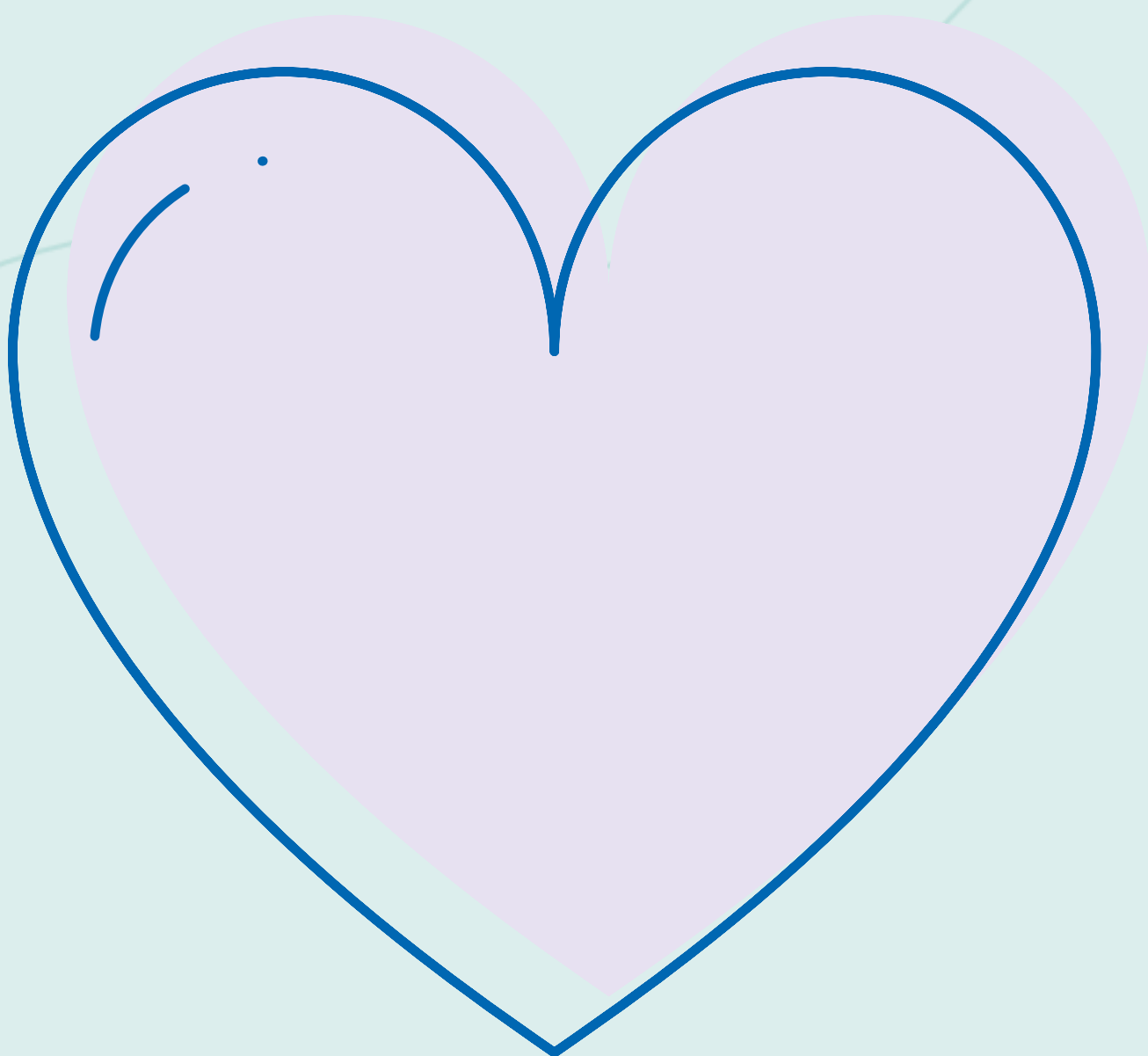


DET GODE SOCIALE PRES

HVORDAN VI KAN UDFORSKE AFBUD OG
MOTIVERE TIL ØGET DELTAGELSE



OPFORDRING TIL FÆLLESSKABET

KUNSTEN AT VÆRE NYSGERRIG PÅ ET FRAVALG OG MULIGGØRE TILVALG

I frivilligfællesskabet er der en kontinuerlig balancegang mellem at opfordre til fællesskabet og samtidig acceptere den enkeltes grænser og behov for at trække sig.

