



SJÓMAQ

Dag 2 på Slettestrand

→ Tjek ind

→ Temasession: "Hvordan får vi flere med?"

→ Pause

→ Temasession: "Hvordan fastholder vi motivationen?"

→ Frokost

→ Tur til Bulbjerg





Tjek ind i grupper:

Hvordan har jeg sovet?

Hvad ser jeg mest frem til i dag?



Intentioner for formiddagen

- At få et indblik i, hvad rekruttering går ud på, og hvad der er vigtigt når man skal rekruttere nye frivillige
- At blive inspireret af, hvordan andre arbejder med rekruttering
- At blive klogere på, hvad der motiverer dig selv og andre frivillige
- At arbejde med, hvordan man kan fastholde og styrke motivationen gennem spørgsmål.





Hvordan får vi flere med i det frivillige fællesskab?



Hvorfor tale om rekruttering?

**Hvad har det med bæredygtig
frivillighed at gøre?**

"Når der er lige så mange opgaver, som der tidligere var, men færre til at løse dem, bliver man mere slidt, og det bidrager nok også til, at der er nogen, der må stoppe, fordi det bliver meget drift i det."

- Frivillig leder



Rekrutteringsprocessens fem faser

Hvem vil gerne mere?

- Et kontinuerligt fokus på "fødekæden"
- Udviklingsmuligheder og ejerskab
- Fordeling af ansvaret

Hvorfor vil vi overhovedet rekruttere?

- Hvem er vi og hvad har vi brug for?
- Og hvem skal vi på baggrund heraf nå ud til

Hvordan vil vi rekruttere?

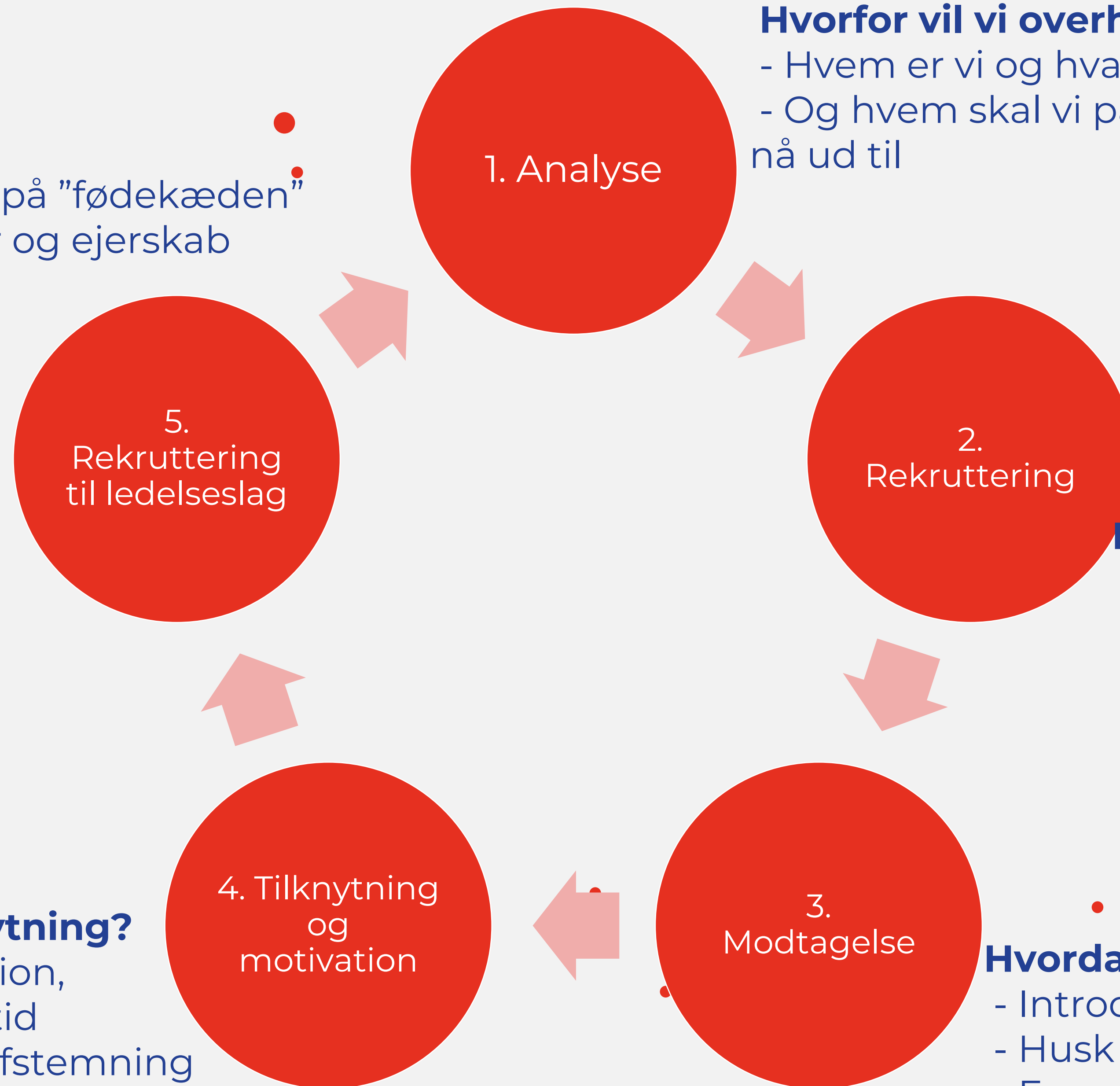
- Netværk?
- Kampagne?
- Fokus på kommunikation

