

## Øvelse: 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.

## Typer 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

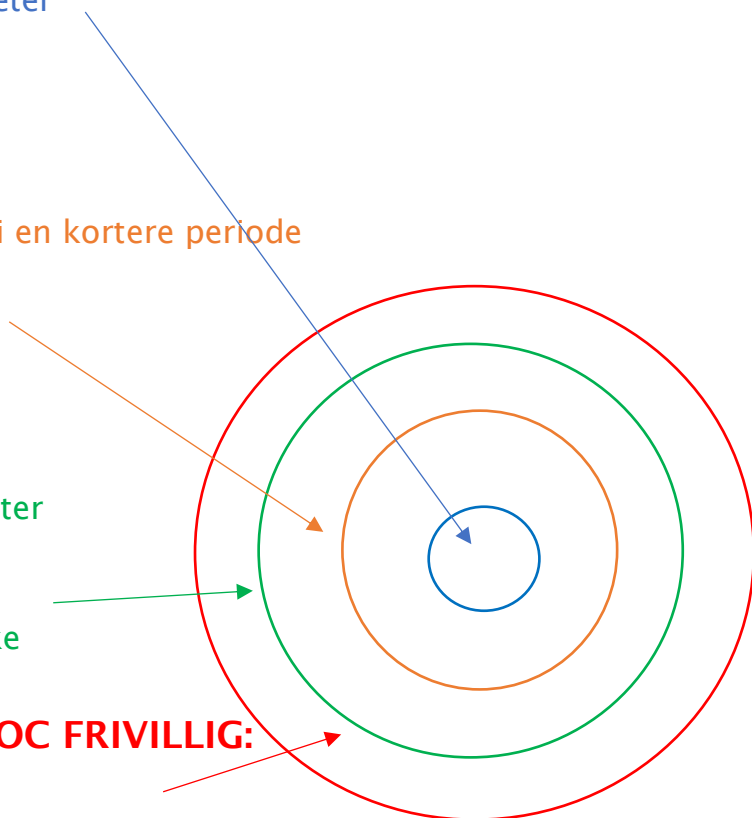
### ROLLEN SOM NYSGERRIGE ADHOC FRIVILLIG:

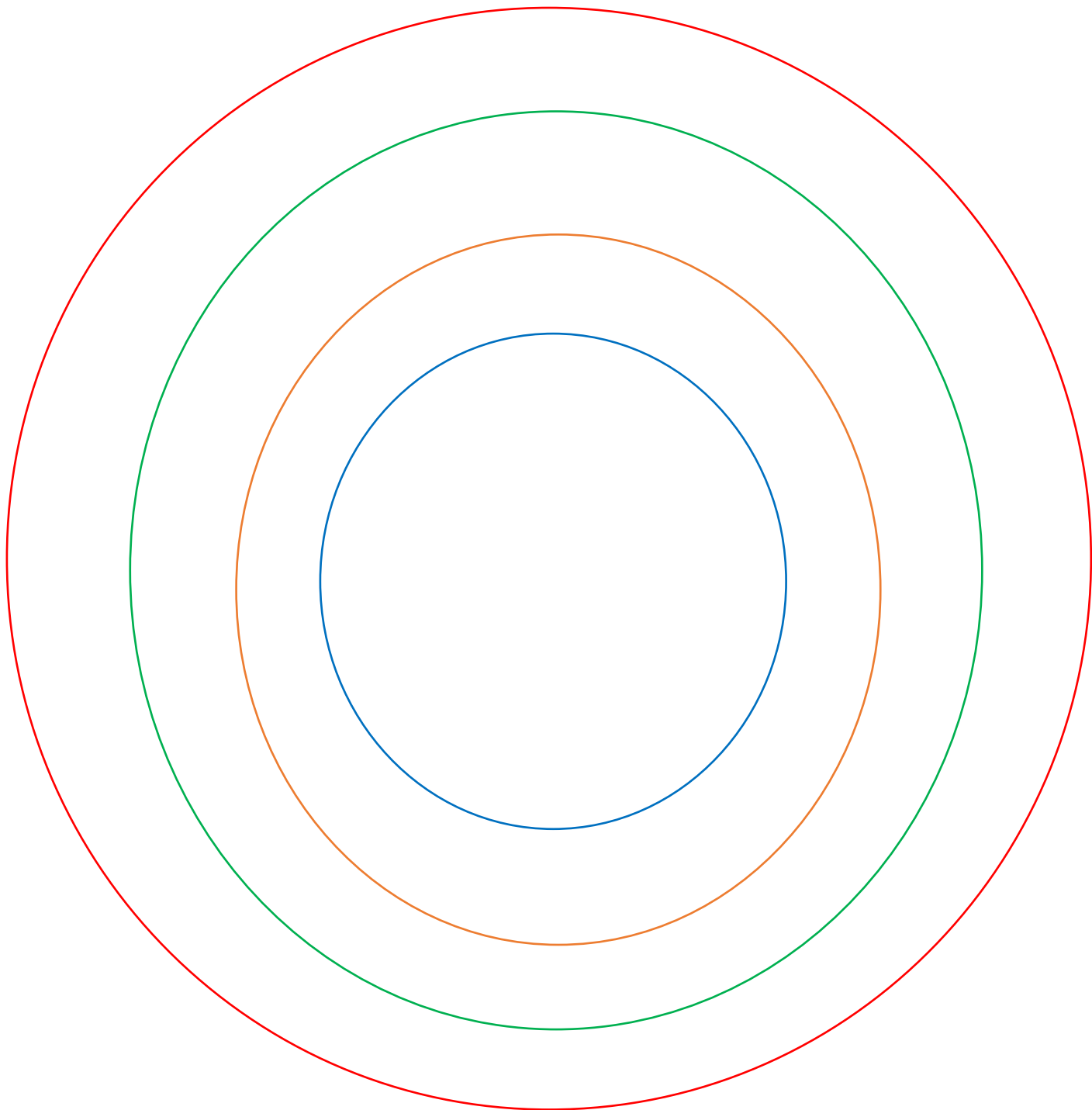
**Tid:** Lavt timeforbrug en enkelt dag

**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 cirkelens 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 tidafgrænsede 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, arbejdsgruppemedlem	Fælleskorpstligt team under Spejderne Danmark, der skulle komme med nogle konkrete idéer omkring, hvordan Spejderne kunne lave lederuddannelser for ikke-spejdere.
Juli 2015	Bettylejr (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, stabsmedlem	Forberedelse fra maj 2015
Nov. 2015	NYS, deltager	
Apr. 2016	Gejst, ungeweekend arbejdsgruppe-leder	Weekenden blev desværre aflyst grundet manglende deltagere
Aug. 2016	Ungleder (stabsweekend), 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 Dalumgruppe	Ansøgningen til Ungleder X er i hvert fald sendt, så jeg håber

## 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: **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
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.