

# Holdninger, værdier og frivillige

**Rie Skårhøj**

Sociolog, selvstændig, forfatter,  
mor, kristen, frivillig

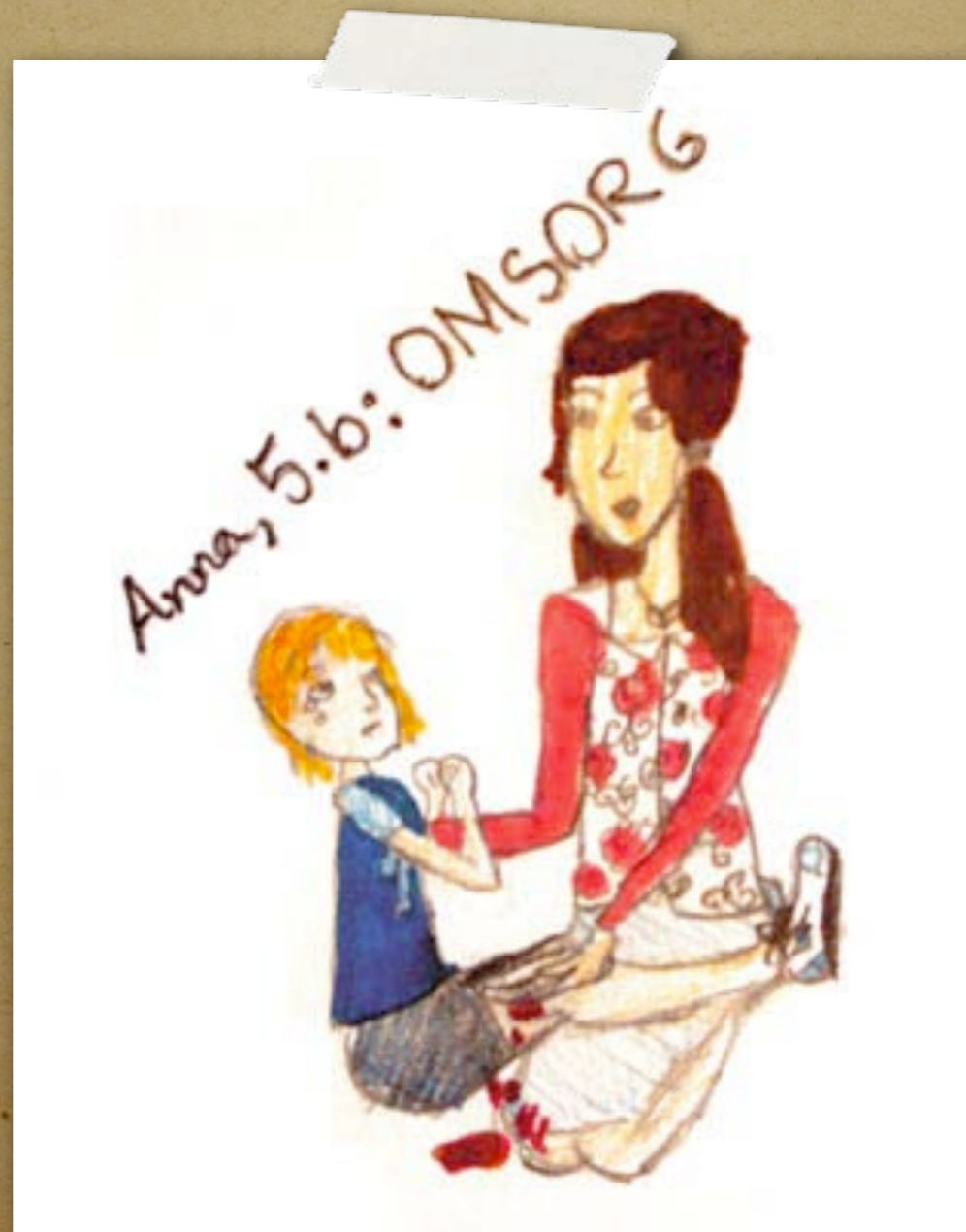
# Frivillighed i dag

- ☞ Der er mange foreninger (ca 100.000)
- ☞ Man er med i en periode
- ☞ Der skal være kort fra idé til handling
- ☞ Frivilligt arbejde som en forhandling eller 'win-win'
- ☞ Man skal ville de frivillige - en god frivillighedskultur opstår ikke af sig selv

# Frivillighed i dag

- Frivilligt arbejde som en del af min identitet og selvfortælling
- Frivillighed er ikke gratis arbejdskraft - frivillighed kan give noget andet end 'arbejdskraft'
- Frivillighed er populært - man vil gerne engageres!

