

Frivillighedsundersøgelse - En praksisguide



BAPTISTERNES BØRNE-
& UNGDOMSFORBUND

Tak

Et af de vigtigste punkter når det handler om frivillige er at sige tak, tak for det arbejde DU udfører, hvad enten der er lokalt, nationalt eller internationalt, så gør du en kæmpe stor forskel. Det arbejde du udfører og den tid du bruger er med til at gøre en forskel. BBU eksistere på grund af DIG, så tusind tak! Vi håber det følgende vil være med til at forbedre den måde, som vi arbejder med frivillige både lokalt, nationalt og internationalt. God læsning.

I sommeren 2019 præsenterede vi resultaterne af frivillighedsundersøgelsen. Der var kommet otte anbefalinger ud af undersøgelsen, og disse anbefalinger ønsker vi at gøre mere brugervenlige for alle vores frivillige. Vi har derfor udformet følgende dokument, som præsenterer og beskriver fire nye initiativer. De fire nye initiativer dækker flere af anbefalingerne, og er med til at konkretisere disse. De otte anbefalinger fra frivillighedsundersøgelsen er (de er alle yderligere beskrevet i bilaget):

1. Spørg - også de yngste!
- 2a. Muliggør "løst engagement"
- 2b. Skab bevægelse fra "løst" til "fast" engagement
3. Send jeres unge på Jeremias og SHIP
4. Italesæt transferværdien
5. Etablér mentorordning
6. Fyld benzin på motoren, ellers går den i stå
7. Definér opgaven, og tydeliggør forventningen til den
8. "Afløn" med alternativ valuta

I det følgende vil vi gennemgå de 4 nye initiativer, samt komme med eksempler på hvordan de kan bruges i praksis.

Vores ønske er at dette skal være med til at udvikle den måde, som vi arbejder med frivillige, samt forbedre det arbejde der foregår, ved at give nogle konkrete værktøjer der kan bruges både lokalt og nationalt.

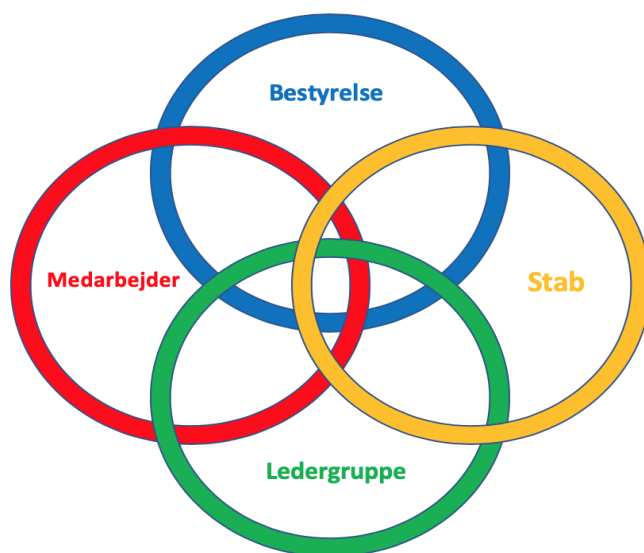
De fire initiativer er:

- Fire begreber
- Evalueringens Fire punkter
- Spørgeguide
- Arbejdsbeskrivelse

De fire begreber

For at opnå et fælles sprog på tværs af vores nationale og lokale arbejde har vi beskrevet fire begreber, som kan være med til at gøre os mere bevidste om ansvaret og tidshorizonten for forskellige roller. Begreberne er noget, som vi både nationalt og lokalt bør reflektere over i vores arbejde, men som også kan gøre en forskel når rollerne bliver mere tydelige. Ingen af begreberne er bedre end andre - vi har brug for alle fire i vores arbejde!

Som frivillig kan du godt høre ind under flere af begreberne indenfor samme arbejdsområde (som vist i ansvarsblomst), fx kan du både sidde med i BBU's landsledelse og stå i køkkenet på SHIP, dermed indgår du både som bestyrelse og medarbejder.



