



# Rekryteringsmodell

BEHOVSANALYS – REKRYTERINGSPLAN – LEDARVÅRD



# Process för ledarrekrytering

## 1. Behovsanalys

- Inventering
- Beskrivning av uppdrag och egenskaper

## 2. Rekryteringsplan

## 3. Ledarvård



# Behovsanalys

Vilket uppdrag i föreningen behöver vi rekrytera till?

Tränare, ledare, utskott, kommitté, valberedning, styrelseledamot?

Vad behövs av personen i det aktuella uppdraget?

Egenskaper, erfarenhet, kunskap m.m.

Känner vi någon som passar redan nu?

# Inventering – hur många behöver vi?

Föreningsuppdrag/roll	Finns idag (antal)	Totalt behov (antal)

# Beskrivning av uppdrag och egenskaper

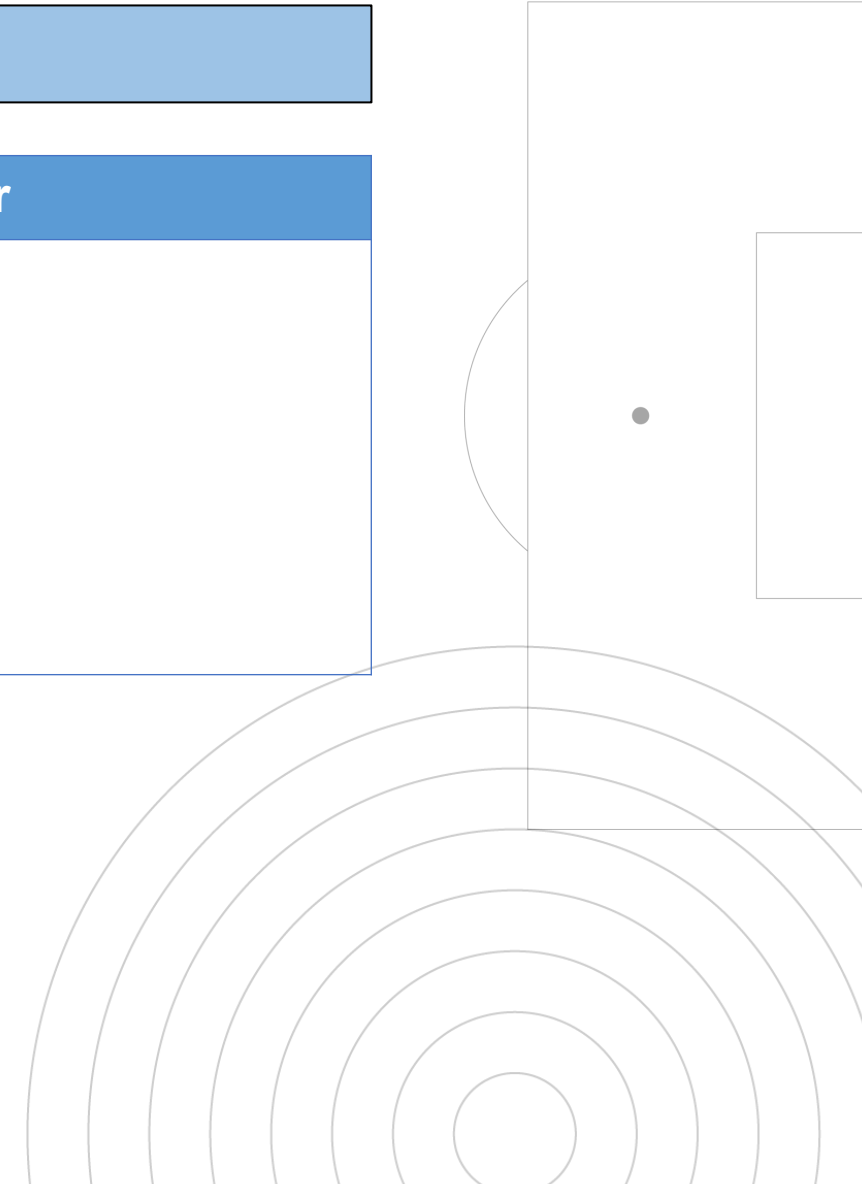
Typ av uppdrag:

Uppdragsbeskrivning	Önskvärda egenskaper
<ul style="list-style-type: none"><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li></ul>

Förslag på kandidater:

- 
- 
- 
- 
- 

Beräknad tidsåtgång,  
timmar per vecka:



# Rekryteringen

Vem gör vad?

Dela upp ansvaret, enklare och tydligare

Hur ska ni kontakta?

Telefon, epost, ansikte mot ansikte

När ska det vara klart?

