

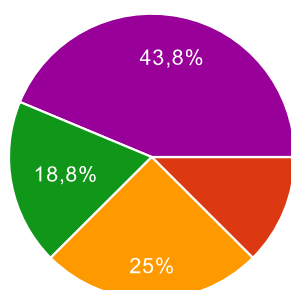
# 19 svar

[Visa alla svar](#)[Publicera analyser](#)

## Sammanfattning

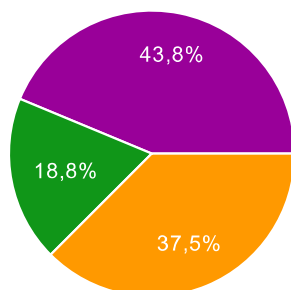
### Basfakta om föreningen

#### Hur många medlemmar har er förening?



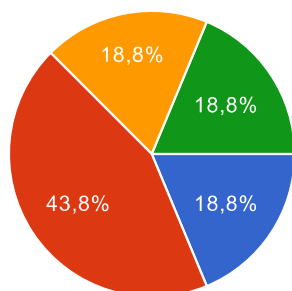
Mindre än 500	<b>0</b>	0 %
501 - 1000	<b>2</b>	12.5 %
1001 - 1500	<b>4</b>	25 %
1501 - 2000	<b>3</b>	18.8 %
Fler än 2000	<b>7</b>	43.8 %

#### Vilken omsättning har föreningen?



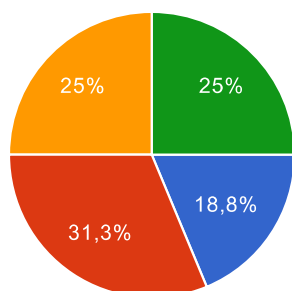
< 2 miljoner	<b>0</b>	0 %
2 - 4 miljoner	<b>0</b>	0 %
4 - 6 miljoner	<b>6</b>	37.5 %
6 - 8 miljoner	<b>3</b>	18.8 %
> 8 miljoner	<b>7</b>	43.8 %

### Hur många tillsvidareanställda har er förening?



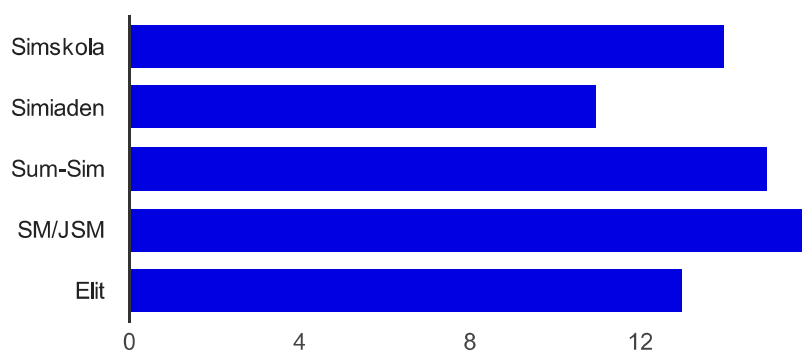
1 - 3	3	18.8 %
4 - 6	7	43.8 %
7 - 10	3	18.8 %
> 10	3	18.8 %

### Hur stor andel av kostnaderna är personalkostnader?



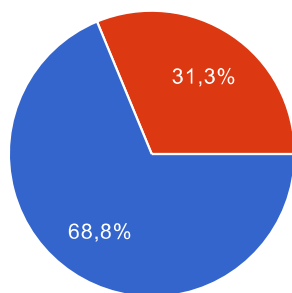
< 40 %	3	18.8 %
40 - 50 %	5	31.3 %
50 - 60 %	4	25 %
> 60 %	4	25 %

### Vilka nivåer har ni tillsvidareanställda/visstidsanställda på?



Simskola	14	87.5 %
Simiaden	11	68.8 %
Sum-Sim	15	93.8 %
SM/JSM	16	100 %
Elit	13	81.3 %

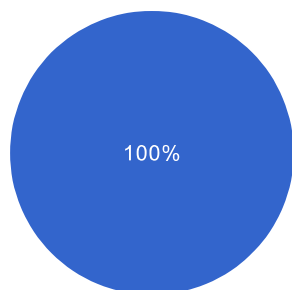
## Är er förening ansluten till Arbetsgivaralliansen?



