

Opsamling dialogmøder maj 2017

Forårets møder blev afholdt:

Distrikt 7 & 8	8. maj	Korsør	50 deltagere
Distrikt 4, 5 & 6	9. maj	Middelfart	71 deltagere
Distrikt 2 & 3	15. maj	Silkeborg	63 deltagere
Distrikt 1	16. maj	Aalborg	36 deltagere
Distrikt 9 & 10	17. maj	København	44 deltagere

Dialogmøderne drøftede nedenstående spørgsmål:

Hvad skal der til for, at vi kan motivere flere til at påtage sig opgaven som bestyrelsesmedlem eller leder af lokalafdelingens aktiviteter?

Besvarelser og forslag kan kategoriseres indenfor to områder: rekruttering samt motivation og fastholdelse.

Rekruttering

- Lokalafdelingen skal være synlig og aktiv i lokalområdet – fortælle, hvad Ældre Sagen står for
- Bør have en strategi for rekruttering – rekruttering bør være på bestyrelsens dagsorden til hvert møde
- Et godt samarbejde med pressen, så de gode historier fortælles. Slut af med en opfordring til at blive frivillig.
- Udnyt dagspressen – artikler, presse meddelelser, annoncer.
- Danmark spiser Sammen giver megen lokal pr – og mange frivillige. Det samme gør lokal pr på andre gode arrangementer
- Vær på udkig i lokalområdet, hvem der går på pension – direkte kontakt m.h.p. at tilbyde at blive frivillig i ÆS.
- Hold øje med aktive personer i eget netværk. Prik dem på skulderen og spørg om de vil være med
- Appeller til nuværende frivillige om at spejde efter kandidater i deres eget netværk
- Spotte evt. aktuelle personer og motivere dem til konkrete opgaver. Det kan være opgaver, hvor der kan gøres brug af deres faglige kompetencer
- Hold øjne og ører åbne for at fange dem, der har lyst, men ikke tør melde sig
- Prik personer med interesse / viden om et område.
- Headhunt ved personlig henvendelse, så den gode historie kan fortælles – og opgave og behov forklares
- Vis åbenhed – inviterer folk ind til information.
- Tag individuelle hensyn til potentielle interesserede.
- Find personer med kompetencer som vil forandre og udvikle bestyrelsen / aktiviteten
- Fortæl om Ældre Sagen i foreninger: politiske, pensionist, handicap, kvinde/mande.
- Bestyrelsesmedlemmer skal / bør håndplukkes.
- Bedst at kende nye bestyrelsesmedlemmer på forhånd / invitere nye til bestyrelsesmøder.
- Vi kan bruge "Yngre" lokale "ambassadører" til f.eks. foredrag om lokale forhold – kultur, sport, større arb. pladser, gl. håndværk
- Interessen skal vækkes hos kandidaten

- Giv udtryk for sin glæde og initiativ ved arbejdet som frivillig.
- Opgaven skal beskrives så forventninger gensidigt kan afstemmes.
- "Jobbeskrivelser" beskrives lokalt – det er her man kender opgaven
- Tidsforbruget skal beskrives realistisk – overdriv ikke. Vær ærlig.
- Indbydelse til potentielle frivillige – kom og hør, hvad vi laver – måske du har lyst at være med
- Omtale og invitation til at blive frivillige – virker for nogen og ikke for andre
 - Årsmøder
 - Møder for nye medlemmer
 - Mail til nye medlemmer
 - Lokalt velkomstbrev, hjælp fra sekretariatet med standardtekst, med lokalt islæt.
 - Facebook
 - Hjemmesiden
 - Annoncer i lokalbladene
 - Brochure stilet mod efterlønnere. Lægges offentlige steder: bibliotek, lægehus, fagforening m.m.
 - TV reklamespot med mærkesager.
- Frivillige kan "lokkes" med mulighed for at deltage gratis i arrangementer
- Vil anbefale at foreningskonsulenterne er med til at planlægge processen for rekruttering
- Hurtig IT-kommunikation til/med medlemmerne (e-mail)
- Ad hoc frivillige kan gøres interesserede i at få flere og permanente opgaver. De kan "vokse sig til opgaver"

Motivation og fastholdelse

- Formand og næstformand = formandskab, der i fællesskab sætter kursen.
- Næstformænd med på kurser for formænd.
- God ledelse og et fælles ansvar for opgaverne
- Et medlem af bestyrelsen kan udpeges til at være ansvarlig for "nye".
- Temadag i lokalbestyrelsen om ledelse og strategi med ekstern facilitator.
- Lokalafdelingen laver strategi for kommende 2 år.
- Hver tovholder får lavet en funktionsbeskrivelse.
- Hold en bestyrelseskonference, hvor man afklarer:
 - styrker
 - kompetencer / interesser
 - krav / forventninger
 - Hvad vil / kan du / jeg bidrage med?
- Uddelegering af opgaver, ansvar og kompetence til frivillige både i og uden for bestyrelsen.
- Giv frivillige råderum og handlefrihed
- Tovholdere skal have mulighed for at rekruttere egne medhjælpere
- God kemi, godt samarbejde og godt fællesskab i bestyrelsen. Vis glæde og engagement
- Etabler et netværk af lokale mentorer – måske indenfor distriktet
- Sørg for at der er en sparringspartner – så virker opgaven mere overkommelig
- Hver frivillig har en "personlig" kontaktperson
- Der kan hentes inspiration og sparring ved at lokalbestyrelserne fra to eller flere lokalområder mødes
- Frivillige skal fejres, anderkendes og føle at de er værdifulde
 - Festlig sammenkomst
 - Faglige sammenkomster efter interessegrupper

- Årets frivillige hædres til frivilligfest.
- Løbende information af frivillige - nyhedsbrev, bestyrelsesmeddelelser
- Besøg aktiviteterne/ arrangementerne. Vær den gode leder, der ser, hører og anderkender den frivillige indsats
- Nye frivillige – har brug for
 - oversigt over kontaktpersoner og netværk (for at sikre succesfulde aktiviteter)
 - lokal introduktion: hvor finder jeg oplysningerne / viden (hjemmesiden og frivilligportalen ikke "let" tilgængelig")
- En velkomstpakke til nye frivillige - skriftlig information: Hvad vi står for, aktiviteter, muligheder, kontakinfo, hvor får jeg hjælp etc.
- Klar organisation, klare kommandoveje, god kommunikation gør det lettere at være frivillig. Et organisationsdiagram kan være en hjælp.
- Når frivillige stopper holdes fratrædelsessamtale. Hvorfor stopper du? Vi kan lære noget og måske være med til at man ikke skilles på en negativ måde.
- Giv frivillige opbakning når de kommer med ideer – og vis tillid
- Hav fokus på det sociale liv og samvær i frivilligruppen
- Frivillige/ kontaktpersoner har behov for kurser og løbende uddannelse – og udvikling
- Flere kurser for nye frivillige ledere / tovholdere / bestyrelsesmedlemmer – generelt om ÆS.
- Konsulentstøtte gør livet lettere for frivillige - Brug konsulenten til inspiration og nytænkning.
- Spørg ind til den frivilliges interesser: motion? Besøgsven? Petanque? Stolegymnastik? Plejehjem? Boligforening? Vigtigt at man har den rette opgave
- Vis respekt og anerkend hinandens forskelligheder
- Hold en god tone – det skal være sjovt at være med
- Der er behov for en modernisering af frivilligportalen:
 - Brugervenlig for ældre generation
 - Forbedret søgefunktion / nøgleord
- Flere gode og brugbare it værktøjer