Dette kan komme til udtryk i samtaler om fx deltagelse på møder, eller om en frivillig skal påtage sig nye opgaver.

DUFs ungeanalyse har vist, at fællesskaber er en af de faktorer, som særligt styrker trivslen hos unge – og at der er en efterspørgsel efter det forpligtende fællesskab.

Dette peger tilbage på at de fleste faktisk godt kan lide at blive spurgt om at være med - og at blive mindet om at deres bidrag er vigtigt.

Trivselsmæssigt kan det ofte også være med til at give godt humør og ny energi, at være sammen med andre - især om noget man fælles går op i. Det kan være rigtig rart at "gøre noget" og blive "regnet med" – eller at få at vide at man er velkommen også selvom man

måske ikke kan give 100 % den dag. Faktisk er det måske særligt de dage, man har brug for at være en del af fællesskabet.

Samtidigt kan frivilligfællesskabet være et frirum, hvor der præcist er plads til at sætte grænser eller helt trække sig efter behov.

Derfor er det vigtigt at være bevidst om, hvordan man bedst stiller et spørgsmål, så det er klart og opfordrende – og samtidig være opmærksom på hvad der kan ligge bag et fravalg og om der er noget fællesskabet kan gøre for at muliggøre et tilvalg.

På de følgende sider er to værktøjer, der klæder jer på til at "tolke et nej" – og øve jer i at opfordre hinanden til deltagelse gennem "det gode sociale pres".

VÆRKTØJ: TOLK ET NEJ

ØV JER I AT HÅNDTERE AFBUD ELLER MANGLENDE ANSVARSTAGEN KONSTRUKTIVT



20 – 30
minutter



2 personer



Et rart og tilpas
roligt sted



-

Formål

Værktøjet her kan bruges til at blive bedre til at spørge ind og derefter bedre forstå et nej, og hvordan du som frivillig leder, eller I som forening, kan arbejde med at engagere endnu flere, ved at turde grave lidt i et eventuelt nej.

1. Spørg godt

Når du skal spørge nogen om at tage et ekstra ansvar, engagere sig eller tage en konkret opgave på sig, er det vigtigt at kunne spørge på en god måde.

Målet er at spørge på en måde, som motiverer vedkommende til at forpligte sig til en specifik opgave, uden at lægge et u hensigtsmæssigt pres på personen.

Her er nogle gode råd til at spørge effektivt*:

Brug et konkret, simpelt og tydeligt sprog.

"Kan du komme til vores frivilligmøde næste torsdag klokken 19.00 i foreningslokalet?" i stedet for "Kunne du være interesseret i at deltage i et møde på et tidspunkt for at møde de frivillige og tale om hvordan du måske kan blive involveret?"

Et effektivt spørgsmål er nemmere at forholde sig til for en potentiel ny frivillig, og du får et tydeligt svar.

Undgå at undskylde for at du spørger nogen om at engagere sig.

At blive frivillig er en mulighed, ikke en tjeneste. Somme tider kan vi komme til at vægre os for at spørge nogen om at engagere sig, eller tage en opgave på sig, fordi vi føler det kan skabe et pres. I virkeligheden tilbyder vi en mulighed for engagement og for at gøre en forskel.

Sørg for at formidle forskellen den frivillige kan gøre.

Forklar hvilken udfordring I ønsker at gøre noget ved, og hvordan den frivillige kan bidrage til at være en del af løsningen. Forsøg at være så konkret som muligt.

2. Tolk et nej

Hvis nogen siger nej til et effektivt spørgsmål, er det en anledning til at lytte efter, hvilket slags nej de giver.

På næste side er findes en model med en matrix, hvor et nej er opdelt i "kan ikke" på den ene akse og "vil ikke" på den anden.

Hvis vedkommende der bliver spurgt hverken kan eller vil, er der tale om et *definitivt nej*, og det skal man altid respektere.

Formålet med at blive bedre til at forstå et nej, er ikke at skabe unødvendigt pres, og derfor er det vigtigt også at forstå hvornår nogen giver et definitivt nej. Men *hvis vi tolker alle typer af nej som et definitivt nej, kan vi gå glip af vigtige ressourcer i foreningen.*

Derfor skal vi lytte efter, hvilken akse et nej er begrundet i, og om kan være noget at arbejde med. Her gælder det om at forstå, hvordan du kan tilpasse dit spørgsmål.

