



At motivere mennesker – eller bare ”få nogen” til at løse en bestemt opgave?

– LU-møde d. 24. marts 2010 – hands out.

Overordnet: Den gode frivillige leder motiverer og udvikler mennesker til at arbejde for et fælles formål – og går foran i at gøre det.

Det er ikke: 1) At gøre det hele selv – teams er vigtige 2) At sidde bag PC-skærmen og organisere/koordinere.

Der eksisterer faktisk et ret stort potentiale – unge vil gerne være frivillige. Halvdelen af unge mener, at de gerne ville være frivillige – hvis de blot var blevet spurgt.

Jo mere seriøst vi tager de frivillige, jo mere seriøst vil de tage deres opgave.

Hvilke forventninger har frivillige i forhold til det frivillige arbejde?

- At have indflydelse på det område man arbejder med, dvs. kunne udvikle det sådan, som man mener, er hensigtsmæssigt

- At blive anerkendt af foreningen for sin indsats

- At blive en del af et fællesskab, der arbejder for værdier, man synes, er vigtige at fremme

- At udvikle kompetencer, eller evner som man kan drage nytte af senere i livet

- At få en positiv selv-følelse fordi man gør nogle gode og måske endda uselviske handlinger

Reflekter over, hvorvidt vi som forening imødekommer disse forventninger – og hvad kan vi i givet fald gøre for at skabe en positiv frivillighedskultur?

Konkrete hvervemetoder

Personlig headhuntning er uden undtagelse næsten altid at foretrække!

Hvordan:

1) Anerkend først det, som du umiddelbart kan se personen kan, og som I har brug for.

2) Fortæl, hvad projektet går ud på, og hvorfor arbejdet er vigtigt.

3) Inviter personen til deltagelse evt. bare til en 'kigger' i første omgang.

Rekruttering:

Fastholdelse af aktive som fx ledere, projektdeltagere

- 1 **Mød dem personligt** (særligt hvis det er nye centrale folk) og giv dem en fornemmelse af, hvad der foregår i bevægelsen - både det, som er synligt og de ting, som er mindre synlige.
- 2 **Uddelegér ansvar fra første færd** (helt ned til at lave kaffe). Den nye frivillige vokser med ansvaret. Det er dog vigtigt at tilbyde vejledning, indtil den nye kan selv
- 3 **Vis din glæde og taknemlighed** over for den nye tilkommende og opmuntre løbende alle aktive verbalt. Det er vigtigt for unge, at de oplever at deres indsats bliver værdsat. Arbejdet bærer ikke altid lønnen i sig selv.
- 4 **Gør foreningens værdier og visioner tydelige** og eftertragtellesværdige. Mind nye såvel som gamle om, hvordan bevægelsen gør en forskel. Fortæl nogle gode historier og udfordr alle aktive til at dele gode erfaringer og oplevelser med hinanden.
- 5 **Fleksibilitet**. Giv plads til at aktive kan tage en pause pga. eksamen, udenlandsrejse etc. En pause betyder ikke et evigt farvel. Sig pænt farvel og tak for denne gang og spørg om du må kontakte vedkommende når denne er retur eller er færdig med pausen.
- 6 **Tilbyd efteruddannelse/kurser** m.m. og lad foreningen dække i hvert fald nogle af udgifterne. Jo flere der tager af sted sammen, jo større forskel kan kurset få.
- 7 **Opfordre til socialt fællesskab** i gruppen (middage osv.) og vær åben over for at danne nye venskaber. Det er det sociale, som i sidste ende gør forskellen, når vi snakker fastholdelse. Et fællesskab, hvor man oplever sig accepteret, som man er, er utrolig betydningsfuld.
- 8 **Lav en mentorordning**. En erfaren leder vejleder en yngre leder/aktiv. Det betyder, at den nye kommer ind i et godt forløb, hvor der er en tilpas mængde udfordringer.

Hvervning og fastholdelse – hvordan?

– en ressource til de enkelte udvalg (både internt + projektgrupper)

1. Introduktion

De fleste ledere af foreninger drømmer om at blive flere. Enten flere medlemmer eller endnu bedre flere engagerede, der tager ansvar og aktivt arbejder med på foreningens formål. Hvervning og fastholdelse hænger dog uløseligt sammen. Det giver ikke mening at hverve personer til foreningen, hvis man ikke er opmærksom på, hvordan man fastholder dem.

