

Hvervning og ledelse af frivillige

Om mig:
Rie Skårhøj

Sociolog, selvstændig, formand, mor osv.....

Hvervning og ledelse ?

- ☞ Lidt om ledelse, meget om rekruttering. Mad kl. 18.15
- ☞ Vi lærer bedst ved at prøve det af
- ☞ 1) Find et dyr, som beskriver din oplevelse af at være frivillig pt.
- ☞ 2) Nogle ting, fx relateret til dyret, som du gerne vil høre om i dag?

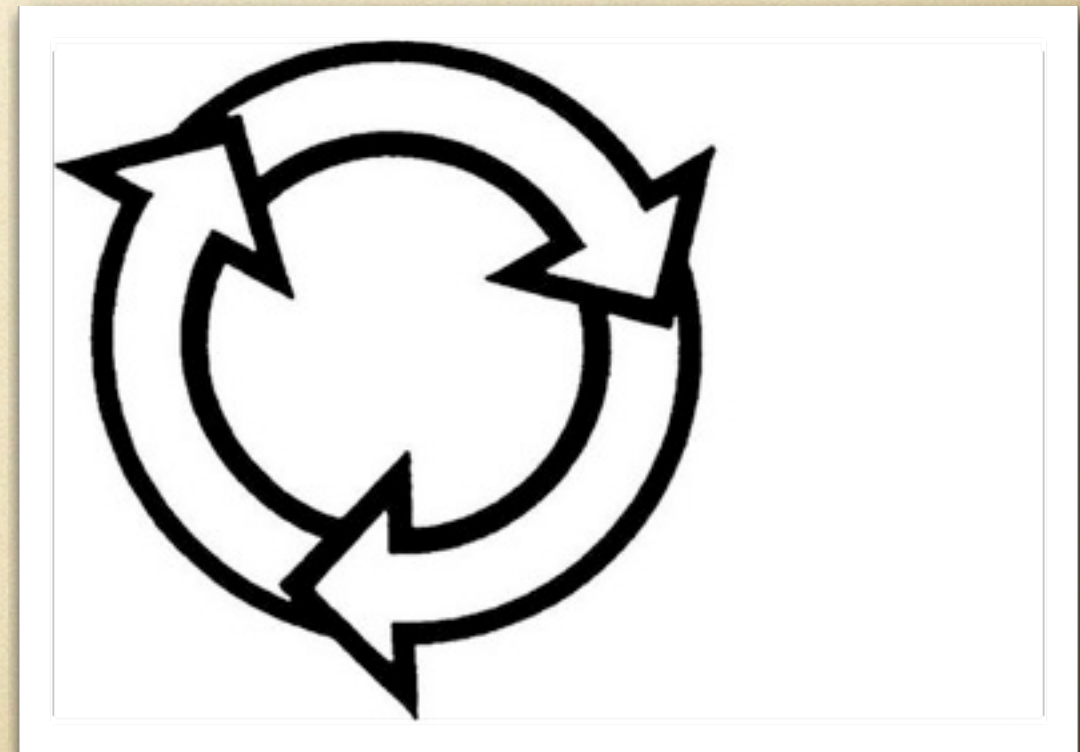
Hvervning

	Indirekte	Aktiv (og direkte)
Intern hvervning blandt frivillige og medlemmer	Attraktiv intern kultur / miljø. Hvervning foregår 'naturligt'	- Headhunting - Jobannoncer - Intranet - Ledere finder nye ledere
Ekstern hvervning uden for organisationen	- Positiv branding - Events, der fortæller om organisationen - Frivillige som ambassadører	- Headhunting - Jobannoncer - Organisationens website - Herveevents - PR - fx artikler - Sociale medier - Plakater, foldere

