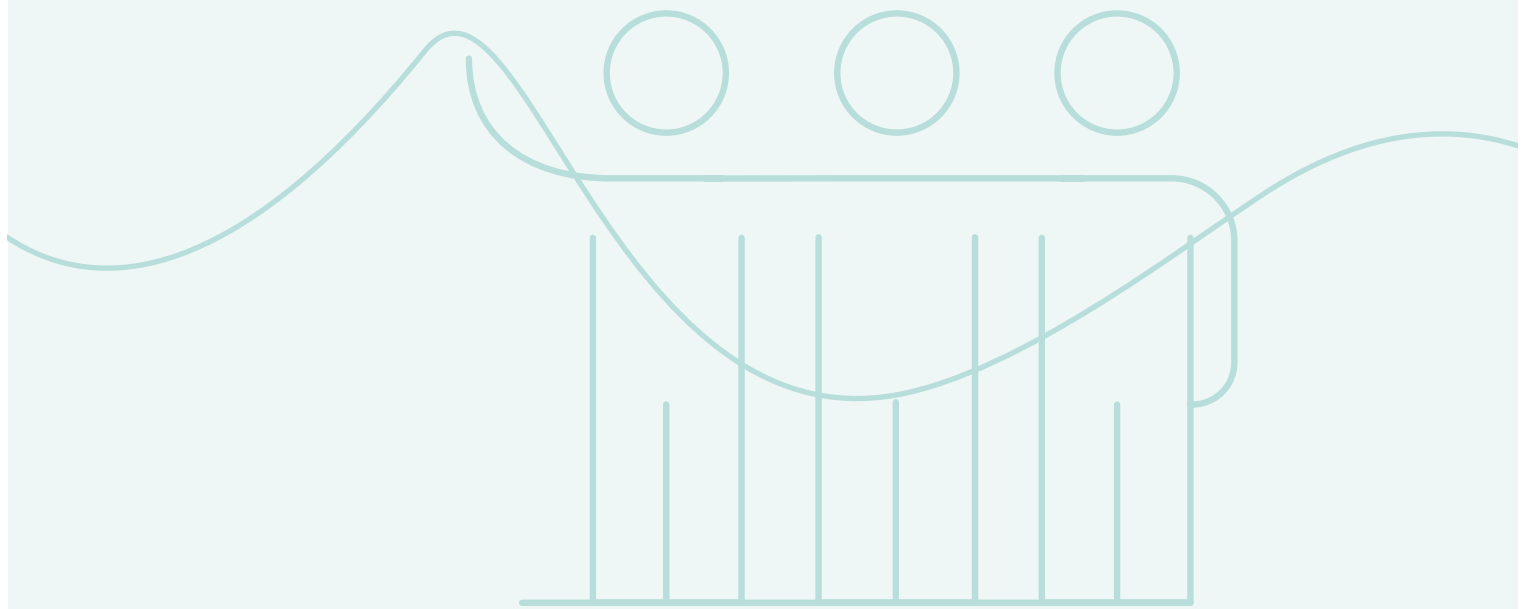


ANALYSER JERES BEHOV

HVILKE FRIVILLIGE ER DET GODE MATCH?





ANALYSER JERES BEHOV

FIND UD AF ORGANISATIONENS BEHOV FOR AT FINDE MATCH MED DE RETTE FRIVILLIGE

Inden I går i gang med at rekruttere frivillige, er det rigtig klogt at lave en kortlægning af rekrutteringsarbejdet.

Hvis I har et mere tydeligt billede af, hvorfor I overhovedet ønsker at rekruttere flere frivillige, hvem I er og hvilke frivillige I søger, vil det blive meget nemmere at finde frivillige til opgaven. Desuden øger I chancen for, at de frivillige I finder, falder godt på plads i organisationen og bliver i længere tid.

For hvorfor ønsker I overhovedet at rekruttere flere medlemmer eller frivillige?

- **Handler det om, at I har brug for økonomien i at have flere medlemmer?**
- **Er det fordi I ønsker at have en mere mangfoldig medlemsbase?**
- **Eller har I brug for den frivillige, der specifikt kan tage opgaven med at arrangere den næste sommerlejr?**

De tre nævnte eksempler kalder på ret forskellige strategier for organisationen.

