

KLUB-BUILDING

TEMAHÆFTE 2 - FRIVILLIGHED



HÅNDBOLDKLUBBENS FRIVILLIGHEDSSTRATEGI
LAV EN PLAN – OG FÅ FLERE FRIVILLIGE HÆNDER I DIN HÅNDBOLDKLUB.



INDHOLD

SIDE 5	Indledning
SIDE 6	Del 1: Udvikling af klubbens frivillighedsstrategi
	Nu-situation
	Fremtids-situation
SIDE 9	Del 2: Rekruttering af frivillige
	Målgrupper og niveauer af frivillighed
	Om indre og ydre motivation
	Spørg rigtigt
SIDE 13	Del 3: Gør din klub klar
	Tænk frivillighed ind i organisationen
	God ledelse tiltrækker frivillige
	Konflikthåndtering
SIDE 17	Del 4: Det gode frivillighedsmiljø
	Fase 1: Introduktion til nye frivillige
	Fase 2: Løbende opfølgning og kontakt samt anerkendelse af frivillige
	Fase 3: Opbyg et stærkt socialt miljø blandt klubbens frivillige
	Fase 4: Uddannelse og udvikling af frivillige
	Fase 5: Evaluering og genrekruttering
	Fase 6: En god afsked med den frivillige; farvel, tak og på gensyn!
SIDE 27	Afrunding



Udgiver

Dansk Håndbold Forbund
Udviklingsafdelingen

Projekt

Knæk Kurven

Foto

Jan Christensen

Layout

Julie Hauglund Larsen,
DHF Grafisk afdeling

Produktion

Scanprint

Udgivet

2014
1. oplag



INDLEDNING

”Vi har brug for flere hænder her i foreningen.”

Et udsagn, der helt sikkert er blevet fremsat i langt de fleste idrætsforeninger med mere end jævne mellemrum – og formentlig også i jeres håndboldklub. Men faktum er, at der aldrig har været flere frivillige ledere og trænere i de danske idrætsklubber end netop nu. Den og flere andre vigtige pointer fremkom af en omfattende ’Frivillighedsundersøgelse’ gennemført af Idrættens Analyseinstitut (IDAN) og Syddansk Universitet (SDU) – og er herefter nærmere beskrevet i notatet ’Frivilligt arbejde i idrætsforeninger’ (2011).

Undersøgelsen konkluderer desuden entydigt, at klubber med en bevidst plan for det frivillige arbejde ikke alene oplever markant større succes med at skaffe frivillige – de har også langt mere held med at fastholde disse frivillige end de foreninger, der ikke har en plan for det frivillige arbejde.

Rekruttering og fastholdelse af frivillig arbejdskraft i den enkelte forening er med andre ord dybt afhængig af, om foreningen har en politik på området. En såkaldt Frivillighedsstrategi.

HVAD ER EN FRIVILLIGHEDSSTRATEGI?

Det er en målrettet plan for, hvordan DIN klub rekrutterer, anerkender og fastholder frivillige. Det handler om at skabe en åben klubkultur, organisation og en hverdag i jeres klub, hvor I får involveret, kommunikeret og inviteret flere mennesker til at deltage i klubbens frivillige arbejde.

I dette temahæfte vil vi præsentere nogle idéer til, hvordan din klub helt konkret kan komme i gang med denne opgave. Selv om arbejdet med en bevidst plan for det frivillige arbejde kræver en ekstra indsats her og nu, vil det helt sikkert lette hverdagen på den lange bane, så det bliver sjovere og nemmere for alle i klubben at være frivillige. God fornøjelse.

90 % af de klubber, der har en frivillighedsstrategi, oplever succes med at få flere frivillige.

Hvorfor skal din klub have en frivillighedsstrategi? Fordi det virker!

DEL 1: UDVIKLING AF KLUBBENS FRIVILLIGHEDSSTRATEGI

Sådan kommer din klub i gang: Start med at beskrive klubbens NU-situation og kig derefter på, hvordan jeres FREMTIDS-situation skal se ud:

NU-SITUATION

- Hvad ved vi om klubbens frivillige? Hvad får de ud af arbejdet?
- Hvem har ansvaret for de frivillige i klubben i dag?
- Har vi overblik over, hvilke opgaver der skal løses i klubben og hvornår?
- Har vi overblik over behovet for frivillige?
- Hvad mangler vi hjælp til?
- Hvordan er klubben organiseret og opgaverne placeret i dag?
- Hvordan anerkender vi de frivillige i vores klub?
- Hvordan synliggør vi over for omverdenen, hvad klubbens frivillige laver?

FREMTIDS-SITUATION

- Hvilke mål, ønsker og succeskriterier har vi for klubbens frivillige?
- Hvilke overordnede planer har vi for de enkelte opgavens organisatoriske placering i klubben (ressourcepersoner, opgaveteams, udvalg, bestyrelse)? Er der opgaver, der eventuelt kan udliciteres eller måske helt afskaffes?
- Hvad prioriterer vi af økonomi til aktiviteter (rekruttering, anerkendelse, synlighed mv.) for klubbens frivillige?
- Hvordan kan vi bedre anerkende og fastholde vores frivillige?
- Hvordan og hvem spørger vi om hjælp? Og hvem spørger?
- Hvilke yderligere ændringer bør vi lave i klubben?

Når I har drøftet disse spørgsmål, er I klar til konkret at udarbejde klubbens frivillighedsstrategi. Frivillighedsstrategien skal hjælpe jer med at gøre det nemmere at rekruttere, anerkende og fastholde frivillige i jeres klub. På næste side kan du til inspiration se et overskueligt eksempel på en frivillighedsstrategi.



HÅNDBOLDKLUBBENS FRIVILLIGHEDSSTRATEGI

Strategiplan gældende for (klubnavn) pr. (årstal)

TRIN 1 HVAD VIL VI?		TRIN 2 HVAD GØR VI?	TRIN 3 HVEM OG HVORNÅR?	
Rekruttering, kommunikation og synlighed				
Emne	Beskrivelse	Konkrete indsatser (aktiviteter, økonomi...)	Hvem gør det?	Hvornår?
HVEM står for rekruttering i klubben?	Vi gør rekruttering til en fælles indsats for alle frivillige i klubben, koordineret gennem et Frivillighedsudvalg.	1. Oprette et Frivillighedsudvalg (FVU) med 3-5 personer 2. FVU kortlægger, hvem der rekrutterer til hvilke opgaver/funktioner 3. FVU etablerer desuden nogle faste rekrutteringsteams til specifikke opgaver eller målgrupper.		
HVILKET behov har vi for frivillige i klubben?	Vi har overblik over, hvilke opgaver, tidsforbrug og omfang vi har brug for frivillige til.	4. Skabe overblik via en årsplan samt gode opgavebeskrivelser på flest mulige opgaver i klubben. 5. Dette lægges ud på hjemmeside, så behovet er synligt, og det er overskueligt, hvilke frivilligopgaver man kan byde ind på.		
HVORDAN kommunikerer vi med vores frivillige?	Vi benytter klubbens Facebook-gruppe og hjemmeside til at skabe et frivilligfællesskab og fortælle de positive historier, der bidrager til en klubkultur, hvor alle hjælper til. Vi udbreder budskabet om, at mange frivillige giver mulighed for mange aktiviteter og udvikling af nye aktiviteter i klubben.	6. Synliggøre de mange opgaver i klubben på vores hjemmeside med direkte kontaktperson og mail/telefon, så man kan kontaktes. 7. FVU laver en frivillig-Facebook-gruppe, hvor opgaver slås op og anerkendende ros, frivilligarrangementer osv. spredes ud. 8. Små filmindslag på frivillig-Facebook-gruppen fra de gode oplevelser som frivillig.		
HVORDAN synliggør vi foreningen, så den opleves åben og udviklingsorienteret?	Vi er en attraktiv klub at være en del af, fordi vi er en åben, synlig, aktiv og positiv håndboldklub.	9. Skrive positive historier om klubbens lokale bidrag sportsligt som socialt (til børn, unge, skole, handelsliv mv.) > sendes til de lokale gratis ugeaviser, herunder omtale af hvad det giver at lave frivilligt arbejde i klubben (fokus på det der lykkes).		
HVORDAN rekrutterer vi frivillige?	Vi primært rekrutterer gennem den personlige kontakt, hvor det er muligt.	10. Grundregel: Er man aktiv som spiller, er man også aktiv som frivillig - så inden sæsonstart bedes alle klubbens spillere vælge minimum en klubopgave (holdopgaver som tøjvask, dommerbord mv. er IKKE klubopgaver). FVU sidder klar med lister til træningsaftener i uge 33-34 (først til mølle). 11. Rekrutteringsteams kigger målrettet på løsning af specifikke eller større opgaver.		
HVAD slår vi på, når vi rekrutterer?	Vi fokuserer på succeser og de positive historier, man får ved at være frivillig.	12. FVU udarbejder liste med gode historier fra hverdagen i klubben, herunder > du gør en forskel - bliv en del af en klub og et fedt frivilligt fællesskab. Frivilligt arbejde giver god mening.		
HVOR melder man sig som frivillig i klubben?	Vi har en indgang i klubben, så det er tydeligt, hvordan man kan blive frivillig i håndboldklubben.	13. Frivillighedsudvalget er kontaktpunkt ind i klubben 14. Klubbens hjemmeside skal på forsiden have et 'Bliv Frivillig'-afsnit.		

