



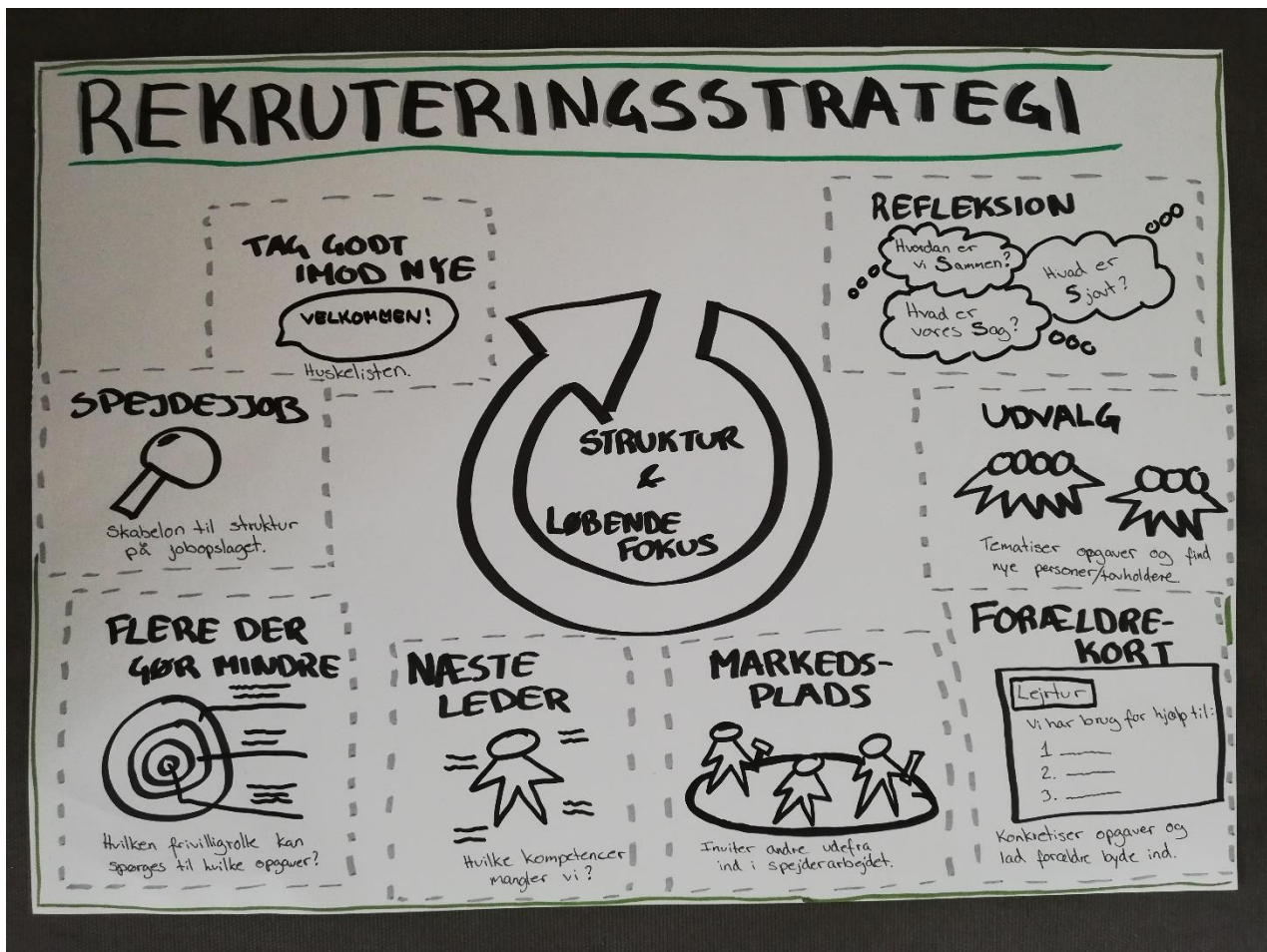
# Rekruttering og onboarding

## Samlet materiale til grupper

# Indhold

<b>Rekrutteringsstrategi</b> .....	<b>3</b>
<b>Refleksion – hvad kan I tilbyde som gruppe?</b> .....	<b>5</b>
<b>Øvelserne – de 5 praktiske øvelser</b> .....	<b>8</b>
Øvelse 1: Etablér forskellige udvalg .....	8
Øvelse 2: Forældrehjælperkort .....	12
Øvelse 3: Markedsplads .....	17
Øvelse 4: Rekruttering af nye ledere .....	22
Øvelse 5: Flere voksne der gør mindre .....	24
<b>Spejderjob - skriv et godt jobopslag</b> .....	<b>31</b>
Eksempler på jobopslag .....	34
Skabelon til opbygning af jobopslag .....	39
<b>Tag godt imod de nye frivillige</b> .....	<b>40</b>
<b>Rekruttering – gode råd</b> .....	<b>44</b>
<b>Det er når I ikke mangler dem, at I skal søge nye voksne!</b> .....	<b>44</b>
<b>Rekruttering af unge på uddannelsesinstitutioner</b> .....	<b>45</b>
Rekruttering på uddannelsesinstitutioner .....	46
Rekruttering af unge via opslag .....	48
<b>”Mødrehjælp” som rekrutteringsstrategi</b> .....	<b>50</b>
<b>Mangfoldig ledelse</b> .....	<b>51</b>
<b>Onboarding strategi – at få nye godt ombord i fællesskabet?</b> .....	<b>53</b>
<b>Introduktion</b> .....	<b>53</b>
<b>Tag godt imod de nye frivillige</b> .....	<b>53</b>
<b>Flip-flappen</b> .....	<b>58</b>
<b>Fastholdelse</b> .....	<b>58</b>
<b>Synlighed og åbenhed</b> .....	<b>60</b>
<b>Naturens dag – en oplagt mulighed for synlighed</b> .....	<b>60</b>
<b>Bilag</b> .....	<b>62</b>
<b>Rekrutteringsskema: UDVALG</b> .....	<b>63</b>
<b>Rekrutteringsskema: SPEJDERJOB</b> .....	<b>64</b>
<b>Rekrutteringsskema: TEMA</b> .....	<b>65</b>

# Rekrutteringsstrategi



## Introduktion

Nu har I fået en masse information omkring frivillighed, synlighed og hvad der er vigtigt at være opmærksom på i forbindelse med rekruttering. Det som vi gør nu, er at præsentere jer for en model som kan guide jer til at få lavet en rekrutteringsstrategi. I har på værdiboblen arbejdet med praktiske rekrutteringsøvelser som I skal bruge i jeres rekrutteringsstrategi. Arbejdet har forhåbentlig sat nye tanker i gang både, hvad angår rekruttering generelt, men også nye måder at rekruttere på.

En god ide er at hive jeres strategi frem 4-5 gange om året til jeres møder og opdatere den, ta en snak omkring, hvor I skal ligge en ekstra indsats samt, hvor i processen I er.

## Hvordan skal modellen bruges?

Første step til en velovervejet rekrutteringsstrategi er, at I som gruppe har gjort jer nogle overvejelser om, hvem det er I søger, hvorfor og hvad I kan tilbyde de frivillige og nye ledere som melder sig. Start derfor med at besvare spørgsmålene under "**refleksion**" fælles i gruppen og afsæt den nødvendige tid til, at I kan få vendt samtlige spørgsmål.

Når I har reflekteret og besvaret alle spørgsmålene, er I bedre stillet til at gå i krig med de **praktiske øvelser** - som øvelse for øvelse klæder jer på til, at kunne starte jeres rekruttering. Med svarene i baghovedet tager I øvelserne en for en og arbejder jer igennem til alle er lavet. Lav gerne øvelserne i denne rækkefølge:

1. Etablér forskellige udvalg
2. Forældrehjælperkort - tilbyd opgaver til forældrene
3. Markedspladsen
4. Rekruttering af nye ledere
5. Flere der gør mindre

Når I har lavet øvelserne ved I som gruppe, hvilke opgaver I skal i gang med og kan således gå direkte i gang med selve rekrutteringsprocessen. En god idé er at fordele "opgaverne" mellem jer, så I præcis ved, hvem der gør hvad, hvornår. Lige såvel som I skal have styr på, hvem der tager fat i de personer I har internt i jeres netværk (forældre, venner, andre) skal I også have styr på, hvem der skal tage fat i dem vi endnu ikke kender. Brug derfor "**Spejderjob**" - her kan I se 5 forskellige jobopslag til inspiration og udfylde jeres egen i skabelonen. Den interne og den eksterne rekruttering har I nu en plan for og processen er sat i gang. Her er det vigtigt at I også ved, hvordan man skal tage imod de frivillige og nye ledere som melder sig. Brug derfor "**Ta godt imod de frivillige**" som inspiration til, hvordan I vil organisere jer når nye melder sig. Det er vigtigt at I har klar plan for det. Det er alfa omega at nytilkomne føler sig trygge, og er i gode hænder hos jer. Ha derfor helt styr på, hvordan velkomsten skal være, at den frivillige føler sig velkommen, får set jeres hytte og mødt alle de andre, at alt det praktiske er på plads og den frivillige ved, hvad han/hun skal hjælpe til med og hvornår. Klar information, viden og rammer er alt sammen noget der er med til at få den frivillige til at føle sig godt tilpas og det giver lyst til at blive.

*I er nu klar til at gå i gang med jeres rekrutteringsstrategi - rigtig god arbejdslyst 😊*

## Refleksion – hvad kan I tilbyde som gruppe?

Nedenstående spørgsmål er relevante at tage stilling til i gruppen inden I starter jeres rekrutteringsarbejde. Spørgsmålene skal hjælpe jer med at forholde jer til gruppens nuværende situation, tage et blik på jer selv og tænke over det at melde sig som frivillig i en ny sammenhæng. Besvar spørgsmålene i fællesskab og bliv klogere på, hvordan I skal rekruttere nye ledere ud fra denne nye viden.

### Sagen:

- Hvad er jeres sag?
- Hvilken særlig forskel gør frivillige for andre, når de engagerer sig hos jer?

### Sammen:

- Hvad kendetegner jeres fællesskab?
- Hvordan adskiller jeres fællesskab sig fra andre frivillige fællesskaber?
- Hvad er det særlige ved jeres fællesskab?

### Sjovt:

- Hvad giver frivillige energi hos jer?
  - Hvilken personlig følelse/oplevelse tager de med hjem?
-

- Hvor mange forskellige typer af ledere er I?
- Hvor mange frivillige er I i jeres gruppe?
- Er der forskel på at være frivillig og leder?
- Tegn (udenfor på fliserne eller i sneen) en god frivillig eller leder for jeres gruppe? Kan tre personer samlet dække jeres ideal leder?
- Hvad er jeres gruppe kendt for i jeres lokalområde/by?
- Hvorfor vil folk ikke være frivillige eller ledere hos jer?
- Hvorfor blev du frivillig eller leder?
- Hvorfor er du leder i dag?

- Hvad skal der til for, at du også er leder om to år?
- Har du spurgt nogle om at blive frivillig eller leder i din gruppe og som sagde ja? Hvad var i givet fald begrundelsen?
- Har du nogensinde sagt nej til at blive frivillig eller leder? F.eks. i en fodboldklub, forældrebestyrelse, danseskole eller politisk forening? Hvis ja - hvorfor?
- Er der nogen lederjob i din gruppe som du ikke ønsker at påtage dig? Hvorfor?
- Hvilke opgaver skal man udføre når man er frivillig eller leder hos jer?
- Hvilke udvalg har I gruppen? Hvilke fordele kunne I have ved at oprette udvalg?

## Øvelserne – de 5 praktiske øvelser

### Øvelse 1: Etablér forskellige udvalg

For at involvere flere voksne i gruppens aktiviteter kan det være gavnligt at lave udvalg, som har forskellige formål. Det kan fx. være hytteudvalg, aktivitetsudvalg, rekrutteringsudvalg eller noget helt fjerde. Pointen er, at der er mange opgaver i at holde en spejdergruppe kørende og sørge for, at den er succesfuld. De opgaver kan ledergruppen eller/og gruppebestyrelsen med fordel organisere og gøre tydelige, så andre voksne, f.eks. forældre nemt kan se, hvad det kræver at være med i et udvalg.

#### Øvelsen:

Start med at invitere gruppebestyrelsen og ledergruppen til et møde, hvor I sammen skal lave forskellige udvalg fordi I har nogle aktiviteter eller opgaver, som I gerne vil have andre end ledergruppen til at løse. Til mødet har I jeres årshjul med, som viser alle begivenheder og aktiviteter gruppen har. Årshjulet er et godt udgangspunkt for at finde ud af, hvad der er behov for udvalg til.

#### Redskaber til øvelsen:

- Post-its og kuglepenne
- Stort papir eller bordplade
- Små firkanter og 'kagemænd' (se billede)
- Elefantsnot eller klæbegummi

Det kan gøres på mange måder, men at gøre det lidt sjovt er altid en god idé og disse 'kagemænd' har været et hit og et billigt grin hos mange.



#### Start med at skrive alle opgaver ned

Tal med hinanden om, hvilke opgaver der er brug for hænder og hoveder til. På de næste sider er der forslag til udvalg, som I kan blive inspireret af. Når I har alle opgaverne skrevet ned skal de organiseres i temaer (se skema). Altså, når der er et tema, som går igen i opgaverne, så har I et udvalg. F.eks. at skrive artikler til lokalavisen, holde Facebook opdateret, medieagent til medlemskampagne. Alle disse opgaver kunne ligge under f.eks. et PR-udvalg.

Når udvalgene har titler, så skal I finde personer til udvalgene, og der skal I bruge 'kagemændene'. Når én har meldt sig til et udvalg så noteres denne navn og telefonnummer på 'kagemanden', som klistres op ved siden af udvalget. Til sidst har I en palet af udvalg og deltagere til dem. Selv samme palet kan vises frem til Generalforsamling, så flere forældre har mulighed for at melde sig på udvalgene.

#### Virker det så?

I Jonstrup gruppe har de haft succes med metoden. De samlede gruppebestyrelsen og lederne, her lavede de 11 udvalg. 8 af dem fik tovholdere blot ved, at de snakkede om, hvad det krævede at være i udvalget. Stille og rolig undervejs i mødet meldte forskellige personer sig, fordi de kunne se, hvad det krævede, og selv havde været med til at definere indholdet i udvalget.



## Skema

- over de opgaver I gerne vil have løst samt tema for opgaverne

Opgaverne	Tema

Hvilke teamer går igen? Her har I jeres udvalg 😊

Sæt nu personer på, hvis I kan i skemaet 'UDVALG', som ligger bagerst under bilag og find ud af, hvem der tager kontakten.

## Eksempel på udvalg - Aktivitetsudvalg

I vores spejdergruppe har vi en række ledere som gør deres bedste for hver uge at lave sjove aktiviteter som udfordre og udvikler vores spejdere. Det kan være alt fra fysiske udfordringer til samarbejdsøvelser. Vi er ude i den frie luft og bruger naturen som ramme så tit det kan lade sig gøre.

### Hvad laver aktivitetsudvalget?

For at sikre os, at vi kan lave aktiviteter af høj kvalitet, har vi et udvalg som står for tre arrangementer årligt. De aktiviteter kan f.eks. være:

- ♣ Oktober: Halloween for spirer og smutter
- ♣ Foråret: Primitivt Lejrliv (weekend med overnatning)
- ♣ Sommer: Klatretur for seniorer

Aktivitetsudvalget står for at planlægge og koordinere samt afvikle de tre arrangementer og der kommer ikke flere aktiviteter/opgaver til udvalget. For at sikre sammenhængen mellem udvalgets arbejde og de øvrige aktiviteter i gruppen, er en af lederne kontaktperson til udvalget og deltager i møder efter behov.

### Udvalgets levetid:

Udvalget fungerer i 1 år, derefter evalueres og justeres aktiviteterne.

### Hvorfor skal jeg være med i aktivitetsudvalget?

Fordi du er med til at give små og store spejdere sjove oplevelser, som de husker resten af livet. Nogle kender du måske i forvejen andre bliver nye spejdervenner, som du med garanti kommer til at få en masse morsomme og skøre oplevelser med.

### Lån gruppens faciliteter og udstyr:

Som gruppe tilbyder vi medlemmer i aktivitetsudvalget at de har mulighed for:

- ♣ At låne gruppens materialer som trængia, telte osv.
- ♣ At låne gruppens lokaler til private arrangementer som f.eks. fødselsdage (når gruppen ikke selv bruger dem)
- ♣ Får f.eks. en buff med gruppens navn og logo

## Eksempel på udvalg - Rekrutteringsudvalg

I vores spejdergruppe har vi en række ledere som gør deres bedste for hver uge at lave sjove aktiviteter som udfordre og udvikler vores spejdere. Det kan være alt fra fysiske udfordringer til samarbejdsøvelser. Vi er ude i den frie luft og bruger naturen som ramme så tit det kan lade sig gøre.

