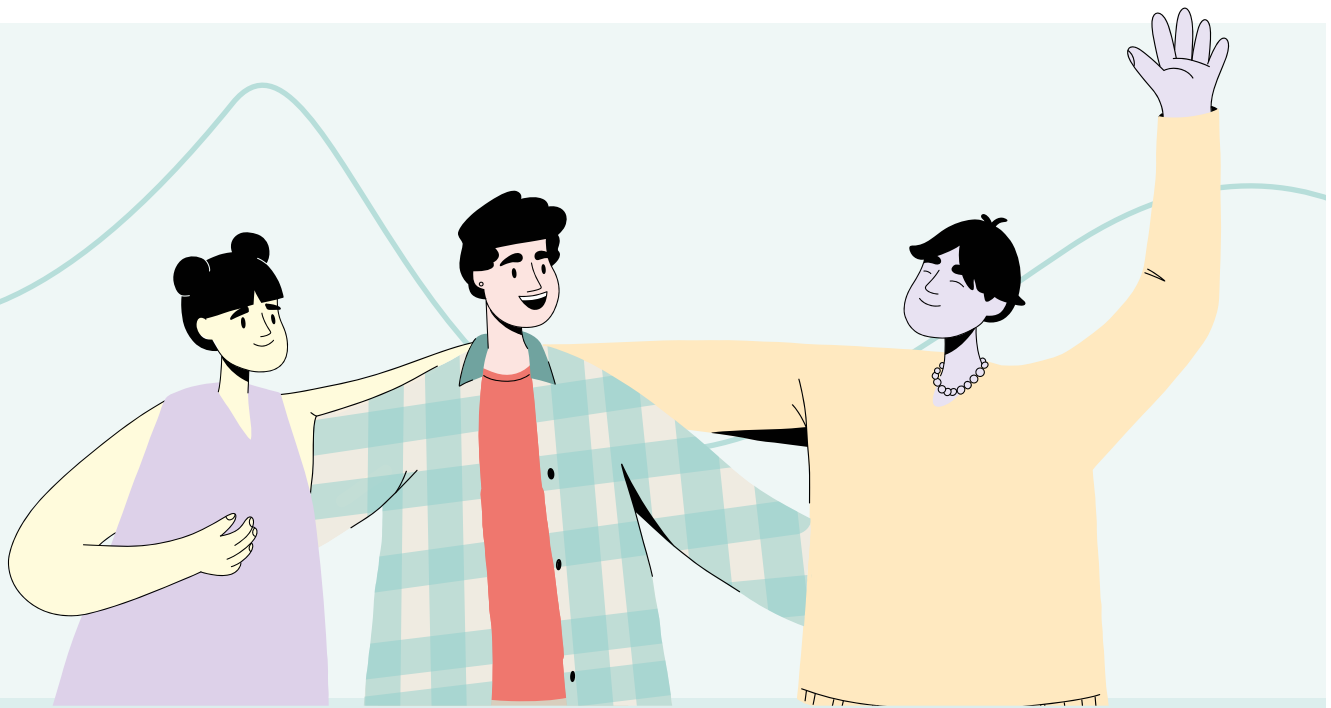


FASTHOLDELSE AF FRIVILLIGE





VÆRKTØJER TIL MOTIVATION OG UDVIKLING AF FRIVILLIGE

Fastholdelse af frivillige er et tema, som mange foreninger bøvler med. På tværs af målgrupper er der et træk efter større fleksibilitet og tilpasning til skiftende livssituationer og interesser, og det udfordrer det langvarige engagement i én forening.

Når I får nye medlemmer og frivillige i jeres forening, er der derfor en særlig opgave i at skabe **tilknytning**. Dette fremmer at den frivillige har både lyst til og mulighed for, at fortsætte i foreningen i længere tid.

Hvad påvirker tilknytning?

Længerevarende tilknytning afhænger af mange forskellige faktorer. Som frivillig betyder det sociale fællesskab ofte noget for, om du har lyst til at forblive frivillig, ligesom dine udviklingsmuligheder kan have betydning.

Mange frivillige er primært motiveret af den sag, de arbejder for, og derfor kan oplevelsen af, at man gør en forskel, være afgørende for, om man bliver i organisationen. Derudover påvirker mange udefrakommende faktorer lysten og muligheden for at være frivillig, og blive ved med at være det.