Det gode frivillighedsmiljø

Emne	Beskrivelse Frivilligt arbejde i vores håndboldklub skal kendetegnes ved, at...	Konkrete indsatser (aktiviteter, økonomi...)	Hvem gør det?	Hvornår?
Fase 1: HVORDAN byder vi nye frivillige velkomne og introducerer dem til en opgave?	Vi vil byde nye frivillige personligt velkomne og udlevere klubbens 'VELKOMMEN I HÅNDBOLDKLUBBEN'.-folder samt præsentere en kontaktperson.	1. Udarbejdelse af 'VELKOMMEN I KLUBBEN'-folder 2. Udpege en kontaktperson for den nye som sparingspartner til opgaven og om klubben.		
Fase 2: HVORDAN får de frivillige feedback på indsatsen?	Der er en kontaktperson på alle opgaver. Ved større og nye opgaver samler kontaktpersonen eller den opgaveansvarlige op og melder retur (Facebook, mail, sms mv.) til de frivillige efter endt opgave.	3. Facebook, mail, sms, samling mv. til de involverede. Ved større opgaveløsning skrives et indlæg til hjemmeside og den lokale avis.		
HVORDAN synliggør vi det store frivillige arbejde - i klubben og lokalt?	Vi vil have, at frivillighed skal være synligt og italesat for alle medlemmer i hverdagen.	4. Klubbens frivillig-Facebook-gruppe bruges meget, og der teases herom på klubbens hjemmeside. 5. Frivillig T-shirt 'Du gør en forskel' eller 'Vi har også brug for dig'.		
HVORDAN anerkender vi klubbens frivillige?	Vi værdsætter og takker hinanden i det daglige på et utal af måder.	6. Trænere og holdledere bevidstgør tidligt klubbens spillere og forældre om, at vi hjælpes med opgaverne 7. "Klappe-Søndag" - alle hold klapper af deres trænere/ledere 8. Sjove indslag på frivillig-Facebook-siden og den lokale avis.		
Fase 3: HVLKE sociale arrangementer holder vi for klubbens frivillige?	Vi vil hinanden, og vi vil opbygge et stærkt fællesskab mellem klubbens frivillige.	9. To pop-up surprise-arrangementer med kort frist (10 dage). 10. Minimum 1 årligt sær-arrangement kun for klubbens frivillige (i år Bingo-Banko) – efterfulgt af en FEST!		
Fase 4: HVORDAN uddanner/udvikler vi klubbens frivillige?	Vi vil tilbyde alle frivillige efteruddannelse (kurser) eller nye typer af opgaver/ansvar.	11. FVU laver et lille evalueringsskema, som man kan udfylde og angive, hvis man ønsker nye/andre funktioner.		
Fase 5: HVORDAN evaluerer vi klubbens frivillige og opgaveløsningen?	Vi vil bede kontaktpersonen om mundtligt at evaluere hver opgave med de frivillige samt samle op ift. FVU	12. Den frivillige opdaterer opgavebeskrivelsen med eventuelle ændringer. 13. Kontaktpersonen tager nye ønsker/ændringsforslag med til FVU.		
Fase 6: HVORDAN siger vi "Tak & på gensyn" til klubbens frivillige, der holder op/holder pause?	Kontaktpersonen altid takker den frivillige for indsatsen og tager en snak med den frivillige, der ønsker at stoppe. Samtalen er med henblik på, at vi kan udvikle os som klub, og den frivillige kan aflevere sine oplevelser konstruktivt.	14. Kontaktpersonen tager en konstruktiv snak med den frivillige, så denne går ud ad døren som en god ambassadør for vores håndboldklub.		

DEL 2: REKRUTTERING AF FRIVILLIGE

Der er forsket meget i, hvorfor mennesker motiveres til at påtage sig frivilligt arbejde, og overordnet kan det konkluderes, at langt de fleste indgår i frivilligt arbejde, fordi de finder det meningsfuldt, samtidig med at det opfylder et socialt behov.

Blandt de hyppigst forekommende motivationsfaktorer i forhold til frivillighed kan nævnes:

- Følelsesmæssigt: Det giver mig noget at give og få noget igen.
- Socialt: Jeg vil gerne møde ligesindede og have det hyggeligt/sjovt.
- Intellektuelt: Det giver mening for mig at få styrket min indsigt på et specifikt område.
- Politisk: Det betyder noget for samfundet, at jeg engagerer mig.

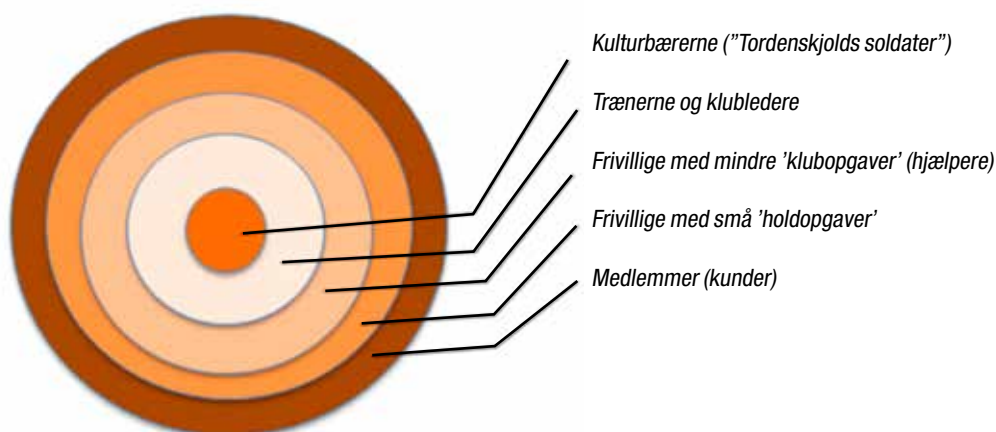
Idrætsfrivillige findes i alle sociale lag, og for dem gælder det primært, at de generelt har en større interesse for idræt end gennemsnittet af befolkningen – og at de prioriterer dette højt i deres liv og i forhold til familien.

MÅLGRUPPER OG NIVEAUER AF FRIVILLIGHED

Når I som forening skal rekruttere frivillige, er det en god idé at tænke i forskellige målgrupper og forskellige grader af involvering. Nogle opgaver kræver mindre tid, ansvar og involvering, mens andre kræver mere.

Fordelen ved at tænke frivillighed i flere niveauer er, at I bedre kan tiltrække og fastholde frivillige – alt efter den enkeltes ressourcer og ønsker. Det giver mulighed for, at man som frivillig kan bevæge sig op og ned mellem de forskellige frivillighedsniveauer. Hermed kan I som forening bedre fastholde frivillige, da der altid vil være et passende niveau, man kan hjælpe på.

