



# Policy Ledarförsörjning

Syfte: Att säkerställa en hållbar och långsiktig försörjning av engagerade och kvalificerade ledare som speglar föreningens värderingar av inkludering, starkt ledarskap, kvalitet och gemenskap.

## 1. Identifiera Potentiella Ledare

- Observation och Rekrytering: Uppmuntrar tränare och andra aktiva ledare att identifiera individer som visar ledarskapspotential i laget eller genom ideellt arbete i föreningen. Främst sker detta under två första åren i Bollibompa (4-5 år). Vi strävar efter en jämn fördelning av kvinnor och manliga ledare.
- Kommunikation: Har regelbundna samtal med spelare, föräldrar och andra medlemmar för att hitta de som är intresserade av att engagera sig som ledare.

## 2. Introduktion och Information

- Informationsmöte: Organiserar informationsmöten där intresserade personer får en inblick i vad det innebär att vara ledare inom IF Haga, vilka värderingar och mål föreningen har samt vad som förväntas av en ledare.
- Mentorskap: Tilldelar en mentor till nya ledare så att de får stöd och vägledning under sina första månader.

## 3. Utbildning och Kompetensutveckling

- Grundutbildning: Alla nya ledare genomgår en introduktionsutbildning där de lär sig om föreningens arbetssätt, praktiska frågeställningar samt en första inblick i barn- och ungdomsidrott.
- Löpande Utbildning: Erbjuder kontinuerliga utbildningstillfällen inom ledarskap, träningslära, fys, akut omhändertagande och andra relevanta områden.

## 4. Uppföljning och Stöd

- Regelbundna Möten: Planerar regelbundna möten med ledargruppen för att ge möjlighet till erfarenhetsutbyte och feedback. Detta görs minst 2 gånger om året.
- Uppföljning: Har regelbundna uppföljningssamtal med nya ledare för att säkerställer att de trivs och har möjlighet att ställa frågor och dela sina upplevelser.
- Stödjande Verktyg: Ger ledarna tillgång till material och resurser som hjälper dem i sin roll, såsom träningsscheman, övningar och kommunikationsverktyg.

## 5. Utvärdering och Förbättring

- Årlig Utvärdering: Genomför en årlig utvärdering av ledarna för att se vilka delar som fungerar bra och vad som kan förbättras.
- Feedback från Ledare: Inhämtar regelbunden feedback från nuvarande ledare för att förstå deras behov och identifiera områden för vidare utveckling.

## 6. Främja Gemenskap och Motivation

- Sociala Evenemang: Anordnar sociala träffar för ledarna för att stärka sammanhållningen och skapa en positiv gemenskap.

- Uppskattning och Belöning: Ger erkännande till ledare som har gjort särskilda insatser genom utmärkelser, diplom eller andra sätt att uppmärksamma deras engagemang.

En separat checklista finns för:

- Introduktion av ledare
- Avslut av ledare