Ansvarsblomsten viser hvordan de fire begreber interagerer med hinanden. Ansvarsblomsten viser samtidig, at du som frivillig sagtens kan være i et område fx stab eller to områder fx stab og ledergruppe i samme arbejdsområde. Ansvarsblomsten bør deles op for hvert arbejdsområde, og der bør skelnes mellem nationalt og lokalt arbejde. Begreberne er dog relevante at bruge i begge sammenhænge.

Bestyrelse:

Bestyrelsen har det fulde ansvar for de ting, som de (med)arrangerer. De har blandt andet ansvaret for den økonomiske ramme, koncept-dannelsen og sammensætningen af staben. At bestyrelsen har ansvaret betyder selvfølgelig ikke, at de ikke kan inddrage fx staben i selve koncept-dannelsen og sammensætningen af staben. Det betyder blot, at det er bestyrelsen der har ansvaret for, at det sker.

Bestyrelsen kan inddeles i forskellige roller/ansvarsområder, fx formand, økonomiansvarlig eller diverse koordinator-poster. Det er op til bestyrelsen at fordele opgaver, og bedømme hvorvidt det er nødvendigt at inddele sig yderligere (*medmindre andet er specificeret i bestyrelsens vedtægter*).

*Bestyrelsen er **fast på sæson-basis**.*

Bestyrelsen kan være BBU eller lokalforeningens bestyrelse.

Stab:

Staben har det overordnede ansvar for planlægning, afholdelse og økonomi ved lejre/events.

Staben kan inddeles i forskellige roller/ansvarsområder, fx stabschef/lejrchef, ansvarlig for lovsang, ansvarlig for undervisning eller ansvarlig for café. Det er op til hver enkelt stab at fordele opgaver, og bedømme hvorvidt det er nødvendigt at inddele sig yderligere. Det optimale er dog at have en stabschef/lejrchef, som bestyrelsen kan have direkte kontakt til.

*Staben er **fast på sæson-basis**.*

Staben kan være SHIP-staben, Beat-staben eller Stab for lokalforeningens forskellige aktiviteter.

Ledergruppen:

Ledergruppen/ledere har direkte ansvar overfor deltagerne, idet de er i direkte interaktion med deltagerne, fx kan dette forekomme gennem supervision af deltagerne på lejre eller gruppe- og individuelle samtaler.

*Leder kan være **løst eller fast engageret**.*

Ledergruppen kan være gruppeledere, børnekirkeleder, teenledere eller workshops-ansvarlige.

Medarbejdere:

Medarbejdere har ikke direkte lederansvar overfor deltagerne, men spiller en vigtig rolle i forhold til de mere praktiske opgaver.

*Medarbejdere kan være **løst eller fast engageret**.*

Medarbejdere kan være lovsangere, kagebager, underviser eller køkkenfolk.

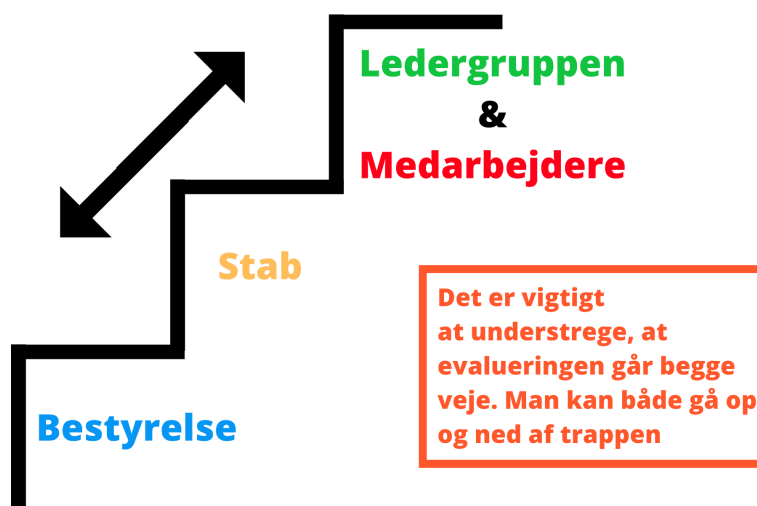
I gruppen af medarbejdere kan der også indgå lovsangsleder og køkkenchef (disse anses ikke som en del af ledergruppen, hvis ikke de har direkte ansvar overfor deltagerne - *se ovenstående punkt*).

