

Välkomna fler i er förening

De allra flesta organisationer är beredda att skriva under på uttrycket "hos oss är alla välkomna", förmodligen även din organisation. I många organisationer är det trots detta så att vissa grupper är överrepresenterade bland de ideellt engagerade. Även om alla är välkomna är det ofta så att vi inom samma förening är lika när det gäller exempelvis ålder, förstaspråk och utbildningsnivå bland volontärerna.

Att bredda gruppen och inkludera fler volontärer med olika bakgrund är en del i organisationens utvecklingsarbete och ett sätt att visa att alla är välkomna. Mångfald bland de aktiva ger också nya idéer och infallsvinklar, gör det lättare att nå ut med verksamheten till fler grupper, och lockar fler intresserade till organisationen.

För att lyckas rekrytera nya personer och få dem att stanna kvar i föreningen måste vi som förening vara förberedd på att nya volontärer kan ha andra förutsättningar än de som traditionellt engagerar sig i föreningen. Här följer några faktorer som kan verka exkluderande och som kan vara bra att tänka igenom som förening hur vi möter personer med olika förutsättningar.

Interna normer

Att vara ny har vi nog alla upplevt någon gång. Du kommer till ett sammanhang där personer verkar veta hur allt fungerar och de tycks alla förstå något som du inte själv förstår. Att vara ny volontär kan ibland upplevas på detta sätt. Som volontärsamordnare är det viktigt att tänka på hur det är att vara ny. Ofta beror det här på att volontären möter en relativt homogen grupp där det redan finns vissa oskrivna regler för vad som gäller. Till exempel upplever många att det är svårt att ta del i diskussioner och bidra när det förutsätts i gruppen att alla har vissa förkunskaper. Då kan nya volontärer uppleva att det talas över huvudet på dem. Vill ni kunna ta vara på de erfarenheter som nya volontärer har med sig är det viktigt att ha ett klimat där nya känner sig välkomna och bekväma att delta i verksamheten.

Språk

Att språket kan upplevas främmande i mötet med en ny organisation är kanske inte så konstigt. I många organisationer finns det uttryck och förkortningar som alla som har varit med ett tag tar som självklara men som kan vara svåra att förstå för den som är ny. I introduktionen av nya volontärer är det viktigt att även introducera dem i de speciella uttryck som används internt i organisationen. Det finns även många som sitter på fantastiska språkkunskaper och där vi som organisation kan tillvarata dessa kompetenser oavsett hur stora svenskunskaperna är. För att alla ska kunna bidra till verksamheten är det därför viktigt att tänka på vilket språk ni använder och hur informationen sprids internt för att möjliggöra att allas kompetenser och bidrag till organisationen kan tas tillvara.

Tillgängliga lokaler

Ett enkelt sätt att möjliggöra för fler att delta kan vara att tänka över var verksamheten bedrivs. Det kan till exempel handla om att se över vilka lokaler vi använder och se till så att dessa är tillgängliga för alla. Ett enkelt sätt att komma åt detta problem är att ha en checklista för tillgänglighet som man alltid använder vid träffar, möten, öppna och slutna arrangemang. Exempel på checklista att inspireras av finns på Myndigheten för delaktighets hemsida; www.mfd.se.

Volontäruppdrag på olika tider

Vi har alla olika möjligheter att delta i verksamheter som bedrivs vid speciella tidpunkter. Att erbjuda möjligheten att engagera sig på olika tider kan vara ett enkelt sätt att öppna upp för fler. Att alltid bedriva verksamheten på en viss tidpunkt när många inte kan delta är något som kan skapa homogena grupper av volontärer. Att ha en verksamhet som tillåter kortare tidsinsatser såväl som längre och kanske till och med uppdrag på distans kan vara ett effektivt sätt att öppna upp för flera volontärer.

Volontäruppdragens innehåll

En mångfald av volontäruppdrag ger en mångfald av volontärer. Vi drivs av olika saker och om det finns flera sätt att engagera sig på, är möjligheten att få en mångfald bland volontärerna större. Vissa volontärer vill ha enklare uppgifter medan andra söker något mera utmanande att göra. Erbjuder vi endast enklare typer av uppdrag finns en risk att vi missar de som söker mera utmanande uppgifter. Omvänt blir det likadant. Har vi bara kvalificerade uppdrag riskerar vi att missa de som söker något enklare att göra. Fundera över vilka möjligheter det finns att engagera sig i din organisation.

Olika former för engagemang

Oavsett hur förutsättningarna ser ut för det ideella engagemanget i din organisation är det förstås så att olika individer har olika förutsättningar för att engagera sig. Därför når en organisation som kan erbjuda en mångfald av möjligheter för engagemang lättare en mångfald av volontärer. Ju fler olika sätt man kan engagera sig på desto lättare är det att nå fler volontärer.

Här följer några exempel på olika former för engagemang:

Regelbundet

Att kontinuerligt och under en längre tid göra insatser för organisationen (t.ex. som förtroendevald, ansvarig ledare för en ungdomsgrupp, som tränare för ett fotbollslag eller läxhjälpare under en längre tid). Detta är en möjlighet för frivilliga att vara delaktiga i organisationens utveckling.

