

Find os på Facebook:
'Ledelse af frivillige'



Frivillighed, ledelse og motivation

V/ Rie Frilund Skårhøj

Sociolog og forfatter

Foredragsholder og konsulent i Ledfrivillige.dk
Grundlægger af RETRO og Crossyoga Danmark



giver dig redskaber og inspiration til ledelsesopgaven baseret på undersøgelser blandt 'best practice-ledere' og personlig erfaring med ledelse



Definition af frivilligt arbejde

- * Ulønnet arbejde
- * Organiseret arbejde (*bredt forstået*)
- * Udføres ikke kun over for nærmeste familie



Om frivillighed i DK

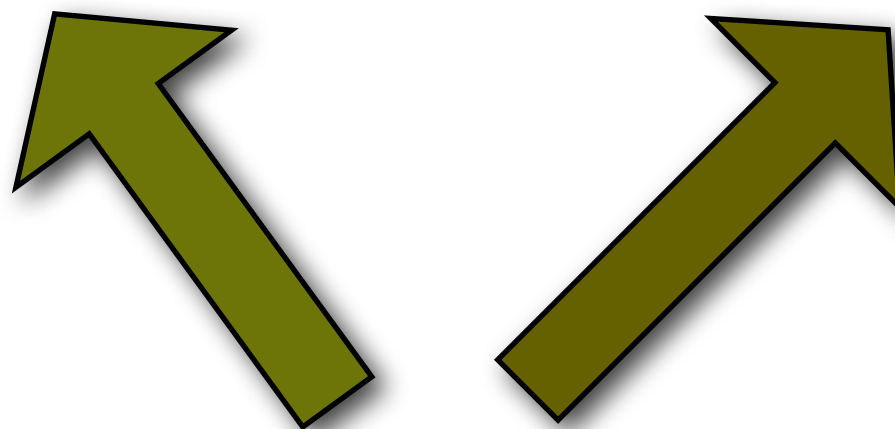
- * Der er mange foreninger (ca 100.000)
- * Frivillighed er populært - man vil gerne engageres! De mest aktive er forældre med hjemmeboende børn
- * Man er med i en periode
- * Formålet er vigtigt, men frivilligt arbejde er også en forhandling mellem forening og frivillig
- * Man skal bruge tid på ledelse af frivillige - en god frivillighedskultur opstår ikke af sig selv
- * Frivilligt arbejde som en del af identiteten og selvfortællingen
- * Organisationer i konstant udvikling

Ledelse - hvordan?

Der er forskel på at lede 'opgaveløsning'
og lede frivillige

Udfører primært det
praktiske arbejdet
fx indkalde til
møder, referater,
kampagner, købe
kaffe osv.

Arbejder primært
med de frivillige (*fx ved
at fremme motiverede
faggrupper*) og sikre at
frivillige kan løse
opgaver.



Refleksioner om ledelse

Der er forskel på at lede
'opgaveløsning' og lede frivillige

- * En leder skaber samling omkring beslutninger og angiver den fælles retning
- * At lede andre - få taleret - kræver tillid til lederen
- * Tillid er ofte noget, som man fortjener sig til. Fx ved at vise, at man er en god leder eller ved at andre fortælle det om en
- * Man er ikke automatisk leder, fordi man har en lederposition (*uformelle ledere*)