De forskellige niveauer af frivillighed i jeres klub kan vises således:



Ovenstående model har DHF tilpasset en håndboldkontekst med inspiration fra 'Frivillighedstrappen' af Bjarne Ibsen og DIF's Frivillighedsundersøgelse, 2010.

- Kulturbærerne: løser mange faste klubopgaver - ofte gennem rigtig mange år
- Trænere og klubledere: løser faste klubopgaver flere gange ugentligt – ofte gennem en del år
- Frivillige - klubopgaver: løser mindre afgrænsede klubopgaver
- Frivillige - holdopgaver: hjælper med små holdopgaver
- Medlemmer: ikke aktive som frivillige

Overordnet set er det personerne i de tre inderste cirkler, der sørger for klubbens drift. Det svarer til, at kun 20 % af de potentielt frivillige i klubben arbejder for de 100 %.

De 80 % kommer altså som 'kunder' i klubben og er ofte uvidende om, hvilket arbejde det er at drive en klub. Årsagen til, at de ikke er frivillige, er oftest, at de aldrig er blevet spurgt! I princippet rekrutteres frivillige alle tænkelige steder fra, men erfaringsmæssigt er det i håndboldklubber primært fra følgende grupper:

- Klubbens ungdomsspillere
- Klubbens voksne spillere
- Mangeårige medlemmer af klubben
- Forældre til børne- og ungdomsspillere i klubben

REKRUTTERING AF FORÆLDRE

Fra Frivillighedsundersøgelsen ved vi, at det hovedsageligt er forældre, der også selv træner i klubben, som bliver frivillige. Forældre, der ikke selv træner i klubben, er langt sværere at rekruttere. Særligt svært er det, hvis de dyrker selvorganiseret eller kommerciel idræt som eksempelvis fitness-træning. Det har derfor betydning for klubbens muligheder for rekruttering af nye frivillige, om der eksisterer et træningstilbud til forældrene – uanset om de har håndboldfærdigheder eller ej. Her er DHF's Håndboldfitness et bud på et fleksibelt træningsprodukt, der henvender sig til alle voksne, og som giver en træningsmæssig relation til klubben. Derved øges chancen for, at forældrene siger ja til frivilligt arbejde.

"9 % af forældre, der ikke selv er aktive i klubben, vil sige ja til at lave frivilligt arbejde".

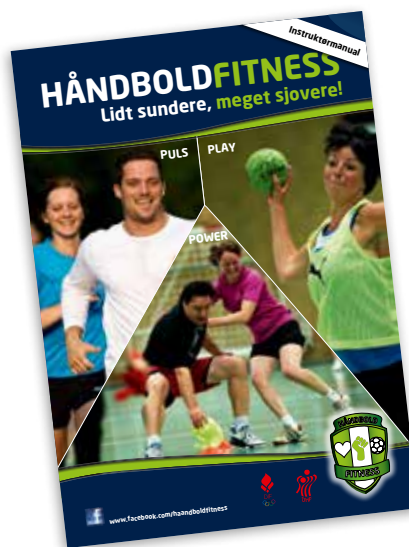
Gennemsnit, IDAN/ SDU's Frivillighedsundersøgelse (2010)

"35 % af forældre, der selv er aktive i klubben, vil sige ja til frivilligt arbejde".

Gennemsnit, IDAN/ SDU's Frivillighedsundersøgelse (2010)

OM INDRE OG YDRE MOTIVATION

Motivationen hos de fleste i forhold til at hjælpe aktivt med frivilligt arbejde kan deles op i indre og ydre faktorer. Det er oftest den indre motivation, der er afgørende for, om man bliver frivillig. De ydre motivationsfaktorer er sekundære, men er med til at understøtte og øge tilfredsheden ved at være frivillig gennem længere tid.



De indre motivationsfaktorer skaber således en indre tilfredshed for den enkelte frivillige, såsom:

- Oplevelsen af opgaven og det at indgå i frivilligt arbejde
- Følelsen af at udrette noget
- Personlig udvikling
- Anerkendelse
- Ansvar
- Være en del af et fællesskab
- Kreativitet

Når de ydre motivationsfaktorer bruges til at styrke fællesskabet og anerkendelsen af og mellem klubbens frivillige (dvs. de indre faktorer), vil det understøtte det frivillige arbejde over lang tid i jeres klub. Det kunne være:

- Fælles oplevelser som fester og særarrangementer for alle klubbens frivillige
- Gratis klubbetøj (signalerer sammenhold og identifikation)
- Fordelsordning (kontingentfri, rabat & skattefri godtgørelse)
- Julegave (synliggørelse af et godt samarbejde mellem de frivillige, og man er 'en del af holdet')

SPØRG RIGTIGT

Når I rekrutterer nye frivillige, er det vigtigt at spørge ind til de indre motivationsfaktorer, da mange tiltrækkes af udviklingsmuligheder og synlig anerkendelse. Man ved fra undersøgelser også, at særligt sportsudøvere motiveres af indre faktorer og oplevelsesmuligheder.

- Socialt samvær med andre
- Nyt personligt og fagligt netværk
- Mening med dagligdagen
- Tilfredsstillelse ved at hjælpe/gøre en forskel
- Personlig udvikling
- Erfaring til CV'et
- Nye evner og kompetencer

Der findes en simpel grund til, at mange ikke er frivillige:
De er aldrig blevet spurgt!

LAD DEN RETTE SPØRGE

Det er ofte afgørende, hvem der spørger. Det er bedst, hvis det er en person med en tæt relation til den mulige frivillige, der spørger. Det har også en effekt at blive opfordret til en opgave af en respekteret person i klubben eller lokalmiljøet.

DU KAN GØRE EN FORSKEL

Hvis rekrutteringen sker til en funktion, der ikke fungerer godt, så fokusér på muligheden for at forandre, gøre en forskel og skabe en ny positiv retning.

SPØRG DE UNGE

Der er mange unge i en typisk håndboldklub. Det gælder måske også i din klub. Det betyder, at I har brug for mange frivillige hænder. Men det betyder også, at I har en stor ressource i forældre og unge. Allerede fra børnene er 12-13 år, kan de hjælpe til med børnetræningen og andre mindre opgaver.

SPØRG FORÆLDRENE

Hvis I har mange børn og unge i klubben, så har I også mange forældre. Husk at spørge de forældre, der kommer i hallen. Og sørg for at holde forældremøder, hvor I fortæller om foreningen og de muligheder og behov, I har for frivillige. Afstem i samme åndedrag forældrenes forventninger til foreningen og omvendt.

SPØRG SENIORERNE

Seniorer, 60+, har typisk mange ressourcer og vil gerne bidrage. Det handler om at spørge dem og finde de rette opgaver. De kan for eksempel hjælpe klubben, når der skal sælges sponsorater, holde styr på materialer, eller hvis der er behov for en 'gåbus-chauffør', når børn skal ledsages fra børnehave og SFO til hallen. Det aflaster forældrene og gør det lettere at rekruttere børnespillere.

Vil I lykkes med at integrere flere 60+ seniorer i jeres klub, er det en god idé at tilbyde dem seniortræning i dagtimerne efter DHF's koncept SeniorHåndboldfitness. Træningen kræver ingen håndboldforudsætninger, så helt nye seniorer kan også deltage.



Fra modspil til medspil

Modspil: Jeg motionerer selv et andet sted

Medspil: Lav et motionstilbud til ikke-aktive forældre i klubben

Modspil: Jeg har ikke tid til at være frivillig

Medspil: Split og uddelegér opgaverne, så de ikke fylder så meget for den enkelte

Modspil: Jeg tror ikke, klubben har brug for min hjælp

Medspil: Spørg den enkelte om hjælp

DEL 3: GØR DIN KLUB KLAR

Den klassiske organisation i mange håndboldklubber er en bestyrelse med formand, næstformand, kasserer og øvrige bestyrelsesmedlemmer. Herunder organiserer man sig traditionelt med underudvalg.