Hvis I har brug for flere medlemmer, betyder det måske ikke så meget, lige præcis hvem I rammer med den strategi I vælger, så længe der kommer nogle nye som kan se sig selv i jeres organisation. Hvis I ønsker en mere mangfoldig medlemsbase skal I måske ud at have fat på en målgruppe som I ikke i forvejen kender, eller har kontakt til, og det kræver noget helt andet af jer som organisation. Er det en bestemt post I skal rekruttere til, findes personen I leder efter måske allerede i jeres egen organisation, men I skal finde nogen med de helt rigtige kompetencer, og det kræver igen en anden strategi.

I alle tilfælde handler det i høj grad om at finde et godt match mellem organisation/opgave og frivillig.

Center for Frivillig Socialt Arbejde har i deres MATCH-projekt lavet en model for at finde det gode match mellem organisation og frivillig, baseret på fire parametre.

Modellen kan give mange indsigter, men er særligt spændende fordi den fremhæver den pointe, at det gode match ikke kun handler om at finde en frivillig der er god til opgaven, eller at en frivillig skal finde en opgave, som vedkommende trives med, men at det er en tovejs-relation der skal bygges op, hvor frivillig og organisation/opgave skal finde hinanden.

MATCH-tanken lægger op til at der skal findes et godt match på følgende parametre, som tilsammen kaldes *SPOL-modellen*:

Sag og værdier handler om den frivilliges match med selve organisationen og dens sag.

Person og fællesskab handler om matchet med andre personer og kulturen i organisationen.

Opgaver og kompetencer handler om matchet mellem opgaven, indsatsen eller bidraget fra den frivillige med den enkeltes kompetencer, ønsker og muligheder.

Livssituation handler om at den frivilliges engagement skal være foreneligt med personens øvrige hverdagsliv og livssituation.

Så hvordan kan I som organisation og fællesskab blive klogere på hvem I er, hvad I har brug for og på baggrund heraf, hvem I skal nå ud til?

I de følgende værktøjer præsenteres tre metoder til at analysere på forskellige aspekter af opgaven, med at finde det gode match mellem frivillig og organisation:

- **MATCH-øvelsen** hjælper jer til at omsætte SPOL-modellen til praksis. Øvelsen hjælper jer med at identificere, hvem I har brug for at rekruttere. Øvelsen kommer, ligesom MATCH-projektet og SPOL-modellen fra Center for Frivilligt Socialt Arbejde.
- **Form dit fællesskab-modellen** hjælper jer med at analysere jeres egne aktiviteter og udviklingsmuligheder ift. hvem I ønsker at rekruttere. Modellen kommer fra DUF's projekt Alle Unge Med i Fællesskabet og er særligt god til at skabe større mangfoldighed i jeres frivilligbase og/eller nå ud til nye målgrupper.
- **Kandidat-kompetence værktøjet** er et meget konkret rekrutteringsværktøj, som hjælper jer med at få øje på hvilke kompetencer I har brug for når I sætter et hold. Værktøjet er særlig egnet til at rekruttere frivillige til en særlig opgave, f.eks. en bestyrelsespost. Værktøjet er ofte brugt i ansættelser, men er her tilpasset til foreningslivet.

VÆRKTØJ: MATCH-ØVELSEN

SÆT SPOL-MODELLEN I SPIL FOR AT ANALYSERE BEHOV OG FORSTÅ MÅLGRUPPE



90 - 120
minutter



5 - 15 personer



Et lokale med
god plads og
flere borde



Stort papir,
tusser, evt. post
it, computer

Formål

Et strategisk rekrutteringsarbejde kan hjælpe jeres forening med at finde de rigtige frivillige og sikre et længerevarende engagement.

Det handler i høj grad om at være bevidst og afstemme hvilke forventninger I som forening har til jeres frivillige, men også, hvilke forventninger de frivillige har til foreningen.

Så hvis I står som forening og har en følelse af, at I mangler hænder, kan øvelsen hjælpe jer med at konkretisere hvad og hvem I mangler, så I har de bedste forudsætninger for at rekruttere nogen der kan hjælpe jer.

Denne øvelse kan bruges til at lave en første analyse af jeres rekrutteringsbehov egentligt består i og konkretisere hvilke frivillige I har brug for.

Efter I har gennemført MATCH-øvelsen, vil I have et bedre grundlag for at gå videre i rekrutteringsprocessen, f.eks. ved at overveje hvilken rekrutteringsstrategi I skal bruge som I kan læse mere om i [artiklen om rekrutteringsværktøjer](#) på DUF's hjemmeside. Øvelsen danner også et godt grundlag, hvis I senere skal skrive et frivilligopslag.

Sådan bruges værktøjet

Sørg for at være en relevant gruppe af mennesker, for at kunne komme bedst omkring ovenstående i jeres analyse. Måske skal I både nogle erfarne frivillige, som kender foreningen godt, nogle nyere som kan huske hvordan det er når man lige starter og nogle som konkret skal samarbejde med de nye frivillige.

