

# Sådan får lokalgruppen nye og aktive frivillige!

Frivilligseminar, SOS-børnebyerne  
11. november 2017

**Konsulent Anders Jacobsen, Center for frivilligt socialt arbejde**

# Dagens form

- Oplæg
- Gruppearbejde
- Refleksionsspørgsmål i plenum

# Hvad skal I høre om i dag?

- 1. Danskernes frivillige engagement – kort version!**
- 2. Tendenser og motiver** i det frivillige arbejde
- 3. Rekruttering** af frivillige – **hvor** og **hvordan?**
- 4. Bud** på rekruttering i et **fremtidigt perspektiv**
- 5. Fastholdelsens 10 bud**

# Byd gerne ind!

Hvordan passer min viden og erfaringer med  
**jeres oplevelser** af rekruttering- og  
fastholdelsesprocessen?

# DANSKERNES FRIVILLIGE ARBEJDE – KORT VERSION

# Danskernes frivillige engagement - generelt

## Frivilligrapport 2016-2018

40 %

af befolkningen har  
deltaget i frivilligt  
arbejde inden for det  
seneste år (2017)

*N = 6.439*

# Danskernes frivillige engagement – køn

## Frivilligrapport 2016-2018



**51 %**

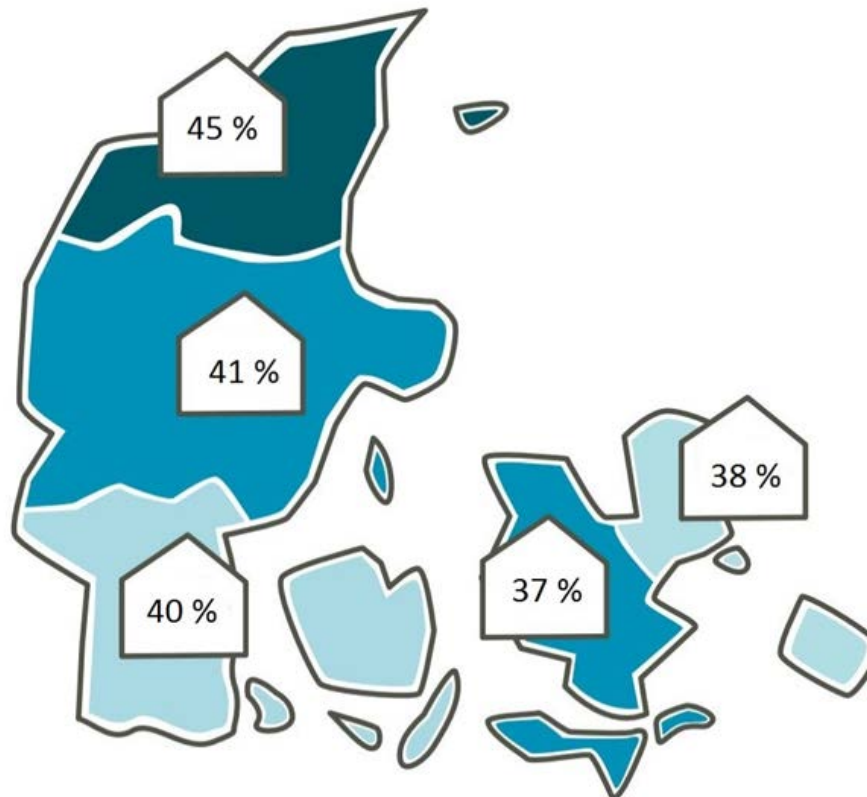


**49 %**

*N = 2.552*

# Danskernes frivillige engagement – region

Frivilligrapport 2016-2018



*N = 6.439*



# Danskernes frivillige engagement – opgaver

Frivilligrapport 2016-2018

- 38 % - Praktiske opgaver (café, kørsel, rengøring osv.)
- 34 % - Bestyrelses-, råds- eller udvalgsarbejde
- 21 % - Trænings- og undervisningsopgaver
- 16 % - Koordinering og ledelse af frivillige
- 15 % - Fundraising og lign.
- 14 % - Besøgsven, mentor, vågekone og lign.