# Holdninger og værdier



# Værdier er mange ting

- ✎ Organisationens formål er en værdi 'formålsværdi' = Hvorfor er organisationen? Hvad vil den?
- ✎ Værdigrundlag
- ✎ Værdier, som kendetegner de ydelser man giver. (Fx lyttende, anerkendende, respekterende)
- ✎ Praksisværdier: beskriver den kultur / stemning, som man ønsker skal præge organisationen internt blandt frivillige / ansatte. (Fx kreativitet, imødekommende)

# Værdibaseret ledelse?

## Det traditionelle perspektiv

Organisation defineret ud fra fx:

- traditioner/aktiviteter
- regler
- karismatisk person

Kan være svær at forandre:  
'Vi gør som vi plejer/andre siger'

Kan være svær at komme ind i  
som ny, fordi man ikke er bevidst  
om hvorfor man gør det man gør

Ikke klar forståelse for hvorfor man  
gør, som man gør

## Værdibaseret ledelse

Organisationen:  
Værdier skaber en bestemt kultur

Værdier bruges som baggrund  
for beslutninger og handlinger.  
Ikke en 'kun' regler og traditioner

Den er nemmere at komme ind  
som ny, fordi der er fokus på  
værdier og hvorfor vi gør som vi  
gør

# Værdier - hvorfor?

- ☞ Kan fremme kontinuitet og fornyelse fordi værdier er tidsløse og fortolkningsduelige
- ☞ Kan motivere
- ☞ Enten er du for eller imod værdierne
- ☞ Kan gøre det lettere at tage en beslutning - fremmer frivilliges selvstændighed
- ☞ Fremmer både frihed og fælles kultur
- ☞ Kan gøre organisationen troværdig
- ☞ Kan gøre det lettere at komme ind i organisationen

# En historie om Cafe Retro..

- ☪• 5 mennesker med en drøm
- ☪• Teambaseret
- ☪• Ambitioner
- ☪• Værdibasert ledelse