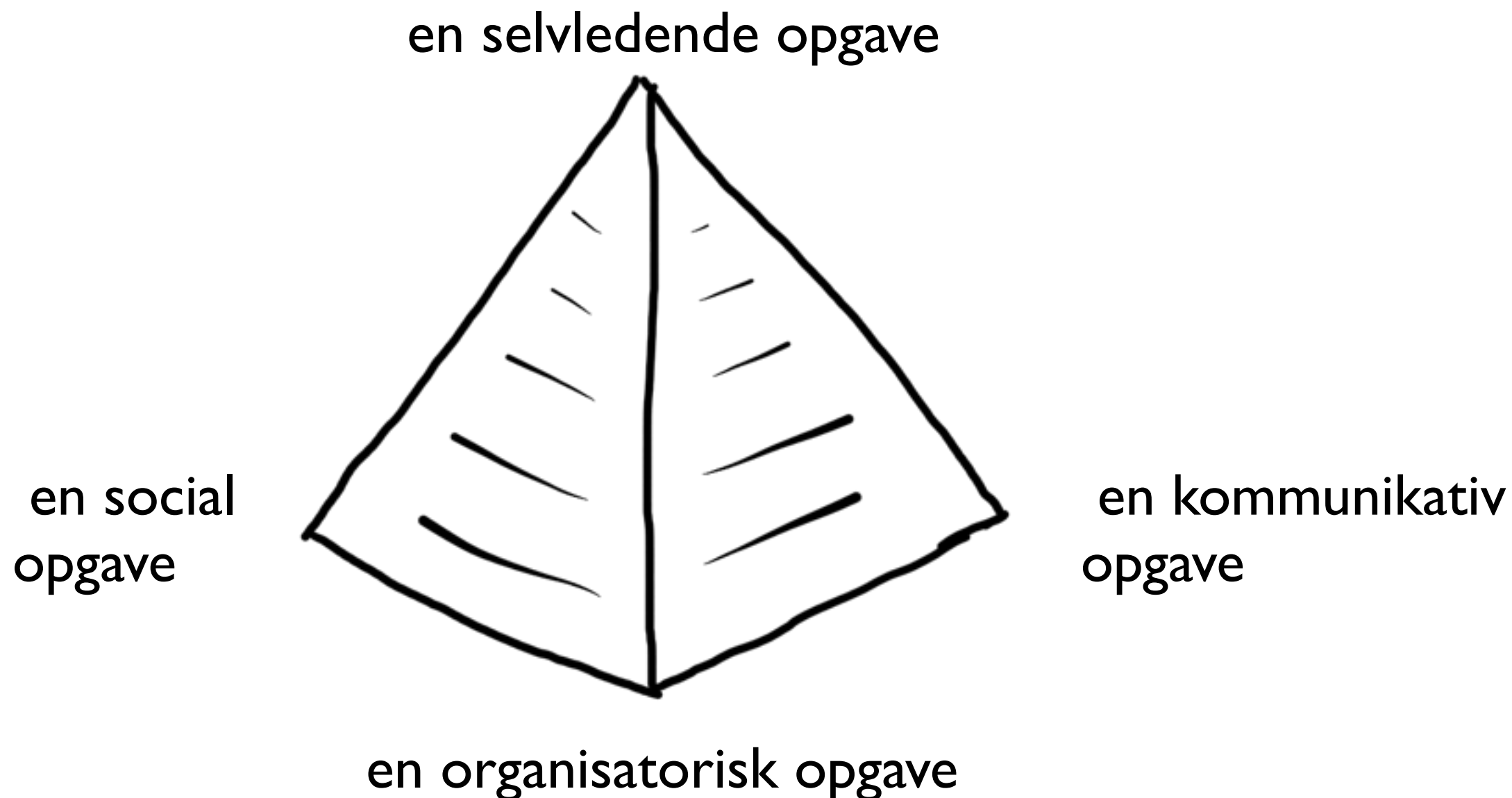


Er der forskel på forening og virksomhed?

- * Formålet - økonomisk overskud eller værdier
- * Hierarki - accept af styringsform (*demokrati eller en persons ret til at bestemme*)
- * Sanktionsmekanismer - fx firing
- * Tid brugt i organisationen
- * Hastigheden hvormed tingene foregår
- * Kvalitet???

