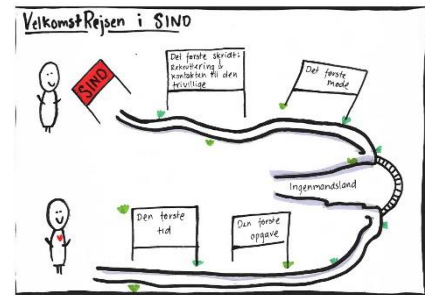


Hvem er ansvarlig for den frivilliges ”rejse” ind i SIND?

Vejen ind i SIND er en proces, som man skal tage højde for, fordi den har stor betydning for, at den nye frivillige kommer til at føle sig som en integreret del af frivilligruppen. Det er en proces, som starter, når en potentiel frivillig begynder at overveje, om frivilligt arbejde i SIND er noget for ham eller hende, og slutter først, når den nye frivillige ikke længere føler sig ny. Grunden til at denne proces er vigtig, er fordi den har stor betydning for, om den frivillige får lyst til at fortsætte.



Det kan være en tidskrævende indsats, og der vil sikkert være flere af de etablerede frivillige, som føler at de har for travlt med andre opgaver til også at tage sig af de nye. Derfor er det vigtigt, at man finder en person, som synes, at lige præcis det at tage imod nye frivillige, er en spændende opgave. Det er en person, som måske allerede eksisterer i jeres frivilligruppe, eller en person der skal rekrutteres udefra. I SIND har vi valgt at kalde den person, som står for den ”gode modtagelse”, for en kulturbærer.

Kulturbæreren

Kulturbæreren er den person, som er ansvarlig for en god modtagelse af nye frivillige, ligesom kulturbæreren skal ”passe” på de nye frivillige. Det er en rolle, der skal varetages på lige fod med en formand, kassér næstformand mm. Dvs. hvis kulturbæreren stopper, skal der findes en ny. I kan vedtage hvem det skal være på et bestyrelsesmøde, og indføre det i jeres forretningsorden, eller lave et skriv om hvem det er, som I hænger op i jeres lokaler. På den måde får de andre etablerede frivillige kendskab til hvem, det er, der har ”den”.

En kulturbærer er en, som udfører følgende opgaver:

Kulturbærerens opgaver

Læg en plan: Når du skal byde nye mennesker inden for i jeres fællesskab, kan der ske mange uforudsete ting eller opstå misforståelser eller uplanlagte reaktioner. Ved at tænke dit velkomstforløb grundigt igennem og lægge en god plan, er du bedre forberedt og mere åben og modtagelig for nye inputs fra nye frivillige, ligesom den nye frivillige vil føle sig mere velkommen hos jer.

At lægge en plan for den gode velkomst er altså vigtigt for fastholdelsen af den nye frivillige, men mindst lige så vigtigt ift. at blive klogere på, *hvilken* praksis I benytter jer af, når nye frivillige kommer ind ad jeres dør. Nedenfor ser du en lille drejebog for, hvordan en velkomstpraksis kan se ud, hvis du er blevet valgt som kulturbæreren i din SIND lokalafdeling.

a. Før den nye frivillige møder ind:

Velkomstmål:

Efter I har modtaget henvendelsen fra en ny potentiel frivillig og det er blevet aftalt, at personen vil forsøge at starte hos jer, skal der aftales en dag for første besøg. Det er en rigtig god ide at ringe eller sende den nye



frivillige en mail inden første møde, hvor du fortæller, at I glæder jer, giver de vigtigste praktiske informationer og spørge ind til, om der er noget, den frivillige er i tvivl om inden starten.

Derudover skal du informere de etablerede frivillige om, at der er en ny på vej. Det kan du gøre ved at sende en mail rundt til frivilligruppen, hvor du fortæller kort om den nye frivillige, fx navn og hvornår vedkommende starter. På den måde kan de etablerede frivillige bidrage med, at den nye føler sig velkommen.