En gång

Att göra en insats vid något enstaka tillfälle (t.ex. stå i garderoben på ett årsmöte eller sälja biljetter på den årliga kulturfestivalen). Engångsuppdrag kan ge den som aldrig tidigare engagerat sig möjlighet att lära känna både verksamheten och andra aktiva, och vara vägen in till ett långsiktigt engagemang och ett medlemskap i organisationen.

På distans

Att inte fysiskt behöva vara på plats för att kunna göra en insats (t.ex. att hemifrån läsa ett utkast till en kallelse och rätta språkfel). En fördel med engagemang på distans är att de som har begränsade möjligheter att vara på plats fysiskt ändå kan engagera sig i verksamheten. Ni kan till och med ta emot volontärer som bor i andra delar av landet.

I grupp

Att t.ex. ett företag uppmuntrar sina anställda att på arbetstid engagera sig ideellt tillsammans, att barnfamiljer eller en grupp med kompisar engagerar sig som volontärer i en gemensam insats. Gruppengagemang är ett bra sätt för organisationen att nå personer som inte kan eller vill engagera sig på egen hand.

Spontaninsatser

Att enskilda människor själva kommer med idéer och förslag på hur de kan vara delaktiga i organisationen. Spontaninsatser är en möjlighet för din organisation att få kontakt med personer som har egna idéer och ser nya möjligheter. Genom att ta tillvara på deras engagemang kan ni få hjälp att utveckla verksamheten.

Fundera på dessa frågor och se om ni kan göra något för att nå fler

- Vilka former för engagemang erbjuder din organisation idag?
- Finns det någon form för engagemang som inte är möjlig i din organisation?
- Finns det någon form för engagemang som skulle kunna bidra till att utveckla organisationen?
- Vad skulle vara positivt med ideellt engagemang på t.ex. andra tider än de ni erbjuder idag?

Att nå ut till fler volontärer

Nu har vi gått igenom olika sätt att vara förberedd på att ta emot volontärer med olika förutsättningar, kunskaper och erfarenheter. Den andra delen i hur ni kan nå fler volontärer med skiftande bakgrunder är att fundera på hur ni når ut med era rekryteringsannonser. Riktat ni er till en bred målgrupp är det viktigt att tänka över om ni faktiskt når alla genom de rekryteringskanaler som ni använder idag eller om ni behöver använda flera olika rekryteringskanaler. Även budskapet är viktigt att tänka på. Vill ni nå en bred målgrupp är det viktigt att det budskap som ni förmedlar vänder sig till alla och inte verkar exkluderande i sig. Tänk även på att det som syns på era bilder förmedlar en bild av vilka ni är och vilka ni vänder er till.

Kanaler

Kanaler är de vägar vi väljer för att nå ut med våra rekryteringsbudskap. Det kan vara att redan aktiva frågor vänner och bekanta, det kan vara via den egna hemsidan men det kan också vara mera generella kanaler som affischering på anslagstavlor och Volontärbyråns webbförmedling. Det ni behöver fundera på är om de kanaler ni idag använder är begränsade till vissa målgrupper och inte når alla som ni vill nå.

Fundera på:

- Vilka kanaler ni använder idag?
- Vilka ni når genom de kanaler ni använder?
- Vilka ni inte når som ni skulle vilja nå? Var finns de?
- Hur gör andra som når de målgrupper som ni vill nå?

Budskap

Lika viktigt som att nå fram genom olika typer av kanaler, är att beskriva den egna organisationen på ett inkluderande sätt. Hur ni som organisation uttrycker er på er hemsida, i annonser och när ni syns utåt i olika sammanhang påverkar er dragningskraft på olika individer och grupper. Ett bildspråk där alla som syns på bilderna är i samma ålder kan locka dem som känner igen sig i de bilderna, men samtidigt visa för dem som inte känner igen sig i människorna på bilderna att detta inte är en förening för dem. Oavsett vad ni använder för typ av bilder på hemsidan och i ert marknadsföringsmaterial så försök att tänka igenom vad dessa bilder sänder för budskap till de som stöter på organisationen för första gången. Det bör finnas en samstämmighet i vad ni säger i tal och skrift med vad ni förmedlar med era bilder.

För att vara en inkluderande organisation som inte sorterar bort individer redan i budskapet ni sänder ut är det viktigt att fundera på hur ni beskriver de möjligheter till engagemang som finns i organisationen. När ni skriver rekryteringsannonser är det viktigt att fundera över och göra skillnad på vad som är absolut nödvändiga förkunskaper, erfarenheter och egenskaper hos de ni söker och vad som endast är önskvärt. Undvik att slentrianmässigt skriva ned sådant som faktiskt inte är nödvändigt för att kunna för engagera sig hos er. Är det till exempel helt nödvändigt, för alla uppdrag i organisationen, att kunna flytande svenska i tal och skrift?

Fundera på:

- Vem vänder sig er hemsida och ert marknadsföringsmaterial till?
- Vilka syns på bilder ni använder i olika sammanhang?
- Vilka vänder sig era rekryteringsannonser till? Kan de bli mer inkluderande?

/Volontärbyrån/