Vær nysgerrige på hinandens perspektiver og sæt god tid af til at besvare spørgsmålene på næste side.

Husk også at jeres svar bliver bedst hvis I er bevidste om hvorvidt I søger nye frivillige til jeres forening generelt, eller nogen til en bestemt opgave.

Følgende er inspiration til hvordan samtalen kan faciliteres i en gruppe. Den kan også sagtens foregå på andre måder eller af en enkeltperson.

1. Introducer øvelsen og SPOL-modellen

Motiver hvorfor I er samlet for at analysere jeres rekrutteringsbehov, og forklar kort om det gode MATCH og SPOL-modellen. F.eks. ved at bruge forklaringen først i dette værktøjshæfte.

Giv gerne deltagerne indsigt i tidsrammen og hvorfor deres deltagelse er vigtig.

2. Sæt gang i samtalen

Lav et stort papir for hvert tema med de underspørgsmål I finder relevante og med plads til at tilføje svar/beskrivelser.

Placer papirerne forskellige steder i lokalet, f.eks. ved "caféborde" eller rundt om på væggene.

Bed deltagerne stille sig ved et tema de synes er spændende. Sørg for at ingen står alene (så må de vælge det tema de finder næstmest spændende).

Giv deltagerne ca. 15 min til at drøfte det spørgsmål de står ved og notere det de når frem til på papiret.

Temaerne og underspørgsmål er:

Sag og værdier - Beskriv, hvordan de(n) frivillige bidrager til jeres formål

Et af de grundlæggende motiver for at være frivillige er sympati for en særlig målgruppe eller sag – et ønske om at gøre en forskel for nogen eller noget. Derfor er det vigtigt, at I beskriver hvordan den nye frivillige bidrager til at gøre en forskel.

Forklar foreningens formål, og hvordan er de frivillige gennem sit engagement med til at opfylde dette formål?

Beskrivelsen skal tydeliggøre sammenhængen mellem jeres formål og den frivilliges bidrag, så det bliver

muligt for potentielle frivillige at spejle deres værdier i jeres forenings formål.

Person og fællesskab - Beskriv jeres fællesskab og de(n) frivilliges samarbejdsrelationer

Beskriv hvilke værdier I oplever kendetegner jeres fællesskab og måde at være sammen på. Nævn evt. hvilke tiltag foreningen gør ift. socialt samvær og en tryk kultur.

Hvis muligt, så portrætter evt. nogle af de eksisterende frivillige man kan spejle sig i og eller have lyst til at kende.

Beskriv evt. om man skal arbejde selvstændigt eller sammen med andre. Er man en del af et hold, er man i tæt kontakt med dem man laver aktiviteter med osv.

Livssituation - Beskriv hvad I forventer og hvad den frivillige kan forvente

Beskriv, hvor meget tid I forventer, den frivillige lægger hos jer. Hvor ofte forventes det at den frivillige kommer? Hvor mange timer skal der lægges hver gang? Er der fleksibilitet i opgaverne? Er der tale om tidsafgrænsede opgaver, eller har I forventninger om et længerevarende engagement?

Beskriv, hvad I kan tilbyde den frivillige til gengæld for personens tid. Det kan f.eks. være tilgang til et fællesskab, netværk, læring og kendskab til jeres målgruppe, viden og/eller muligheder for at udvikle sine evner inden for et bestemt område.

Opgaver og kompetencer - Beskriv opgaven de(n) frivillige skal varetage og hvilke kompetencer, som er gode at have for at kunne det

Beskriv de opgaver og aktiviteter, I søger frivillige til, så konkret som muligt. Hvad går opgaven ud på, og hvor krævende er den? I hvilket omfang kan den frivillige selv definere opgaven, eller hvordan opgaven løses? Hvad er den frivilliges rolle? Hvad forventes det at den frivillige bidrager med til jeres forening? Hvordan oplærer og støtter I nye frivillige? Beskrivelserne skal være konkrete, så potentielle frivillige relativt let kan vurdere, om foreningens opgaver og aktiviteter matcher den frivilliges interesser og kompetencer.

Hvilke færdigheder er gode at have? Er det f.eks. vigtigt at være lyttende, kende målgruppen, være kreativ, have politisk forståelse eller formå at tænde bål? Beskrivelsen er ikke en facitliste, men potentielle frivillige skal kunne afkode, om de har (nogle af) de færdigheder eller kompetencer, I efterspørger.

