



GUIDE

Find og fasthold jeres frivillige i foreningen

Enhver type forening lever i kraft af sine frivillige.

De er selve **hjertet** i det at drive og udvikle en forening.

Derfor har Frivilligcenter Odder udarbejdet denne guide, der giver **tips og råd** til at finde nye frivillige og holde fast i de allerede aktive.

Hensigten med guiden er at tilføre ny energi og virkelyst i foreningslivet.

FORORD

Ingen forening uden frivillige

Er de frivillige kræfter der ikke, eller er de blevet trætte af opgaverne, har foreningen et problem. Så kan den ikke længere tilbyde sine medlemmer og potentielle medlemmer den støtte og de tilbud, en forening bygger på.

Læs med her og få Frivilligcenter Odders tips og råd til at finde nye frivillige og holde fast i de allerede aktive.

Guiden er skrevet af Steen Bille, bestyrelsesmedlem i Frivilligcenter Odder, juni 2021.

Der er 4 faser i guiden:

1. Sådan afklarer I jeres aktuelle behov for nye frivillige, og hvordan I kan sluse dem godt ind.
2. Sådan motiveres mennesker til at blive frivillige.
3. Sådan afklarer I, hvilken person og persontype I mangler til konkrete opgaver.
Sådan spørger I.
4. Sådan fastholder I de frivillige, I allerede har i foreningen.

FASE 1

Sådan afklarer I jeres aktuelle behov for nye frivillige, og hvordan I kan sluse dem godt ind

Glem alt om to ting: “vi kan ingenting, fordi vi mangler frivillige” og “vi kan ikke få nye frivillige”. Begge dele ER muligt at undgå. Men det kræver, at bestyrelsen tør se sig selv og hinanden i øjnene og acceptere, at alle måske skal løse lidt på den rolle og de opgaver, de sidder med.

Ingen gider blive aktive i en forening, hvor dem der sidder der allerede, ikke vil slippe nogen form for indflydelse eller opgaver. Ingen gider være håndlangere eller udelukkende hjælpere for andre.

Derfor: Beskriv jeres forenings værdisæt, arbejdsform, tidsforbrug og lign., så en potentiel frivillig kan vurdere, om foreningen er noget for ham eller hende. Gør op med jer selv, hvilke opgaver og roller, I mangler at udfylde, små som større.

- Har I brug for en person til at skrive referater?
- Har I brug for en person til at kommunikere jeres arbejde på de sociale medier, aviser, hjemmeside mv.?
- Har I brug for en person til at fotografere det, I laver i foreningen?
- Har I brug for en person til at sætte en ny aktivitet eller tilbud i gang?
- Har I brug for et nyt medlem af bestyrelsen?

Sørg for at skelne mellem de opgaver, I efterlyser frivillige til. Beskriv opgaven meget præcist, så en potentiel frivillig ved, hvad hun går ind til. Vær også meget præcis i beskrivelsen af den type frivillige, I ønsker til de enkelte opgaver. Beskriv hvilken grad af selvstændig opgaveløsning og medindflydelse vedkommende vil få. Beskriv konkret, hvilke erfaringer eller kompetencer den nye frivillige gerne må have. Gør det klart, at den frivillige har en vigtig rolle at spille, hvis hun f.eks. er god til at fotografere og gerne vil bruge de evner som frivillig.

Sidst med ikke mindst: Start med at give en ny frivillig en lille opgave frem for at drukne hende i alle mulige gøremål. Lysten til at lave mere kommer ofte af sig selv, når den frivillige føler sig anerkendt og inkluderet.

FASE 2

Sådan motiveres mennesker til at blive frivillige

En frivillig person er ikke bare en frivillig person. Hun er et menneske, der gerne engagerer sig, men ofte på en anden måde end naboen.

Det handler om at motivere både den nye og den erfarne frivillige til at udføre en opgave til alles glæde. Den motivation er forskellig fra person til person, så I skal som nævnt være konkrete i beskrivelsen af såvel opgave som rolle.

Fortæl personen, at hun vil gøre en forskel ved at være med. Sørg for at koble den frivillige med den rigtige opgave. Lad være med at spille den frivilliges tid og sørg i stedet for at invitere den frivillige ind i et socialt fællesskab.

Når det gælder motivation, rækker den ud efter mennesker på forskellig vis. Nogle tænker på selve opgavens indhold, andre på den energi eller de sociale kontakter, den kan give dem.

Derfor kan I overveje disse faktorer:

- Opleves foreningen som en sikker legeplads, hvor en frivillig kan prøve noget fagligt af?
- Giver den beskrevne opgave mening for den frivillige, eller synes personen bare, at han eller hun bliver brugt til den opgave, fordi andre ikke gider den?
- Passer opgaven til det, den frivillige er interesseret i?
- Giver opgaven energi til den frivillige, så hun gerne vil fortsætte i foreningen?
- Er opgaven klart defineret, hvad angår omfang og tidsforbrug, så den frivillige ved, hvad hun siger ja til?
- Får den frivillige sparring fra en erfaren frivillig i foreningen, så hun føler sig sikker og tryk i arbejdet med en opgave?
- Får den frivillige reel indflydelse på løsningen af sin opgave og på foreningens almindelige arbejde?

Tip: Fortæl personen, at hun vil gøre en forskel ved at være med.