TÆNK FRIVILLIGHED IND I ORGANISATIONEN

For at sætte fokus på rekrutteringen af frivillige i din klub er det måske en idé at nedsætte et Frivillighedsudvalg, som alene har til formål at sørge for klubbens vigtigste ressource: de frivillige. I mindre håndboldklubber kan denne funktion varetages af en person, som får titlen frivilligansvarlig eller frivilligkoordinator. Funktionen kan være eller blive en del af klubbens bestyrelse, da rollen vedrører hele klubben.

Ja!



Det råd følger vi

Fordele ved et navngivent udvalg eller person er, at det frivillige arbejdes vigtighed bliver synliggjort – og at arbejdet som en konsekvens heraf har større sandsynlighed for at blive udført. Samtidig ved medlemmer, forældre og tidligere/kommende frivillige, hvem de skal tage fat i for at blive en del af teamet eller få hjælp.



Figur 1. Organisationsdiagram med eksempel på organiseringen i en forening.

FORNY EKSEMPELVIS TITLERNE I KLUBBEN

Flere foreninger har haft succes med at modernisere sproget, så stillingsbetegnelserne er blevet mere tidssvarende og appellerende. Især i forhold til de tungere poster i klubben kan et skift give ny energi.

Disse skift kan være:

Formand	→ leder, afdelingsleder
Næstformand	→ viceleder, souschef, frivilligkoordinator
Kasserer	→ økonomileder, økonomisk leder
Bestyrelsen	→ ledergruppe, klubledelsen

Ja!



Det råd følger vi

Når din klub vil inddrage unge som medtrænere eller i andre opgaver, er det erfaringsmæssigt også en god ide at lave titler, der appellerer til de unge, eksempelvis; holdmanager, eventcrew, marketingschef, webmaster mv.

GOD LEDELSE TILTRÆKKER FRIVILLIGE

Den måde, din klub leder og kommunikerer på, spiller en meget vigtig rolle for at tiltrække frivillige og understøtte det frivillige arbejde. Følgende ting kendetegner god ledelse i forhold til frivillighed i din klub:

Ja!

☐

Det råd følger vi

KOMMUNIKÉR: FORTÆL DEN GODE HISTORIE

Tal positivt om klubarbejdet, og fortæl den gode historie om arbejdet. Drop den negative tone. Når I kommunikerer aktivt og positivt til og med medlemmerne, har I lettere ved at rekruttere.

Dialogen åbner foreningen op og får flere til at involvere sig. Brug de sociale medier, der kan være en vigtig brik i jeres kommunikation.

Ja!

☐

Det råd følger vi

INVOLVÉR: INDDRAG MEDLEMMERNE

Når medlemmerne informeres og involveres i foreningens beslutninger, øger det deres følelse af at være en del af klubben – og dermed også lysten til at tage del i den. I kan med fordel involvere dem via de sociale medier.

Ja!

☐

Det råd følger vi

ORGANISÉR: UDDELEGÉR OPGAVERNE TIL TEAMS

Det er lettere at finde tre mand til at løse en opgave fordelt på få arbejdstimer end én person, der skal løse hele opgaven alene. Foreninger, der uddelegerer arbejdsopgaver med et begrænset omfang og en præcis arbejdsbeskrivelse, har lettere ved at skaffe frivillige. Samtidig får klubben flere, der kan afløse og supplere hinanden. Organisér derfor det frivillige arbejde nemt og overskueligt.

Ja!

☐

Det råd følger vi

REKRUTTÉR: SPØRG DEN RETTE

Overvej, hvem I kan spørge, og læg en plan for det. Tænk også over, hvem der er bedst egnet til at spørge den enkelte om hjælp. Giv en tydelig opgavebeskrivelse, der fortæller, hvad opgaven går ud på, og hvor lang tid den forventes at tage. Så får I lettere nogen til at sige ja.

Ja!

☐

Det råd følger vi

SAMARBEJD: ÅBN FORENINGEN OP

Foreninger, der har kontakt og samarbejde med skoler, andre foreninger, lokale virksomheder, sponsorer og kommunen, har lettere ved at få frivillige. Når I ved, hvad der sker i lokalområdet og har kontakt med mange mennesker, kan I bedre påvirke lokalsamfundet positivt og få flere medlemmer til at involvere sig i netop jeres håndboldklub.

DYRK OG STYRK KLUBKULTUREN

Kulturen i jeres forening har stor betydning for evnen til at tiltrække frivillige. Derfor er det vigtigt, at I er bevidste om jeres klubkultur – og at I dyrker den.

Kultur handler ikke bare om konkrete ting som jeres klubfarve, logo, slagsange og fysiske rammer. Det handler også om måden, jeres håndboldklub er ledet på, de værdier og holdninger I har, og den måde medlemmerne og lederne omtaler klubben på. Klubbens ildsjæle er i høj grad kulturbærere og med til at videregive historier om foreningen og bidrage til foreningens identitet.

Det kan være nødvendigt, at I arbejder med jeres klubkultur for at gøre den mere synlig eller attraktiv. Herunder også at bevidstgøre foreningens ledelse, så den fremstår mere åben, udadvendt og positiv.

Rent praktisk kan din håndboldklub dyrke og udtrykke sin klubkultur ved hjælp af:

- Klubfarve (spillertøj, trænertøj, frivilligtøj mv.)
- Foreningsnavn, logo og pay off ('X-by HK, håndbold for store og små')
- Kampafvikling (klap, hep, sange og speak under kampe)
- Kampritualer (kampråb, vindingsang mv.)
- De fysiske rammer (hallen som træningssted, klublokale som base før og efter træning, udendørs flag, banner i målet mv.)
- Fællesarrangementer (klubspisning for hele familien, storskærmsarrangementer ved slutrunder mv.)
- Traditioner (fællesskab og socialt samvær ved stævner, sæsonstart, sæsonafslutning, højtider mv.)

Ja!



Det råd følger vi

NOGLE SKAL GÅ FORREST - REKRUTTERING TIL DE TUNGERE POSTER

Mange klubber oplever det sværest at rekruttere folk til de lidt tungere poster som kasserer, formand og til bestyrelsen. Derfor kan I med fordel tage aktivt fat på opgaven i god tid ved at nedsætte en mindre problemknuser-gruppe. Gruppen skal se det som en positiv, fælles udfordring at lægge en rekrutteringsplan for denne opgave i god tid. I dette arbejde er der fem forhold at være opmærksom på:

FORBERED ROTATIONEN I GOD TID

Det er en god idé at have en fast aftale for, hvordan og hvornår man meddeler, hvis man ønsker at stoppe som frivillig på en tung post. Det giver bedre betingelser i forhold til at rekruttere nye i god tid.

Ja!



Det råd følger vi

LET DE TUNGERE POSTER

Fjern så mange almindelige driftsopgaver fra disse personer som muligt og uddeleger dem til andre medlemmer (eventuelt udliciter opgaverne).

Ja!



Det råd følger vi

DYRK FÆLLESSKABET

Frivillighedsundersøgelsen viser, at foreninger med stor medlemstilknytning og tætte relationer ofte har lettere ved at rekruttere folk til de tungere poster. Derfor er det vigtigt, at I året igennem dyrker fællesskabet blandt de frivillige og mødes til sociale arrangementer.

Ja!



Det råd følger vi

OVERVEJ, HVEM DER SPØRGER

Det bør være personer med tæt relation til en mulig kandidat, der skal spørge. Det kan også have en konstruktiv virkning at blive opfordret til en opgave af andre respekterede personer i klubben eller i lokalmiljøet. Til en start kan det være en god idé at forny titlerne på de tunge poster.

Ja!



Det råd følger vi

TÆNK OG TAL POSITIVT

Det smitter af på omgivelserne, når man hører om positive oplevelser og gode historier fra dagligdagen i klubben. Det motiverer og appellerer til at tage del i opgaverne. Husk derfor at tale positivt om klubben og klubarbejdet. Sker rekrutteringen til en funktion, der ikke fungerer i klubben, så ret motivationen mod den nye kandidats mulighed for at forandre, gøre en forskel og sætte en ny positiv kurs i jeres håndboldklub.

