

Om fællesskaber, frivillighed og bestyrelsesarbejde

Inge Vahlgren

Konsulent og arbejdsmiljørådgiver i Ingerfair.

Tlf: 6060 9102

Mail: inge@ingerfair.dk

Ingerfair

Vi er engageret i et stærkt civilsamfund, og derfor

- 1.** Udvikler vi bæredygtige frivilligmiljøer, hvor frivillige trives og gør en forskel.
- 2.** Nytænker vi deltagelsesmuligheder, så flere mennesker kan være en del af fællesskaber.
- 3.** Skaber vi sunde arbejdspladser, hvor lønnede ansatte og ledere trives.
- 4.** Styrker vi ledelse i civilsamfundet, så frivillige organisationer udvikler sig.

Talepunkter og formål

Talepunkter

- Flere frivillige – færre hænder
- Frivillige der trives er ambassadører
- Invitation til engagement

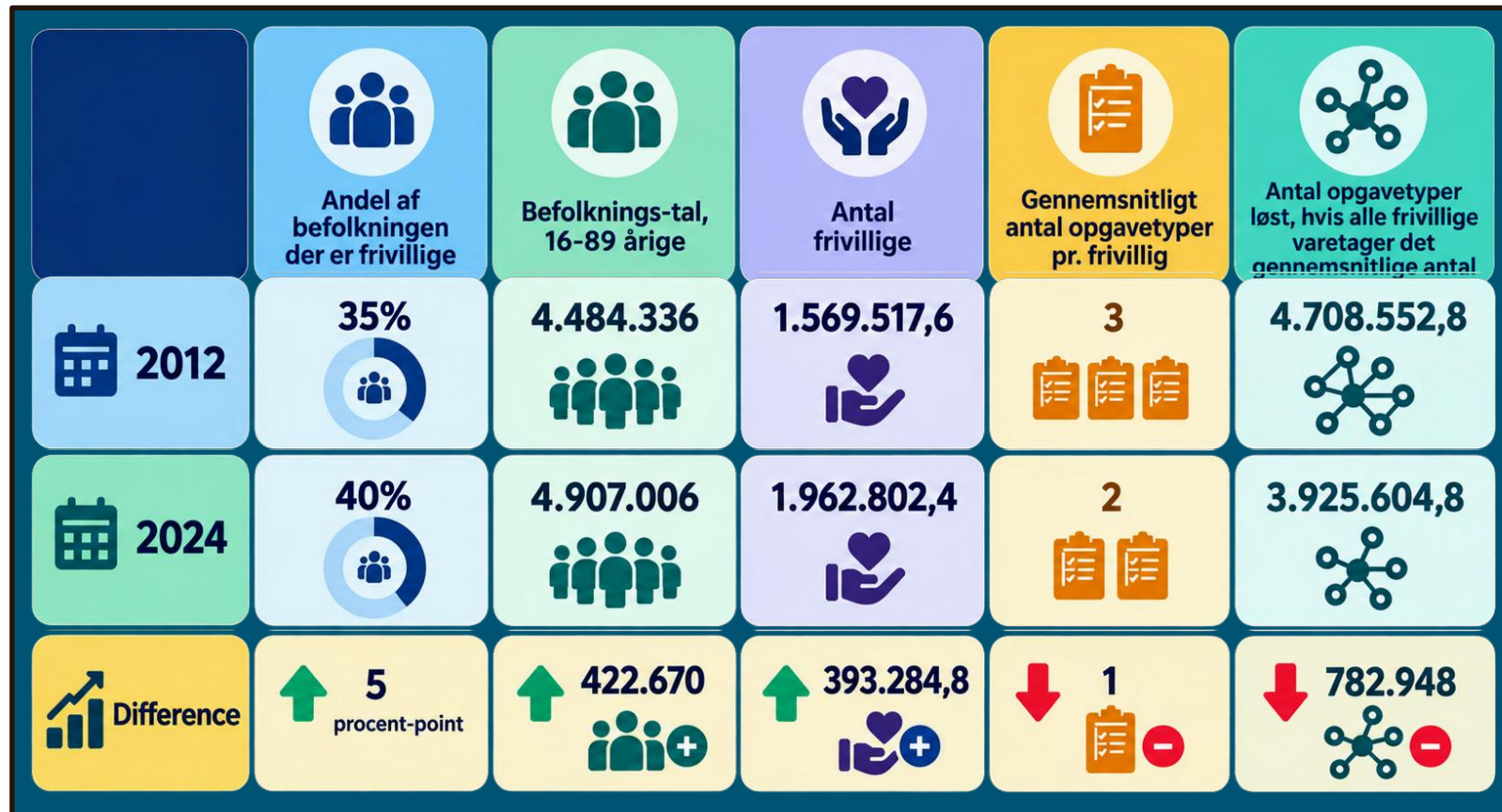
Formålet er at give jer inspiration til hvordan I styrker frivillighed og fællesskab

