag har hjälpt dem"

"Jag har inte jobbat innan, istället har jag spelat fotboll på heldag och inom fotbollen är det mycket fokus på individen. Av att jobba med barn har jag lärt mig att tänka mer på andra. Det har gjort att jag har utvecklats mycket som person det senaste året. Tidigare var jag tillbakadragen, men som ledare kan man inte riktigt vara det. Barn ser ju sånt. Jag har blivit mer öppen och bättre på att lyssna och ta kritik. Det känns som att barnen har hjälpt mig och jag har hjälpt dem. Det är inte bara att jag ger, jag får någonting tillbaka också. Det är världens bästa jobb."

Riki berättelse fortsätter på nästa sida →

Sidor från vänster: 2, 3, 4

När vi i idrott utan gränser kommer in på gymnastiklektionen är det något nytt som händer. En ny röst och ett nytt ansikte. Vissa barn är väldigt tillbakadragna när man först träffar dem, men genom att vi ser dem och bekräftar dem vågar de öppna upp. Barn pratar inte med vem som helst. Genom att visa att det är okej att vara annorlunda, att skoja till det och vara barnslig blir de mer trygga i sig själva. I längden gör det Sverige till ett bättre och tryggare land."

Riki Catic, Inkludera Flera - ledare

För mer information, kontakta:

Hanna Holmström, projektledare
+46 76 86 66 050
hanna.holmstrom@inkluderainvest.se
www.inkluderainvest.se

INKLUDERA

Inkludera är en ideell organisation som jobbar med starka sociala innovationer som utvecklats på gräsrotsnivå. Tillsammans med entreprenörerna bakom dessa bygger vi finansiellt hållbara och skalbara organisationer. Vårt mål är att nya idéer ska bli nationella lösningar - och det sker i huvudsak genom samarbeten med offentlig sektor.



Finansieras med projektstöd från Arvsfonden. Arvsfonden stöder projekt för barn, ungdomar och personer med funktionsnedsättning.



Ungdomar får heltidsjobb hos sociala entreprenörer/ideella föreningar

Sidor från vänster: 5, 6 (baksida), 1 (framsida)

Rekrytering

Rollbeskrivning

För att det ska bli tydligt för er vilken profil ni söker, och för att det ska bli tydligt vad ledaren har för arbetsuppgifter och mandat, är det bra att inleda rekryteringsprocessen med att ta en rollbeskrivning och kravprofil. För att ta fram en sådan kan man använda följande mall som finns för nedladdning på <http://inkluderainvest.se/material/anstallningfinansiering/>

Instruktion för arbetsbeskrivning:

- Börja med arbetsuppgifterna, där de övergripande uppgifterna beskrivs: ex "Leda barn och unga", dessa kan sedan innehålla underpunkter, ex "Under sommarlovsaktiviteterna"
 - Gör en uppskattning av hur mycket tid av total arbetstid detta ska ta
- I ett andra steg går man in på mandat/beslutsrätt. Utgå från de arbetsuppgifter som satts upp och vilka beslut som kan behöva göras inom ramen för dessa arbetsuppgifter. Därefter bestäms i vilken utsträckning ledaren är delaktig i beslut. För att göra detta kan följande ramverk användas:
 - Ger input
 - Bidrar med information eller sin åsikt (ofta gör många inom organisationen detta)
 - Rekommenderar
 - Samlar in input
 - Analyserar information
 - Tar fram ett förslag för beslut
 - Har vetorätt
 - Kollar igenom och "godkänner" eller ber att få en rekommendation ändrad innan den går upp för beslut
 - Beslutar
 - Går igenom beslutsunderlag
 - Skickar tillbaka eventuella frågor/input
 - Fattar beslutet och blir därmed ytterst ansvarig
 - Utför
 - Verkställer ett beslut när det väl är fattat
- I varje beslut måste det inom organisationen finnas någon som beslutar och någon som utför. Detta kan vara samma person.
- Slutligen beskrivs de andra roller inom organisationen som ledaren kommer arbeta med och vilken relation de har till varandra. Ex: Rapporterar ledaren till verksamhetsledaren eller någon annan inom organisationen?