Ja!



Det råd følger vi

Sådan lettes rekrutteringen:

Uddelegér arbejdsopgaverne
Lav gruppebaseret opgaveløsning
Inddrag og involver flere medlemmer
Hav en åben, positiv og udadvendt ledelse
Lad medlemmerne deltage i sociale arrangementer
Lav særlige aktiviteter og medlemsfordele for de frivillige

KONFLIKTHÅNDTERING

I en håndboldklub kan der, i lighed med alle andre steder, opstå uoverensstemmelser og konflikter. Konflikter kan i værste fald føre til, at man mister frivillige. Før uenigheder eller en mindre uoverensstemmelse bliver til en konflikt, kan det være nødvendigt, at en leder tager fat om problemet og fungerer som mægler.

Gode råd til den svære samtale

- Aftal et tidspunkt og et roligt sted, hvor I uforstyrret kan tale sammen.
- Sørg for at skabe en venlig atmosfære.
- Sig åbent, hvad du har på sinde.
- Nævn konkrete situationer og adfærd. Undgå at generalisere, og brug ikke ord som altid og aldrig.
- Giv udtryk for dit synspunkt, for eksempel: Jeg har set..., jeg har lagt mærke til..
- Undlad at indlede sætninger med Du. Ofte indeholder disse sætninger et angreb.
- Når du giver kritik, så gør det tydeligt, at du værdsætter den anden som person.
- Bliv ved med at være saglig og undgå bebrejdelser.
- Vis den anden, at du lytter. Hold øjenkontakt.
- Find i fællesskab ud af, hvordan konflikten kan løses. Skriv jeres aftale ned.



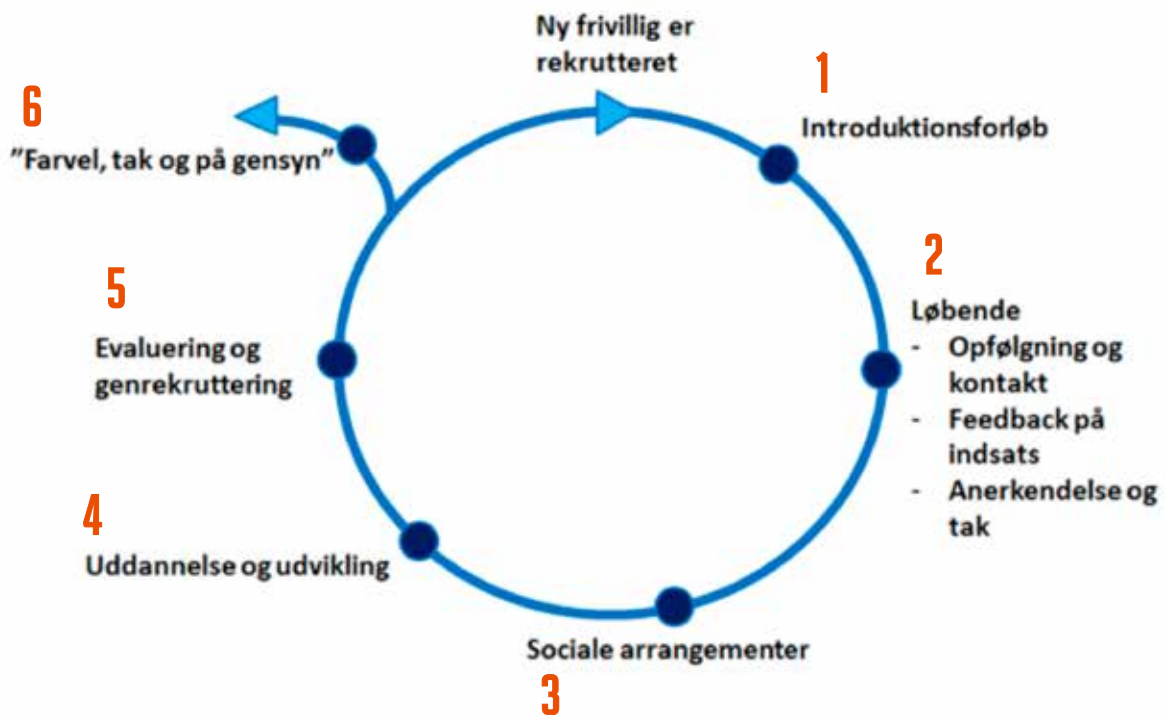
DEL 4: DET GODE FRIVILLIGHEDSMILJØ

Arbejdet med klubbens frivillige er en løbende proces med mange aspekter. Denne guide er tænkt som et redskab til jeres frivillighedsansvarlige med inspiration til et godt frivillighedsmiljø i jeres klub. På sigt giver guiden god mulighed for, at alle frivillige får det nemmere og sjovere i klubben.

Hver fase har nogle fokuspunkter, som de frivillighedsansvarlige i jeres håndboldklub skal være opmærksomme på at understøtte. Det handler om at motivere og fastholde de frivillige i foreningen. På de næste sider gennemgås hver fase og angiver konkrete eksempler på initiativer, der kan bidrage til at skabe et attraktivt frivilligmiljø i jeres klub.

SEKS FASER I DET GODE FRIVILLIGHEDSMILJØ

Guiden er bygget op om en 'frivillig-cyklus' med 6 faser, man som frivillig i en klub typisk gennemgår, fra man rekrutteres, til man på et tidspunkt ønsker at stoppe igen.



FASE 1: INTRODUKTION TIL NYE FRIVILLIGE

Nye frivillige skal hjælpes godt i gang i klubben. Dermed skaber I forudsætningerne for, at opgaverne bliver løst med succes. Fra starten skal man føle sig velkommen og finde sig til rette som en del af foreningen. Hermed opbygges en relation, der kan bygges videre på. En god introduktion og et godt opstartsforløb sikrer, at den frivillige kommer ind i foreningen med et positivt syn og klar til opgaven.

Som udgangspunkt handler introduktionen om det grundlæggende omkring selve opgaven, dens løsning, relevante støttepersoner samt lidt generel info om foreningens værdier og normer.

BYD VELKOMMEN MED EN FAST INTRODUKTION TIL KLUBBEN

Det er en god ide at anvende en fast fremgangsmåde, så I sikrer, at alle nye bydes velkommen og modtager samme introduktion - hermed kan kulturen i klubben også bedre videregives.

Dette er eksempler på nogle konkrete spørgsmål, I kan besvare for den nye frivillige - alternativt i en 'Velkommen til klubben'-folder:

- Hvad er din specifikke arbejdsopgave, og hvad er det estimerede tidsforbrug?
- Hvad er succeskriterierne? Hvad er målene, og hvordan når du dem?
- Hvad vil klubben gerne opnå med din indsats?
- Hvem skal du arbejde sammen med?
- Hvem kan du spørge, hvis du kommer i tvivl om noget?
- Hvem er ellers med i klubben? Måske kender du nogen?
- Hvilke værdier, normer og traditioner i klubben bør du kende til?
- Hvordan holder vi som klub en løbende kontakt med dig?

BYD VELKOMMEN MED ET SOCIALT INTRO-ARRANGEMENT

Muligheden for at få nye relationer er særdeles vigtig for et godt frivillighedsmiljø. Vi anbefaler derfor, at I laver et fælles introduktionsarrangement for håndboldklubbens frivillige, så alle kan mødes på tværs og få introduktion til opgaverne og foreningens værdier og ønsker.

Dette forslag er sat til at vare 2½ time + spisning/samvær. Tænk gerne børnepasning ind. Laver I for eksempel arrangementet en lørdag formiddag, så arranger sideløbende børneaktiviteter i hallen, så manglende børnepasning ikke er en barriere for at deltage. Her er et eksempel på et program:

Velkomst + foreningens organisation (30 min.)

Deltagerne får et kort oprids af foreningen og dens opbygning. De frivillige præsenteres i deres funktioner og arbejdsområder, så alle bliver introduceret, og deltagerne får et overblik over foreningen.