Arbejds materialet beskæftiger sig med følgende emner:

- Hvervning - hvordan? Hvad forventer unge, hvis de vælger at engagere sig? Praktisk 'how to' - guide hvor I bl.a. får mulighed for at lave en 'jobbeskrivelse' til de personer, som I drømmer om at få engageret.
- Vigtigheden af foreningens formål i forbindelse med hvervning og fastholdelse
- Guide til, hvordan man fastholder aktive ved at skabe en positiv frivillighedskultur

Hvervning af engagerede / aktive frivillige

Øvelsen vil primært handle om rekruttering eller hvervning af engagerede/aktive folk - det betyder ikke kun, at man hverver ledere, men at man hverver mere end 'passive' medlemmer eller brugere af foreningen.

Hvor lang tid tager øvelsen?

Ca. en times tid. Overhold tidsrammen eller én I selv fastsætter. Man får bedre diskussioner ved at være opmærksom på, at man ikke har hele dagen til at diskutere et emne - det er ganske enkelt nemmere at holde fokus.

Vælg en ordstyrer, som I ved, er god til at strukturere og holde fokus i en debat.

- Hvad tænker særligt unge om det at være frivillig?

- At have indflydelse på de områder, man arbejder med, dvs. kunne udvikle det sådan, som man mener, er hensigtsmæssigt.
- At blive en del af et fællesskab, der arbejder for værdier, man synes, er vigtige at fremme.
- At blive anerkendt af foreningen for sin indsats - verbalt
- At udvikle kompetencer eller evner, som man kan drage nytte af senere i livet
- At få en positiv selv-følelse, fordi man gør nogle gode og måske endda uselviske handlinger

Overvej:

Brug 1 minut på at kigge på listen og overvej, om I kan genkende dette hos jer selv eller hos andre. Herefter skal I snakke sammen i jeres gruppe - men mere om det om lidt. (1. min pause mens sætningerne er på skærmen)

Brug 5 minutter i gruppen på at snakke om, hvorvidt jeres forening imødekommer disse forventninger.

Noget er let at gøre noget ved – f.eks. at sige tak. Andet handler om, hvordan foreningen er struktureret, og hvordan I som ledergruppe ser på og behandler nye ideer.

2. Hvervning

Man kan hverve aktive folk ved at fremme initiativer, som tages af dem, der ikke sidder i ledelsen. F.eks. bakke op om fester, som nogen holder eller hjælpe med at virkeliggøre en god idé, Her skal vi imidlertid se nærmere på det at engagere folk i opgaver eller visioner, der allerede ligger parat til at blive løst.

Før I overhovedet går i gang med at hverve, er det vigtigt, at I bliver helt klare på, hvad I hverver til, og hvorfor I gerne vil have flere involveret. Det vil være en god idé at lave en kort jobbeskrivelse - det kan være et overordnet projekt, som I drømmer om, at personen skal involvere sig i.

Det skal være en jobbeskrivelse, der giver mulighed for selvstændig stillingtagen og udvikling. Det er vigtigt at finde en god balancegang, hvor I beskriver en retning og nogle rammer, men stadig laver lader opgaven være tilpas åben til, at personen kan forme den og få indflydelse på den måde, opgaven udføres. Det job / projekt I beskriver, skal være fedt og vigtigt, og det skal man kunne læse ud af det skrevne. Ingen gider engagere sig i noget, som ikke begejstrer dem. Tag fx fat i jeres formålsværdi og formulér med egne ord, hvorfor den begejstrer jer. Det kan være, at det også vil begejstre andre.

Og husk: Jo mere seriøst I tager de frivillige, jo mere seriøst vil de tage deres opgave.

Øvelse: Lav en jobbeskrivelse (15 min.)

Formålet med denne øvelse er, at I finder ud af hvilke 'jobs' eller opgaver, I kan tilbyde den frivillige og hvad personen kan få ud af at være med? Mao. I skal lave en slags jobannonce der indeholder følgende tre elementer:

- 1 Hvad går 'jobbet'/projektet / drømmen ud på - hvilket ansvarsområde (arrangere lejr, lave PR-materiale osv.) Skriv gerne noget mere specifikt end blot 'lave PR materiale). Prøv at beskrive projektet med få og entusiastiske sætninger.
- 2 Hvad får personen ud af at være engageret i opgaven? (fx ansvar, fællesskab, noget at skrive på CV'et osv.)
- 3 Hvad kræver I af vedkommende? (kan stå inde for formåls- og praksisværdier, selvstændighed, tjekker mail osv.)

Brug 15 min. på at lave en slags jobbeskrivelse. Hvis I gerne vil hverve flere personer så del jer evt. op og arbejd i grupper eller hver for sig.

