GUIDE

6 faktorer, der motiverer og fastholder frivillige

Udskrevet: 2022

CENTER FOR
FRIVILLIGT
SOCIALT ARBEJDE

Indhold

6 faktorer, der motiverer og fastholder frivillige 3

6 faktorer, der motiverer og fastholder frivillige (/guides/6-faktorer-der-motiverer-og-fastholder-frivillige)

Intro

Få inspiration til, hvordan I kan arbejde med at motivere frivillige og fastholde dem i jeres organisation eller forening. Brug guidens anbefalinger til at arbejde systematisk med rekruttering og ledelse af jeres frivillige.

Indhold

I kender det måske. I har sat opslag op og holdt informationsmøder for interesserede frivillige. I har introduceret en ny frivillig til den første vagt eller budt vedkomne velkommen i en ny gruppe. Den frivillige virker glad og motiveret. Alligevel begynder engagementet hos den frivillige at dale. Begejstringen er ikke så stor som i de første dage. Det begynder at knibe med fremmødet, og til sidst bliver den frivillige helt væk – inden han eller hun for alvor kom i gang.

Det er måske ikke første gang du oplever denne adfærd hos potentielle frivillige, og du begynder måske at stille spørgsmålet: Hvordan motiverer og fastholder jeg frivillige?

I denne guide giver vi dig **seks konkrete anbefalinger** til, hvordan du kan arbejde med at motivere og fastholde frivillige i jeres organisation eller forening. Guiden er skrevet til dig, der arbejder med at lede frivillige og ønsker at arbejde mere systematisk med rekruttering og ledelse (her er det vigtigt at tilføje, at arbejdet med at lede frivillige kræver, at I har ressourcerne til det).

Guiden er også rettet til foreninger eller organisationer, som har konkrete og veldefinerede opgaver at tilbyde frivillige.

Vi anbefaler, at I læser guiden som inspiration og anvender det, som er relevant for frivillige hos jer.

Se også CFSA's faglige temaer om:

- Frivilliges motivation og engagement (https://frivillighed.dk/tema/frivilliges-motivation-og-engagement)
- Rekruttering af frivillige (https://frivillighed.dk/tema/rekruttering-af-frivillige)
- Den gode velkomst. Tag god imod nye frivillige (https://frivillighed.dk/tema/den-gode-velkomst-tag-godt-imod-nye-frivillige)

Danskernes motivation for at deltage i frivilligt arbejde

At fastholde og motivere frivillige bliver ofte nemmere, hvis I ved, hvad frivillige motiveres af, og hvordan motivation holdes ved lige. Her er, hvad vi ved, motiverer danskerne til at fortsætte med at lave frivilligt arbejde:

- For 85 procent har det stor betydning, at de er med til **at hjælpe andre og gøre en forskel**, når de udfører frivilligt arbejde.
- 73 procent svarer **at det er sjovt** også er et vigtigt motiv til at fortsætte med frivilligt arbejde.
- 63 procent er **socialt netværk og fællesskab** afgørende for deres motivation for frivilligt arbejde (særligt de ældre frivillige vægter fællesskabet højt).

Kilde: () *Tal om det frivillige Danmark. Frivilligrapporten 2016-2018 (https://frivillighed.dk/publikationer/tal-om-frivillighed-i-danmark-frivilligrapport-2016-2018) . Center for Frivilligt Socialt Arbejde, 2018.*

1. Tydeliggør den forskel, den frivillige gør

Statistikken viser, at det at gøre en forskel og hjælpe andre er den vigtigste motivationsfaktor i frivilligt arbejde. Derfor er det en af jeres vigtigste opgaver at gøre det tydeligt for den frivillige, at han eller hun gør en forskel. I vil derved forbinde den enkelte frivillige med den sag I, i fællesskab, arbejder for, og I vil gøre det klart, at den enkeltes indsats er vigtig.

- Tal eller skriv jer ind i frivilliges egne forståelser af, hvorfor de bruger tid på frivilligt arbejde. Både i det daglige, og når I fortæller om jeres arbejde mere bredt.
- Fortæl de gode historier. Udgiv ny statistik, der viser jeres indsats eller fortæl korte, nære og personlige historier om jeres brugere, og den forskel de oplever, jeres frivillige gør for dem.
- Tænk kreativt i mediebrug og brug de medier jeres frivillige bruger i forvejen. Overvej, hvordan I når lige netop jeres gruppe af frivillige bedst. Det er helt i orden, og ofte mest fornuftigt, at målrette frem for at skyde med spredehagl.

2. Match den frivillige med den rigtige opgave

Når frivillige starter hos jer, skal I sikre jer, at den enkelte frivillige matches med den rigtige opgave. Den frivillige skal have fornemmelsen af, at være god til det han eller hun gør - fx at løse en konkret opgave - men samtidig skal der også være udfordringer. Så sørg for at balancere mellem udvikling og udfordring.