Ryste sammen-aktiviteter/teambuilding i hallen (60 min.)

Deltagerne mødes i sjove aktiviteter, der har fokus på samarbejde. Se konkrete eksempler på aktiviteter under DHF Klub Events, eller lad jer inspirere af internettet.

Introduktion til opgaverne (30 min.)

De frivillige inddeles i deres respektive samarbejdsgrupper. Opgaverne gennemgås, og spørgsmål besvares. Dette giver en mulighed for at snakke ønsker og målsætninger for den kommende sæson og komme med nye ideer til initiativer. Informér også om proceduren i forhold til opsamling af viden og erfaring, så de frivillige allerede fra starten har dette aspekt i baghovedet.

Foreningens værdier (30 min.)

Dette er en snak om foreningens værdier og holdninger, og hvilken retning I overordnet ønsker, at foreningen, frivillige og medlemmerne skal bevæge sig i. Dette forum kan også bruges som forventningsafstemning begge veje og sparring på, hvordan foreningen gør det attraktivt at være frivillig.

Fællesspisning/hygge/fest

Afslut arrangementet med noget, der har en social og hyggelig karakter som fællesspisning eller fest. Det giver god mulighed for snak og relationer på kryds og tværs.

FASE 2: LØBENDE OPFØLGNING OG KONTAKT SAMT ANERKENDELSE AF FRIVILLIGE

Find ud af, hvad der motiverer og betyder noget for den enkelte frivillige, og sørg for at holde løbende kontakt. Ingen ønsker at blive taget for givet, og det er derfor vigtigt at vise opmærksomhed hele vejen rundt og få spurgt ind til alle frivillige i klubben.

Prioriter gerne at være synlige og kig forbi, når der udføres frivilligt arbejde. På den måde kan I holde fingeren på pulsen og vise interesse. Det giver samtidig mulighed for at give feedback og holde de frivillige informerede og opdaterede i forhold til ting, der sker i foreningen.

Den løbende kontakt kan tage mange problemer i opløbet. Mange konflikter bunder i dårlig kommunikation og misforståelser, som kan forhindres ved en god kontakt. Kontakten giver også den frivillige mulighed for at drøfte sine problemer og irritationsmomenter, inden de vokser sig store og ødelæggende. Se mere i afsnittet om konflikthåndtering.

Ja!



Det råd følger vi



ANERKENDELSE OG ROS

Hvornår og hvordan bliver der sagt tak til jeres frivillige? Hvem roser de frivillige og hvornår? Alle, der løser en opgave for klubben, bør anerkendes og påskønnes for det. Som frivillig i jeres klub skal man føle sig værdsat og til gavn, og dertil er anerkendelse og ros vigtige redskaber og motivationsfaktorer.

Ros handler om at påskønne den frivilliges indsats og derigennem styrke den frivilliges selvtillid, mens anerkendelse handler om at give den frivillige en oplevelse af at blive set, hørt og forstået. Den frivillige skal føle sig værdsat for den, han eller hun er - ikke kun for det arbejde, han eller hun udfører. Rent praktisk drejer det sig om at lytte, have øjenkontakt og vise interesse for den frivilliges liv.

GODE RÅD:

DEN GODE HISTORIE – ANERKENDELSE OG ROS

Tænk over, hvor I har mulighed for at gøre opmærksom på de frivilliges indsats, og hvornår det er passende at uddele ros. Det kan være under et personligt møde, i klubbladet, på hjemmesiden, på Facebook, på forældremøder/spillermøder, til festerne, under hjemmestævnerne, på ledermøder/trænermøder, på opslag i hallen mv. Små initiativer og en lille tak kan betyde alverden. Det er også vigtigt at sætte fokus på de gode historier i foreningen. Med en anerkendende og rosende kultur kan I understøtte den positive historie.

Ja!



Det råd følger vi

Ja!



Det råd følger vi

PRALERUNDEN

I forbindelse med et møde kan bestyrelsen, et udvalg eller en anden frivillig gruppe lave en 'pralerunde'. Her fortæller alle om noget, de er gode til, eller om en fed oplevelse de har haft i foreningen. Det kan selvfølgelig være svært at rose sig selv, men når runden først kommer i gang, kan man opleve, at det skaber en god energi. Man kan også lave en runde, hvor alle hver især giver hinanden tre positive ord med på vejen. Det har også en rigtig god effekt.

Ja!



Det råd følger vi

KVARTALET'S FRIVILLIGE

Hvert kvartal kan I overraske en frivillig med en lille ting og kære vedkommende som 'kvartalets frivillige'. Det kan være med en buket blomster, en lagkage, balloner osv., der gives som en overraskelse, mens man er i gang med sit frivillige arbejde. Herved skabes et overraskelsesmoment, der skaber omtale og giver genlyd i klubben.

Ja!



Det råd følger vi

HOLD EN FEST, DET SKABER RELATIONER

En årlig frivilligfest eller et andet arrangement er ikke kun med til at bakke op om det sociale fællesskab, men kan også bruges til at sige tak for indsatsen.

Ja!



Det råd følger vi

DET STARTER OPPEFRA

Anerkendelse, ros og tak behøver ikke kun at komme fra ledelsen. Det kan også komme fra medlemmer, forældre og andre frivillige. Men her er det nødvendigt, at lederne i foreningen som kulturbærerne går forrest og med kommunikation og opmærksomhed sætter disse ting i fokus.



FASE 3: OPBYG ET STÆRKT SOCIALT MILJØ BLANDT KLUBBENS FRIVILLIGE

For mange frivillige er det sociale liv og fællesskabet den største motivationsfaktor. Derfor er det vigtigt, at I sætter fokus på dette aspekt, får det plottet ind i kalenderen og skaber rammerne for socialt samvær, hygge og fællesskab. Dette kan gøres på mange måder, se nogle eksempler her:

SKAB TID TIL HYGGE

Når I planlægger en opgave af mere praktisk karakter, så tænk ind, at der skal være tid til hygge og samvær. Det kan eksempelvis handle om at sætte 5 personer til en 4-personers opgave, så der er tid til pauser og hygge undervejs. Det kan også handle om at starte op med fælles morgenmad eller slutte af samlet med en sodavand. Stil altid spørgsmålet: Hvordan kan vi gøre løsningen af opgaven mere hyggelig?

Ja!



Det råd følger vi

SÆT SAMARBEJDET I SYSTEM

På trænersiden er der mulighed for at sætte et samarbejde mellem klubbens forskellige trænere i system og derved skabe flere relationer. Ved at lave fællestræning på tværs af årgange og køn giver man ikke kun spillerne et varieret og godt træningsmiljø, men også trænerne et styrket fællesskab.

Ja!



Det råd følger vi

SÆT FÆLLESSKABET I KALENDEREN

Det er en god ide, at I tidligt fastsætter i kalenderen, hvornår klubbens frivillighedstraditioner og arrangementer skal placeres i løbet af året. Sociale arrangementer for frivillige, der ligger uden for selve opgaveløsningen, samler de frivillige og skaber gode fælles oplevelser.

Ja!



Det råd følger vi

LAV EKSKLUSIVE SÆRARRANGEMENTER KUN FOR FRIVILLIGE

Lige som hvert hold i en klub har egne arrangementer, så bør I sørge for aktiviteter og tiltag forbeholdt de frivillige. Det fungerer som en tak, det styrker relationer og fællesskab – og det synliggør over for andre, at de går glip af noget, hvis de ikke er frivillige. Arrangementerne må gerne have en særlig karakter og være noget, der binder folk sammen. Derudover skal de frivillige naturligvis også tænkes ind i foreningens øvrige sociale aktiviteter og inviteres med i det store fællesskab.

Ja!



Det råd følger vi

ØKONOMIEN I ARRANGEMENTERNE

Det økonomiske aspekt spiller en rolle i forhold til aktiviteter for de frivillige. Det kan være nødvendigt at tænke ud af boksen. Kan sponsorer tænkes ind? Kan I trække på andre foreninger i lokalområdet? Eller måske lave en petanque-, bob- eller bordtennisturnering for de frivillige med hjælp fra en lokal klub? Til gengæld kan I så måske lave en totalhåndboldturnering for dem.

