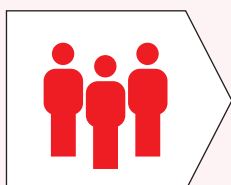




5 SKRIDT

TIL MÅLRETTET REKRUTTERING



KOM GODT I GANG

Dette er et værktøj til jer, som gerne vil arbejde målrettet med at finde nye frivillige til jeres aktiviteter og bestyrelser. Det kan bruges både til at rekruttere frivillige, aktivitetsledere og bestyrelsesmedlemmer samt til aktiviteter, som er længerevarende, tidsbegrænsede eller kun sker med mellemrum.

I kan bruge værktøjet til at rekruttere enkelte eller flere frivillige. I kan vælge at bruge det alene eller sammen med andre.

Værktøjet består af to dele:

Del 1 er kernen i værktøjet. Det indeholder de 5 skridt og en rekrutteringsplan. Når I er igennem de 5 skridt, har I jeres rekrutteringsplan og et overblik over, hvem der gør hvad i den kommende rekrutteringsindsats. Hvis I vælger udelukkende at bruge denne del af værktøjet, tager det cirka 20 minutter at få udarbejdet jeres rekrutteringsplan.

Del 2 er et supplement. Brug det undervejs, hvis I har brug for mere viden og inspiration til at udfylde rekrutteringsplanen. Vælger I at bruge både del 1 og 2, vil det tage cirka en time at udarbejde rekrutteringsplanen.

Værktøjet kan downloades fra mitrodekors.dk, hvor I også kan finde andre materialer, guides og skabeloner til målrettet rekruttering.

5 SKRIDT TIL MÅLRETTET REKRUTTERING

Brug spørgsmålene til at udfylde planen på næste side.

1

HVAD SKAL DE NYE FRIVILLIGE LAVE?

Hvad handler aktiviteten om?
Hvad er opgaverne?
Hvor meget tid kræver opgaverne?
Hvor og hvornår foregår aktiviteten?



For mere inspiration se del 2 side 6-7

2

HVEM ER DE NYE FRIVILLIGE?

Har de særlige erfaringer, viden eller kompetencer?
Har de særlige personlige egenskaber?
Hvad motiveres de af?
Hvad kan vi tilbyde de nye frivillige?



For mere inspiration se del 2 side 8-9

3

HVOR BEFINDER DE NYE FRIVILLIGE SIG?

I Røde Kors?
I eget netværk?
I lokalsamfundet?
I digitale fællesskaber?



For mere inspiration se del 2 side 10-11

4

HVORDAN KOMMER VI I KONTAKT MED DE NYE FRIVILLIGE?

Personligt?
Sociale medier?
Annoncering?
Arrangementer?



For mere inspiration se del 2 side 12-13

5

DEN GODE MODTAGELSE

Hvem tager den første personlige samtale?
Hvordan introducerer vi til opgaverne?
Hvem er den nye frivilliges kontaktperson?
Hvem følger op for at høre, hvordan det går?



For mere inspiration se del 2 side 14-15

REKRUTTERINGSPLAN



Hvad skal de nye frivillige lave?



Hvem er de nye frivillige?



Hvor befinder de nye frivillige sig?



Hvordan kommer vi i kontakt med de nye frivillige?

Hvem gør hvad?



Den gode modtagelse

Hvem gør hvad?

DEL 2

BLIV SKARPERE PÅ DE 5 SKRIDT TIL MÅLRETTET REKRUTTERING





HVAD SKAL DE NYE FRIVILLIGE LAVE?

OPGAVERNE OG JERES FORVENTNINGER

Når I målretter jeres rekruttering, øger I chancen for at finde præcis de frivillige, der gerne vil engagere sig i jeres opgaver. I øger chancen for at finde – måske ikke det perfekte match – men i hvert fald et godt match mellem behovet og det, som de frivillige gerne vil.

At rekruttere målrettet handler ikke om at snævre feltet ind, men om at spørge lige præcis dem, som I har brug for. Det første skridt på vejen handler om at blive klar til at spørge. Derfor skal I nu beskrive, hvad I forventer af de frivillige – hvad er opgaverne, tidsforbruget og hvilke relationer kommer man til at indgå i?