### Hvad laver rekrutteringsudvalget?

Vi vil gerne give gode spejderoplevelser til endnu flere børn og unge og være mere synlige overfor potentielle nye medlemmer i vores lokalsamfund. Derfor har vi fokus på at gøre hytten og vores tilbud mere set i lokalsamfundet.

Eksempler på synlige opgaver i udvalget:

- ♣ Rekruttere forældrehjælpere gennem f.eks. kaffemøde for forældre og tale om, hvad børnene får ud af at være spejder
- ♣ Lave skilt til hytten med kontakt information
- ♣ Byde nye frivillige velkommen og vise dem tilrette
- ♣ Rekruttere nye voksne
- ♣ Skriver jobopslag
- ♣ Deltager i foreningsdage på ungdomsuddannelser eller frivilligcenter
- ♣ Sørger for at planlægge medlemskampagne

### Udvalgets levetid:

Udvalget fungerer i 1 år og derefter evalueres og justeres aktiviteterne.

### Hvorfor skal jeg være med i aktivitetsudvalget?

Fordi du er god til at snakke med nye mennesker og fortælle om vores aktiviteter. Er god til at lægge mærke til menneskers kompetencer og interesser. Er en god værtinde og sørger for at alle føler sig godt tilpas.

### Lån gruppens faciliteter og udstyr:

Som gruppe tilbyder vi medlemmer i aktivitetsudvalget at de har mulighed for:

- ♣ At låne gruppens materialer som trangia, telte osv.
- ♣ At låne gruppens lokaler til private arrangementer som f.eks. fødselsdage (når gruppen ikke selv bruger dem)
- ♣ Får f.eks. en buff med gruppens navn og logo

## Øvelse 2: Forældrehjælperkort

– tilbyd opgaver til forældrene

I Hjallerup gruppe har de haft stor succes med at få forældrene til at melde sig til at tage nogle konkrete opgaver i gruppen. Succesen ligger blandt andet i, at lederne har beskrevet opgaverne, så de er konkrete, tidsbestemte og tydelige i forhold til, hvad det kræver af den enkelte at varetage opgaven. Så ved forældrene præcis, hvilken opgave de siger ja til at udføre. Det er overskueligt for både forældre og ledere. Forældrehjælperkortene delte de ud på bordene til Generalforsamling, og opfordrede forældrene til at skrive sig på i løbet af aftenen.

Det er en god måde at inddrage forældrene på, og når forældrene så skal udføre opgaverne, så kommer lederen også i snak med dem og de lærer hinanden bedre at kende med tiden.

Du kan til enhver tid kontakte Kit og høre nærmere om deres erfaringer på Tlf.: 28 12 22 26. Der er også et par eksempler fra jeres forældrehjælperkort i denne samling papirer til inspiration.

### Sådan kommer du i gang med at lave forældrehjælperkort:

Start med at få overblik over alle de opgaver I har brug for, at forældrene tager sig af. Det er jer der ved, hvad der skal til for at drive spejdergruppen. Hvis I vil have hjælp til gruppens drift eller aktiviteter så skal I, i ledergruppen, bruge tid på at skrive alle opgaverne ned. Forældrene har ingen chance for at vide, hvad I har brug for hjælp til med mindre, at I kommunikerer det tydeligt. Det første skridt på vejen til at få andre til at tage nogle konkrete opgaver, er at I siger det højt og skriver det ned for så at formidle det videre til forældrene.

I kan bruge post-its til at skrive alle opgaverne ned på. På den måde har I et overblik over omfanget og kan rykke rundt på dem alt efter om der er overlap. Når I har skrevet alle opgaverne ned så brug det tomme forældrehjælperkort til at skrive jeres egne opgaver ind en for en. Nu er I klar til at formidle det videre til forældrene på f.eks. Generalforsamlingen.

OBS: Husk at få forældrene til at skrive deres opgave ind i deres kalender når de har taget én eller flere, og husk også at aftale i ledergruppen, hvem der har ansvaret for at minde forældrene om, at de har taget en opgave, når tiden nærmer sig for at opgaven skal udføres.

Når der er gået et år fra, at forældrene startede med at tage opgaver fra forældrehjælperkortene, kan I jo passende bruge den næste Generalforsamlingen til at takke de forældre som har gjort en indsats. Så får I dem tættere på gruppen og I viser andre forældre, at dette er en spejdergruppe, hvor I løfter i flok og det er kutyme, at man som forældre hjælper til, og at det tilmed er en fornøjelse at gøre det.

Emne:

De grønne  pigespejdere

<b>Beskrivelse af opgaven:</b>	
<b>Opgavens størrelse i tid:</b>	
<b>Dato for udførelse:</b>	
<b>Kontaktperson:</b>	
<b>Antal personer, der er behov for:</b>	
<b>Økonomi og materialer:</b>	

Se eksempler på de næste sider...

# Eksempel på forældrekort

Giv en hånd

De grønne  pigespejdere

<b>Beskrivelse af opgaven:</b>	<b>Ind imellem har vi brug for en hånd en spejderaften.</b>
<b>Opgavens størrelse i tid:</b>	1 1/2 - 2 timer evt. plus lidt forberedelsestid.
<b>Dato:</b>	Tirsdag aftner.
<b>Kontaktperson:</b>	Kit Gruppeleder. Tlf.:
<b>Ansvarlig:</b>	Lederne
<b>Antal personer:</b>	1. Navn_____Tlf:_____ 2. Navn_____Tlf:_____ 3. Navn_____Tlf:_____ 4. Navn_____Tlf:_____ 5. Navn_____Tlf:_____ 6. Navn_____Tlf:_____ 7. Navn_____Tlf:_____ 8. Navn_____Tlf:_____ 9. Navn_____Tlf:_____ 10. Navn_____Tlf:_____
<b>Økonomi og materialer:</b>	Aftales ☺

# Eksempel på forældrekort

## Lodseddelsalg



<b>Beskrivelse af opgaven:</b>	Hjælpe med at gå rundt sammen med pigerne i Hjallerup. Det er pigerne der skal sælge - du er bare med som tryghedsperson. Evt. køre pigerne i egen bil, hvis de skal til yderområderne eller hente lodsedler til pigerne, hvis de mangler.
<b>Opgavens størrelse i tid:</b>	Ca. 2-3 timer
<b>Dato:</b>	3. april kl. 16.00 - 18.00
<b>Kontaktperson:</b>	Conni tlf.:
<b>Ansvarlig:</b>	Conni tlf.:
<b>Antal personer:</b> 6 personer, heraf gerne 2-3 med bil.	<p>Navn..... tlf.:.....</p> <p>Navn..... tlf.:.....</p> <p>Navn..... tlf.:.....</p> <p><b>Med bil:</b></p> <p>Navn..... tlf.:.....</p> <p>Navn..... tlf.:.....</p> <p>Navn..... tlf.:.....</p>
<b>Økonomi og materialer:</b>	2-3 biler

# Eksempel på forældrekort

## MUS-lejr-mad



<b>Beskrivelse af opgaven:</b>	Lave mad til deltagerne fra Hjallerup. Ledere og børn hjælper til det de kan. <ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Stille morgenmad frem og rydde væk</li> <li>♣ Stille formiddagsfrugt frem</li> <li>♣ Smøre madder til frokost og rydde væk</li> <li>♣ Stille eftermiddagskage frem</li> <li>♣ Lave aftensmad og rydde væk</li> </ul>
<b>Opgavens størrelse i tid:</b>	Nogle timer i løbet af weekenden. Se længere nede.
<b>Dato:</b>	9.- 10. juni 2018
<b>Kontaktperson</b>	Anne (spireleder) tlf.: _____ Kristine (smutteleder) tlf.: _____
<b>Ansvarlig:</b>	Anne (spireleder) og Kristine (smutteleder)
<b>Antal personer:</b>	<p><b>Lørdag 9/6 kl. 7.00 - 13.00 (morgenmad, formiddagsmad og frokost):</b></p> <p>1. Navn_____</p> <p>Mail _____</p> <p>Tlf_____</p> <p><b>Lørdag 9/6 kl. 14.30 - 20.00 (eftermiddagsmad og aftensmad):</b></p> <p>2. Navn_____</p> <p>Mail _____ Tlf_____</p> <p>3. Navn_____</p> <p>Mail _____ Tlf_____</p> <p><b>Søndag 10/6 kl. 7.00 - 13.00 (morgenmad, formiddagsmad, frokost og oprydning):</b></p> <p>4. Navn_____</p> <p>Mail _____ Tlf_____</p> <p>5. Navn_____</p> <p>Mail _____ Tlf_____</p>
<b>Økonomi og materialer:</b>	Du skal blot møde op på Thorup Hede Spejdercenter. Lederne sørger for materialer.



## Øvelse 3: Markedsplads

- skab tradition for hjælp

Markedspladsen kan hjælpe jer i gruppen med at få struktureret og tydeliggjort aktiviteter med et særligt tema. Formålet med det er at gøre det lettere at invitere personer ind i gruppen til at løse en afgrænset opgave. Det bliver både lettere for jer som ledere at fortælle om opgaven og lettere for en person med kompetencer, som matcher temaet at sige ja til at løse opgaven.

### Hvorfor er det gavnligt for gruppe at invitere andre udefra til at hjælpe?

Det er mange ting lederne kan klare selv, men hvorfor skabe endnu flere opgaver for jer selv hvis I invitere andre voksne ind til at gøre det de finder stor glæde i og er gode til. I skal bare finde dem, spørge dem og vise taknemlighed for, at de vil bidrage. Det er også en måde at vise spejderiet frem på og gøre jer selv mere synlige i lokalområdet. Ved at samarbejde med andre lærer de jer at kende og taler godt om jer, hvor end de kommer og det kan give flere børn og voksne til gruppen på sigt.

### Synliggøre, at man kan bruge andre færdigheder end spejderfærdigheder i gruppen — hvilke?

Der findes ufattelig mange færdigheder som man kan bringe i spil i en spejdergruppe som ikke går ind under "spejderfærdigheder". Men før man kan bringe disse i spil kræver det, at de synliggøres og bliver skrevet ned. Disse kunne f.eks. være:

- ♣ Kagebagning/madlavning - til spejderne, i forbindelse med kagesalg, lejr, møder osv.
- ♣ Hjælp til transport i form af kørsel - har man et kørekort, eller en bil, kan man bidrage med at bringe frem og tilbage, både børn og elementer som skal fragtes fra A til B.
- ♣ It og Web kompetencer - hjælp til hjemmeside, opsætning mv.
- ♣ Sociale medier - er man stærk til Facebook, instagram, LinkedIn og Twitter kan man hjælpe den enkelte gruppe til sparring, eller få disse platforme op og køre - evt. blive ansvarlig for det.
- ♣ Budget - er man stærk til regnskaber kan man også bidrage til at være et ekstra sæt øjne.
- ♣ Netværk - har man et netværk som man kan bringe i spil, kan det være med til at skabe større synlighed, sponsorater, tilskud eller få flere med. F.eks. kender du en fra roklubben, så spørg om de vil lave noget i fællesskab, du kender en der har en hoppeborg, kan vi evt. låne den til et arrangement som kunne skabe større synlighed. Eller man kender en fra en virksomhed som kunne være interesseret i at donere penge til en bestemt sag eller arrangement.
- ♣ Hobbies - har man en fed hobby som kunne være spændende at tage spejderne med til eller komme ud og lære dem disse. Så kan det også være med til at give en sjov og anderledes dag.
- ♣ Kompetencer gennem job - er du brandmand, landmand, cykelsmed, glaspuster, blomsterbinder eller håndværker kan du være med til at give spejderne en sjov og anderledes dag, hvor de kan lære din færdighed bedre at kende og måske mestre den.
- ♣ Skrivefærdigheder - er du generelt god til at skrive og synes det er sjovt at producere tekster kan du være med til at skabe større synlighed ved f.eks. at skrive læserbreve og artikler som kan blive trykt i den lokale avis. Eller du kan hjælpe spejderne med at læse korrektur på opslag, og andet materiale som de skal bruge.
- ♣ Er du fotograf eller bare god til at tage billeder kan du bidrage til at din gruppe kan få taget nogle lækre billeder som kan ligges ud på hjemmesiden og på de sociale medier.

- ♣ Er du kreativ – god til at tegne, bygge, skabe ting så kan disse færdigheder også bringes i spil og være med til at give spejderne en sjov og anderledes dag, hvor de kan lære og udvikle deres kreative sind og færdigheder.

### Den gode vært

Inviterer man forskellige personer ind i gruppen til at stå for særlige aktiviteter, er det vigtigt, at der er en leder tilstede som både spejdere og forældre kender. Det betaler sig altid at være den gode vært for jeres gæster og sørge for, at de har fået et telefonnummer på den spejderleder de møder, når de kommer. Også så de kan skrive, hvis de er forsinket eller har mulighed for at melde afbud, hvis de er forhindret i at komme. I kan også overveje om de skal have en buff med gruppens navn eller andet med et diskret logo på som tak for hjælpen. Så er gruppen synlige hver gang personen har den på – det er god reklame!

På de næste sider finder du arbejdsredskaber, som kan være med til at skabe struktur på snakken om, hvem I skal invitere ind til at gøre en bestemt indsats. Start med skemaet 'Markedspladsen', dernæst 'Brainstorm på netværk/frivillige' og til sidst brug 'Rekrutteringsskemaet' som ligger i bilag.

Rekrutteringsskemaet kan I tage frem til hvert ledermøde, for at dele information om, hvem I har talt med om at komme og bidrage, og hvem der har ansvaret for at invitere.

### Markedspladsen – eksempel

**Eksempler på temaer:** Førstehjælp, handy girl, krea (halloween, påske..), jul (julebukke etc.) og så videre..

#### Hvem har kompetencerne?

- ♣ Forældre (fx sygeplejerske, håndværker osv.)
- ♣ Lokalmiljø (fx cykelsmed, blomsterbinder, kok, byggecentre, præsten, skolens vicevært osv.)
- ♣ UNGledere (særligt tema de kunne lege med at planlægge og gennemføre)
- ♣ Tidligere spejdere
- ♣ Augustaer
- ♣ Kollegaer
- ♣ Venner
- ♣ Familie
- ♣ Bekendte

Her er et eksempel på hvordan skabelonen kan udfyldes. Grunden til, at der er fire kasser er, at der på en måned typisk er fire ugentlige møder.

**Tema: Handy girl**

<b>Tidsperiode:</b>	4 møder. (Fordeles alternativt henover året, hvor forskellige dele kan kobles sammen med øvrige aktiviteter eller årstiden)			
<b>Formål med temaet:</b>	At spejderne lærer at være superseje Handy girls			
<b>Gennemgående leder(e)</b>	Tropleder			
	1. møde	2. møde	3. møde	4. møde
<b>Ansvarlig: gæst eller leder:</b>	Tropleder	Lokal cykelsmed	Annas far	Silvan-manden
<b>hvad er de ansvarlige for?</b>	-Skifte elpærer -Vand i vandhanen -Luftte radiatorer	-Kæder smøres -Undgå dine gear fryser til -Lappe hjul	-Bruge en boremaskine -Vaterpas -Hænge et billede op	-Lav dine egen forlængerledning -Hænge lampe op -Sæt ledninger fast langs panel
<b>Hvad skal personen have som tak?</b>		Noget kreativt lavet af cykelmaterialer sammen med et fint håndskrevet kort	Æske chokolade/hjemmelavede flødeboller lavet af spejderne	Får fx en buff med gruppens navn og logo

**Skema: Markedspladsen**






Nedenfor er en skabelon for markedspladsen. Først skriver I det tema, som er aktuelt for jer og sætter nogle ord på formålet samt hvor mange møder temaet skal vare. Derefter taler I om, hvilke personer, I kan invitere ind til temaet (I kan evt. starte med en brainstorm på personer). I aftaler også hvilken/hvilke ledere, der er tilstede.

