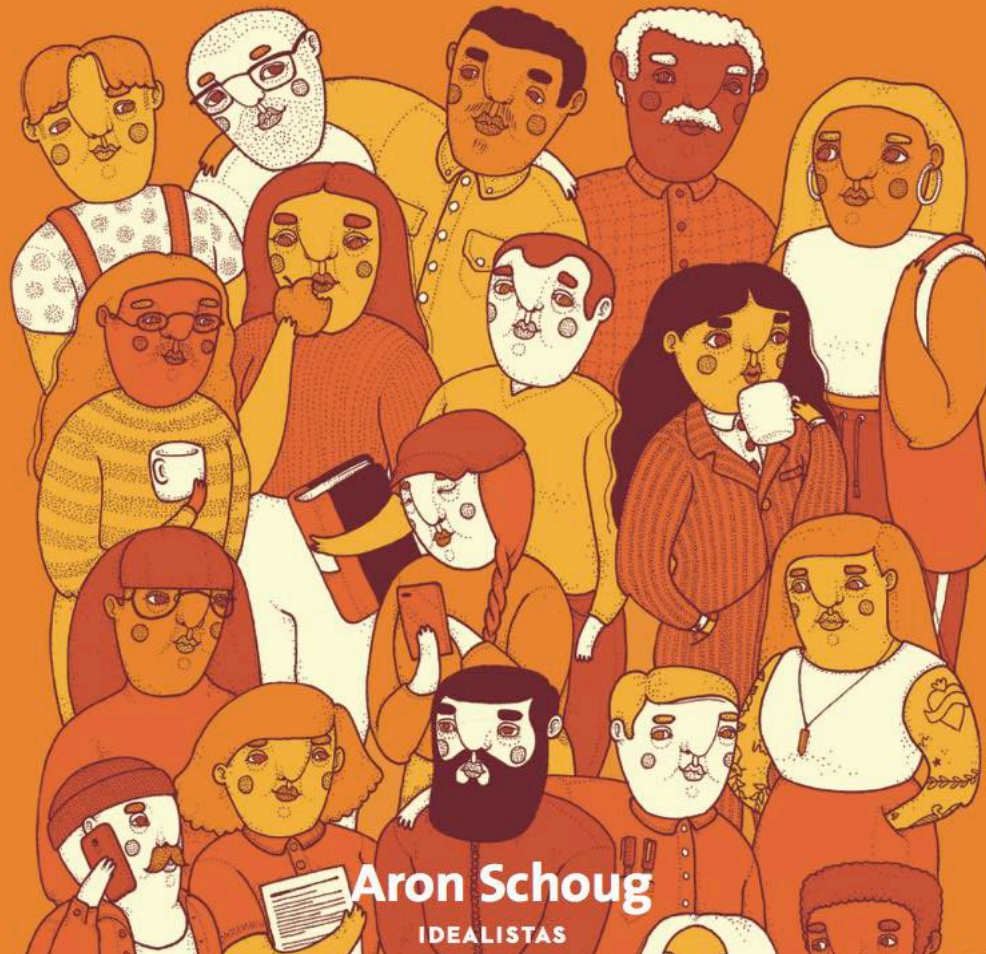


MOTIVERA IDEELLA

om ledarskap, människors behov
och drivkrafter



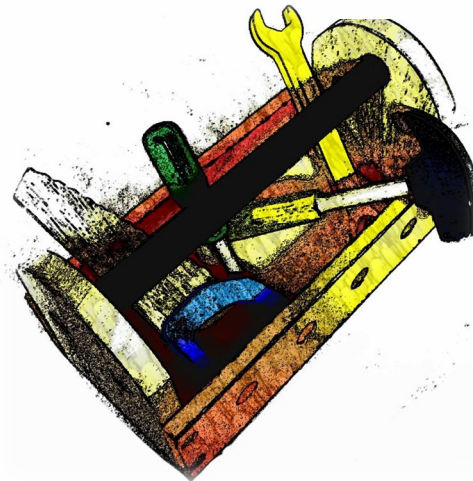
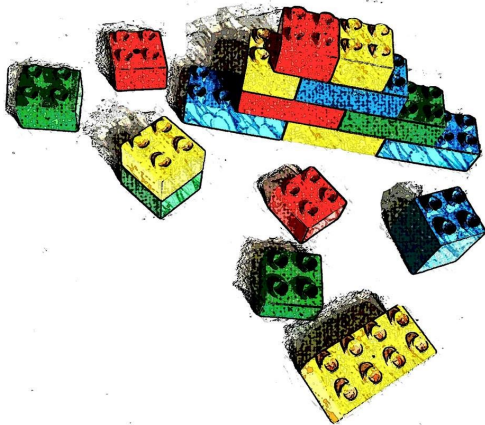
Aron Schoug

