

Hvordan passer vi på vores frivillige?

Aabenraa, 20. maj 2010

Anders Jacobsen, konsulent
Center for frivilligt socialt arbejde

1. Frivilliges motiver
2. Overvejelser før man hverver en frivillig...
3. Fastholdelse af frivillige



Center for frivilligt socialt arbejde

Formål:

- Center for frivilligt socialt arbejde skal fremme og støtte det frivillige sociale arbejde i Danmark
- Centret arbejder for en mangfoldig og selvstændig frivillig sektor, der fortsat kan bidrage til velfærdssamfundet i samspil med den offentlige sektor og private virksomheder

Dvs.:

- Udvikling af vækstlaget
- Understøtte allerede etablerede frivillige sociale organisationer, herunder sikre bevarelse af selvstændighed
- ”Oversætte” viden og erfaringer til praksis

Dagens vigtigste pointer

1. Man skal have **planlagt** hvordan man vil fastholde sine frivillige **før** man påbegynder sin hverveindsats
2. Fastholdelse af frivillige handler om at tage udgangspunkt i den **enkelte** frivilliges egne behov – set i forhold til foreningens overordnede **formål**.

1. Frivilliges motiver

Motiver til frivillighed har ydre og indre årsager...

**Tendenser i
samtiden (ydre
faktorer)**

Samfundsøkonomiske
forhold, politiske
strømninger, kultur mv.

**Den enkelte
person (indre
motivation)**

Personlighed, alder,
livssituation, socialt netværk
mv.