Til inspiration:

Hvad får du ud af at være med?

- Få mulighed for at gøre en forskel og møder nye mennesker
- Udvikle sig selv, udfordre sig selv og opbygge et psykisk beredskab
- Danne holdninger og få ny viden
- Opbygge færdigheder, som kan bruges på arbejdsmarkedet/uddannelse

Hvad kræver vi?

- At du kan stå inde for foreningens formål
- At du kan arbejde selvstændigt
- At du har lyst til og mod på at engagere dig i foreningens ve og vel
- At du i gennemsnit bruger tre timer om ugen
- At du jævnligt tjekker mail og er til at få fat på i kritiske situationer

Diskuter internt, hvordan I vil sørge for, at jobbeskrivelsen "realiseres" – hvor skal vi sende den? Og hvordan vil vi sikre, at den holder, hvad vi lover?

3. Konkrete hvervemetoder

Personlig hvervning - head-hunting

- Opslag relevante steder (på uddannelsesinstitutioner, i butikker etc.)
- Foldere (evt. ophængt sammen med opslagene)
- Annoncer (aviser etc.)
- Mailinglister (fx via de interne netværk på uddannelsesinstitutionerne eller andre netværk, I naturligt er en del af)
- Happenings - gerne kreative og anderledes, sådan at folk kan huske dem

Don't do's:

Spørg ikke ud i en flok, om nogen vil være med i et større projekt. Det går med 'hvem vil lave kage' men sjældent, hvis man spørger: Hvem vil arbejde som frivillig på dette projekt? Stort set samtlige ledere og aktive i foreninger er blevet personligt spurgt af andre, om de ville være med.

Personlig hvervning er – næsten uden undtagelser – klart at anbefale!

Personlig hvervning når man snakker hvervning af unge er klart at anbefale. Entusiaster, der hiver andre med, er en god hvervemetode. Entusiasme smitter.

Head-hunting kan foregå via personlig hvervning, men det kan også være dine venner, som har en god ven, som har nogle kompetencer eller evner, som man gerne vil have fat i. Når I har haft den tidligere snak, ved I også, hvad det er for kompetencer, som I gerne vil have, personen besidder.

Når I møder én, som I kan se, har noget af det, I søger - så handler det om at anerkende det, man ser i personen. F.eks. sig: Jeg kan se, at du er god til at organisere, snakke med folk Herefter kan du fortælle om, hvad projektet går ud på, og hvor vigtigt projektet er. Herefter kan du spørge, om personen har lyst til at være med til et møde og evt. være aktiv på det område, som I efterspørger.

Igen: 1) Anerkend først det, som du umiddelbart kan se personen kan, og som I har brug for. 2) Fortæl, hvad projektet går ud på, og hvorfor arbejdet er vigtigt. 3) Inviter personen til deltagelse evt. bare til en 'kigger' i første omgang.

Annoncer

Der er et par metoder, som minder om hinanden nemlig annoncer, foldere og andre opslag. Det er godt at bruge disse metoder - det kan dog være overraskende lidt man får ud af sådanne offentlige henvendelser. Det betyder ikke, at man skal undlade at gøre det, men at man ikke automatisk skal regne med, at fem personer henvender sig, fordi man sætter en annonce i lokalsprøjten. Vær opmærksom på, at sætte opslag de steder, hvor de typer, I gerne vil have involveret, findes.

Mailinglister

Vil man bredt ud, er mails og mailinglister en mulighed. Mange får rigtig mange mails og derfor kan en forespørgsel på mail let forsvinde i mailhavet. I kan også vælge at kontakte en frivillighedscentral og lægge jeres 'jobannonce' ind der. Tjek fx www.frivilligjob.dk

Happenings / events

Aktiviteter tiltrækker og derfor er det også en relevant måde at få nye medlemmer på. Man kan fx arrangere en koncert i byen til fordel for foreningen, man kan give gratis kaffe på stationen og invitere folk med.. At lave hvervekampagne eller events kan være et sjovt projekt at arrangere for kreative medlemmer, der ikke vil involvere sig fast i foreningen. Når unge møder jer 'ansigt til ansigt' og kan spørge jer om ting, giver det naturligvis et bedre indtryk af, hvad I har gang i, end hvis man bare får en folder stukket i hånden.

I en hvervingskampagne skal I huske:

- at kreativitet giver opmærksomhed!
- at fortælle historier om det sociale liv i gruppen
- at fortælle om, hvordan I vil 'gør en forskel' jævnfør bevægelsens formål
- at fortælle, at det giver godt på cv'et! (kompetencegivende, points til uddannelse/job)
- at der er gode rammer og strukturer (signalér, at jeres forening ikke (kun) er en kaffeklub)

Øvelse: (15 min.)