IDEALISTAS



SJÄLVBESTÄMMANDE- TEORIN

För att vi ska uppleva en stark inre motivation måste våra grundläggande psykologiska behov vara tillfredsställda



Vilka behov är tillfredsställda och otillfredsställda i mitt ideella engagemang?

Den ideelle
upplever sig ha
tillfredsställande och
stödande relationer
i arbetsgruppen.



Behovet av upplevd
SAMHÖRIGHET
är tillfredsställt.

Den ideelle
tror på sin egen för-
måga att bidra till
arbetet för att uppnå
föreningens mål.



Behovet av upplevd
KOMPETENS
är tillfredsställt.

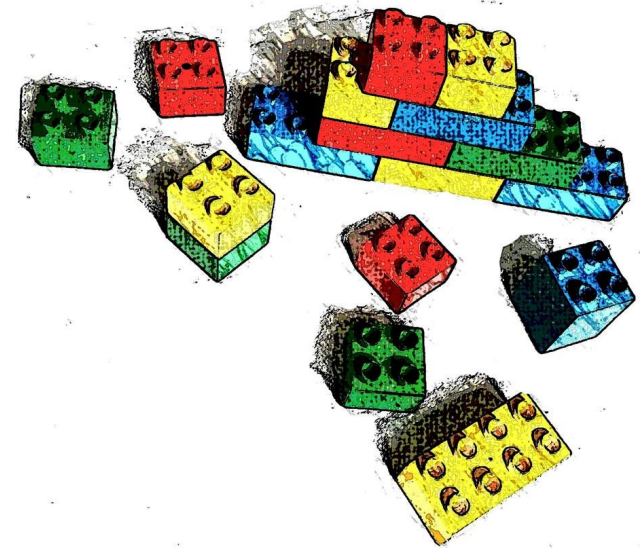
Den ideelle
upplever sig kunna
styra sitt arbetssätt med
utgångspunkt i sitt
personliga
engagemang.



Behovet av upplevd
AUTONOMI
är tillfredsställt.

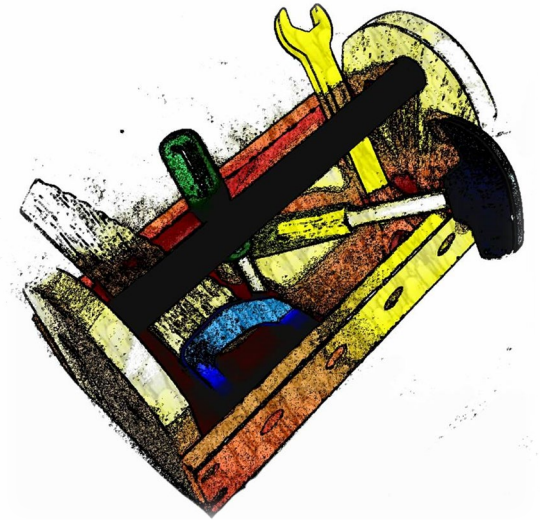
Så kan du hjälpa andra att känna
SAMHÖRIGHET:

- Varmt och respektfullt bemötande
- Aktivt lyssnande
- Bekräfta andras perspektiv
- Emotionellt stöd
- Klargöra roller
- Stärka den gemensamma identiteten



Så kan du hjälpa andra att känna
KOMPETENS:

- Positiv feedback
- Tillvarata starka sidor
- Fokus på lärande och utveckling
- Tydliga ramar och mål
- Höga förväntningar
- Tillgång till resurser och material



Så kan du hjälpa andra att känna
AUTONOMI:

- Uppmuntra initiativ
- Valmöjligheter i arbetet
- Tydliggöra arbetets syfte
- Välkomna kritiska synpunkter
- Icke-kontrollerande kommunikation
- Undvika belöningar, straff och jämförelser



Vilka av dessa beteenden ser jag ofta i min förening
och vilka skulle jag vilja se mer av?

