

EUROPÆISK FRIVILLIGHOVEDSTAD
- AARHUS 2018
WORKSHOP 23. AUGUST



Sådan sikrer du
motiverede frivillige!



FRIVILLIG
AARHUS 2018

 EUROPÆISK FRIVILLIGHOVEDSTAD

FORMÅL OG TEMA

Troels Broberg Carlander fra Ingerfair faciliterede en praksisorienteret kursusaften med fokus på, hvad der motiverer frivillige.

Workshopdeltagerne fik inspiration til at koordinere arbejdet med frivillige som en sammenhængende tilgang, således det både giver mening at engagere sig for de frivillige og for organisationen at involvere de frivillige.

Dette blev adresseret gennem et fokus på motivering af frivillige, ledelse af frivillige, og herunder forskellige ledelsesstile.

Her følger en kort opsummering af aftenens hovedpointer. Se i øvrigt <https://www.ingerfair.dk/> for mere viden om kurser inden for frivillighed og civilsamfund.

HVAD MOTIVERER FRIVILLIGE?

Det er vigtigt at understrege, at der findes mange forskellige typer af frivillighed, og at frivillige er vidt forskellige.

Ligesom alle andre motiveres frivillige af mange forskellige ting, og det er vigtigt at reflektere over, når man arbejder med frivillige og frivilligledelse.

Motivationsfaktorer kan eksempelvis være:

- Værdier
- Læring
- Identitet
- Indflydelse/magt
- Sociale forventninger
- Karriere
- Kammeratskab
- Sagen



LEDELSE AF FRIVILLIGE

Oplægget havde fokus på hvordan man bedriver ledelse i situationer.

En ledelsessituation indebærer styring (*fokus på målet*), begejstring (*fokus på motivationen*) og refleksion (*fokus på ens egen ledelse*).

Den autentiske leder er retfærdig, udviser moral og integritet, er ærlig og har selvbevidsthed og selvindsigt.

Der er fire ledelsesstile, som giver en forståelse for, hvordan de tre egenskaber forvaltes, hvilke ledelsesmæssige tilbøjeligheder vi har, og hvordan det virker på vores frivillige.

Her skal det understreges, at ingen ledelsesstile er rigtige eller forkerte, men at det kan være gavnligt at reflektere over, hvilken ledelsesstil man har, og hvordan man bruger den i forskellige situationer.

1. Værten

Værten sætter en dyd i, at målene nås i fællesskab, samt at alle trives og der bliver taget hensyn til hinanden.

I ledelsessituationen har værten fokus på, at der er fælles opbakning om retningen (styring), der er fokus på de frivilliges motivation og gruppens dynamik (begejstring) og fokus på at skabe et bedre miljø i frivilligruppen (refleksion).

Ulemper for nogle frivillige ved for stort fokus på værtsskab kan være mangel på konsekvens og retning, hvilket kan medføre, at der ikke tilægges tilstrækkelig vægt på konflikthåndtering og beslutningstagning.

Fravær af en vært kan føre til et tab af fællesskabsfølelse samt være grobund for dårlig samarbejdskultur.

LEDELSE AF FRIVILLIGE

2. Idemageren

Idemageren er drevet af uprøvede muligheder og skaber derved nye initiativer og metoder.

I en ledelsessituation opfordrer idemageren de frivillige til proaktivitet og nye udfordringer med fokus på langsigtede mål, nye idéer og visioner (styring). Dette skabes ved, at lederen selv er ambitiøs, lidenskabelig og utrættelig (begejstring) med henblik på at give frivillige mere plads til kreativitet, idéudfoldelse og selvstændighed (refleksion).

Ulemper kan være at de frivillige kan savne konkrete og kortsigtede mål, og at de nye idéer og initiativer medfører forvirring. Dermed er der risiko for, at de frivillige mister overblikket.

Fravær af idemageren kan påvirke, hvorvidt arbejdet giver mening for de frivillige, samt usikkerhed om hvorfor den enkelte frivillige deltager.

3. Administratoren

Administratoren er struktureret og forudsigelig, og har organisering for øje. Der bliver taget forbehold for det uventede, så der træffes ikke beslutninger uden kendskab til konsekvenserne.

I ledelsessituationen følges planer og retningslinjer (styring), og det går godt, når der er gennemskuelige procedurer og systemer for det frivillige arbejde (begejstring) med henblik på at styrke kontrol og overskuelighed for både de frivillige og lederen selv (refleksion).

Ulemper kan være, at de frivillige er begrænset til at gøre tingene på en bestemt måde, og derfor har mindre medbestemmelse og involvering.

Fravær af administratoren gør, at de frivillige bliver usikre omkring ansvar, rammer og opgavefordeling, og derfor ikke udvikler selvstændigt ansvar.

