

M1. MOTIVASJON I ARBEIDET TIL EN FRIVILLIG	1
<i>Essensen av motivasjon</i>	1
<i>Typer motivasjon</i>	2
<i>Motivasjon og verdier</i>	3
M1.S1. – SØYLER I MOTIVASJON	4
M1.S2. - FLYT	7
M1.S3. – MOTIVERENDE UTVIKLINGSINTERVJUER	8
HVORDAN VIL ELEVENE TIL DE FRIVILLIGE ARBEIDERNE FÅ FORDELER AV HANS / HENNES MOTIVASJON?	13
ANBEFALTE METODER OG VERKTØY	14
OPPHAVSRETT	14

M1. MOTIVASJON I ARBEIDET TIL EN FRIVILLIG

„Hvis du ønsker å bygge et skip, må du ikke dele mennene i lag og sende dem til skogen for å kutte ved. Lær dem i stedet for å lengte etter det enorme og endeløse havet." (Antoine de Saint-Exupéry)

ESSENSEN AV MOTIVASJON

Motivasjon er en bekymring for forskere, psykologer, sosiologer, ledere, lærere, foreldre, trenere, så vel som politikere, militærtjeneste, leger og idrettsutøvere. Problemet er komplekst og dypt og gir ikke et klart svar "hva skal det gjøres for å få deg til å ønske noe". Måten å påvirke deg selv, hvordan kan man påvirke en ansatt, en frivillig og en elev, slik at man kan motivere seg selv / henne / ham til å handle? Hvor vi har menneskelig natur, følelser, verdier og meninger på spill, kan mange andre faktorer påvirke motivasjonen ved å styrke eller svekke den.

Motivasjon er drivkraften som ber en person om å ta handlinger som følge av indre (autonome) behov eller som følger av andres forventninger. Målene han / hun bestemmer seg for kan ha en instrumentell betydning for henne / ham (jeg gjør noe fordi jeg må, jeg burde, det ville vært riktig, jeg tjener penger, jeg vil ikke ha kritikk, jeg vil ha prestisje, osv.) eller har en enorm verdi - det er viktig for meg fordi jeg vil, fordi jeg liker det, fordi jeg har tilfredshet med å oppfylle de standardene som jeg tror og støtter. I slike situasjoner kan vi snakke om indre motivasjon som er motoren for å initiere handlinger.

Ifølge forskere, utøvere og eksperter på emnet er kilden til intern motivasjon behovet for subjektivitet, individuell identitet og sosial identifikasjon¹.

Uttrykket av **subjektivitet** er vår følelse av årsakssammenheng, troen på egen evne til å forme virkeligheten i samsvar med intensjon, kompetanse, å gi seg selv rom for kreativitet, gjøre forsøk og en konstruktiv tilnærming til feil.

Individuell identitet uttrykkes ved å streve å opprettholde samsvar mellom de erklærte og implementerte standardene. Ved å streve med å lukke gapet mellom ideer om seg selv (din rolle) og tilbakemeldinger fra miljøet og selvtilliten. For eksempel, hvis en person er definert som en "empatisk person", en "god frivillig", vil den interne driften få dem til å ta handlinger som er i samsvar med deres visjon om seg selv. Uenighet gir frustrasjon og en følelse av utilfredstilt.

Sosial identifikasjon - å tilhøre et bestemt samfunn eller gruppe innebærer å vedta sine normer, prinsipper og mål som sine egne. Selv om de blir pålagt, er det nok når medlemmer av samfunnet styrer respekt og autoritet, så blir oppgavene utført som personlige, internt motivert.

TYPER MOTIVASJON

Å skille motivasjonskildene mellom miljøet (eksternt) og de som kommer fra innsiden er viktig. Det ville være galt å si at de eneste motivasjonskildene til for eksempel en frivillig arbeid er indre motivatorer: altruisme, hjelp, vennlighet og ønsket om å være nyttig. Både den polske forskningen og rapporten fra den norske partneren indikerer på den ene siden rent altruistiske, men på den andre siden også instrumentelle og eksterne motiver. Det er ikke noe galt i det, men det er verdt å vite at ulike årsaker kan føre til handlinger til fordel for andre: erklære de som høres bra ut (for den frivillige, omgivelsene, for andre) og ukjente (fordi de er bevisstløs eller personen foretrekker å ikke avsløre dem).