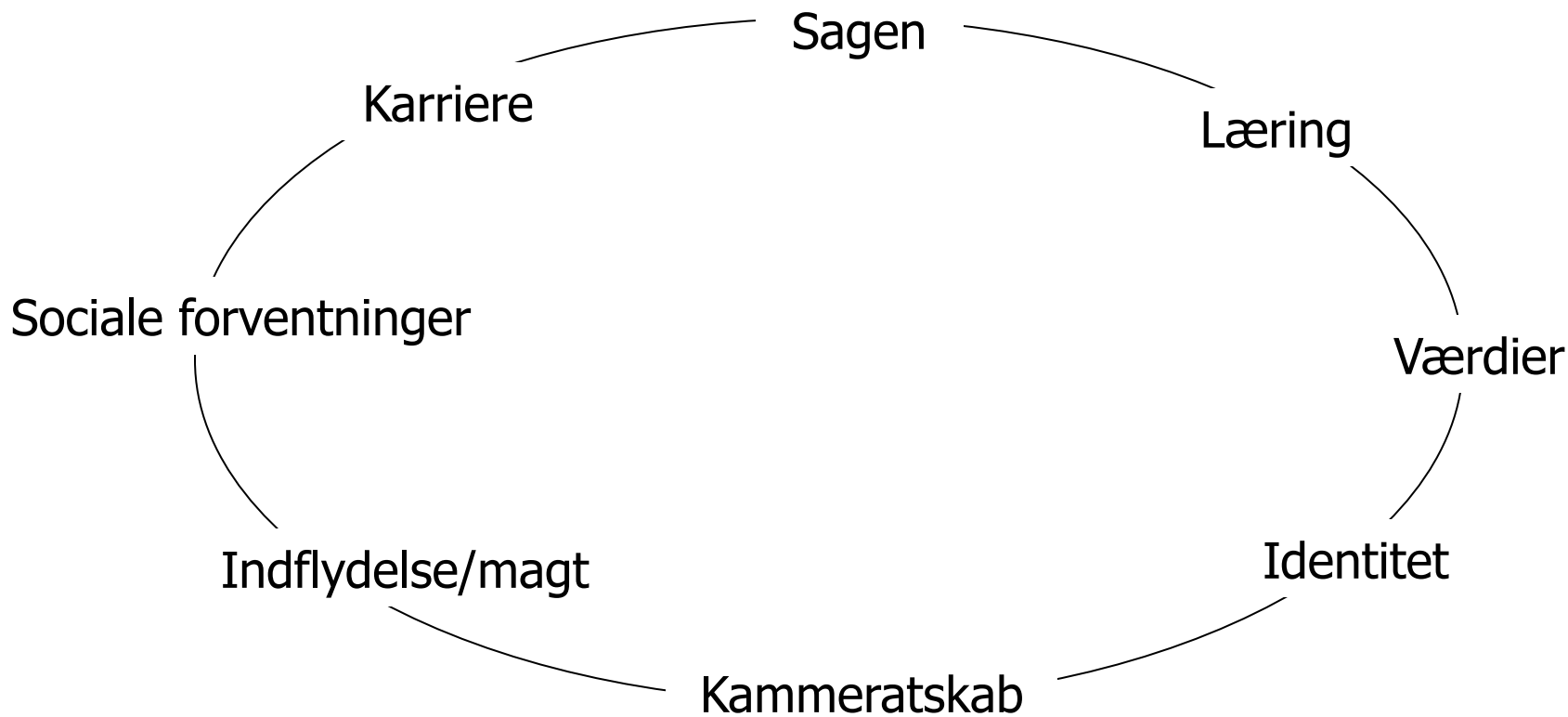
1. Frivilliges motiver

Samtidens udfordringer...

1. Det repræsentative demokrati er på retur
2. Projektarbejde vinder frem og undergraver hierarkiske organisationsformer
3. Voksende individualisering og livsstilsorientering
4. Stigende krav til professionel drift

1. Frivilliges motiver

Den frivilliges overvejelser...



1. Frivilliges motiver

Den frivilliges overvejelser

- ✓ Organisatorisk kompetence
- ✓ (Selv)ledelseskompentence
- ✓ Holdings – og meningskompetence
- ✓ Formidlingskompetencer
- ✓ Interkulturel kompetence
- ✓ Social kompetence
- ✓ Samarbejdskompetence
- ✓ Ansvarskompetence



Den lyttende og forstående

Fortalere

Rådgivere

Blæksprutten

Teamplayer

2. Overvejelser før man hverver en frivillig

Som forening/projekt mv. bør man overveje:

1. Hvad gør at frivillige *generelt* vælger at melde sig som frivillige?
2. Hvad gør at *den enkelte frivillige* melder som frivillig **hos os**?
3. Hvilke opgaver kan vi tilbydes den enkelte frivillige og hvilke kompetencer/kvalifikationer kræver det?

Spørgsmål den frivillige *skal* have svar på:

1. Hvor lang tid varer opgaven?
2. Hvor ofte skal jeg udføre opgaven
3. Hvilke kvalifikationer og kompetencer kræver det?
4. Hvornår kan jeg sige farvel og tak?

2. Overvejelser før man hverver en frivillig

Planlægning	<ul style="list-style-type: none">• Mål og budget for hverveindsats• Definere roller og opgaver for nye frivillige• Udvikling af frivilligpolitikker, evt. frivilligaftaler• Forsikring og godtgørelser• Forberede eksisterende frivillige, ansatte mv. på nye frivillige
Hvervning	<ul style="list-style-type: none">• Præcisere hvervemål og budget• Udvalge passende hvervestrategier og metoder
Udvælge frivillige	<ul style="list-style-type: none">• Præciser kriterier for hver enkelte frivilligrolle• Udvælgelsesmetode• Udvælgelsesteam – hvem skal gøre det.
Introduktionsprogram	<ul style="list-style-type: none">• Tilrettelæg introduktionsprogram• Analyser introduktionsbehov
Supervisering af frivillige	<ul style="list-style-type: none">• Skab enighed om hvordan frivillige skal understøttes• Udvalg kontaktpersoner