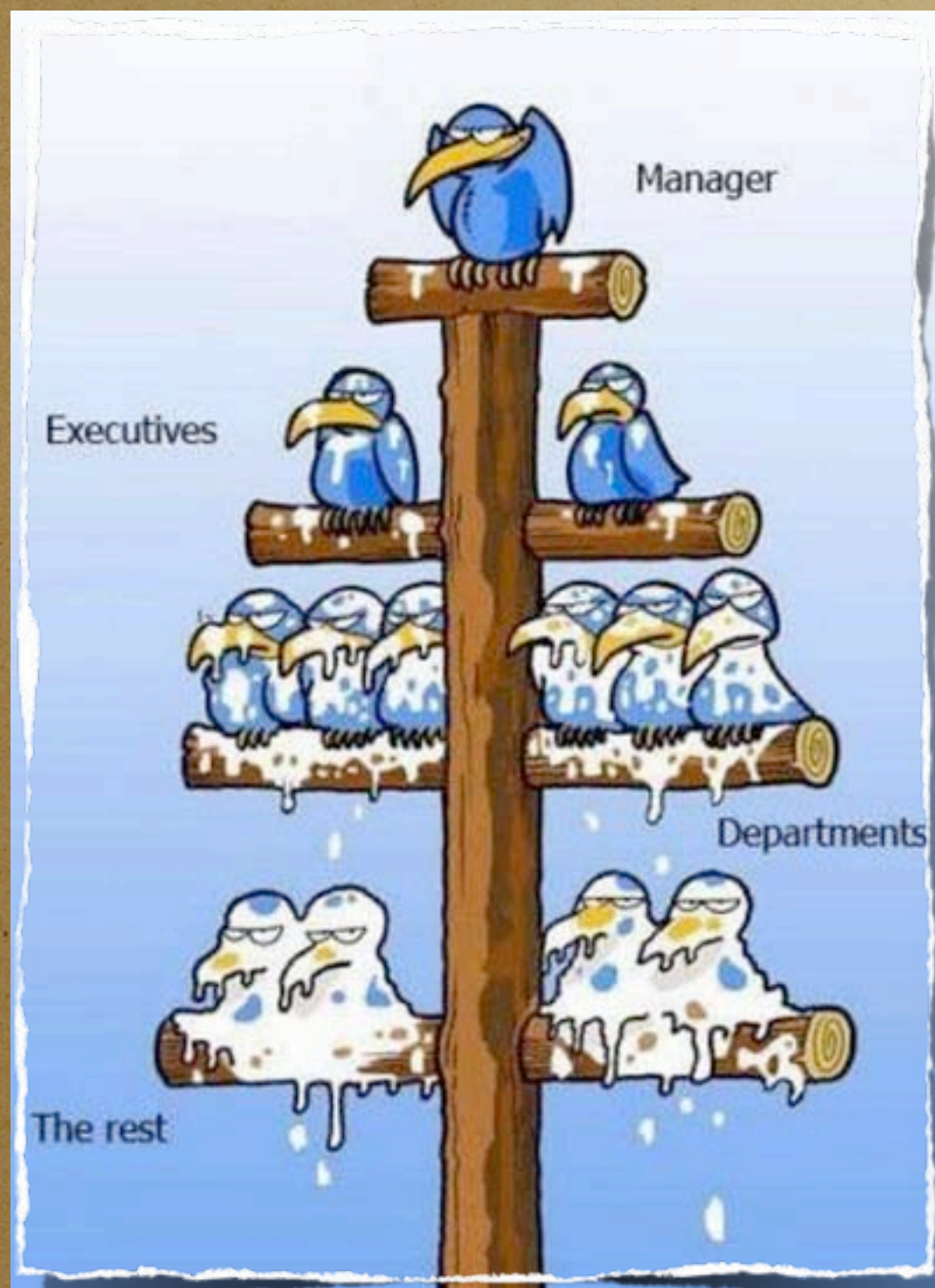
God ledelse er centralt

Et er, at få frivillige ind, noget andet er, at få de frivillige til at blive.....