FASE 3

Sådan afklarer I, hvilken person og persontype I mangler til konkrete opgaver. Sådan spørger I.

Glem alt om at beklage manglen på frivillige og glem alt om at efterlyse frivillige på en anonym og neutral måde. Efterlys først frivillige, når I reelt mangler en person til at udføre netop den relevante opgave.

Mange mennesker bliver frivillige i en forening, fordi de bliver spurgt. Ofte af en person de kender i forvejen, men også af en anden frivillig, der kan beskrive de kvaliteter, den potentielle frivillige har, som foreningen har brug for.

Spørg enten ved en privat og personlig henvendelse eller spørg personen i en pause eller umiddelbart efter en af foreningens aktiviteter, events eller møder. Få en frimodig frivillig til at gå direkte hen til den person, I gerne vil inddrage i foreningen.

Anerkend personens erfaringer, kompetencer eller personlighed - og peg på foreningens behov for at få netop den person med de individuelle kvaliteter ind i arbejdet.

Spørg gerne direkte:

- Spørg folk uden for foreningen, så I undgår indavl.
- Spørg fotoamatøren om at blive dokumentarist af foreningens gøremål med kameraet.
- Spørg psykologen eller pædagogen i byen om at benytte deres viden i foreningsregi.
- Spørg den unge skater om at bringe nye idéer ind i foreningen.
- Spørg den innovative forretningskvinde om at udfordre foreningen med sin tanker.
- Spørg forfatteren eller journalisten om at hjælpe med den eksterne kommunikation.
- Spørg tilflytteren om at bringe sin energi og nysgerrighed ind i foreningens bestyrelse.

Spørg på en anerkendende måde:

- Spørg interesseret til det, personen laver på arbejde eller i fritiden.
- Forklar at foreningen har brug for netop dét, den person er god til.
- Forklar at foreningen har brug for netop dén persons personlige kvaliteter og positive tilgang til f.eks. andre mennesker.
- Spørg på en måde, så personen føler sig anerkendt for dét, hun allerede er eller kan, og som nu efterspørges af en forening.
- Forklar foreningens opgaver og værdisæt på en sådan måde, at personen kan se sig selv være en nyttig bidrager, føle sig udfordret og inspireret - hvis altså personen har tillid til at få råderum og medindflydelse.
- Ros, ros, ros den frivillige.
- Sig tak, tak, tak til den frivillige efter en opgaveløsning.

FASE 4

Sådan fastholder I de frivillige, I allerede har i foreningen

Foreningen rummer et miks af mangeårige frivillige og nye frivillige. Men jeres forening mærker måske en afmatning, nogle stopper i bestyrelsen eller vil gerne forlade deres opgaver. Et tab af energi vil ofte føre ind i en nedadgående spiral mod passivitet hos bestyrelsen hos de frivillige, der er med endnu. Derfor er det vigtigt hele tiden at sørge for, at såvel de erfarne som de nye frivillige er motiveret til at lægge timer i foreningen.

Midlet til at fastholde frivillige er derfor at holde foreningen i gang med udvikling, nye idéer og styrkelse af såvel det sociale samvær som løbende åbne diskussioner om foreningens opgaver, arbejds måder og villighed til at forandre vaner.

Tip: Spørg på en måde, så personen føler sig anerkendt for dét, hun allerede er eller kan, og som nu efterspørges af en forening.

Tips til at holde foreningens frivillige aktive og motiverede:

- Ryd op i opgaverne. Giver de ikke energi, skal de enten smides ud eller ændres.
- Drop den top- og vanestyrede ledelse af foreningen.
- Drop de nostalgiske historier om gamle dage og gør historierne om de positive frivillige synlige.
- Prøv at samle flere frivillige om den samme opgave.
- Giv de frivillige selvstændighed, råderum og medindflydelse på opgaverne.
- En bestyrelse bør lære sig at uddelegere opgaver frem for at styre og kontrollere dem.
- En bestyrelse bør huske at anerkende de frivilliges arbejde undervejs og især efter endt udførelse.
- Definér hver enkelt opgave, så hver frivillig kender dens indhold, betydning og tidsomfang.
- Spørg regelmæssigt de frivillige, om de er tilfredse i foreningen, hvad de savner, hvilke andre opgaver de også eller hellere vil lave. Og opfyld det de siger.
- Lav sociale arrangementer for og med foreningens frivillige - med hygge, et fagligt oplæg om andre sider af at være frivillig, underholdning. Det er en vigtig anerkendelse.
- Sørg for at gøre alt bestyrelsesarbejde, beslutninger, mål og udvikling af frivillighed gennemsigtigt for alle i foreningen. Det styrker fællesskabet og motiverer.

Brug for hjælp eller sparring til at finde og fastholde frivillige?

Så kontakt Frivilligcenter Odder.

Vi tager gerne en snak over en kop kaffe og giver en hånd med at skrive jobopslag og med at slå jobbet op på vores jobportal FRIVILLIGJOB I ODDER OG OPLAND.

Vi besøger også gerne jeres forening med et inspirerende oplæg efter aftale.

Frivilligcenter Odder

Pakhuset, Banegårdsgade 5
8300 Odder

T: 3084 3480

M: post@frivilligcenter-odder.dk

W: frivilligcenter-odder.dk

Find os på Facebook og Instagram.

Åbent: Mandag, tirsdag og torsdag kl. 10-15.