Identifiera kandidater

Från verksamhet

Inkludera Flera - modellen bygger på att rekrytera unga ledare och förebilder som kan skapa relation med barnen de möter i verksamheten. Vår erfarenhet är att den främsta rekryteringsbasen för denna kravprofil är den ideella föreningens befintliga kontakter inom målgruppen.

När kandidat identifierats har möjlighet till arbetsgivarstöd från Arbetsförmedlingen stämts av. Nackdelen med detta tillvägagångssätt är att många av dessa kandidater ej är inskrivna hos Arbetsförmedlingen, och därmed är arbetsgivaren inte berättigad till medfinansiering i form av anställningsstöd.

Fördelen är att dessa kandidater driver en stark utveckling hos barnen och ungdomarna som de arbetar med:

"Jag tycker man borde ge fler personer som mig chansen. Jag tänker särskilt på skillnaden jag gjorde i en klass, åttan, i en stökig skola. När jag kom in satt det fyra lärare på bänken, en gympalärare och tre speciallärare. De satt beredda att hoppa in och dra isär barnen. Jag bad alla speciallärare gå ut. Jag förklarade för barnen att jag tror på dem, att vi är ett lag, då behövs inga extra lärare. Och det funkade, de lyssnade, växte med förtroendet. Lärarna var helt mållösa, men det är ju egentligen väldigt enkelt."

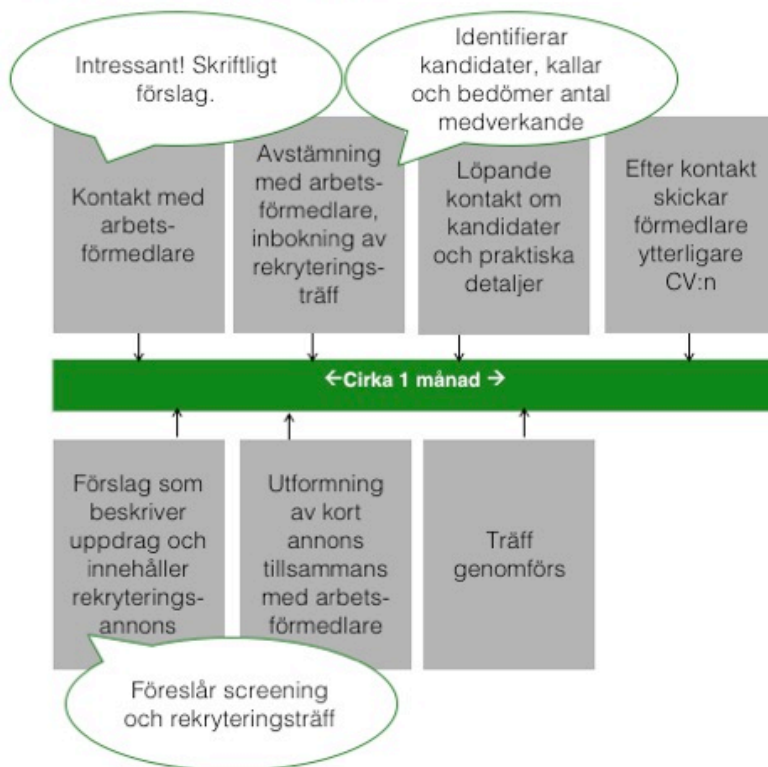
"När vi jobbar med dem går de från att vara introverta och avvaktande till något som kan likna en transformation. Tänker särskilt på en kille - när vi först träffade honom hade han blicken i golvet, men nu har växt 2 decimeter på 3 månader, han är glad och öppen."

Genom Arbetsförmedlingen

Om kandidaten inte finns inom befintligt nätverk kan ett alternativ vara att vända sig till Arbetsförmedlingen för hjälp att identifiera kandidater. Arbetsförmedlingen har bättre förutsättningar att förmedla relevanta kandidater berättigade till arbetsgivarstöd.