God ledelse skaber et positivt brand og en 'attraktiv' ledelseskultur

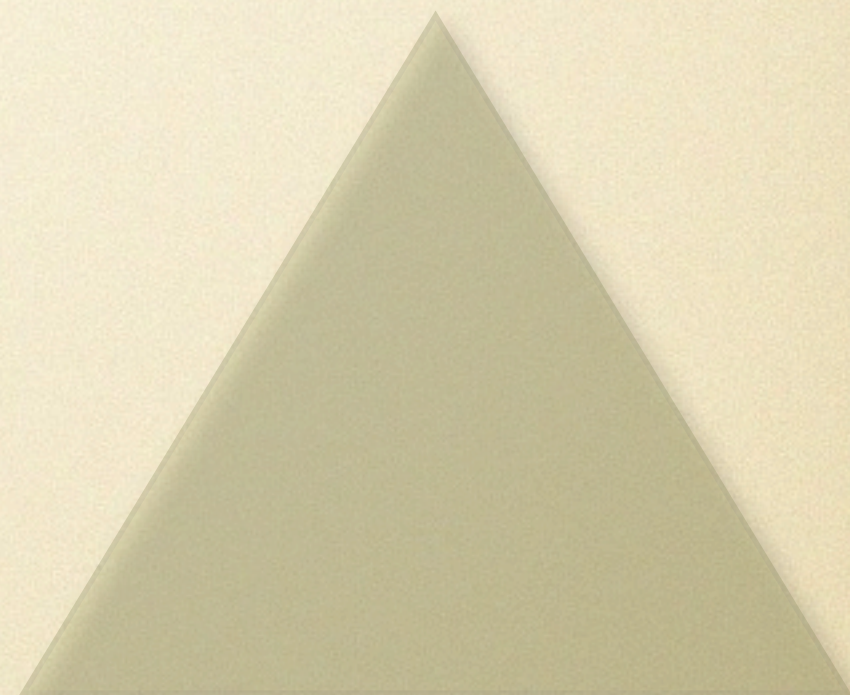


Ledelse



Ledelse som

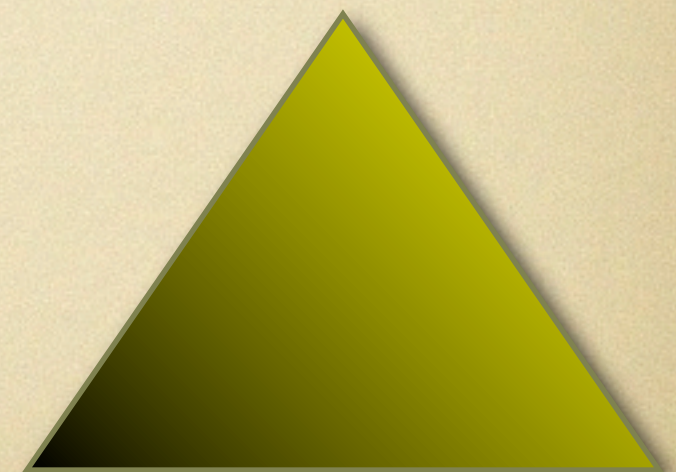
- en social opgave
- en organisatorisk opgave
- en kommunikativ opgave



Jævn fordeling mellem de tre opgaver!

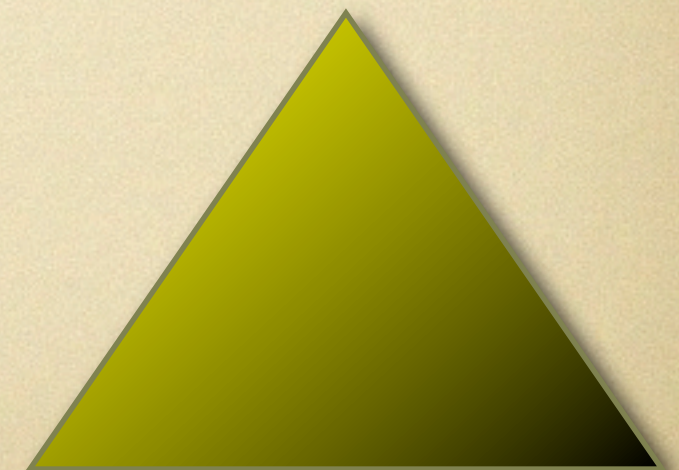
Ledelse - socialt

- Vær opmærksom på de frivilliges trivsel
- Anerkend og ros de frivillige og deres indsats
- Frem en god stemning, vær fx entusiastisk, det smitter
- Skab mulighed for dannelse af fællesskab
- Inddrag frivillige i beslutninger
- Tag hånd om konflikter