Ledelse af frivillige

At lede er at fremme motivation blandt frivillige til at arbejde for organisationens formål og værdier typisk gennem 4 opgavesområder





Ledelse af frivillige

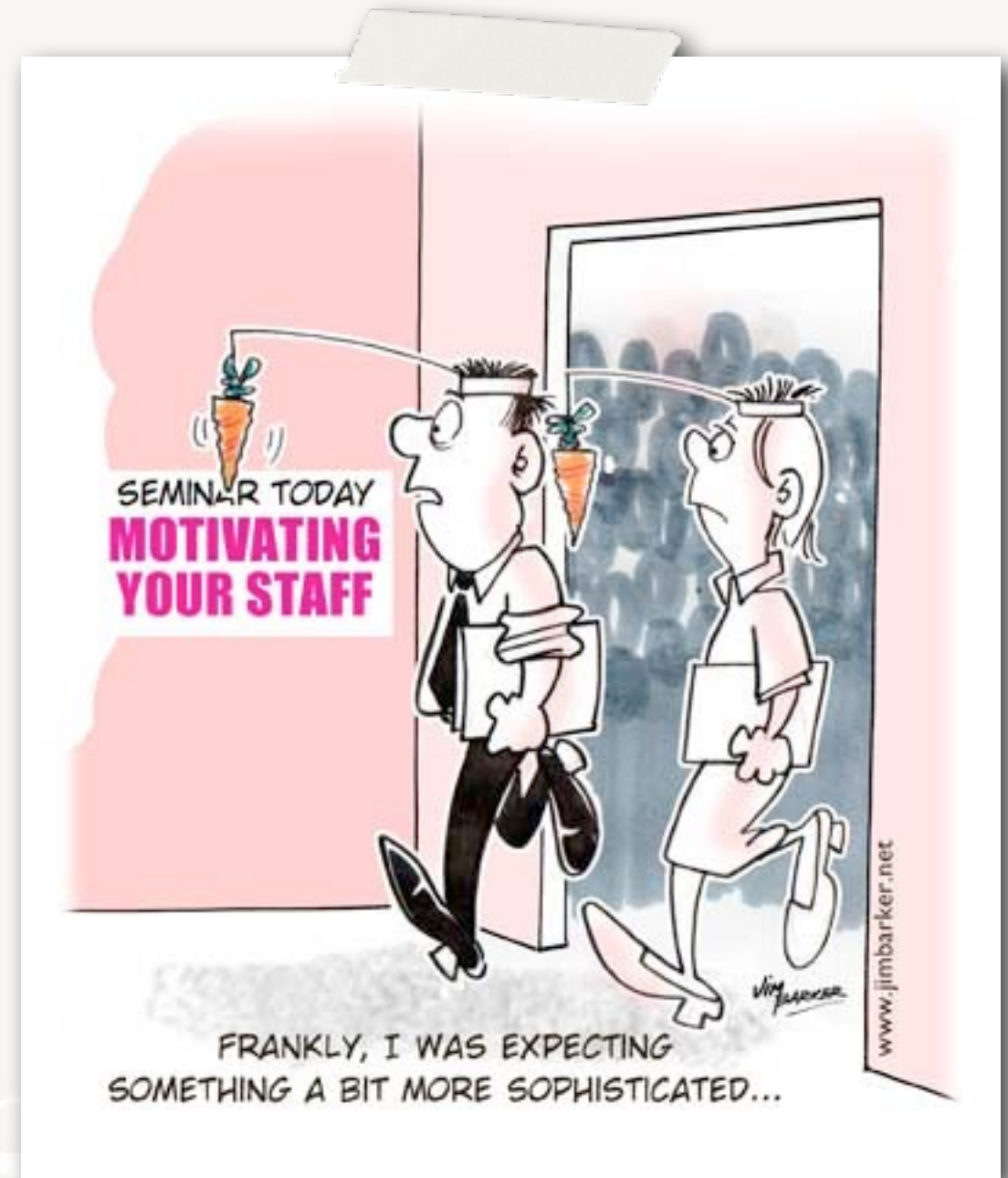
*Hvilke opgaver eller initiativer i forhold til ledelse af frivillige (*lede mennesker i faggrupper*) tænker du er de vigtigste?

Ledelsesstile

- *Den instruerende (*uddelegerende, top-down, lille mulighed for medejerskab, høj grad af kontrol, "kvalitet"*)
- *Den passive/ servicerende (*passiv, afventende, høj tillid til de frivillige - lav kontrol, mulighed for medejerskab er til stede*)
- *Den faciliterende (*igangsættende, motiverende, anerkendende tilgang, medejerskab skabes*)

Hvad giver mening i jeres kontekst?