Arbetsförmedlingen kan hjälpa till med kandidathantering, där rekryteringsträff kan vara ett effektivt sätt att träffa många kandidater på kort tid. Processen för hur en sådan kan se ut finns beskriven nedan:

Process: Rekryteringsträff



Det finns även möjlighet att annonsera på Platsbanken¹⁰ och sköta kandidathanteringen på egen hand.

¹⁰ <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Annonsera/Annonsera-direkt.html>

Genom Arbetsmarknadsförvaltning

På kommunens arbetsmarknadsförvaltning arbetar ofta jobbmatchare som har kontakt med ett stort antal ungdomar som söker arbete – ett tips är att ta kontakt med dessa för hjälp med kandidatidentifiering.

Intervjuguide

När en intressant kandidat är identifierad är nästa steg att kalla till och förbereda intervju. I bilaga samt på <http://inkluderainvest.se/material/anstallningfinansiering/> finns en intervjuguide för nedladdning. Utgå från kravprofil och arbetsbeskrivning för att ta fram intervjufrågor som testar att kandidaten uppfyller organisationens krav.

Referenser

Om intervjun har givit en positiv bild av kandidaten är det bra att stämma av denna med en eller ett par personer som har erfarenhet av kandidaten, exempelvis en ledare från föreningslivet som arbetat med kandidaten.

Utdrag ur belastningsregistret

Be den tilltänkta ledaren återkomma med ett utdrag ur belastningsregistret innan anställning. Det kan beställas här: <http://polisen.se/Service/Blanketter/Blanketter-belastningsregistret/blankett-4423-enskild-person-belastningsregistret/>. Utdraget ska lämnas i det oöppnade kuvertet från Polisen. Eftersom det förmodligen är ledarens första anställning är det bra att förklara att detta är standard för alla anställda.

Kandidathantering

Gör en plan för hantering av alla kandidater innan annonsering (även de som eventuellt faller ut under processen) för att se till så att ungdomars första möte med arbetslivet blir positivt. Var alltid redo att ge feedback till kandidaten, och gör därför anteckningar under intervjun som stöd. Till ditt stöd finns mallar för mailförslag till kandidat som inte gått vidare i bilaga och för nedladdning på:

<http://inkluderainvest.se/material/anstallningfinansiering/>

Vid anställningsstart

Mall för anställningsavtal

I bilaga och <http://inkluderainvest.se/material/anstallningfinansiering/anstallningsavtal> som kan användas som mall vid anställning.

Under anställning

Resultatmätning

För att följa ledarnas utveckling mot de mål som satts upp för programmet görs en resultatmätning. Resultat från mätningarna kan även användas i införsäljning/återrapportering till finansiärer.

Med anledning av målens natur samt en liten mätgrupp används för Inkludera Flera en kvalitativ metod där djupintervjuer genomförs. Intervjuerna har gjorts av extern part vid anställning och mot slutet av anställningen. Intervjuerna dokumenteras med syfte att kunna jämföra personens utveckling över tid.

I samband med nollmätningen genomförs även en behovsinventering, ett samtal kring förväntningar på anställningen och kring vilka färdigheter de vill utveckla. Behovsinventeringen ger ett underlag för att kunna utforma ett så utvecklande utbildningsprogram som möjligt.

För att ge ledarna möjlighet att fundera över frågorna och vad de vill få ut av anställningen skickas övergripande frågor samt en lista över potentiella delar i utbildningsprogrammet ut i förväg.

