



## Samtalsteknik för valberedaren

De flesta som blir förtroendevalda blir det för att någon tänkte på att ställa frågan till just den personen. Här kommer tips på samtalsteknik för valberedaren!

### 1. Förbered er

Vem är det du ska träffa och prata med? Hur ser vardagen för den personen ut? Känner den till bygdegårdens/distriktets verksamhet och möjligheter? Genom att reflektera över det kan du hitta sätt att lyfta det som kan vara viktigt för personen att veta eller få besvarat. Förbered dig på vilka frågor du kan få och hur du kan besvara dem på ett sätt som väcker intresse. Vad kan uppdraget ge tillbaka till personen?

Tänk på att skaffa dig en korrekt bild av hur uppdraget ser ut och vad det innebär så du vet hur uppdraget kan engagera den du tar kontakt med.

### 2. Ta kontakt

Ta kontakt och försök väcka ett intresse för uppdraget och föreningen/distriktet. Kanske vet personen inte så mycket om bygdegårdsrörelsen och vilken verksamhet som bedrivs. Väck lusten och idéerna! Presentera dig och din roll. Ställ öppna frågor som inte besvaras av ja och nej. Lyssna och visa ett genuint intresse för det personen berättar.

### 3. Samtala

Undvik att öppna med att säga att "Vi behöver folk till styrelsen" eller "Gamla styrelsen orkar inte mer och nu måste någon ställa upp". Det tenderar att minska intresset drastiskt. Använd öppna personliga frågor som "Vad engagerar dig?", "Finns det något vi kan förbättra?", "Vilka frågor eller verksamhet borde vi driva?". Lyssna aktivt och skapa dig en bild av personens intresse, drivkraft och behov.

### 4. Rekrytera

När du nu hört personen berätta och lyssnat in intressen, funderingar och behov kan du också uppmuntra hur det skulle vara en styrka för styrelsen att få med just den personen i teamet. Uppmuntra vidare genom att lyfta vad uppdraget kan ge tillbaka i sin tur. Kanske kan en småbarnsförälder få möjlighet till fler aktiviteter lokalt, gemenskap, meriterfarenhet av ledarskap och arrangörskap, bidra med erfarenhet, utveckla nya kunskaper och som professionell få mer praktisk erfarenhet. Lyft styrkan i uppdraget genom "Jag tror uppdraget skulle ge dig ...".

Tänk på att många som säger nej eller är osäkra kan vara det på grund av de inte har erfarenhet av uppdraget eller föreningsliv. De vill veta hur mycket tid som går åt, förväntningar, hur det är förenligt med livspusslet och vad de får tillbaka. Vad är det de bidrar till? Vilka argument tycker du är viktiga att lyfta för att skapa intresse?

Tänk på att rekrytering inte handlar om att sälja in uppdraget utan att skapa ett intresse och engagemang för uppdraget!

## **5. Bestäm fortsättning**

Finns det ett intresse, hur tar ni vidare det? Behöver personen betänketid och när följer ni upp kontakt? Vill personen prata med någon i styrelsen? Kanske vill personen inte alls sitta i styrelse, men är öppen för att delta i arbetsgrupp, programråd eller liknande. Landa i ett beslut.

## **6. Följ upp intresse och kontakt**

Följ alltid upp kontakt med den som är intresserad och erbjud den som tackar nej möjlighet att ta kontakt om den ändrar sig.