Ja	11	68.8 %
Nej	5	31.3 %

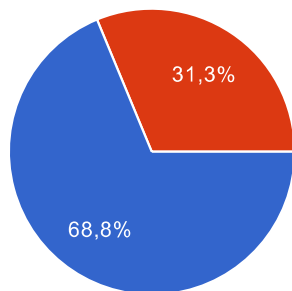
## Personalansvarig

### Har ni en person som är personalansvarig?



Ja	16	100 %
Nej	0	0 %

### Är personen anställd eller ideell?



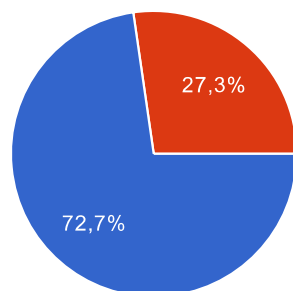
Anställd	11	68.8 %
Ideell	5	31.3 %

### Vilken roll har personen?

- Klubbchef
- Styrelseledamot
- Verksamhetschef
- KLubbchef
- Sportchef
- styrelse

Klubbdirektör  
klubbchef  
styrelledamot

### Om det är en anställd person, hur mycket tid läggs på personalfrågor?



en dag	8	72.7 %
två dagar	3	27.3 %
3-4 dagar	0	0 %
heltid	0	0 %

### Om det är en ideell person, hur jobbar hen med personalfrågor?

följer upp med möten o enskilda diskussioner

Inte så mycket, bara om det händer något.

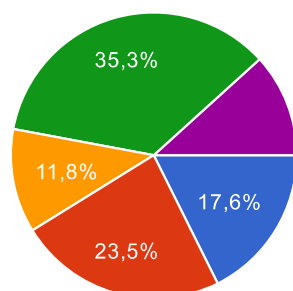
Inte mycket, bara om det händer något

Kommunikation mellan styrelse och anställda. Personalmöten, utvecklingsmöten, lönesamtal. Mailkonversation med personalen gällande semesterfrågor och andra frågor.

För närvarande dåligt

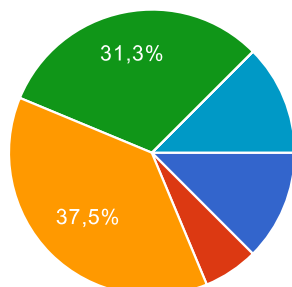
## Lönenivåer och utbildning

### Vilken lönenivå har simskoleansvarig?



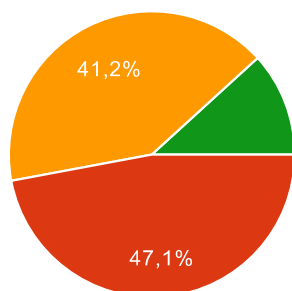
< 20 000	<b>3</b>	17.6 %
20 000 - 23 000	<b>4</b>	23.5 %
23 001 - 26 000	<b>2</b>	11.8 %
26 001 - 30 000	<b>6</b>	35.3 %
>30 000	<b>2</b>	11.8 %

### Vilken utbildningsnivå har simskoleansvarig?



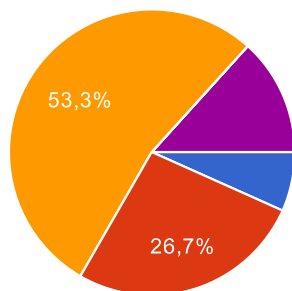
Ingen	<b>2</b>	12.5 %
Simlinjeassistent	<b>1</b>	6.3 %
Simlinjeinstruktör	<b>6</b>	37.5 %
Licensierad simpedagog/simtränare	<b>5</b>	31.3 %
Elittränare	<b>0</b>	0 %
Högre idrottstränareutbildning (högskola)	<b>2</b>	12.5 %