Frågeställningar att fundera över (mailas ut innan intervju)

1. Uppväxt
 - a. Berätta om din uppväxt
2. Drömmar
 - a. Vad drömmer du om att göra i framtiden?
3. Utbildning
 - a. Vilken utbildning har du?
3. Tidigare arbete
4. Intressen
 - a. Vilka är dina intressen?
5. Nätverk
 - a. Kan du beskriva ditt nätverk?
 - b. Vilka av dina kontakter kan tänkas vara till hjälp för att nå dina drömmar?
6. Styrkor och svagheter
7. Framtidsplaner

8. Förväntningar på anställningen

- a. Vad vill du rent konkret lära dig/utvecklas inom?
 - i. Att leda människor
 - ii. Att möta människor
 - iii. Att driva verksamheter och projekt
 - iv. Kommunikation
 - v. Entreprenörskap
 - vi. Praktiska yrkesfärdigheter: ex juridik, ekonomi, powerpoint och Excel
 - vii. Annat:

Medarbetarsamtal

För att ledaren ska utvecklas och bidra organisationen på bästa sätt, bör medarbetarsamtal genomföras 1-2 gånger per år. Det är ett tillfälle att prata igenom arbetssituationen, uttrycka idéer och önskemål kring ex teamet, arbetsuppgifter, kompetensutveckling, hur arbetssituationen ser ut nu och på sikt. En mall som kan användas, och som med fördel skickas ut inför samtalet finns i bilaga och för nedladdning på

<http://inkluderainvest.se/material/anstallningfinansiering/>

Utbildningsprogram

Alla Inkludera Flera - ledare går ett kompetenshöjande utbildningsprogram. Målet är att ledarna ska bli mer anställningsbara (både inom social, offentlig och privat sektor) på sikt. Ungdomarna får också ett utökat kontaktnät genom utbildnings - och anställningsprogram, vilket gör att de har större möjligheter att hitta jobb via kontakter. Nedan följer en sammanställning av utbildningar som rekommenderas utifrån de utvärderingar som gjorts under programperioden.

1. Internutbildning i den sociala verksamhetens aktiviteter och metod

Syfte: Att introducera ungdomarna för hur den sociala verksamheten arbetar: vilka aktiviteter håller man för målgruppen, och vilken metodik använder man sig av för att driva utveckling hos barnen. Utbildningen omfattar även hur ungdomsledarna ska bemöta skolpersonal, socialhandläggare, finansiärer och andra typer av samarbetspersoner.

Innehåll: Beskrivning av verksamhetens målsättningar och metod. Förklaring av hur metoden tillämpas i praktiken. Övningar kring vanliga situationer och utmaningar som uppkommer i mötet med barnen.

Tidsåtgång: 2 dagar

Utbildningsledare: Verksamhetschef/chef som leder arbetet inom respektive organisation

2. Utbildning i barn - och ungdomspsykologi

Syfte: Att ungdomarna ska utveckla sin förmåga att möta barn och unga i de målgrupper som de sociala verksamheterna arbetar i.

Innehåll:

- Utvecklingsaspekter, anknytningsmönster och ”normalutveckling” för barn och unga
- Bemötande av barn och unga inklusive tecken som indikerar behov av professionellt stöd

Tidsåtgång: 0,5 dagar

Tips på utbildningsledare: Charlotte Bergström och Emma Engström, leg. psykologer, Funka Psykologi, funkapsykologi.se

3. Utbildning i kommunikation/storytelling

Syfte: Att ungdomarna ska utveckla sin förmåga att uttrycka sig muntligt och sälja in sig själva och verksamheten de arbetar för med utgångspunkt i sin personliga story

Innehåll: Konkreta verktyg samt presentationsövningar

Tidsåtgång: 2 x 0,5 dagar

4. Utbildning i stresshantering

Syfte: Hitta strategier för att hantera den egna stress som kan uppkomma i arbetet

Innehåll:

- Anledningar till stress
- Stressymptom
- Praktiska verktyg för hantering av egen stress

Tidsåtgång: 0,5 dagar

Tips på utbildningsledare: Charlotte Bergström och Emma Engström, leg. psykologer, Funka Psykologi, funkapsykologi.se

5. Utbildning i retorik och pedagogik

Syfte: Att ungdomarna ska få nya perspektiv på sin professionella kommunikation samt få med sig praktiska tips som de kan ta med sig direkt till arbetet med barnen samt vidare ut i arbetslivet