Motivation



Citat

”Det med pigefloorball, som jeg har prioriteret, det kommer meget af, at pigerne er underprioriteret i hele floorballverdenen og det irriterer mig meget. Så bliver jeg sådan “Det kan ikke være rigtigt, det er vi nød til at gøre noget ved!” Jeg kan mærke på mig selv, at det er der ‘drivet’ virkelig kommer. Det er selvfølgelig fedt at være ude til en kamp, hvor pigerne vinder, men det der for alvor giver mig motivation er, at sidde til et møde i floorball-unionen, hvor ingen gider prioritere pigerne - så bliver jeg sådan “Nu skal jeg vise dem!”

(Marie, Formand for Floorballklub, DIF)



Citat

”Nogle (frivillige forældre) var droppet hurtigt ud af forældregruppen og det undrede mig, fordi det var kun 4 møder om året, de skulle komme til. Men så tænkte jeg, at det måske var humlen ved det hele. De havde svært ved at se, hvilken forskel de egentlig gjorde i spejdergruppen.”

(Annett, Gruppeleder, KFUM-Spejderne)



Din motivation

- *Snak i grupper:
- *Hvad motiverer dig til at være engageret i KTCs faggruppe arbejde? Hvad får du ud af det?



Definition af motivation

Motivation er de faktorer, der aktiverer, retningsbestemmer og opretholder adfærd i forhold til at nå et bestemt mål

Faktorer kan både være biologiske, psykologiske og socialt betingede

At fremme motivation må aldrig blot blive 'en smart metode'

Motivation er ikke manipulation. (*Man får andre til at gøre noget de egentlig ikke vil eller har lyst til.*)

Motivation



- * 'Forelskelses øjeblikke' / stærke følelser - kan skabes momentalt
- * Basismotivation: fornemmelsen af at dette er interessant og rigtigt



Ros og anerkendelse

- * Ros er at sige noget positivt om en særlig adfærd, opgave udførelse o.lig. (*'godt gjort', du er dygtig, godt projekt*)

Ros kan være stærkt motiverende, men også opfattes som falsk

- * Anerkendelse er, at se og bekræfte den andens eksistens / tilstedeværelse (*'dejligt at se dig', knus, øjenkontakt*)



Motivationsmodellen

Ejerskab

Begejstring

Motivation

Uengageret

Skuffelse

Vrede

Hvad gør frivillige
uengagerede, skuffede og
måske vrede?

Motivationsdræbere

- * Manglende kommunikation (*man ved ikke hvad der sker og hvorfor*)
- * Uhensigtsmæssige strukturer (*tidsspilde*)
- * For travle ledere
- * Dårlig stemning (*kritik, bagtalelse, klikker mm.*)
- * Oplevelsen af ikke at 'ændre noget' alligevel
- * Skuffelse over andres manglende indsats
- * Uudtalte forventninger (*fx opgaver og tidsmæssige omfang som man ikke forventede*)

Hvad fjerner særligt motivation?

I grupper rundt omkring bordene:

5 min. Brainstorm: Hvad fjerner motivation) (*overvej fx hvorfor folk stopper*) I skal ikke finde løsninger. Skriv alt ned på arket.

7 min. Prioriter de 2-3 vigtigste 'motivationsdræbere'.
Marker dem I udvælger med en cirkel.

Alle rejser sig og flytter til et andet bord = nye grupper

15 min. Den nye gruppe finder på initiativer som kan løse motivationsdræberne som er beskrevet på deres bord



Motivationsmodellen

*Hvad fremmer motivation,
begejstring og ejerskab?*

Ejerskab

Begejstring

Motivation

Uengageret

Skuffelse

Vrede

*Hvad gør frivillige
uengagerede, skuffede og
måske vrede?*



Essensen

Vurder på en skala fra 1-5. 1 = slet ikke. 5 = i høj grad.