SAMHÖRIGHET	KOMPETENS	AUTONOMI
Varmt och respektfullt bemötande	Positiv feedback	Uppmuntrande av initiativ
Aktivt lyssnande	Tillvarata starka sidor	Valmöjligheter i arbetet
Bekräftande av andras perspektiv	Fokus på lärande och utveckling	Tydliggörande av arbetets syfte
Emotionellt stöd	Tydliga ramar och mål	Välkomnande av kritiska synpunkter
Klargörande av roller	Höga förväntningar	Icke-kontrollerande kommunikation
Stärkande av den gemensamma identiteten	Tillgång till resurser och material	Undvikande av belöningar, straff och jämförelser

Vad beror det på att människor inte engagerar sig?

”Folk kommer på styrelsemötena men de gör ingenting, de tar inte på sig nåt. De bara kommer på styrelsemötena. Och det tycker jag är väldigt tråkigt. De går runt och tycker att andra ska fixa allting.”

– Gudrun, 65 år, ordförande

FYRA FAKTORER SOM PÅVERKAR



Sakfrågor

Livspussel



Besluts-
processer

Grupp-
dynamik



LIVSPUSSLET I FOKUS



Det här främjar
motivationen

Att få ihop de olika
bitarna i sin tillvaro varav
det ideella arbetet är en.

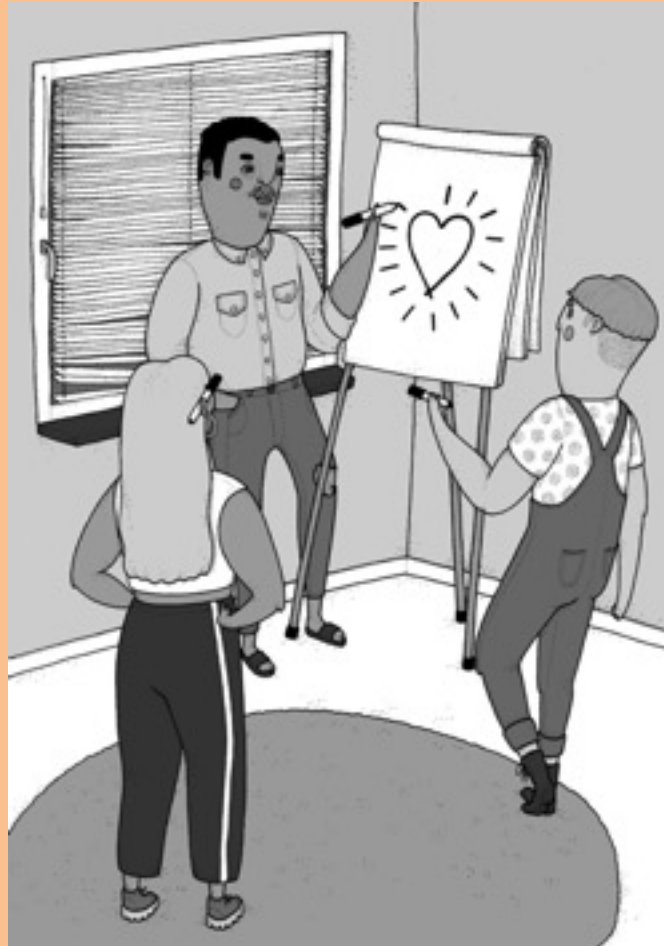
Det här hämmar
motivationen

Att känna stress och
inte hinna med allt man
tagit på sig.

Ledarskapets
uppgift

Att anpassa
arbetsformer efter
individernas
förutsättningar.

SAKFRÅGORNA I FOKUS



Det här främjar
motivationen

Att få jobba
med de frågor man
är personligt
engagerad i.

Det här hämmar
motivationen

Att hjärtefrågor
nedprioriteras
och att inte få
jobba med det man
brinner för.