Kan men ikke vil

Hvis vedkommende kan, men ikke vil, kan vi måske forsøge at motivere vores spørgsmål bedre eller vi kan forsøge at finde en anden opgave, som vedkommende gerne vil arbejde med.

Vil men ikke kan

Hvis et nej er begrundet i at vedkommende gerne vil, men ikke kan, kan vi måske forsøge at finde et andet

tidspunkt. Vi kan også anerkende, at vi står med en mulighed for at opkvalificere vedkommende og skabe udvikling hos den enkelte.

"Kan ikke" kan både handle om praktisk logistik, som forhindrer deltagelse, men også hvilke kvalifikationer der kræves for at løse opgaven. Begge dele kan vi arbejde med, men på forskellige måder. Måske kan opgaven tilpasses, eller flere kan løse den sammen.

Afbud på sms – hvordan så?

- **Giv et kald:** Det er svært at tolke tonefald og intention på tekst, så har du tid kan det ofte betale sig at ringe op og tale sammen. Det er også en tydelig signalering af at afbuddet betyder noget for dig, som modtager.
- **Saml op senere:** Har du ikke tid eller ikke energi til at være åben og nysgerrig i situationen, så vent til næste gang, man er fysisk sammen med personen, og tage initiativ til en samtale om afbuddet.
- **Afprøv på skrift:** Måske kan det give mening at stille nogle af de samme åbne og nysgerrige spørgsmål skriftligt.

Matrix til at tolke et nej



VÆRKTØJ: ROLLESPIL OM DET GODE SOCIALE PRES

ØV JER I AT HÅNDTERE AFBUD ELLER MANGLENDE ANSVARSTAGEN KONSTRUKTIVT



20 – 30
minutter



2 – 40 personer



-



Skærm eller
print af
scenarier og
formuleringer

Formål

Øvelsen handler om hvordan en gruppe frivillige bedst kan håndtere afbud til møder og arrangementer, samt nej til opgaver fra frivillige eller medlemmer.

Formålet med øvelsen er at blive klogere på, hvordan man bedst møder hinanden i situationer, hvor modparten siger nej eller melder fra. Samt at opleve, at man godt må og kan udfordre det første nej, som nogle gange er en automat-reaktion eller dækker over en usikkerhed.

Øvelsen giver mulighed for at træne det gode sociale "pres", hvor man på en venlig og nysgerrig måde spørger ind og udfordrer det første nej, når frivillige melder afbud eller ikke tager ansvar for opgaver i foreningen.

Det gode sociale "pres" – et venligt skub

Udtrykket "det gode sociale pres" stammer fra DUFs Ungeanalyse 2023 og beskriver, hvordan man nogle gange kan have brug for et lille skub fra andre for at komme ud ad døren og overholde sine aftaler, så man ikke ender med altid at sidde derhjemme. En ung beskriver, at det gode sociale

pres i en vis grad er gået tabt under corona-perioden.

Sommetider er et venligt pres fra andre, der har brug for dig eller regner med dig, det, der skal til, for at man kommer afsted eller melder sig til en opgave. Og nogle gange er det sundt at få en pause fra sig selv og lave noget med andre, selvom man ikke umiddelbart orker det.

Men det kan være svært at finde en balance mellem det gode sociale pres og at presse hinanden for meget. Det er også vigtigt, at der er plads til at melde fra, når det er nødvendigt. Derfor træner man i øvelsen at stille åbne og nysgerrige spørgsmål og udfordre et nej eller et afbud på en kærlig og anerkendende måde uden at gå over den andens grænser.

Et andet formål med at arbejde med det gode sociale pres er at forebygge konflikter. Man får en bedre forståelse af hinanden i gruppen og får vendt nogle af de elementer, der kan skabe konflikter, som f.eks. afbud og opgaver, der ikke bliver løftet, inden de udvikler sig til frustrationer og større konflikter.

Hvad kan øvelsen bruges i forbindelse med?

Øvelsen kan være udgangspunkt for at have en samtale i frivilliggruppen eller bestyrelsen om, hvordan man generelt håndterer afbud eller manglende ansvarstagen for opgaver - og hvor meget, man må og bør udfordre hinanden i foreningen, når der f.eks. bliver meldt afbud eller opgaver ikke bliver løftet.