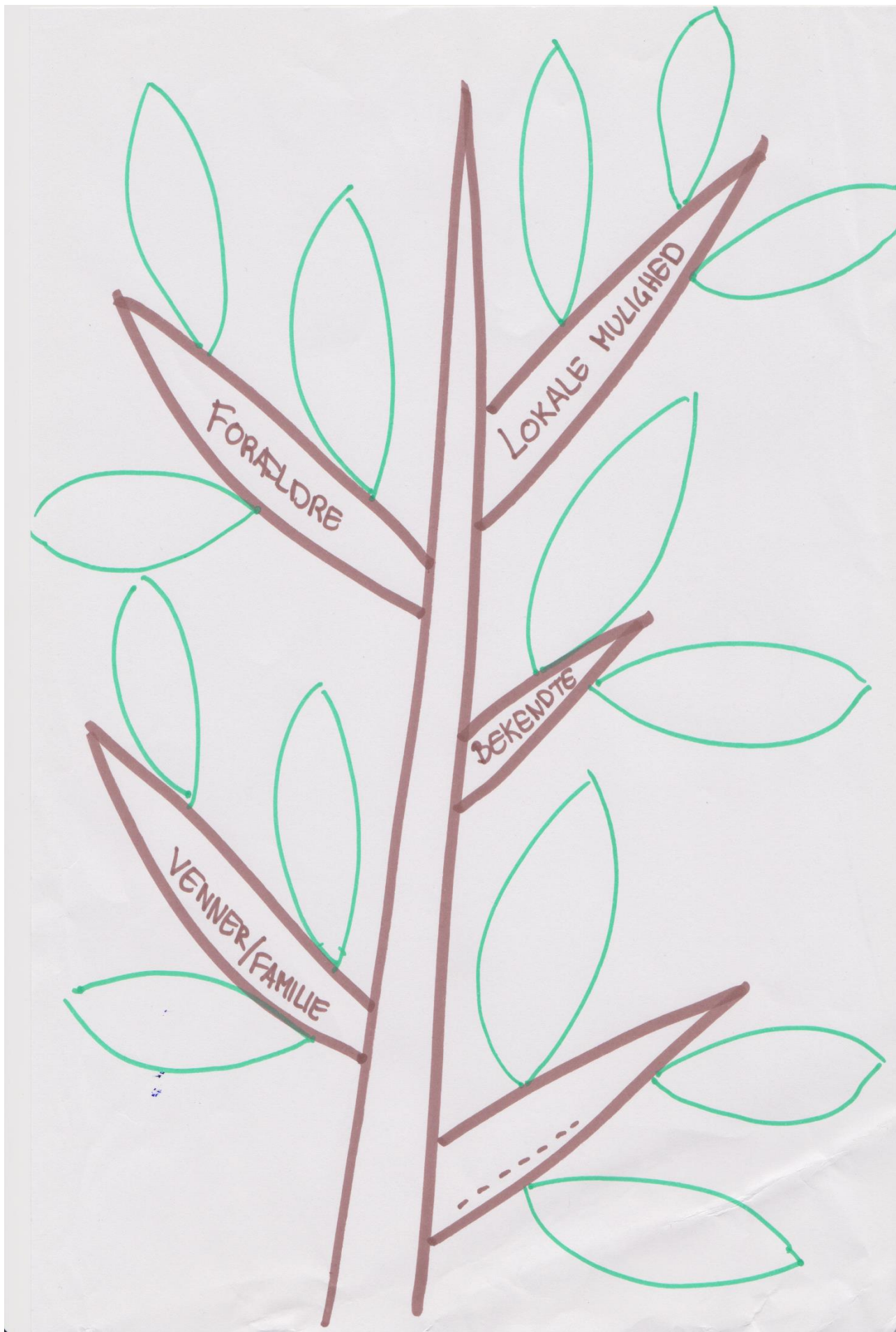
**Tema:**

<b>Tidsperiode:</b>				
<b>Formål med temaet:</b>				
<b>Gennemgående leder(e)</b>				
	1. møde	2. møde	3. møde	4. møde
<b>Ansvarlig: gæst eller leder:</b>				
<b>hvad er de ansvarlige for?</b>				
<b>Hvad skal personen have som tak?</b>				

**Brainstorm på netværk/frivillige - inviter og aktivér.** Brug disse to ark til at skrive alle de navne på personer I kender der har de kompetencer I gerne vil gøre brug af. Start med at skrive ned uden at begrænse jer selv med sætninger som 'det har hun nok ikke tid til' eller 'Han vil nok ikke...' Folk elsker at blive spurgt om at hjælpe, når det er noget de selv synes er sjovt at lave. Hvem kender vi, med de rette kompetencer?

**JERES LOKALOMRÅDE**  
- KEND DET 4 BRUG DET!

INSTITUTIONER	VIRKSOMHEDER	FAGFOLK	FORENINGER	FORÆLDRE
				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## Øvelse 4: Rekruttering af nye ledere

40 % af alle danskere arbejder frivilligt og det tal har været stabilt i en årrække. Nogle af dem kan lige så godt være spejderleder som lektiehjælper. Derfor skal I som spejdergruppe tilbyde jer som et attraktivt sted at være frivilligt engageret. Hvis I gør jer synlige og arbejder målrettet på at tiltrække nye ledere hele tiden, vil I altid have en god tilstrømning af voksne i gruppen. Og dermed undgå at stå i en situation, hvor I akut mangler ledere.

Udfordringen er, at mange voksne gerne vil være frivillige. De vil blot være det i kortere perioder end tidligere og de vil kende deres opgave inden de siger ja. Det betyder, at I skal definere opgaven tydeligt og angive tidshorizonten. Måske handler det om at starte med at være hjælper i smuttegruppen i et halvt år eller deltage på en sommerlejr, som mad ansvarlig.

I kan starte med at sætte en time af på et ledermøde for at arbejde med de følgende opgaver i denne samling papirer. Så er I godt på vej.

Husk, at det er når I ikke har akut brug for ledere, at I skal søge efter dem. Når I har akut brug for ledere er det en svær opgave at tiltrække nye, fordi der ikke er overskud til det blandt gruppens voksne.

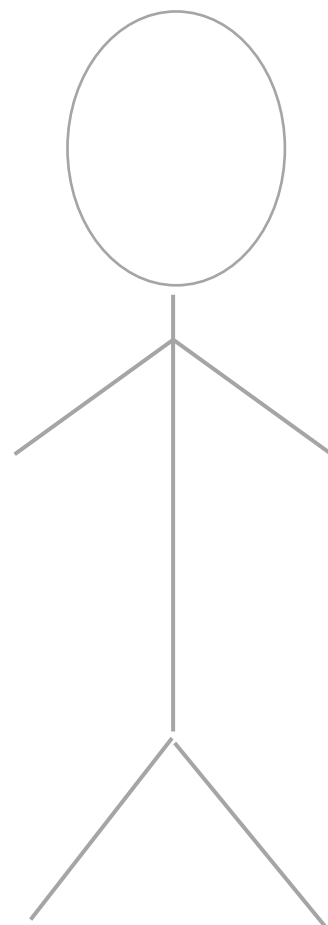
God fornøjelse med rekrutteringsarbejdet og går I i stå undervejs så kontakt gruppeudviklerne eller organisationskonsulent Romy Andersen på e-mail [roa@pigespejder.dk](mailto:roa@pigespejder.dk) eller på telefon: 23 34 19 57.

### Hvem er I ude efter? Og hvordan ser jeres næste leder ud?

I skal tænke, at dette tændstikmenneske er jeres kommende nye leder. Hvad ønsker I, at denne leder skal kunne?

Tegn eller skriv kompetencer på tændstikmennesket. Dette må gerne være drømmelederen I forestiller jer, for når I taler højt om, hvilke kompetencer personen skal have, så får I også afstemt med hinanden, hvem I leder efter. I kan måske tage udgangspunkt i nogle af de arbejdsopgaver, som I ønsker, at denne person skal udføre. Det må også meget gerne være meget specifikke ting som f.eks. alder.

Hvis I slet ikke kan komme på nogle kompetencer, så kig på kompetencekortene, der viser, hvilke lederkompetencer der bl.a. findes hos De grønne pigespejdere. Det kan måske få jer videre i snakken om, hvad I ønsker af en kommende leder. Når I har identificeret jeres nye leder, så gå videre til næste side.



**Nu er I klar til at rekruttere**

– men hvordan?

Det er en fordel at sætte ind på flere forskellige måder på samme tid, da det øger chancen for succes. Her er fremgangsmåder for relationel rekruttering – se spejderjob for målrettet rekruttering.

Relationel rekruttering er rekruttering fra menneske til menneske og igennem ens netværk.

I skal bruge pointerne fra øvelsen med tændstikmennesket. Fortæl gruppebestyrelsen, alle ledere, eventuelt forældre, at I søger en ny leder og hvad I søger. Alle dem, som har deres gang i gruppen og kender atmosfæren og kulturen, er de bedste til at finde nogle, som de tænker vil passe ind.

Bed dem om hjælp til at finde den nye leder ved, at de spørger i deres eget netværk. Jo flere der er med på at spørge i deres netværk, jo større er chance for succes. Skriv gerne en lille tekst med, hvad I søger eller tag et billede af tændstikmennesket. Sørg for, at alle dem der skal lede efter jeres nye leder ved, hvad de skal lede efter.

Skriv teksten her:

## Øvelse 5: Flere voksne der gør mindre

**Hvilke opgaver skal der løses og hvilke frivilligroller skal der til udfyldes, for at I kan have nogle succesfulde aktiviteter i gruppen?**

I har en række begivenheder og aktiviteter i jeres gruppe på årshjulet og for at frigive tid for jer spejderledere til deres kerneopgave, som er at lave spejderaktiviteter for børn og unge, kan I med fordel inddrage flere voksne i at varetage de opgaver, der er i forbindelse med jeres begivenheder og aktiviteter. Jo flere voksne I har involveret omkring gruppen, jo flere gode ambassadører har I til at fortælle potentielle nye forældre, hvorfor deres pige skal gå til spejder hos jer. Altså det bliver også en del af rekrutteringen af nye børnemedlemmer samtidig med, at det frigiver spejderlederens tid.

Dette papir går ud på at identificere og beskrive de opgaver I ved I har og derudfra koble de rette typer af frivillige på. En frivillig er nemlig ikke bare en frivillig. Der kan være mange forskellige roller og funktioner, der udfyldes af frivillige og derfor skal I være bevidst om, hvad I har behov for til, at få de bedst mulige aktiviteter.

### **Et velorganiseret frivilligmiljø gavner jer som ledere**

I det følgende skal I arbejde med at definere de specifikke opgaver, der skal udføres i en aktivitet, så det bliver tydeligt for jer og de frivillige, hvad der skal gøres. Dette er nødvendigt for at finde frem til de frivilligroller, I har brug for. Når I skal rekruttere nye frivillige er det afgørende, at I, i første omgang ikke tænker på de personer I vil engagere, men fokuserer på, hvilke frivilligroller som er påkrævet for at aktiviteterne lykkes. Fordelen ved at fokusere på roller frem for personer er, at I bliver skarpere på hvad den enkelte opgave kræver af tid, ansvar, indflydelse og kompetencer. På den måde kan I se objektivt og kritisk på den måde I organiserer tingene på i dag, og eksempelvis udfordre dem, der 'plejer' at varetage specifikke opgaver, hvis det viser sig, at det ikke er den organisering, der bedst gavner formålet. Samtidig giver dette skrift fra personer til roller jer en mulighed for at se, hvordan den samme person godt kan udfylde flere roller.

Ofte bliver nogle opgaver varetaget af én person eller gruppe, måske ledergruppen, fordi sådan 'plejer' det at være. Altså uden at nogen stopper op og vurderer, om denne organisering giver mening. Sondringen mellem, hvad personen lige nu gør og hvad rollen, som personen udfylder, ideelt burde gøre, er vigtig og givtig i mange situationer. Denne bevidsthed tydeliggøre, hvordan andre kan komme til at byde ind på en opgave på en konstruktiv måde, og giver indblik i, om der er nogen omkring gruppen, som ikke er klar over forskellen på mennesker, roller og opgaver. Kortlægningen af frivilligroller i jeres gruppe er altså endnu et skridt på vej mod at få en gruppe, hvor flere involveres og tager del i små og store opgaver, der bidrager til, at piger udvikler sig og tør mere.



## Typen af frivillige

**Pointe:** Det kan tage op til 2 år fra, at man er nysgerrig til, at man bliver kernefrivillig.

### ROLLEN SOM KERNEFRIVILLIGE:

**Tid:** Højt timeforbrug i et projekt eller en lang periode

**Ansvar:** For flere projekter eller aktiviteter

**Indflydelse:** på organiseringsniveau

**Kompetencer:** Mange og specifikke

### ROLLEN SOM TOVHOLDERE:

**Tid:** Højt timeforbrug i et projekt eller i en kortere periode

**Ansvar:** For et projekt eller en aktivitet

**Indflydelse:** På opgaveniveau

**Kompetencer:** Mange og specifikke

### ROLLEN SOM LOYALE:

**Tid:** Lavt timforbrug evt. fordelt på vagter

**Ansvar:** For at udføre sine opgaver

**Indflydelse:** På opgaveniveau

**Kompetencer:** Få og muligvis specifikke

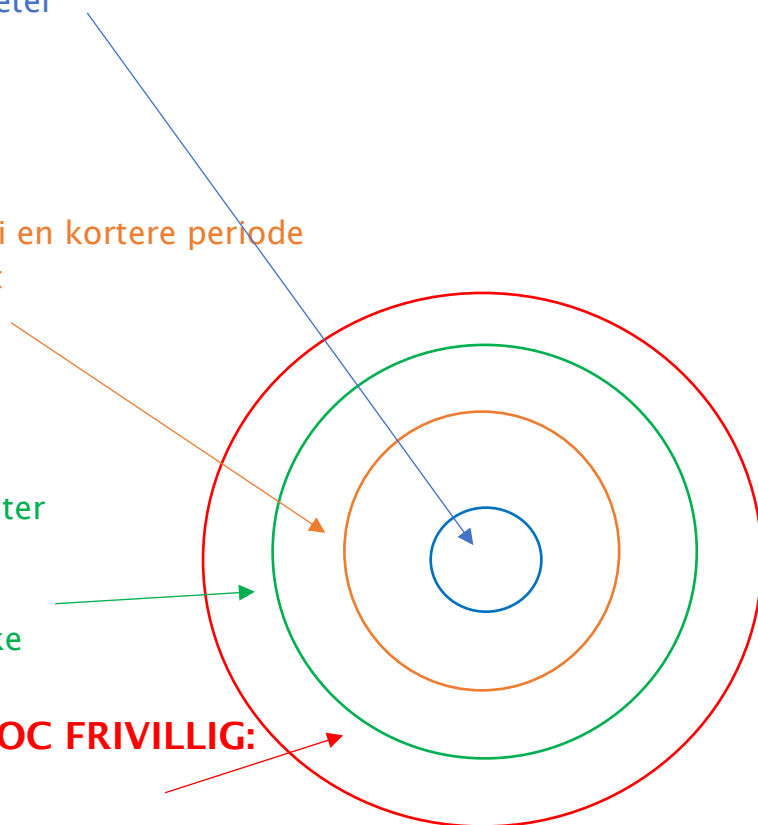
### ROLLEN SOM NYSGERRIGE ADHOC FRIVILLIG:

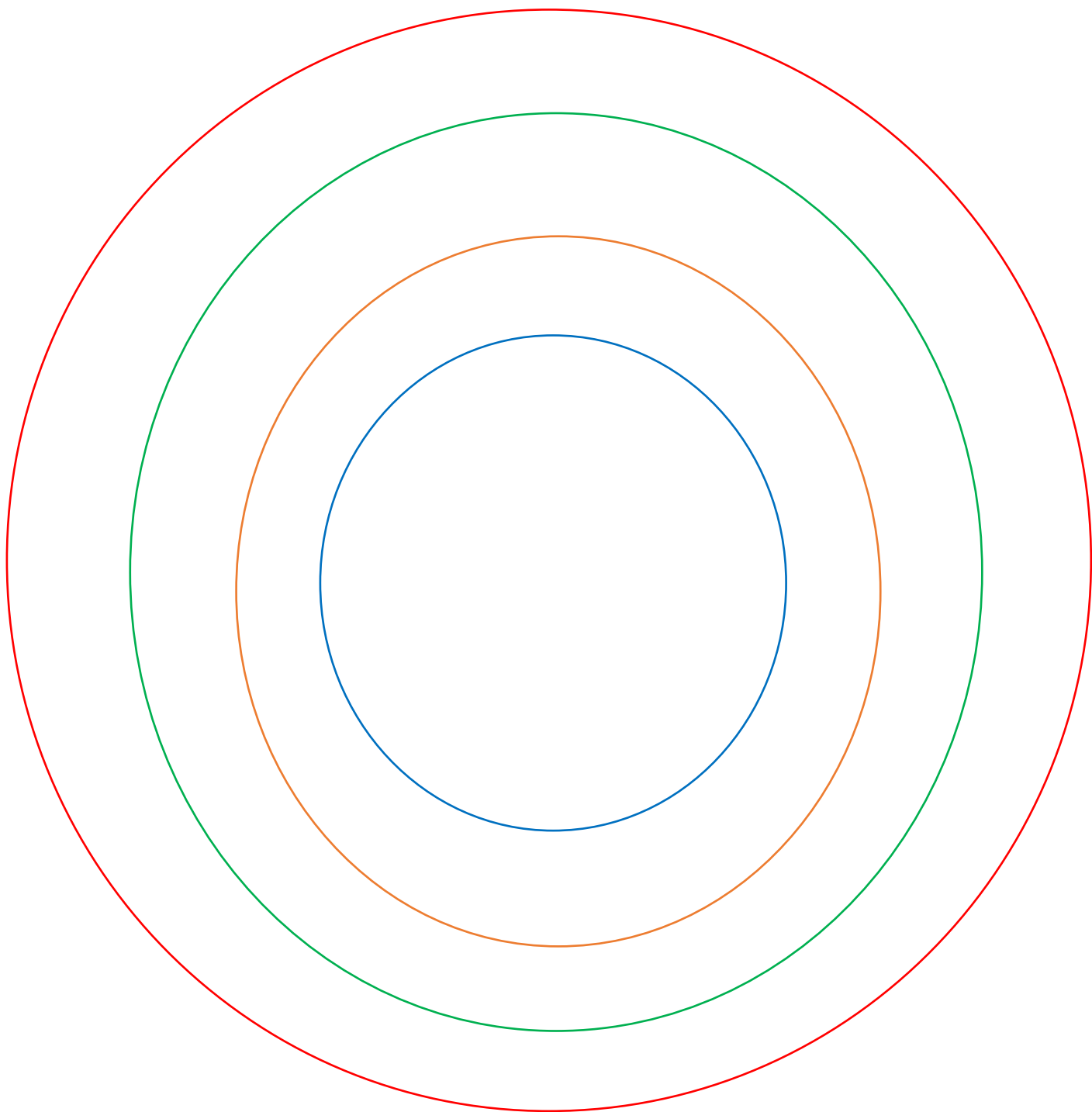
**Tid:** Lavt timeforbrug en enkelt dag

**Ansvar:** Meget lidt

**Indflydelse:** Ingen

**Kompetencer:** Ingen





**Øvelse – kortlæg frivilligrollerne i jeres aktiviteter og begivenheder**

Til denne øvelse skal I bruge modellen for typer af frivillige på side 2, så I forstår, hvad de enkelte frivilligroller indebærer. Yderligere skal I bruge de store cirkler på side 3, rigeligt med post-its og kuglepenne.