LEDELSE AF FRIVILLIGE

4. Præstationstripperen

Præstationstripperen har høje ambitioner, er entusiastisk og resultatorienteret. Der bliver udviklet konkrete mål, og lederen presser både sig selv og andre for at nå dem. For at nå målene bliver der nytænkt muligheder og taget chancer, da det at vinde betyder mere, end *hvad* der vindes.

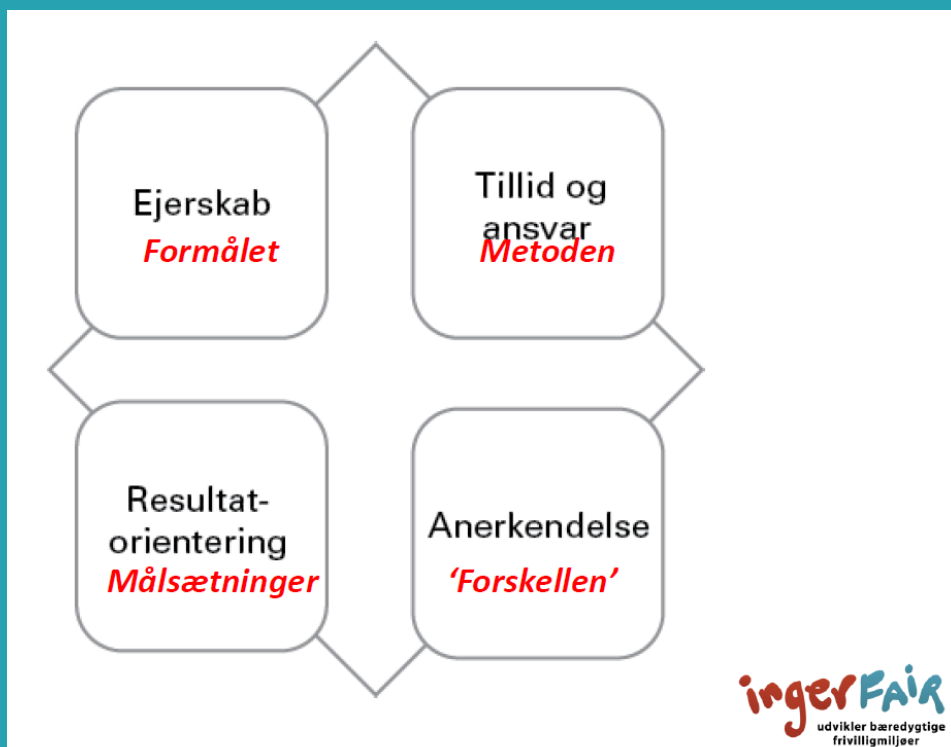
I ledelsessituationen laves der kortsigtede, målbare og konkrete mål for de frivillige (styring), og præstationer bliver fejret (begejstring), med fokus på at finde nye, hurtigere og mere effektive veje til at nå målene (refleksion).

Ulemper kan være, at de frivillige kan føle et pres, hvis de ikke kan indfri målene, hvilket medvirker til at andre behov, såsom kompetenceudvikling, bliver overset.

Fravær af præstationstripperen gør, at de frivillige sætter urealistiske og irrelevante mål for sig selv, og belønningen for opnåelse af målene mangler, hvilket medfører, at de frivillige kan blive mindre engagerede.



MOTIVATION AF FRIVILLIGE



Set ud fra ledelsesstilene, kan frivillige motiveres på forskellig vis inden for motivationsfaktorerne: *At få ansvar og tage ejerskab, at have fokus på resultater samt anerkendelse.*

De frivillige, som søger en vært:

Ansvar/ejerskab: Det sociale sammenspil i en gruppe frem for resultater.

Resultatorientering: Harmoni og det gode sammenhold frem for individuelle præstationer.

Anerkendelse: Alle er lige i gruppen, så der skal være tid til samvær.

De frivillige, som søger en idemager:

Ansvar/ejerskab: Udvikling af ideen eller konceptet.

Resultatorientering: Læringen som opstår gennem succes og fiasko.

Anerkendelse: Reaktion på personens idéer og kreativitet.

MOTIVATION AF FRIVILLIGE

De frivillige, som søger en administrator:

Ansvar/ejerskab: Arbejdsmetoder, retningslinjer og/eller kvalitetskontrol af gruppens arbejde.

Resultatorientering: Følge procedurer og retningslinjer.

Anerkendelse: For at følge rammerne, eller for at have udviklet gode systemer.

De frivillige, som søger en præstationstripper:

Ansvar/ejerskab: Involvering af den frivillige i udarbejdelsen af målsætninger.

Resultatorientering: Uopnåede resultater motiverer mere end dem, der er opnået.

Anerkendelse: For resultater, måden at opnå dem på, og for at være bedre end andre.