I er eksperterne på jeres foreninger, vær nysgerrige på hvad I kan tage med

Jeg kommer med perspektiver, modeller og spørgsmål til refleksion

Et paradoks vi møder

Der er kommet 400.000 flere frivillige fra 2012 til 2024, men overalt hører vi organisationer 'kalde' på flere frivillige.



Hvem er de frivillige?

- Lidt flere mænd (42 %) end kvinder (37 %) udfører frivilligt arbejde
 - Der er dog sket ud udjævning i løbet af de seneste år
 - Forskellene er størst i alderen 26-30 år
- Danskerne er mere frivillige i landområderne (42 %) end i de store byer (38 %)
- Der er flere frivillige blandt danskere med en mellemlang og lang videregående uddannelse (45 %)
 - Andelen af frivillige er lavest blandt personer uden erhvervsfaglig uddannelse (29 %)

Når man gerne vil have flere med

48 % af befolkningen, som ikke er frivillige, kunne godt tænke sig at være frivillig, hvis nogen bad dem om det!

Blandt **unge uden for job og uddannelse** er det **44 %**
Blandt **førtidspensionister og kontanthjælpsmodtagere** er det **13%**

Fra fokus på rekruttering til fokus på trivsel

Hvad påvirker frivilliges trivsel, så de har lyst til at fortsætte engagementet?



Glæde ved
indsatsen



Meningsfulde
opgaver



Hjælpe og gøre
noget for andre



Meningsfuldt
fællesskab



Blive inddraget i
beslutninger der
vedrører ens
frivillige arbejde

Pointe:

Du kan ikke nødvendigvis regne ud hvad andre synes er meningsfuldt
Og de vil have indflydelse, hvis de skal engagere sig

Kilde: Frivilligundersøgelsen 2022, Ingerfair.

Downloades her: https://www.ingerfair.dk/wp-content/uploads/2023/11/Frivilligundersogelsen_2022.pdf

ENGAGEMENTMODEL

SÆT ET MÅL

Beslut jer for, hvad formålet med workshoppen skal være. Hvad er det, I gerne vil blive klogere på, og hvem kan hjælpe jer med det?

Det vigtige er, at I laver en workshop, hvor beboere kan bidrage med deres ideer, viden og erfaringer om et bestemt emne. Det må ikke være formålet, at beboerne skal sige ja til at blive frivillige i aktiviteter, I allerede på forhånd har defineret.



INVITER DELTAGERE

Inviter de mennesker, som I tænker har gode ideer, erfaringer eller viden om det emne, som optager jer. Selve workshoppen kan afholdes med helt ned til 12 deltagere og bør ikke vare mere end 3-4 timer.

Det kan være en god ide at tale med nogle af de beboere, I gerne vil invitere for at høre, om de tænker den workshop, I planlægger, er interessant for dem at deltage i.