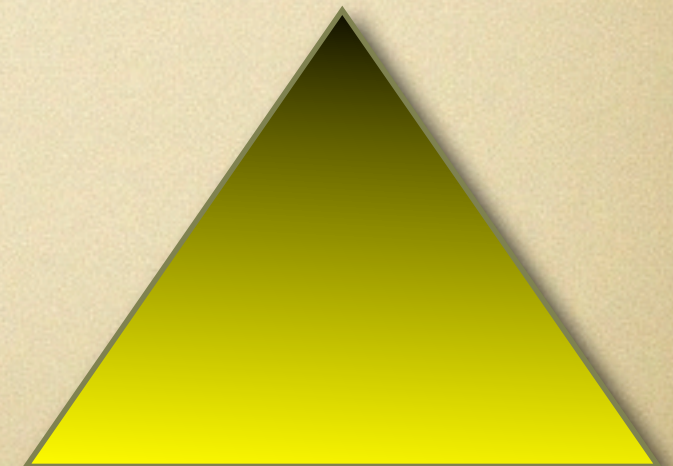
Ledelse- organisatorisk

- ☞ Tage ansvar for at udvikle strukturen, så den passer til organisationens formål og gavner arbejdet (*der skal fx være en opgave at varetage, indkalde til møder, økonomi*)
- ☞ Uddeleger og samle op på opgaver
- ☞ Hold organisatorisk overblik - undgå at blive 'fanget' af enkeltsager
- ☞ Frem udvikling af nye initiativer
- ☞ 'Spot' og motiver potentielle frivillige medarbejdere og ledere



Ledelse-kommunikativt

- Sørge for at frivillige får tilstrækkeligt overblik over organisationen (fx god introduktion)
- Klargør forventningerne til en opgave (forventningsafstemning)
- Formidl viden om, hvad der sker i organisationen
- Luk diskussioner og sammenfat beslutninger
- Formidl organisationens / projektets formål og vision positivt og jævnlige



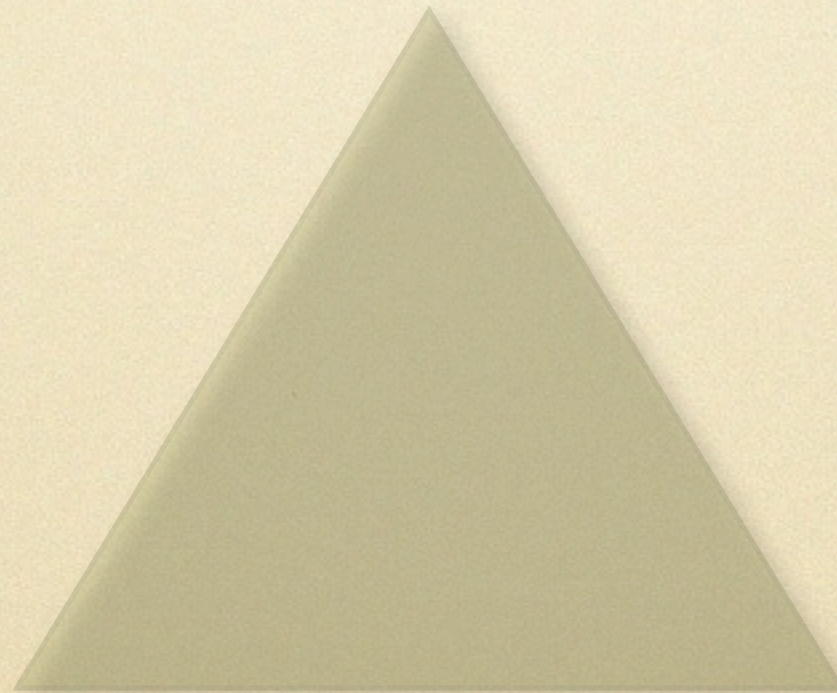
Forventnings- afstemning

Samtalen / kontrakten kan handle om:

- ✂• hvilket ansvarsområde eller opgave varetager du?
- ✂• hvad får du ud af at være med? / Hvad motiverer dig? (fx muligheder, fællesskab, kurser)
- ✂• organisationens eller teamets forventninger til dig fx:
 - ✂• forventet tidsforbrug
 - ✂• forventet forpligtelsesperiode / hvordan stopper man på den gode måde og overdrager opgaver?
 - ✂• praktiske ting fx. hvor hurtigt skal man svare på email, hvornår ringer man ikke til hinanden?
 - ✂• hvordan giver vi hinanden feedback / teametik?
 - ✂• hvornår er det ok, at afmelde fremmøde?

Ledelse - hvad tænkte du på?

- Dan grupper af 3-4 personer og snak om, hvad du kom til at tænke på i forbindelse med trekanten(10 min.)