### Vilken formell utbildningsnivå har simskoleansvarig?



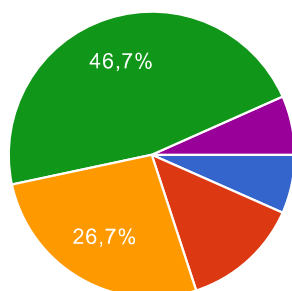
Grundskola	<b>0</b>	0 %
Gymnasie	<b>8</b>	47.1 %
Universitetsstudier	<b>7</b>	41.2 %
Fil kand. eller högre	<b>2</b>	11.8 %

### Vilken lönenivå har ungdomsansvarig?



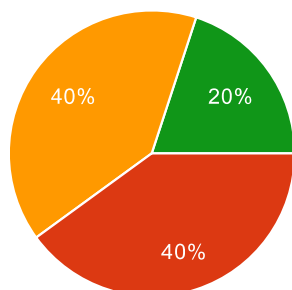
23 001 - 26 000	<b>8</b>	53.3 %
26 001 - 30 000	<b>0</b>	0 %
>30 000	<b>2</b>	13.3 %

### Vilken utbildningsnivå har ungdomsansvarig?



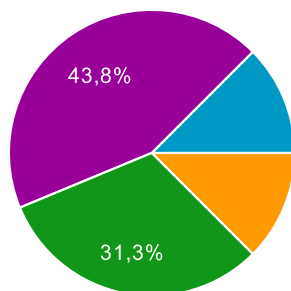
Ingen	<b>1</b>	6.7 %
Simlinjeassistent	<b>2</b>	13.3 %
Simlinjeinstruktör	<b>4</b>	26.7 %
Licensierad simpedagog/simtränare	<b>7</b>	46.7 %
Elittränare	<b>1</b>	6.7 %
Högre idrottstränareutbildning (högskola)	<b>0</b>	0 %

### Vilken formell utbildningsnivå har ungdomsansvarig?



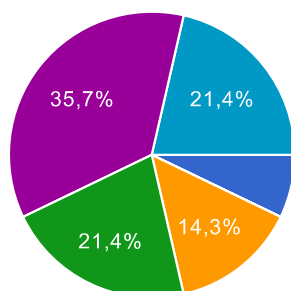
Grundskola	<b>0</b>	0 %
Gymnasie	<b>6</b>	40 %
Universitetsstudier	<b>6</b>	40 %
Fil kand. eller högre	<b>3</b>	20 %

### Vilken lönenivå har senior/elitansvarig?



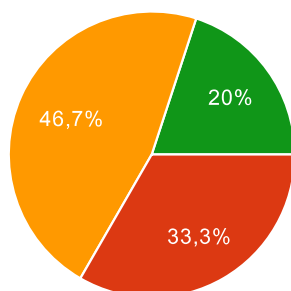
< 20 000	<b>0</b>	0 %
20 000 - 23 000	<b>0</b>	0 %
23 001 - 26 000	<b>2</b>	12.5 %
26 001 - 30 000	<b>5</b>	31.3 %
30 001 - 35 000	<b>7</b>	43.8 %
> 35 000	<b>2</b>	12.5 %

### Vilken utbildningsnivå har senior/elitansvarig?



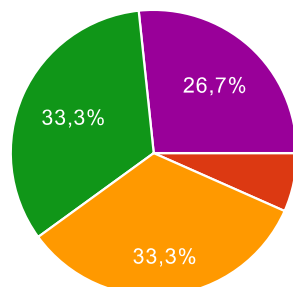
Ingen	<b>1</b>	7.1 %
Simlinjeassistent	<b>0</b>	0 %
Simlinjeinstruktör	<b>2</b>	14.3 %
Licensierad simpedagog/simtränare	<b>3</b>	21.4 %
Elitränare	<b>5</b>	35.7 %
Högre idrottstränareutbildning (högskola)	<b>3</b>	21.4 %