Skift i den frivilliges livssituation kan have betydning for hvor meget tid og energi, der er til at engagere sig frivilligt. Hvis man skal på udveksling, flytter til en anden by, får et nyt job eller stifter familie, vil disse skift typisk også påvirke ens frivillige liv.

Nogle frivillige kan have behov for at nedjustere deres frivillige tidsforbrug i en periode. Hvis foreningen imødekommer dette, vil den frivillige ofte gerne fortsætte sit engagement.

Værktøjer

I værktøjerne på de følgende sider, kan I finde inspiration til arbejde med den længerevarende tilknytning blandt frivillige i jeres organisation:

[Frivilligudviklingssamtalen \(FUS\)](#) er et redskab til at skabe et rum for at tale om motivation, udvikling og tilknytning til foreningen. Værktøjet er primært et redskab i en 1-til-1 samtale.

[Motivationstrekanten](#) er en model der kan give en dybere forståelse for, hvad der motiverer jeres frivillige. Formålet er at kunne sikre et match mellem motivation og opgaver/aktiviteter. Værktøjet er beskrevet som del af en øvelse på gruppeniveau, men kan også anvendes i en 1-til-1 relation.

Kan vi muliggøre flere og mere fleksible måder at være frivillig på?

[Den dynamiske frivilligrejse](#) er et perspektiv, som udfordrer foreningens samlede tilgang til, hvordan frivillige kan udvikle sig selv og deres rolle over tid i foreningen.

For er vores forening overhovedet gearet til at imødekomme de behov, som børn, unge og voksne har, for at få et frivilligt engagement til at passe ind i deres liv?

Artiklen om dynamiske frivilligrejser beskriver, hvordan klassiske engagements- og frivilligmodeller kan suppleres med en mere dynamisk tilgang.

I foreningen kan I bl.a. spørge jer selv:

- Er det muligt at være frivillig hos os, når ens livsvilkår skifter?
- Kan man tage en pause som frivillig, hvis man fx skal ud og rejse, i praktik eller lignende, og hvordan kommer man tilbage igen?
- Kan man træde tilbage fra en bestyrelsespost og blive i foreningen i en anden rolle?
- Og er det legitimt og socialt accepteret at skifte roller?

Læs mere om dynamiske frivilligrejser, og hvordan I kan arbejde med det i praksis, i [DUFs værktøj om dynamisk deltagelse](#).

VÆRKTØJ: FRIVILLIG-UDVIKLINGSSAMTALEN



STYRK FRIVILLIGES TRIVSEL OG MOTIVATION Gennem dialog

Formål

En frivilligudviklingsamtale handler overordnet om at skabe et rum for at tale om motivation, udvikling og tilknytning til foreningen.

Når frivillige mærker, at deres engagement bliver taget alvorligt, og de får muligheden for at udvikle sig som frivillige og som mennesker, øger det chancen for, at de bliver i foreningen i længere tid. Værktøjet har derfor mange fordele, både for den enkelte frivillige og for foreningen.

Formål for den frivillige

- At finde balancen mellem mestring og udvikling
- At blive set og hørt og føle sig anerkendt for sit bidrag
- At få tildelt opgaver og ansvar som stemmer overens med egen motivation
- Faglig og personlig udvikling

Formål for foreningen

- At have motiverede frivillige til relevante opgaver i foreningen
- At motivere frivillige så de bliver i foreningen i længere tid
- At øge kvaliteten i de frivilliges opgaveløsning
- At understøtte frivilliges mulighed for at bevæge sig mellem forskellige opgaver og roller
- At blive klogere på foreningens frivillige og lære af deres blik på foreningen

Sådan bruges værktøjet

Frivilligudviklingsamtaler kan afholdes på mange forskellige måder. Herunder finder I inspiration til måder at gennemføre FUS på, som bliver brugt af andre medlemsorganisationer i DUF.

Interviewguide

Her kan fx bestyrelsen (nationalt eller lokalt) udvikle en spørgeguide med de spørgsmål eller samtaleemner som er mest relevant i jeres forening. Bliv evt. inspireret af KFUM-spejderne, som har udviklet [denne overskuelige guide](#).