BYD VELKOMMEN

Når du byder velkommen til din workshop, så sidder deltagerne i en cirkel, og der ligger et stykke papir på en skriveplade på gulvet for hver 6-8 deltagere. Din velkomst er kort og forklarer, hvorfor det er vigtigt for jer at blive klogere på lige netop det emne, I har valgt.

Herefter sætter I deltagerne i gang med at snakke to minutter med sidemanden om, hvad der optager dem i relation til det emne, der er for workshoppen.



HOLD KAFFEMØDER

For at få ideerne på banen forklarer du, at skrivepladerne er til at skrive én ide/tema på, og at det er 'først-til-mølle' princippet, der gælder. Der må kun stå én idé på en skriveplade. Når skrivepladerne er udfyldt, annoncerer deltagerne ideerne og du viser, hvor i lokalet man sidder, hvis man vil tale mere om de forskellige ideer.

Husk at fortælle om de to fødders lov, så deltagerne ved, de må besøge flere kaffemøder. På kaffemøderne taler deltagerne om ideerne, og det kan være en god ide, at de skriver stikord ned.



PRIORITER IDEER

Efter ca. 45 minutters kaffemøder og en kort pause skal ideerne/temaerne præsenteres og prioriteres.

Det er vigtigt at prioritere blandt ideerne, også selvom der kun er to. Det giver nemlig jer et billede af, hvor engagementet hos deltagerne ligger, og det hjælper deltagerne til at tage stilling til, hvad de selv synes er spændende (det er nemlig ofte det, man sætter sin stemme på). En simpel afstemning kan hjælpe jer med at udvælge de ideer, I vil arbejde videre med. Som tommelfingerregel er det godt at vælge halvdelen af ideerne fra.



KVALIFICER IDEER

Bed deltagerne hjælpe jer med at kvalificere de ideer, der er tilbage.

Hvad skal der til, hvis en gruppe frivillige skal udføre den? Brug gerne hjælpespørgsmål som f.eks.: "Hvor mange frivillige skal man være? Hvad er de tre første ting, der skal gøres?" Og "Hvad vil det kræve af tid og økonomi?"



ENGAGEMENT OPSTÅR

Engagementet kan opstå til sidst i workshoppen. Bed deltagerne præsentere de kvalificerede ideer. Fortæl, at I har nogle penge til rådighed, så I faktisk kan sætte gang i de ideer, som er blevet foreslået.

Hvis der er nogen blandt deltagerne, som er blevet så begejstret for deres ide, at de godt kunne tænke sig at prøve den af, så skal de skrive deres kontaktoplysninger på deres beskrivelse af ideen, så kan I tage fat i dem efterfølgende.



UNDERSTØT GRUPPERNE

En enkelt aften skaber ikke en selvkvørende frivilligruppe.

Inviter de deltagere, der har givet deres kontaktoplysninger til et opstartsmøde. Gør det tydeligt, hvordan gruppen kan få hjælp, sparring eller måske endda flere penge. Aftal med gruppen, hvornår I følger op.



Engagementsmodel

Beslut et klart formål og en tydelig ramme

Inviter de rigtige deltagere

Få deltagernes idéer på bordet

Prioritéér blandt idéerne – gør dem konkrete

Støt op om engagement



Den ledige stol / ingen faste pladser

- Faste pladser er den sikre måde at afskrække nye.
 - Føler man sig ikke velkommen, er det nemmest at lade være med at komme igen.
-
- Hav altid en ledig stol til den næste, der kommer.
 - Sørg for altid at bytte pladser (så lærer alle nye at kende).
-
- Giv alle ansvar for at være med til at tage imod nye: Sørg for alle hurtigst muligt får tid til at tale med de nye.



