

Bliv en del af facebook gruppen:
'Ledelse af frivillige'



Motivation og ledelse af frivillige

V/ Rie Frilund Skårhøj

Sociolog og forfatter
Foredragsholder og konsulent i ledfrivillige.dk

**LED
FRIVILLIGE.DK**

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

Typer af frivillige



- * **De trofaste frivillige.** *(De, som er med længe, kender arbejdsopgaverne. De tager gerne 'en ekstra tørn' hvis der er brug for det)*
- * **De projektorienterede frivillige.** *(Lægger tid og energi i en kort intens periode. En deadline for projektet er vigtigt)*
- * **Ad hoc frivillige.** *(Bruger tid i ny og næ og ikke på fast ugentlig basis. Løser ofte konkrete praktiske opgaver)*

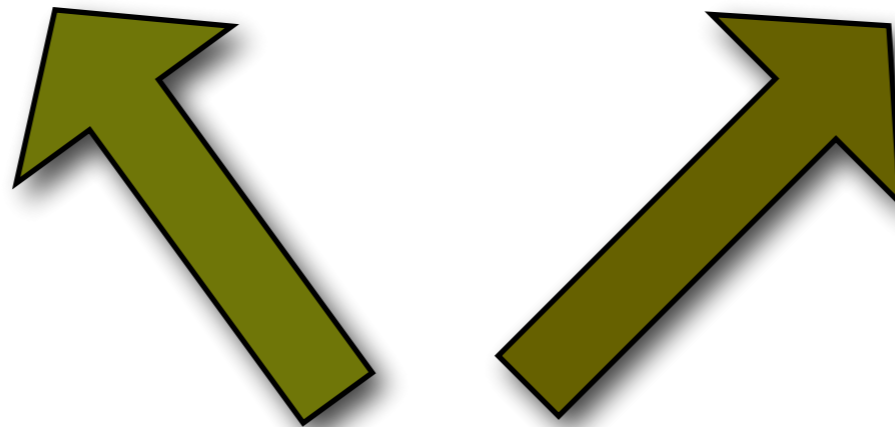


Ledelse

Begrebet 'ledelse' er ikke altid populært

Arbejder primært
med aktiviteter.
Fx låse døre op, lave
folder, købe kage
osv.

Arbejder primært
med de frivillige og
sikre at frivillige kan
løse opgaver



Ledelse afhænger af...

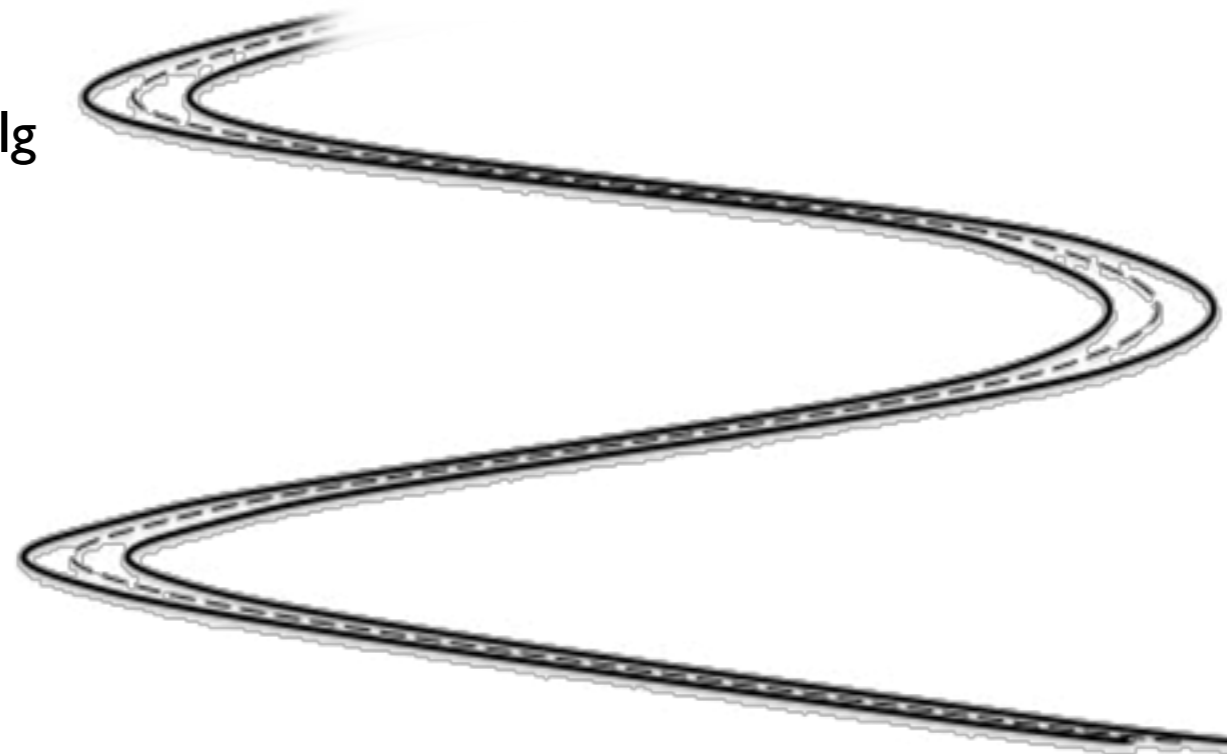
- * Forskellige opgaver og ansvarsområder afhængigt af hvor du er på ledelsesruten
- * Jo længere op, jo mere samtale og indflydelse