## I hvilken anledning startede du med frivilligt ulønnet arbejde?

- 47% ønske om at hjælpe andre
- 34% blev spurgt
- 32% del af et fællesskab

## Hvad motiverer dig til at fortsætte?

- 85% at jeg er med til at hjælpe andre og gøre en forskel
- 73% at jeg indgår i et fællesskab

# Spørgsmål til jer – i grupper

## Rekruttering

- Hvad fungerer godt, når I rekrutterer nye frivillige?
- Hvad fungerer mindre godt, når I rekrutterer nye frivillige?

## Fastholdelse

- Hvad fungerer godt, når I skal fastholde frivillige?
- Hvad fungerer mindre godt, når I skal fastholde frivillige?

# Tendenser og motiver i det frivillige arbejde



# Hvorfor er vi frivillige?

- **Netværksbyggeren** – jeg er frivillig for at opbygge sociale *netværk*.
- **Idealisten** – jeg er frivillig, fordi jeg støtter en højere *sag*.
- **Aktivitetsdeltageren** – jeg er frivillig for at kunne deltage i en *aktivitet*.
- **Kompetencejægeren** – jeg er frivillig for at *dygtiggøre* mig.
- **Lokalsamfunds-aktøren** – jeg er frivillig for at styrke mit *lokalsamfund*.
- **Problemløseren** – jeg er frivillig for at løse et konkret *problem*.
- **Den fag-frivillige** – jeg er frivillig fordi jeg mener, at mine kompetencer kan gøre gavn for andre

# Frivillige i dag - tendenser



- Større krav til **synlige resultater** af indsatsen.
- Stigende ønske om **åbne beslutningsstrukturer og fora** – indflydelse på den del af foreningsarbejdet, som de selv deltager i
- Mindre **bureaukrati**, hierarki – kort beslutningsvej. Efterlyser kort afstand fra idé til handling. Vil i gang her og nu
- Undgår tillidshverv og funktioner med meget **mødevirksomhed** og papirarbejde

# Frivillige i dag - tendenser



- **Tid** – den nye valuta (meget at vælge imellem)
- **Forbrugermøntalitet:** går efter gode *tilbud*, god *service* og gode *oplevelser*
- **Noget-for-noget** holdning til den frivillige indsats
- Frivilligt arbejde opfattes som mulighed for at udvikle **selvstændighed** og **identitet**

# Frivillige i dag – overordnet set

- Behov for **indhold** i arbejdet og et minimum af **variation**
  - Behov for at **lære** noget og udvikle sig
  - Behov for at have et **ansvar** og kunne træffe beslutninger om eget arbejde
  - Behov for **anerkendelse**, støtte og respekt fra omgivelserne
  - Behov for at se **mening** og sammenhæng i arbejdet
- = Alt dette skal tænkes ind i **rekrutteringstrategien**. Det handler ikke om smarte rekrutteringsmetoder, men at tilbyde aktiviteter og fællesskaber, der giver mening!





# Og nu jeres erfaringer...

# Påstand 1

Nogle foreninger og organisationer mener, at det er blevet sværere at rekruttere og fastholde frivillige, mens andre siger, at udfordringen er den samme i dag, som den altid har været. Hvad mener du?

- a) Ja, det er sværere i dag end tidligere at rekruttere og fastholde frivillige hos os
- b) Nej, udfordringen er den samme (eller måske endda lettere).

# Påstand 2

På mange områder taler man om en øget individualisering af vores samfund. Skal det have indflydelse på vores rekruttering og fastholdelse ?

- a) Ja, vi er nødt til at i højere grad at arbejde med individuelle forløb og opgaver, som passer til den enkeltes ønsker og motivation.
- b) Nej, løsningen er at lave generelle forløb og opgaver, som er interessante nok til, at alle vores frivillige kan se sig selv i dem.

# Påstand 3

Nogle mener, at for mange krav og forventninger kan skræmme frivillige væk, mens andre oplever, at frivillige i højere grad ønsker at blive udfordret. Hvad mener du?

