

## 5 gode råd: Sådan lykkes det at rekruttere unge frivillige



Julie Hjerl Hansen

29. august 2018 kl. 3:20 | 2 kommentarer

---



*Hele 43 procent af de unge, som ikke allerede udfører frivilligt arbejde, vil gerne engagere sig, hvis de bliver opfordret til det.  
[Foto: Colourbox]*

*GUIDE: Unge er meget motiverede for at lave frivilligt arbejde, især hvis foreningerne henvender sig direkte og opfordrer dem til det. Her får I gode råd til, hvordan I får nye, unge frivillige kræfter ind i foreningen.*



Motivationen mangler ikke noget, men måske skal foreningerne blive bedre til selv at prikke unge på skulderen og spørge, om de kunne tænke sig at arbejde frivilligt. En ny undersøgelse om unge og frivillighed, som Center for Frivilligt Socialt Arbejde udgav i juni viser, at næsten fire ud af ti unge i alderen 16-29 år deltager i frivilligt arbejde, og knap halvdelen af de unge, der ikke allerede arbejder frivilligt, siger, at de ville være interesserede i at arbejde frivilligt, hvis de blev opfordret.

“Vores tal viser, at de, der laver mest frivilligt arbejde, er unge og ældre, og det er nogle gange lidt af en aha-oplevelse for foreningerne, at så mange unge arbejder frivilligt,” siger Torsten Højmark Blunck Hansen, som rådgiver foreninger og landsorganisationer om rekruttering af frivillige for Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA).

Han er medforfatter til bogen "Engagement behøver plads" – en slags inspirationsguide til mindre foreninger, som ønsker at engagere unge. Nedenfor giver han sine fem bedste råd til foreninger, som ønsker at rekruttere flere unge frivillige.

## 5 råd til rekruttering af unge frivillige

### **TEMA: FRIVILLIGE**

1 5 gode råd: Sådan lykkes det at rekruttere unge frivillige  
29. august 2018

---

2 Lynguide: Regler og love for unges frivillige arbejde  
29. august 2018

---

3 Diakonisser sætter frivillighed i skema og får mere tilfredse frivillige  
28. februar 2018

---

4 Frivillige skaber tryk og trivsel hos Diakonissestiftelsen  
28. februar 2018

---

Bvhaver hvæner bro i belastede boligområder – sådan når I til nævnen

### **Råd 1: Nedsæt et rekrutteringsudvalg, som har ansvar for processen**

Hvis I ønsker at rekruttere flere unge frivillige, er det en god idé at planlægge rekrutteringsprocessen, så I arbejder målrettet.

Det første, I med fordel kan gøre, er at nedsætte et rekrutteringsudvalg, som kan lave en strategi og en målsætning for, hvad de gerne vil opnå med rekrutteringsprocessen. Medlemmerne af udvalget bør blandt andet stille sig selv og hinanden følgende spørgsmål:

- Hvad vil vi gerne opnå ved at rekruttere unge frivillige?
- Hvor mange unge frivillige skal vi bruge? Er det 5 eller 100 – og hvad er realistisk?
- Hvilken type unge frivillige ønsker vi at rekruttere?
- Hvordan får vi bedst fat på den type af unge frivillige, som vi leder efter?

## **Råd 2: Afgræns, hvilke unge I ønsker at rekruttere**

Inden selve rekrutteringsprocessen kan gå i gang, er det en stor fordel at rekrutteringsudvalget er blevet enig om, hvilke typer af unge de ønsker at rekruttere.

“Jo mere konkret man kan blive i forestillingen om målgruppen af unge, man henvender sig til, jo lettere bliver det efterfølgende at rekruttere,” siger Torsten Højmark Blunck Hansen.