3. Kvalificer beskrivelserne

Bed nu deltagerne om at gå hen til et nyt tema. Læg op til at der dannes nye grupper og er der et tema som ingen endnu har drøftet så opfordre nogle til at gå derhen.

Deltagerne får igen ca. 15 min og skal nu læse hvad en tidligere gruppe har skrevet og herefter sammen kvalificere dette og evt. uddybe, udfordre eller tilføje.

4. Præsenter og konkluder

Saml jer og lad en repræsentant fra hvert tema præsentere hvad de er nået frem til og om der evt. er noget der er tvivl om eller svært at beskrive.

Resten af deltagerne giver feedback og facilitatoren hjælper med at konkludere hvad der er vigtigst at få med i hver beskrivelse.

5. Skriv ned og saml op

Det kan være en god ide at få skrevet beskrivelserne ind elektronisk allerede under præsentationerne, eller umiddelbart efter, så I både har det som en analyse til jer selv, men også som et baggrundsmateriale i kan bruge i kommunikationen med potentielle frivillige.

Afslut gerne med at aftale netop hvad I ønsker at bruge analysen til og hvem der er eventuelt er ansvarlig for det.

VÆRKTØJ: FORM DIT FÆLLESSKAB

HAR I BRUG FOR AT UDVIDE ELLER UDVIKLE JERES DELTAGELSESFORMER?



120 minutter



5 - 10 personer



Et godt rum til
samtale og
med god
gulvplads



Flipovers eller
andet stort
papir, tusser,
evt. post it's.

Formål

"Alle kan være med" – sådan siger foreninger ofte, men det opleves ikke altid sådan for nye potentielle frivillige.

Med dette værktøj, får I en guide til kaste et kritisk blik på fællesskabets åbenhed.

Handler jeres rekrutteringsudfordringer kun om, at unge ikke kender godt nok til jeres tilbud? Eller er der måske nogle "usynlige barrierer" for nogle målgrupper?

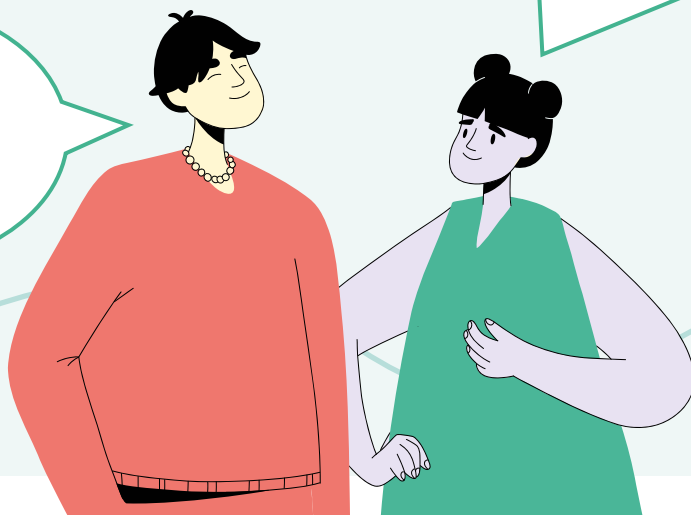
At gøre foreningen og fællesskabet mere inkluderende og mangfoldigt for nye målgrupper kan være en rekrutteringsstrategi i sig selv, men det kræver en analytisk tilgang.

Dette værktøj hjælper med at analysere hvem der er "underrepræsenterede" målgrupper hos jer og hvordan I måske kan ændre på noget i jeres eget fællesskab, så flere kan være med.

Når vi taler om underrepræsenterede grupper i vores foreninger, betyder det at vores samlede gruppe af medlemmer og frivillige ikke svarer til den almindelige sammensætning af mennesker i befolkningen. De grupper, der er *underrepræsenterede* er mindre tilstede i foreningen end i samfundet generelt. Det er interessant, fordi det betyder, at foreningsfællesskabet er mindre mangfoldigt (på alle mulige parametre) end det omgivende samfund.

I den enkelte forening vil der næsten altid være grupper, som slet ikke eller i mindre grad er repræsenterede i foreningen, og der ligger et stort potentiale i at undersøge hvordan man som forening kan åbne sig op og blive mere attraktiv og tilgængelig for nye grupper.

*Underrepræsentation
– hvad betyder
det?*



Sådan bruges værktøjet

Værktøjet er særligt velegnet, hvis I har mod på at få frivillige med som måske skiller sig ud fra dem I allerede har med.