Hvordan tager vi imod?

- Introduktion og rammesætning
- Husk at følge op efter første møde
- Forventningsafstemning!

Hvordan skaber vi tilknytning?

- Fastholdelse af motivation, som kan ændre sig over tid
- Løbende forventningsafstemning





Har I fokus på rekruttering i dit fællesskab? Hvis ja, hvordan arbejder I med det?

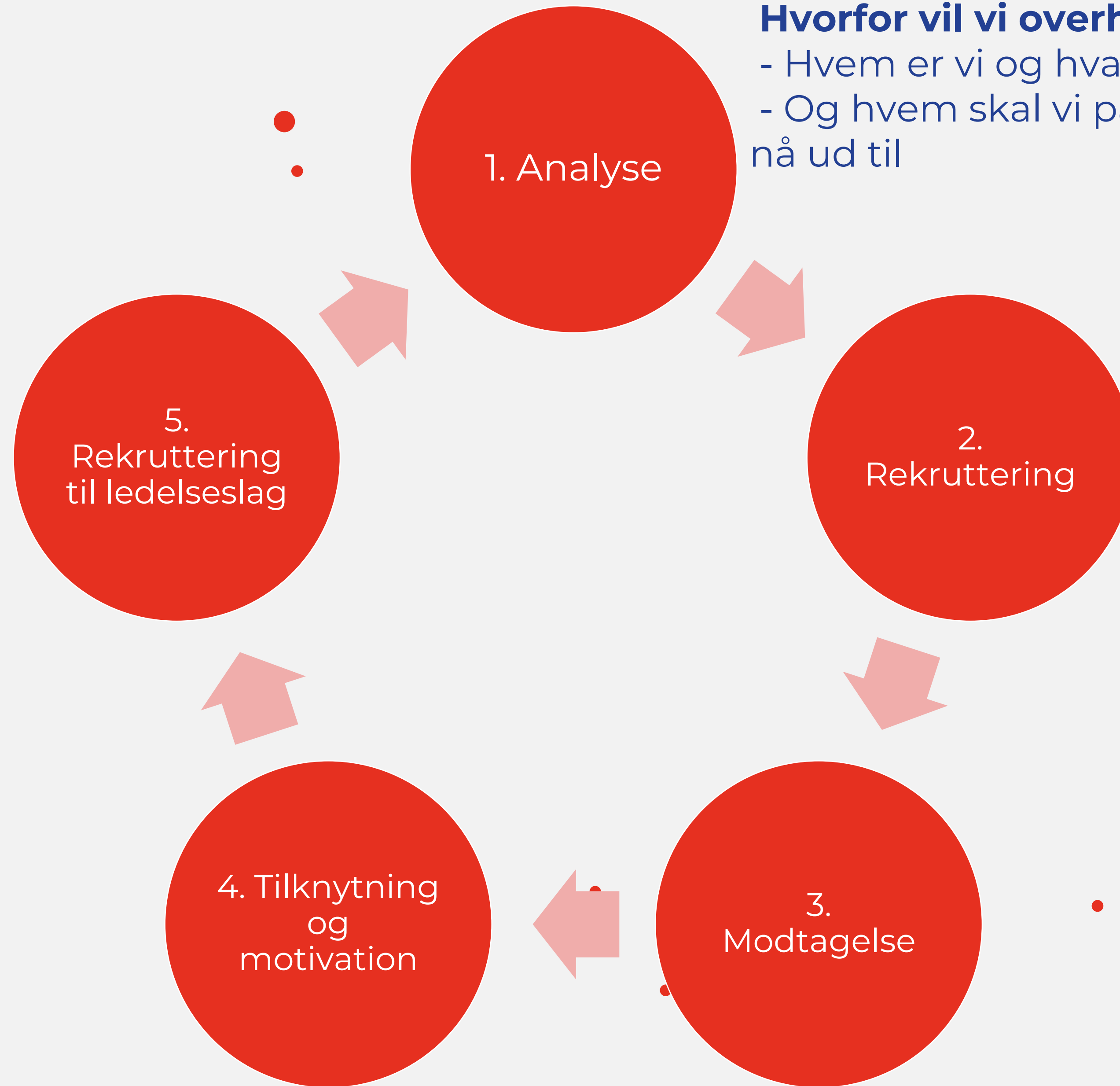
Del med hinanden – måske kan I lære noget nyt



