

10 gode råd om at få frivillige godt i gang

1. **Giv introduktion til foreningens arbejde og fællesskab.** Giv for eksempel beskrivelse af foreningens formål, overblik over jeres aktiviteter samt indblik i jeres samarbejdspraksis og evt. retningslinjer og værdier. Sørg for at give de praktiske informationer, som den nye frivillige har brug for for at kunne komme hurtigt i gang. Det kan dog ofte være en fordel at få beskrivelsen, mens opgaven bliver udført, så er det lettere at huske. Det er også vigtigt at give det nødvendige overblik over, hvem der har ansvar for og viden om forskellige dele af arbejdet, så det er let at gennemskue, hvem man skal spørge om hvad.
2. **Hold forventningsafstemning.** Tal fra begyndelsen om: Hvor meget tid forventes den frivillige at lægge i foreningen, og over hvor lang tid? Hvad består den frivilliges opgave i? Hvilke forventninger ligger der til måden at løse dem på? Hvor store frihedsgrader har den frivillige, og hvilke typer beslutninger kan han eller hun selv tage? Hvad skal der kommunikeres til og fra den frivillige i forhold til resten af foreningen?
3. **Match kompetencer, interesser og opgaver.** Spørg den frivillige, hvad vedkommende kunne tænke sig at lave, og hvad han eller hun har erfaring med – og se på, hvordan det matcher foreningens/projektets behov og udviklingsmuligheder. Dels kan det tilføre jeres forening ressourcer og udvikling, som I måske ikke havde været opmærksom på. Dels kan det give mere engagerede frivillige og en mere kvalificeret indsats.
4. **Turd at uddelegere ansvar – men slip ikke den frivillige.** Det er både vigtigt at turde slippe lidt af kontrollen og vise tillid, men også at følge den frivillige i dennes arbejde. Det gælder om at få et billede af, hvor konkret den frivillige skal ledes. Skal der instrueres i meget konkrete opgaver? Det er ofte en god idé i begyndelsen. Men der er også frivillige, der skal have stor frihed for at være motiverede i arbejdet. Det er i alle tilfælde vigtigt, at den frivillige har en kontaktperson, som vedkommende kan gå til, som af og til tager aktiv kontakt til den frivillige for at høre, hvordan det går, og som hjælper den frivillige med at holde fast i det fælles overordnede formål og de fælles værdier.
5. **Lær den frivillige at kende.** Det giver ham eller hende følelsen af at være velkommen i arbejdsfællesskabet. Samtidig giver det et billede af, hvilke erfaringer, kompetencer og menneskelige egenskaber, den frivillige bringer med sig. Det kan gøre det lettere at vide, hvilke opgaver man skal spørge ham eller hende om at gå ind i, og om der er projekter, han eller hun skal opfordres til at sætte i gang.
6. **Spørg ind til den frivilliges perspektiver.** Ofte har nye frivillige idéer, spørgsmål og tilgange, som kan være en stor gevinst i foreningens arbejde. Ofte ligger der i eller bag en kritisk røst et ønske om at se foreningen gøre en reel forskel og selv at tage del i arbejdet. Samtidig er det vigtigt selv at vurdere, i hvilket omfang kritikken kan og skal bruges.
7. **Skab veje ind i fællesskabet** – og sæt unge sammen med andre unge. Fællesskabet er noget af det, der fastholder rigtig mange frivillige i længden. Når man kommer som ny frivillig, kan det være svært at komme ind i et sammentømret gruppe. Derfor kan det være godt at få nogle fælles oplevelser ret hurtigt, som det 'nye' fællesskab kan bygge på.
8. **Skab teams.** Sæt den frivillige sammen med andre, der har komplementerende kompetencer, eller som brænder for det samme. Det gør arbejdet mindre sårbart, og gør det mere kvalificeret, fordi de

frivillige kan sparre med hinanden og supplere hinanden. Det giver også anledning til opbyggelse af fællesskab blandt de frivillige.

9. **Giv mulighed for at modtage ny læring og at netværke.** Måske den frivillige kan deltage i kurser i fx landsorganisationen eller i frivilligcentret. Også deltagelse i lokale netværksarrangementer, regionale samlinger og nationale møder er inspirerende, motiverende og udviklende for mange frivillige.
10. **Giv plads til at fejle.** At give ansvar fra sig indebærer risikoen for, at andre laver fejl. Alternativet er måske, at de ikke tager noget ansvar på sig. Ved at vise, at der er plads til at fejle, kan du give den frivillige mod på at give sig i kast med opgaver, de ellers ikke turde begive sig ud i. Overvej, om I er parate til at løbe den risiko, inden I engagerer frivillige! Samtidig kan du hjælpe den frivillige til at reflektere over sine erfaringer – både de gode og de mindre gode. Hvis en frivillig ikke er i stand til at udføre sin opgave tilfredsstillende, må du overveje, hvordan I enten kan hjælpe vedkommende, fx ved at lade ham eller hende arbejde sammen med andre, eller om det er en anden type opgave, vedkommende skal tilbydes at engagere sig i.