### Vilken formell utbildningsnivå har senior/elitansvarig?



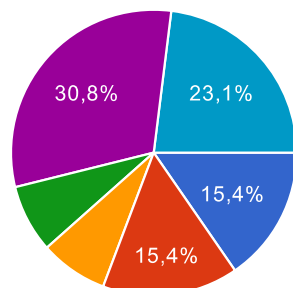
Grundskola	<b>0</b>	0 %
Gymnasie	<b>5</b>	33.3 %
Universitetsstudier	<b>7</b>	46.7 %
Fil kand. eller högre	<b>3</b>	20 %

### Vilken lönenivå har klubbchef eller motsvarande?



< 25 000	<b>0</b>	0 %
25 000 - 30 000	<b>1</b>	6.7 %
30 001 - 35 000	<b>5</b>	33.3 %
35 001 - 40 000	<b>5</b>	33.3 %
> 40 000	<b>4</b>	26.7 %

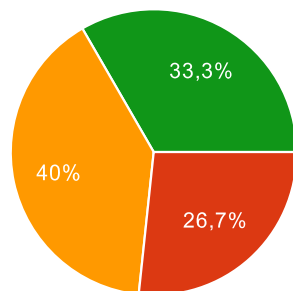
### Vilken utbildningsnivå har klubbchef eller motsvarande?



Ingen	<b>2</b>	15.4 %
Simlinjeassistent	<b>2</b>	15.4 %
Simlinjeinstruktör	<b>1</b>	7.7 %
Licensierad simpedagog/simtränare	<b>1</b>	7.7 %
Elittränare	<b>4</b>	30.8 %
Högre idrottstränareutbildning (högskola)	<b>3</b>	23.1 %

### Vilken formell utbildningsnivå har klubbchef eller motsvarande?

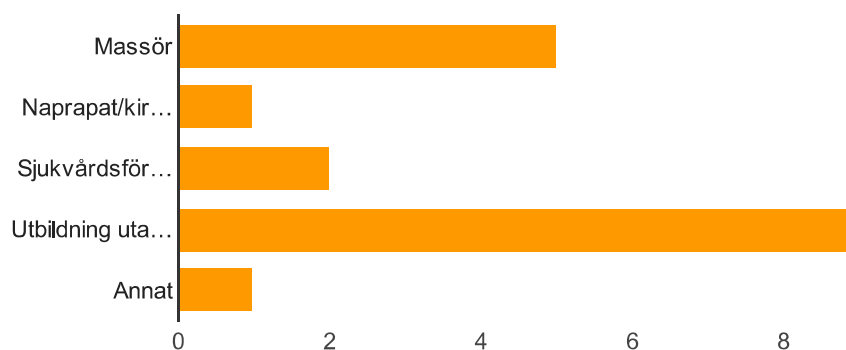




Gymnasie	4	26,7 %
Universitetsstudier	6	40 %
Fil kand. eller högre	5	33,3 %

## Förmåner utöver lön

### Vilka externa samarbetspartners har ni till era anställda?



Massör	5	38,5 %
Naprapat/kiropraktiker	1	7,7 %
Sjukvårdsförsäkring	2	15,4 %
Utbildning utanför SSF:s utbildning/konferens	9	69,2 %
Annat	1	7,7 %

### Kommentarer till ovanstående fråga

Budgeteras för kompetensutveckling varje år.

