



Frivillighed: At brænde, uden at brænde ud

V/ Rie Frilund Skårhøj

Sociolog og forfatter
Foredragsholder og konsulent i Ledfrivillige.dk



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

Typer af frivillige



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

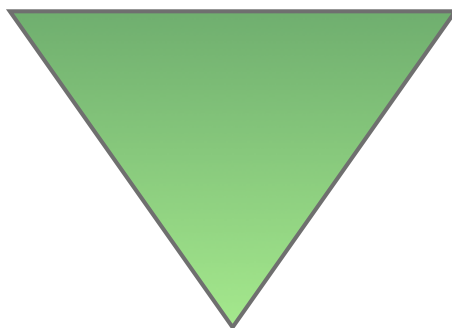
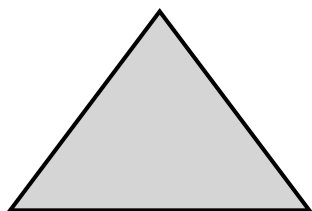
Organisering - hvordan?

Begrebet 'ledelse' har mange betydninger.....

Alle har et ansvar!

Ikke alle ønsker - eller har kompetencer til - at tage ledelsesansvar

Der vil altid være nogen som leder > uformelle ledere



Motivation... på flere måder

God stemning og entusiasme smitter!

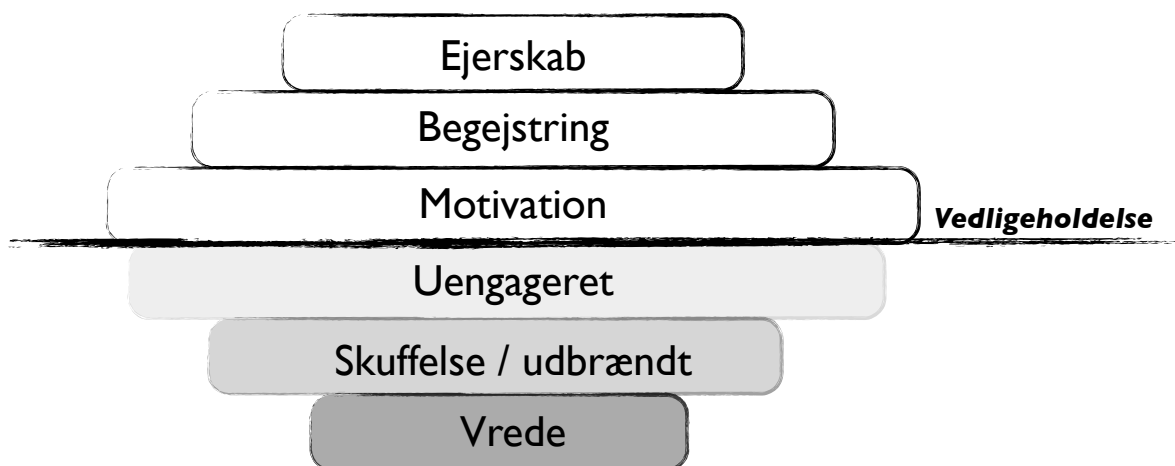
* Ros er at sige noget positivt om en egenskab, ejendom eller en opgave o.lig. ('godt gjort', du er dygtig, godt klaret)

Ros er ofte skønt, men kan misforståes

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



Motivationsmodellen



Hvad kunne gøre dig og
måske andre frivillige
udbrændt?

Brænde ud...



- * Manglende kommunikation (*man ved ikke hvad der sker og hvorfor*)
- * For mange opgaver / for få frivillige
- * Ingen til lede og give retning
- * Skuffelse over andres (manglende) indsats
- * Uudtalte forventninger / indforstået sprog
- * Manglende vilje til at lave nye aktiviteter eller følelsen af, ikke at kunne følge med i 'det nye'

Hvad kan hindre nye initiativer?

- * “Vi har det jo fint nok”
- * “Det plejer vi ikke”
- * “Det har vi prøvet før”
- * “Det tager for meget tid”
- * “Gå du bare i gang”
- * “Folk vil ikke synes om det”
- * Vi vil gerne, men ved ikke hvordan vi kommer videre
- * Frygt for at gå på kompromis med rutiner og vaner



Brænde ud...

- * Manglende kommunikation (*man ved ikke hvad der sker og hvorfor*)
- * For mange opgaver / for få frivillige
- * Ingen til lede og give retning
- * Skuffelse over andres manglende indsats
- * Uudtalte forventninger / indforstået sprog
- * Manglende vilje til at lave nye aktiviteter eller følelsen af, ikke at kunne følge med i det nye

**Hvad kunne gøre dig,
og måske andre
frivillige, udbrændt?**

Hvad kan I gøre ved det?

Motivationsmodellen

Hvad giver 'brændstof':
(motivation, begejstring og
ejerskab?)

Ejerskab

Begejstring

Motivation

Uengageret

Skuffelse / udbrændt

Vrede

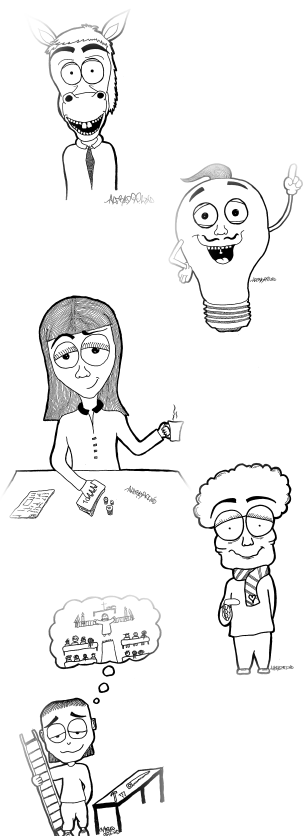
Vi er så forskellige!



Det, som motiverer en person, motiverer ikke nødvendigvis den anden

Misforståelse vs kommunikation (som har fundet sted, når modtageren har forstået budskabet sådan som afsenderen har ment det)

Hvordan kan I fremme motivation? Motivationstyper



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

* Idealisten: Kaldet, (det bør man...), kæmpe for sagen, gøre en forskel for andre, frustration, personlige erfaringer på området, visioner

* Strategen: Status, indflydelse, få noget på CV'et, tænke i strategier, organisere

* Relationisten: Fællesskabet, den gode samtale, møde nye mennesker, anerkendelse, hygge, 'det er sjovt'

* Udviklingsøgeren: Udvikle og udfordre sig selv, ros, få unikke oplevelser, bruge kompetencer