Uformel samtale

Denne version af en FUS har mindre fokus på form og mere på behov og indhold. Her er der ingen spørgeguide eller model, som ligger til grund for samtalen, men samtalen tager udgangspunkt i de behov som dukker op undervejs. Ved en uformel samtale er det ekstra vigtigt at afslutte med tydelige aftaler for opfølgning.

Motivationstrekanten

Denne kan bruges som et udgangspunkt for at tale om, hvad der motiverer den frivillige. Læs mere om motivationstrekanten [her](#).

Forventningsafstemning

Frivilligudviklingsamtalen er på mange måder en forventningsafstemning i sig selv, hvor den frivillige og organisationen får mulighed for at tale om, hvad de forventer og ønsker fra hinanden. Værktøjet om forventningsafstemning kan være til inspiration for at guide samtalen.

VÆRKTØJ: MOTIVATIONSTREKANTEN

FORSTÅ OG STYRK FRIVILLIGES MOTIVATION GENNEM REFLEKSION OG SAMTALE



30-45 minutter



5-20 personer



Rum med plads
til at bevæge
sig rundt



Tre stykker
papir og tusch

Formål

Motivationstrekanten er et redskab der kan hjælpe jer til få en dybere forståelse for, hvad der motiverer jeres frivillige, for bedre at kunne sikre et match mellem motivation, opgaver og aktiviteter.

Motivation er et kerneelement i frivilligt engagement, hvis I ønsker at skabe længerevarende tilknytning blandt de frivillige i jeres forening. Hvis ikke de frivillige er motiverede for at være aktive hos jer, kommer de givetvis ikke til at være der ret længe.

Motivationstrekanten er en simpel model med tre hjørner:

- [Sagen](#)
- [Det sociale](#)
- [Viden/kompetencer](#)

Trekanten kan bruges til at få de frivillige i jeres forening til at reflektere over og tale højt om, hvorfor de er frivilligt engageret i foreningen - og det er i sig selv motiverende at tale sammen om det, vi brænder for.

Den kan også anvendes til at belyse hvordan de frivilliges motivation evt. har forandret sig over tid. Det er nemlig ofte sådan, at dét der tiltrak en til at starte med, ikke er det sammen som dét, der motiverer en efter noget tid som frivillig.

Sådan bruges værktøjet

Motivationstrekanten kan sættes i spil på flere forskellige måder: Som et individuelt refleksionsredskab, som et samtaleredskab i en 1-til-1 samtale med frivillige (fx som en del af en [Frivilligudviklingssamtale](#)) og som en øvelse med flere deltagere.

I det følgende beskriver vi, hvordan motivationstrekanten kan bruges som [en gulvøvelse med en gruppe af frivillige](#). Fordelen ved denne metode er, at I her kan få et indtryk af en større frivilliggruppes motivation på én gang. Samtidigt bliver de frivillige inspireret af og smittet af hinandens motivation.

Øvelsen kan oplagt laves som en del af en workshop eller en anden aktivitet, hvor I har samlet en gruppe frivillige.

Gulvøvelse: Trin for trin

Forberedelse

Placér tre stykker papir med ordene "Sagen", "Det Sociale" og "Viden og Kompetencer" så de danner tre hjørner af en trekant på gulvet i et rum, med nogle meter mellem hvert stykke papir.

Motivationstrekanten

1) Forklar trekantens hjørner til deltagerne, på fx denne måde:

"Der findes mange forskellige faktorer der kan motivere en, når man er frivillig. Her ser vi motivationen som en trekant i spændet mellem:

- *Sagen – fx ønsket om at gøre en forskel. Hos os er det blandt andet...*
- *Den sociale motivation – fx dét at være en del af et fællesskab, være sammen med sine venner osv.*
- *Den motivation der kan ligge i at udvikle ny viden eller kompetencer – fx at lære noget nyt, eller prøve noget, man aldrig troede man skulle, eller noget at skrive på sit CV senere hen"*

