



VÆRKTØJER TIL  
**7 GODE RÅD**

# 7 GODE RÅD TIL BESTYRELSEN

Rekruttering kan være en svær sag, men ofte ligger udfordringen måske i, at vi ikke er så planlagte omkring, hvem vi vil spørge og hvorfor. At få frivillige ind i foreningen/aftenskolen eller nye medlemmer til bestyrelsen lykkes ofte allerbedst, når man i forvejen har gjort sig disse forhold klar.

## HVORFOR

Værktøjet med de 7 gode råd hjælper jer til at få en grundig snak om, hvem I vil spørge, hvorfor og hvornår. Værktøjet kan derfor hjælpe jer til at løfte blikket og måske begynde at se jer om efter medlemmer i andre sammenhænge, end I plejer.

## HVEM

Det er først og fremmest et arbejdsredskab til bestyrelsen.

## HVORDAN

- › Afklar først i bestyrelsen om I vil bruge redskabet i forhold til rekruttering til bestyrelsen, eller i forhold til rekruttering af frivillige til andre opgaver.
- › Sæt tid af på et bestyrelsesmøde til at gennemgå de 7 gode råd. Tag rådene ét for ét og snak dem igennem. I kan enten vælge at arbejde med alle syv råd, eller I kan vælge at dykke ned i et par stykker af dem.
- › Sæt fremover rekruttering på som fast dagsordenspunkt til bestyrelsesmøderne. På denne led kan I løbende følge, hvordan arbejdet med rådene og jeres rekrutteringsindsats skrider frem. Det er vigtigt, at I holder fast i de gode råd og jeres aftaler og på bestyrelsesmøderne taler om, hvordan det går, hvad der er svært, hvordan I kommer videre, og hvad I ellers kan stille op.
- › Det vil betyde, at I hen ad vejen kommer til at arbejde mere systematisk med rekruttering.

## TIDSFORBRUG

Tidsforbruget vil afhænge af, hvor lang tid I bruger til at tale om hvert råd. Den første gang I bruger værktøjet, skal I sætte 1 time af. Herefter er det et punkt på dagsordenen, der kun tager tid, hvis jeres plan skal ændres.

## RÅD 1: SKRIV EN TOP 5



- > Hvem har I allermest lyst til at have med i jeres forening/aftenskolen?
- > Er der en årsag til, at de ikke er blevet spurgt?
- > Hvorfor mener I, at netop disse personer er de rette?

Hvis I mener, at journalisten for lokalavisen eller bankdirektøren er den helt rigtige kandidat, hvorfor spørger I så ikke?

Vær ambitiøse!

Lav en liste over de 5 bedste kandidater, som I kan forestille jer som formand, bestyrelsesmedlem, tovholder, frivilligambassadør o.s.v.

Kandidatens navn	Opgave i foreningen/afdelingen. Hvilken rolle skal personen indtræde i?	Hvorfor den rette? Hvad kan personen bidrage med?

## RÅD 2: SPØRG DEM, DU IKKE PLEJER

Er der nogen i lokalområdet eller foreningen/aftenskolen, der aldrig er blevet spurgt?

Lav en liste over navne!



Tidligere undersøgelser viser, at halvdelen af de 36-45 årige gerne vil deltage i frivilligt arbejde, hvis de blev spurgt, og godt 1/3 af de 56-65 årige

## RÅD 3: TÆNK UD OVER FAMILIE OG VENNER



Vi har en tendens til at tro, at vi kun kan rekruttere folk, vi kender.

Men mange vil gerne yde en frivillig indsats, hvis opgaven og foreningen/aftenskolen fremstår attraktiv. Det er derfor en god øvelse, når I skal tænke over, hvem der kunne være frivillig i jeres forening/aftenskole, at I tænker ud over de personer, I har i jeres nærmeste omgangskreds.


## RÅD 4: FIND 3 FREMFØR 1




Når I ved hvilke opgaver, de frivillige skal løse, kan det være en god idé, at I tænker over, om opgaven kan løses i fællesskab med andre.

Hvis man fx har brug for en frivillig til at tage sig af hjemmesiden, eller til at varetage Facebook, kan det være en god idé, hvis man er åben over for, at man kan dele opgaven med en anden. Fx kan den ene være webansvarlig i en periode, mens den anden er sparringspartner og korrekturlæser, og så bytter de roller i næste periode.

Det samme gælder, hvis man fx lægger ansvaret for sine 10% debatarrangementer ud som en frivillig opgave. Her vil det være motiverende at være en gruppe, der sammen har ansvaret for at finde oplægsholdere og lave gode og velbesøgte arrangementer.



Særligt unge motiveres af opgaver, hvor de kan være sammen med kammeraterne.



Samvær med andre er ofte en motivation for frivillige, som man kan udnytte, når nye frivillige skal findes til opgaverne.

## RÅD 5: LAD IKKE KUN JØRGEN SPØRGE!



Det behøver ikke at være den samme fra bestyrelsen, der spørger nye, om de vil være frivillige, medlemmer eller nye bestyrelsesmedlemmer.

Det kan være en god idé at lade opgaven gå på skift. Det vigtige er, at man er enige om, hvem der spørger. Nogle bryder sig ikke om det, andre er rigtig gode til det. Man kan også overveje, at et par stykker fra bestyrelsen eller af medlemmerne bliver rekrutteringsansvarlige.

Skemaet fra råd 1 kan med fordel udbygges med en kolonne, der angiver, hvem der spørger:

Kandidatens navn	Opgave i foreningen/afdelingen. Hvilken rolle skal personen indtræde i?	Hvorfor den rette? Hvad kan personen bidrage med?	Hvem spørger personen?

Afhængig af situationen kan man vælge at lade den spørge, der:

- > er vellidt af mange
- > kender personen/personerne, der skal spørges
- > har et stort lokalt netværk
- > færdes i den relevante sammenhæng (fx en anden forening, samarbejdspartner)
- > har anledning til at spørge
- > er kendt af mange andre i foreningen/afdelingen
- > er god til at snakke med andre og motivere andre

## RÅD 6: SPØRG IGEN



Det kan godt være, man får nej, første gang man spørger, men det er ikke sikkert, man kender grunden. Spørg derfor personen, om man må spørge igen på et senere tidspunkt.

## RÅD 7: VÆR STOLT OG FORTÆL EN GOD HISTORIE



Alle foreninger/aftenskoler har noget at være stolte af, og man er bestyrelsesmedlem/frivillig i en forening/aftenskole, fordi man synes, det er vigtigt, givende, engagerende, interessant osv.

Det er stoltheden over jeres forening/aftenskole og dens betydning, som I skal fortælle om til nye frivillige. Jo bedre I er til kort at fortælle om foreningens/aftenskolens formål og værdier, jo større sandsynlighed er der for, at de nye frivillige får lyst til at være en del af fællesskabet.

Bliv derfor enige om en god og engagerende måde at beskrive jeres forening/aftenskole på.

Se værktøjet ”KERNEFORTÆLLING”.