Evalueringens fire punkter

Evaluering er en vigtig del af det frivillige arbejde, der giver os mulighed for at forbedre os, men vigtigst af alt, så husk at sige tak til de frivillige, som du evaluerer med.

I dette afsnit beskriver vi, hvordan de fire begreber fra det tidligere afsnit kobles sammen med evaluering, da det er ligeså vigtigt at evaluere med staben, ledergruppen og medarbejderen både nationalt og lokalt, som det er at evaluere med deltagerne. Som vist på evalueringstrappen er det bestyrelsens ansvar at evaluere med staben og stabs ansvar at evaluere med ledergruppen og medarbejderne. Denne evaluering går selvfølgelig begge veje, som evalueringstrappen symboliserer.

EVALUERINGSSTRAPPEN



Evaluering kan foregå både skriftligt og mundtligt.

Det optimale er (hvis muligt) at foretage evalueringen mundtligt.

Evalueringens fire punkter er her delt op i, hvad der kan tages i gruppe, og hvad der bør tages individuelt.

Grupperevaluering kan være med til at sætte tankerne i gang hos alle dem, der evaluerer. Vi kan derfor ende ud med en grundigere og mere konkret evaluering, end hvis denne var foretaget individuelt.

Ved grupperevaluering bør evalueringen foregå mundtligt.

Der kan tales om forskellige grader af evaluering, som hænger sammen med tidsperioden for engagementet hos den frivillige, fx kan det være nok at skrive en kort besked til dem, der skar frugt til børnene, for at høre hvordan det er gået og sige tak. Frivilligt engagement over en længere periode kræver derimod en længere og grundigere evaluering.

Disse fire punkter er et hjælpe-værktøj. Under hvert af de fire punkter kan du selv tilføje yderligere spørgsmål.

HUSK at stille åbne spørgsmål med hv-ord, som ikke bare kan besvares med 'ja/nej'.

Evalueringpunkterne 1 og 2 kan både foretages som gruppeevaluering, og som individuel evaluering:

Punkt 1: Evaluér begge veje

- Hvordan synes du/I at det er gået?
- Hvad er gået godt?
- Hvad er gået mindre godt?
- Hvad har vi (bestyrelsen/staben) gjort godt?
- Hvad kan vi (bestyrelsen/staben) forbedre?

Punkt 2: Sig tak

- De frivillige har gjort brug af deres private tid, så HUSK at sige tak!
- Vær gerne personlig når du siger tak, fx "tak fordi I lavede så god mad", "tak fordi I sprang til selvom det var i sidste øjeblik" eller "tak for dit gode humør og glade energi i caféen".

Evalueringpunkterne 3 og 4 bør foretages individuelt:

Punkt 3: Evaluér læring

- Hvad har du fået ud af det?
- Hvordan kan du bruge det, både i forhold til dit frivillige arbejde, dit privatliv og dit professionelle liv?
- Hvordan har din trosmæssige udvikling været?

Punkt 4: Evaluér personlige styrker med fokus på fremtid

- Hvad synes du har været spændende at lave?
- Vi synes at... (Her kan der fortælles om, hvad du synes om den frivilliges arbejde, fx "du var bare så god til at engagere de unge i legene" eller "har du overvejet at gøre sådan") - HUSK her at give konstruktiv feedback
- Hvad vil du gerne arbejde med i fremtiden?

Punkt 4 kan være et vigtigt punkt for at få frivillige til at rykke sig fra løst til fast engagement.

Spørgeguide

Det er vigtigt at tænke over, hvordan vi spørger folk, om de vil være frivillige. Derfor har vi udformet denne spørgeguide, hvor det er vigtigt at huske de fire begreber fra første afsnit. Denne spørgeguide kan hjælpe med at finde ud af hvilke ting, du bør overveje, når du spørger frivillige. Guideen er et hjælpeværktøj, som er tænkt til at starte en refleksion over den måde frivillige spørges på.

