

OPSAMLING PÅ WORKSHOP
EUROPÆISK FRIVILLIGHOVEDSTAD AARHUS 2018
23. OKTOBER 2018

"Involverede unge er
engagerede unge"

FACILITERET AF NÆRVÆRD.NU



NÆRVÆRD.NU



FRIVILLIG
AARHUS 2018

 EUROPÆISK FRIVILLIGHOVEDSTAD

Hvem er unge-generationen?

Det er en myte, at unge ikke gider at involvere sig i frivilligt arbejde!

CFSA måler på gruppen af 16-29 år som unge - her var 37 % frivillige i 2016-17. Overordnet set, er mange unge altså frivilligt engageret.

Når man spørger de unge, er det kun 8% der alene er interesserede i episodisk frivillighed. Mange er måske interesserede i at lave afgrænsede projekter, men med kontinuerlig tilknytning til foreninger.

Interessante opmærksomhedspunkter:

De unge svarer, at de ikke ved, hvorvidt de er medlemmer, der hvor de er frivillige.

Mange unge har praktisk arbejde og opgaver som den primære tilknytning i foreningerne. Det er måske ikke det mest motiverende for alle?

Relevante spørgsmål foreninger, der arbejder med unge kan stille sig selv:

Laver de unge egentlig det, de gerne vil? Eller gør de mere det, de er blevet sat til eller instrueret i?

Hvilken betydning har det for de unges engagement?

43 % af de ikke-frivillige vil gerne, hvis de bliver spurgt. Hvad gør vi faktisk for at spørge dem?

Opfordring: Lad være med at antage - spørg dem!



Hvad er motivation?

Nærværd.nu opfordrer til, at vi ikke snakker om, hvad der *fastholder* unge som frivillige. Det er en pædagogisk term, hvor man holder nogen fast mod deres vilje.

Vi skal rette fokus mod at skabe en motiverende foreningskultur.

Motivation er energi – energi kan både komme indefra og udefra og får os til at handle – enten for at undgå noget, eller for at opnå noget.

Man motiveres i højere grad på den lange bane af mening (indre motivation) end af belønninger (ydre motivation).

Nærværd.nu anvender definition af Dan Pink, som er forsker i motivation og definerer det således:

Engagement = Tilstedeværelse af både autonomi, mestring og mening.

Mening:

Hvorfor er vi her, hvorfor gør vi det her? Det starter altid med hvorfor. Tænk over, at de unge skal vide hvorfor de er der. Tal til hjerne, hjerte og fødder! - i den rækkefølge.

Oplevet autonomi og mestring:

Autonomi betyder oplevet medansvar og medindflydelse på, hvad der skal foregå i fællesskabet – også når man kan begå en fejl, og der kommer en konsekvens.

Mestring betyder gennemsigtighed i fht. hvordan man udvikler sig, hvordan man øger sine kompetencer. Man skal selvfølgelig også kunne se, at opgaverne er inden for rækkevidde, men det er centralt, at man også har mulighed for at udvikle sig over tid.

Et sidste ben handler i følge Nærværd.nu om **RELATIONER**. *Lad os dyrke relationerne bevidst, for de unge navigerer meget efter relationer.*

Mange spørger: *Hvordan kan jeg motivere unge?* Det er meget én til én.

Spørg hellere: *Hvordan kan jeg skabe rammer og betingelser, der skaber motivation hos unge?*

Det handler om foreningskultur.



Hvordan skaber vi et attraktivt ungdomsmiljø?

Det kræver man arbejder med sig selv som forening og sin egen praksis.

Det **fælles sprog** er centralt- hvad er en coach, træner, leder, vejleder i vores forening?

I vejleder-rollen fremmer man autonomi (i modsætning til instruerende)

Nogle gange er det nødvendigt at få instruktion i grundlæggende ting af en leder. Man kan sagtens skifte mellem leder- og vejlederrollerne.

Motivationsproblemer kan opstå, hvis de frivillige eller medlemmerne alene oplever instruktion, eksempelvis ved at få pålagt opgaver af en leder. Så mangler den unge autonomi.

Spørgsmål til refleksion:

Hvornår er jeg leder, og hvornår er jeg vejleder?

Der findes to forskellige måder at spørge på, som også repræsenterer to tilgange:

Først hvem, så hvad - det handler om **bevidst involvering**.

Her spørger den bevidst involverende først: Hvem har vi med på holdet? Hvad kan vi tænke os at lave, hvis vi skal pakke "det vi plejer" væk? Når vi gør for meget af det vi plejer, får de unge ikke ret meget oplevet autonomi. Her bliver motivationen vakt fra starten, og vi får nye ideer. Foreningen/lederen/vejlederen kan godt sætte rammen, men lad ideerne og engagementet få frit løb.

En anden tilgang, som kan være problematisk for engagementet, er når man spørger:

Først hvad, så hvem. Her er opgaven defineret på forhånd, og bliver uddelegeret.

Derfor: "**Involverede unge er engagerede unge**". Tænk over forholdet mellem involvering og uddelegering, når i arbejder med unge.

Hvordan kommer vi i retningen mod mere involvering i foreningerne?

*Vær bevidst om: **Hvad er det mindste skridt jeg kan tage for at starte denne forandring, og hvem kan jeg tage det med?***