I processen med at afklare, hvilke typer unge I ønsker at rekruttere, kan I med fordel overveje:

- Hvilke kompetencer ønsker vi, at de unge frivillige skal have? Det kan både være i form af erfaring eller i form af personlighedstræk. Hvis man for eksempel ønsker at rekruttere unge frivillige til at være mentorer, kan det være, man skal lede efter unge, som er åbne og udadvendte, eller det kan være, man leder efter unge med projektleder- eller SoMe-kompetencer.
- Hvilke rammer i foreningen skal de unge frivillige kunne passe ind i? Hvor mange timers frivilligt arbejde om ugen kræver arbejdsopgaven eksempelvis? Er der faste dage eller tidspunkter, hvor de unge skal kunne deltage? Og hvilke konkrete arbejdsopgaver skal den unge løse?

For at blive skarpere på, hvilke unge frivillige foreningen ønsker at rekruttere, foreslår Torsten Højmark Blunck Hansen, at rekrutteringsudvalget laver en personaøvelse, hvor udvalgsmedlemmerne forsøger at forestille sig en fiktiv ung med navn, alder, uddannelse, familieforhold, medievaner, personlighedstræk og kompetencer.

Tips til, hvordan øvelsen kan gennemføres i praksis findes i kapitlet “Kommunikation i ungehøjde” i Center for Frivilligt Socialt Arbejdes bog “Engagement behøver plads”, som kan downloades gratis.

## **Råd 3: Brug jeres netværk til at opsøge de unge**

Nu ved rekrutteringsudvalget, hvilke typer unge de skal lede efter, men hvordan finder de så frem til de unge i målgruppen? Ifølge Torsten Højmark Blunck Hansen findes der helt overordnet to metoder, når man rekrutterer frivillige:

### **1. De frivillige henvender sig selv til foreningen**

Det kan for eksempel være, fordi de unge har læst om foreningen på sociale medier, eller fordi de har hørt et oplæg afholdt af en af foreningens medlemmer, og så kommer de unge selv hen og viser interesse for at blive frivillig.

“En norsk undersøgelse viser, at frivillige, der selv henvender sig, lægger flere timer og er mere motiverede,” fortæller Torsten Højmark Blunck Hansen.

## 2. Foreningen opsøger aktivt de frivillige

Nye tal fra Center for Frivilligt Socialt Arbejde tyder imidlertid på, at det også kan være en rigtig god idé for foreningerne selv at opsøge de unge direkte for at opfordre dem til at blive frivillige. Hele 43 procent af de unge, som ikke udfører frivilligt arbejde, svarer således, at de gerne ville engagere sig, hvis de blev opfordret til det.

Hvis foreningen vælger selv at opsøge de unge, så findes der en række forskellige måder, foreningen kan henvende sig til de unge på. Det kan for eksempel være via jobopslag eller arrangementer på skoler, cafeer eller fora på sociale medier, hvor de unge i målgruppen færdes (du kan læse mere om rekruttering af unge frivillige på skoler og uddannelsesinstitutioner i en [udførlig guide](#), som Center for Frivilligt Socialt Arbejdes har lavet).

Torsten Højmark Blunck Hansen anbefaler desuden, at man aktiverer sit netværk, når man vil nå ud til de unge.

“Man skal tænke: 'Er der nogen i mit netværk, som kan opfordre nogen i deres netværk'. For hvis jeg for eksempel har et netværk på 500 mennesker og ganger det med de næste 500, som hver af mine bekendte har i deres netværk, så når jeg meget langt ud,” siger Torsten Højmark Blunck Hansen.

Her er det igen en fordel, at rekrutteringsudvalget har fået lavet en grundig analyse og beskrivelse af, hvilke typer af unge frivillige de ønsker at få fat på.

“For når man så ringer til en bekendt, kan man fortælle om den profil, man søger og spørge: 'Kender du ikke nogen, der kunne være fede til det?'. Hvis man for eksempel søger en, der er god til mennesker, så vil det også virke bedre, når man ringer op til den unge at kunne sige: 'Jeg har fået dig anbefalet, fordi du er udadvendt og god til at arbejde med mennesker. Derfor henvender jeg mig til dig'.”

### **Råd 4: Lav en grundig forventningsafstemning**

Når I har fået kontakt til en ung, som overvejer at blive frivillig i foreningen, er det vigtigt, at I får budt velkommen på en god måde.

