

Noter til ressourcen 'Hvervning og fastholdelse'

Ressourcen beskæftiger sig primært med hvervning af aktive unge

Ekstern hvervning vil sige, at man kigger efter nye medlemmer eller engagerede unge uden for foreningens egne rammer. **Intern hvervning** handler om at spørge nuværende medlemmer, om de vil engagere sig yderligere.

Unge forventninger til hvad man får ud af at være aktiv:

- At have indflydelse på de områder, man arbejder med, dvs. kunne udvikle projektet, sådan som man mener, er hensigtsmæssigt
 - At blive anerkendt af foreningen for sin indsats - verbalt og gerne med symbolske gaver
 - At blive en del af et fællesskab, der arbejder for værdier, man synes er vigtige at fremme
 - At udvikle kompetencer eller evner, som man kan drage nytte af senere i livet
 - At få positiv selv-følelse, fordi man gør nogle gode og måske endda uselviske handlinger
-
-
-

Der er to væsentlige områder, når man tænker i hvervning:

1. At skabe en god 'hvervekultur' i foreningen. Dvs. at have en stemning af engagement i foreningen, sådan at de, som ikke pt. er engageret, får lyst til at involvere sig.
 2. At I som ledere bliver helt klare på, hvad I hverver til, og hvorfor I gerne vil have flere involveret i jeres forening.
-
-
-

Jo mere seriøst I tager de frivillige, jo mere seriøst vil de tage deres opgave.

Jobbeskrivelse

Hvis I har nogle drømme og projekter I gerne vil have folk til at deltage i, er det en god idé at lave en 'jobbeskrivelse' – for jeres og en I vil hverve's skyld. Denne skal være:

- kort, præcis og overskuelig
- engagerende og interessant (hent inspiration i jeres værdier)
- indeholdende en god balance mellem faste rammer og mulighed for udvikling og personlige input fra den, som engagerer sig
- tilbyde vejledning til unge, som gerne vil engagere sig, men som ikke har erfaring

Konkrete hvervemetoder

- Personlig hvervning – head-hunting – er klart den hvervemetode der virker bedst!:
 - 1) Anerkend først det, som du umiddelbart kan se personen kan, og som I har brug for.
 - 2) Fortæl hvad der sker i jeres forening, og hvorfor dens arbejde er vigtigt.
 - 3) Invitér personen til deltagelse, evt. bare til en 'kigger' i første omgang.
- Opslag relevante steder (på uddannelsesinstitutioner, i butikker etc.)
- Foldere (evt. ophængt sammen med opslagene)
- Annoncer (aviser etc.)
- Mailinglister (fx via de interne netværk på uddannelsesinstitutionerne eller andre netværk)
- Happenings / events - gerne kreative og anderledes, sådan at folk kan huske dem

Fastholdelse af aktive som fx ledere, projektdeltagere

- Mød dem personligt (særligt hvis det er nye centrale folk)
- Uddelegér ansvar fra første færd
- Vis din glæde og taknemlighed fx med 'tak' og symbolske gaver.
- Gør foreningens værdier og visioner tydelige og eftertragtellesværdige.
- Fleksibilitet. Giv plads til at aktive kan tage en pause
- Tilbyd efteruddannelse/kurser mm.
- Opfordr til socialt fællesskab i gruppen
- Lav en mentorordning. En erfaren leder vejleder en yngre leder/aktiv.