Oplæring:

Alt efter hvad den nye frivillige skal beskæftige sig med, er det forskelligt, hvem der oplærer den nye frivillige i opgaverne. Derfor skal du vide, hvilken rolle den nye frivillige har fået. Hvis det fx er, at den nye frivillige skal være besøgsven, er det koordinatoren i besøgsvens-tilbuddet, som oplærer den nye frivillige i selve opgaverne. Hvis den nye frivillige skal stå for en aktivitet, er det en aktivitetsansvarlig, som oplærer den nye frivillige. Hvis den nye frivillige skal sidde med opgaver, som ikke før er blevet varetaget, giver det bedst mening, at det er dig, som kulturbærer, der lærer den nye frivillige op.

b. Den nye frivilliges første dag

Forventninger:

Det er din opgave at have ansvar for den frivilliges første dag, og sørge for at den, som oplærer den nye frivillige, også er til stede.

Gør det tydeligt, at den nye kan kontakte jer med spørgsmål, og husk selv at spørge til, hvordan det går. Derudover er det vigtigt at forventningsafklare med den nye frivillige helt fra start. Tal om, hvad den nye håber at få ud af at være frivillig i SIND, hvilke rammer han eller hun kunne tænke sig for det frivillige arbejde, hvad han eller hun kan bidrage med og har brug for af rammer og hjælp. Brug evt. arket *Forventningsafstemning med nye frivillige* som udgangspunkt for denne samtale.

Ingenmandsland

Tiden mellem det første møde og den første opgave er en form for 'ingenmandsland', hvor motivationen hos den nye frivillige hurtigt daler, hvis han eller hun skal vente for længe med at blive engageret i det frivillige arbejde. Sørg derfor for, at den nye hurtigt får en opgave eller bliver koblet op på noget, I allerede er i gang med.

c. Inden for den første måned

En god start:

Det er vigtigt at fokusere på handlingen, så den nye frivillige får en oplevelse af at gøre en forskel. Derfor er det, den person som står for den nye frivilliges oplæring, som tager over for den nye frivilliges læring, efter den første dag. Men derfor skal du stadig have en god kontakt til den nye frivillige. Det er meget individuelt, hvornår man føler sig klædt godt nok på til at bære et ansvar, så husk at tal om det, og spørg ind undervejs.

1-1 relation:

Det handler om hurtigst muligt at få den nye frivillige til at føle sig som en del af frivilligruppen, og i den forbindelse er du som kulturbærer en god "metode" til at skabe en indgang til fællesskabet, ved i første omgang at sikre en god 1:1 relation. Derfor skal du holde kontakten til den nye frivillige. Inden for den første



måned skal du sikre, at den nye frivillige er ordentlig introduceret til stedet, de øvrige frivillige, brugerne og målgruppen.

d. Efter den første måned

Vedligehold kontakt:

Efter den første måneds tid er det vigtigt, at du følger op på den frivilliges oplevelse af den første tid i SIND. Sørg for at spørge ind til den frivilliges første opgaver eller vagter, lyt til den nye frivilliges tanker og ideer og vær parat til at tage imod kritik. Selvom velkomstprocessen er ved at være ovre, er det vigtigt løbende at spørge ind til den frivilliges trivsel og motivation – også efter tre måneder, et halv eller helt år.

Opmærksomhedspunkter:

Du er som kulturbærer bindeled mellem aktiviteterne, bestyrelsen og den nye frivillige.

Du er godt orienteret omkring den lokale SIND afdeling, som du sidder i. Du finder det naturligt at bruge tid med andre mennesker. Og så er du hjælpsom og god til at læse folk og rummet. Det kan være at du allerede findes i jeres SIND lokalafdeling ellers skal du muligvis rekrutteres hertil.

Reminder:

1. Anerkend at velkomstprocessen tager tid
2. Sørg for løbende at lytte til nye frivilliges tanker og ideer
3. Spørg hyppigt ind til nye frivilliges trivsel og motivation
4. Revurder jeres velkomstproces og undersøg om I kan gøre noget anderledes og bedre næste gang I byder en ny frivillig inden for.

VelkomstReisen i SIND