Det er ikke altid muligt at beskrive opgaverne helt præcist. De kan udvikle sig over tid eller afhænge af de kompetencer, som nye frivillige kommer med. Men det er et godt afsæt for at kunne kommunikere, hvad den frivillige indsats handler om og indebærer.

? REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

- Har opgaverne i aktiviteten ændret sig siden, I sidst rekrutterede til den?
- Hvad siger nuværende frivillige om opgaven og tidsforbruget?
- Er det realistisk, at man kan løse opgaverne alene eller kan de med fordel fordeles på flere forskellige frivillige?
- Hvor mange frivillige har I brug for til aktiviteten?
- Kan aktiviteten tilpasses, så I kan få nye typer af frivillige med?



ØVELSE 1

HVAD HAR MÅLGRUPPEN BRUG FOR?

Den frivillige indsats er altid målrettet nogle. Det kan være deltagere, brugere eller kunder. I denne øvelse kommer I tættere på, hvad målgruppen har brug for i den aktivitet, I rekrutterer til. Definer målgruppen og forestil jer, at I er en del af den. Fuldend sætningerne i de tre bobler og overvej, om det giver anledning til at tilpasse opgavernes indhold.

Jeg har brug for ...

Jeg sætter pris på ...

Min bedste oplevelse er når ...





HVEM ER DE NYE FRIVILLIGE?

TYPER AF FRIVILLIGE OG DERES MOTIVATION

I har nu et overblik over forventningerne til de kommende frivillige. 2. skridt på vejen er at finde den type, som I mener, vil være et godt match til opgaverne, og som vil finde opgaverne interessante.

Man skal måske kunne noget særligt? Måske have en bestemt faglig viden eller erfaring? Måske er det vigtigste, at man er lyttende og venlig?

Udover at kunne afsætte den nødvendige tid, er der måske også nogle krav til, at man skal kunne transportere sig langt, have kørekort eller være i god fysisk form.

I forhold til at kunne tiltrække lige præcis den type, I har brug for, er det også vigtigt at finde ud af, hvad I kan tilbyde typen, som virker motiverende og interessant. Er det kurser, arrangementer eller fællesskab? Er der mulighed for at udvikle nye færdigheder? Få noget på CV'et? Sætte sine kompetencer og evner i spil på en ny måde eller bruge dem til at hjælpe andre?

? REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

- Hvilken type frivillig efterspørger deltagerne i aktiviteten?
- Hvilken typer af frivillige har I tidligere haft i denne aktivitet?
- Er der brug for andre typer? Eller andre kompetencer?
- Når I kigger på resten af frivilligruppen, hvilken type er der så brug for?



ØVELSE 2 FRIVILLIGPROFIL

Denne øvelse kan hjælpe med at få et billede af den type frivillige, I leder efter. Gå de tre kategorier igennem og skriv de vigtigste kompetencer, personlige egenskaber og forudsætninger ned. Eksemplerne er kun til inspiration og ikke udtømmende. Tilføj gerne dem, som passer til de nye frivillige, I håber på at kunne rekruttere.



Erfaringer/kompetencer

Eksempel: ledelse • salg

- regnskabskyndig • har arbejdet med sundhed • fremmedsprog
- it-kyndig • erfaring med sociale medier • god til at samarbejde
 - kommunikerende
- koordinerende • organiserende
 - netværkende ...



Personlige egenskaber

Eksempel: lyttende • empatisk

- beslutsom • robust
- pædagogisk • humørfyldt
- serviceminded • nøjagtig
 - pålidelig • tålmodig
- rummelig • udadvendt
- rar • beslutsom • kreativ ...



Forudsætninger

Eksempel: kan være frivillig i

- dagtimer, om aftenen eller weekender • ugentligt • månedligt
- kørekort • er mobil • bestemt køn • i god fysisk form ...



HVOR BEFINDER DE NYE FRIVILLIGE SIG?