Rekrutteringsprocessens fem faser

Hvorfor vil vi overhovedet rekruttere?

- Hvem er vi og hvad har vi brug for?
- Og hvem skal vi på baggrund heraf nå ud til



Model til det gode match: SPOL

Handler om matchet med andre personer i organisationen

Sag & værdier

Person & fællesskab

Opgaver & kompetencer

Livssituation

Den frivilliges engagement skal være foreneligt med personens øvrige hverdagsliv og livssituation.

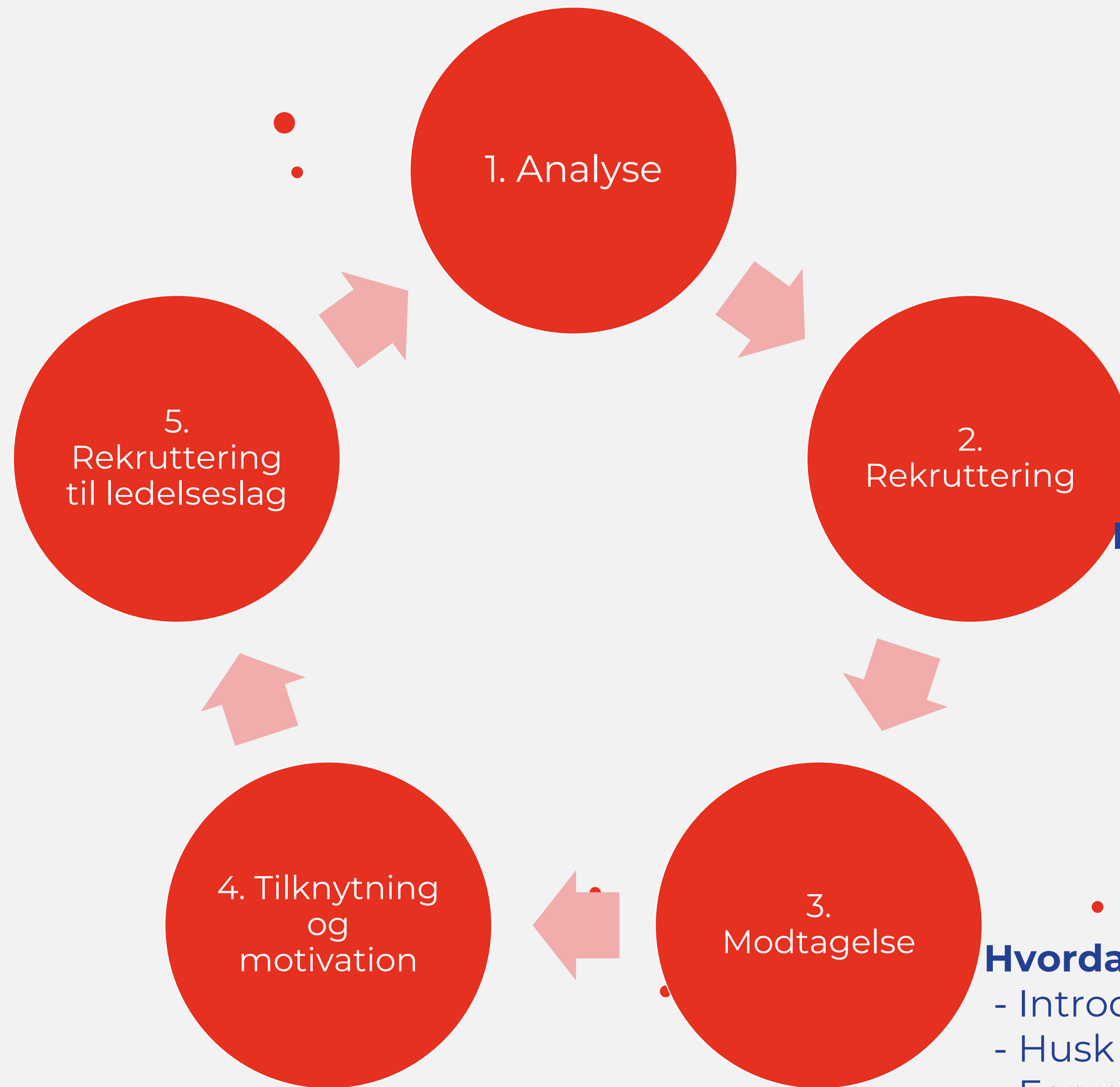
Handler om den frivilliges match med selve organisationen og dens sag