Hvervning af aktive frivillige



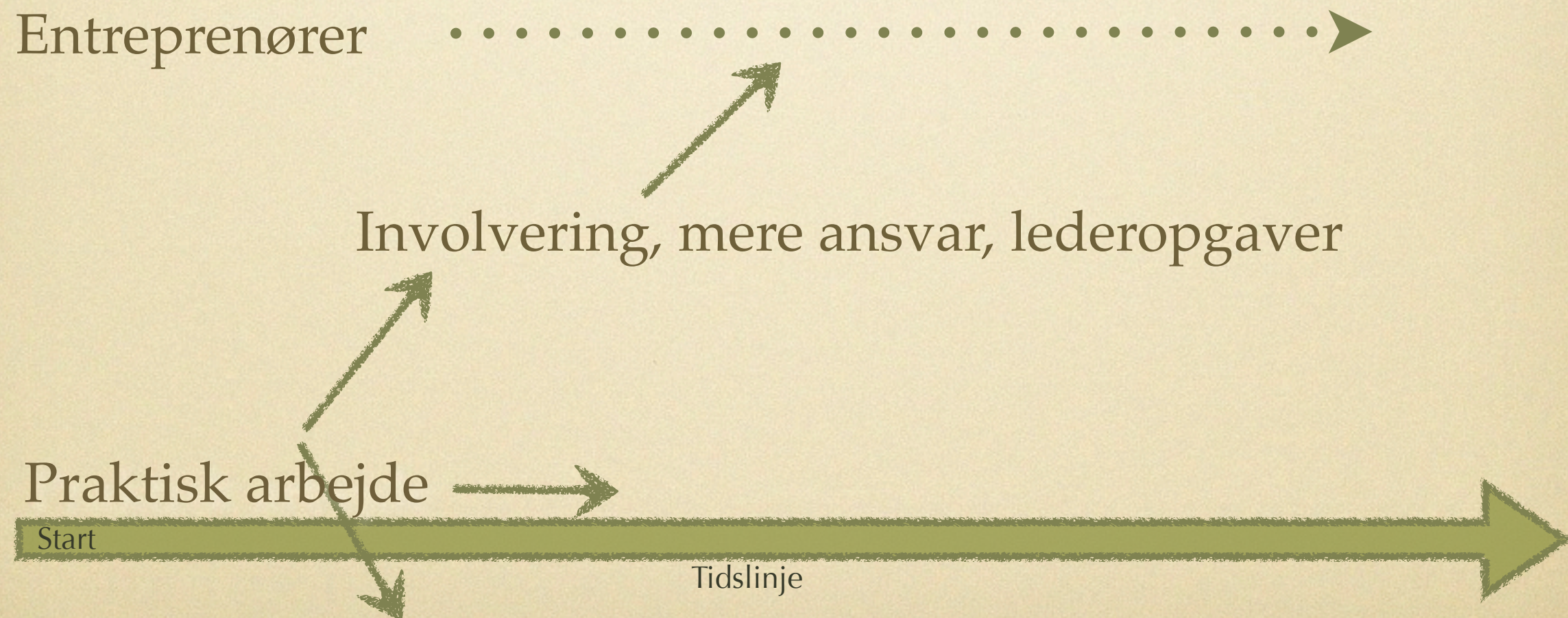
Hvervning

	Inaktiv	Aktiv (og direkte)
Intern hvervning blandt frivillige og medlemmer	Attraktiv intern kultur / miljø. Hvervning foregår 'naturligt'	- Headhunting - Jobannoncer - Intranet - Ledere finder nye ledere
Ekstern hvervning uden for organisationen	- Positiv branding - Events, der fortæller om organisationen - Frivillige som ambassadører	- Headhunting - Jobannoncer - Organisationens website - Herveevents - PR - Sociale medier - Plakater, foldere

Om hvervning

- Det skal være tydeligt at man søger frivillige! (websitet - ex fra MS og Natteravnene)
- Det skal gøres klart, hvad man laver som frivillig, 'what's in it for me' og forventninger til den frivillige (sammenhæng mellem tekst og virkelighed er vigtig)
- 'Genbrug frivillige' - giv forskellige udfordringer og muligheder, så det ikke bliver kedeligt