Det kræver også at I er klar på at lave en indledende analyse af, hvordan jeres fællesskab er sammensat, med henblik på evt. at ændre måden i former jeres fællesskab.

At bruge underrepræsentation som en analyseparameter, kan i mange tilfælde gøre det nemmere at tale åbent og fordomsfrit om manglende integration og mangfoldighed i et fællesskab.

Analysen kan laves af en bestyrelse eller andre som har mulighed for at ændre som har mulighed for at skabe forandring i jeres fællesskab. I kan evt. også invitere gæster med som kan bidrage med et perspektiv udefra.

Det kan evt. være en god idé at involvere en konsulent fra foreningen, eller anden som kan være facilitator af processen, og evt. stille de udfordrende spørgsmål, så de øvrige deltagere kan koncentrere sig om at drøfte og svare på disse.

Tanken er at I sammen kan øge forståelsen for hvordan fællesskabet kan opfattes af andre og dermed blive klogere på, hvordan I kan nå ud til endnu flere.

Følgende er et forslag til hvordan modellen værktøjet kan bruges, men det kan fint gøre på andre måde også.

1. Præsenter øvelsen og hvad I vil bruge den til

I kan f.eks. fortælle følgende:

Form dit fællesskab-øvelsen går ud på at kigge på egen organisation og kortlægge, hvordan vores aktiviteter og måder at mødes på, kan rumme eller ekskludere forskellige målgrupper som vi egentlig gerne vil nå ud til.

Grundlæggende handler det om at identificere, hvem der er underrepræsenteret i vores fællesskab. Er der f.eks. over- eller underrepræsentation af et køn, etnisk og/eller kulturel baggrund, eller personer uden funktionsvariationer.

Herefter skal vi undersøge hvad der kan forhindre evt. underrepræsenterede grupper, i at være med hos os – er der nogle barrierer, vi kan ændre på.

2. Opvarmningsøvelse hvem er vi?

Bed deltagerne stille sig op. De skal nu forestille sig selv som en dominobrik og se de kan lave en cirkel, ved at dele karakteristika de har til fælles.

En stiller sig måske op og siger "jeg bor i en lejlighed", en anden som også gør det kan stille sig ved siden af og sige "det gør jeg også – og jeg er vegetar". En der også er vegetar kan så stille sig ved siden af – og tilføje noget om dem selv. Men er der ikke andre vegetarer må personen der var det finde en ny "karakteristika" at dele, som der så måske er en anden der kan knytte sig til. Den sidste person der stiller sig skal forsøge at lukke cirklen med den første ved at finde noget de har til fælles.

Efter øvelsen kan facilitatoren få gruppen til at reflektere over følgende;

- *Hvordan opleves det at have noget til fælles?/Hvordan opleves det ikke at have noget til fælles?*
- *Hvilken type karakteristika delte I – er noget nemmere at dele end andet og hvorfor?*

Tanken med opvarmningsøvelsen er både at få øje på hvor ens I måske er i jeres fællesskab, men også hvordan at det som samler nogen, også kan udelukke andre - og at det kan være mange følelser forbundet med at blive vurderet ud fra diverse karakteristika.

Dette er også værd at være opmærksom på når vi taler om underrepræsenterede grupper.

3. Hvem er underrepræsenterede i vores fællesskab?

Med udgangspunkt i ovenstående øvelse, kan I måske starte med at spørge jer selv; hvordan ser de typiske frivillige ud hos os? Hvilke karakteristika ville vi kunne have nævnt som de fleste kunne tilslutte sig?

Og herefter stille jer selv spørgsmålene;

Hvilke karakteristika ville få kunne tilslutte sig? Og hvilke målgrupper, som vi gerne vil rekruttere til vores fællesskab, er i dag underrepræsenteret?

Lav det gerne som en slags brainstorm og skriv svarene på to plancher.. Den ene planche beskriver den typiske frivillige hos jer, den anden den atypiske.

Se på svarene på 1. planche – og spørg jer selv:

Hvilke af de nævnte karakteristika er absolut nødvendige for at kunne bidrage hos jer? (sæt evt. en streg under disse) Og hvorfor?

Se på 2. planche og spørg jer selv:

Er der nogle af de karakteristika som direkte betyder man ikke kan bidrage hos jer? (sæt evt. en streg under disse) Hvis ja – hvorfor? Strider det direkte mod jeres sag, eller handler det mere om omstændigheder og evt. barrierer?

4. Hvad former vores fællesskab?

Næste trin er at se på jeres fællesskab. Hvilke karakteristika former det?

