

# 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.