Denne øvelse går ud på at finde ud af, hvilke konkrete roller I skal bruge i jeres aktiviteter eller på posterne i udvalg eller bestyrelse. Øvelsen skal understøtte, at I bliver sikre på, at de frivillige I engagerer i sidste ende også tjener gruppens formål.

Helt konkret går øvelsen ud på, at I finder ud af, hvordan opgaverne i aktiviteterne fordeler sig på de fire frivilligroller fra side 2.

Øvelsens forløb, 3 timer i alt:

<b>Opgavekortlægning (45 minutter)</b>
Se på den første aktivitet, som I vil arbejde med. Det kan f.eks. være julebazar. Skriv på post-its alle de opgaver, der er forbundet med aktiviteten. Jo mere detaljeret og specifikke, des bedre. F.eks. 'lave plakater', 'lave julepynt', 'handle ind', 'tage imod tilmelder', 'bage æbleskiver'
<b>Organisering (60 minutter)</b>
I skal nu placere opgaverne i modellen for typer af frivillige fra side 3. Se på hver enkelt post-its, og vurder deres placering i modellen ud fra en vurdering af hvor meget tid, ansvar, indflydelse og kompetence opgaven kræver. Jo mindre tid, ansvar, indflydelse og kompetence opgaven kræver des længere ude mod cirkelns ydre placeres opgaven. Det er en vurderingsøvelse idet en opgave eksempelvis ikke kræver meget tid men meget ansvar eller omvendt. I skal undgå, at alle opgaver placeres på kernefrivillige eller tovholdere, og forsøge at få så mange ud på nysgerrige eller loyale som muligt, for ellers står I i samme situation som før, nemlig med alle opgaverne selv. Og det I forsøger her er at kende de opgaver I kan uddelegere til andre end jer i ledergruppen.
<b>Tegn en aktivitets organisering (45 minutter)</b>
Når I har overblikket over, hvordan opgaverne fordeler sig i modellen, skal I se på, hvordan I ideelt designer frivilligroller. Tag én rolle ad gangen og beskriv opgaverne så det er tydeligt hvad det kræver i tid, ansvar, indflydelse og kompetencer at udføre opgaven.
<b>Opsummering og afrunding (15 minutter)</b>
Til sidst opsummerer I, hvad I er blevet enige om, og bliver enige om, hvad de næste skridt er. Hvis I har flere aktiviteter, der skal organiseres, så gentager I processen inden de næste skridt. Efter, at I har gentaget processen med alle de aktiviteter I har i gruppen, kan I nu sammenligne dem med de personer, der lige nu varetager opgaverne. Hvordan passer det med det ideelle billede? Kortlægningen viser måske, at der er opgaver, der skal flyttes fra én person til en anden, som med fordel kan omdefineres til at være en anden type frivilligrolle. I nedenstående skema på side 5 kan I samle op på, hvilke konkrete frivilligroller I vil arbejde videre med at rekruttere til.

Frivilligrolle	Beskrivelse af tid, ansvar, indflydelse og kompetencer	Beskrivelse af opgaven	Hvor mange frivillige er der brug for i rollen?

Når I har en liste af frivilligroller, så skal I aktivér alle i og omkring gruppen og fortæl dem, hvad I leder efter.

Nu har i et konkret udgangspunkt at rekruttere ud fra. Derudover er forældrene til pigerne en oplagt målgruppe at bringe i spil og starte der med at spørge dem om de vil påtage sig disse konkrete og tidafrænsede opgaver. Brug eventuelt **'forældrehjælperkortene'**.

## Hvornår bliver jeres nye frivillige så en ansvarlig leder?

Hvordan går man fra at være nysgerrig til at blive kerne frivillig, og hvor lang tid tager sådan en proces?

Det kan tage helt op til to år fra du er nysgerrig til du er kernefrivillig. Der er også nogen, som springer nogle led over og ikke går den direkte vej fra nysgerrig til loyal, til tovholder og så bliver kernefrivillig. I en dynamisk gruppe er der brug for alle typer frivillige, som også har mulighed for at skifte mellem frivilligtyper. De fleste, som ikke kender gruppen i forvejen starter som nysgerrig eller loyal, fordi det er nemmere at engagere folk i noget de kan overskue, end at engagere dem i at bidrage over en to-årig periode fra begyndelsen. De skal lige have lov til at se gruppen an og mindst lige så vigtigt at de nuværende ledere skal have lov til at læse den nye at kende.

**Den nysgerrige** kan for eksempel være én I normalt ser til arrangementer, og én der deltager når I laver noget lokalt. Vigtigt er det, at vedkommende skal inviteres, da den nysgerrige ikke har sin daglige gang i gruppen. Som sagt det er en som har kendskab til gruppen.

Når I først bliver opmærksomme på den nysgerrige og dennes potentiale, kan I begynde at arbejde på, at hun bliver en **loyal frivillig**, ved for eksempel at spørge hende om hun vil være med på en spejder weekend eller et løb fordi I har set, at hun er god til at være sammen med pigerne. Hvis hun er med til et par arrangementer om året, hvor hun udfører en opgave, så har I fået en loyal frivillig i gruppen. Måske giver det mening for hende at fortsætte med 'kun' at udføre konkrete opgaver til bestemt arrangementer og det er helt fint.

Men hvis hun viser interesse for mere ansvar eller at deltage i flere begivenheder, hvordan får man hende så videre til at blive **Tovholdere**?

Som tovholder skal hun bruge sine konkrete kompetencer, og I skal invitere hende med til at have ansvar for et bestemt projekt; at arrangere sommerlejr eller at lave et arrangement i forbindelse med en gudstjeneste. Det er vigtigt, at hun får et eller flere projekter, der interesserer hende, for så er der gode chancer for at hun med tiden bliver **kerne frivillig**. Altså en frivillig, der har et højt timeforbrug, og er med i en helt masse projekter, som hun har stor indflydelse på. Det kan også være fint at have en del tovholdere for forskellige begivenheder i årshjulet. En tovholder kan også være en ansvarlig for et udvalg i gruppen.

**Virker det så?**

Det er sket ude i spejderland før, og her kan I se Signe Bagers rejse fra at være nysgerrig til blive kerne frivillig i Dalum gruppe, og hendes engagement på Korpsplan.

Hvornår:	Hvad/Rolle:	Note:
Sep. 2014	Fandt annonce fra De grønne pigespejdere på frivilligjob.dk	I annoncen ledte man efter en leder til tropspiger i alderen 12-14 år (tror jeg nok). Der stod, at der var mulighed for at komme på kursus, hvis man gerne ville. Det var meget vigtigt for mig, fordi jeg godt kan lide at være godt forberedt. Jeg havde ikke henvendt mig, hvis det ikke havde stået der. Det viste sig så, at der ikke var et kursus i "jeg-er-ny-leder-og-skal-lære-alt-om-spejder", men det gik jo alligevel.
Sep. 2014- Sep. 2016	Dalum Gruppe, Tropassistent /-leder	
Nov. 2014	NYS, deltager	
Feb. 2015- mar. 2015	Praktik på Korpskontoret De grønne pigespejdere	Jeg undersøgte grundlaget for at lave et såkaldt Grundkursus til nye ledere (det jeg selv manglede).
Feb. 2015	Instruktørkursus, instruktør på modul	I forbindelse med praktikken var jeg med i kursusstabens forberedelse. Jeg husker det som om, at jeg på dette kursus også fik lov til at afholde et kort modul i uderum, og hvordan man bruger det konstruktivt, men jeg er helt ærligt lidt usikker.
Apr. 2015	Ungleder, Køkkenstab	(kun 1 døgn)
Maj 2015- mar. 2016	Ledelseslaboratoriet, arbejdsgruppe-medlem	Fælleskorpsligt team under Spejderne Danmark, der skulle komme med nogle konkrete idéer omkring, hvordan Spejderne kunne lave lederuddannelser for ikke-spejdere.
Juli 2015	Bettylej (Klinten): Lejr-leder for troppene	Jeg stod for, at troppene kunne komme med på lejr inkl. aktiviteter og mad. Jeg havde ikke selv været på lejr på det tidspunkt. Det blev ikke særlig vellykket. Forberedelse fra jan. 2015
Sep. 2015	Klinteweekend, arbejdsweekend på klinten	Jeg er ikke som sådan klintefolk, men har været med denne ene gang.
Okt. 2015	Ungleder X, stabs-medlem	Forberedelse fra maj 2015
Nov. 2015	NYS, deltager	
Apr. 2016	Gejst, ungeweekend arbejdsgruppe-leder	Weekenden blev desværre aflyst grundet manglende deltagere
Aug. 2016	Ungleder (stabs-weekend), gæsteinstruktør på modul.	Modul: uderum, og hvordan vi bruger dem konstruktivt (eller noget i den retning)
Nov. 2016	NYS, instruktør deluxemodul	Modulet omhandlede aktivitetsudvikling og hvordan man tilpasser aktiviteter alt efter tid/rum/mål osv.
Sep.'16- Jan '17	Instruktørkursus, deltager	
Apr. 2017	Gejst, kursusleder	Forberedelse fra nov. 2016
Jul. 2017	Spejdernes lejr, frivillig v. tjek ind.	
Nov. 2017	NYS, deltager	
Fremtidsplaner:	Ungleder X 2019 + tropleder Dalum-gruppe	Ansøgningen til Ungleder X er i hvert fald sendt, så jeg håber

## Spejderjob - skriv et godt jobopslag

Den eksterne rekruttering kan godt være lidt udfordrende for det handler særligt om, at vi søger nogen vi endnu ikke kender. Men det betyder ikke, at vi ikke ved, hvem det er at vi søger. Med øvelsen "Rekruttering af nye ledere" i hånden er I godt klædt på. I har her tegnet et billede af, hvad det er for en person I søger, hvad personen skal kunne og have som baggrund. Målret jeres jobopslag derefter og gør jer overvejelser om følgende:

- ♣ Hvordan kommunikerer jeg til den rette målgruppe??
- ♣ Hvor befinder min målgruppe sig henne?
- ♣ Hvor skal jobopslaget lægges op henne i forhold til målgruppe? (Frivillignet.dk, Facebook, instagram, linkedIn, Universiteter, nede i brugsen, på biblioteker osv.)

Når I har tænkt over spørgsmålene kan I selv gå i gang med at lave jeres eget jobopslag. Se de 5 eksempler på spejderjob fra [www.frivilligjob.dk](http://www.frivilligjob.dk) på de næste sider og udfyld til sidst jeres eget i skabelonen. Når I har jobbet på plads, læg derefter en plan for, hvad der skal ske når ansøgeren melder dig, eller hvem I skal tage fat på - udfyld skemaet SPEJDERJOB som ligger under bilag.

### Tips til, hvad der kan være en del af et godt opslag:

#### 1. Fokuser på ansøgerens behov

Hvad får man ud af være leder hos os? Man kommer let til at fokusere på, hvad det er for opgaver, man mangler hænder til - men husk at holde fokus på, hvad der får den frivillige til at melde sig, fx:

- ♣ At gøre en forskel for andre
- ♣ At lære om sig selv og andre
- ♣ At få nye kompetencer at kunne skrive på CV'et
- ♣ At blive en del af et værdifuldt (kvinde) fællesskab og skabe nye relation og netværk

Men husk også, at I skal skille jer ud og vise, hvorfor det netop er hos jer, man skal engagere sig. Det er fint at skrive, at man kan gøre en forskel - men husk at skrive, hvordan og for hvem, man gør en forskel i jeres organisation. Og hvad er det egentlig for nogle specifikke kompetencer, man kan skrive på sit CV efter at have været frivillig hos jer? Gør det kort og klart - men undlad kli-chéer. Kig eventuelt på leder-kompetence kortene for inspiration eller de indledende refleksions-spørgsmål.

#### 2. Besvar de grundlæggende spørgsmål

Jeres opslag skal give læseren svar på nogle basale spørgsmål, fx:

- ♣ Hvor meget tid skal jeg bruge på det frivillige arbejde?
- ♣ Hvad er De grønne pigespejdere for en organisation?
- ♣ Hvilke situationer kommer jeg til at stå i?
- ♣ Hvad forventer De grønne pigespejdere af mig - som menneske og fagligt?
- ♣ Hvem er de andre frivillige og ansatte?
- ♣ Hvordan kommer jeg i kontakt med gruppen? (på frivilligjob.dk må man ikke skrive kontaktoplysninger i opslaget, men skal fylde det ud separat. husk det dog, hvis I bruger andre kanaler)

Og selvfølgelig spørgsmålet: Hvorfor skal jeg melde mig som leder her? Dette skulle dog helst blive besvaret igennem alle de ovenstående punkter.

Tænk over, hvad I selv gerne ville have vidst på forhånd da I startede som spejderleder. Tænk også over, hvilken type frivillig I henvender jer til; er det en nysgerrig, tovholder, loyal eller kernefrivillig? (disse betegnelser kan du læse mere om i 'Flere voksne, der gør mindre'). Hver type frivillig søger noget forskelligt og det gælder om at tale til netop deres behov. Hvis man forsøger at ramme alle rammer man nemlig ingen.

Når I har lavet opslaget kig på det med friske øjne. Bliver alle de ovenstående spørgsmål besvaret på en tydelig måde, så modtaget hurtigt kan se, hvad det er I søger?



## Inspiration til jobopslaget fra to spejderledere

Signe og Diddé-Sofie startede begge deres spejderrejse gennem et opslag på [www.frivilligjob.dk](http://www.frivilligjob.dk) og her fortæller de, hvad der virkede for dem:

### Signe Bager (Dalum gruppe)

I annoncen ledte man efter en leder til tropspiger i alderen 12-14. Der stod, at der var mulighed for at komme på kursus. Det var meget vigtigt for mig, fordi jeg godt kan lide at være godt forberedt. Jeg havde ikke henvendt mig, hvis det ikke havde stået der.

I forbindelse med jobopslaget på [www.frivilligjob.dk](http://www.frivilligjob.dk), var kursusdelen meget vigtig for mig. Derudover, så tror jeg det kunne være en god idé at lægge meget vægt på, hvad korpsets vision og mission er. Måske ikke ordret, men for mig ville kurserne have været ligegyldige, hvis der stod "piger skal turde mere" et sted og noget om, at rollen som leder i højere grad handler om at skabe rammerne for udvikling end at kunne lave knob, bål og sætte et telt op. For selvom vi godt selv ved, hvad spejder i virkeligheden handler om, så ved resten af verden det stadig ikke. Måske med links til [www.pigespejder.dk](http://www.pigespejder.dk), så man kan se, hvilke muligheder for aktivitetsinspiration og kurser, der er.