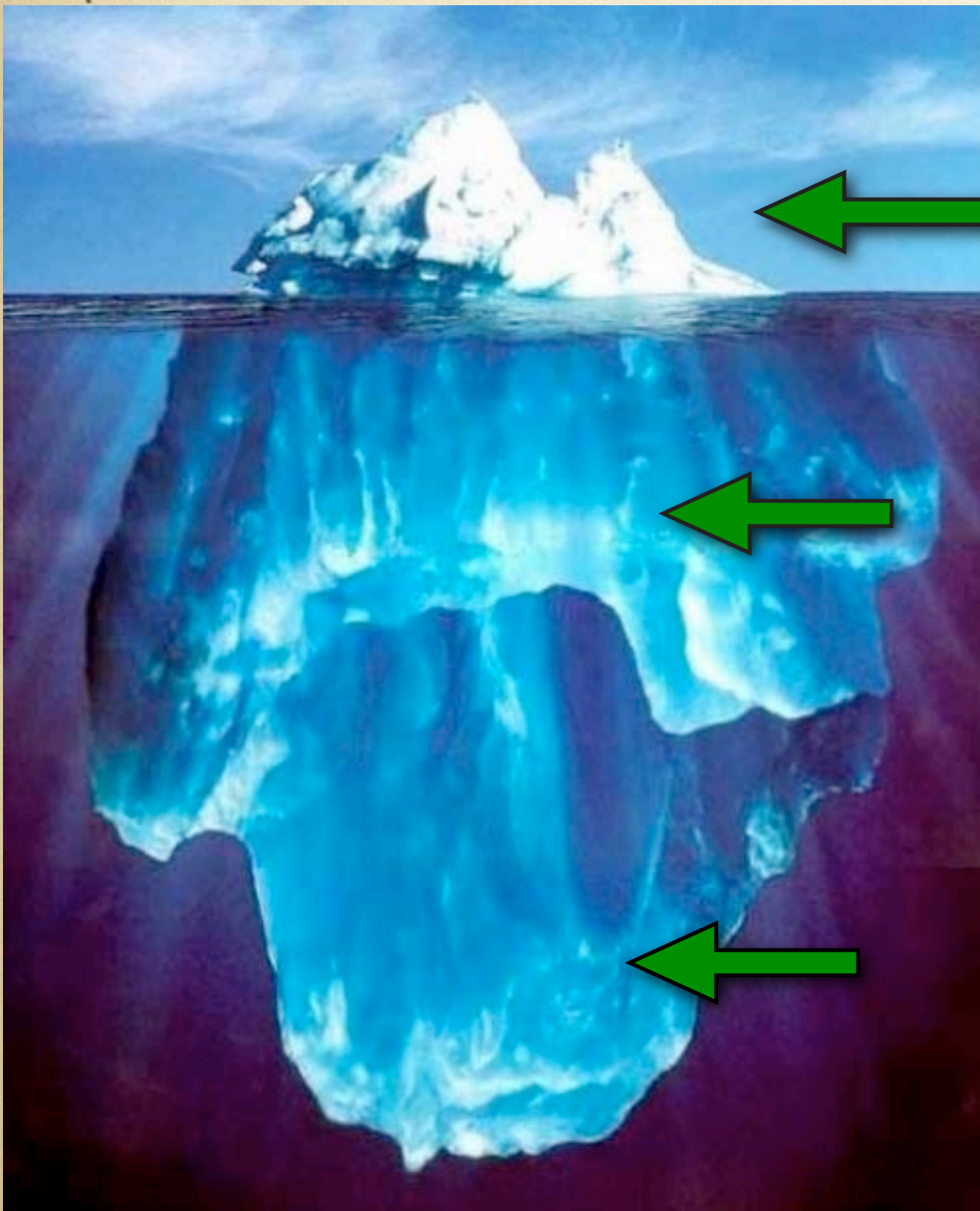
# Praksisværdier - hvordan?

- ☞ Gør dem bevidste - tal om dem jævnligt (*ledertræning, food for thought, cafesamlinger, nyhedsbreve*)
- ☞ Formidel dem til nye i organisationen (*intro.samtaler*)
- ☞ De skal gøres 'til mine' (*hvert team tager dem op, man skal stå inde for dem*)
- ☞ Forny dem med mellemrum
- ☞ Lederne skal selv udleve dem for at det er troværdigt

# Praksisværdier - skabe eller finde?

- ☞ Man kan forsøge at ændre eller fremme en særlig kultur ved at snakke om udvalgte værdier
- ☞ Man kan finde de værdier, man allerede har og italesætte dem tydeligere i organisationen

# Kultur - holdninger



**Artefakter:** Det man ser, hører og føler.  
Fx samtale, arkitektur, påklædning osv.

**Antagelser:** bevidste erfaringer fx  
rutiner / metoder, som har virket og er  
blevet til 'metoden'

**Skueværdier:** modsætninger mellem  
det, som siges og det, som gøres

**Grundlæggende antagelser:**  
ubevidste antagelser / holdninger, som  
man ikke stiller spørgsmålstejn ved.  
Vanskelige at ændre, fordi de er  
ubevidste