Ledarskapets
uppgift

Att utgå från
individens engage-
ment i sakfrågorna
och ge stor frihet
i arbetet.

GRUPPDYNAMIK I FOKUS



Det här främjar
motivationen

Det här hämmar
motivationen

Ledarskapets
uppgift

Att vara en del av en grupp
och ha en tydlig
roll och ett tydligt
ansvar.

Att känna sig otrygg,
exkluderad och osäker
på sin egen roll
i gruppen.

Att Inkludera,
skapa samhörighet,
ge tydliga regler och
fördela ansvar.

BESLUTSPROCESSERNA I FOKUS



Det här främjar
motivationen

Att känna delaktighet
och inflytande i
beslutsprocesserna.

Det här hämmar
motivationen

Att bli kontrollerad
och inte kunna vara med
och påverka.

Ledarskapets
uppgift

Att organisera diskussioner
och demokratiska besluts-
processer.

Vilka av dessa sätt att resonera och leda känner jag igen från min förening
och vilka skulle jag vilja se mer av?

LIVSPUSSET

Att få ihop de olika bitarna i sin tillvaro varav det ideella arbetet är en.

Att känna stress och inte hinna med allt man tagit på sig.

Att anpassa arbetsformer efter individernas förutsättningar.

Arbetsledning

Möjliggörande

SAK-
FRÅGORNA

Att få jobba med de frågor man är personligt engagerad i.

Att hjärtefrågor nedprioriteras och att inte få jobba med det man brinner för.

Att utgå från individens engagemang i sakfrågorna och ge stor frihet i arbetet.

GRUPP-
DYNAMIKEN

Att vara en del av en grupp och ha en tydlig roll och ett tydligt ansvar.

Att känna sig otrygg, exkluderad och osäker på sin egen roll i gruppen.

Att Inkludera, skapa samhörighet, ge tydliga regler och fördela ansvar.

Team building

Ordförandeskap

BESLUTS-
PROCESSERNA

Att känna delaktighet och inflytande i beslutsprocesserna.

Att bli kontrollerad och inte kunna vara med och påverka.

Att organisera diskussioner och demokratiska beslutsprocesser.