### Diddé-Sofie (Houkær gruppe)

Diddé-Sofie fandt spejderjobbet interessant fordi: *"Der stod, at man kunne komme ud i naturen og være sammen med børn. Jeg tænkte, det lød pisseskægt. Det lød som et sted, hvor jeg kunne få frisk luft, slå hovedet fra og være til stede og se den umiddelbare glæde hos børnene"*

## Eksempler på jobopslag

### *Så er det ud! - Naturen kalder*

Kan du *kun* huske første vers af sangen: 'Det kan øse, det kan pøse...' Så er det måske på tide at få den genopfrisket af en flok pigespejdere, der også kan lære dig at hoppe i vandpytter.

Mangler du en grund til at tage ud i naturen? Er alle omkring dig blevet magelige, klager de over psykisk træk og sidder kun ude, hvis det er med caffè latte og under en varmelampe? Så kan vi hjælpe dig.

Hos De grønne pigespejdere søger vi voksne, der gerne vil med ud i naturen hele året. Som vil sove ude i telt eller bivouak, som vi selv bygger og lave mad over bål. Og hvor vi bliver vækket af fuglekvidder og solens stråler i morgenduggen.

### **Hvad vil vi ha'**

Hos De grønne pigespejdere søger vi voksne kvinder, de har lyst til at være en aktiv del af Danmarks stærkeste pigefællesskab og som forstår, hvad det indebærer at være rollemodel for en masse seje piger. Har du ikke spejdererfaring – så *take it easy*; som ny leder behøver du ikke kunne tænde et bål eller *name droppe* mærker på diverse friluftsudstyr. Det kan spejderne hurtigt lære dig. Men vi forventer, at du har lyst til at skabe rammerne for pigernes udvikling og finde på aktiviteter, der passer til deres liv og virkelighed.

### **Helt konkret:**

Vi søger frivillige kvinder, som i første omgang har lyst til at have pigespejderlivet på prøve i et halvt år – men vi ved, du bliver længere!

Du bliver en del af en spejdergruppe i nærheden af, hvor du bor.

Du forpligter dig til jævnlige spejdermøder og eventuelt til at være med på nogle spejderweekender i løbet af året.

Du kommer ikke til at stå alene, men vil dele glæderne med andre voksne, der også elsker friluftsliv, frirum og fællesskab for piger i aldersgrupperne: 0.-1. klasse, 2.-3. klasse, 4.-7. klasse og 8. klasse og ældre. Du vælger selv, hvilken aldersgruppe du svinger bedst med.

Med andre ord: du bliver en del af en ledergruppe, hvor I sammen står for at planlægge og udføre de aktiviteter, I synes er fede.

Vi er et landsdækkende pigespejderkorps, og derfor er vi interesseret i at høre fra dig, uanset hvor du bor henne i landet.

### **Har vi dig på krogen og vil du være med?**

Ring eller skriv til organisationskonsulent, Camilla Rosenkilde og fortæl, hvorfor du elsker naturen og ønsker at øse ud af din naturentusiasme til en flok glade pigespejdere. Telefon: 24 91 48 65. E-mail: [car@pigespejder.dk](mailto:car@pigespejder.dk) Hos De grønne pigespejdere får du venner for livet og oplevelser du aldrig glemmer. Vi glæder os til at høre fra dig!

### ***Mangler du en fanklub?***

Så har vi en flok fredelige, men hujende roligans med højt tempo og vilde forventninger. Vinder du først pigernes gejst, så kan du være sikker på, at de dukker op til alle dine events. Børn og tweens er et kritisk publikum, og vi leder efter dig, der forstår at indtage scenen med overbevisning, og som har fingeren på pulsen og kan fange det unge publikum.

### **Hvad vil vi ha'**

Hos De grønne pigespejdere søger vi voksne kvinder, de har lyst til at være en aktiv del af Danmarks stærkeste pigefællesskab og som forstår, hvad det indebærer at være rollemodel for en masse seje piger. Har du ikke spejdererfaring – så *take it easy*; som ny leder behøver du ikke kunne tænde et bål eller *name droppe* mærker på diverse friluftsudstyr. Det kan spejderne hurtigt lære dig. Men vi forventer, at du har lyst til at lytte til pigerne og finde på aktiviteter, der passer til deres liv og virkelighed.

### **Helt konkret:**

Vi søger frivillige kvinder, som i første omgang har lyst til at have pigespejderlivet på prøve i et halvt år – men vi ved, du bliver længere!

Du bliver en del af en spejdergruppe i nærheden af, hvor du bor.

Du forpligter dig til jævnlige spejdermøder og eventuelt til at være med på nogle spejderweekender i løbet af året.

Du kommer ikke til at stå på scenen alene, men vil dele rampelyset med andre rollemodeller, der rocker friluftsliv, frirum og fællesskab for fanklubber i aldersgrupperne: 0.-1. klasse, 2.-3. klasse, 4.-7. klasse og 8. klasse og ældre. Du vælger selv, hvilken aldersgruppe du svinger bedst med.

Med andre ord: du bliver en del af en ledergruppe, hvor I sammen står for at planlægge og udføre de aktiviteter, I synes er fede.

Vi er et landsdækkende pigespejderkorps, og derfor er vi interesseret i at høre fra dig, uanset hvor du bor henne i landet.

### **Har vi dig på krogen, og vil du være med?**

Ring eller skriv til organisationskonsulent, Camilla Rosenkilde og fortæl, hvad du godt kunne tænke dig, at der var på programmet til din næste optræden, og hvad din motivation er for at bruge tid sammen med piger i Danmarks stærkeste pigefællesskab.

Telefon: 24 91 48 65. E-mail: [car@pigespejder.dk](mailto:car@pigespejder.dk)

Hos De grønne pigespejdere får du venner for livet og oplevelser, du aldrig glemmer. Vi glæder os til at høre fra dig!

### ***Hvad er meningen med livet?***

Hvor skal julemanden bo, når isen smelter? Hvor høj er verdens højeste kvinde? Og er Gud egentlig en mand? Kan du svare på den slags spørgsmål, eller har du lyst til at prøve? (og kan du holde masken, når det bliver lidt for crazy?)

Hos De grønne pigespejdere søger vi voksne, der vil være en del af et fællesskab, hvor *'plejer er død'* og *'fordi sådan er det bare!'* ikke er et gyldigt svar.

Vi leder efter dig, der ved at konflikten over den eneste sorte tusch eller den bedste snobrødspind er megaafgørende for spejderne. Kan du lære pigerne at tackle den slags med humor og empati - så er du med til at sikre verdensfreden i fremtiden.

Vi leder efter dig, der ved at smil giver smilerynker og sure miner det modsatte. Dig, som med omsorg, nysgerrighed og livsglæde har lyst til at sætte tanker i gang og stille nye spørgsmål. Dig, som ikke er bange for at dø af grin.

### **Hvad vil vi ha'**

Hos De grønne pigespejdere søger vi voksne kvinder, de har lyst til at være en aktiv del af Danmarks stærkeste pigefællesskab og som forstår, hvad det indebærer at være rollemodel for en masse seje piger. Har du ikke spejdererfaring - så *take it easy*; som ny leder behøver du ikke kunne tænde et bål eller *name droppe* mærker på diverse friluftsudstyr. Det kan spejderne hurtigt lære dig. Men vi forventer, at du har lyst til at lytte til pigerne og finde på aktiviteter, der passer til deres liv og virkelighed.

### **Helt konkret:**

Vi søger frivillige kvinder, som i første omgang har lyst til at have pigespejderlivet på prøve i et halvt år - men vi ved, du bliver længere!

Du bliver en del af en spejdergruppe i nærheden af, hvor du bor.

Du forpligter dig til jævnlige spejdermøder og eventuelt til at være med på nogle spejderweekender i løbet af året.

Du kommer ikke til at stå på scenen alene, men vil dele rampelyset med andre rollemodeller, der rocker friluftsliv, frirum og fællesskab for fanklubber i aldersgrupperne: 0.-1. klasse, 2.-3. klasse, 4.-7. klasse og 8. klasse og ældre. Du vælger selv, hvilken aldersgruppe du svinger bedst med.

Med andre ord: du bliver en del af en ledergruppe, hvor I sammen står for at planlægge og udføre de aktiviteter, I synes er fede.

Vi er et landsdækkende pigespejderkorps, og derfor er vi interesseret i at høre fra dig, uanset hvor du bor henne i landet.

### **Har vi dig på krogen og vil du være med?**

Ring eller skriv til organisationskonsulent, Camilla Rosenkilde og stil hende det sjoveste spørgsmål, du nogensinde selv har fået, og fortæl hvad din motivation er for at engagere dig hos os. Telefon: 24 91 48 65. E-mail: [car@pigespejder.dk](mailto:car@pigespejder.dk)

Hos De grønne pigespejdere får du venner for livet og oplevelser du aldrig glemmer. Vi glæder os til at høre fra dig!

### ***Vil du være gourmetkok – over bål?***

Kan du lære pigespejdere at elske andet end dåseleverpostej og spaghetti-kødsovs? Har du hylderne fyldt med kogebøger, og kan du lave lækre smagsoplevelser med primitive redskaber under åben himmel? Kan du kende en giftig svamp fra en, der går i gourmetgryderetten, og ved du, hvor man finder strandkål?

De grønne pigespejdere leder efter dig, der kan forklare pigerne, at umami ikke kun findes i Sourcreme- & Onionchips, dig, der vil nyde at udfordre pigernes smagsløg og se begejstringen i deres øjnene, når de præsenterer deres hjemmelavet mad. Vi har et udekøkken, som kun venter på at dig og din madglæde.

### **Hvad vil vi ha'**

Hos De grønne pigespejdere søger vi voksne kvinder, de har lyst til at være en aktiv del af Danmarks stærkeste pigefællesskab og som forstår, hvad det indebærer at være rollemodel for en masse seje piger. Har du ikke spejdererfaring – så *take it easy*; som ny leder behøver du ikke kunne tænde et bål eller *name droppe* mærker på diverse friluftsudstyr. Det kan spejderne hurtigt lære dig. Men vi forventer, at du har lyst til at lytte til pigerne og finde på aktiviteter, der passer til deres liv og virkelighed.

### **Helt konkret:**

Vi søger frivillige kvinder, som i første omgang har lyst til at have pigespejderlivet på prøve i et halvt år – men vi ved, du bliver længere!

Du bliver en del af en spejdergruppe i nærheden af, hvor du bor.

Du forpligter dig til jævnlige spejdermøder og eventuelt til at være med på nogle spejderweekender i løbet af året.

Du kommer ikke til at stå alene, men vil dele din entusiasme med andre rollemodeller, der stemmer sammen om friluftsliv, frirum og fællesskab for piger i aldersgrupperne: 0.-1. klasse, 2.-3. klasse, 4.-7. klasse og 8. klasse og ældre. Du vælger selv hvilken aldersgruppe du svinger bedst med.

Med andre ord: du bliver en del af en ledergruppe, hvor I sammen står for at planlægge og udføre de aktiviteter, I synes er fede.

Vi er et landsdækkende pigespejderkorps, og derfor er vi interesseret i at høre fra dig, uanset hvor du bor henne i landet.

### **Har vi dig på krogen og vil du være med?**

Ring eller skriv til organisationskonsulent, Camilla Rosenkilde og fortæl, hvordan du kan få vores mundvand til at løbe, og hvorfor du er motiveret for at lave mad sammen med en flok glade pigespejdere.

Telefon: 24 91 48 65. E-mail: [car@pigespejder.dk](mailto:car@pigespejder.dk)

Hos De grønne pigespejdere får du venner for livet og oplevelser du aldrig glemmer. Vi glæder os til at høre fra dig!

### *Ved du hvor skatten er?*

Kan du *disrupte* en flok 8-årige og innovere skattejagtskonceptet? Kan du få folk til at hvine af skræk og grine af lettelse? Er børnefødselsdage så meget under dit niveau og synes du, at usynlig skrift er *so last year*?

De grønne pigespejdere leder efter dig, der gerne vil shoppe amok til spejderhyttens klæd-ud-kasse. Dig, der kan indgå utraditionelle sponsoraftaler med den lokale slagter om at levere kohaler til næste natløb. Dig, der vågner om natten med idéer til gysersløb i gangene under et gammelt fort (fx Ungdomsøen).

Med andre ord - er du mere Pippi end Annika? Så står Villa Villakullas døre åbne for dig hos De Grønne Spejdere.

### **Hvad vil vi ha'**

Hos De grønne pigespejdere søger vi voksne kvinder, de har lyst til at være en aktiv del af Danmarks stærkeste pigefællesskab og som forstår, hvad det indebærer at være rollemodel for en masse seje piger. Har du ikke spejdererfaring - så *take it easy*; som ny leder behøver du ikke kunne tænde et bål eller *name droppe* mærker på diverse friluftsudstyr. Det kan spejderne hurtigt lære dig. Men vi forventer, at du har lyst til at lytte til pigerne og finde på aktiviteter, der passer til deres liv og virkelighed.

### **Helt konkret:**

Vi søger frivillige kvinder, som i første omgang har lyst til at have pigespejderlivet på prøve i et halvt år - men vi ved, du bliver længere!

Du bliver en del af en spejdergruppe i nærheden af, hvor du bor.

Du forpligter dig til jævnlige spejdermøder og eventuelt til at være med på nogle spejderweekender i løbet af året.

Du kommer ikke til at stå alene på skattejagten men vil dele glæderne med andre voksne, der også elsker friluftsliv, frirum og fællesskab for piger i aldersgrupperne: 0.-1. klasse, 2.-3. klasse, 4.-7. klasse og 8. klasse og ældre. Du vælger selv, hvilken aldersgruppe du svinger bedst med.

Med andre ord: du bliver en del af en ledergruppe, hvor I sammen står for at planlægge og udføre de aktiviteter, I synes er fede.

Vi er et landsdækkende pigespejderkorps, og derfor er vi interesseret i at høre fra dig, uanset hvor du bor henne i landet.

### **Har vi dig på krogen og vil du være med?**

Ring eller skriv til organisationskonsulent, Camilla Rosenkilde og fortæl hende hvor skatten er, eller hvor du gerne ville begrave den, og hvorfor du har lyst til at lave skattejagt for en flok glade pigespejdere. Telefon: 24 91 48 65. E-mail: [car@pigespejder.dk](mailto:car@pigespejder.dk)

Hos De grønne pigespejdere får du venner for livet og oplevelser du aldrig glemmer. Vi glæder os til at høre fra dig!

## Skabelon til opbygning af jobopslag

Lav en fangede overskrift (evt. et spørgsmål)

Hvilke spejderjob er aktuelt?

Hvilke opgaver skal/kan man udføre?

Tidsperiode:

Hvorfor skal man være med?

Sagen:

Sammen:

Sjovt:

**Lån gruppens faciliteter og udstyr:**

Som gruppe tilbyder vi medlemmer i aktivitetsudvalget at de har mulighed for:

- ♣ At låne gruppens materialer som trangia, telte osv.
- ♣ At låne gruppens lokaler til private arrangementer som f.eks. fødselsdage (når gruppen ikke selv bruger dem)
- ♣ Få f.eks. en buff med gruppens navn og logo

## Steder at søge frivillige

Her er en liste over steder, hvor I kan søge frivillige:

- ♣ Frivilligjob.dk
- ♣ Lokale Facebook-grupper (enhver by har en)
- ♣ Fagspecifikke Facebook-grupper, hvis I kan få adgang til dem (fx lærerstuderende, pædagoger)
- ♣ Jeres egen Facebook-gruppe med opfordring fra forældrene om at dele det, så forældrenes netværk også kommer i spil.
- ♣ Hvis jeres kommune har en frivilligbørs deltag og tag udprintet stillingsopslag med
- ♣ Opslagstavler i lokalområdet (fx gymnasier, det lokale supermarked)

## Tag godt imod de nye frivillige

### Udarbejdet af HR-patruljen

Vi vil gerne være gæstfrie overfor nye frivillige som gerne vil være en del af spejdergruppen. Det gælder både dem som ikke har været spejder før og tidligere spejdere der starter i en ny gruppe eller kommer tilbage efter en pause fra Korpset. Der er forskellige ting man skal være opmærksom på alt efter personens viden om spejder og det ridser vi kort op her. Det er en proces at inkludere nye i spejderfællesskabet det kan tage et ½ - 1 helt år efter første møde før den nye ikke er ny læn- gere, men kender traditionerne, talemåderne og kulturen i gruppen.

Gæstfrivillighed er vigtigt for man skal føle sig velkommen og tages godt imod før man har over- skud til at bidrage til aktiviteterne og føle glæde ved det. Det er overvældende at få al information på én gang, derfor er introduktionsperioden en proces over tid.

