

Køb bøgerne i dag



Fastholde eksisterende, og engagere nye, frivillige

V/ Rie Frilund Skårhøj

Sociolog og forfatter

Foredragsholder og konsulent i Ledfrivillige.dk

Aktiv frivillig leder - grundlægger af RETRO



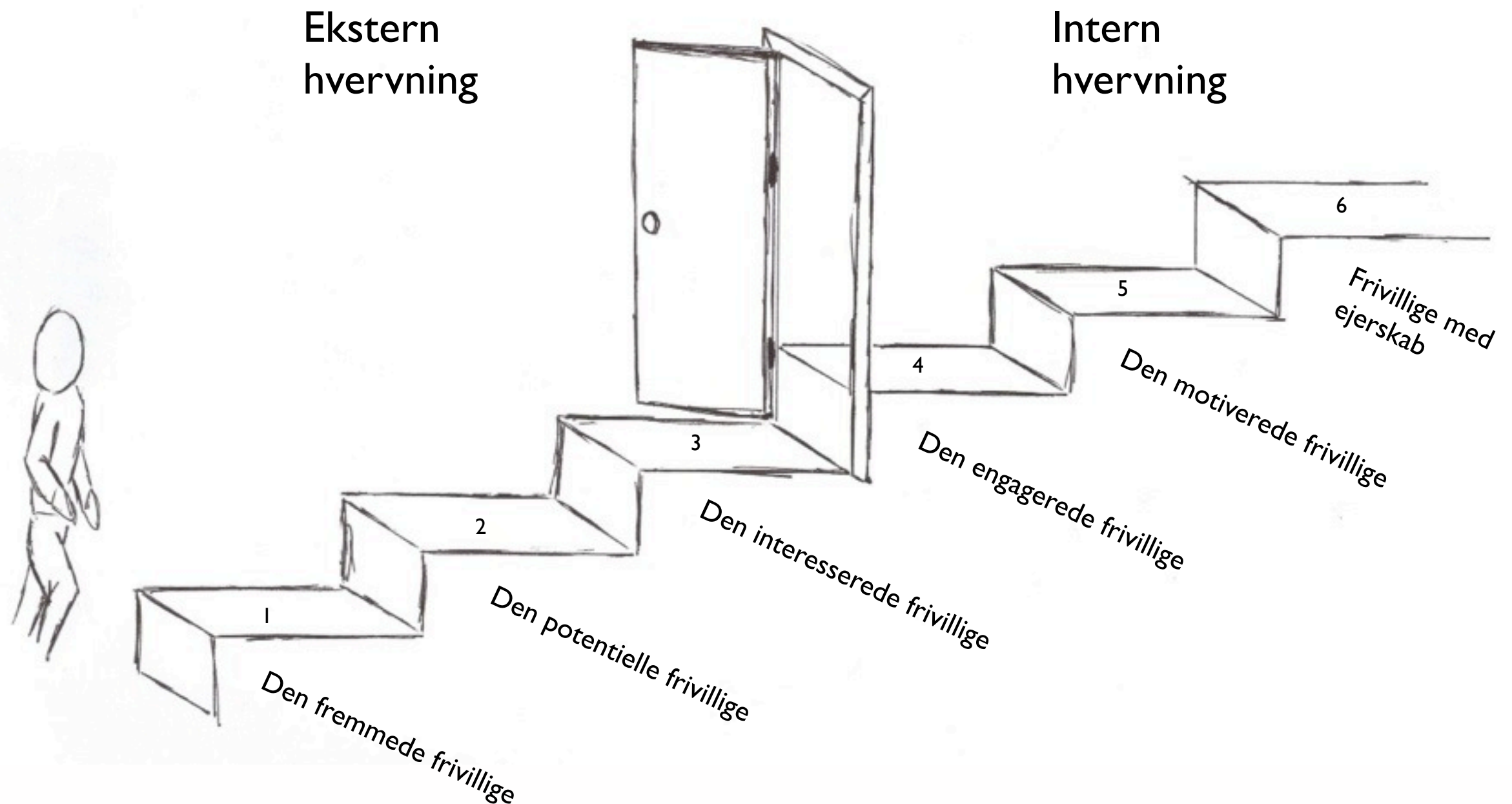
giver dig redskaber og inspiration til ledelsesopgaven baseret på undersøgelser blandt 'best practice-ledere' og personlig erfaring med ledelse