Spørgeguiden er inddelt i to dele: det du bør tænke over før du spørger og det du bør tænke over, når du spørger.

Før du spørger:

- Overvej hvem du spørger:
 - Husk også at spørge de yngste. "De yngste" henviser i denne sammenhæng til, at vi ikke blot skal fokusere på voksne eller jævnaldrende - HUSK at vi alle startede et sted.
Overvej stadig alderen i forhold til dem, der arbejdes med, og om der kan ske komplikationer ved dette. Du kan evt. overveje at gøre brug af "føl-ordningen", hvor de introduceres til arbejdet og lærer fra de mere erfarne frivillige. Dette giver mulighed for at give vigtig viden og erfaringer videre til den næste generation af frivillige.
 - Giv plads til mangfoldighed. Så spørg gerne folk, der ikke er ligesom dig.
Mangfoldighed handler om at spørge bredt og ikke kun dem, som du er "tæt" med. Det er dog vigtigt, at du finder folk som kan samarbejde.
- Sæt dig ind i hvem du spørger:
 - Her bør du overveje, hvad du ved om personen, og om der måske er andre i din arbejdsgruppe (fx andre i samme stab som dig), der kender personen bedre. Dette kan være godt i forhold til at koordinere, hvem der spørger personen.
Det vil desuden gøre det nemmere at finde ud af, om personen passer til den ønskede opgave.
- Overvej muligheden for løst-engagement eller at være føl i den opgave, som du vil spørge den frivillige til? *(Det kan være nemmere for andre at sige 'ja', hvis det er løst engageret. Dette vil på sigt kunne føre til fast engagement)*
- Find arbejdsbeskrivelsen frem for den opgave du vil spørge til, så du ved, hvad der er brug for og kan videregive denne til den, som du spørger. *(Se næste afsnit)*
- Overvej om du spørger mundtligt eller skriftligt. Mundtligt kan for nogle fremstå mere personligt, mens det for andre kan virke intimiderende. *(Dette vender tilbage til at sætte sig ind i, hvem du spørger.)*

Når du spørger:

- Spørg med fokus på hvem og hvad (her er det vigtigt at have reflekteret over ovenstående punkter). Det giver nemlig større engagement til at deltage, når du føler sig set og føler opgaven passer på én.
- Send dem arbejdsbeskrivelsen og gennemgå arbejdsbeskrivelsen med den du spørger.
- Giv dem tid til at overveje dit spørgsmål - og kontakt dem så igen efter noget tid.
- Lyt til den du spørger ved at åbne samtalen op gennem spørgsmål som:
 - Har du nogle spørgsmål?
 - Hvad tænker du om opgaven?
 - Kan du se dig selv i denne opgave? - Hvordan?
 - Vil du være med som føl? Vil du være med på næste weekend? eller vil du være med næste onsdag og se det an?

Arbejdsbeskrivelse

Arbejdsbeskrivelsen er et værktøj til at specificere de opgaver, som vi ønsker at frivillige varetager. Dette kan gøre det nemmere at forholde sig til opgaverne, så de ikke er så "flyvske" og udefinerbare. Dette værktøj kan anvendes både lokalt og nationalt. Det er vigtigt at bestyrelsen er med til at udarbejde arbejdsbeskrivelserne, men lyt til de frivillige som har den praktiske erfaring, så denne også indgår i arbejdsbeskrivelsen.

Arbejdsbeskrivelsen er med til at gøre det nemmere at spørge nye frivillige, men det er også et værktøj til at videregive viden, som andre, der tidligere har været i rollen/arbejdsområdet, har oparbejdet.

Arbejdsbeskrivelsen skal ses som et refleksionsværktøj, som der kan tilføjes og ændres i. Punkterne der indgår i arbejdsbeskrivelsen er vist i nedenstående tabel.