Opgaven, indsatsen eller bidraget fra den frivillige skal matche den enkeltes kompetencer, ønsker og muligheder.

Eksempler fra virkeligheden



Rekrutteringsprocessens fem faser



Hvordan vil vi rekruttere?

- Netværk?
- Kampagne?
- Fokus på kommunikation

Hvordan tager vi imod?

- Introduktion og rammesætning
- Husk at følge op efter første møde
- Forventningsafstemning!

Den gode rekruttering

Man er ikke lykkedes med
at rekruttere, hvis folk
kun kommer en gang.



Den gode modtagelse

En forudsætning for at din nye frivillige bliver hængende.

1. Koble den nye frivillige sammen med en erfaring frivillig
2. Pas på med det indforståede sprog
3. Pas på med at presse den nye frivillige med for mange forventninger

Refleksionsspørgsmål: Hvornår har selv oplevet at få en god modtagelse?



Fem gode råd til at rekruttere nye frivillige

Personlig henvendelse og ofte mere end én gang

Lav en form for velkomstfolder

Byd på "smagsprøver"

Tilpas de frivillige opgaver til de, som har lyst til at være med

Lav regelmæssige status over potentielle kandidater

Et bud på et jobopslag

Få oplevelser i særklasse

Som spejderleder får du masser af gode oplevelser. Selvfølgelig sammen med spejderne, men også som del af et stærkt voksenfællesskab. Du kan deltage på kurser om ledelse eller friluftsfærdigheder, komme på fjeldture og store spejderlejre i ind- og udland.

Som spejderleder er du frivillig, men udregnet i gode oplevelser får du et af de bedst betalte lederjob i verden.

Du vokser også

Som spejderleder udfordrer du mange sider af dig selv. Du lærer om friluftsliv og naturen. Du udfordres kreativt, når et spejderløb skal laves med zombie-tema, eller spejderhytten omdannes til rumstation. Du bliver sej til projektledelse, når du er med til at planlægge sommerturen til Norge eller Skotland. Og ikke mindst vokser du af at se spejderne udvikle sig.



Fakta om Det Danske Spejderkorps

Vi er en børne- og ungdomsbevægelse, hvor alle er velkomne.

Vi er over 35.000 medlemmer, som samles om friluftsliv, fællesskab og udfordringer.

De seneste år er vi blevet mange flere spejdere, og er derfor på udkig efter flere ledere, der har lyst til at udvikle børn og unge.

Læs mere om os på spejder.dk og dds.dk

Skal jeg have været spejder for at være med?

Nej. Du behøver hverken kunne binde pælestik eller være Trangia-ekspert. Men du skal have mod på at bruge og udvikle flere sider af dig selv. Du lærer at trøste, grine, inspirere og være et forbillede for spejderne. Og ikke mindst lærer du at lade spejderne gøre deres egne erfaringer – det er faktisk det, spejder handler om.

Man er aldrig færdig med at udvikle sig som spejderleder, men det er sjovt fra første dag.

VERDENS SJOVESTE LEDERSTILLING

Bliv spejderleder og vær med til at inspirere og udvikle børn og unge gennem friluftsliv, fællesskab og udfordringer.