Slutdatum, realistiskt



# Hur frågar vi?

## ❖ Presentation av uppdraget

- Varför frågar vi dig?
- Vad vill vi ha ut?

## ❖ Förväntningar

- Vi förväntar oss..

## ❖ Ansvar

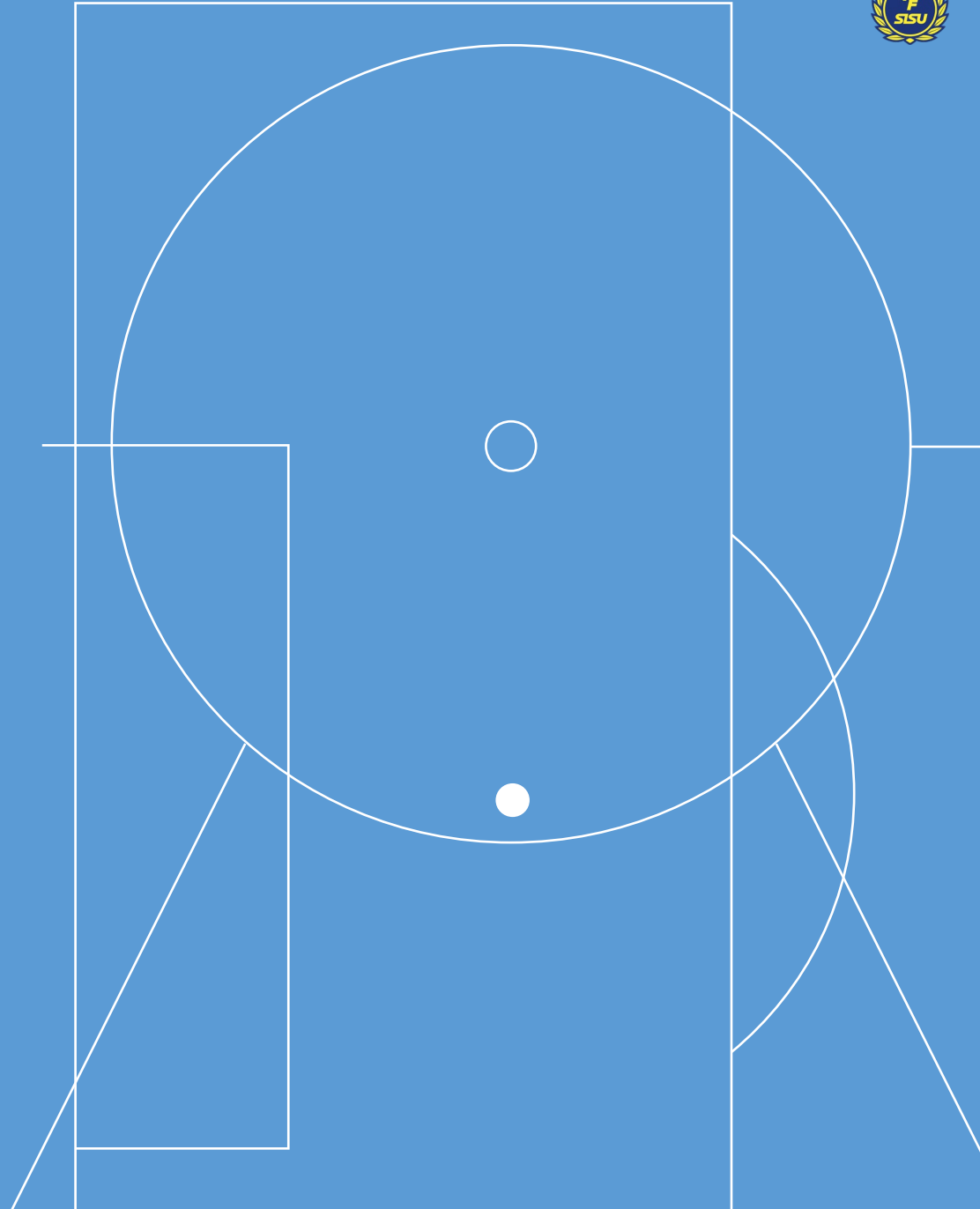
- Du har ansvar att..

## ❖ Befogenhet

- Du bestämmer själv.., men föreningen bestämmer..

## ❖ Belöning

- sedd, uppmuntran, beröm..





# Ledarvård – lika viktigt som rekrytering

## HUR ATTRAHERAR VI MÄNNISKOR?

- Gemenskap
- Vara med och påverka
  - Erfarenhet
  - En resa
  - En utmaning
  - Varumärke
- Dela med sig av kunskap och erfarenhet
  - Få bestämma
  - Ta ett samhällsansvar