Arbejdsområde	
Roller	
Konceptbeskrivelse	
Arbejdsopgaver	
Tidsramme	
Passion	
Kontaktperson	
Tidligere i denne rolle	
Materiale fra tidligere år	

Eksempel på en udfyldt, der er generel

Arbejdsområde	Klub 14 Bestyrelse
Roller	Følgende roller bør fordeles i bestyrelsen. Bestyrelsen finder selv fordelingen. Roller: Formand Kasserer (kan udliciteres) Menige medlemmer

Konceptbeskrivelse	<p>Klub-14 er en lokalforening under BBU (Baptisternes Børne- og ungdomsforbund), som består af arbejdsgrøene;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Børnekirke - Teen Club - Dagligstuen <p>Klub-14 holder til i Bethelkirken og laver aktiviteter for børn og unge hver uge.</p>
Arbejdsopgaver	<p>Som medlem i bestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Skal du deltage i bestyrelsesmøder (der afholdes 4 årlige møder) - Skal du være med til at godkende budgetter og regnskaber. - Er du med til at sætte retningen og visionen for B&U-arbejdet i Bethelkirken. <p>Bestyrelsen er med til at træffe de overordnede beslutninger hvad angår børne- og ungdomsarbejdet i Bethelkirken.</p>
Tidsramme	Fra generalforsamling til generalforsamling
Passion	Du brænder for bestyrelses- og foreningsarbejde, og for at få indsigt i ledelsen af en frivillig forening. Derudover synes du det er interessant at udarbejde strategier og mål.
Tidligere i denne rolle	
Materiale fra tidligere år	<ul style="list-style-type: none"> - Programmer - Referater - Budgetter - Regnskaber - Fondsansøgninger

Eksempel på en udfyldt, der er konkret

Arbejdsområde	SHIP Stab
Rolle	Økonomiansvarlig

<p>Konceptbeskrivelse</p>	<p>SHIP står for 'See, He Is Perfect' og er et disciplerskabskursus. Kurset er for teenagere i aldersgruppen 13-17 år, og har fokus på spændende undervisning, god lovsang, hygge, samvær med Gud og fællesskab. Gennem kurset brænder vi for at lære de unge mere om Gud, og hvad det vil sige at følge ham. Samtidig ønsker vi, at de kommer til at opleve, hvad et fællesskab med Jesus betyder i netop deres liv. Hver sæson består af tre weekender, der foregår forskellige steder i landet - gerne en på Sjælland, en i Jylland og en derimellem (kurset kræver ikke, at du er med på alle tre weekender, selvom det er at foretrække).</p> <p>SHIP har fokus på de tre hovedemner:</p> <ul style="list-style-type: none"> - DiscipleSHIP (disciplerskab): Fokus på, hvordan de unge (som disciple) kan skabe rytmer og rutiner til at få Gud med i hverdagen som hans - LeaderSHIP (lederskab): Fokus på, hvad det vil sige at være et forbillede, og hvor vigtigt det er at have gode forbilleder. - FellowSHIP (fællesskab): fokus på gode venner og gode fællesskaber, vigtigheden af dem samt fokus på, hvordan forskellige fællesskaber påvirker os. <p>De tre weekender består af hvert deres tema, nogle år har temaerne været de tre hovedemner, hvor det andre år har været fx op, ind og ud, samt bibel, lovsang og bøn.</p>
<p>Arbejdsopgaver</p>	<p>Som økonomiansvarlig:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Skal du lave budget og regnskab for hver weekend - Samle bilag fra ledere og udbetale refusioner til lederne. - Skal du deltage i møder med resten af staben.
<p>Tidsramme</p>	<p>Fast på sæson-basis (fra cirka april til april)</p>
<p>Passion</p>	<p>Du brænder for at arbejde med tal, og synes det er sjovt at udarbejde budgetter og regnskaber. Derudover finder du det spændende at opnå dybere viden omkring økonomi.</p>
<p>Kontaktperson</p>	<p>Koordinator for ledertræning</p>
<p>Tidligere i denne rolle</p>	
<p>Materiale fra tidligere år</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Budgetter - Regnskaber - Refusionsbilag

Vi håber, at I vil tage godt imod denne praksis-guide og de fire nye initiativer, som skal være med til at underbygge det fremragende arbejde, der hver dag udføres lokalt, nationalt og internationalt.

Vi vil i den kommende tid fortsat arbejde videre med, hvordan vi kan støtte og bakke endnu mere op om vores frivillige, med udgangspunkt i frivillighedsundersøgelsen.