Udfordringer

- * Uklare forventninger til frivillige
- * Frivillige forventer professionelle tiltag af den frivillige organisation
- * Administrative opgaver tager tiden fra ledelseopgaven (*manager kontra leder*)
- * For få ressourcer og økonomiske midler sættes af til frivilligpleje
- * Få frivillige ledere er 'uddannet i ledelse'
- * Tordenskjolds soldater - de få laver det meste
- * Svært at få yngre kræfter i bestyrelsen fordi 'arbejdet er kedeligt'

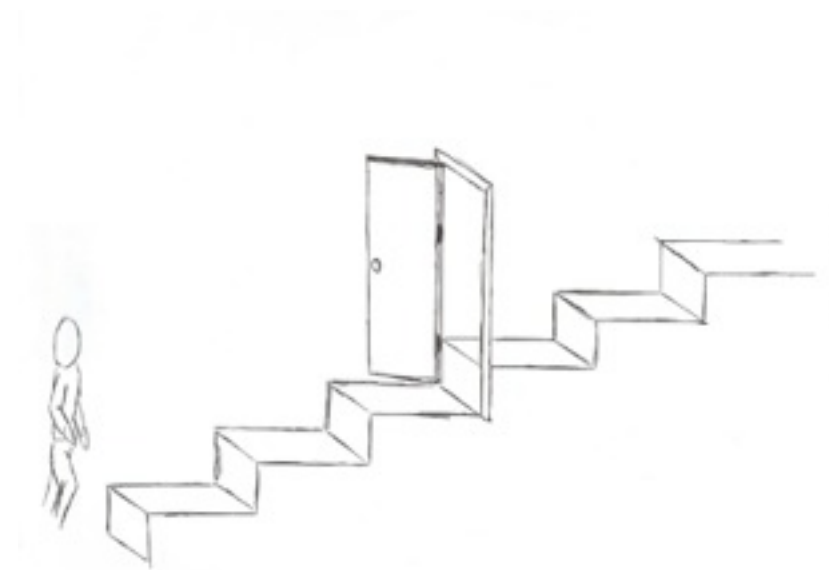
Gro ildsjæle!



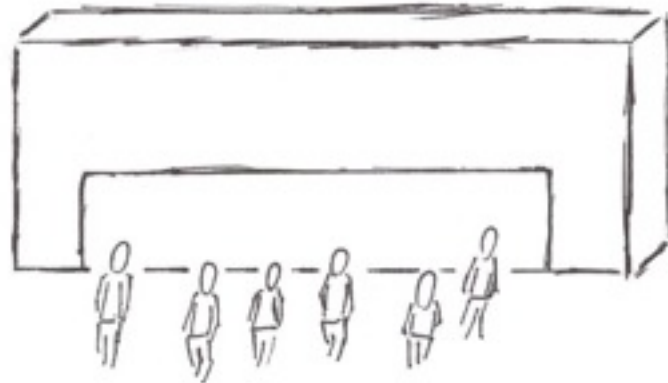
Hvervningstrappen

Typer af frivillige

- * De trofaste frivillige (*De, som er med længe og har ejerskab*)
- * De projektorienterede frivillige (*Lægger tid og energi i en kort intens periode, hvorefter man giver slip*)
- * Ad hoc frivillige (*Bruger tid i ny og næ og ikke på fast basis*)



Bred og specifik hvervning



Bred hvervning
- *alle, som står inde for
organisationens værdier, er
velkommen*



Specifik hvervning
- *udvælgelse fx efter kompetencer/
personlighed*



Hvervning

	Indirekte	Aktiv (og direkte)
Intern hvervning blandt frivillige og medlemmer	● Attraktiv intern kultur / miljø. Hvervning foregår 'naturligt'	● Prik på skulderen ● Jobopslag ● Intranet ● Frivillige finder egne afløsere
Ekstern hvervning uden for organisationen	● Positiv branding ● Events, der fortæller om organisationens arbejde ● Frivillige som ambassadører	● Prik på skulderen (<i>fx nabo</i>) ● Jobopslag ● Organisationens website ● Samarbejde med foreninger ● Herveevents ● PR (<i>artikler</i>) ● Sociale medier ● Plakater, foldere