# Værdier...

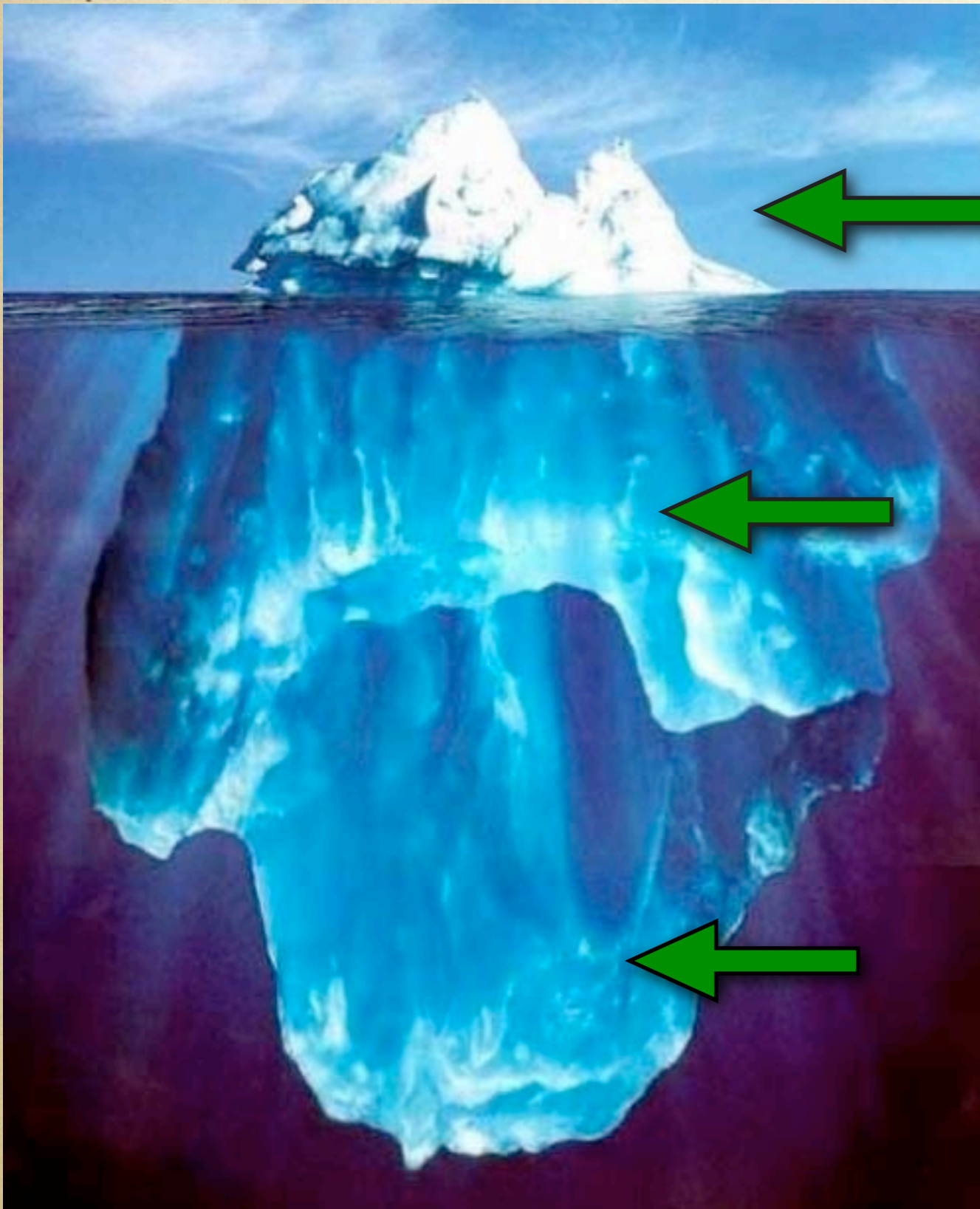
- I en organisation er det vigtigt, at man bliver bevidst om de 'grundlæggende antagelser', hvis man ønsker fornyelse og udvikling

*Man bliver bevidst om dem bl.a. ved at spørge 'Hvorfor gør vi som vi gør?'*

- Som personer, er det vigtigt, at vi bliver bevidste om vores grundlæggende antagelser og værdier, så vi udvider vores forståelsesramme og reelt kan høre hvad andre siger

*Man må spørge sig selv hvad er særligt vigtigt for mig?  
Hvad gør mig vred? Hvad har jeg svært ved at forstå, at andre gør?*