Indre motivasjon har enorm kraft. Det er autonomt, assosiert med verdier og identitet, gir drivstoff til å handle, tilfører energi, øker tilfredshet, en følelse av mening og - som forskning viser - påvirker bedre helse! Noe som ikke burde være overraskende, fordi glede, tilfredshet og en følelse av oppfyllelse har en positiv effekt på psyke-, sirkulasjons- og endokrine systemer.

Hva med motivasjon som stammer fra mindre altruistiske/uegoistiske behov? Er det verdt å stimulere det? Vil det føre til bedre ytelse og engasjement?

Til og med en instrumentell tilnærming til frivillighet kan også gi fordeler for organisasjoner. Typologien til sosiale aktivisters motivasjon skiller slike psykologiske funksjoner som å handle for en sak som er spesielt viktig for en frivillig, så vel som det faktum at: 1) sosial aktivitet ser bra ut i CV, 2) frivillighet lar deg takle din egen problemer, 3) kanskje jeg trenger hjelp en dag, eller fordi 4) frivillighet hjelper å møte interessante mennesker.

¹ J. Reykowski, *About two types of incentive mechanisms. The concept of psychology according to Tadeusz Tomaszewski.* Institute of Psychology, Polish Academy of Sciences, Warsaw; *Psychological Journal*, 21, 1, 2015, 19-25

Som bemerket av Dominik Buttler² non-profit sektoren profesjonaliseres, og påvirker endringen i motivasjon til sosial aktivitet, som er merkbar i utviklede land. Betydningen av motivasjoner som refererer til mer instrumentelle (egoistiske) behov, på den ene siden, øker, og på den andre siden øker deltakelsen til borgere som er engasjert i frivillig arbeid, som det kan eksemplifiseres av Norge.

MOTIVASJON OG VERDIER

Når man vurderer drivende faktorer for handling, er det umulig å ignorere verdier. Fra etisk synspunkt er dette ting / tilstander som oppleves som viktige, verdifulle, relatert til positive opplevelser som gir mening til menneskelige ambisjoner. Abstrakte begreper som ærlighet, kjærlighet, helse, frihet, medfølelse, etc. er drivstoff for å sette opp og oppnå mål, en indre oppmuntring til motivasjon. Når en person setter opp mål som ikke er relatert til og ikke er knyttet til hans / hennes verdier, mister hun enten motivasjonen til å handle, eller han / hun føler seg tom etter å ha nådd målet.

Dessverre kan verdier også bli en kilde til en konflikt som er vanskelig å løse når verdiene til en ideell organisasjon er forskjellige fra verdiene til en frivillig som arbeider i den. Ved å velge å samarbeide med en frivillig organisasjon, har en frivillig som mål å handle for å realisere sine viktige verdier - hjelpe andre og føle seg nødvendig. Imidlertid kan han / hun støte på en verdikonflikt hvis det i organisasjonen er en kultur med omfattende kontroll som ikke er i tråd med andre verdier hos denne personen som frihet, ansvar osv.

Å jobbe med verdikompasset (se vedlegg - øvelse) kan hjelpe deg med å identifisere verdiene bak motivasjonen din.

Hva truer den indre motivasjonen? Forskning og erfaring er konsekvent i denne forbindelse. Indre motivasjon som følge av verdier har makt, men den kan svekkes når overdreven kontroll, ved å legge til et system med belønninger og straffer, fjerner følelsen av autonomi, og undergraver troen på ens egen kompetanse.

Modulen *M1. Motivasjon* består av tre seksjoner:

- M1.S1. – Søylar I Motivasjon
- M1.S2. – Flyt
- M1.S3. – Motiverende utviklingsintervjuer

² D. Buttler, *The importance of social activists' motivation in economic research of the non-profit sector*. Zarządzenie Publiczne; Nr 2–3(16–17)/2011 ISSN 1898-3529

En enkel formel for motivasjon får deg til å innse at jo mer verdien av minst en faktor avtar, jo svakere blir motivasjonen.

$$A \times T = M$$

Attraktivt mål x Tro på prestasjonen = Motivasjon

Attraktiviteten til et mål kan falme betydelig i møte med den forventede innsatsen som er involvert i å bevege seg langt utenfor komfortsonen. Frykt for endring og usikkerheten ved resultatet kan redusere din beslutsomhet betydelig og påvirke motivasjonsnivået.