Motivation - fastholde

LED
FRIVILLIGE.DK





Definition af motivation

Motivation er de faktorer, der aktiverer, retningsbestemmer og opretholder adfærd i forhold til at nå et bestemt mål

Faktorer kan både være biologiske, psykologiske og socialt betingede - drevet af lyst eller frygt

Motivation må aldrig blot blive 'en smart metode'

At fremme motivation er ikke manipulation!



Tjek temperaturen

Vurder på en skala fra 1-5. 1 = slet ikke. 5 = i høj grad.

- * Er formålet / visionen attraktiv og meningsgivende? *(Hvorfor skal jeg være med?)*
- * Er arbejdet som skal varetages udviklende og interessant? *(Hvad får jeg ud af det?)*
- * Kan der opbygges et fællesskab omkring arbejdet, så man ikke er eneste 'ildsjæl'? *(Hvem skal jeg gøre det sammen med? Flere om ansvaret)*

Er der særlige områder, som I skal arbejde med?



Motivationsmodellen

*Hvad fremmer motivation,
begejstring og ejerskab?*

Ejerskab

Begejstring

Motivation

Uengageret

Skuffelse

Vrede

*Hvad gør frivillige
uengagerede, skuffede og
måske vrede?*

Motivationstyper

Er der opgaver
til alle frivillige?



* Arbejdshesten: Yde en præstation - at gøre noget særlig, nå et ambitiøst mål



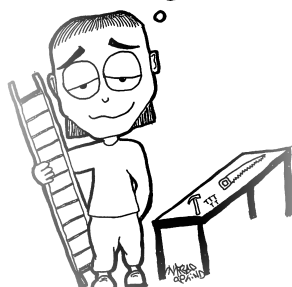
* Idealisten: kæmpe for en sag, gøre en forskel for andre. Lave noget som giver mening i en større sammenhæng



* Forhandleren: Status, indflydelse, netværk, CV



* Relationisten: Fællesskabet og den dynamik der opstår i relationer



* Udviklingsøgeren: Udvikle mig personligt, udvikle eller bruge kompetencer og evner



Det kræver ledelse

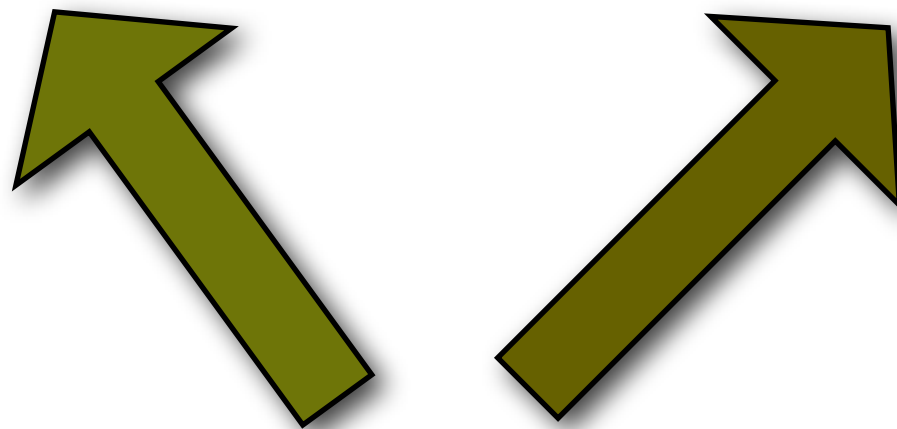
At (fastholde) motivere frivillige og involvere nye medlemmer, kræver en aktiv ledelsesindsats...



Ledelse - hvad og hvordan?

Udfører primært
'arbejdet' - fx med
møder, events,
netværke osv.

Arbejder primært
med de frivillige og
den interne kultur. Fx
skabe gode teams,
frivilligpleje osv.



Ledelse som fire områder:

