

GUIDE: Rekruttering

Som bestyrelse er en af jeres vigtigste opgaver at have fokus på, at I har de rette profiler og kompetencer i bestyrelsen. Det er det bedste for butikken og for jeres glæde ved bestyrelsesarbejdet. Det gør I naturligvis også ved at sikre, at der altid er nok kandidater, så der på årsmøde/generalforsamling kan vælges det fornødne antal, jf. vedtægterne.

Rekruttering foregår hele året

Det er vigtigt at have fokus med medlemmer, som løbende viser interesse i foreningsarbejdet og fx ofte deltager i bestyrelsens og butikkens aktiviteter. Det er rigtig godt at prioritere tid til samtaler med medlemmerne og sikre, at jeres aktiviteter og bestyrelsens arbejde er synligt for medlemmerne.

Hvis et medlem udtrykker interesse for bestyrelsesarbejdet, men der er længe til valg, så overvej at inddrage medlemmet som hjælper i nogle af bestyrelsens aktiviteter eller på anden måde give et indblik i bestyrelsesarbejdet. Jo længere man er engageret, jo større tendens er der også til, at man på et tidspunkt får lyst til at have formel indflydelse på, hvad man arbejder med og hvordan.

Det er opgaverne, der tiltrækker

Det er opgaverne og mulighederne, der tiltrækker de gode kandidater; ofte er det ikke titlen af 'bestyrelsesmedlem'. Så hvad laver bestyrelsen, og hvorfor er det godt at være med? Tag en snak om det i bestyrelsen og lær at tale om det. Hvis I skal motivere andre til at være med, skal I kunne fortælle om opgaverne, og hvorfor de er vigtige.

Lige så vigtigt: Hvilke drømme har I? Hvad er det for nogle ting, I med nye bestyrelsesmedlemmerne gerne vil blive bedre til? Den primære årsag til, at folk engagerer sig i frivilligt arbejde og bestyrelsesarbejde, er, at de kan gøre en forskel. Ved at I får styr på, hvad I gerne vil lave mere af eller blive bedre til, kan potentielle kandidater bedre se, hvordan de kan være med til at gøre en forskel hos jer.

Tal evner før navne og gør den personlige opfordring personlig

Selvom det er fristende at tale om "navne", når man taler om rekruttering, så er det ofte en stor fordel at vente med det og i stedet starte med at afklare:

1. Hvilke evner og interesser de eksisterende bestyrelsesmedlemmer har
2. Hvilke kompetencer gruppen mangler og *hvorfor?*

Når I ved, hvilke kompetencer I ønsker i bestyrelsen, og gerne har skrevet dem ned, så kan I tale om, hvem I kender, som opfylder de forskellige kriterier. Derefter skal I tage personlig kontakt til de personer, I kommer i tanke om.

Ved at diskutere opgaverne og ønsker til evner i bestyrelsen, bliver det også meget nemmere at gøre en personlig opfordring til en potentiel kandidat *reelt* personlig. Og det øger chancen for, at personen siger ja.

Hvilket spørgsmål er det mest sandsynligt, du ville svare ja til?

”Vi mangler en i bestyrelsen, og jeg kender kun dig, vil du ikke gerne være med?”

Eller....

”Vi mangler lige præcis det her i vores bestyrelse, og det ved jeg, du er rigtig god til, så vi håber, at lige præcis du vil stille op til bestyrelsen.”

Lad den enkelte selv tage stilling til, om de har tid, lyst og lejlighed



Vi kan have en tendens til på forhånd at udelukke potentielle kandidater, fordi de er engageret andre steder eller har travlt med familie og job, og vi derfor regner med, at de vil sige nej.

Alle undersøgelser af frivillige og foreningsaktive bekræfter, at mange gerne vil bidrage, hvis de bliver spurgt. Undersøgelser viser også, at de, der laver mest frivilligt arbejde, er dem, der både arbejder flest timer om ugen og er engageret flere steder. Så spørg alligevel.

Tips til god kommunikation

Den personlige opfordring, helst ansigt til ansigt, er den bedste og mest effektive måde at få kandidater til at stille op til bestyrelsen. Men der er en række ting, som bestyrelser erfaringsmæssigt også har haft succes med. Centralt for dem alle er, at der har været tydelighed omkring opgaver og kandidatprofiler.

I butikken: Roll-up i butikken og jobopslag ved kassen

I en ny butik, der ligger i et villakvarter, hvor de fleste familier har travlt, skulle der startes en ny bestyrelse op. Der blev lavet en kort beskrivelse af mulige opgaver i bestyrelsen og mulige bestyrelsesmedlemsprofiler, som blev trykt på en roll-up samt på en udelingskopi ved kassen, der også indeholdt datoen for det stiftende årsmøde og kontaktinformation på uddeleren. Foreningskonsulenten rekrutterede to personer og en tredje skrev en ansøgning på baggrund af opslaget i butikken. Til årsmødet stillede yderligere fire op, og således fik butikken en bestyrelse bestående af syv mennesker i alle aldre og med forskellige evner og interesser.

Roll-up bestilles af butikken hos butikkens leverandør.
Husk at tjekke at leverandøren har korrekt logo mm.

Digitalt: Jobopslag på Facebook og i app'en

Del opslaget med opgaver og ønsket profil på Facebook og altid gerne sammen med et billede, enten af opslaget selv, eller af et billede fra butikken, der illustrerer, hvad man kan være med til. Det samme gøres i medlemsappen, så alle butikkens medlemmer, som har app'en, får beskeden.

På tryk: Lokalpresse og indstik i Samvirke

I en butik var bestyrelsesmedlemmerne enige om, at der skulle et generationsskifte til. Derfor forfattede de en tekst på mindre end en side om, at de alle gik af til årsmødet for at gøre plads til nye kræfter. Derudover beskrev de opgaverne. Siden lagde de ind i alle Samvirke i butikken, så de engagerede kunder, der får Samvirke, læste beskeden. På årsmødet stillede 9 medlemmer op og blev den nye bestyrelse. Helt så radikalt er det ikke nødvendigt at gå til værks for at sikre fornyelse i bestyrelsen, men det viser, at det kan virke at lægge indstik i Samvirke, både for at gøre opmærksom på årsmødet/generalforsamlingen og ønske om nye kræfter.

Kontakt din foreningskonsulent, som har inspiration og skabeloner fra rekrutteringsindsatser fra butikker i hele landet.

Mange butikker har annoncer eller andet samarbejde med lokalpressen. Den mulighed skal man også benytte sig af til rekruttering. Ofte behøver man ikke bruge annoncekroner for at få en historie i bladet, hvis man skriver den som en pressemeddelelse, som avisen nemt kan sætte direkte i bladet. Husk at sende et godt billede eller to med.

Mere inspiration

Download Guiden ['Sådan rekrutterer I nye frivillige'](#) fra Center for Frivilligt Socialt Arbejde

Bliv klogere på danskernes frivillighedsvaner ved at læse rapporten ["Tal om det frivillige Danmark. Analyse af befolkningens frivillige engagement"](#).