I følge teorien om selvbestemmelse³, har mennesker tre psykologiske behov: **kompetanse**, autonomi og sammenheng. Kompetanse uttrykkes i troen på at takket være personlig handlefrihet og besatt kompetanse, kan man påvirke resultatene av arbeidet. **Autonomi** er knyttet til opplevelsen av å handle med en følelse av innflytelse på valg, vilje og selvbestemmelse. **Forbindelsen** er i sin tur opplevelsen av tilfredsstillende og støttende sosiale forhold. Under påvirkning av indre motivasjon, har folk et valg og føler seg akseptert og støttet for det de gjør uten behov for eksternt press eller kontroll. De ser fornuft og mening i den, med andre ord **betydning**. Å tilfredsstille folks behov for autonomi, kompetanse og tilknytning skaper varig indre motivasjon

Hvis kulturen til en ideell organisasjon støtter disse tre behovene, foregår prosessen med å vedta eksterne standarder og prosedyrer som egen, kreativitet frigjøres, og frivillige handler spontant, kreativt og proaktivt. Autonomi, en følelse av kompetanse og sosial anerkjennelse gjør at folk verdsetter arbeid og gulrot- og pinnemetoden mister sin raison d'être.

Mennesker med indre motivasjon jobber for lidenskap, glede og interesse. Opplæringsprogrammet gir metoder og verktøy for å utvikle kompetansen og autonomien til frivillige, men en ideell organisasjon kan også implementere måter å styrke og konsolidere selvstendig motivasjon.

Hensikten med å skape en organisasjonskultur som utløser indre motivasjon er å skaffe seg og opprettholde engasjerte kolleger, jobbe med en følelse av mening og tilfredshet. Seks endringsveier i teorien om selvbestemmelse kan bidra til å implementere en kultur som støtter autonomi, kompetanse og tilknytning i en ideell organisasjon, som imøtekommer de frivillige grunnleggende psykologiske behov:

- Å stille åpne spørsmål, inkludert å invitere til deltakelse i å løse viktige problemer

Evnen til å stille åpne spørsmål er en kunst som kan læres. Samtidig er det verdt å huske å unngå spørsmål som starter med "Gjør", det ordet avgjør ikke et godt gjennomført intervju som involverer frivillige til å delta, generere ideer og beredskap til å implementere dem. Til og med en samtale med bare åpne spørsmål kan bli til en slags avhør som samtalepartnern vil ønske å komme vekk fra så

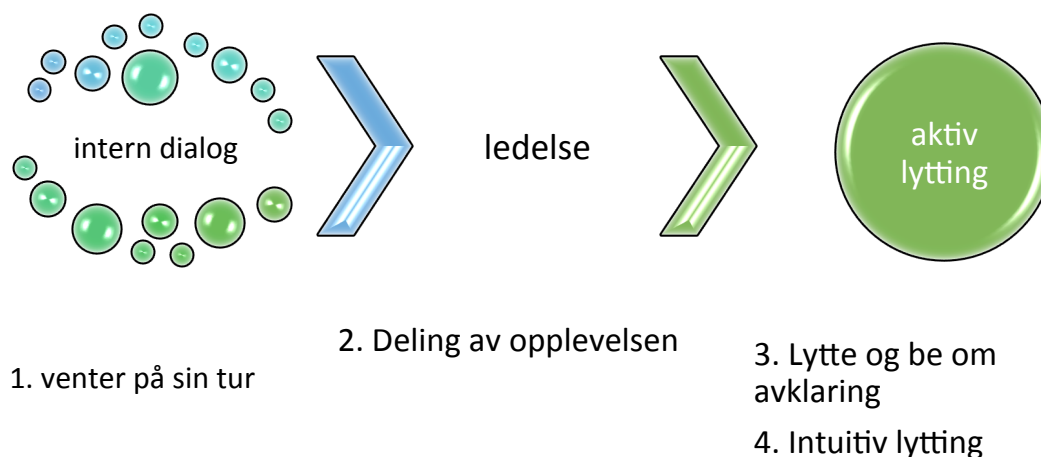
³ http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2009_StoneDeciRyan_JGM.pdf

snart som mulig. Både lederen til en NGO og den frivillige kan lære det i samarbeid med en trener, coach og / eller mentor.