Den kan f.eks. bruges i sammenhæng med moduler om konflikthåndtering og med værktøjet om de svære samtaler i en bestyrelse eller frivilliggruppe.

Få evt. mere inspiration til arbejdet med konflikter i [værktøjerne: Håndter konflikter](#).

Sådan bruges værktøjet

1. Fremgangsmåde

Øvelsen laves to og to.

En person (**A**) får rollen som den, der melder afbud, siger nej til en opgave eller lignende.

En anden person (**B**) får rollen som den, der skal afsøge, hvad der er på spil for person **A** ved at [stille nysgerrige spørgsmål, samt udfordre afbuddet eller nej'et](#).

Parret starter med at vælge et scenarie, de skal spille.

Forslag til scenarier:

Scenarie 1: Person **A** har intet formelt ansvar, men melder fra til et arrangement eller møde, som foreningen har arrangeret.

Scenarie 2: Person **A** melder afbud til et bestyrelsesmøde eller til et arrangement, som personen har taget ansvar for.

Scenarie 3: Person **A** melder ofte fra til møder og andre arrangementer i foreningen - og især på det seneste.

Scenarie 4: Det er altid de samme, der melder sig til opgaverne i jeres forening. Person **B** taler med en frivillig (person **A**), som aldrig melder sig på banen.

Opfind eget scenarie, eller brug deltagerens oplevelse:

Facilitatoren kan udarbejde nogle scenarier på forhånd.

Man kan også opfordre deltagerne til at tage udgangspunkt i et scenarie, som de selv finder på eller selv har oplevet på et tidspunkt. Vær obs. på, at scenariet ikke handler om nogen, der er i rummet.

For eksempel kan person **B** starte med at beskrive et konkret scenarium og hvordan person **A** skal opføre sig – f.eks. hvis person **B** tidligere har oplevet en lignende situation, og ønsker at person **A** agerer som den frivillige gjorde. Person **B** kan også selv spille den frivillige i det konkrete scenarium og observere, hvordan person **A** agerer i samtalen.



Et eksempel på, hvordan øvelsen kan startes:

Person **A** siger: "Hey, jeg kommer desværre ikke i aften. Jeg har brug for en mig-aften" (eller en anden formulering, man er stødt på).

Person **B** prøver at opfordre til at komme og balancere respekten for den andens udsagn med det positive sociale pres.

Forslag til formuleringer (og hvad de signalerer):

- *Hvad skal der til for at du har lyst til at deltage?*
(Jeg er interesseret i dine behov)
- *Det bliver sjovere, hvis du kommer!*
(Du er vigtig for os)
- *Hvad skal der til for, at det er rart for dig at dukke op?*
(Jeg respekterer dine behov)
- *Du er den helt rigtige til den her opgave!*
(Jeg ser dig og det, du kan)
- *Lad os gøre det sammen!*
(Når vi er flere, kan vi mere – du er ikke alene)
- *Vi har brug for dig*
(Du er vigtig for foreningen)
- ... eller andre formuleringer, der passer bedre til foreningens virkelighed.

Det vigtige er at person **B** udfordrer afbuddet eller nej'et på en venlig og åben måde, der tager hensyn til den frivilliges behov.

Øvelsen er at balancere respekten for den andens udsagn med det positive sociale pres. Person **B** skal være nysgerrig i samtalen – hvorfor melder person **A** egentlig afbud eller undlader at forpligte sig til konkrete opgaver? Og hvad betyder et nej? Vil ikke, kan ikke, tør ikke, må ikke?

Det gælder ikke om at 'vinde', men om at træne – for selvom person **A** holder fast i sit afbud, så betyder det noget at være blevet udfordret på det på en kærlig og anerkendende måde. **Det er mindst lige så vigtigt som at få et ja. Og måske bliver det til et ja næste gang.**

En vigtig bemærkning er, at alle har forskellige grænser for, hvornår de føler sig kærligt skubbet og hvornår de føler sig presset. Derfor er det en svær øvelse, men desto mere vigtigt at opleve både at være den, der giver det kærlige skub, og den, der modtager det.

Efter ca. 5 minutter bytter person **A** og **B**, så parterne afprøver begge roller.

2. Sæt øvelsen i gang

Start med at forklare formålet med øvelsen og begrebet om det gode sociale pres.