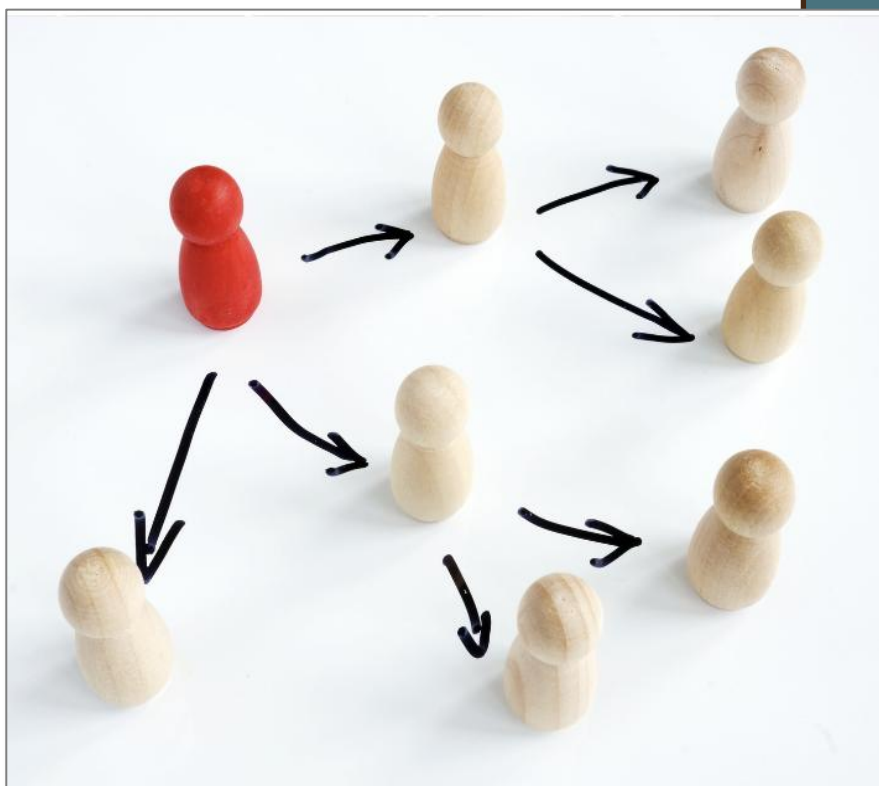
Værter

- Nomineret person / personer, der altid kan hjælpe.
- Kan også bruges, når der sker nyt, og de eksisterende skal vide, hvem de kan spørge.
- Introducerer nye til hvad der sker i fællesskabet og hvordan man kan være med

Forventningsafstemningen

- Sæt tid af, til at tale med den nye.
- Vær nysgerrig på hvem de er, hvad deres interesser er, og hvilke opgaver de synes er interessante.
- Sørg for, at de hurtigt får mulighed for at være med i noget af det, de synes er sjovt/spændende.
- Sæt tid af til en opfølgning, så der er mulighed for at stille spørgsmål og sikre de stadig gerne vil være med.

Uddelegering af opgaver



- Praktiske opgaver: Hvilke opgaver er nemme at hjælpe med til jeres arrangementer / aktiviteter?
- Bestyrelses/kernegruppe opgaver : Hvilke opgaver kan nye komme med på (følordering)?
- Bestyrelses/kernegruppe opgaver : Hvilke opgaver kan uddelegeres til de eksisterende frivillige?
- Specifikke opgaver: Hvilke andre opgaver har I (SoMe, marketing-, design-, skriveopgaver mm)

Skriv en liste med opgaverne og spørg aktivt om nye / andre vil hjælpe med disse.



Opgaver i rotation

- Opgaver går på omgang; fællesmøder til at dele ansvar og opgaver ud fx hver måned/halv år. Ansvarsperioden er afgrænset.
- Altid to om at afvikle opgaver. Du er aldrig alene om ansvaret
- Nye kommer med i opgaver med det samme, sammen med en erfaren.

Om fællesskaber, frivillighed og bestyrelsesarbejde

Inge Vahlgren

Konsulent og arbejdsmiljørådgiver i Ingerfair.

Tlf: 6060 9102

Mail: inge@ingerfair.dk

Ingerfair