Innehåll: Handfasta verktyg och övningar, användande av röst och kroppsspråk strategiskt för att få barnen att förstå

Tidsåtgång: 0,5 dag

Tips på utbildningsledare: Serena mon de Vienne, retorikkonsult Snacka Snygg, <https://snackasnygg.se/>

6. CV-workshop och intervjuträning

Syfte: Att ge ungdomarna kunskap och verktyg för att kunna etablera sig på arbetsmarknaden, samt att förstå hur de kan utnyttja tiden som Inkludera Flera – ledare på bästa sätt för sin framtida karriär

Innehåll: CV och personligt brev. Vad är det och hur skriver man dessa?
Intervjuträning.

Tidsåtgång: 1 dag

Utbildningmaterial: Finns för nedladdning:

<http://inkluderainvest.se/material/cv/>

Mentorskap

Ledarna har matchats ihop med personer i arbetslivet med relevant ledarskaps erfarenhet som kan agera bollplank och bidra till övergripande mål för anställningen under 5-6 träffar under året, på initiativ av adepten. Nedan följer tips på samtalsämnen inför första träffen:



1. Presentation

- Bakgrund
- Vad jobbar ni med idag? Likheter, skillnader?
- Planer och mål för framtiden

2. Varför mentor/adept?

- Hur vill du som adept utvecklas?
 - på arbetsplatsen
 - utanför arbetet
- Hur kan mentorn stötta i denna utveckling?

3. Hur vill ni hålla kontakten?

- Träffar? Telefonsamtal? Besök på varandras arbetsplatser?

Inkludera Flera – ledarna berättar om programmet

”Jag blir väldigt redo för arbetslivet och jag får väldigt bra koll på vad jag vill göra genom utbildning och att träffa människor från olika sektorer”

”Jag har lärt känna fler människor, vilket är bra för framtiden. Jag har fått upp ögonen för fler ideella organisationer.”

”Jag har fått ett nytt nätverk och massa jobbtillfällen.”

”Genom projektledningsutbildningen fick jag både inspiration och verktyg som jag använder i arbetet med det projekt jag driver idag.”

”Jag som person har blivit mer självsäker, jag har fått mer pondus, mer lugn och jag tror på det jag gör.”

”Jag har mer erfarenhet av hur man bemöter andra människor, som gör att jag ser mer positivt på nya möjligheter.”

Vid slutet av anställning

Intyg

Vid slutet av anställningen erhålls ett arbetsgivarintyg och utbildningsprogramsintyg som kan uppvisas för potentiella arbetsgivare. I bilaga och på <http://inkluderainvest.se/material/anstallningfinansiering/> finns arbetsintyg och utbildningsprogramsintyg.

Alumni - aktiviteter

Efter avslutad anställning bjuds alumner in till valda delar av utbildningsprogrammet. Syftet är dels att de ska få fortsatt kompetensutveckling och att de ska kunna utbyta värdefulla erfarenheter med nya ledare.

För mer information, kontakta:

Hanna Holmström, projektledare

+ 46 76 88 66 050

hanna.holmstrom@inkluderainvest.se

www.inkluderainvest.se

INKLUDERA

Inkludera är en ideell organisation som jobbar med starka sociala innovationer som utvecklats på gräsrotsnivå. Tillsammans med entreprenörerna bakom dessa bygger vi finansiellt hållbara och skalbara organisationer. Vårt mål är att nya idéer ska bli nationella lösningar - och det sker i huvudsak genom samarbeten med offentlig sektor.



Finansieras med projektstöd från Arvsfonden. Arvsfonden stödjer projekt för barn, ungdomar och personer med funktionsnedsättning.

