

# Hvordan rekruttere og beholde frivillige?

- eller kunsten å la folk erfare mestring som del av laget...



Vil du være med på leken ...får du tåle steken

- eller hvordan (kjapt) bli kvitt engasjerte spilleglade medlemmer...?

KIRKENS  
BYMISJON



# Frivillig innsats må synliggjøres som viktig + gi oppdrift

- KULTUR FOR FRIVILLIGHET
  - Felles målsetting og forankring i alle ledd.
  - Tid og rom for frivillighet er en selvfølge.
  - Vi vet HVORFOR vi ønsker folk med.
  - Vi vet HVA som kreves for å gjøre det bra (formalkompetanse, personlig egnethet, innsatsvilje og glede, TID...)
- Rekruttering og oppfølging av frivillige er et felles anliggende ...
- Hvordan får folk vite om dere?  
munn til munn, FB, aviser, fagblader - - - må alle frivillige hos dere være interessert i bridge eller kortspill?

# Vær ærlig! – fortell hva oppgaven innebærer

- Spør folk direkte – «Kunne du tenke deg å bli frivillig?»  
(ref. forskning er det mange som ikke blir spurt og vi har et rekrutteringspotensiale)
- Fortell hva det innebærer – Oppgaveavklaring  
Kompetanse, tid, lengde på engasjementet...
- **FORVENTNINGSAVKLARING** – forventningsavklaring –  
forventningsavklaring
- Spør vi annerledes eller stiller vi lavere krav om  
oppdraget er ulønnet enn om det hadde vært lønnet?



# Konkret om å beholde frivillige:

- Ta vare på frivillige du har rekruttert – ref. forventningsavklaringen..
- Ta utgangspunkt i motivasjonen for den enkelte til å begynne – hva er i så fall motivasjonen for å fortsette?  
Felleskap, nyttig, lære noe nytt, pliktfølelse, samfunnsengasjement, noen timer fri hjemmefra etc. etc...
- «Kontrakt»  
Eksempel fra Bymisjon: Samtale/intervju, kontrakt - - - ny *medarbeidersamtale* om ??? tid.
- NB! Det må være lov å slutte som frivillig – TAKKE for innsatsen de har lagt ned (kort eller lang tid)