- Hvilke formål/idéer er jeres fællesskab baseret på?
- Hvilke typer aktiviteter er typiske for jeres fællesskab?
- Hvordan organisere i jer og er sammen som fællesskab?

Lav det igen gerne som en fælles brainstorm og skriv svarene på en planche..

Spørg så jer selv giver jeres aktiviteter og organisering/fællesskabsform tilstrækkelige mulighedsrum for at de underrepræsenterede gruppen kan være en del af fællesskabet?

Og hvis ikke er det så noget I meningsfuldt kan ændre på?

5. Udbrede eller udvikle fællesskabet?

Sidste del er at konkludere på jeres analyse og vælge hvilke rekrutteringsstrategi I vil arbejde videre med.

Hvis I vurderer at underrepræsenterede grupper sagtens kan indgå i jeres fællesskab som det er formet nu, uden at opleve barriere, så skal I arbejde på at **udbrede jeres fællesskab**.

En god rekrutteringsstrategi vil være at øge kendskabet til jeres fællesskabet blandt nye målgrupper, for at skabe et mere mangfoldig fællesskab. Her er kommunikation og det der kan kaldes "kampagnestrategien" en god tilgang. Læs mere om den i [artiklen med rekrutteringsværktøjer](#).

Hvis I vurderer at måden jeres fællesskab er formet, kan afholde nogle målgrupper fra at deltage i jeres fællesskab, så vil det give mening at arbejde på at udvikle jeres fællesskab.

En god måde at inkludere flere frivillige i fællesskabet vil være, **at udvikle jeres fællesskab**, så I bedre kan rumme nye målgrupper.

Her kan I arbejde videre – med hvilke former for deltagelse (fremfor hvilke personer) der er underrepræsenteret i fællesskabet. Hvilke barriere skaber det for underrepræsenterede grupper?

Det kan f.eks. være, at de aktiviteter foreningen afholder altid kræver en funktionsdygtig krop, eller at måden I mødes på i foreningen kræver, at man

altid har mulighed for at mødes på et bestemt tidspunkt.

Spørg jer selv er der tiltag vi kan gøre, for at udvikle vores fællesskab og dermed inkludere flere frivillige? Kan vi invitere nogle ind der kan gøre os klogere, kan vi finde på nogle ideer at teste af?

Måske har I også fået øje på nogle karakteristika/værdier/formater som er særligt som er vigtige for jeres fællesskab. Dem skal I holde fast i – ved at tydeliggøre dem kan I bruge dem i jeres rekruttering, og som introduktion til nye frivillige, så de har lettere ved at navigere i fællesskabet.

Baggrund for øvelsen

"Alle skal ikke være med i alle fællesskaber, men der skal være fællesskaber for alle". Sådan lyder den første fællesskabspointe fra videns opsamlingen fra Dansk Ungdoms Fællesråds inklusionsprojekt "Alle Unge Med i Fællesskabet". Projektet løb i perioden 2019-2022 og var støttet af Tuborgfondet. Gennem projektet lærte DUF og DUF's medlemsorganisation en masse om, hvordan organisationer kan styrke unges mulighed for at blive en del af et demokratisk fællesskab. De øvrige fællesskabspointe kan findes i folderen [10 Fællesskabspointe](#).

Værktøjet ovenfor er en lille del af en større model. Hvis introduktionen gør dig nysgerrig på mere, kan du høre projektleder Deniz Atan fortælle om modellen, samt downloade en guide til modellen i sin helhed fra denne side: <https://duf.dk/artikel/form-dit-faellesskab>

VÆRKTØJ: SÆT DET STÆRKE HOLD

FÅ DE RETTE KOMPETENCER MED OM BORD



2 x 60 minutter
+ individuel tid



3 - 8 personer



Rare steder at
have samtaler



Papir,
skriveredskaber og
evt.
computer/telefon

Formål

Dette værktøj er egnet til at rekruttere frivillige til specifikke grupper eller poster. Det kan være en udvalgsforperson eller en sommerlejrchef, men værktøjet er allerbedst egnet til at rekruttere til opgaver som skal/kan løse af et "kollektiv" – altså et hold, hvor det er vigtigt at have en kombination af forskellige profiler og kompetencer repræsenteret.

Beskrivelsen tager udgangspunkt i, at der skal rekrutteres til en bestyrelse. Er det en anden type hold, er det vigtigt at tilpasse både kompetencekategorier og måske også måden de bruges på.

Som ethvert andet hold, har en bestyrelse brug for personer med forskellige kompetencer, og ikke mindst at kende hinandens kompetencer, så man kan sætte dem godt i spil.