Så det stopper ikke her, vi er på en kontinuerlig rejse i frivillighed. I er vores største ressource og der er brug for, at vi kontinuerligt bliver bedre til at støtte jer og det arbejde i udfører.

Ved spørgsmål bedes i kontakte BBU over mail: bbu@bbunews.dk, hvorefter vi vil besvare spørgsmålene hurtigst muligt.

BBU - Vi tror på det, du brænder for!

Udarbejdet på baggrund i BBUs frivillighedsundersøgelse lavet af CUR
af Marcus Kristoffersen og Mette Birch Worm
Redigeret af BBUs Landsledelse 2019-2020

Frivillig i BBU

8 anbefalinger til rekruttering og fastholdelse af frivillige



**BAPTISTERNES BØRNE-
& UNGDOMSFORBUND**

Anbefalinger til rekruttering og fastholdelse af frivillige

Anbefalingerne er udarbejdet med afsæt i et datagrundlag bestående af 133 spørgeskemabesvarelser fra medlemmer af BBU og interviews med i alt 14 frivillige. Anbefalingerne kan både bruges i rekrutterings- og fastholdelsesøjemed. De er ikke opdelt, da flere af grebene virker i begge henseender. anbefaling nr. 1-4 er imidlertid primært rettet mod *rekruttering* af nye frivillige, mens anbefaling nr. 5-8 primært er rettet mod *fastholdelse* af frivillige. God læselyst!

1. Spørg - også de yngste!

Spørgeskemaet viser, at for knap halvdelen af de frivillige var det at blive spurgt blandt de vigtigste grunde til, at de startede deres frivillige engagement. Samtidig svarer knap halvdelen af dem, der ikke er frivillige, at de ville engagere sig i en frivillig opgave, hvis de blev spurgt om det. Det at blive spurgt har altså afgørende betydning for, hvorvidt man vælger at engagere sig eller ej. Derfor vil det formentlig kunne få flere til at engagere sig, hvis man arbejder målrettet med at identificere potentielle frivillige og bliver bedre til at opfordre dem til at engagere sig. Det gælder særligt unge mellem 14 og 20 år, som udgør størstedelen af gruppen af dem, der ikke er frivillige, fordi de aldrig er blevet spurgt.

21-årig frivillig om, hvad der engagerede ham:

Det at blive udfordret til det fik mig i gang. At blive spottet og investeret i og hele tiden at have folk omkring sig, der vil én, og tror på det, man har at komme med. Det med at blive inviteret med på møder som helt ung. Man føler sig virkelig set, og man føler at ens mening også betyder noget.

2.a Muliggør 'løst engagement'

Vi lever i en kultur, hvor mange frygter og helst vil undgå forpligtigelser. Med et ønske om at engagere flere i frivilligt arbejde, er det derfor en god idé at skabe mulighed for at engagere sig løst – dvs. uden at være forpligtet på længere sigt. Man kan for eksempel blive bedre til at spørge folk til enkelte mindre opgaver såsom at lave mad, styre lyd eller sætte stole op til et enkelt arrangement. Ligeledes kan man rekruttere frivillige til faste opgaver for en sæson ad gangen. Fx til at være leder i junior- eller teenklubben fra sommeropstart til nytår. Tidsbegrænsningen kan gøre, at nogen, der ellers ville sige nej pga. manglende lyst til at forpligte sig, har lettere ved at sige ja.

2.b Skab bevægelse fra 'løst' til 'fast' engagement

En stor del af dem, der har været frivillige inden for det seneste år, angiver, at de har været 'løst' engageret. De har altså varetaget enkeltstående opgaver i forbindelse med events eller aktiviteter uden at være forpligtet over tid. Samtidig fortæller mange af de faste frivillige, at deres 'frivilligkarriere' netop startede med en lille, uforpligtende opgave. Den åbnede deres øjne for, at det var fedt at være frivillig i kirken, og gav dem lyst til at forpligte sig på længere sigt. Der er derfor et potentiale i at bruge de små, uforpligtende opgaver som et redskab til at rekruttere flere til faste opgaver.