Forklar herefter fremgangsmåden og opdel deltagerne, så alle sidder to-og-to og gerne nogenlunde uforstyrret.

Det kan være en god idé at illustrere fremgangsmåden for deltagerne inden de går i gang og give et eksempel på, hvordan en samtale kan forløbe. Aftal f.eks. på forhånd, at en anden frivillig viser fremgangsmåden sammen med dig.

Når du som facilitator sætter øvelsen i gang, så understreg, at det gerne må være en smule akavet at spille rollespil - det er helt okay og naturligt. Pointen med at lave øvelsen som rollespil er, at især person **B** får mulighed for at øve sig i at stille nysgerrige spørgsmål og formulere forventninger og opfordringer på en direkte, men respektfuld måde.

Sæt f.eks. 5 minutter af til første runde og forklar, at deltagerne bytter roller herefter. Hvis deltagerne bliver færdig med deres første scenarium inden tiden er gået, kan de afprøve et andet.

Understreg, at det er vigtigt, at deltagerne har fokus på disse fire elementer:

- Nysgerrighed – hvorfor melder folk afbud/siger nej til opgaver?
- Hvad er det for et nej, jeg får?
- At få den frivillige til at føle sig vigtig og ønsket samt at nogen tror på den frivilliges kompetencer
- Det gode sociale pres – det blide skub.

Sørg for, at deltagerne kan se forslagene til scenarier og forslagene til formuleringer på en skærm eller i et udprint. Hvis deltagerne går i stå, kan de finde inspiration her.

Fokus på oplevelsen hos person A

Det kan føles grænseoverskridende at have rollen som person B og stille spørgsmål til afbud og nej'er. Derfor er det vigtigt efter øvelsen eller efter første runde at have fokus på, hvordan A'erne oplevede situationen.

Mange oplever, at det føles anerkendende, hvis spørgsmålene stilles på den rigtige måde. Det er en vigtig pointe at få med, for det kan føles mere sikkert at stille spørgsmål til frivillige, hvis man ved, at det faktisk kan være en god oplevelse for dem og at det kan bidrage til en følelse af at blive anerkendt

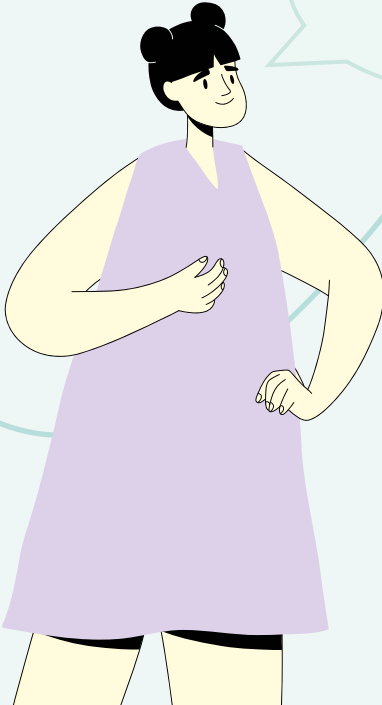
3. Justeringer

Hvis I har tid til det, kan øvelsen med fordel laves flere gange, f.eks. med en ny makker og nye scenarier.

Efter første runde kan I have en snak i plenum om, hvordan øvelsen fungerer. Er der brug for mere tid? Eller er der brug for en fælles snak om nogle scenarier, deltagerne har oplevet, som kan inspirere hinanden? Er nogen i tvivl om noget i øvelsen?

Øvelsen kan også justeres. I stedet for, at alle er i gang to og to, kan der i hver gruppe tilføjes en tredje person, som observerer samtalen. Sørg for, at der er tid til at observatøren kan dele sine observationer med de andre to efter øvelsen. Giv alle mulighed for at have rollen som observatør.

En anden justering kan være, at hele gruppen observerer to, der laver rollespillet. Så kan alle diskutere det konkrete scenarie og samtalen sammen bagefter. Det afhænger selvfølgelig af gruppens størrelse og kendskabet til hinanden, om den justering vil fungere og føles tryk for alle.



