

REKRUTTERING OG MOTIVATION

Gør bidraget synligt

Den primære drivkraft for at være frivillig er at gøre en forskel og hjælpe andre. Derfor er det helt afgørende, at folk kan se, hvordan de skaber værdi, når de hjælper jer. Her har lederen en vigtig rolle ift. at synliggøre værdiskabelsen. Har et par forældre hjulpet med at male bålhytten, så sig pænt tak på dagen og send dem efterfølgende et billede af de glade spejdere, der laver bål i den nymalede bålhytte eller "tag" dem i et opslag på facebook. Når hjælperen har løst en opgave, er det lederens opgave at spørge ind til, hvordan hjælperen oplevede det.

Tag godt imod nye frivillige - lav en plan

En del grupper oplever, at det kan være svært at integrere nye ledere i gruppen, og at de ofte stopper igen efter kort tid. Spejderarbejdet er ofte indforstået, hvilket gør det svært for nye at komme ind. Som spejdere har vi en opgave med at synliggøre og tydeliggøre, hvad spejderarbejdet går ud på. I opstarten er det vigtigt at matche den frivillige med de rigtige opgaver og få givet en god introduktion til opgaverne, kulturen og fællesskabet. Knyt fx en mentor på den nye frivillige, som har ansvaret for løbende at snakke med den nye om, hvordan det går, om opgaverne er interessante og om han/hun føler sig klædt på til opgaven.

Hold ledersamtaler

Det er vigtigt løbende at fokusere op, hvad der motiverer de enkelte frivillige. Dette kan fx ske gennem årlige ledersamtaler, hvor gruppelederen spørger ind til: motivation, hvordan det går i afdelingen, om personen har de rette opgaver, og om der er nogle kurser, der kunne være interessante at komme på.

Etabler familiespejder

Gruppen kan med fordel bruge familiespejder som en rekrutteringsstrategi, hvor de inviterer børn og forældre til at deltage i spejderaktiviteter. Herved kommer forældrene tæt på gruppen, og de får en forståelse for, hvad spejder går ud på. Samtidig kan lederne se forældrene an og vurdere, hvilke forældre der har lederpotentiale, så rekrutteringen kan begynde.

Spørg folk personligt

45 % af de ikke-frivillige kunne godt tænke sig at lave frivilligt arbejde, hvis de blev spurgt. Bestyrelsen og ledergruppen kan med fordel kigge i deres netværk og kortlægge, hvilke venner og bekendte de har, der kunne være gode ledere eller hjælpere. Det er vigtigt at spørge folk personligt og fortælle dem, hvad det er for nogle kompetencer, netop de kan bidrage med.

Gør det nemt at hjælpe

Det skal være nemt og overskueligt at hjælpe. Derfor er det vigtigt, at man spørger om hjælp til en konkret opgave. Spørg fx om personen vil komme forbi og stå på en post på et spejdermøde eller hjælpe med at male bålhytten i to timer. Det er vigtigt, at man bagefter siger tak for hjælpen og spørger om personen kunne have lyst til at hjælpe med en anden konkret opgave en anden gang. Start med de små opgaver og giv løbende større opgaver. Når personen virker interesseret i gruppen og motiveret for at hjælpe mere, kan man spørge, om han/hun vil være leder eller med i en hjælperpatrulje.

Hvad bør I arbejde med?

Kan I genkende pointerne?

SP=JD=RN=