Bilagor

Intervjuguide

Introduktion

1. Berätta om dig själv
2. Arbetserfarenheter
 - a. Hur tror du att människor du arbetat med skulle beskriva dig?

Arbetet och vägen framåt

3. Varför söker du dig till xxx?
4. Varför sökte du tjänsten som ungdomsledare?
 - a. Vad har du för förväntningar på tjänsten som ungdomsledare?
(Vad tror du att du kommer få göra)?
 - b. I vilken roll/situation trivs du som bäst?
 - c. Vilken av dina tidigare erfarenheter tror du är mest relevant för den här tjänsten?
 - d. Vilka personliga egenskaper tror du är mest relevant för den här tjänsten?
 - e. Vad har du för erfarenhet av att arbeta med barn och unga?

Egenskaper och erfarenheter

5. Hur är du som person?
 - a. Vilka är dina styrkor?
 - b. Vad behöver du utveckla hos dig själv?
6. Vad driver dig?
7. Vilken typ av personer tycker du om att arbeta med?
8. Identifikation mellan ledarna och barnen är en av grundstenarna i rollen som ungdomsledare. Tror du barnen som verksamhet X arbetar med kan identifiera sig med dig? Varför/varför inte?
9. Beskriv ett hinder/en utmaning som du mött och hur du hanterat denna (på fritiden, i skola, arbete)
10. Berätta om ett tillfälle när du tagit stort ansvar

11. Hur länge ser du att du arbetar hos oss?
12. Vad vill du arbeta med i framtiden?
13. Varför ska vi anställa dig?

Mailförslag till kandidater som ej gått vidare

Mailförslag till kandidat som inte gått vidare efter intervju

Hej XX,

Hoppas allt är bra med dig.

Tack för en bra intervju. Tyvärr måste jag ge besked om att du efter en samlad bedömning inte gått vidare i processen. Det har varit väldigt hård konkurrens om tjänsten.

Jag vill tacka för en trevlig intervju och ditt intresse för tjänsten och för xx verksamhet. Du får gärna höra av dig om du skulle vilja ha mer utförlig feedback.

Med vänlig hälsning,

XXX

Mailförslag till kandidat som inte gått vidare efter screening

Hej XX,

Tack för ditt visade intresse till tjänsten som ungdomsledare. Vi kan konstatera att vi haft ett stort intresse för denna rekrytering. Vi har dessvärre beslutat att inte gå vidare med din ansökan i rekryteringen.

Konkurrensen har varit hård och då vi har fått många fina ansökningar kommer vi tyvärr inte ha möjlighet att ge personlig feedback på din ansökan.

Vi har dig dock gärna i åtanke om möjligheter skulle dyka upp inom XXs verksamhet i framtiden.

Med vänlig hälsning,

Mall för anställningsavtal

OBS! Kom ihåg att stämma av avtal mot kollektivavtal (om sådant finns).

Anställningsavtal för tidsbegränsad anställning

Arbetsgivare	Föreningen XXX, org.nr xxxxx-xxxx Gata XX XXX XX ort kontakt@organisation.se
Arbetstagare	XX, pers nr, Adress, tel nr.
Anställningsform	Anställningen är en allmän visstidsanställning.
Anställningstid	XXXX-xx-xx-XXXX- xx -xx
Befattning	Ungdomsledare och XXX
Arbetsuppgifter	I enlighet med separat arbetsbeskrivning
Lön	X kr per månad Lönen utbetalas den 25:e i varje månad. Om detta är en helgdag utbetalas lönen dagen innan
Arbetstid	Heltid, dvs 40 timmar per vecka
Antal semesterdagar/år	25 dagar i enlighet med gällande rätt
Övertid	Övertidsersättning, ersättning för arbete under obekvämt arbetstid eller dylikt utgår ej
Uppsägningstid	1 månad ömsesidig uppsägningstid
Sekretess	Undertecknad förbinder sig att behandla alla erhållna upplysningar och information som inte är avsett att komma till utomstående tredje mans kännedom angående föreningen, dess planer, information rörande deltagare från målgruppen samt andra sådana affärshemligheter som kommer till undertecknads kännedom eller på annat sätt avslöjas för denne, som strängt konfidentiellt. Vidare förbinder sig undertecknad att behandla alla erhållna upplysningar och information som är av

konfidentiell natur angående Arbetsgivarens kunder avseende deras idéer, reklam- och marknadsföringsaktiviteter, deras produkter och verksamheter, som strängt konfidentiellt.