Fem gode grunde til at blive spejderleder

- ✕ **Gør en forskel.** Giv børn og unge oplevelser for livet, og spil en vigtig rolle i deres liv. Undersøgelser viser, at børn og unge efterspørger voksne, som ikke er deres forældre eller lærere.
- ✕ **Få unikke oplevelser.** Se søbunden fra en kano og prøv kræfter med klatring. Kom på spejderture til udlandet, og mærk suset på spejderlejre med 40.000 deltagere.
- ✕ **Få større livsglæde.** Undersøgelser viser, at både naturoplevelser og frivilligt arbejde giver større livstilfredshed. Som spejderleder får du begge dele!
- ✕ **Bliv del af et stærkt fællesskab.** Som spejderledere tager vi på ture, hygger om bålet og joker med hinanden. Det skal nemlig være sjovt at være leder!
- ✕ **Bliv udfordret.** Som spejderleder udvikler du dine evner til at samarbejde, planlægge og lede. Du bliver sej til friluftsliv og klog på børn og unge. Og året rundt kan du tage på kurser om alt fra ledelse af voksne til skitouring i Norges fjelde.

Elevatortale

En elevatortale skal være:

- Præcis
- Kort
- Interessant

En elevatortale bør give svar på følgende:

- Det er spændende at være frivillig i foreningen, fordi...
- Det er en interessant forening at være en del af, fordi...
- Det får du ud af at være frivillig i vores forening...

STAFF ONLY

STEDSEGÅENDE
ELEVATOR

KUN FOR PERSONALE / STAFF ONLY

KUN BRUGT I EMERGENSITILFÆLDE

FORSIGTIG
2 PERSONER

VARETRANSPORT FORBUDT

← ALMINDELIG ELEVATOR

KUN FOR PERSONALE / STAFF ONLY



Mus-samtaler

Et tjek-ind med dine frivillige og en mulighed for at lære din frivillige bedre at kende

En frivillig mulighed, men må meget gerne kærligt opfordres til at man deltager eller tilpasse, at det passer med ens frivilliges tid

Refleksionsspørgsmål: Hvad skal en gode "mus"- samtale som frivillig indeholde"?



