

### En metode til at sikre det gode match mellem forening og frivillig

Match-øvelsen omsætter SPOL-faktorerne til praksis og hjælper jer med at afstemme jeres forventninger til nye frivillige – og potentielle frivilliges forventninger til jeres forening. Øvelsen er med til at konkretisere, hvem I har brug for at rekruttere for at sikre et godt match mellem opgaverne, de frivillige og jer som forening.

Med øvelsen får I hjælp til at definere frivilligruppen som helhed, frivilligroller på forskellige niveauer (fx bestyrelsesmedlemmer og aktivitetsfrivillige) og konkrete frivilligopgaver. Den tid, I bruger på Match-øvelsen, er en vigtig investering i det strategiske rekrutteringsarbejde. Resultaterne af øvelsen kan efterfølgende omsættes til rekrutteringsopslag eller anvendes som argumentation, hvis I går ud og prikker potentielle frivillige gennem jeres netværk. Det gode match øger samtidig forudsætningerne for at fastholde nye frivillige, som vi skal se nærmere på under fase 4. I vil opleve, at øvelsen hjælper jer til at kommunikere mere præcist til potentielle frivillige, fordi I ved, hvad og hvem I søger – og fordi I har gjort jer klart, hvordan I sikrer et godt match mellem potentielle frivillige og jeres forening.

#### Sådan udfører I Match-øvelsen

For at få mest muligt ud af Match-øvelsen skal I sætte tid af til at afklare og ret præcist beskrive opgaver, tidsforbrug, den frivilliges udbytte og ønsker til frivilliges færdigheder/kompetencer. Som nævnt i bogens indledning anbefaler vi, at I nedsætter et rekrutteringsudvalg, der har ansvaret for jeres rekrutterings- og fastholdelsesarbejde. Det er oplagt, at det er rekrutteringsudvalget, der eventuelt sammen med (dele af) jeres bestyrelse gennemfører Match-øvelsen, fordi øvelsen netop støtter jer i det strategiske arbejde med rekruttering og fastholdelse.

Match-øvelsen kan tilpasses jeres behov. I kan tage udgangspunkt i en konkret frivilligrolle i jeres forening, fx hvis I mangler frivillige til at løse en konkret aktivitet eller opgave. Omvendt kan I også bruge øvelsen til at definere frivilligruppen mere bredt og overordnet i jeres forening. Pointen er, at svarene på øvelsen vil tage sig forskelligt ud, alt afhængigt af om I anvender øvelsen som afsæt for at rekruttere nye bestyrelsesmedlemmer, nye frivillige til en specifik aktivitet eller noget helt tredje.

Brug Match-øvelsen til at gøre status og kortlægge jeres aktuelle behov med udgangspunkt i følgende spørgsmål:

#### 1. Beskriv, hvordan den frivillige bidrager til jeres formål

Hvad er foreningens formål (tjek eventuelt jeres vedtægter), og hvordan er den frivillige gennem sit engagement med til at opfylde dette formål? Beskrivelsen skal tydeliggøre sammenhængen mellem jeres formål og den frivilliges bidrag, så det bliver muligt for potentielle frivillige at spejle deres værdier i jeres forenings formål, jf. SPOL-faktor S (Sag & værdier).

#### 2. Beskriv de opgaver og aktiviteter, den nye frivillige skal varetage

Beskriv de opgaver og aktiviteter, I søger frivillige til, så konkret som muligt. Hvad går opgaven ud på, og hvor krævende er den? I hvilket omfang kan den frivillige selv definere opgaven, eller hvordan opgaven løses? Hvad er den frivilliges rolle? Hvad forventer I, at den frivillige bidrager med til jeres forening? Hvordan oplærer og støtter I nye frivillige? Beskrivelserne skal være konkrete, så potentielle frivillige relativt let kan vurdere, om opgaver/aktiviteter matcher den frivilliges interesser/kompetencer, jf. SPOL-faktor O (Opgaver & kompetencer) og P (Person & fællesskab).

#### 3. Beskriv tidsforbruget

Beskriv, hvor meget tid I forventer, den frivillige lægger hos jer. Hvor ofte forventer I den frivillige kommer? Hvor mange timer er en frivilligvagt? Er der fleksibilitet i opgaveløsningen? Er der tale om tidsafgrænsede opgaver, eller har I forventninger om et længerevarende engagement, jf. SPOL-faktor L (Livssituation).

#### 4. Beskriv, hvad I kan tilbyde den frivillige

Beskriv, hvad I kan tilbyde den frivillige til gengæld for personens tid. Det kan fx være socialt fællesskab, netværk, læring og kendskab til jeres målgruppe, viden og/eller mulighed for at udvikle sine evner inden for et bestemt område. Brug gerne eksempler eller udsagn fra jeres frivillige, som beskriver, hvordan de oplever samværet i frivilligruppen og arbejdet med brugerne. Eller brug eksempler til at beskrive, hvad jeres frivillige lærer af at være frivillige hos jer, jf. SPOL-faktor P (Person & fællesskab).

#### 5. Beskriv de færdigheder eller kompetencer, som er gode at have for at kunne løse opgaven

Et af de grundlæggende motiver for at være frivillig er sympati for en særlig målgruppe eller sag – og et ønske om at gøre en forskel for nogen. Derfor er det vigtigt, at I beskriver, hvordan den nye frivillige bidrager til at hjælpe målgruppen. Hvilke færdigheder er gode at have? Er det fx vigtigt at være lyttende, god at tale med, kende til målgruppen eller have en socialfaglig baggrund? Beskrivelsen er ikke en facitliste, men potentielle frivillige vil let kunne afkode, om de har (nogle af) de færdigheder eller kompetencer, I efterspørger, jf. SPOL-faktor O (Opgaver & kompetencer).