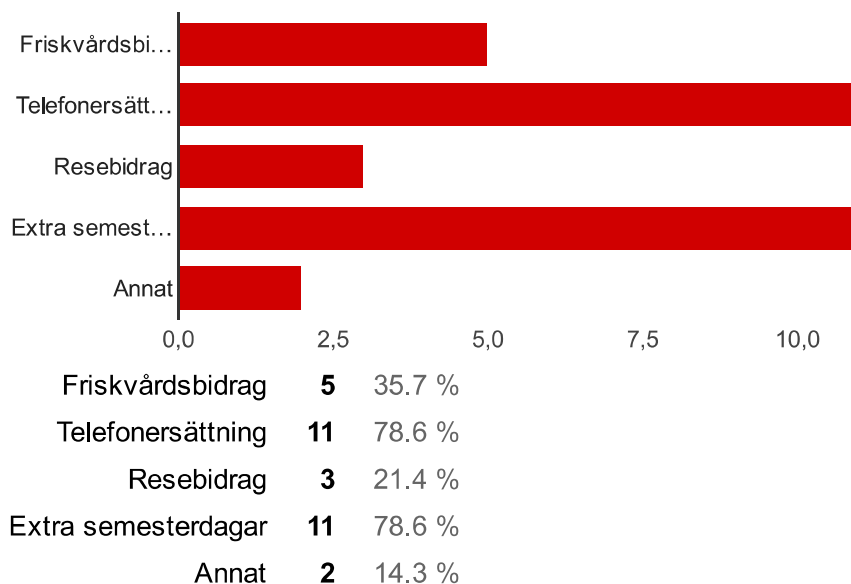
Samtliga anställda har fri tillgång till gym, träningspass i grupp samt simning.

Massage kan fås ca 2 gånger i månaden enligt enskilda önskemål. Utbildningar erbjuds inom relevanta områden (såväl interna som externa).

Inga

Ideell massör

### Vilka förmåner har era anställda utöver lön?



## Kommentar till ovanstående fråga

Lite olika beroende på vad som framförhandlas individuellt.

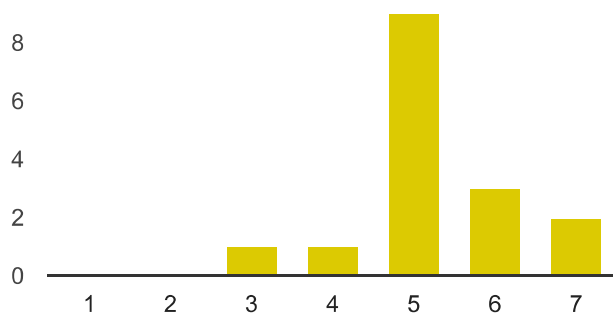
Telefon som används privat mot en symbolisk summa.

Vissa anställda har fler semesterdagar genom bortförhandlad övertidsersättning.

Utöver detta redan nämnda saker (fri träning och massage).

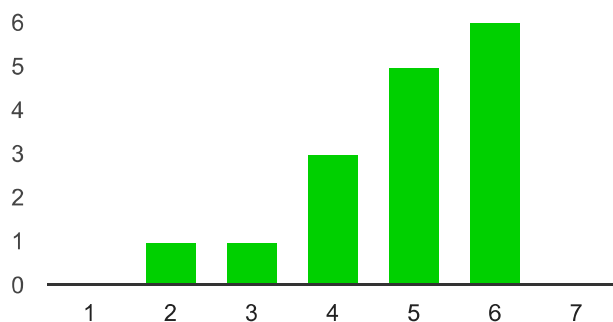
## Rollen som arbetsgivare

### Vi anser att vi är framgångsrika som arbetsgivare



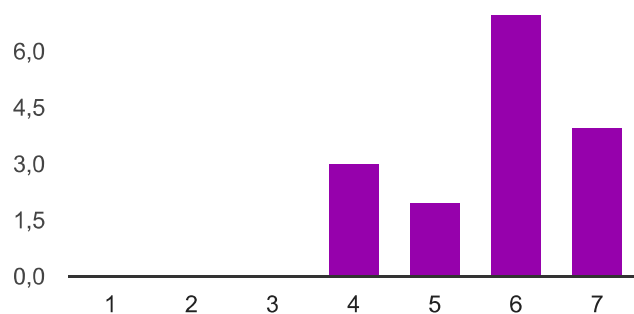
Stämmer inte alls: 1	0	0 %
2	0	0 %
3	1	6.3 %
4	1	6.3 %
5	9	56.3 %
6	3	18.8 %
Stämmer helt: 7	2	12.5 %