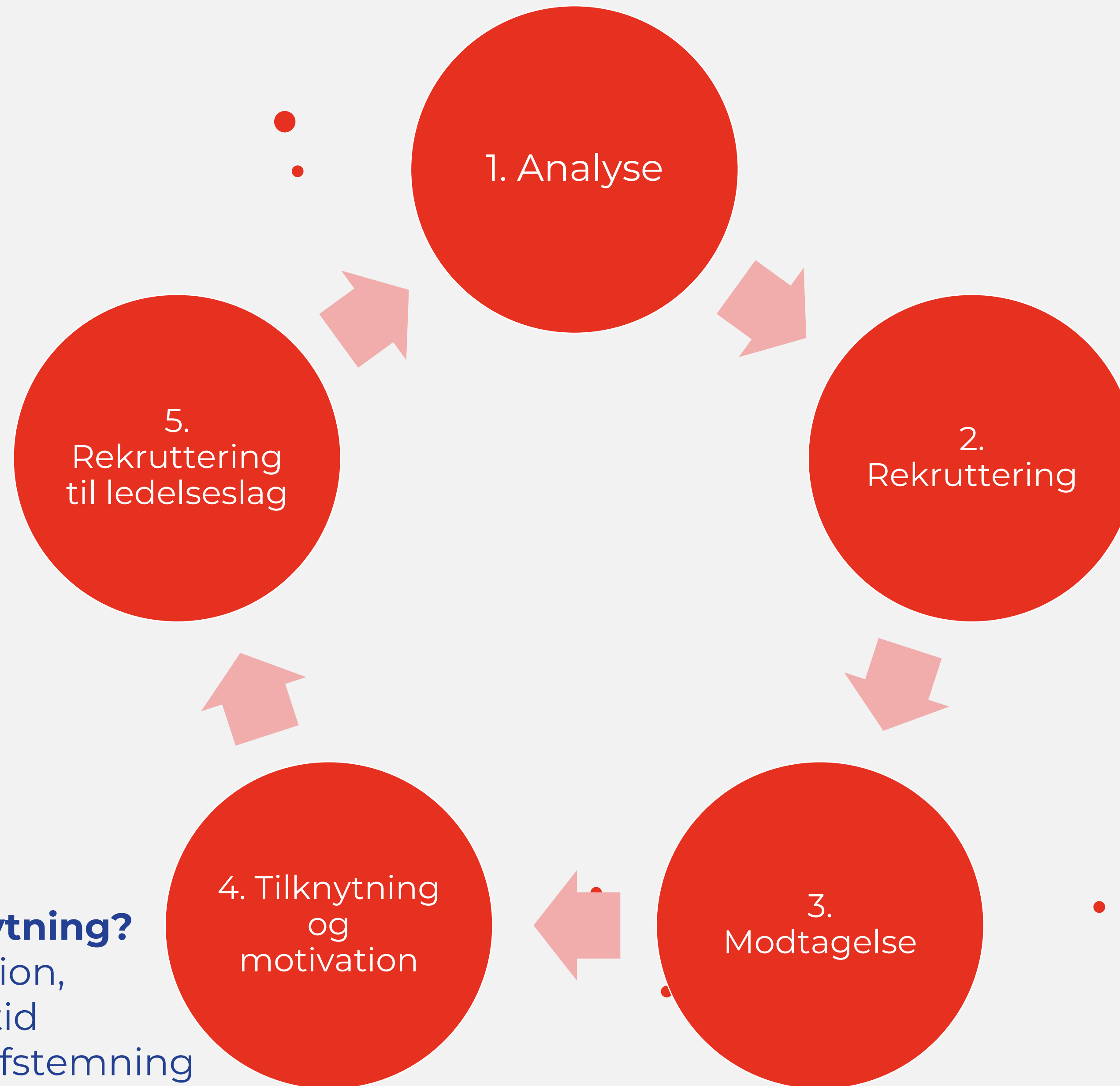
Pause

Vi fortsætter hvor vi slap...

- For at få nye frivillige til at blive i længere tid, kan vi ikke tænke rekrutteringsprocessen som ”slut” når de er kommet ind af døren
- Det er vigtigt at tjekke ind med hinanden løbende, at tale om hvordan det går, og om motivationen stadig er der
- I denne session skal vi netop arbejde med motivation



Rekrutteringsprocessens fem faser



Hvordan skaber vi tilknytning?

- Fastholdelse af motivation, som kan ændre sig over tid
- Løbende forventningsafstemning

