

TRE FASER I DEN GODE VELKOMST

Frivilliges motivation er nøglen til engagement. Motivationen skal så vidt mulig forblive høj, ellers er der fare for, at den frivillige stopper igen og derfor er det vigtigt at være opmærksom på, hvordan den frivilliges motivation påvirkes fra første kontakt og til de er fuldt engageret i organisationen.

I venstre side følger du den frivilliges behov, når de er i kontakt med organisationen i de enkelte faser, samt hvad der sker med deres motivation. Daler motivationen kan den frivillige vælge at stoppe. De tre faser til højre beskriver processen fra første kontakt til den frivillige er fuldt engageret og hvad organisationen kan overveje og gøre for at hjælpe den frivillige bedst ind i fællesskabet.

DEN FRIVILLIGES BEHOV

FØRSTE KONTAKT

BEHOV: Viden om opgave, organisationen og de andre frivillige i en gensidig forventningsafstemning.

MOTIVATION: Høj

FØRSTE DAG

BEHOV: Introduktion til andre, til opgave. Mulighed for at stille spørgsmål. Nomineret person, der 'tager sig af dem' og som de kan spørge også efterfølgende.

MOTIVATION: Nervøs

INERTI

BEHOV: Den frivillige møder 'ædru idealisme' Lever opgaven, organisationen, de frivillige op til forventningerne?

MOTIVATION: Muligt motivationstab

FAST TILKNYTNING

BEHOV: Fortsat at se meningen med engagementet og være en del af fællesskabet.

MOTIVATION: Svingende

DE TRE FASER OG ORGANISATIONENS FOKUS OG REFLEKSION

FASE 1: INGENMANDSLANDET

Ingenmandslandet, tiden fra første kontakt til første dag, er en vigtig fase, da den frivilliges motivation daler, jo længere tid, der går, inden de starter. Fasthold motivationen ved at holde dem informeret, invitere til introkursus eller til at møde andre frivillige.

FOKUS: Fastholde motivation.

REFLEKSION TIL FASE 1:

- Hvem har ansvaret for den gode velkomst?
- Hvad skal den nye frivillige vide / have inden start?
- Hvem skal den nye frivillige møde inden start?

FASE 2: STARTFASEN OG TRE MÅNEDER FREM

Den frivillige introduceres til opgaven, organisationen, de andre frivillige og det meningsfulde engagement italesættes.

FOKUS: Oplæring og socialisering.

REFLEKSION TIL FASE 2:

- Hvad skal den nye frivillige kunne og hvilken information skal den frivillige have og hvornår?
- Hvem kan / vil lære nye frivillige op?
- Hvem planlægger og er tovholder for introforløbet?
- Hvem er nomineret kontaktperson for nye frivillige?
- Hvem er 'intro-vært', der svarer på spørgsmål, forklarer dagligdagen og sikrer de nye falder til socialt?

FASE 3: SAMVIRKEFASEN

Introperioden er overstået og dagligdagen sætter ind.

FOKUS: Fastholde engagement og øge ansvar og indflydelse.

REFLEKSION TIL FASE 3:

- Hvem har ansvar for at sikre den frivillige er faldet godt til?
- Hvilke muligheder for yderligere engagement er der?
- Hvordan bliver nye frivillige inviteret med til mere?
- Får den frivillige hvad 'lovet' ift. læring, kammeratskab etc.?
- Hvordan sikres, at den nye føler arbejdet er meningsfuldt og ser forbindelsen til organisationens formål?