Værktøjet her, kan bruges til at danne sig et overblik over hvilke kompetencer jeres bestyrelse har og har brug for. Det kan eksempelvis bruges op til et valg, så I bevidst kan forsøge at hverve personer med de kompetencer I har brug for. Og så de potentielle kandidater tydeligere kan se hvad de kan bidrage med.

Det kan også bruges når holdet er sat i bestyrelsen, så I lærer hinanden bedre at kende og måske også kan få øje på hvem, der er mest oplagt til hvilke opgaver, og om der er nogle opgaver I kan få brug for hjælp fra andre til at løse.

Sådan bruges værktøjet

Tanken er at der nedsættes en lille gruppe, med kendskab til foreningen, som bevidst arbejder på at få fundet gode kandidater til bestyrelsesposterne

Disse definere en række kompetencer som er nødvendige eller gode for at kunne løfte bestyrelsens opgave og fylder dem ind i "Kandidatkompetenceskemaet".

Herefter starter arbejdet med at opsøge mulige kandidater. Det kan både være de som allerede sidder i bestyrelsen og genopstiller, det kan være nogle der har meldt sig selv på banen – men også gerne nogle I vurderer kunne være interessante, som skal opfordres til at overveje at stille op.

Når der begynder at være udfyldte skemaer vil gruppen kunne danne sig et overblik og se hvilke kompetencer der måske endnu ikke er en kandidat som har – og lede mere målrettet efter det – måske for I øje på en I slet ikke havde tænkt på før.

1. Ønskelisten

Kategorierne i skemaet er udvalgt ud fra hvad der ofte er af opgaver i en forenings bestyrelse, og dermed også brug for af kompetencer. I kan med fordel se dem igennem og rette dem til, så de passer bedre til jeres specifikke behov.

I kan f.eks. gøre det ved at tegne den "ideelle" bestyrelsesmedlem på et papir. Og skriv så alt det I drømmer om vedkommende indeholder – i hovedet, hjertet, fødderne og hænderne.

Spørg f.eks. jer selv:

- Hvad er de kloge på? (viden/erfaring)
- Hvad brænder de for? (værdier/ideer)
- Hvad er de gode til? (gøren/handlinger)
- Hvordan er de sammen med andre? (relationer/samarbejde)

Når I har fyldt alt det på I kunne ønske jer, er det vigtigt at minde jer selv om at det er et idealt – og ikke det I kan forvente at hver enkelt kandidat, men måske det summen af holdet kan indeholde.

Vurder nu hvilket af dette er "kompetencer" I kan og vil søge efter.

Beslut sammen hvad der er nødvendigheder (need to have) og det som vil være lækkert (nice to have). Er der noget alle gerne skal kunne og noget kun få behøver kunne.

Tilpas jeres skema herefter.

2. Opsøg og udfyld

Tag kontakt til dem som enten selv har tilbudt sig eller I tænker kan bidrage til holdet. Fortæl at I er optaget af at blive klogere på deres kompetencer, både for at sikre foreningen får en god bestyrelse, men også for at sikre at de der sidder i bestyrelsen oplever at få opgaver de har lyst til og er gode til.

Tanken er at der udfyldes et skema for hver kandidat. Det kan være en god idé at gøre det ved at kandidaten bliver interviewet af en fra "opstillings-teamet", som kan hjælpe med at bedømme hvilket tal der skal angives, da der er forskel på hvor gode folk er til at "rose" sig selv. Men det kan også sagtens være den bedste løsning at hver kandidat får lov at udfylde skemaet selv i ro og fred.

Hvert spørgsmål forholder sig både til erfaring, men også interesse, da det kan være lige så vigtigt at sikre sig at nogen brænder for en opgave, som at de er gode til den. Det kan være at en erfaren type, bevidst ønsker at lave noget andet i deres fritid end de gør på arbejde, eller der kan være et uerfarent talent som håber at kunne blive mere erfaren inden for et område gennem sit frivillige virke.

For hvert spørgsmål skrives et tal mellem 0 og 3 – eller man kan angive tallet med stjerner, el.lign.:

0: I ingen grad, 1: I lav grad, 2: I nogen grad, 3: I høj grad

Det er vigtigt at det gøres klart for kandidaterne at det ikke er forventningen at nogen har "fuld plade", og at det er helt ok at være uerfaren, så længe man har lyst til de opgaver der typisk findes i en bestyrelse.