Hvervning



Sagt om hvervning

"Vi taler om det funktionsbestemte og tidsbegrænsede fællesskab ... Med det funktionsbestemte menes, at skabe et klart billede af, hvad det er, man skal lave ... Med det tidsbegrænsede menes der, at du skal være med hertil og ikke længere. Og så oplever vi, at er folk med igen og igen, men de siger ikke ja til fem år fra starten. Fællesskabet er, 'hvem skal jeg gøre det sammen med'. Der er ikke noget hokus pokus i det. Jeg oplever bare igen og igen at folk ikke gør det"

(Ansæt, Roskilde Festival)

Om hvervning

- ✂• Tidsbegrænset engagement (projekter) er lettere at overskue
- ✂• Involver dem, som allerede er der (fx brugere, forældre)
- ✂• Giv konkrete opgaver til at starte med
- ✂• Vigtigt, at frivillige oplever, at der er styr på tingene og der fx er 'oplæring' osv.
- ✂• Find de rette personer - den rette personlighed og de rette kompetencer

Om hvervning

- ☞• Mange frivillige hverves 'ansigt til ansigt'
- ☞• Du er organisationens 'sælger'. Din formidling af organisationen er det første indtryk, som den potentielle frivillige har

En god sælger...

- En god sælger er troværdig - sammenhæng mellem det som siges og det som opleves
- En god sælger fortæller om 'jobbet' så det fremstår spændende / attraktivt (brug plusord)

Det fantastiske ved arbejdet er...

- ✿• Skriv ned, hvad der gør arbejdet / engagementet / organisationen fantastisk og nødvendig
- ✿• Dan grupper af 3 personer
- ✿• Første person fortæller i 3 min. om hvad der gør arbejdet / organisationen utrolig fantastisk
- ✿• Bagefter hjælper de to andre 'første person' med at finde endnu flere gode ting ved arbejdet (3-5 min.)
- ✿• Skift til næste person

En god sælger...

- ✎ En god sælger er troværdig - sammenhæng mellem det som siges og det som opleves
- ✎ En god sælger fortæller om 'jobbet' så det fremstår spændende / attraktivt (brug plusord)
- ✎ En god sælger vender tilbage - tager et 'måske' som en åben dør til en senere henvendelse
- ✎ En god sælger taler til den enkeltes behov og drømme

Vi motiveres forskelligt - tal sproget

- 🎬• Filmklip fra 'The blind site' (1.05.50 - 1.09.00)

Vi motiveres forskelligt - tal sproget

- 🌀 Arbejdshesten: At yde en særlig præstation - at gøre noget, nå et ambitiøst mål
- 🌀 Idealisten: kæmpe for en sag, ændre samfundet. At lave noget som giver mening i en større sammenhæng
- 🌀 Forhandleren: Noget for noget, CV, indflydelse
- 🌀 Relationisten: Fællesskabet og den dynamik der opstår i fællesskabet
- 🌀 Udviklingsøgeren: Udvikle mig personligt, udvikle eller bruge kompetencer og evner

Headhunting

- De fleste ledere og aktive frivillige hverves ved at blive 'prikket på skulderen' (headhunting)
- Headhunting er her 1) en personlig henvendelse 2) på baggrund af denne persons særlige kompetencer og personlighed

Headhunting

- ✎ Find et uforstyrret rum for samtalen
- ✎ Fortæl om de gode egenskaber, du ser i vedkommende. Vær konkret
- ✎ Fortæl hvad organisationen og arbejdet går ud på:
 - ✎ Beskriv hvor meningsgivende arbejde er
 - ✎ hvad opgaven indebærer
 - ✎ forventet tidsforbrug
 - ✎ hvor længe personen forventes at tage opgaven på sig ect.
- ✎ Giv personen tid til at tænke over forespørgslen. En uforpligtende kigger, kan være en god ide

'Headhunt en person'

- ✎ Tænk på en person, som du gerne vil hverve
- ✎ Overvej, hvad du vil sige (brug sælger-øvelsen)
- ✎ Gå sammen to og to. Brug 3 min. på at hverve vedkommende / modparten - denne spiller med på opgaven
- ✎ Få efterfølgende feedback fra modparten. I bytter roller

Afslutning

- ✧ Spørgsmål?
- ✧ Skriv ned hvad du har fået ud af det. Hvad skal du særligt huske?