# Kultur - holdninger



**Artefakter:** Hvad signalerer du? Fx: Hvad taler du om? Hvad har du på?

**Antagelser:** Hvilke bevidste 'metoder', synes du giver mening på hospicet?

**Skueværdier:** Kan der være en modsætning mellem det du siger og det, som du gør?

**Grundlæggende antagelser:** Hvilke 'ubevidste' antagelser/holdninger, har du, fx om dem, du taler med?

# Motivation



# Frivilliges forventninger / antagelser

- ☞ Muligheden for at deltage i et godt fællesskab
- ☞ Anerkendelse, ros, at blive værdsat
- ☞ At der er støtte og opbakning til engagementet
- ☞ Have indflydelse på arbejdsområdet
- ☞ En god følelse af at lave noget man brænder for
- ☞ At det generelt er interessant

# Definition af motivation

Motivation er de faktorer, der aktiverer, retningsbestemmer og opretholder adfærd 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: *“At ændre en persons opfattelse af en situation, uden at vedkommende er klar over det”*



# Indre og ydre...

Skel mellem indre og ydre motivationsfaktorer:

Indre: meningsgivende opgaver, lyst, selvbestemmelse, sociale faktorer.

Ydre: belønning, bonus, penge

# Ros og anerkendelse

Der er forskel på ros og anerkendelse

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

Et menneske må opleve, at det er anerkendt for at kunne udvikle sig positivt

# Vi lægger værdi i forskellige ting

- 🌀 Arbejdshesten: At yde en særlig præstation - at gøre noget, nå et ambitiøst mål
- 🌀 Idealisten: kæmpe for en sag, ændre samfundet. At lave noget som giver mening i en større sammenhæng
- 🌀 Forhandleren: Noget for noget, CV, indflydelse
- 🌀 Relationisten: Fællesskabet og den dynamik der opstår i fællesskabet
- 🌀 Udviklingsøgeren: Udvikle mig personligt, udvikle eller bruge kompetencer og evner

# Spørgsmål

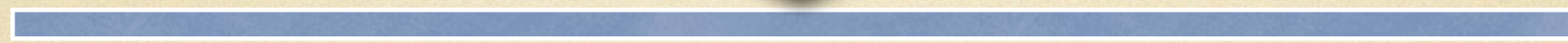
Hvad motiveres du primært af? Hvorfor er du frivillige? Snak med sidemanden

Hold fast i det som motiverer dig!

# Motivation - 2 vinkler



Det som fremmer motivation  
- mere af det?



Det som fratager motivation  
- mindre af det

# Fratage motivation?

- ☞ Dårlig kommunikation (man ved ikke hvad der sker og hvorfor)
- ☞ Uhensigtsmæssige strukturer (tidsspilde)
- ☞ For travle ledere
- ☞ Dårlig teametik (kritik, dårlig stemning på møder mm.)
- ☞ Manglende mulighed for indflydelse på arbejdsområdet
- ☞ Beslutninger som tages hen over hovedet på en
- ☞ Uudtalte forventninger (fx opgaver som man ikke forventede)

# Forventnings- afstemning

Samtalen / kontrakten kan handle om:

- 🌀• hvilket ansvarsområde eller opgave varetager du?
- 🌀• hvad forventer du af organisationen? Hvad motiverer dig?
- 🌀• hvad får du ud af at være med?
- 🌀• organisationens eller teamets forventninger til dig fx:
  - 🌀• forventet tidsforbrug
  - 🌀• forventet forpligtelsesperiode/ hvordan stopper man på den gode måde og overdrager opgaver?
  - 🌀• praktiske ting fx. hvor hurtigt skal man svare på email, hvornår ringer man ikke til hinanden?
  - 🌀• hvordan giver vi hinanden feedback; hvad brænder jeg særligt for eller har lyst til at arbejde med?
  - 🌀• hvornår er det ok, at afmelde fremmøde?

# Fremme motivation?

- ☞ Ros og tak
- ☞ Der bruges tid på 'mig'. En leder der vil snakke; man bliver spurgt om at være med i ting
- ☞ Bruge interesser og evner og udvikle sig
- ☞ En spændende vision/ mål
- ☞ Gode og nære relationer
- ☞ Indflydelse på arbejdsområdet
- ☞ Se et resultat af indsatsen



# Afslutning

•❧• Spørgsmål?