I de tilfælde, hvor en frivillig skal matches med en bruger i en 'en-til-en-relation', er det særligt vigtigt at være opmærksom på det gode match. Hvis det er muligt, kan I også se på, om I kan matche den nye frivillige med mere erfarne frivillige, som I tror, hun eller han vil svinge godt sammen med. Hertil er det værd at understrege, at frivillige nemmere fastholdes, hvis de har en eller flere at være frivillige sammen med.

Vi kan anbefale, at I afholder en indledende forventningsafstemning med den frivillige. Her kan I få viden til at skabe det bedst mulige match på flere måder. Vi foreslår, at I kommer rundt om emner som:

- Hvilke kompetencer og ønsker har den frivillige?

- Hvordan den frivillige samarbejder med andre, og hvad han eller hun sætter pris på i samarbejde og i teams?
- Er den nye frivillige drevet af nogle bestemte anledninger til at være frivillig, som I skal tænke ind i jeres match med den frivilliges opgave?

Ofte kan det være en idé at udarbejde præcise beskrivelser af opgaven, organisatorisk sammenhæng, ansvar og rammer. Udarbejd gerne detaljerne sammen med den frivillige. Kom løbende, og især i det første halve år, tilbage til opgavebeskrivelsen. Vær nysgerrig på, om den frivillige har spørgsmål og ønsker til ændringer til opgaver, placering, ansvar og samarbejde.

Fortæl åbent om, at der kan være tilfælde, hvor I ikke kan skabe et godt match. Så skal I takke venligt og konstruktivt nej til den frivillige. Måske kan der være muligheder senere i jeres organisation, eller med andre opgaver eller personer.

3. Spild ikke den frivilliges tid

Frivillige donerer deres tid i stedet for penge. Og de gør det i stedet for at bruge tid sammen med deres familie og venner, dyrke sport, læse lektier eller gå på arbejde. I skal derfor betragte frivilliges tid, som den største ressource I har:

- Sørg for, at frivillige altid har noget at lave. Uanset om det handler om en vagt i en frivilligcafé, i en mentorrelation eller som koordinator. Der kan være tilfælde, hvor I har konkrete opgaver klar eller, der kan være tilfælde, hvor I gør det klart for den frivillige, at han eller hun selv kan være med til at definere opgaverne.
- Hav så vidt muligt klare rammer for, hvor megen tid den enkelte frivillige skal lægge hos jer. Rammerne må også gerne variere fra frivillig til frivillig – behov kan variere.
- Lyt løbende og systematisk til, hvad den enkelte frivillige har at sige til jer. Tag hans eller hendes feedback og frustrationer alvorligt og fortæl, hvad I gør med den viden og de idéer, de kommer med. Vær også opsøgende. Det er ikke sikkert den frivillige selv er klar over, hvorfor han eller hun ikke helt trives eller har tabt energien. Hvis I er nysgerrige i starten, kan det ofte nemmere ændres – og den frivillige stopper måske ikke.

4. Påskøn den enkelte frivillige

Gør det klart for den enkelte frivillige, at netop hans eller hendes arbejde gør, at I som forening, kan arbejde for jeres formål. Vis respekt for den frivilliges tid, indsats og arbejde. Og vær åbne og imødekommende for feedback og nye forslag.

- Byd ordentligt velkommen. Afhold generelle introduktionsmøder, men vær også opmærksom på, at introducere den enkelte frivillige grundigt til andre frivillige, brugere og den frivilliges nye rolle og opgave. Match måske den nye frivillige med en mere erfaren frivillig eller en frivilliggruppe – og vær opmærksom på om han eller hun trives i det nye fællesskab.

- Giv konkret, regelmæssig og personlig feedback til den enkelte frivillige. Det viser, at I lægger mærke til den enkeltes indsats. Lyt også tydeligt til deres feedback til jer. Vis, at I ved, at der er vigtig viden at hente hos de frivillige, og at I er interesseret i deres kompetencer og forslag.
- Vær nysgerrige på den enkelte frivilliges motivation og årsager til at være frivillig hos jer. Og sørg for, at han eller hun oplever, at de årsager bliver forstået og taget hensyn til. Nogle unge ønsker måske, at foreningerne udsteder et bevis på det frivillige arbejde eller giver anbefalinger med videre. Andre er mere optaget af det fællesskab, som samværet med andre frivillige kan give.

5. Skab råderum og tilbyd udvikling

Giv den enkelte frivillige mulighed for at udvikle sig eller at få mere ansvar. Husk, at frivillige er meget forskellige og har forskellige ønsker, behov, interesser, energiniveau og kompetencer.