## Vi anser att vi har fokuserat mycket på vår roll som arbetsgivare



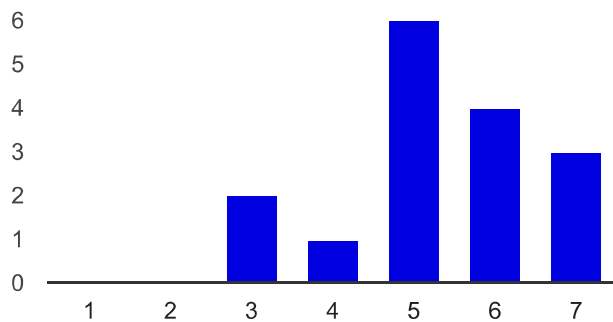
Stämmer inte alls: 1	<b>0</b>	0 %
2	<b>1</b>	6.3 %
3	<b>1</b>	6.3 %
4	<b>3</b>	18.8 %
5	<b>5</b>	31.3 %
6	<b>6</b>	37.5 %
Stämmer helt: 7	<b>0</b>	0 %

## Våra anställda känner att de kan påverka sin arbetssituation



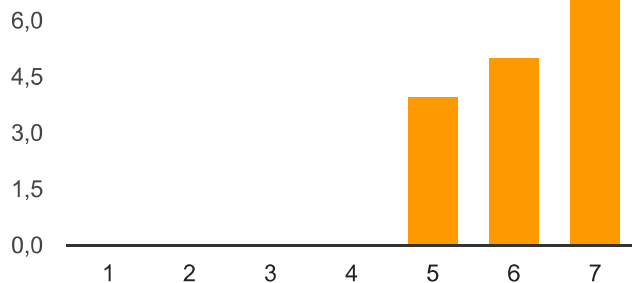
Stämmer inte alls: 1	<b>0</b>	0 %
2	<b>0</b>	0 %
3	<b>0</b>	0 %
4	<b>3</b>	18.8 %
5	<b>2</b>	12.5 %
6	<b>7</b>	43.8 %
Stämmer helt: 7	<b>4</b>	25 %

## Våra anställda känner att styrelse lyssnar till hur mina åsikter som anställd



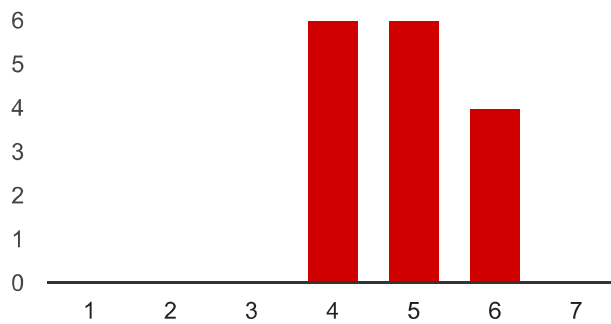
Stämmer inte alls: 1	<b>0</b>	0 %
2	<b>0</b>	0 %
3	<b>2</b>	12.5 %
4	<b>1</b>	6.3 %
5	<b>6</b>	37.5 %
6	<b>4</b>	25 %
Stämmer helt: 7	<b>3</b>	18.8 %