Möjliggörande

9

Ordförandeskap

6

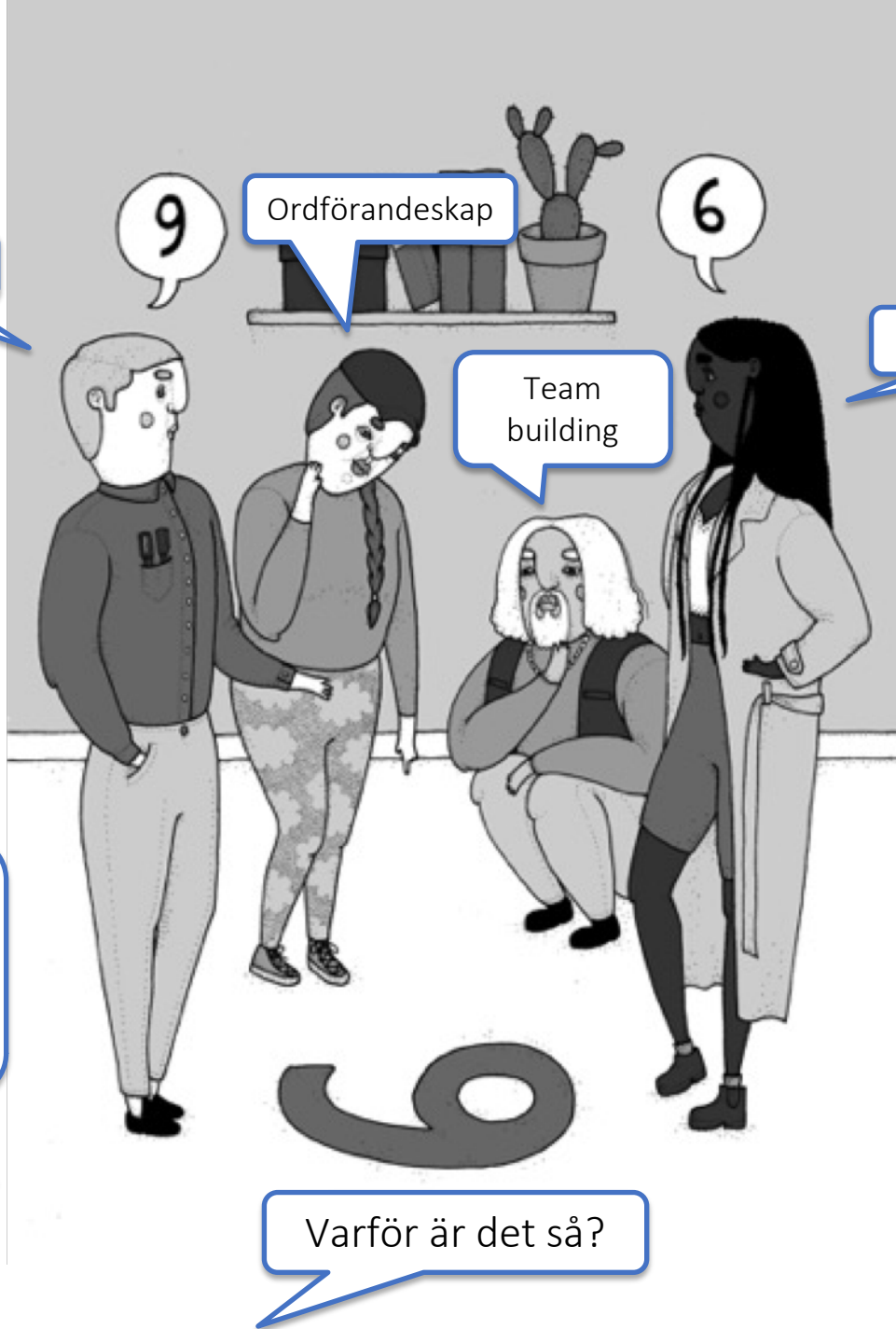
Arbetsledning

Team
building

Olika sätt att leda
behövs och
kompletterar
varandra

Olika sätt att leda
kan komma i
konflikt med
varandra

Varför är det så?



ÅTER TILL SJÄLVBESTÄMMANDETEORIN

SAMHÖRIGHET	KOMPETENS	AUTONOMI
Varmt och respektfullt bemötande	Positiv feedback	Uppmuntrande av initiativ
Aktivt lyssnande	Tillvarata starka sidor	Valmöjligheter i arbetet
Bekräftande av andras perspektiv	Fokus på lärande och utveckling	Tydliggörande av arbetets syfte
Emotionellt stöd	Tydliga ramar och mål	Välkomnande av kritiska synpunkter
Klargörande av roller	Höga förväntningar	Icke-kontrollerande kommunikation
Stärkande av den gemensamma identiteten	Tillgång till resurser och material	Undvikande av belöningar, straff och jämförelser

Olika sätt att leda kompletterar varandra eftersom människor har olika behov

Kompetens
*individen gör det
denne är bra på*

UTGÅ FRÅN INDIVIDEN

Lyssna och anpassa efter
individernas önskemål och
förutsättningar

Olika sätt att leda kommer i
konflikt med varandra
eftersom det som
tillfredsställer vissa behov kan
hämma tillfredsställande av
andra behov