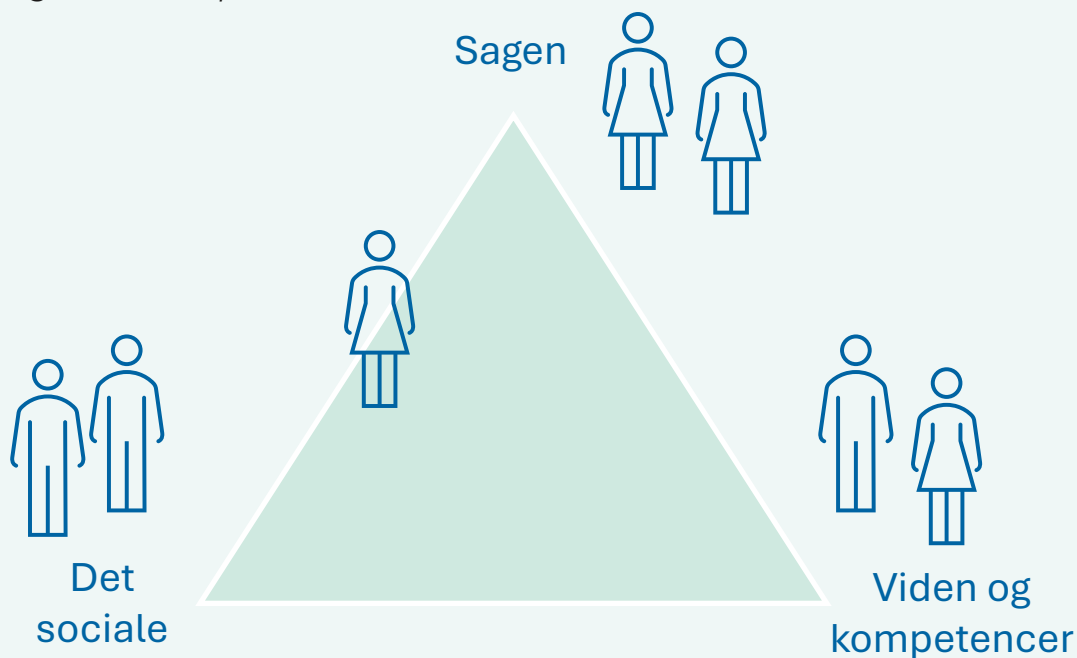
2) Bed deltagerne om tænke tilbage på første gang de engagerede sig frivilligt i foreningen.

Få dem herefter til at gå derhen i trekanten på gulvet ift. hvad der motiverede dem dengang (det er okay at stå imellem to eller tre hjørner).

3) Bed deltagerne dele med hinanden to og to hvorfor de står, hvor de gør. Efterfølgende kan nogle dele i plenum.

4) Herefter beder I deltagerne om at tænke på, hvorfor de er frivillige i dag og gå derhen. Hvad er det, der motiverer dem nu?

Gentag herefter punkt 2 og 3 med udgangspunkt i deres motivation nu. Spørg evt. ind til, hvorfor de tror deres motivation har ændret sig (hvis den har).



Afrunding

Afhængig af, hvad I skal bruge øvelsen til, kan I runde af på flere måder. Fælles for dem er, at I skal gøre det sammen i en dialog.

Herunder er der inspiration til åbne reflekterende spørgsmål, der kan rammesætte jeres afrunding. Skriv svarene på en flipover eller en tavle.

a) Skabe fælles refleksion

Hvad har I fået øje på gennem denne her øvelse? Er der noget, der var nyt eller overraskende? Hvad blev I inspireret af?

b) Skabe øget motivation

Hvordan kan vi i fællesskab skabe endnu mere motivation? Er der et eller flere af 'hjørnerne' i trekanten, som vi skal have særligt fokus på og hvordan? Hvad kan vi hver især gøre for at blive endnu bedre til at motivere hinanden?

c) Hvis motivationen er udfordret

Er der nogle frustrerende opgaver eller måder, vi arbejder på, som vi kan justere? Hvor er der opgaver/måder at gøre tingene på, vi ved virker rigtig godt, og som vi kan skrue op for? Hvordan kan vi hjælpe hinanden?

OBS: Det er vigtigt at overveje, hvad I vil have ud af aktiviteten og være tydelig omkring formålet, når I starter, og samle op på, hvad I fik ud af øvelsen til sidst.

Øvelsen kan tilpasses og varieres alt efter formålet og den tid, I har til rådighed. Brug mere eller mindre tid på plenum-opsamling, få deltagerne til at skrive ned, etc.