Distrikt /
koordineringsudvalg

Leder af lokal
aktivitet

Lokalafdeling /
formand

Frivillig



Hvordan involvere frivillige?

Case 1. Frivillige opfattes som en ressource, der udfører opgaver fastlagt af fx, lokalafdelingen eller oppe på ledelsesruten. Arbejdet fremmes bedst på den måde. Værdier: Kvalitetssikring, kontrol

Den instruerende stil

Case 2. Frivillige bydes velkommen. Der bruges få ressourcer - tid og penge - på ledelse af frivillige. Frivillige og ledere kan køre hver sin vej. Værdier: Frihed, rummelighed

Den passive/
servicerende stil

Case 3. Frivilliges engagement opfattes som en værdi i sig selv. De er fortalere for Ældre sagen. Frivilliges egne initiativer fremmes og støttes inden for organisationens rammer. Prioritering af frivilligpleje (økonomisk og ressourcemæssigt). Værdier: Motivation og ejerskab

Den faciliterende stil

Måder at lede på



***Den instruerende stil** (*delvist top-down, høj grad af kontrol og måske struktur, fokus på løsning af konkrete, på forhånd fastlagte opgaver*)



***Den passive stil** (*afventende, 'de frivillige tager nok initiativ', høj tillid til de frivillige, lav kontrol*)



***Den engagerende / faciliterende stil**
(*igangsættende, motiverende, aktivt lyttende og nysgerrige tilgang*)

Definition af motivation

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



Faktorer kan både være biologiske, psykologiske og socialt betingede

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

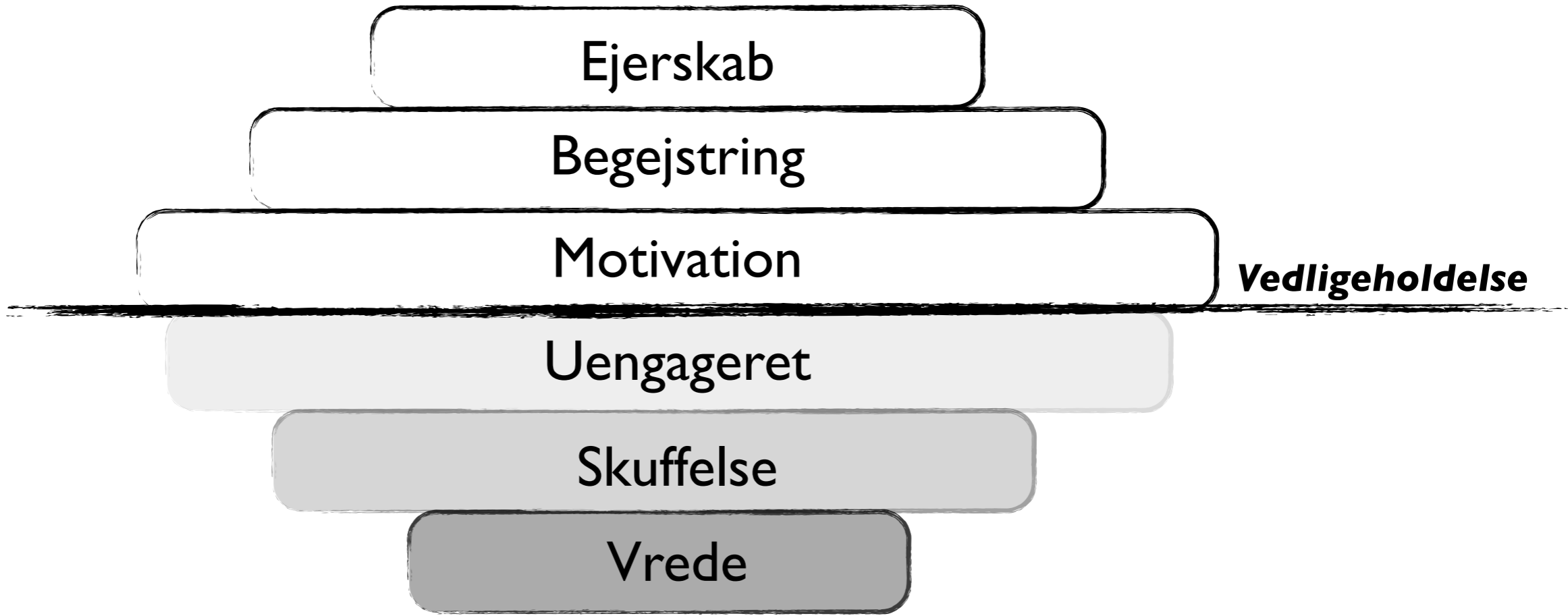
Anerkendelse og ros

- * Anerkendelse er, at se og bekræfte den andens eksistens / tilstedeværelse (*'dejligt at se dig', knus, øjenkontakt*)