- a) Ja, vi skal stille flere krav til vores frivillige. Det er den bedste måde at vise dem, at vi tager dem alvorligt.
- b) Nej, det vil blot betyde, at vi skræmmer nogle væk – og at resten bliver presset til at løse endnu flere opgaver. Tværtimod skal vi gøre det mere op til den enkelte, hvad han eller hun kan og vil bidrage med.

# Påstand 4

En række frivilligopgaver kræver konkrete kompetencer, men mange frivillige vil gerne hurtigt i gang med opgaveløsningen, når de har meldt sig. Hvordan skal vi forholde os til det dilemma?

- a) Det er vigtigt, at vores frivillige har de nødvendige kompetencer, inden de slippes løs. Både for deres egen og for de andre frivillige skyld. Derfor må de først igennem en grundlæggende og obligatorisk uddannelse.
- b) Det vigtigste er at fastholde de frivilliges motivation, og det gør vi bedst ved med det samme at give dem lov til at deltage i så mange aktiviteter som muligt. Så kan den formelle uddannelse altid komme senere.

# Rekruttering af frivillige – hvor og hvordan?

# Hvad ligger usagt?



Hvad jeg mon i virkeligheden  
skal lave?

Kan jeg finde ud af det?

Hvem får noget ud af det?

Hvorfor skal JEG gøre det?...

# Opgaver...?





# Hvad tilbyder I nye frivillige?



# Rekrutteringsplatforme

- **Netværksrekruttering:**
  - Kortlægning, afsøgning, spørge!
  - Netværk af interesserede, pårørende, faglige personer
- **PR-indsats**
  - Annoncer, artikler – "de gode historier", læserbreve, nyhedsbreve, andet PR: flasker, postkort, gadeevent, foredrag, skole- og virksomhedsbesøg
- **Sociale medier**
  - Facebook, Linked-In og viral markedsføring

# Rekrutteringsplatforme

## Der hvor jeres kommende frivillige færdes...

- Boligområder
- Skoler
- Frivilligcentre
- Kulturhuse mv.
- ??????

Lav en analyse af jeres kommende frivillige og find ud af hvor de færdes.

# Frivilligjob.dk - hvem færdes her?



35,33 % studerende

35,37% i job

10,71% på efterløn el.  
lignende

# Don't...



# Hvad ligger usagt?



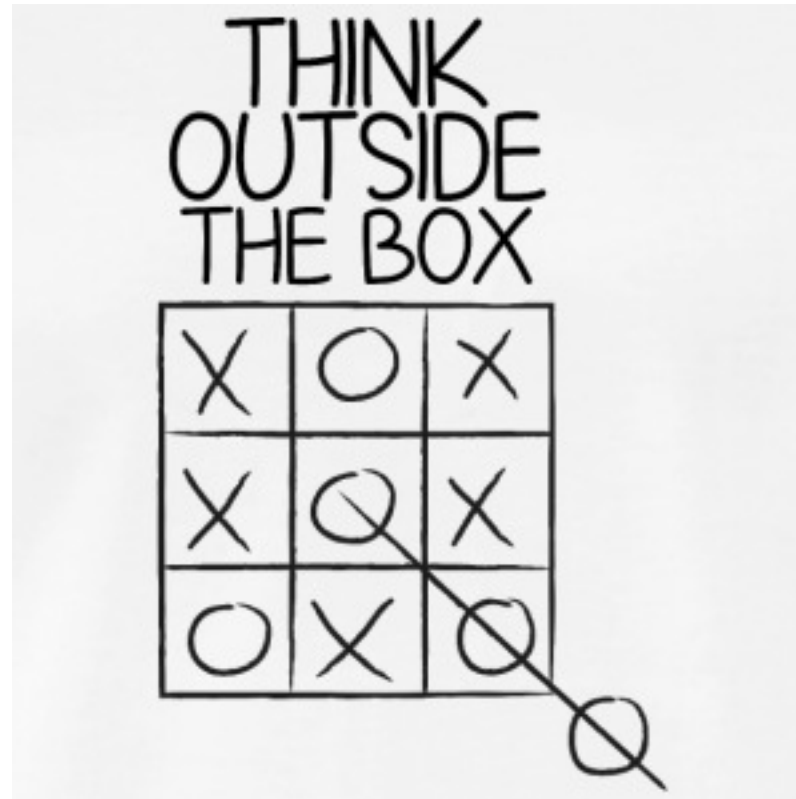
Hvad jeg mon i virkeligheden  
skal lave?