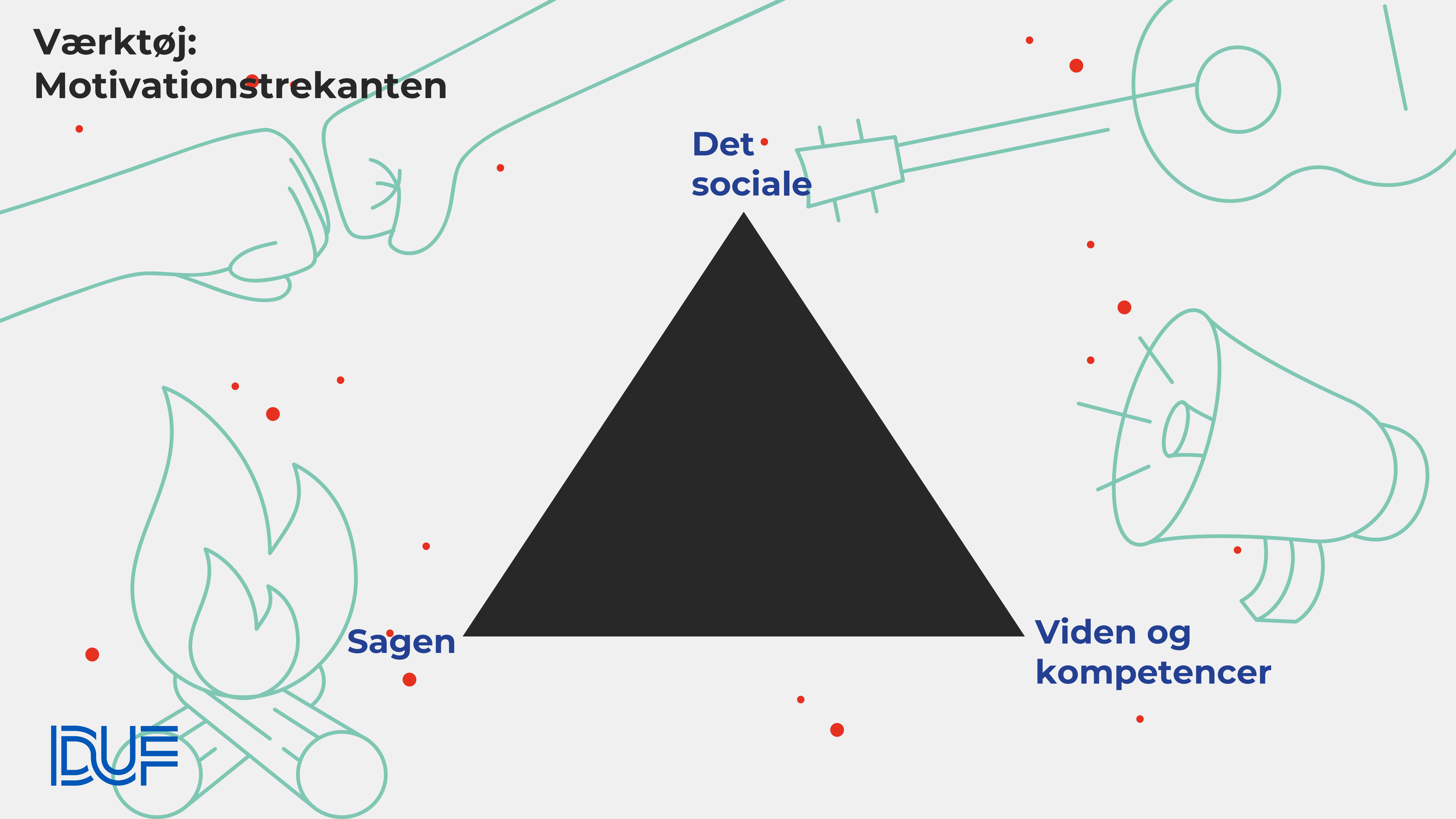
Værktøj: Motivationsrekanten

Det
sociale

Sagen

Viden og
kompetencer

IDUF



Vi er mange der bliver motiverede, når vi lykkes med det vi har sat os for, og mærker at vi gør en forskel. Hvordan kan vi hjælpe hinanden med det?

Og hvordan fastholder vi så motivationen?

... Den kan jo ændre sig hele tiden



... Det kan være en hjælp at være god til at stille spørgsmål

Derfor skal vi lave en øvelse, hvor vi øver os i at spørge ind til en konkret problemstilling eller udfordring

Vi bruger værktøjskassen fra **coaching**, fordi det er den mest velunderbyggede og gennemprøvede praksis for at udvikle og stille spørgsmål



Rammer: 2x 20 minutter. Efter de første 20 minutter bytter i roller.

Roller

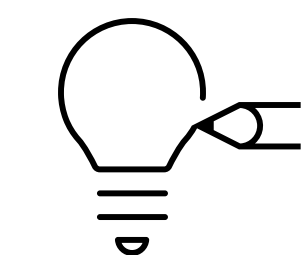
A: Fokuspersion

Vælger en problemstilling eller udfordring fra sin hverdag som frivillig, gerne relateret til emnet Motivation. F.eks. Udfordringer med at motivere andre frivillige, udfordringer med egen motivation eller lignende.

Hvis A har en aktuel udfordring, som personen gerne vil have sparring på, som handler om et andet emne, er det også helt ok.