- * Ros er at sige noget positivt om en særlig adfærd, opgave udførelse o.lig. (*'godt gjort', du er dygtig, godt projekt*)

Ros er skønt, men kan opfattes som falsk



Motivationsmodellen



Hvad gør frivillige uengagerede?

Hvad 'tager' motivation?

- * Manglende kommunikation (*man ved ikke hvad der sker og hvorfor*)
- * Uhensigtsmæssige strukturer (*tidsspilde*)
- * For travle ledere
- * Dårlig stemning (*kritik, bagtalelse, klikker mm.*)
- * Manglende mulighed for indflydelse på arbejdsområdet
- * Beslutninger som tages hen over hovedet på en
- * Skuffelse over andres manglende indsats
- * Uudtalte forventninger (*fx opgaver som man ikke forventede*)

Motivationsmodellen

*Hvad fremmer motivation,
begejstring og ejerskab?*

Ejerskab

Begejstring

Motivation

Uengageret

Skuffelse

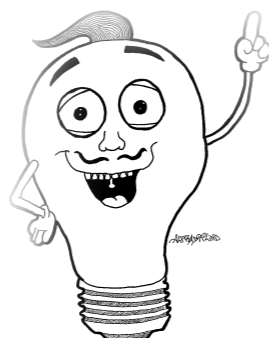
Vrede

*Hvad gør frivillige
uengagerede?*

Motivationsstyper



* Arbejdshesten: Yde en præstation, nå et ambitiøst mål, konkurrencer, udfordringer



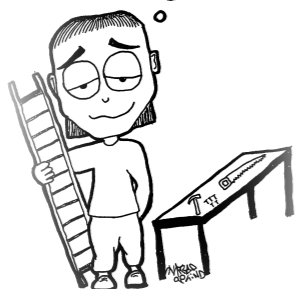
* Idealisten: Kæmpe for en sag, gøre en forskel for andre. Lave noget som giver mening i en større sammenhæng. Inddragelse



* Forhandleren: Status, have indflydelse, netværk



* Relationisten: Fællesskabet, den gode samtale, møde nye mennesker, anerkendelse



* Udviklingsøgeren: Udvikle sig personligt eller bruge kompetencer og evner. Involvering



Det skaber ofte motivation

- * At blive spurgt til råds. Blive lyttet til
- * Fællesskab
- * Spontan og personlig ros
- * Opleve, at man har gjort en forskel for andre mennesker
- * At have nogle gode aktiviteter i hverdagen