2. Overvejelser før man hverver en frivillig

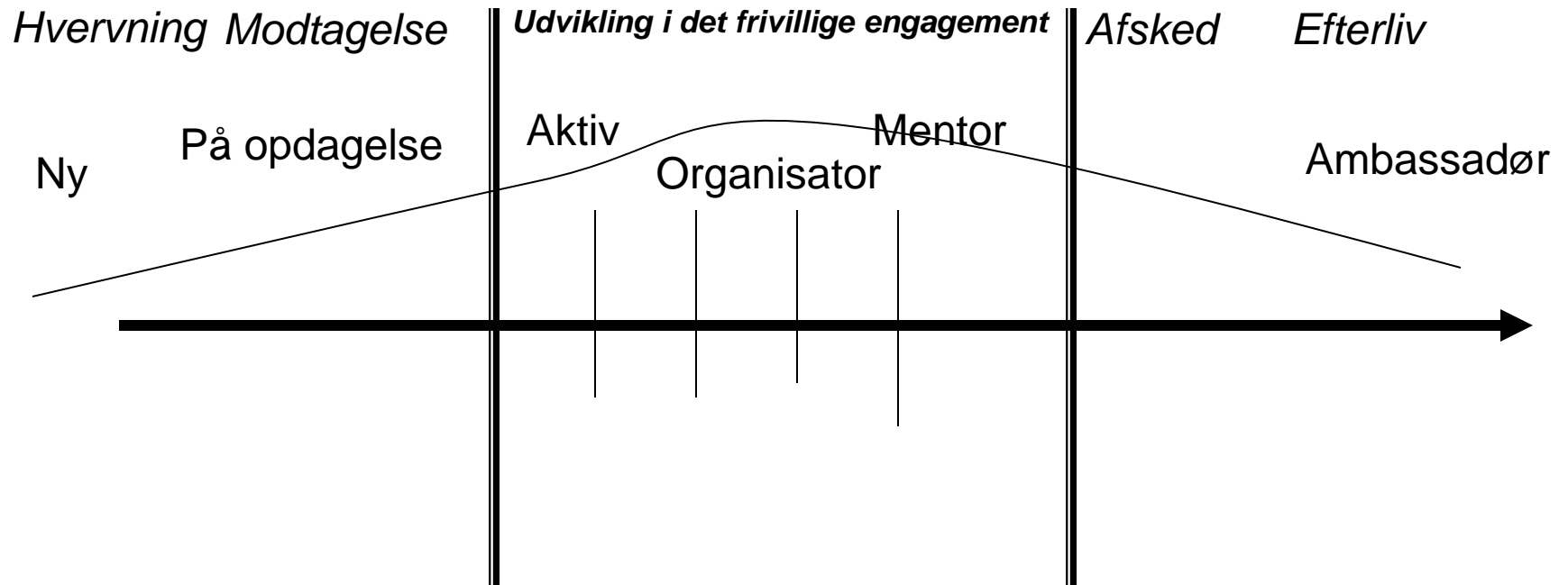
Anledninger til at lave frivilligt arbejde

Blev opfordret/ valgt	58%
Udsprang af egen interesse eller pårørendes situation	53%
Udsprang af medlemskab	17%
Det var nødvendigt, nogen måtte gøre noget	15%
Ønske om at indgå i et socialt fællesskab	12%
Udsprang fra job, uddannelse	6%
Fik tid til overs	5%
Måtte reagere pga. uretfærdighed, urimelighed	3%
Annoncering efter ulønnet arbejdskraft	2%
Et tilfælde	2%
Tv-udsendelse, avisartikel om frivilligt arbejde	1%

3. Fastholdelse af frivillige

Motiver til at <i>forblive</i> frivillig...	
Vedligeholdelsesfaktorer	Motivationsfaktorer
<ul style="list-style-type: none">• Udflugter• Fællesmiddage• Fester• Underholdning m.v.	<ul style="list-style-type: none">• Den frivillige føler sig godt forberedt og klædt på til frivilligjobbet• Den frivillige kan se, at hans eller hendes anstrengelser betyder noget• Den frivillige føler sig som en del af et godt kammeratskab• Den frivillige føler sig værdsat og får anerkendelse• Den frivillige bliver hørt og har indflydelse på beslutninger

3. Fastholdelse af frivillige



3. Fastholdelse af frivillige

Bevidsthed om organisationens værdigrundlag

- Underliggende værdier skal være synlige
- Løbende diskussion og dialog om værdigrundlag
- Indflydelse på grundlag = forbedring af frivilliges indsats og engagement!

Arbejdsopgaver med udviklingsmuligheder

- Muligheder for at lære nyt, tilegne sig viden og færdigheder → nye opgaver
- Frivilligsamtaler om hidtidige erfaringer og nye ønsker for indsatsen

Ansvar og indflydelse

- Den frivillige følger en mere erfaren frivillig (jobrotation) → nye opgaver og ansvar
- Deltagelse i foreningens udviklingsopgaver, fx udvælge egne emner og temaer inden for foreningens formål.

Støtte og vejledning

Gode/dårlige oplevelser: frivillig skal have mulighed for sparring og vejledning

Opsamling

Tjekliste

- Frivilligprofil
- Hvervemetoder
- Introduktionsfolder
- Introduktionssamtale
- Mentorordning
- Frivilligkontrakter
- Opfølgning og prøvetid
- Krav til frivillige?
- Udvikling og fastholdelse af frivillige
- Afsked med frivillige



Spørgsmål?