### Nogle få vigtige ting til lige meget om de har været spejder før eller ej.

- ♣ Giv hånd til nye og spørg nysgerrigt ind til vedkommende
- ♣ Husk at have en særlig opmærksomhed og nysgerrighed på nye – hav øjenkontakt og giv hånd
- ♣ At vi møder dem med et smil
- ♣ At der er en god tone og venlighed
- ♣ Have god tid til at tage imod dem første gang de kommer, mødes med dem 10 minutter før, eller sørg for i er en ekstra leder, så den der skal byde velkommende ikke også skal stå og lave kaffe, og snakke med forældre, og finde materialer til aftens møde. Sørg for at have tid til dem.
- ♣ Husk at have faste ritualer for at sige goddag og farvel

### Har I en plan for at byde nye voksne velkommen i gruppen?

Det er vigtigt at få en god start, når man begynder på noget nyt - især når man gør det helt frivil- ligt. Har I talt indbyrdes om, hvordan I modtager en ny voksen i jeres gruppe? Og hvem er god til at byde nye velkommen og kan sørge for, at den nye finder sig godt tilrettet fra starten?

Det er nogle af de spørgsmål det er godt at have talt om i gruppen inden der en dag står en ny voksen på dørtærsklen til at blive en del af spejdergruppen og voksenfællesskabet. For så undgår i at den nye ikke falder godt til eller med andre ord, så har I gjort hvad i kunne for at være gode værter.

Du kender det måske selv, følelsen af ikke helt at føle sig velkommen. Du banker på døren hos en bekendt og når vedkommende åbner døren, kan du se, at du har vækket hende fra en middagslur og du spørger; 'kommer jeg ubelejligt og vi kan godt gøre det en anden dag?', hvortil hun svarer; 'nej, nej, kom bare ind', siger hun imens hun retter på håret, samler legetøj op fra gulvet på vej ud i køkkenet, hvor hun tørre køkkenbordet af for kaffepletter. Og du føler dig lidt til besvær fordi du godt kan mærke at hun slet ikke er forberedt på besøg. Måske tænker du også; 'hun synes garan- teret, at jeg er anmassende' og mens I sidder og snakker kan du ikke tænke på andet end at du føler dig i vejen.

Den oplevelse ønsker ingen at have første gang de møder en spejderleder og det sted hvor de ser frem til at brug tid og få nogle gode oplevelser. Så hvis I på forhånd er forberedt på at byde nye



frivillige godt indenfor eller ved, hvem I skal henvise personen videre til, så er oplevelsen og førstehåndsindtrykket godt for både jer og den nye.

Her finder I en guide til at lave en gæstfriheds plan for at modtage nye voksne i gruppen.

Vi ved fra pigespejdere, som er startet som spejderledere som voksen, at det er altafgørende at blive godt modtaget allerede fra første kontakt. Mange spørgsmål dukker op hos den nye: Hvad er det for en organisation, jeg er havnet i? Hvad går opgaverne ud på? – og hvem kan mon hjælpe mig her i spejdergruppen?

For at få nye frivillige til at føle sig velkomne og hjemme i gruppen er det vigtigt, at der er tænkt over, hvordan I byder nye velkommen. Derfor kan det være en god idé at lave en gæstfrihedsplan og her er en fremgangsmåde, som I kan benytte jer af og det tager et par timer at lave.

### Har aldrig været spejdere før:

- ♣ Opkald dagen før til den nye (eller et ledermøde), vi glæder os til at se dig, præsentere hvad der skal ske, hvad forventer vi af hinanden - hav tid/lav tid til at snakke med den nye leder før det første møde med gruppen og efter det første møde med gruppen.
- ♣ Oplysning om en kontaktperson som man altid kan ringe til
- ♣ Sæt tid af til at tale sammen i den første periode
- ♣ Forventningsafstemning
- ♣ Italesæt de sociale ritualer og selvfølgeligheder, fx et kampråd eller internt sprog - pas på "plejer" og at være for sammenspiste
- ♣ Udlever en velkomstfolder, hvis I har en.
- ♣ "Låne" ledertørklæde m. navneskilt
- ♣ Sørg for at fortælle hvad der skal foregå, inden børn kommer.
- ♣ Vis personen rundt, så den nye ved hvor f.eks. toilet er
- ♣ Kursus for ny ledere

### "Allerede" spejdere

- ♣ Sig ja til nye ideer fra den frivillige - ikke bare sig ja, det ordner du bare selv - støt op og vis tiltro
- ♣ Introduktion til, hvordan denne gruppe afholder møder
- ♣ 'Plejer' er ikke det samme alle steder - lad være med at antage det
- ♣ Voksen-fællesskabet - husk at dyrke det. Det er ikke altid nok bare at ses sammen med børnene
- ♣ Tænk over, hvordan du vil modtage gæster i dit eget hjem og gør det samme her
- ♣ Mentorordning (både for børn og voksne når de er nye)
- ♣ Introduktion til program (det giver vi jo børnene)
- ♣ Introduktion til gruppehånd-bogen
- ♣ Skilt "Ny i job" (børnene ser en voksen og tænker - du ved alt)
- ♣ Giv dig tid til at fortælle den nye, for dig, åbenlyse ting, f.eks. hvorfor synger vi denne velkomst sang, i denne gruppe.

*Selv små handlinger har stor betydning!*

## Øvelse: Lav jeres egen gæstfrihedsplan

I skal bruge papir, kuglepenne og post it.

### 1. Læs pigespejdernes hjemmeside

Kig på [www.pigespejder.dk/blivfrivillig](http://www.pigespejder.dk/blivfrivillig) og se hvad korpset skriver om frivillige, så I ved hvad den nye frivillige måske har læst inde de kom til jeres gruppe.

### 2. Hvordan vil du selv gerne modtages

Lav en brainstorm over hvordan I selv kunne tænke jer at blive modtaget, hvis I var nye i gruppen. Skriv hvert forslag op på en post-it.

### 3. Gruppér og prioritér forslagene i temaer

Saml alle post-it, gruppér og prioritér dem derefter under fælles overskrifter/temaer. Det kan for eksempel være temaer som: Praktiske oplysninger, information om gruppens aktiviteter og årets gang, information om andre frivillige, herunder deres opgaver i gruppen, deres civile job og andre relevante oplysninger, information om samarbejdspartnere, særlige opgaver, der kan pålægges de frivillige med videre.

### 4. Diskutér hvordan I vil modtage nye frivillige

Når I har grupperet og prioriteret alle forslag i temaer, så diskutér hvordan I vil introducere den/de nye frivillige. Skal der udarbejdes en generel velkomstfolder, skal den nye frivillige have en kontaktperson, der får til opgave at introducere den nye – eller skal det være en kombination af folder/ personlig kontaktperson. I det omfang I anvender en kontaktperson, hvor længe skal denne stå til rådighed for den nye frivillige? Aftal det på forhånd. Beslut jer for om I skal have noget på jeres hjemmeside/facebook om frivillige, herunder en beskrivelse af, hvordan I modtager nye frivillige.

### 5. Lav en plan

Lav en plan for hvad, hvornår og hvem, der har ansvaret for at løse opgaven med folder og/eller kontaktperson. Brug eventuelt skemaet.

Opgaven: Det kan være at skrive en generel velkomstfolder, udarbejde plan for hvem der er kontaktperson for hvilke frivillige, lave en liste over relevant materiale til nye fx bestyrelsesmedlemmer	Hvem er ansvarlig for, at opgaven udføres?	Hvornår skal opgaven være løst?

## Rekruttering – gode råd

### Det er når I ikke mangler dem, at I skal søge nye voksne!

I er mest attraktive i andres øjne, når I er ledere og andre voksne nok til at klare opgaverne med et smil på læben. Uanset jeres nuværende situation, så sæt rekruttering på dagsorden til ledermøder hvert halve år (efter sommerferien og inden jul). Skriv det i årshjulet, at I skal kigge på, hvilke temaer I gerne vil arbejde med det kommende halve år, og hvordan ser leder-situation ud det kommende halve år?

Det er nemmere at finde frivillige og arbejde ordentligt med processen i at finde frivillige, hvis man har tid til det, så derfor kan det godt betales sig allerede omkring jul at spørge hinanden om hvor man er om et halvt år. Hvilke arbejdsopgaver det er man så skal finde en ny til at tage? Her kan man bruge værktøjerne I har fået i papirform: **Fra nysgerrig til kerne frivillig, Rekruttering af nye ledere og Flere voksne der gør mindre.**

Det er ikke kun de nye leder det er vigtigt at kigge på i god tid, det er også, hvilke temaer I gerne vil arbejde med. At identificere hvilke temaer I arbejder med, kan give anledning til at spørge andre i lokalområdet om at bruge deres spidskompetence til at vise pigerne en bestemt ting. Måske er det den lokale cykelhandler som kan hjælpe med at lære pigerne at lappe en cykel. Her kan I bruge **Markedspladsen og forældrehjælperkort.**

Vi anbefaler, at man gør det til en tradition at planlægge hvert halve år, så man kan tage disse ting på forskyd. I forbereder jer og gør arbejde nemmere for jer selv! - for jo bedre tid I har jo flere værktøjer kan I arbejde med og gøre brug af.

#### 3 hurtige tips:

1. Sæt det i årshjulet, at I skal kigge på leder-situation og temaer et halvt år frem.
2. Arbejd med Rekrutteringsskemaerne: TEMA, UDVALG og SPEJDERJOB, som findes bagerst i samlingerne af papirer.
3. Hjælp hinanden: send jeres leder, der flytter til en ny by, godt videre og giv dem fx info om den lokale spejdergruppe der, hvor de skal hen eller tag fat i spejdergruppen for dem.

## Rekruttering af unge på uddannelsesinstitutioner

I en tid, hvor vi ofte hører om unges manglende engagement, kommer det bag på mange, at hele 37 % af de 16-29 årige faktisk allerede er frivillige. Og blandt de ikke-frivillige unge er der et stort uudnyttet potentiale, fordi 43 % af de unge gerne vil være frivillig, hvis de får en personlig opfordring til at påtage sig en frivillig opgave. Derfor er det oplagt for en spejdergruppe at invitere unge ind til at lave aktiviteter med pigespejderne i alle aldre. Det giver flere medlemmer og mangfoldighed i gruppen.

I Dianalund gruppe har de set potentialet og gruppeleder Inge Marie siger: *'Vi er med til Frivilligdag på Sorø Akademi hvert år i september for at rekruttere unge til vores gruppe. Vi ved godt, at de unge kun er på gymnasiet i tre år, men i de tre år vil vi gerne tilbyde dem at være frivillige i vores gruppe. De unge bidrager med god energi og engagement, så hvorfor ikke få glæde af hinanden så længe.'*

Jo yngre en frivillig er, jo mere sandsynligt er det, at de foretrækker at være mere løst tilknyttet. De vil gerne hjælpe en onsdag aften, men de er ikke interesseret i at være bundet af en fast vagtplan. Så kunsten for jer, er at gøre plads til både periodisk og det mere langvarigt engagement. Unge efterspørger nemlig begge dele.

I denne samling papirer får du gode råd til, hvordan I rekrutterer unge igennem uddannelsesinstitutioner. De gode råd er baseret på erfaring fra pigespejdergrupper og Vækstlaboratoriets deltagelse på forskellige Karrieredage og frivilligdage på uddannelsesinstitutioner.

God fornøjelse med rekrutteringsarbejdet og går I, i stå undervejs så kontakt organisationskonsulent Romy Andersen på e-mail [roa@pigespejder.dk](mailto:roa@pigespejder.dk) eller på telefon: 23 34 19 57

## Rekruttering på uddannelsesinstitutioner

### Vigtige overvejelser inden mødet med de unge

Inden I tager afsted, er det godt givet ud at have gjort sig nogle overvejelser i forhold til, hvad der vækker de unges interesse og, hvad I kan gøre for netop at vække denne interesse.

Som frivillig vil de unge:

- ♣ Være sammen om opgaverne, og der skal være et godt fællesskab, hvor de kan have det sjovt
- ♣ Gøre en forskel, hvor de føler at det har en betydning
- ♣ Være med i noget stort, stærkt eller interessant og meget gerne næstekærligt/medmenneskeligt
- ♣ Deltage i forskellige former for events
- ♣ Have indflydelse på udviklingen

Vores erfaring er, at hvis I vil vække de unges interesse, så er det vigtigt at I ved:

- ♣ Hvad I brænder for og hvorfor det er godt eller sjovt at være frivillig hos jer?
- ♣ Hvad I vil gøre for, at de unge skal opleve fællesskab og anerkendelse?
- ♣ Hvornår I vil følge op og hvordan I vil fastholde kontakten med de unge?

Reflekter over spørgsmålene og prøv på bedste vis, at besvare dem inden mødet med de unge og før I skriver jeres opslag.

### Find et arrangement, hvor I kan rekruttere de unge

Mange uddannelsesinstitutioner, som gymnasier, professionshøjskoler holder arrangementer, hvor frivillige organisationer og virksomheder kan tilbyde sig som praktikplads og frivilligjob. Det kan hedde alt lige fra Karrieredag til frivilligdag og det ligger ofte i september eller oktober måned. I skal selv undersøge, hvordan det forholder sig i jeres lokalområde. Et sted at starte ville være det lokale Frivilligcenter eller direkte på uddannelsens hjemmeside.

### Hvem skal tage afsted, når det ofte ligger i ledernes arbejdstid?

Det kan være en ung som allerede går på skolen, eller en ældre som ikke er på arbejdsmarked længere.

### Repræsentanterne skal klædes på til opgaven

#### Forbered en elevatortale

En elevatortale er et udtryk for en kort salgstale, man kan nå at holde på den tid, det tager at køre med en elevator. Ideen med at forberede en elevatortale er, at I altid er forberedt på at fortælle en potentiel leder/frivillig om, hvorfor det er spændende at blive leder i din gruppe. En elevatortale skal være:

- ♣ Præcis
- ♣ Kort
- ♣ Interessant

En elevatortale bør give svar på følgende:

- ♣ Det er spændende at være leder/frivillig i gruppen fordi...

- ♣ Det er en interessant gruppe at være en del af fordi...
- ♣ Det du får ud af at blive leder/frivillig i gruppen...

Når I har lavet den øvelse, er I klar til mødet med de unge. I ved nu, hvordan I kort og præcis sælger jer selv og I har en idé om, hvad der fanger den unges interesse. Nu er det bare med at komme afsted...

### Huskeliste til jeres stand:

- ♣ En **kontaktliste** de unge kan skrive sig på, hvis de gerne vil kontaktes.
- ♣ Papir, hvor selve '**jobbet**' er beskrevet og kontaktinformation, som de kan tage med hjem.
- ♣ **En snack:** noget man kan tilbyde den unge at spise. F.eks. ristede larver har været et hit. 'Tør du prøve at spise en larve? Vi arbejder med piger, der tør og hjælper piger med at turde mere.' Så er samtalen allerede i gang og de unge synes det er vildt sjovt og grænseoverskridende og så husker de jer for den lille sjove gemik.
- ♣ **Blikfang:** Et flag eller andet med pigespejder logo på. Det kan også være noget som er bygget op til anledningen – et bord af rafter eller en hængekøje.

### Hvilke opgaver skal den unge varetage?

I skal tale med hinanden om, hvilke opgaver den unge skal varetage i jeres gruppe. Det skal være konkret og nemt at forstå.

### Når I kommer hjem

Det er en god idé at tage kontakt hurtigst muligt til den frivillige og de unge som gerne vil kontaktes. Ta derfor kontakt inden for de første 3-5 dage og lav en opfølgning på jeres møde. Et opkald kunne f.eks. indeholde følgende:

- ♣ Tak for sidst og hør, hvad der fangede den unges opmærksomhed i forhold til jeres stand.
- ♣ Anerkend og sig tak for interessen og hør nærmere om, hvem den unge er, hvorfor han/hun gerne vil være frivillig og hvad der kunne være spændende for den unge at bidrage/hjælpe til med?
- ♣ Hvem er vi og hvad kan vi tilbyde den frivillige?
- ♣ Med afsæt i samtalen inviteres han/hun med til det kommende spejdermøde/arrangement, så han/hun kan møde de andre, se stedet, og opleve i egen person, hvad det er De Grønne Pigespejdere beskæftiger sig med.
- ♣ Aftal tid og sted, udveksle kontaktoplysninger og send nærmere information omkring jeres aftale på mail/messenger.
- ♣ HUSK at sige tusinde tak og at vi glæder os til at møde ham/hende.

## Rekruttering af unge via opslag

Selvom den mest effektive måde at rekruttere på er ved at spørge direkte face-to-face, så er der også andre muligheder. Næmlig at rekruttere gennem opslag der er rettet mod de unge. De fleste uddannelsesinstitutioner har både fysiske og online opslagstavler til praktik og frivillige jobs. Men før I starter den proces, er det godt at få klarlagt, hvem det egentlig er I søger. Hvem er jeres målgruppe, hvordan ser den ud og hvad skal de kunne.