B: Interviewer

Stiller spørgsmål og holder tiden efter modellen

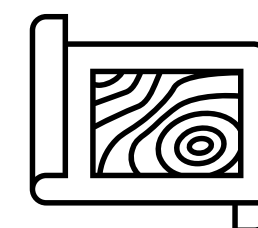
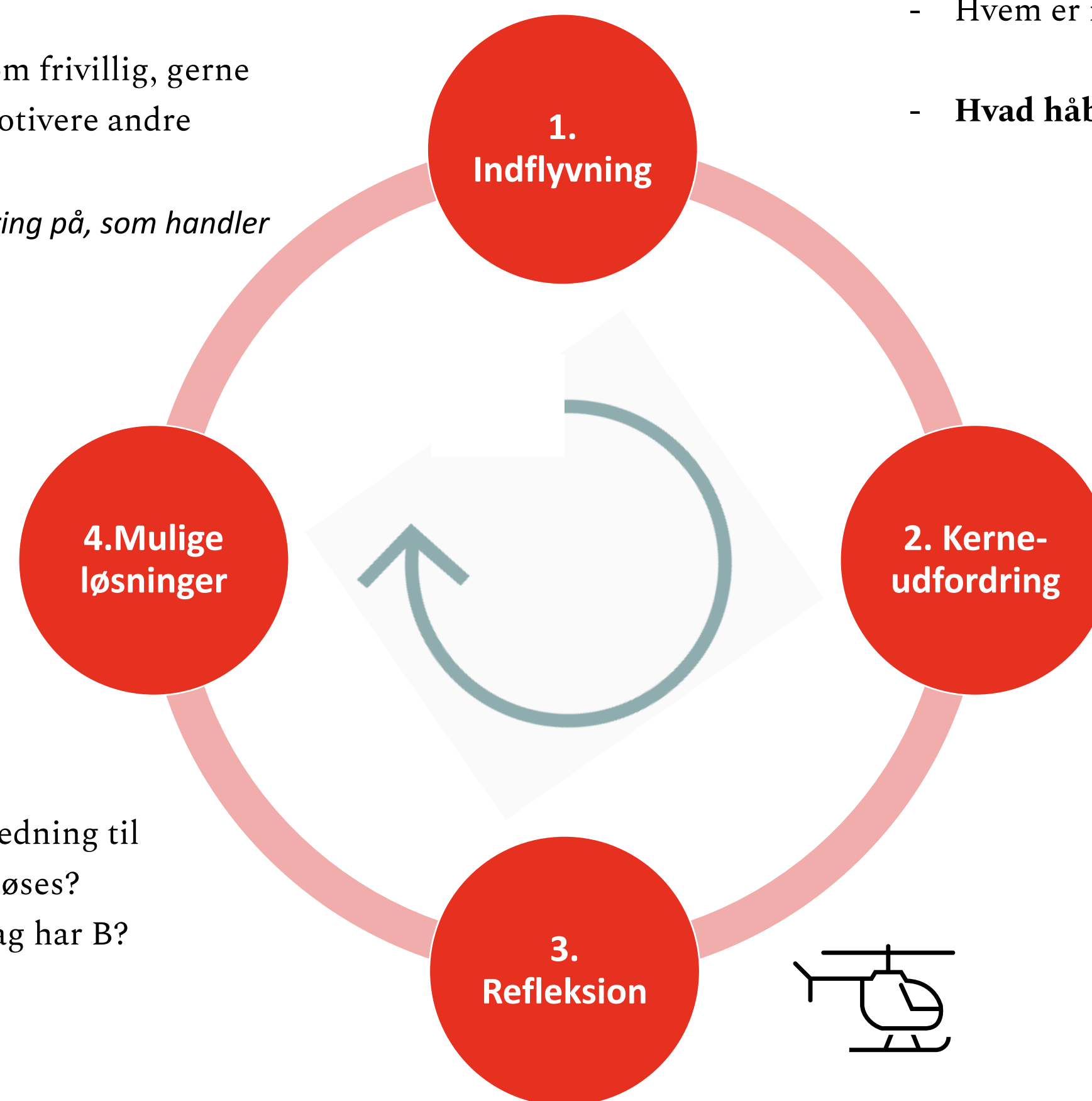


4. Mulige løsninger (A+ B i 5 min)

- Hvilke handlemuligheder giver snakken anledning til (hos A) om, hvordan problemstillingen kan løses?
- Hvis relevant: Hvilke ideer og løsningsforslag har B?
- Hvad tænker A om de forslag?

Afrunding:

- **Hvad tager du med fra denne her samtale?**

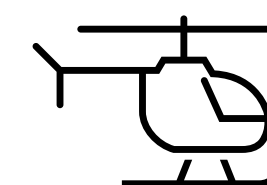
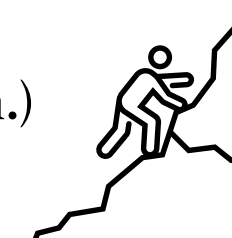


1. Indflyvning til den valgte problemstilling (A i 3 min.)

- Hvad handler problemstillingen om? (fakta på plads)
- Hvornår opstår udfordringen?
- Hvem er involveret (interne såvel som eksterne)?
- **Hvad håber du at få ud af samtalen?**

2. Kerneudfordring / Udviklingsønske (A+B i 8 min.)

- Hvad er kerneudfordringen?
- Hvad er det, der gør det svært at løse?
- Hvad ville de andre involverede sige, hvis du spurgte dem?
- Hvad vil du især gerne opnå eller gøre muligt?
- Hvad er det bedste scenarie, du kan forestille dig?
- Hvad har du forsøgt indtil videre, og hvad har virket eller ikke virket?
- Hvilke tanker har du gjort dig om, hvilke andre muligheder du har?



3. Interviewerens refleksioner (anerkendende) (B i 3 min.)

- Hvad lyder til at være vigtigt for A i denne her problemstilling?
- Hvilke personlige kvaliteter og kompetencer har A bragt i spil?

A responderer: Hvilke tanker sætter det i gang?

Refleksioner

Hvordan var det at prøve sådan en samtalemodel af?
Hvad kan I bruge den erfaring til – hvis noget – hjemme hos jer selv?