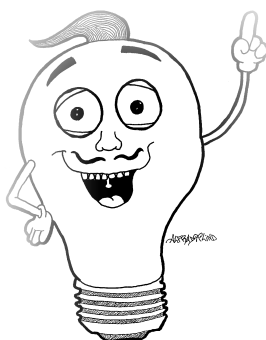
- * Er formålet / visionen attraktiv og meningsgivende? *(Hvorfor skal jeg være med?)*
- * Er det frivillige arbejde udviklende og interessant? *(Hvad får jeg ud af det?)*
- * Kan der opbygges et fællesskab omkring arbejdet, så man ikke er eneste 'ildsjæl'? *(Hvem skal jeg gøre det sammen med? Flere om ansvaret)*

Er der særlige områder, som din faggruppe kan arbejde mere med / tænke nyt om?

Motivationstyper



* Arbejdshesten: Yde en præstation - at gøre noget særlig, nå et ambitiøst mål



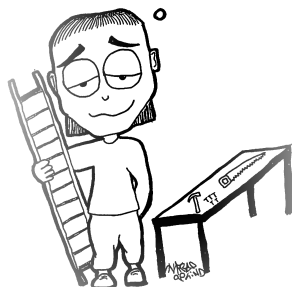
* Idealisten: kæmpe for en sag, gøre en forskel for andre. Lave noget som giver mening i en større sammenhæng



* Forhandleren: Status, indflydelse, netværk, CV



* Relationisten: Fællesskabet og den dynamik der opstår i relationer



* Udviklingsøgeren: Udvikle sig personligt, udvikle eller bruge kompetencer og evner



Snak med sidemanden

Set i lyset af de 5 typer:

Hvor kan du genkende dig selv? Hvad betyder det for din indsats i faggruppen?

Kompetencer og faglighed i faggruppen





Hvorfor teams?

Man:

- * Stimulerer hinanden og det motiverer, særligt når opgaven er vanskelig
- * Finder bedre, mere effektive og kreative løsninger, hvis man har forskellige roller/kompetencer
- * Øget sandsynlighed for at opgaver løses når man er flere om den
- * Øget risikovillighed, fordi man er flere om at bære
- * Øget fornemmelse af at kunne mestre en opgave



Opfattelser af teams

Arbejdsgruppe: Der er intet behov/mulighed for samarbejde eller fælles mål. Man samles kun for at hjælpe hinanden med hver sin individuelle opgave

Pseudo-team: Der er et fælles mål og mulighed for teamarbejde, men der er intet fokus på det, og den enkelte forsøger heller ikke at opnå dette

Potentielt team: Der er behov for teamarbejde og man forsøger at forbedre indsatsen. Der er ofte behov for tydelige mål og arbejdsprocedurer. Der er ikke fælles tillid og afhængighed

Et godt team: Der er et formål og mål. Man er engageret i målet, supplerer hinandens kompetencer. Har tillid til og er ansvarlige overfor hinanden

Optimalt (høj-effektivt) team: Ud over at være et rigtig team, er de dybt engagerede i hinandens personlige vækst og succes



Et optimalt team

Et team består af mellem 4 og 8 personer. Til forskel fra en gruppe, har et team et ønske om at nå et fælles mål og yde en indsats. Definition:

- * De enkelte er engagerede om et fælles formål eller arbejde - i denne sammenhæng organisationens værdier og aktiviteter
- * De holder hinanden ansvarlige overfor opgaverne og påvirker hinanden i kraft af deres holdninger og handlinger
- * Personerne i teamet har komplementære kompetencer, dvs. at man har forskellige roller og funktioner i teamet

Er din faggruppe et team?



Gruppesamtaler

*Gå sammen i faggrupper og diskuter:

- 1) Hvilke kompetencer / fagområder er det optimalt at faggruppen besidder for at lykkes med arbejdet? (*Husk 'frivilligperspektivet'*)
- 2) Klargør hvilke kompetencer I mangler på nuværende tidspunkt. Prioriter de 2-3 vigtigste områder
- 3) Læg en plan for hvordan I vil komme i kontakt med de relevante kompetencer /fagligheder? (*Handlingsplan*)



Afslutning