“Det er vigtigt, at de unge får et godt, men også et realistisk indtryk af, hvad foreningen er, og hvordan tingene bliver gjort i foreningen,” siger Torsten Højmark Blunck Hansen.

“Det er en god idé at forventningsafstemme ved at spørge ind til, hvad de unge håber at få ud af deres frivillige indsats. Så finder man måske frem til, at de unge vil noget noget helt andet end det, man umiddelbart havde forestillet sig. I det tilfælde må man enten finde ud af, om der måske er andre arbejdsopgaver, som vil passe godt til den unge eller finde frem til, at den unge måske skal noget helt andet med sit frivillige engagement,” siger Torsten Højmark Blunck Hansen og fortæller, at forventningsafstemningen er enormt vigtig, fordi folk ellers typisk falder fra sidenhen, fordi realiteterne viser sig ikke at passe til deres forventninger:

“De kan for eksempel have en oplevelse af, at de troede, at de skulle arbejde med mennesker, men i stedet bliver de sat til at lave regnskab, eller måske troede de, at de skulle arbejde to timer om ugen og bliver mødt med en forventning om, at de kan være der 20 timer om ugen.”

## **5. Evaluer – og lær af jeres fejl**

Når I er færdige med rekrutteringsforløbet, er det vigtigt at evaluere forløbet, så I kan lære af, hvad der gik godt og mindre godt – og blive endnu bedre til at rekruttere unge næste gang.

Som en del af evalueringen, kan rekrutteringsudvalget blandt andet stille sig selv følgende spørgsmål:

- Nåede vi vores mål, eller nåede vi det ikke? (både når det gælder antallet af frivillige, vi ønskede at rekruttere, og de kompetencer, vi håbede, at de havde.)
- Hvad gjorde, at vi lykkedes, eller at vi ikke lykkedes med at nå målet? Ved vi, hvorfor det ikke lykkedes, eller skal vi for eksempel ringe til skolelederen på den skole, vi var ude på og spørge, hvorfor han/hun tror, at der ikke var nogen, der reagerede. Det kan måske skyldes noget lavpraktisk, som at rengøringspersonalet har fjernet opslagene, og så kan det være, at det er bedre at prøve at gå derop igen i stedet for at konkludere, at opslag på skoler ikke virker.
- Var det de rigtige steder, vi forsøgte at opsøge de unge? Var det de rigtige kommunikationsfora, vi brugte? Eller kunne vi med fordel have henvendt os på en anden måde?
- Hvad vil vi gerne fortsætte med at gøre i fremtiden, og hvad skal vi gøre mindre af i fremtiden? Her kan det også være en god idé at spørge nogle af de frivillige, man har rekrutteret, eller nogle af dem, det ikke lykkedes at rekruttere om deres syn på rekrutteringsforløbet.
- Hvordan er rekrutteringsprocessen forløbet internt i foreningen, og er der noget, vi skal justere i fremtiden?

Center for Frivilligt Socialt Arbejde har i august 2018 udgivet bogen "Engagement behøver plads", som er en ny udgivelse med viden, inspiration og værktøjer til at engagere unge i frivilligt arbejde. Bogen er gratis og kan downloades [her](#).

Frivillige »

Foreningsliv »

Frivillighed »

Center for frivilligt socialt arbejde »

Follow @AltingetCivil { 1,024 followers

#### A: Emner

EU

Filantropi

Foreningsliv

Frivillighed

Fundraising

Indsamling

Jura

Kommunikation/branding

Ledelse

Lobbyisme

Opstart

Organisation

Rådgivning

Samskabelse

Socialøkonomi

Teknologi

Udvikling

Velfærd

Økonomi/regnskab

#### MEST LÆSTE ARTIKLER

##### 1. Roskilde Festival: Vores samarbejde med foreningerne skal ændres fundamentalt

fobu 

Udvikler og støtter det gode  
børne- og ungeinstitutionsliv

**JOBOPSLAG:**

Stærk og engageret direktør søges til

## Udviklingsparat paraplyorganisation for selvejende og private dag- og fritidstilbud



Facebook 28

Twitter

LinkedIn

Email

Mere... 13





Få adgang til

# mandagmorgen

Klik her!