23-årig frivillig om, hvad det betød at blive spurgt til en lille opgave:

Fx i gym, der føler man, at man ikke har tid til andet. Og så de der små opgaver, jamen okay, det kan man godt, og så får man nogle succesoplevelser med det, og man indser, at man godt kan, og at der er noget fedt i at være frivillige og noget fedt ved kirken.

3. Send jeres unge på Jeremias og SHIP

Mange af de unges frivillige engagement er startet med deltagelse på SHIP eller Jeremias. På SHIP og Jeremias bliver de unge ikke bare udrustet til at være frivillige ledere og i mange tilfælde motiveret til at engagere sig i deres lokalforening. De får også skabt relationer til andre unge i BBU, som de kan gense ved at være ledere på sommerens lejre. Flere af de frivillige unge fortæller, at udrustningen og relationerne var den primære årsag til, at de engagerede sig i børne- og ungdomslejrene på sommer-stævnet. Det at sende sine unge på SHIP og Jeremias, er altså et effektivt middel til rekruttering til både lokalt og nationalt arbejde.

17-årig frivillig om Jeremias:

Det har været rigtig godt. At møde nogen andre mennesker, der brænder for det samme og vil tjene. Jeg blev også udfordret til at bruge noget af det, vi lærer, for eksempel at være leder på sommerstævnet her til sommer. Det sagde jeg ja til, fordi jeg fik nogen nye bekendtskaber, som jeg kan lave det sammen med, men også fordi jeg fik nogen redskaber, som jeg kan bruge i arbejdet.

4. Italesæt transferværdien

Af spørgeskemaet fremgår det, at det frivillige arbejdes transferværdi er vigtig - særligt for unge. Transferværdien er den læring og de redskaber, frivilligt engagement giver, som kan bruges uden for den frivillige arena – fx i skolen eller på arbejdspladsen. En ung frivillig fortæller for eksempel, at hendes frivillige engagement gav hende større indsigt i, hvad hun var god til, og hvilken type af opgaver hun trivedes i, og at denne indsigt var værdifuld i hendes valg af uddannelse. Andre unge fortalte, at de i kraft af det ansvar, de blev tildelt i deres frivillige engagement i kirken, fik erfaringer, som var særdeles anvendelige i skolen og i deres relationer med venner. Som ung (og formentlig også som voksen) er der altså mange gode erfaringer at hente i at engagere sig frivilligt. Det at italesætte og tydeliggøre erfaringerne, kan muligvis motivere flere til at engagere sig og medvirke til fastholdelse af dem, der allerede er frivillige.

5. Etablér mentorordning

Lidt over 6 ud af 10 synes det er vigtigt eller meget vigtigt at have en mentor, mens det kun er lidt under 4 ud af 10, der har en mentor. Der er altså et potentiale i at etablere og understøtte mentorordninger både i det lokale og det nationale arbejde. Af de frivillige, vi interviewede, fortæller størstedelen af dem, der har haft mentorer, at mentoren har været af afgørende betydning for deres fastholdelse i det frivillige arbejde.

24-årig frivillig om at have en mentor:

Årh det har været godt mand! Først og fremmest har det været fundamentet for mit liv, som jo er fundamentet for alt lederarbejde. Det er dem, der gør at man holder, at man har motivation, at man er sund, at man har noget at give.

6. Fyld benzin på motoren, ellers går den i stå

Hvis den frivilliges forhold til kirken altid handler om at give og aldrig om at få, er der risiko for at den frivilliges motor går i stå. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, at den frivillige også deltager i ting, hvor det handler om at blive fyldt op. Det kan være Jeremias og SHIP (jf. anbefaling #3), BMK og GLS, men det kan også være inspirationsture, rejser eller relevante oplæg. Sådanne ting giver inspiration og er med til at styrke fællesskabet blandt de frivillige, hvis det gøres som team. Det kan også handle om at hjælpe den frivillige til at sige nej til opgaver for at kunne tage til gudstjeneste eller på anden måde være til stede i kirken uden at have nogen opgaver.