### Jag känner förtroende för våra anställda



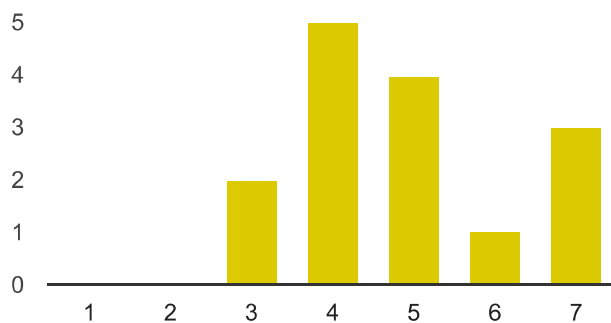
Stämmer inte alls: 1	<b>0</b>	0 %
2	<b>0</b>	0 %
3	<b>0</b>	0 %
4	<b>0</b>	0 %
5	<b>4</b>	25 %
6	<b>5</b>	31.3 %
Stämmer helt: 7	<b>7</b>	43.8 %

### Våra anställda känner att de har balans i sin anställning



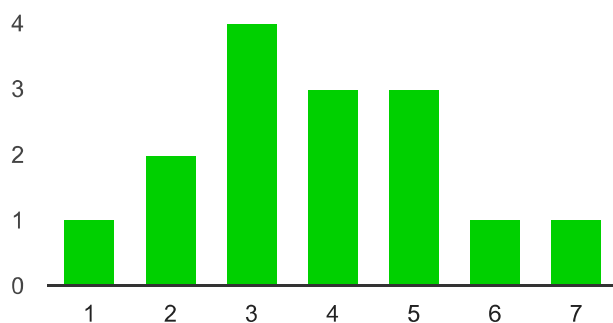
2	<b>0</b>	0 %
3	<b>0</b>	0 %
4	<b>6</b>	37.5 %
5	<b>6</b>	37.5 %
6	<b>4</b>	25 %
Stämmer helt: 7	<b>0</b>	0 %

### Jag anser att SES stödjer mig i vår roll som arbetsgivare



Stämmer inte alls: 1	<b>0</b>	0 %
2	<b>0</b>	0 %
3	<b>2</b>	13.3 %
4	<b>5</b>	33.3 %
5	<b>4</b>	26.7 %
6	<b>1</b>	6.7 %
Stämmer helt: 7	<b>3</b>	20 %

### Jag anser att SSF tar ansvar att supporta föreningar som arbetsgivare



5   **3**   20 %

6   **1**   6.7 %

Stämmer helt: 7   **1**   6.7 %

## Utveckling av rollen som arbetsgivare

### Vilka resurser anser du krävs av en förening för att lyckas ha en bra arbetsmiljö?

Någon roll som tar sig tid att handha personalen. Sedan beror det helt på storleken på organisationen. Är det få anställda kan det säkert räcka med en ideell. Finns det över 4-5 anställda så tror jag att det kan vara bra med en personalansvarig/chef som dagligdags finns på kansliet. Med en tydlig ansvarig så ökar chansen att få en bra arbetsmiljö så att inte personalfrågorna hänger i luften.

Träffas regelbundet utanför bassängen och prata om verksamheten. Ha en bra dialog m bra och dåliga saker.

Bra omvärdessyn, bra kunskaper kring arbetsrätt samt en bra balans mellan tillgång och behov i de olika verksamhetsinriktningarna. Detta gäller såväl personellt som ekonomiskt, platsmässigt mm.

Bra organisation Mål och handlingsplaner, policys Ständig översyn och dialog med anställda Öppenhet, mötesplatser Viljan att utveckla detta mm, mm

Tillräckligt stor personalstyrka, samt naturligtvis ekonomi för det.

Ekonomi för att ha tillräckligt många anställda. God arbetsmiljö på kansliet.

Viktigt att ha en person som är anställd som är ansvarig för personalen. Klubbar som är av lite större karaktär behöver en klubbchef.

Bra relation mellan styrelse och anställda. Förståelse från bägge parter för respektive parts prioriteringar.

### Vilka egenskaper ser vi hos en bra anställd?

Framförallt lojalitet och ärlighet gentemot arbetsgivaren. Sannolikheten att få sådana anställda bygger på att arbetsgivaren behandlar sina anställda på samma sätt.