JERES NETVÆRK

Nu hvor I kender forventningerne til de nye frivillige og også har et godt billede af, hvilken type frivillig I leder efter, så er næste skridt at finde frem til, hvor de kan befinde sig.

I har sikkert allerede en idé om, hvorvidt I kan finde dem i Røde Kors eller i jeres eget netværk?

Hvis det er særlige kompetencer og viden, I leder efter, findes de måske på bestemte uddannelsesinstitutioner, virksomheder, arbejdspladser, sportsklubber eller fagforeninger.

Leder I efter en person med stort netværk og indflydelse lokalt, så er det måske blandt politikere, beslutningstagere eller folk med et stort lokalt netværk og engagement, I kan finde den nye frivillige.

Afhængig af hvad forventningerne er til opgaver og tid, finder I måske de nye frivillige i pensionistklubber, bridgeklubben, beboerforeninger eller cykelforeningen. Måske er de tilflyttere eller medlemmer af bestemte Facebookgrupper?

I kan sagtens lede flere forskellige steder – det vigtigste er at finde frem til hvilke.

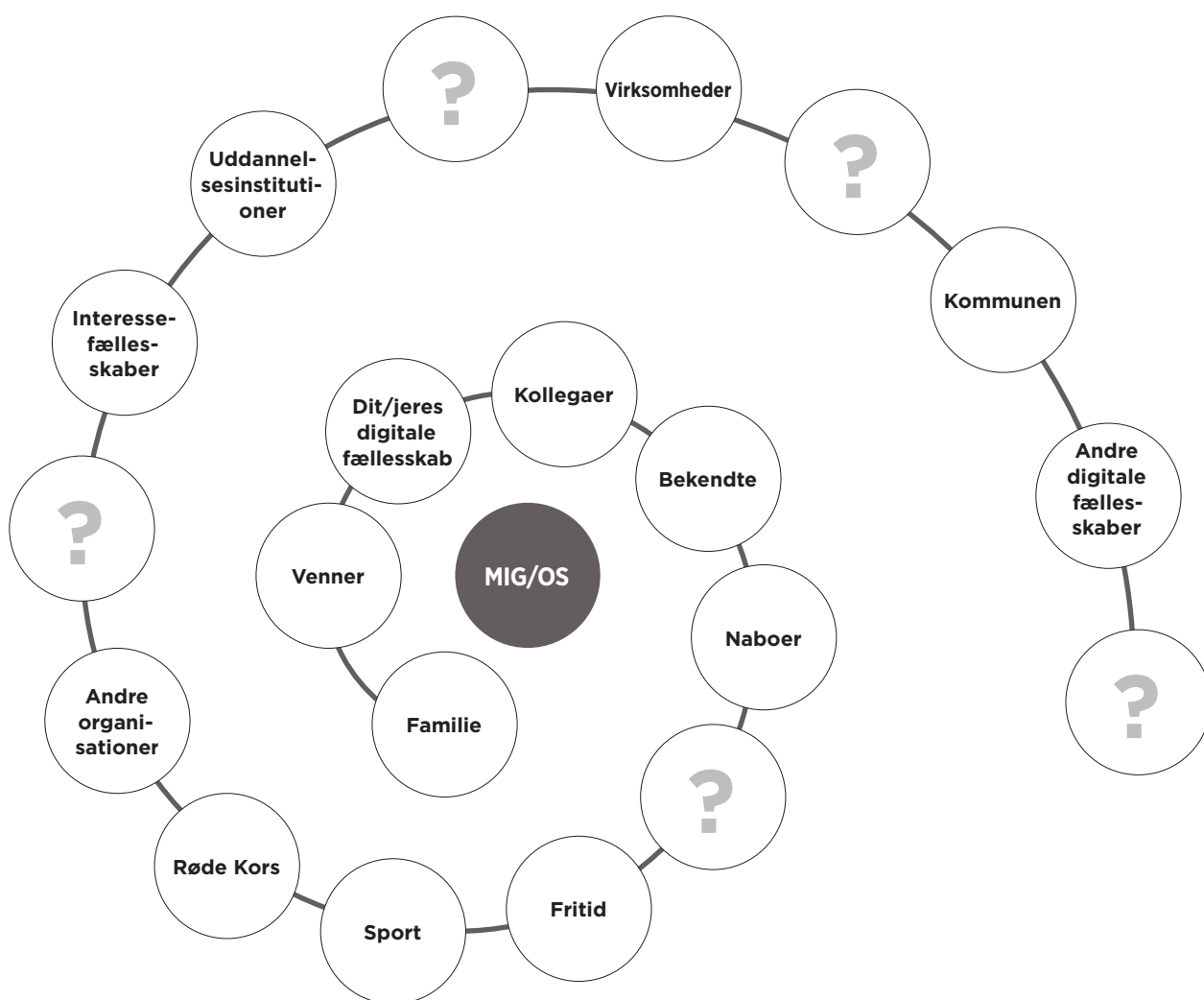
? REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

