

# DEN GODE VELKOMST

Vi får nye med i fællesskabet, når vi har:

## Vilje til at ville noget nyt/andet:

At få nye med er som en robåd, hvor vi 'gamle' har fundet balancen: hvis vi ikke rykker rundt, deler opgaver og giver plads til nye får vi ubalance og 'nogen falder overbord'. **Skal det være os eller de nye?**

- Hvordan gør vi konkret plads til de nye?
- Hvordan inddrager vi de nye og hører deres ideer?

## Nysgerrighed ift. hvad de nye kommer med:

De nye kommer med et ønske om at gøre en forskel, bidrage med deres kompetencer og få deres motiver 'opfyldt'. Hvordan tager vi imod de nye og hvem er tovholder(e), der sikrer de nye kommer godt om bord?

- Hvordan tager vi imod de nye?
- Hvem er tovholder(e), der sikrer de nye kommer godt om bord?

## Fleksibilitet i det eksisterende:

Nye der kommer ind vil måske bidrage på en anden måde, i et andet 'tempo' eller have indflydelse på måden vi gør tingene på. Hvordan giver vi plads til det?

- Hvordan sikrer vi, at vi ikke 'gør som vi plejer'?
- Hvordan giver vi plads til at nye kan bidrage på en anden måde, i et andet 'tempo' eller får indflydelse på måden vi gør tingene på.

## VIDSTE DU AT

### De fem vigtigste elementer i den gode velkomst:

1. At falde godt til socialt
2. Et introprogram i startfasen
3. Tæt dialog med nærmeste leder
4. At modtage information om organisation og opgave inden start
5. Hurtigt at være i gang med egne opgaver

### De tre vigtigste elementer ift. at tilknytte frivillige til organisationen:

1. At skabe stolthed om frivilligheden
2. At gøre arbejdet meningsfuldt
3. At styrke forbindelsen mellem sagen og frivilligheden

De fleste potentielle frivillige falder fra i 'Ingenmands-landet' (mellem første kontakt og første dag som frivillig), fordi der ikke er fokus på den gode velkomst?