*På næste side
kan du se
**eksempler på
samtaler***

4. Refleksioner – fælles opfølgning

I plenum eller mindre grupper kan deltagerne diskutere:

- Hvordan var det at udfordre afbud og/eller manglende ansvarstagen?
- Hvordan blev det oplevet for dem, der blev udfordret?
- Hvornår er det svært at udfordre på en venlig måde? Hvorfor? Hvad kan gøre det nemmere?
- Hvordan motiverer vi hinanden uden at presse på en negativ måde?
- Hvordan kan vi håndtere afbud og manglende ansvar for opgaver på en måde, der både passer på den enkelte og fællesskabet?
- Giver refleksionerne fra øvelsen anledning til at ændre noget i foreningen/gruppen/bestyrelsen?

5. Afrunding

Facilitatoren samler op på hovedpointerne fra refleksionsrunden og sørger for de bliver noteret, så der kan blive arbejdet videre med det gode sociale pres i foreningen eller andre relevante indsigter, der er opstået undervejs.

Evaluering

- *Hvordan gik øvelsen?*
- *Hvad fik deltagerne ud af den?*
- *Er det en øvelse, der skal gentages på et senere tidspunkt?*
- *Skal der justeres på nogle elementer i øvelsen?*
- *Hvordan bidrog øvelsen til den efterfølgende samtale/aktivitet?*

Eksempel på en samtale om en aftalt opgave, som ikke bliver løftet

Person A: Jeg kan desværre ikke hjælpe med at planlægge sommerafslutningen alligevel. Jeg har alt for travlt. Jeg tror heller ikke jeg kan nå at komme forbi på dagen.

Person B: Nå, det er jeg ked af at høre. Har du lyst til at fortælle, hvad der fylder? Har det noget med dit frivillige arbejde at gøre?

Nej, det har det ikke - der sker bare lidt meget for tiden, og så er der snart eksamener. Det bliver lidt for meget alt sammen...

Det forstår jeg godt, eksamen er selvfølgelig det vigtigste! Men det er rigtig ærgerligt. Det bliver klart hyggeligere, hvis du også kommer forbi til sommerafslutningen. Og vi har jo regnet med dig til vores planlægning. Du har altid mange gode idéer til aktiviteter, som vi gerne vil høre!

Ja, jeg ved det godt, jeg er også rigtig ked af det. Jeg har nok bare fået sagt ja til for meget her i juni.

Kan jeg gøre noget for at hjælpe dig? Måske vi kan sætte os og planlægge det sammen? Vi kan f.eks. aftale at mødes i to timer for at ordne det – og så når vi det, vi når?

Ja okay, to timer kan jeg godt få tid til.

Fedt! Lad os gøre det. Og så håber jeg altså virkelig du kan komme på selve dagen, for det bliver altså bare sjovere, når du også er der.

Person B får fortalt person A, at vedkommende er vigtig for både stemningen til selve arrangementet og til planlægningen. Samtidig får person B sat nogle rammer, så opgaven føles mere overskuelig for person A.

Person A føler sig forhåbentlig anerkendt for både sin person og sine idéer – og siger jo også ja til at mødes for at hjælpe.

Eksempel på en samtale med et afbud

Person A: Jeg kan desværre ikke komme i aften, jeg har virkelig brug for en hjemmefaften.

Person B: Det er jeg ked af at høre, det er altid hyggeligere hvis du er med.

Jeg ved det, men jeg kan ikke lige overskue det i dag.

Nogle gange er det jo fedt, når man først er kommet ud ad døren. Du kan jo bare komme forbi i en time og så smutte hjem igen?

Det kunne jeg jo, men... Det bliver ikke lige i dag.

Det er også helt fair, men jeg er lidt nysgerrig: Hvad skal der til, for at du har lyst til at deltage en anden gang?

Godt spørgsmål. Jeg tror bare det nogle gange er lidt svært, når man er træt og ikke kan blive hele aftenen – det kan godt føles lidt afvisende, når man går før alle andre. Og at man ikke lige hjælper med at lukke ned og få ryddet lidt op.

Det forstår jeg godt. Det er godt du siger det – det skal vi nok blive bedre til at italesætte. Alle kender jo til at have en dag, hvor man bare er smadret. Tak for at sige det! Vi ses forhåbentlig i næste uge.

Selvom person A fastholdt sit afbud, fik person B understreget, at A er vigtig for fællesskabet – og fik afprøvet at spørge ind til et afbud og udfordre det. B lærte også noget om, hvad der er vigtigt for, at A kommer en anden gang.