Kan jeg finde ud af det?

Hvem får noget ud af det?

Hvorfor skal JEG gøre det?...

# Hov, hvad med den skæve og kreative rekruttering?



# Øvelse 1 – beskriv to-tre typiske frivillige hos jer

- Alder
- Køn
- Baggrund:  
erhverv/uddannelse
- Interesser og værdier
- Andet?





# Øvelse 2 – beskriv to-tre typer af frivillige hos jer, som I gerne ville rekruttere *fremover*

- Alder
- Køn
- Baggrund:  
erhverv/uddannelse
- Interesser og værdier
- Andet?



# Rekruttering i et fremtidigt perspektiv – mit bud

- Undgå spreddehaglsrekruttering.
- Det er fint at være kreativ og "skæv" – men vigtigere at være målrettet og skabe meningsfulde aktiviteter i en verden med mange muligheder og mange tilbud (=kræsne frivillige)
- Tænk forskellige typer af rekrutteringsplatforme – og vær målrettet.
- Hvordan kan I gentænke frivillighedens rolle i netop jeres organisation? Kan opgaverne gøres mere "appellerende" og tilpasses en ny generation af frivillige

# Konkrete indsatsområder

- Formuler præcist, hvad I kan tilbyde frivillige, og hvad de forventes at bidrage med (lav eventuelt en "stillingsannonce").
- Tal med de frivillige, der kommer til, og dem der forlader foreningen – og brug deres oplevelser aktivt.
- Få styr på modtagelse og introduktion af nye frivillige.
- Klargør hvor frivillige har indflydelse.
- Overvej, hvordan I giver de frivillige anerkendelse i hverdagen.



# FASTHOLDELSENS TI BUD

# Fastholdelsens ti bud

	Bud	Overvejelser
1	Spild aldrig frivilliges tid!	Hvor hurtigt kommer de frivillige i gang i foreningen/institutionen?
2	Tak frivillige for deres indsats	Husker I at sige tak? Hvordan?
3	"Tak, fordi du kom" er bedre end "går du allerede"	Hvordan siger I farvel til frivillige?
4	Opfyld det dybt menneskelige behov for at høre til	Arbejder du/I bevidst med at skabe situationer/omgivelser/anledninger til at de frivillige får et tilhørsforhold og ser sig selv som en del af jeres sted?
5	Stil krav og hav forventninger til frivillige	Er der formelle krav til frivillige? Formidler I det gennem samtale eller skrift – eller ligger det implicit? Eller stiller I ikke krav til frivillige?

# Fastholdelsens ti bud

	Bud	Overvejelser
6	Tilbyd kompetenceudvikling	Tilbyder I kurser, sidemandsoplæring, særlig viden, særlige opgaver, særligt ansvar?
7	Match frivillig og opgave med "følelsen af at lykkes" for øje	Hvordan matcher I den frivillige med opgaven?  Følger I op på den frivilliges oplevelse med at lykkes?
8	Inddrag, uddelegér ansvar (ejerskab) – slip kontrollen	Arbejder I bevidst med inddragelse? Er der plads til at frivillige kan ændre/stille forslag/tage over på særskilte områder?
9	Modtag ideer og kritik med åbne arme (lyt og lær)	Er du/I åben for forslag og ideer fra de frivillige? Hvordan udvikles nye tiltag?
10	Fremhæv den frivilliges egne personlige egenskaber (unik)	Har I overvejet hvordan I giver feedback til de frivillige?

**Tak for i dag –og  
held og lykke !**