- Hvor har I tidligere kigget? Hvad var jeres erfaringer med det?
- Hvis I skal lede et sted, hvor I ikke tidligere har ledt, hvor kunne det så være?
- Er der nogle steder, hvor I kan komme i kontakt med mange potentielle frivillige?
- Hvem kan I spørge om forslag til, hvor I kan finde de nye frivillige?



ØVELSE 3 NETVÆRKSØVELSE

I kan bruge øvelsen til at finde ud af, hvor I finder de nye frivillige i jeres netværk og lokalsamfund. Gå kategorierne i spiralen igennem og tilføj gerne, hvis der mangler nogle. Udvælg og notér de konkrete steder de kommende frivillige kan befinde sig i forhold til denne rekruttering. Kommer I i tanke om bestemte personer, I kan prikke til eller som kan prikke til andre, så skriv dem også ned undervejs.





HVORDAN KOMMER VI I KONTAKT MED DE NYE FRIVILLIGE?

VÆR TIL STEDE HVOR DE NYE FRIVILLIGE ER

Undersøgelser viser, at mange gerne vil engagere sig i noget for og med andre. De skal bare spørges og kende til mulighederne.

4. skridt handler om at finde ud af, hvordan I kontakter de potentielle frivillige, I leder efter, så de kender til jer og muligheden for at blive frivillig.

Det er vigtigt, at I klart og kort kan formidle opgaverne, jeres forventninger og hvad I kan tilbyde de kommende frivillige – hvad enten det er skriftligt eller mundtligt, så man nemt kan se for sig, hvad man melder sig til.

Det kan være, at I spørger personligt eller inviterer til et møde. Måske møder I dem til arrangementer eller begivenheder, hvor I kan opfordre dem personligt til at være med?

Måske er den bedste måde at komme i kontakt med dem på gennem fysiske opslag og historier i lokalavisen, opslagstavler eller via foldere? Måske er det et digitalt opslag eller annonce på Facebook, www.frivilligjob.dk, en lokal hjemmeside eller LinkedIn?

Det er godt at gøre tre forskellige ting. Ser man en opfordring til at blive frivillig flere steder, er chancen også større for, at man melder sig.

? REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

- **Hvad er jeres tidligere erfaring med denne type frivillige? Hvordan kommer I bedst i kontakt med dem?**
- **Hvilke tre måder vil I komme i kontakt med dem på?**
- **Hvis I ikke selv kan kontakte dem, hvem kan så hjælpe jer?**
- **Hvis I har to minutter til at fortælle om frivilligindsatsen, hvad vil I så sige?**



ØVELSE 4 KONTAKTFLADER

Brug øvelsen til at udvælge, hvordan I bedst kommer i kontakt med kommende frivillige og aftal, hvem der gør hvad. Gå boblerne igennem og udvælg de kontaktmåder, der passer bedst til den eller de frivillige, I leder efter.

Personligt

- Møde • telefonopkald • sms
- Messenger • brev • banke på
- LinkedIn • Facebook
- Boblberg ...