20-årig frivillig om at tage på rejse med andre frivillige:

Athen-turen var vigtig. Alle dem, der var med, blev ledere i UC. Folk tænkte 'fedt, vi skal gøre noget!'. Og vi har været bedste venner lige siden.

7. Definér opgaven, og tydeliggør forventningen til den

Når vi spørger, hvad der skal til for at gøre det frivillige arbejde nemt at udføre, svarer 7 ud af 10, 'at man som frivillig ved, hvad man går ind til', mens 4 ud af 10 svarer, at det vigtigste er, 'at arbejdsopgaven er godt beskrevet'. Det at beskrive arbejdsopgaven er vigtigt af flere grunde. For det første undgår man en situation, hvor en frivillig brænder ud, fordi hun ikke bliver sat til det, hun troede, hun sagde ja til. For det andet øger man chancen for, at den frivilliges spidskompetencer og interesser matcher, den opgave, der skal løses. For det tredje gør man det klart, at der er et behov, og man sikrer dermed, at den frivillige, der spørges til opgaven, føler, at det arbejde, hun gør, er nødvendigt.

50-årig frivillig om at definere rollerne:

Derfor er det også vigtigt, at vi har defineret rollerne så meget, så vi er sikre på, at alle trives i de opgaver, de har. Det er den måde, vi prøver at passe på hinanden.

8. 'Afløn' med alternativ valuta

Sidste anbefaling handler om at 'aflønne' sine frivillige med alternativ valuta. Frivilligt arbejde er pr. definition ikke lønnet økonomisk. Der findes dog en række alternative valutaer, man kan tilbyde sine frivillige som gengæld for deres indsats. Det er langt fra alle frivillige, der betragter det som vigtigt at få noget igen. Fra andre undersøgelser ved man dog, at alternativ valuta kan være én blandt flere medvirkende årsager til at frivillige fastholdes i deres opgave. Den største effekt af den alternative valuta opnås, hvis man ved, hvad ens frivillige motiveres af, så man kan tilpasse det, man tilbyder dem. I boksene herunder er seks bud på alternative valutaer, som passer til de svar BBU's frivillige har givet på, hvad de motiveres af:

1. For dem, der motiveres af at gøre en forskel

Det at gøre en forskel er det absolut vigtigste for frivillige i BBU. Derfor vil det virke motiverende, når gode resultater italesættes og fejres. Det kan i gøre ved løbende at evaluere jeres arbejde, tale om, hvad i opnår, og fejre resultaterne med is, lækker mad eller andet godt.

2. For dem, der motiveres af det gode fællesskab

Det næst vigtigste for frivillige i BBU er, at der er et godt fællesskab omkring arbejdet. Derfor vil aftener, hvor fællesskabet er i fokus virke motiverende. I kan fx tage ud og bowle, holde en grill-aften eller spise middag sammen.

3. For dem, der motiveres af indflydelse

Mange angiver, at det at have indflydelse og medvirke til foreningens udvikling er vigtigt. For dem vil det virke motiverende at blive inviteret med på møder, hvor der træffes beslutninger, eller at blive tildelt poster eller roller, hvor der er mulighed for at påvirke arbejdets retning.

4. For dem, der motiveres af personlig udvikling

En stor del af de frivillige motiveres af personlig udvikling. For dem vil et tilbud om mentor, kurser, personlighedstest eller andre redskaber til personlig udvikling kunne virke motiverende.

5. For dem, der motiveres af kompetenceudvikling

Særligt de 14-29-årige svarer, at det er vigtigt, at det frivillige arbejde er med til at udvikle kompetencer, de kan bruge på andre arenaer. Det kan derfor være en fordel at tilbyde kompetencefremmende redskaber til de unge. Det kan fx være kurser, bøger, oplæg eller mulighed for at sparre med ældre frivillige eller ansatte i kirke.

6. For dem, der motiveres af anerkendelse

Størstedelen af de frivillige i BBU svarer, at det virker motiverende at blive anerkendt og gjort opmærksom på, at opgaven er nødvendig og vigtig. Som ledelse er det derfor vigtigt at understøtte en anerkendende kultur blandt de frivillige og i menigheden, og selv gå foran som det gode anerkendende eksempel.