Kompetens
motverka stress

Autonomi
låter individen välja

UNDVIKA STYRNING

Decentralisera beslutsmakt
och handlingsutrymme

Autonomi
*delaktighet i
beslutsprocesser*

SAKFRÅGOR

LIVSPUSSEL

BESLUTS-
PROCESSER

GRUPP-
DYNAMIK

AKTIVT LEDARSKAP

Ta initiativ och ansvar för att
saker ska hända

Kompetens
*möteteknik och
struktur*

Samhörighet
demokratiska samtal

ARBETA TILLSAMMANS

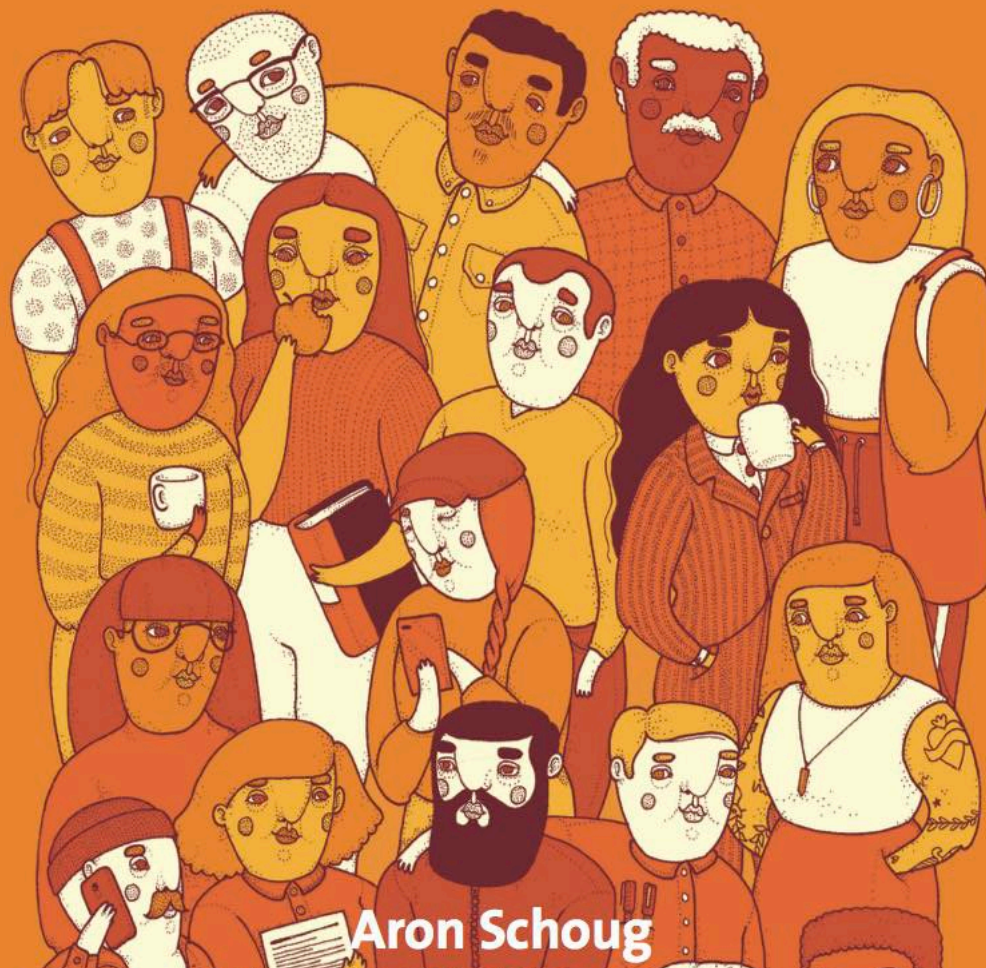
Underlätta samarbete och
kommunikation

Samhörighet
*arbeta med
grupprocessen*

Vad är det viktigaste som jag tar med mig från dagen och hur kan jag jobba vidare med detta i utvecklingen av föreningsverksamheten?

MOTIVERA IDEELLA

om ledarskap, människors behov
och drivkrafter



Aron Schoug

Tips till dig som vill veta mer

Min bok Motivera ideella:

<https://idealistas.se/bocker/motivera-ideella/>

En populärvetenskaplig text:

<https://www.idrottsforskning.se/sa-starker-din-forening-det-ideella-engagemanget/>

En annan till populärvetenskaplig text:

<https://idealistas.se/kurage/2018/06/25/hur-en-far-fler-att-vilja-vara-med/>

Ett podd-avsnitt:

<https://soundcloud.com/harpagarforeningsidrott/avsnitt-116-alla-kan-bli-en-eldsjal-aron-schoug>

En föreläsning:

<https://www.youtube.com/watch?v=9ogbzYVaDKE&t=432>

Ett verktyg som föreningar kan använda i sitt utvecklingsarbete

<https://www.naturskyddsforeningen.se/inspiration-tips-och-verktyg/engagera-fler-vart-verktyg-for-ideella/>

TACK!

aron.schoug@edu.su.se

0730601481