Arrangementer

- Vejfesten • byfesten
- frivilligmessen • Røde Kors-indsamlingen • sundhedens dag • sportsturnering • udstillinger • Røde Kors informationsmøder ...

Ude i byen

- Røde Kors-butikken
- opslagstavlen i supermarkedet • frivilligcentret
- frisøren • biblioteket
- erhvervsforeningen ...

Andre måder?

Annoncering

- Lokalavisen • kommunens hjemmeside • frivilligjob.dk
- Facebook • intranet hos lokale virksomheder • Instagram
- Boblberg • lokalradioen ...



DEN GODE MODTAGELSE

FORVENTNINGSADFÆSTNING OG INTRODUKTION TIL OPGAVERNE

Når en potentiel frivillig har reageret på en personlig opfordring eller har kontaktet jer, så er I tæt på at være i mål med jeres rekrutteringsindsats. Der mangler dog lige det sidste skridt med at få vedkommende godt over dørtærsklen til Røde Kors.

Modtagelsen af potentielle frivillige spiller en helt central rolle for, om man ender med at blive frivillig og fortsætter efter de tre første måneder. Det 5. skridt handler derfor om at sikre den gode modtagelse af nye frivillige.

Når I bliver kontaktet, så vær klar til at give et hurtigt svar på henvendelsen, så man oplever, at I sætter pris på, at man har meldt sig. Inviter til et personligt møde eller informationsmøde med det samme.

Tal opgaverne igennem. Fortæl hvad de kræver af tid og ressourcer. Giv plads til at den kommende frivillige kan stille spørgsmål og spørg ind til vedkommendes ønsker og behov. Gå også velkomstpakken og Røde Kors-aftalen igennem.

Giv den frivillige en god introduktion til opgaverne. Måske skal den nye frivillige være med som føl sammen med andre frivillige for at lære opgaverne at kende og blive en del af fællesskabet. Udpeg en kontaktperson fra aktiviteten eller bestyrelsen, som er knyttet til den nye frivillige.

Efter en måned eller to er det en god idé at følge op på, hvordan det går og lige høre, hvordan den nye frivillige har oplevet den første tid i Røde Kors.

? REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

- Hvilke erfaringer har I med at introducere til denne frivilligindsats? Hvad fungerede godt?
- Hvad har andre nye frivillige sagt om deres modtagelse? Er der nogle anbefalinger fra dem, I med fordel kan bruge?
- Hvis matchet ikke er det helt rigtige, kan I så tilpasse eller finde andre opgaver, der passer til vedkommende?
- Eller kan den potentielle frivillige blive frivillig i andre aktiviteter eller afdelinger i stedet?



ØVELSE 5

HVAD HAR DEN NYE FRIVILLIGE BRUG FOR FRA JER?

Som aktivitetsledere eller bestyrelse spiller I en vigtig rolle i at sikre den gode modtagelse. I denne øvelse skal I forestille jer, at I er den nye frivillige. Hvad vil vedkommende have brug for fra jer som ledere i de første to-tre måneder? Skriv de tre vigtigste ting ned og tænk dem ind i introduktionsplanen for den nye frivillige.

Jeg har brug for, at min leder ...

1

2

3



FLERE VÆRKTØJER OG TIPS

I har nu jeres rekrutteringsplan og er klar til at gå i gang med selve rekrutteringsindsatsen.

På mitrodekors.dk kan I finde flere værktøjer og tips til jeres rekrutteringsindsats. F.eks. skabeloner til en jobbeskrivelse, opslag på www.frivilligjob.dk eller en spørgeguide til den første samtale med en ny frivillig.

Velkomstpakker med Røde Kors-aftalen til nye frivillige kan downloades fra mitrodekors.dk eller bestilles i frivilligshoppen mitrodekors.dk/frivilligshop/aktiviteter.

På mitrodekors.dk kan I også blive en del af rekrutteringsnetværket, hvor I har mulighed for at dele jeres erfaringer eller høre andres med rekruttering.

Har I spørgsmål eller kommentarer, kan I altid kontakte jeres fagkonsulent eller regional konsulent.