Denna sekretessförbindelse gäller såväl under anställningstiden som efter dess upphörande

Konkurrens

Det åligger undertecknad att under anställningen i alla avseenden uppträda lojalt mot Arbetsgivaren. Undertecknad får därför inte under anställningen för egen del föreläsa om XX verksamhet, konkurrera med föreningen eller vidta åtgärd i syfte att övergå i egen konkurrerande verksamhet. Undertecknad får heller inte under anställningen främja verksamhet som konkurrerar med föreningens nuvarande eller planerade verksamhet eller vidta andra åtgärder som ur konkurrenssynpunkt är ägnade att tillfoga föreningen påtaglig skada.

Kvittningsmedgivande

Om Arbetstagaren vid anställningens slut är skyldig föreningen pengar får detta kvittas mot Arbetstagarens tillgodohavanden hos Arbetsgivaren.

Twistlösning

Detta avtal regleras av svensk lag. Tvister med anledning av detta avtal skall avgöras av allmän domstol med Stockholms tingsrätt som första instans.

Detta avtal har upprättats i två likalydande exemplar varav parterna har tagit var sitt.

Ort, datum

För arbetsgivaren

Härmed bekräftar och godkänner undertecknad ovanstående avtal om tidsbegränsad anställning.

Ort, datum

För arbetstagaren

Medarbetarsamtalsguide

Skickas med fördel ut innan samtalet

1. Vad har du lärt dig/ hur har du utvecklats hittills under anställningen/året?
2. Vad är du mest stolt över?
3. Vad ser du som dina största utmaningar?
4. Vad trivs du med på xxx?
5. Vad trivs du mindre bra med?
6. Vilka förutsättningar skulle göra det lättare för dig att göra ett arbete som du kan lära dig av och vara stolt över?
7. Vad har du för mål inför detta år?
8. Vad skulle du vilja jobba mer/ mindre med?
9. Vad skulle du vilja lära dig?
10. Vad skulle du vilja åstadkomma inom dina ansvarsområden?

Intyg utbildningsprogram



INTYG UTBILDNINGSPROGRAM

Namn

Namn på utbildning
Kursledare: xx
Organisationens namn

Datum

Plats för logotyp

Namn på utbildning
Kursledare: xx
Organisationens namn

Datum

Plats för logotyp

Namn på utbildning
Kursledare: xx
Organisationens namn

Datum

Plats för logotyp

Namn på utbildning
Kursledare: xx
Organisationens namn

Datum

Plats för logotyp

Namn på utbildning
Kursledare: xx
Organisationens namn

Datum

Plats för logotyp

Namn på utbildning
Kursledare: xx
Organisationens namn

Datum

Plats för logotyp

Namn på utbildning
Kursledare: xx
Organisationens namn

Datum

Plats för logotyp

Namn på utbildning
Kursledare: xx
Organisationens namn

Datum

Plats för logotyp

Namn på utbildning
Kursledare: xx
Organisationens namn

Datum

Plats för logotyp

Ort XXXX-XX-XX

VD namnunderskift
VD namnförtydligande
Titel

Styrelseordförande namnunderskift
Styrelseordförande namnförtydligande
Titel

Arbetsintyg

Ort, xxxx-xx-xx

Härmed intygas att **arbetstagare X, personnummer**, är anställd av föreningen x under perioden xx-xx-xx till xx-xx-xx. Anställningen utgörs av en tidsbegränsad allmän visstidsanställning.

XX har utfört följande arbetsuppgifter

VDs/verksamhetsledares underskrift
Namnförtydligande och titel

Arbetsplatsens adress, organisationsnummer, telefonnummer, hemsida