Pålitligt, arbetsvillig, lyhörd, vilja utbilda sig, se till simmaren bästa och inte

framhäva sig själv.

Målinriktad Ansvarstagande Utvecklingsorienterad

Motiverad, kunnig, engagerad, ordning & reda.

Engagemang Ansvarstagande Kunnig, utbildad Nytt tänk Lyhörd Samarbetsvillig

Serviceinriktad mm, mm

Positiv, kreativ, delaktig, ansvarstagande.

Flexibel Engagerad Utbildad Involverad Positiv Driven

Driven, målmedveten, självständig, lyhörd.

Engagerad, utvecklingsintresserad, socialkompetens.

### **Vad krävs för att vi skall utvecklas i rollen som arbetsgivare?**

Större förståelse för de många speciella tjänster som finns i våra föreningar.

Regelbunden kompetensutveckling kring personalfrågor är en förutsättning.

Kunskap i att vara arbetsgivare så avtal, hur ska man jobba när man har träningar 6 dagagr i veckan och tävlingar var annan. Vad ingår i en tränares roll och hur ånga timmar ska man gör. Hur många timmar räknar man att man har jobbat när man är borta en hel helg tex.

Ekonomiska förutsättningar att avsätta resurser till en HR tjänst.

Att föreningen deltar i den samhällsmässiga utvecklingen inom så många områden som möjligt.

Effektiv och kunnig styrelse Bra arbetsledare, chef Handlingsplan Intresse att utveckla Lyssna på anställda, ledare mm Goda referenser, stöd från arbetsgivaralliansen mm, mm

Bra dialog och kunskap från styrelse, klubbchef.

Kunskap, intressen, engagemang

Inga kommentarer

Intresse, kunskap om möjligheter och svårigheter i de olika rollerna de anställda har.

### **Vad kan SES utveckla som stödorganisation till våra medlemsföreningar?**

Fortsätta att bjuda in till intressanta föreläsningar, utbildningar på konferenser. Det tillsammans med regelbundet erfarenhetsutbyte mellan föreningar kommer att göra oss bättre.

Färdiga mallar om hur man ska räkna tränarens tid. Semester etc. Så som om jag ta 1 vecka ledigt är det 5 dagar semester eller ska det räknas som 6 dagar då jag jobbar 6 dagar i vecka? Dessa frågor är svår tycker vi som relativt ny förening med fler anställd på kort tid.

Om SES deltar i den samhällsmässiga utvecklingen parallellt med att föreningarna gör det blir alla i organisationen ett stöd för varandra.

Lyfta frågor som berör föreningslivet, anställda och ideella gentemot specialförbund mm

Utbildningar, möten, utbyten mellan klubbar.

Inget utöver det som är nu. Tycker det är bra med diskussioner och bjuda in föreläsare som föreningarna tycker är relevanta.

Fånga upp idéer från andra klubbar och förmedla till övriga så att vi inte behöver uppfinna hjulet varje gång.

Utbildningar för styrelser och anställda.

## Övriga kommentarer

Jämfört med de flesta idrotter i landet befinner sig simklubbar till stor del i utvecklingens framkant. Men utvecklingen går fort och utmaningarna för att nå och locka duktiga ungdomar att simma och även ideella att hjälpa i simidrotten ökar. En stor och avgörande anledning till ett fortsatt intresse för simsporten är vilket kvalité vi levererar samt med vilket respons vi ger lokalt till nuvarande medlemmar och även profilerar oss för framtida medlemmar samt hur vi syns i media och andra sociala medier. En inriktning för hur vi tillsammans kan arbeta med detta tror jag blir en allt viktigare fråga. För simkunnighet och simidrottens varumärke är de viktigaste verktygen för vår fortsatta utveckling.

Den här sidan bör fyllas i av annan person än jag.

Inga kommentarer

## Antal dagliga svar