3. Saml op og konkluder

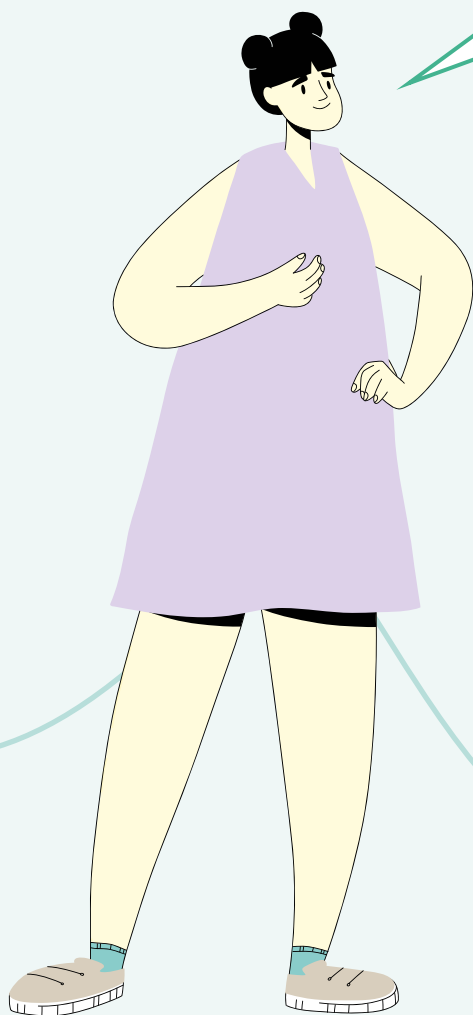
Det kan være en god ide at fordele kontakten til de forskellige potentielle kandidater mellem jer, og at aftale en deadline for hvornår I skal have nået at tale med dem.

Brug nu tid på at sammenligne svarene, med blik på summen, fremfor de enkelte personer.

Hvad får I øje på – hvor står I stærkt, hvilke kompetencer kan holdet komme til at mangle?

Lav evt. en ny runde, hvor I særligt søger efter personer som kan bidrage med det.

Overvej også om det giver mening at dele skemaerne op til valget, så forsamlingen også har det at vælge ud fra – eller om de evt. blot kan være en støtte til kandidaten når de fortæller hvad de gerne vil bidrage med.



Hvor høje krav kan vi stille til frivillige?

Motivation til frivilligt engagement kommer af mange ting, og en af disse ting er tydelige rammer og klarhed om forventninger. Det kan kandidat-kompetenceværktøjet bidrage positivt til.

Samtidig kan vi med værktøjet komme til at skrue så meget op for krav og forventninger, at det mindsker motivationen hos de potentielle kandidater.

Vi skal minde os selv og hinanden om, at det er frivilligt arbejde, og at mange til daglig slås med at leve op til en perfektionskultur med utrolig høje krav.

Foreningslivet er og skal fortsat kunne være et frirum fra nogle af de præstationsfokuserede arenaer, som vi ellers bevæger sig i.

Her kan kandidat-kompetenceværktøjet komme til at signalere endnu flere krav og forventninger. Så vær opmærksom på, hvilket sprog I bruger om det, og blød det op, når det bliver for skarpt, professionaliseret eller formelt.

Leder vi efter en person med kompetencer inden for kommunikation, eller en person, som er god til at lave TikTok-videoer? Et tip kan, som her, være at være konkret og præcis, så kravene ikke bliver blæst op i et urealistisk niveau

SÆT DET STÆRKE HOLD

KANDIDAT-KOMPETENCE-SKEMA

	Erfaring	Interesse
Aktiviteter og arrangementer I hvor høj grad kender du foreningens aktiviteter og arrangementer og har ideer til at udvikle dem?		
Medlemmer og frivillighed I hvor høj grad har du kendskab til foreningens medlemmer og interesse i at arbejde med frivillighed, medlemsvækst-, udvikling og trivsel		
Ledelse og bestyrelse I hvor høj grad har du erfaring med og interesse for (forenings)ledelse og bestyrelsesarbejde?		
Økonomi og funding I hvor høj grad har du erfaring med og interesse for økonomi og fundingopgaver?		
Netværk og samarbejde I hvor høj grad har du erfaring med og interesse for at repræsentere en sag og arbejde internt og eksternt med netværk og samarbejde?		
Kommunikation og medier I hvor høj grad har du erfaring med og interesse for kommunikationsopgaver og forskellige medier?		
Strategi og politik I hvor høj grad har du erfaring med og interesse for at udvikle strategier og arbejde politisk		
Proces og forandring I hvor høj grad har du erfaring med og interesse for at lave gode processer og skabe positiv forandring?		