- Giv plads til, at frivillige, der ønsker ansvar og selvstændighed, får mulighederne. Det kan være, at I giver ham eller hende et større ansvar for en konkret opgave, mere råderum i relationen til en bruger eller mere indflydelse på et organisatorisk plan. Det er vigtigt, at kunne tilbyde frivillige opgaver med forskellig grad af ansvar lige fra fx kaffeudskænkning til bestyrelsesarbejde. Husk, at ikke alle frivillige ønsker stadig mere ansvar. Nogle ønsker klart definerede opgaver uden yderligere forpligtelser. Vær også opmærksom på, at den enkelte frivilliges ønske om ansvar kan ændre sig.
- Præsenter muligheden for kurser og kompetenceudvikling for den frivillige. Vær opmærksom på, at den frivillige selv skal have et ønske om og tid til kompetenceudviklingen og samtidig skal kunne se, at den nye viden giver mening hos jer.
- Hvis den frivillige deltager i kurser eller kompetenceudviklingsforløb, er det vigtigt, at I viser, at jeres organisation eller forening er nysgerrige på, hvad han eller hun har lært. Og at I er optagede af, hvordan den nye viden og de nye kompetencer hurtigt kan blive anvendt.

Læs mere om, hvordan vi her på CFSA arbejder med kurser og kompetenceudvikling af frivillige (http://frivillighed.dk/kurser/saadan-arbejder-vi-med-kompetenceudvikling) .

6. Dyrk relationerne

På CFSA er det vores erfaring, at det ofte er opgaven i foreningen, der får frivillige til at engagere sig, mens det er de relationer, frivillige danner, der fastholder dem på langt sigt. Altså fortsætter mange med at lave frivilligt arbejde, fordi de føler et ansvar overfor gruppen, fordi de har opbygget værdifulde relationer.

Det kan være relationer til andre frivillige, til brugere eller ansatte i organisationen. Som organisation, er det jeres opgave at skabe de bedste rammer for gode relationer og fællesskab. For at kunne gøre det, er det afgørende, at I kender jeres frivillige og ved, hvad der

motiverer dem.

Skab de bedste rammer for at jeres frivillige kan få gode relationer til brugerne. Tilbyd kompetenceudvikling, fælles sparring i frivilliggruppen, mulighed for mentorordning eller eventuelt en form for supervision. Skab rammerne for at brugere og frivillige også selv kan være med til at definere deres relation.

Sørg også for at skabe gode rammer for et meningsfuldt fællesskab for jeres frivillige. Husk også på, at hvad frivillige oplever som et meningsfuldt fællesskabe, varierer alt efter, hvor de frivillige er i livet, hvilken alder de har og deres motivation for at deltage i frivilligt arbejde.

- Især ældre frivillige vægter fællesskabet højt som motivationsfaktor for at lave frivilligt arbejde. Her er det vigtigt, at I har øje for, hvilke konkrete tiltag og arrangementer, der kunne give jeres ældre frivillige følelsen af fællesskab.
- For frivillige midt i livet, der har travlt med børn og karriere, kan fællesarrangementer måske være mindre vigtige, men læg så mærke til, hvad I kan gøre for dem. Måske kan I lave et arrangement, hvor hele familien kan deltage, eller I kan arrangere en ugentlig fællesspisning.
- Nogle unge motiveres af, at det frivillige arbejde kan give dem erfaringer, kompetencer og netværk til deres begyndende karrierer. De kan i højere grad søge et fællesskab omkring faglige aspekter af det frivillige arbejde. Tænk over, hvordan I med jeres netværk og viden kan hjælpe unge videre med deres faglige udvikling.

Seneste revision
17. september 2019

Brug vores guider til at få svar på dine spørgsmål om frivillighed

Denne guide er udarbejdet af Center for Frivilligt Socialt Arbejde. På vores hjemmeside frivillighed.dk finder du mere end 50 guider, der giver svar på de mest almindelige spørgsmål og udfordringer, som arbejdet med frivillighed og civilsamfund giver anledning til.

Guiderne dækker alt fra konkrete spørgsmål om vedtægter, forsikring, og tavshedspligt til inspiration om at rekruttere og fastholde af frivillige.

Frivillige, foreninger, landsorganisationer, fonde og kommuner, der arbejder inden for det frivillige sociale arbejde, har mulighed for at få rådgivning via telefon eller mail.

Center for Frivilligt Socialt Arbejde

Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA) er et selvejende statsligt udviklings- og videnscenter om frivillighed på velfærdsområdet. Vi formidler aktuel viden om frivillighed og civilsamfund. Gennem kurser og rådgivning støtter vi foreninger, frivillige initiativer og kommuner i deres arbejde med at udvikle og styrke den frivillige indsats i hele Danmark. Vi kan også hyres til fx oplæg, udviklingsopgaver og undersøgelser. Centret er finansieret med midler fra finansloven, satspuljen og indtægtsdækkede opgaver.

Læs mere om CFSA på www.frivillighed.dk

Center for Frivilligt Socialt Arbejde
Albanigade 54 1. sal
5000 Odense C
+ 45 66 14 60 61
info@frivillighed.dk
www.frivillighed.dk