Ja!



Det råd følger vi

TÆNK FAMILIERNE IND

Det har stor betydning, at den frivillige har opbakningen hjemmefra til at bruge tid i foreningen. Forsøg derfor at tænke familien ind og inviter ledsagere med til den årlige frivilligfest. Eller lav en aktivitetslørdag, hvor hele familien samles med de øvrige frivilliges familier. Således bliver foreningen ikke kun et sted, der tager den frivilliges tid, men også et sted, hvor hele familien får fælles oplevelser.

Ja!



Det råd følger vi

FASE 4: UDDANNELSE OG UDVIKLING AF FRIVILLIGE

For at fastholde klubbens frivillige over længere tid bør I tænke på muligheden for udvikling og uddannelse. Mennesker er forskellige. Nogle trives ved at blive i den samme funktion, mens andre har brug for dynamik, variation og udfordringer. For dem er uddannelse med til at give tro på egne evner, øge motivationen og skabe lyst til mere ansvar. Synliggør derfor over for de frivillige, hvilke muligheder de har for uddannelse og personlig udvikling i klubben.

Ja!



Det råd følger vi

GØR TRÆNERNE BEDRE

For trænere er uddannelse yderst relevant, uanset om træneren ønsker at træne samme målgruppe i mange år, eller om de gerne vil have mulighed for at stå i spidsen for andre aldersgrupper og niveauer. Uddannelse og ny læring giver en personlig og faglig udvikling, som gør træneropgaven spændende og motiverende.

- Undersøg uddannelsesmuligheder (find kurser på dhf.dk og lokale hjemmesider).
- Kontakt jeres lokale uddannelsesudvalg eller udviklingskonsulenten.
- Afhold et kursus i jeres egen klub.

Ja!



Det råd følger vi

UDDANNELSE GIVER NY ENERGI

For andre frivillige og ledere findes der forskellige kompetencegivende kurser. Ud over de muligheder, der ligger i DHF med DHF Kommunikationskursus og Håndboldens Lederakademi, findes der også andre organisationer, der udbyder uddannelse og kurser til foreninger (DIF, DGI, Kommunen, Idrætssamvirket, Frivillighed.dk og private udbydere).

I kan også selv stå for en uformel uddannelse i klubben, hvor I lader frivillige oplære i nye funktioner hos hinanden. Desuden kan I kontakte andre lokale foreninger eller virksomheder og lave en 'praktikordning' hos dem, så jeres frivillige kan lære, hvordan nye opgaver kan gribes an.

Ja!



Det råd følger vi

LAV EN NY OPGAVEFORDELING OG FÅ NY ENERGI

Overvej løbende, om det er tid til at ryste op i tingene og skabe ny dynamik. Og sørg for, at det er muligt for den frivillige i jeres klub at ændre rolle. Forskellige livsfaser, den civile jobsituation og andre private forhold spiller ind for den frivilliges arbejdssevne – både i forhold til opgaver og ansvar. Find en rolle, som passer til den frivilliges situation, så man fastholdes i fællesskabet. Husk også at give mere ansvar til dem, der viser øget interesse, så de motiveres til at påtage sig en større rolle.

Ja!



Det råd følger vi

En idé kan eksempelvis være at skrive alle jeres opgaver ned på små gule sedler og lægge dem ud på et bord. Herefter skiftes I til at byde ind på de opgaver, som I har lyst til at være ansvarlige for. Dette giver mulighed for at byde ind på nye områder og skaber derved en ny dynamik i gruppen. Dette 'opgavepakkespil' kan også bruges til at skabe overblik over, hvilke opgaver der skal rekrutteres nye frivillige til. Det er således et godt redskab i rekrutteringen, hvor I også klart kan kommunikere ud, hvilken rolle I søger at besætte.

OPSAMLING AF VIDEN OG ERFARING

De frivilliges viden og erfaringer skal ud af hovedet og ned på papir. Ellers forsvinder nyttig viden og erfaringer ud af klubben, hver gang en frivillig stopper. Sørg for, at nedfældningen sker løbende, og ikke først når den frivillige stopper. Hermed fylder opgaven heller ikke så meget, og den frivillige kan selv drage nytte af sine notater, næste gang han eller hun skal klare en lignende opgave.

Ja!



Det råd følger vi

LAV EN ÅRSPLAN OG FÅ OVERBLIK OVER ÅRET

Notér alle klubbens opgaver i løbet af et år, og fordel dem i måneder året igennem, så I har et godt overblik over mængden af opgaver – og dermed behovet for frivillige – samt hvornår på året opgaverne skal udføres. Hermed er det muligt for alle at have et overblik, og det er nemmere at være på forkant.

LAV TYDELIGE OPGAVEBESKRIVELSER

Hver af klubbens frivillige laver en detaljeret oversigt over egne opgaver og tilhørende beskrivelser af, hvordan opgaverne løses rent praktisk. De anfører også, hvor lang tid opgaverne tager at løse, og hvilke konkrete personer man kan hente hjælp hos.

Ja!



Det råd følger vi

LAV LØBENDE OPDATERINGER

De fleste opgaver og aktiviteter i klubben er tilbagevendende. Derfor er det vigtigt, at de ansvarlige for en opgave kort evaluerer opgavebeskrivelsen og sikrer, at de erfaringer, som opsamles fra gang til gang og fra sæson til sæson, nedskrives/redigeres til brug fremover.

Ja!



Det råd følger vi

SÆT OPSAMLINGEN AF VIDEN I SYSTEM OG HAV OVERBLIK

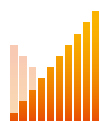
Lad det være en fast rutine, at en opgave afsluttes med, at man som frivillig opdaterer sin opgavebeskrivelse med eventuelle ændringer, mens de er friske i hukommelsen. Alternativt kan det være et fast punkt på gruppemøder at opdatere opgavebeskrivelser, så de fungerer som et dynamisk værktøj i hverdagen.

Ja!



Det råd følger vi

Brug eventuelt DHF's Opgavebeskrivelse som redskab. Det giver en ramme for omfanget og karakteren af opgaverne og gør det nemmere at videreformidle al viden og erfaring. Herved hjælpes nye frivillige godt i gang, og knap så meget viden går tabt.



KLUB-BUILDING SPIL DIN KLUB I FORM

FASE 5: EVALUERING OG GENREKRUTTERING

Hav løbende fokus på, hvad der motiverer og betyder noget for den enkelte frivillige. Sørg for løbende at holde evalueringsmøder med de frivillige og spørg dem, om de eventuelt ønsker nye udfordringer i form af nye ansvarsområder.

Det vil åbne op for en snak om individuelle ønsker, motivation og tilfredshed. Tag derfor snakken, og tænk på, at mange motiveres:

Ja!

☐

Det råd følger vi

- Når der er et tydeligt formål og en mening med det arbejde, man udfører.
- Når der er et godt fællesskab.
- Når man får anerkendelse, støtte og ros.
- Når man bliver inddraget i idéudviklingen og kan sætte sit præg på opgaven og foreningen.

SYNLIGHED AF FRIVILLIGINDSATSEN

En af indsatserne for at fastholde de frivillige – og skabe bedst mulige chancer for, at de frivillige genrekrutteres – er at skabe synlighed omkring frivilligindsatserne. Det har stor betydning for foreningen – både indadtil i klubben og udadtil.

Ja!

☐

Det råd følger vi

Der er flere grunde til, at I bør synliggøre jeres frivillige og deres indsats. Det handler både om at anerkende dem, sige tak og understrege betydningen af deres arbejde. Desuden handler det om at viderebringe positive historier, der kan tiltrække andre frivillige og skabe respekt omkring de frivilliges arbejde fra medlemmer, forældre og andre. Målet er at skabe det bedst mulige miljø, hvor det ikke kun er foreningens ledere, der anerkender de frivilliges indsats, men også medfrivillige, medlemmer, forældre, samarbejdspartnere og lokalområdet i det hele taget.