### Hvem er jeres målgruppe?

Unge frivillige udgør ikke kun én målgruppe, men er bestående af mange forskellige slags unge. For at sikre et godt match mellem de unge og det, I kan tilbyde som gruppe, skal I finde ud af, hvilken gruppe unge I vil i kontakt med. Det gør I ved at finde en specifik målgruppe *blandt* unge, så I ikke forsøger at ramme alle unge på en gang. For at finde jeres målgruppe skal I diskutere, hvad der kendetegner den gruppe af unge, I gerne vil i kontakt med. Det kan f.eks. være

- ♣ Alder
- ♣ Uddannelse/beskæftigelse
- ♣ Bopæl
- ♣ Kompetencer eller interesser

Når I har lavet øvelsen, har I en bedre idé om, hvem I søger og I har dermed også lettere ved at målrette jeres kommunikation og tale til den specifikke målgruppe af unge som I efterspørger. I kan nu gå i gang med at lave jeres opslag til den gruppe af unge mennesker I gerne vil engagere.

### Tips til, hvad der kan være en del af et godt opslag:

#### 1. Fokuser på ansøgerens behov

Hvad får man ud af være leder hos os? Man kommer let til at fokusere på, hvad det er for opgaver, man mangler hænder til - men husk at holde fokus på, hvad der får den frivillige til at melde sig, f.eks.:

- ♣ At gøre en forskel for andre
- ♣ At lære om sig selv og andre
- ♣ At få nye kompetencer at kunne skrive på CV'et
- ♣ At blive en del af et værdifuldt fællesskab og skabe nye relation og netværk

Men husk også, at I skal skille jer ud og vise, hvorfor det netop er hos jer, man skal engagere sig. Det er fint at skrive, at man kan gøre en forskel - men husk at skrive, hvordan og for hvem, man gør en forskel i jeres organisation. Og hvad er det egentlig for nogle specifikke kompetencer, man kan skrive på sit CV efter at have været frivillig hos jer? Gør det kort og klart - men undlad klischeer. Kig eventuelt på leder-kompetence kortene for inspiration. Når I vil rekruttere unge, så husk at skrive, at det frivillige arbejde er uden for skole-/studietid, og at I naturligvis tager hensyn til ferier og eksamensperioder.

#### 2. Besvar de grundlæggende spørgsmål

Jeres opslag skal give læseren svar på nogle basale spørgsmål, f.eks.:

- ♣ Hvor meget tid skal jeg bruge på det frivillige arbejde?
- ♣ Hvad er De grønne pigespejdere for en organisation?
- ♣ Hvilke situationer kommer jeg til at stå i?
- ♣ Hvad forventer De grønne pigespejdere af mig - som menneske og fagligt?



- ♣ Hvem er de andre frivillige og ansatte?
- ♣ Hvad kommer min indsats til at betyde – for mig selv og for dem, jeg hjælper?
- ♣ Hvad får jeg ud af at være med?

Og selvfølgelig spørgsmålet, hvorfor skal jeg melde mig som frivillig/leder her? Dette skulle dog helst være besvaret igennem alle de overstående punkter. Tænkt over, hvad I selv gerne ville have vidst på forhånd da I startede som spejderleder.

***Rigtig god lyst med rekrutteringen af unge på diverse uddannelsesinstitutioner***

## ”Mødrehjælp” som rekrutteringsstrategi

Der er et stort lederpotentiale i pigernes forældre. Det gælder bare at finde en måde at udnytte dette potentiale fuldt ud. Det har de blandt andet gjort i Bording, hvor de har haft stort succes med at få mødre til at blive nye ledere. Her starter mødrene som hjælpere et par gange i løbet af et spejderår (se fx forældrehjælperkortene). Her får de et indblik i hvad det vil sige, at være leder hos De grønne pigespejdere - så når de bliver spurgt om de vil være frivillig mere regelmæssigt ved de, hvad de går ind til.

Fordelene ved mødrehjælp for gruppen

- ♣ Man får kontakt til en masse forældre, der er gode ambassadører for vores arbejde
- ♣ Eventuelle ledere kan få en smagsprøve
- ♣ De kan bidrage til vores fællesskab uden at binde sig som fuldtidsleder (i hvert fald som udgangspunkt)
- ♣ Der er altid en stor gruppe forældre, som hurtigt kan blive en del af fællesskabet og hjælpe både til mødre og på ture

Fordele ved mødrehjælp for mødrene

- ♣ De får et unikt indblik i deres pigers spejderliv
- ♣ Får lov til at være sammen med pigerne og deres veninder, hvilket er en klar fordel, når de bliver teenagere
- ♣ Får mulighed for at blive en del af vores fællesskab

Hvad gør Bording helt konkret, der gør mødrehjælpen til et effektivt rekrutteringsværktøj:

- ♣ De spørger nogle mødre direkte, men tilbyder også alle de andre mødre at hjælpe til, så alle føler sig velkommen
- ♣ Mødrene får et tørklæde og der indhentes børneattester
- ♣ Næste spejderår bliver de spurgt som de første
- ♣ Ved afbud spørger vi nogle af de mødre der ikke er med i mødrehjælpen, da det nogle gange er lettere at sige ja ved et afbud. Gruppen af mødre, der er mødrehjælpere, vokser således hele tiden.

Til selve møderne tages der hånd om mødrene. Det betyder konkret at de:

- ♣ Vigtigt: at der er en opgave til dem, som de bliver sat ordentligt ind i. Enten på dagen eller nogle dage i forvejen - det er en konkret vurdering
- ♣ De må gerne have travlt = føler at der er brug for dem
- ♣ Få sagt ordentligt hej og farvel. For eksempel ved at gøre dem til en del af ledersnakken inden mødet
- ♣ Brug deres kompetencer

Det har som sagt været en kæmpesucces i Bording og vi håber I kan få lige så meget succes. Det gælder bare om at få aktiveret forældrene og give dem lyst til at blive en del af jeres fællesskab. I gruppen kan I tage en snak om, hvordan I vil løse opgaven.

## Mangfoldig ledelse

En vækst analyse lavet hos KFUM spejderledere viser, at grupper som har et stabilt eller stigende medlemstal har en relativ lige fordeling af forskellige typer af ledere.

De fire typer er:

- ♣ Ledere der har været spejdere i gruppen
- ♣ Ledere der har været spejdere i en anden gruppe
- ♣ Nye ledere, der ikke tidligere har været spejdere
- ♣ Forældre der er blevet ledere, fordi de har børn i gruppen

### Hvorfor kan mangfoldig ledelse noget særligt?

Fordi **spejderarbejdet får flere forskelligartede input og vinkler**, idet lederne bringer forskellige erfaringer med ind i gruppen. Herunder er der eksempler på, hvordan forskellige typer ledere bidrager:

- ♣ Ledere der har været spejdere i gruppen eller i andre grupper er stærke på spejderfærdigheder, traditioner og værdierne i spejderbevægelsen herunder spejdermetoden, som sikrer kvalitet i aktiviteterne.
- ♣ Nye frivillige og ledere bringer friske øjne på spejderiet fordi alt for dem er nyt og stiller spørgsmål til fx traditioner og aktiviteter. Spørgsmål for at forstå og som skaber refleksion, liv og dynamik og kan give aktiviteter og traditioner nyt liv.
- ♣ Forældre stiller også nysgerrige og undrende spørgsmål samt har fingeren på pulsen med, hvad der er vigtigt i forhold til fx kommunikationen med spejdernes forældre (Jævnfør Bettinas udtalelse)

Derudover giver mangfoldighed blandt lederne i gruppen et **større netværk** og en **stærkere lokalt forankring**. Endnu en **bonus** er, at ledergruppen som 'blandede bolsjer' gør det lettere for **nye frivillige** at se sig selv i fællesskabet.

Altså skaber det liv og dynamik i gruppen både i forhold til f.eks. traditioner, fællesskab, aktiviteter og i forhold til synlighed og ikke mindst gør det lettere for nye frivillige at blive en del af det unikke spejderfællesskab.

For os som pigespejdere, er der et stort potentiale her, fordi undersøgelsen Pigespejderfællesskaber (2014) viser, at størstedelen af vores ledere er vokset op hos De grønne pigespejdere/i den gruppe som de er ledere i. De føler her en stærk tilknytning, men at ledergruppen er så ens, kan gøre det svært at skabe forandring og dermed også svært for nye at blive en del af gruppen. Den attraktive spejdergruppe (2006) peger bl.a. på, at det er godt med holdånd, MEN at det er afgørende at gruppen ikke bliver for indspist. De første skridt i forhold til at få flere og nye ledere inkluderet i fællesskabet er de sværeste.

## Øvelse: Hvor gode er I til at finde frivillige, der ikke ligner jer selv?

### Linealøvelse

Denne øvelse er god at bruge, hvis I vil sætte mangfoldigheden blandt de frivillige i jeres forening til debat.

- ♣ Sæt to streger med god afstand på gulvet. Den ene repræsenterer høj grad af inklusion og den anden lav eller ingen inklusion.
- ♣ Placer jer nu mellem stregerne i forhold til, hvor gode I hver især er til at inddrage nogen, som ikke ligner jer selv, i foreningen.

Diskuter herefter jeres placeringer, og hvor I som forening ønsker at bevæge jer hen.

### Refleksionsøvelse

Hvis I har lyst til at arbejde videre, kan I fortsætte med denne refleksionsøvelse.

- ♣ Udpeg en ordstyrer.
- ♣ Reflekter enkeltvis i 3-5 minutter over fordelene ved øget mangfoldighed i jeres forening.
- ♣ Kategoriser fordelene ved, at ordstyreren beder en nævne en fordel. Herefter spørger ordstyreren, om andre har en lignende fordel. Fortsæt til alle har nævnt de fordele, de ser.
- ♣ Saml op på fordelene og se på, hvad der kan motivere jer til at arbejde videre med mangfoldighed.
- ♣ Vær opmærksom på, om I har nogle strukturelle barrierer, der kan hindre mangfoldighed. Det kan være alt for formelle frivilligjobinterviews, lange screeningsforløb eller lignende.
- ♣ Udpeg en tovholder til at arbejde videre med et konkret initiativ.

# Onboarding strategi – at få nye godt ombord i fællesskabet?

## Introduktion

Kender du det at stå tilbage med en følelse af: her har jeg virkelig lyst til at komme igen. Netop den følelse håber vi, at alle går hjem med efter at være startet til noget nyt. Desværre er det ikke altid tilfældet. Derfor er det vigtigt at have en onboarding strategi så vi for det første sikre, hvordan vi tager godt i mod nye og for det andet, hvordan vi fastholder de nye. Onboarding er således en vigtig brik i at øge mangfoldigheden af ledertyper, fordi når du først har inviteret nye med ind i fællesskabet, så hjælper dine tanker om onboarding til, at de føler sig velkomne og værdsat, så de får lyst til at blive og give en hånd med.

Når man har rekrutteret nye ind i gruppen er det vigtigt, at I får taget godt imod dem, men ingen gruppe er ens, og derfor har vi hellere ikke en facitliste for, hvordan I skal gøre det.

Derfor er det vigtigt at I som gruppe sætter jer ned og laver jeres plan for, hvordan I får nye godt med ombord. Her kan I bruge flip-flappen - flip-flappen indeholder otte spørgsmål, der på hver deres måde får dig til at tænke over, hvordan du kan være med til at få nye voksne pigespejdere til at føle sig velkomne og værdsat i gruppen.

Tag den med til et ledermøde og sæt fokus på vigtigheden af, at tage godt imod nye ledere og hjælpere, om de så er der fire gange om året eller det er en ny leder der kommer en gang om ugen. Læs mere, hvordan du bruger den under "Flip-flappen".

Hvis I ikke føler I har tid til at lave en plan fra bunden, så er der her nogen ting vi synes man skal være særlig opmærksomme på når man får nye ind. Hvis I tager udgangspunkt i vores liste så tag de ting I kan bruge, og byg videre det på, der gør det optimalt for jer.

Et andet sted at søge inspiration er i pigespejderordbogen: <https://pigespejder.dk/bliv-frivillig/kom-godt-i-gang/guide-til-pigespejdersprog/>. Sproget kan tit blive indforstået og her kan man se, hvilke ord man ikke nødvendigvis kender til, hvis man ikke har været spejder før. Men der er som sagt ikke en udførlig plan der passer på alle, derfor er det nødvendigt at I selv tilpasser en plan til jeres egen spejdergruppe.

## Tag godt imod de nye frivillige

### Udarbejdet af HR-patroljen

Vi vil gerne være gæstfrie overfor nye frivillige som gerne vil være en del af spejdergruppen. Det gælder både dem som ikke har været spejder før og tidligere spejdere der starter i en ny gruppe eller kommer tilbage efter en pause fra Korpset. Der er forskellige ting man skal være opmærksom på alt efter personens viden om spejder og det ridser vi kort op her. Det er en proces at inkludere nye i spejderfællesskabet det kan tage et halvt til et helt år efter første møde før den nye ikke er ny længere, man kender traditionerne, talemåderne og kulturen i gruppen.

Gæstfrivillighed er vigtigt for man skal føle sig velkommen og tages godt imod før man har overskud til at bidrage til aktiviteterne og føle glæde ved det. Det er overvældende at få al information på én gang, derfor er introduktionsperioden en proces over tid.

Nogle få vigtige ting til lige meget om de har været spejder før eller ej.

- ♣ Giv hånd til nye og spørg nysgerrigt ind til vedkommende
- ♣ Husk at have en særlig opmærksomhed og nysgerrighed på nye – hav øjenkontakt
- ♣ At vi møder dem med et smil
- ♣ At der er en god tone og venlighed
- ♣ Have god tid til at tage imod dem første gang de kommer, mødes med dem 10 minutter før, eller sørg for i er en ekstra leder, så den der skal byde velkommende ikke også skal stå og lave kaffe, og snakke med forældre, og finde materialer til aftens møde. Sørg for at have tid til dem.
- ♣ Husk at have faste ritualer for at sige goddag og farvel

**Har I en plan for at byde nye voksne velkommen i gruppen?**

Det er vigtigt at få en god start, når man begynder på noget nyt - især når man gør det helt frivilligt. Har I talt indbyrdes om, hvordan I modtager en ny voksen i jeres gruppe? Og hvem er god til at byde nye velkommen og kan sørge for, at den nye finder sig godt tilrettet fra starten?

Det er nogle af de spørgsmål det er godt at have talt om i gruppen inden, der en dag står en ny voksen på dørtærsklen til at blive en del af spejdergruppen og voksenfællesskabet. For så undgår I at den nye ikke falder godt til eller med andre ord, så har I gjort hvad I kunne for at være gode værter.

Du kender det måske selv, følelsen af ikke helt at føle sig velkommen. Du banker på døren hos en bekendt og når vedkommende åbner døren, kan du se, at du har vækket hende fra en middagslur og du spørger; 'kommer jeg ubelejligt og vi kan godt gøre det en anden dag?', hvortil hun svarer; 'nej, nej, kom bare ind', siger hun imens hun retter på håret, samler legetøj op fra gulvet på vej ud i køkkenet, hvor hun tørre køkkenbordet af for kaffepletter. Og du føler dig lidt til besvær fordi du godt kan mærke at hun slet ikke er forberedt på besøg. Måske tænker du også; 'hun synes garanteret, at jeg er anmassende' og mens I sidder og snakker kan du ikke tænke på andet end at du føler dig i vejen.

Den oplevelse ønsker ingen at have første gang de møder en spejderleder og det sted, hvor de ser frem til at brug tid og få nogle gode oplevelser. Så hvis I på forhånd er forberedt på at byde nye frivillige godt indenfor eller ved, hvem I skal henvise personen videre til, så er oplevelsen og førstehåndsindtrykket godt for både jer og den nye.

Her finder I en guide til at lave en gæstfriheds plan for at modtage nye voksne i gruppen.

Vi ved fra pigespejdere, som er startet som spejderledere som voksen, at det er altafgørende at blive godt modtaget allerede fra første kontakt. Mange spørgsmål dukker op hos den nye: Hvad er det for en organisation, jeg er havnet i? Hvad går opgaverne ud på? – og hvem kan mon hjælpe mig her i spejdergruppen?

For at få nye frivillige til at føle sig velkomne og hjemme i gruppen er det vigtigt, at der er tænkt over, hvordan I byder nye velkommen. Derfor kan det være en god idé at lave en gæstfrihedsplan og her er en fremgangsmåde, som I kan benytte jer af og det tager et par timer at lave.