Læs blandt andet i seneste ugebrev:

- Scenarier sætter usikkerhed i system
- Økonomer: Der er plads til lønstigninger
- Når disrupteren disruptes

## 2 kommentarer [Skriv en kommentar ↓](#)

**Lars Linderholm** · Frivilligchef

[Anmeld](#) 4 dage siden

### 5 gode råd rammer forbi

Center for Frivilligt Socialt arbejde har udgivet en interessant bog, der har fokus på, hvordan man som forening kan engagere unge. Bogen indeholder mange spændende betragtninger, så jeg ærgrer mig over, at Altingets artikel om bogen indeholder 5 gode råd som til forveksling ligner dem du finder i alle rekrutteringsbøger. Jeg griber i egen barm for vi har i Ældre Sagen selv netop udgivet en guide til vores frivillige - med stort set samme type råd. Så rådene er god nok. De handler bare ikke om unge. Det er ærgerligt for jeg kan sagtens finde 5 gode råd i Centerets nye bog, der er meget mere specifikke på det unge. Her er mit forslag til de 5 gode råd som Altingets artikel burde have fremhævet og som findes i bogen:

1. For unge vægter personlig udvikling mere end hos andre aldersgrupper.
2. At det er en accepteret præmis i foreningerne at ungdomsårene er præget af mange skift - bopæl, uddannelse, venskaber, forelskelser - som man må tage højde for, når vi taler om unge frivillige.
3. at selv om unge er udpræget aktivistisk indstillede så holder man længere på dem, hvis de også får reel medbestemmelse over aktiviteterne.
4. At for unge er involvering i foreningerne også demokratisk dannelse.
5. Tal og skriv i et sprog unge kender og forstår. Tal fx om frivilligt engagement fremfor frivilligt arbejde og brug gerne Youtube videoer fremfor foldere.

Jeg kan kun anbefale at læse bogen, der er mange gode pointer og foreslår samtidig at Center for Frivilligt Socialt arbejder videre med temaet. Måske i en form, der er mere sammenhængende end en artikelsamling fra udvalgte eksperter og som er langt mere operationel [læs: redskabsorienteret].

[Anmeld](#) 8 timer siden

**Dorte Nørregaard** · Udviklingsleder, Center for Frivilligt Socialt Arbejde

### Fem nye råd er interessante

Tak for dit bud på fem andre gode råd. Du har helt ret i, at de fem fremhævede gode råd er meget standard - også for frivillige i andre aldersgrupper. Men det er også oplevelsen, at vi med bogens målgruppe skal starte der. Flere af dine nye råd indgår også i bogen - og et par af dem kræver lidt mere undersøgelse inden vi kan skære dem helt færdige. Vi ved fx ikke om unge er glattere for 'engagement' end 'arbejde'.

Vi vil rigtig gerne være med til at drøfte og udvikle redskaber til fremadrettet at aktivere endnu flere unge i foreningslivet. Lad os endeligt drøfte videre om det her

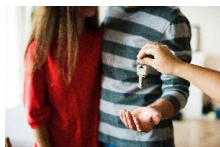
### SPONSORERET INDHOLD



Ri, Statsautoriserede Revisorer:

### **Lovændring på andelsboligområdet har store konsekvenser for andelshaverne - Artikel 3**

Hvordan det nye regelsæt om valuarvurderinger og lovfæstningen om bestyrelsesansvar og mindretalsbeskyttelse påvirker din andelsboligforening



Ri, Statsautoriserede Revisorer:

### **Lovændring på andelsboligområdet har store konsekvenser for andelshaverne - Artikel 2**

Produktionsskoleforeningen: **Finanslovsforslaget 2019 – Produktionsskoleforeningens synspunkter**

Mannaz: **Den moderne leder som facilitator**

**DIT BUDSKAB HER?**

**SE ALLE**