Ja!

☐

Det råd følger vi

FORTÆL OM AT VÆRE FRIVILLIG I JERES KLUB

Undersøg, på hvilke måder I har mulighed for at positionere de frivillige i jeres klub, så de får en synlig plads, og så det virker nemt for andre at blive en del af frivilligruppen. Der er forskellige platforme, eksempelvis hjemmesiden, klubbladet, nyhedsbrev til forældre, sociale medier, fysisk i hallen, ved foreningens aktiviteter (træning, kamp, arrangementer), Lokalavisen mv.

Ja!

☐

Det råd følger vi

TØJ TIL KLUBBENS FRIVILLIGE

De frivillige kan synliggøres med frivilligtøj. Ligesom mange har klubdragter, kan man give særlige trøjer til de frivillige. Det skaber en identifikation og et tilhørsforhold, som kan vise, at man er en del af et hold. Måske er der sponsorer, der vil bidrage til den gode sag.

IDÉBANK, DER KAN SKABE FÆLLESSKAB FOR KLUBBENS FRIVILLIGE

Månedens frivillige – skal da have... - en VIP-søndag med afhentning i hjemmet, brunch i hallen, blomster, de første friske jordbær, lagkager, frugtfad, Lotto-kupon, vinduespudsning, takkekort fra medlemmerne, morgenbrød til familien leveret af holdets spillere...

Dyt Årets Frivillig – Årets Frivillig skal da markeres ved, at mange kører forbi hjemmet og dytter i bilen eller foran hallen på en kampsøndag, når den frivillige ankommer.

Årlig temafest – fest med udklædning, musik, cocktailbar osv.

Vin & Weber – sommerafslutning med vinsmagning efterfulgt af BBQ-buffet til grill.

Fælles TV-kamp i hallen – storskærm i forbindelse med landskamp, fællesspisning, musik, håndbold-bar m. drinks opkaldt efter spillere, rød-dresscode mv.

POP-UP fest/foredrag – pludselige og overraskende begivenheder med kort varsel. For eksempel foredrag med tv-vært, en kendis kommer på besøg, eller levende musik i hallen. Overraskelses-momentet giver opmærksomhed, omtale og begejstring.

Herre Bacon-fest for alle klubbens mandlige frivillige – trerettens 'herremenu' med bacon i alle retter og kolde øl til.

Wellness-aften for alle klubbens kvindelige frivillige – fodbehandling, massage, levende lys, afslappende musik, frisk frugt, vin og tapas. Eller skønhedsaften med tips til make-up, frisure og klip.

Frivillig-bio – fælles filmarrangement for alle klubbens frivillige.

Vi er de seje! – få lavet specielle t-shirts og caps til klubbens frivillige.

Håndbold-bingo-banko – mange virksomheder vil ofte gerne bidrage med varer og serviceydelser, der kan bruges til et sammenskudsgilde af oplevelser, præmier, mad og drikke til et årligt hyldestarrangement kun for klubbens frivillige mv.

Bonusklubben – lav frivilligt arbejde og optjen point i Bonusklubben. Med bonuspoint bliver nogle ting gratis, eller man opnår rabat på lokale oplevelser (tænk lokalområdet og lokale sponsorer ind), i svømmehallen, ved leje af bowlingbaner, festlokaler, ved køb af bagerbrød, frisørbehandlinger, i sportsbutikken, på restauranter mv.

Frivilligfestival – en hel uge med spas og løjer for håndboldklubbens frivillige.

- **Mandag:** Takkeskrivelse (Facebook, Twitter, mail) til alle klubbens frivillige.
- **Tirsdag:** Tirsdagsdyt – kom i hallen! Vi dytter for alle klubbens frivillige.
- **Onsdag:** Onsdagskanelsnegl til alle klubbens frivillige fra den lokale bager.
- **Torsdag:** Frivilligbølgen (tag hinanden i hånden og send bølger rundt om hallen).
- **Fredag:** Fredagsfesten – for de frivillige (evt. temafest).
- **Lørdag:** Håndbold-bingo-banko.
- **Søndag:** Hjemmekampe med et minuts klapsalver for holdenes trænere og frivillige samt speakerspots med præsentation af de frivillige som indledning til kampene.

FASE 6: EN GOD AFSKED MED DEN FRIVILLIGE; FARVEL, TAK OG PÅ GENSYN!

Alle, der har været en del af jeres håndboldklub, skal I betragte som jeres ambassadører - på godt og ondt. Og da I jo kun ønsker gode ambassadører, er det vigtigt med en god afsked uanset mulige årsager. Samtidig er det en god lejlighed for jer til at få mere at vide om, hvordan klubben opleves. Tag derfor ordentligt afsked, og lad den frivillige tale ud.

Ligesom I skal sørge for, at de frivillige kommer godt ind i foreningen, skal I også sørge for, at de kommer godt ud ad døren. En god afslutning på et samarbejde gør det lettere at genoptage et nyt senere. Det har også indflydelse på det billede, den frivillige fremover tegner af klubben udadtil. Med en god afslutning bliver I samtidig klogere på, hvad klubben i fremtiden skal være opmærksom på, så den næste i rollen ikke stopper af samme grund.

Ja!



Det råd følger vi

Tag derfor en uformel afskedssamtale med den frivillige, hvor der bliver sagt pænt farvel og tak for indsatsen – og på gensyn. Hvis det er uklart, hvorfor den frivillige stopper, så spørg ind til dette. Lad også den frivillige vende sine synspunkter og lette hjertet, så I finder ud af, om der er noget, I kunne have gjort bedre.

Ja!



Det råd følger vi

DOKUMENTATION FOR DEN FRIVILLIGES INDSATS

Frivilligt arbejde i en forening kan være rigtig godt at have på CV'et. Både når man skal søge ind på videregående uddannelser og finde jobs. Derfor bør unge og andre frivillige, der ønsker det, få en udtalelse som bevis på deres indsats i klubben. Unge under 25 år bør altid tilbydes en udtalelse. Andre skal vide, at de har muligheden.



AFRUNDING

Dette temahæfte er et forsøg på at inspirere og gøre dig som klub-ildsjæl klogere på arbejdet med at rekruttere og fastholde frivillige i jeres klub. Målet er, at I får flere frivillige hænder og et attraktivt frivilligmiljø i klubben – til gavn for alle frivillige, håndboldspillere og håndboldsporten.

Husk, at din klub ikke er alene. Har du brug for mere hjælp, så kan du altid kontakte en af DHF's konsulenter, der er klar til lokalt at hjælpe alle foreninger med at blive en del af den gode statistik – også din.

Se kontaktinfo og meget mere på www.knaekkurven.nu

TAK, FORDI DU GØR EN FORSKEL!

Andelen af frivillige i idrætsforeninger over hele landet er stigende.

- Trygve Buch Laub, Fremtidens frivillige – foreningsliv i idrætten, Idrættens Analyseinstitut 2012.
- Bjarne Ibsen & Karsten Østerlund, Frivilligt arbejde i idrætsforeningerne – forskelle og ligheder mellem kommunerne, Idrættens Analyseinstitut 2011.
- Karsten Østerlund, God ledelse letter rekrutteringen af frivillige, Syddansk universitet.
- Maja Pilgaard, Det frivillige arbejde under forandring, Idrættens Analyseinstitut 2011.
- Rekruttering og fastholdelse af frivillige, Københavns kommune erfaringshåndbog 2011.
- Bjarne Ibsen, Frivilligt arbejde i idræt – notat udarbejdet for DGI, Syddansk universitet, Center for forskning Idræt, Sundhed og Civilsamfund 2012.
- Herzberg motivationsteori
- www.Frivillighedstjek.dk
- <http://heltefrivilligt.dk/>
- http://www.sdu.dk/Om_SDU/Institutter_centre/C_lsc/Forskning/BevaegelseLegIdraet/Nyt_BLI/Faellesskabsrelationer

KLUB-BUILDING

SPIEL DIN KLUB | FORM