**Har aldrig været spejdere før:**

- ♣ Opkald dagen før til den nye (eller et ledermøde), vi glæder os til at se dig, præsentere hvad der skal ske, hvad forventer vi af hinanden - hav tid/lav tid til at snakke med den nye leder før det første møde med gruppen og efter det første møde med gruppen.
- ♣ Oplysning om en kontaktperson som man altid kan ringe til
- ♣ Sæt tid af til at tale sammen i den første periode
- ♣ Forventningsafstemning
- ♣ Italesæt de sociale ritualer og selvfølgeligheder, fx et kampråd eller internt sprog - pas på "plejer" og at være for sammenspiste
- ♣ Udlever en velkomstfolder, hvis I har en.
- ♣ "Låne" ledertørklæde m. navneskilt
- ♣ Sørg for at fortælle, hvad der skal foregå, inden børn kommer.
- ♣ Vis personen rundt, så den nye ved hvor f.eks. toilettet er
- ♣ Kursus for ny ledere

### **"Allerede" spejdere**

- ♣ Sig ja til nye ideer fra den frivillige - ikke bare sig ja, det ordner du bare selv - støt op og vis tiltro
- ♣ Introduktion til, hvordan denne gruppe afholder møder
- ♣ 'Plejer' er ikke det samme alle steder - lad være med at antage det
- ♣ Voksen-fællesskabet - husk at dyrke det. Det er ikke altid nok bare at ses sammen med børnene
- ♣ Tænk over, hvordan du vil modtage gæster i dit eget hjem og gør det samme her
- ♣ Mentorordning (både for børn og voksne når de er nye)
- ♣ Introduktion til program (det giver vi jo børnene)
- ♣ Introduktion til gruppehånd-bogen
- ♣ Skilt "Ny i job" (børnene ser en voksen og tænker - du ved alt)
- ♣ Giv dig tid til at fortælle den nye, for dig, åbenlyse ting, f.eks. hvorfor synger vi denne velkomst sang, i denne gruppe.

*Selv små handlinger har stor betydning!*

## Øvelse: Lav jeres egen gæstfrihedsplan

I skal bruge papir, kuglepenne og post it.

### 1. Læs pigespejdernes hjemmeside

Kig på [www.pigespejder.dk/blivfrivillig](http://www.pigespejder.dk/blivfrivillig) og se hvad korpset skriver om frivillige, så I ved hvad den nye frivillige måske har læst inde de kom til jeres gruppe.

### 2. Hvordan vil du selv gerne modtages

Lav en brainstorm over hvordan I selv kunne tænke jer at blive modtaget, hvis I var nye i gruppen. Skriv hvert forslag op på en post-it.

### 3. Gruppér og prioritér forslagene i temaer

Saml alle post-it, gruppér og prioritér dem derefter under fælles overskrifter/temaer. Det kan for eksempel være temaer som: Praktiske oplysninger, information om gruppens aktiviteter og årets gang, information om andre frivillige, herunder deres opgaver i gruppen, deres civile job og andre relevante oplysninger, information om samarbejdspartnere, særlige opgaver, der kan pålægges de frivillige med videre.

### 4. Diskutér hvordan I vil modtage nye frivillige

Når I har grupperet og prioriteret alle forslag i temaer, så diskutér hvordan I vil introducere den/de nye frivillige. Skal der udarbejdes en generel velkomstfolder, skal den nye frivillige have en kontaktperson, der får til opgave at introducere den nye – eller skal det være en kombination af folder/ personlig kontaktperson. I det omfang I anvender en kontaktperson, hvor længe skal denne stå til rådighed for den nye frivillige? Aftal det på forhånd. Beslut jer for om I skal have noget på jeres hjemmeside/facebook om frivillige, herunder en beskrivelse af, hvordan I modtager nye frivillige.

### 5. Lav en plan

Lav en plan for hvad, hvornår og hvem, der har ansvaret for at løse opgaven med folder og/eller kontaktperson. Brug eventuelt skemaet.



Opgaven: Det kan være at skrive en generel velkomstfolder, udarbejde plan for hvem der er kontaktperson for hvilke frivillige, lave en liste over relevant materiale til nye fx bestyrelsesmedlemmer	Hvem er ansvarlig for, at opgaven udføres?	Hvornår skal opgaven være løst?

## Flip-flappen

### Sådan bruger du flip-flappen

Sæt dig sammen en spejderveninde og tag flip-flappen med (modtaget med Nektar, jubilæumsudgaven)

Person A vælger en farve på flip-flappen – hvorefter person B, staver til farven imens der rykkes i flip-flappen for hvert bogstav f.eks. O R A N G E = seks ryk. Person A vælger nu et af de tal der står inde i flip-flappen. For eksempel fire.

Person B, rykker nu fire gange i flip-flappen og person A vælger nu det tal som skal lukkes op.

Person B, åbner nu spørgsmålet og læser højt. Tænk jer nu begge godt om og tag en snak om spørgsmålet.

Når I har været alle spørgsmålene igennem, tager I spørgsmålene op i plenum på ledermødet. Hvilke snakke havde I to og to – var der nogen spørgsmål som I havde svært ved eller om I mener mangler at blive taget stilling til I jeres gruppe? Tal åbent om det - på den måde vil I som gruppe hurtig finde ud af, hvor klar I er til at tage imod og få nye med ombord.

Skriv de konklusioner eller gode ideer ned I får til, hvordan jeres onboardingsstrategi skal se ud.

*Husk på at onboarding er lige så vigtigt som at have en rekrutteringsstrategi!*

## Fastholdelse

En ting er at tiltrække nye frivillige, noget andet er at holde fast i de frivillige. Det betaler sig hele tiden at have fokus på, hvordan I vil fastholde og motivere jeres frivillige. Eller ender I med at bruge for mange kræfter og energi på at rekruttere nye.

Arbejdet med at fastholde frivillige begynder allerede i rekrutteringsfasen. Klar og entydig kommunikation om den frivilliges rolle og opgaver skaber konkret og gensidig forventningsafstemning. Når frivillige tror på og identificerer sig med foreningens sag er det med til at knytte den frivillige tættere til foreningen. Det er afsættet for, at den frivilliges motivation og engagement over tid kan udvikle sig. Hvis nye frivillige samtidig bliver godt modtaget i foreningen og føler sig velkomne og betydningsfulde, er det med til at styrke motivationen hos den enkelte - Onboarding (Center for frivilligt arbejde, Motivér den frie vilje: 55-56).

Fastholdelse handler dybest set om at motivere og udfordre den frivillige samt at få den frivillige til at føle sig en del af fællesskabet. I skal sikre jer, at de frivillige ikke bliver demotiverede, keder sig, brænder ud eller af andre grunde ikke trives med deres frivillige indsats. Åben og imødekomende kommunikation med de frivillige er derfor helt afgørende for at fastholde frivillige (Ibid: 56).

Efter "den gode velkomst", hvor I har sikret, at få den nye godt med ombord, skal fastholdelsesarbejdet i gang. For selv derefter vil der stadig være mange nye ting som er ukendt for vedkommende og personen har ikke nødvendigvis følelsen af at være en del af fællesskabet endnu i ledergruppen.

Vi har forsøgt at samle de vigtigste pointer, når man skal arbejde med fastholdelse af frivillige.

- ♣ Vi gensidig engagement ved at eksponere de frivilliges indsats
- ♣ Fortæl de frivillige, hvad deres indsats betyder – frivillige vil gerne gøre en forskel, fortæl derfor hvad deres arbejde betyder for jeres sag/målgruppe
- ♣ Anerkend de frivillige – påskøn deres indsats f.eks. ved naturlige lejligheder.
- ♣ Sørg for løbende at afstem opgaver og ansvar – her kan man bl.a. afholde frivilligsamtaler. Løbende samtaler med de frivillige om, hvordan de trives, og hvordan de gerne vil bruge sig selv i deres frivillige engagement, er vigtig for at holde fast i de frivillige.
- ♣ Holde noget socialt i ledergruppen så den nye frivillige kommer til at føle sig, som en del af fællesskabet. Det er den stærkeste måde at fastholde ens frivillig.
- ♣ Sørg for at det hver gang giver mening at mødes, og giver værdi for jeres frivillige at være der. Ingen har lyst til at bruge sin sparsomme tid på at møde op uden det giver mening og værdi.
- ♣ Det skal være sjovt at være del af jeres fællesskab – det frivillige arbejde skal give personen energi.
- ♣ I forlængelse af overstående, er det vigtig at I virker professionelle, at møderne er planlagte og at I ved hvad I laver. Hvis møderne og aktiviteterne ikke virker godt planlagt, og organiseret, finder den frivillige et andet sted at være frivillig.
- ♣ HUSK at motivere og udfordre jeres frivillige – det skal være spændende at være leder, også selvom man har været leder i mange år. Sørg for at prøve noget nyt og udvikle jer.

*Det er alfa og omega at fastholdelsen lykkes, for ellers vil jeres hårde rekrutteringsarbejde være spildt....*

## Synlighed og åbenhed

Det er svært at overse en fodboldbane, men ikke altid let at finde en spejderhytte og vide at en hytte er en spejderhytte.

Kan I se at det er en spejderhytte?



Hvordan skal jeg som nysgerrig eller blot forbigående vide at det er en spejdergruppe?

Har I nogensinde oplevet at en nysgerrig person banker på døren og spørger – hvad laver I her?

I Korsør har de sat et skilt op med henvisning til, hvor man kan finde mere information. Sådan et skilt fungerer jo også når der ikke er nogle spejdere i hytten.

Spejderverdenen er et lukkede fællesskab som selv synes at vi er jo åbne over for alle. Hvordan skal man se sig selv som en del af det eller komme med sine kompetencer, hvis man ikke kan binde knob eller tænde bål. Hvad skal man så bidrage med? Et I et fællesskab som man kan være en del af? Hvordan kan i så hjælpe dem til at forstå hvordan det er at være leder hos jer?

## Naturens dag – en oplagt mulighed for synlighed

I forbindelse med **Den lille spejderuge**, har vi, De grønne pigespejdere, indgået et samarbejde med Danmarks Naturfredningsforening. Det betyder at vi er med til at afholde Naturens dag. En dag, hvor vi inviterer alle fra lokalsamfundet samt de børn der har været en del af Den lille spejderuge med til et 2 timers arrangement, som er planlagt og tilrettelagt af frivillige pigespejdere. Materialet er lige at gå til og kræver ikke den store forberedelse.

Vil du gerne læse vores bud på, hvordan et 2 timers arrangement kan se ud, ude i jeres gruppe kan I finde det på vores hjemmeside – [www.pigespejder.dk](http://www.pigespejder.dk)

### Hvad får man så ud af, at være med på Naturens dag?

Som spejdergruppe, tilmeldt Naturen dag, vil jeres to timers arrangement fremgå af deres hjemmeside, således alle kan se at I inviterer til en god dag, hvor børnene og ikke mindst forældrene kan se og opleve, hvad det vil sige at være spejder på egen krop. Dagen giver således mulighed for at I som gruppe med jeres arrangement bliver tilbudt til en stor og bred målgruppe af mennesker og familier. Der er således potentiale, ikke blot for flere pigemedlemmer til spejdergruppen, men også for nye ledere. Alle børnene der har været med i Den lille spejderuge bliver således også henvist til den nærmeste gruppe, så de kan komme ud til deres lokale pigespejder gruppe, møde lederne og ikke mindst se og opleve de omgivelser som De grønne pigespejdere laver spejder aktiviteter i.

Der er således flere gode grunde til at deltage med jeres gruppe på Naturens dag:

- ♣ Synlighed gennem bred eksponering
- ♣ Potentiale for at få nye pigespejdere til gruppen
- ♣ Potentiale for at få nye ledere til gruppen
- ♣ Vise og lade nye børn og forældre opleve, hvad det vil sige at være spejder
- ♣ Få nye folk til at kigge forbi, som måske ellers ikke ville have gjort det – grundet Naturens dag
- ♣ Støtte op omkring Den lille spejderuge ved at invitere de børn som har været med i ugen, til rigtigt at opleve, hvem og hvad De grønne pigespejder er.

### **Du kan læse mere om Naturens dag samt, hvordan du tilmelder dig, herunder:**

Naturens Dag er Danmarks Naturfredningsforenings og Friluftsrådets mærkedag for naturoplevelser. Formålet er at åbne naturen for børn og voksne. Børn, der bruger naturen, er sunde, glade og vokser op som ansvarlige mennesker, der benytter og beskytter naturen. Derfor er det bekymrende, at en Gallup-undersøgelse viser, at børn i dag kun er halvt så meget i naturen, som deres bedsteforældre var, da de var børn.

Naturens Dag afholdes **hvert år for familier anden søndag i september** og for skoler og institutioner i ugen op til. Formålet med Naturens Dag er at få børn mere ud i naturen hele året. Naturens Dag åbner dørene til naturen og viser, at det er både nemt og sjovt at få gode naturoplevelser. En dag vi som spejdere kan bakke op og deltage i – helt gratis. I kan således som gruppe, deltage og være med til at støtte en god sag.

### **Hvad får din forening ud af at være med på Naturens Dag?**

Her er nogle gode grunde til at lave et arrangement og dele naturglæden med andre.

#### **Synlighed og rekruttering**

Arrangementerne på Naturens Dag er med til at inspirere og stimulere flere til at bruge naturen mere. I kan bruge Naturens Dag som afsæt for at fortælle om jeres aktiviteter året. Naturens Dag er dermed et godt afsæt for at få nye medlemmer til jeres forening.

#### **Giv gode natur- og friluftsoplevelser videre**

Naturens Dag er et godt afsæt for at vise jeres lokale natur frem for lokalbefolkningen, hvor I kan give gode natur- og friluftsoplevelser videre til både store og små.

#### **Muligheder for lokalt samarbejde**

Naturens Dag er en oplagt anledning til at invitere lokalbefolkningen på naturoplevelser i samarbejde med andre lokale foreninger, kommunen, naturskoler m.fl.

Tidligere evalueringer viser, at Naturens Dag har været med til at skabe fantastisk synergi og gode samarbejder. Flere kommuner samarbejder med lokale foreninger om større Naturens Dag arrangementer.

#### **Gratis materialer**

Efter tilmelding af et arrangement får I tilsendt en gratis arrangørpakke og har desuden mulighed for at downloade plakater, der kan skabe synlighed om jeres lokale arrangement.

Er du/i interesseret så tilmeld jer inde på [www.naturesdag.dk](http://www.naturesdag.dk).

## **Bilag**

- Se de næste tre sider.

## Rekrutteringsskema: UDVALG

Overblik over rekruttering af frivillige som bidrager på forskellige måder. Et mylder af frivillige skaber liv og dynamik i gruppen.

Skema til at strukturere processen for at inddrage andre i forskellige udvalg

Hvilket udvalg er aktuelt?	Navn på potentiel frivillig:	Kontakt oplysning	Hvem tager kontakt?	Hvornår tages kontakt?	Status:				
					Kontaktet?	Hvem er udvalgets kontaktperson?	Dato for første møde i udvalget?	Er inviteret til et lederarrangement?	Hvordan er det gået i udvalget efter et år?

Potentielle frivillige kunne eks. være: forældre, tidligere spejdere/ledere, rangere, Augustaer, bestyrelsesmedlemmer, lokale erhvervsdrivende, andre foreninger og eget netværk.

## Rekrutteringsskema: SPEJDERJOB

Overblik over rekruttering af frivillige som bidrager på forskellige måder. Et mylder af frivillige skaber liv og dynamik i gruppen.

**Skema til at strukturere processen for at rekruttere ledere, forældrehjælpere og tur/lejr frivillige**

Hvilket spejderjob er aktuelt?	Navn på potentiel forældrehjælper, leder eller tur/lejr frivillig?	Kontakt oplysninger?	Hvem tager kontakt?	Hvornår tages kontakt?	Status:					
					Kontaktet?	Deltaget på møde?	Deltaget på tur/weekend?	Inviteret til lederarrangement?	Adhoc eller fast frivillig i gruppens aktiviteter?	Har fortalt om rollen som leder, forældrehjælper og tur/lejr frivillig?



## Rekrutteringsskema: TEMA

Overblik over rekruttering af frivillige som bidrager på forskellige måder. Et mylder af frivillige skaber liv og dynamik i gruppen.

Skema til at strukturere processen for at inddrage andre i et tema

Hvilket tema er aktuelt?	Navn på potentiel frivillig:	Kontakt oplysning	Hvem tager kontakt?	Hvornår tages kontakt?	Status:			
					Kontaktet?	Er aftalen i hus og hvornår?	Vi vil sige tak - hvordan? (En lille blomst, et postkort fra smutterne, officiel tak på facebook eller lokale medier)	Er det en vi vil kontakte igen? Hvorfor?

Potentielle frivillige kunne eks. være: forældre, tidligere spejdere/ledere, rangere, Augustae, bestyrelsesmedlemmer, lokale erhvervsdrivende, andre foreninger og eget netværk.