Nu er det meningen, at I skal bruge de næste 15 min. på at snakke om:

- Hvordan I kunne blive bedre til at hverve aktive. (Har I brug for medlemmer så snak om dette.) Hvad er det første tiltag, I skal gøre?

Fastholdelse

For fordi man forstår at hverve nye aktive - eller for den sags skyld medlemmer til foreningen - betyder det ikke, at de bliver i foreningen længere tid end et par uger. Måske opdager de, at de alligevel ikke har tid, eller at de aktiviteter, som lød sjove, ikke er det alligevel. For nye aktive deltagere (dvs. ikke bare medlemmer) har gruppens sammenspil -særligt på de første to møder, hvor den nye bare suger indtryk til sig - afgørende betydning for, om personen vil fortsætte. Hav dette i baghovedet, når der er nye med. Hvis I kører en meget afslappet stil, vil det være den stil den nye indoptager og kopierer osv.

I det følgende præsenteres handlinger, som er med til at fastholde aktive frivillige. God ledelse er vigtig, når man snakker fastholdelse. Det skal dog siges, at ligegyldigt hvor 'god du er som leder' vil der forekomme udskiftninger og være folk, der stopper. Lad være med at tage det som et nederlag at aktive stopper - hvis du siger tak og farvel for denne gang på en god måde, kan det jo være, de vender tilbage senere hen.

Konkrete fastholdelsesmetoder:

Fastholdelse af aktive som fx ledere, projektdeltagere

- 9 **Mød dem personligt** (særligt hvis det er nye centrale folk) og giv dem en fornemmelse af, hvad der foregår i bevægelsen - både det, som er synligt og de ting, som er mindre synlige.
- 10 **Uddelegér ansvar fra første færd** (helt ned til at lave kaffe). Den nye frivillige vokser med ansvaret. Det er dog vigtigt at tilbyde vejledning, indtil den nye kan selv.
- 11 **Vis din glæde og taknemlighed** over for den nye tilkommende og opmuntre løbende alle aktive verbalt. Det er vigtigt for unge, at de oplever at deres indsats bliver værdsat. Arbejdet bærer ikke altid lønnen i sig selv.
- 12 **Gør foreningens værdier og visioner tydelige** og eftertragtellesværdige. Mind nye såvel som gamle om, hvordan bevægelsen gør en forskel. Fortæl nogle gode historier og udfordr alle aktive til at dele gode erfaringer og oplevelser med hinanden.
- 13 **Fleksibilitet**. Giv plads til at aktive kan tage en pause pga. eksamen, udenlandsrejse etc. En pause betyder ikke et evigt farvel. Sig pænt farvel og tak for denne gang og spørg om du må kontakte vedkommende når denne er retur eller er færdig med pausen.
- 14 **Tilbyd efteruddannelse/kurser** m.m. og lad foreningen dække i hvert fald nogle af udgifterne. Jo flere der tager af sted sammen, jo større forskel kan kurset få.
- 15 **Opfordre til socialt fællesskab** i gruppen (middage osv.) og vær åben over for at danne nye venskaber. Det er det sociale, som i sidste ende gør forskellen, når vi snakker fastholdelse. Et fællesskab, hvor man oplever sig accepteret, som man er, er utrolig betydningsfuld.
- 16 **Lav en mentorordning**. En erfaren leder vejleder en yngre leder/aktiv. Det betyder, at den nye kommer ind i et godt forløb, hvor der er en tilpas mængde udfordringer.

Øvelse: (15 min.)

Brug de næste 15 min. på at snakke de enkelte punkter igennem. Start med punkt 1. Hver enkelt i gruppen vurderer for sig selv på en skala fra 1 til 5, hvor gode/ikke gode, man er til dette punkt. 1 er = dårlig. 5 rigtig gode. Herefter tager I en runde, hvor hver enkelt kort fortæller hele gruppen hvorfor i har givet punkt 1 det tal I nu har. Herefter tager I punkt 2.

- Vælg afslutningsvist et eller to punkter som I sammen vil prøve at arbejde med den kommende tid. Skriv det ned på et stykke papir og tag dette papir frem til de kommende møder. Brug tre min. på de kommende møder på at evaluere, hvordan det går punkterne. Hvis der skal forekomme en ændring, er det nødvendigt at man jævnligt minder hinanden om, at man ønsker udviklingen.

God fornøjelse!