- **Aktiv lytting. Evnen til å anerkjenne samtaleperspektivet**

Det vil ikke være en overdrivelse å si at vi, som moderne mennesker omgitt av teknologi, ikke kan lytte. Lytte og høre er to forskjellige ting. Lytte, reflektere, omskrive (se modul M3. Kommunikasjon), reflekterende lytting er ganske høyverdige ting, men ferdigheter som fremdeles kan læres. En interessant observasjon er det faktum at folk som kan lytte nøye, oppfattes av andre som interessante ... samtalepartnere.

Måten en frivillig blir lyttet til og hørt på, fører til hans evne til å lytte aktivt til elevene sine. Å ta vare på barn som er utsatt for ekskludering med en vanskelig fortid, krever en spesiell evne til å få tillit. En måte er å gi dem oppmerksomhet og bygge troen på at de blir lagt merke til og lyttet til, at den frivillige som arbeider med dem kan demonstrere forståelse for deres måte å se verden på.



Figur 1. Fem nivåer av lytting (av Carol Wilson, Best Practice in Performance Coaching, MT Biznes 2010)

Tilbyr et utvalg av mulige handlinger

Individuelt valg og ansvar henger sammen. Det er mange muligheter for å nærme seg oppgavene. Frivillige kommer også til organisasjonen med egen erfaring og kan peke på en helt ny tilnærming til problemet. Å velge en sti (hvordan du gjør) etter å ha blitt enige om målet (hva du skal gjøre, hvilket problem du skal løse) oversettes til en følelse av autonomi og ansvar. Samtidig er det viktig å skissere grensene der det er mulig å navigere når man innfører endringer, for å gi en rimelig begrunnelse, som til og med en kjedelig aktivitet eller en uinteressant oppgave kan gjøre det verdt innsatsen.

- **Gi oppriktig, positiv tilbakemelding som anerkjenner initiativ og faktiske, ikke-dømmende tilbakemeldinger**
-

Hver feil kan være en leksjon og en mulighet til å forbedre ferdighetene. Rapportering av dårlige nyheter er mer emosjonell og aktiverer defensive strategier. Derfor oppfordrer den til deg å diskutere feil sammen med åpne spørsmål og aktiv lytting for å oppdage hele spekteret av problemløsningsmuligheter, slik at feil til og med kan bli en begynnelse på suksess.

Ros kan svekke motivasjonen når den behandles for å manipulere eller kontrollere, eller motivere ved å fremme kompetanse og autonomi. Effektiv ros er oppriktig og spesifikk; anerkjenner eksepsjonelle og ekstraordinære fordeler. Ros som bekrefter proaktiv forpliktelse og initiativ, støtter menneskers kompetanse og selvstendighet.

- **Minimere tvangskontroll som belønning og sammenligning med andre**
-

Overflødig kontroll og ytre stimuli (belønning og straff) svekker indre motivasjon. Å jobbe i en organisasjon der kultur støtter teorien om selvbestemmelse, vil frivillige være mindre interessert i gulrøtter og pinner, og mer i gjennomføringen av organisasjonens oppdrag, velferden til elevene og personlig tilfredshet.

- **Utvikling av talent og kunnskapsdeling for å styrke kompetanse og autonomi**
-

Å tilby muligheter til å lære nye ferdigheter og øke autonomi gir positive motivasjonseffekter. Det fungerer som et svinghjul av indre motivasjon - jo flere ferdigheter en person har og mer frihet til å løse problemer på egen hånd, jo mer fryktløs hun / han blir for å ta på seg vanskeligere oppgaver. Dette øker hennes / hans kompetanse og selvtillit. Indre motivasjon øker og belønningen er personlig tilfredshet.

Teorien om selvbestemmelse trekker oppmerksomhet mot tre behovskomponenter, der tilfredsstillelsen bygger langsiktig motivasjon. Innføringen av de ovennevnte prinsippene er på ingen måte enkel å implementere, så en ideell organisasjon som ønsker å bygge en kultur som støtter den indre motivasjonen hos sine frivillige, bør vurdere å ta parallelle aktiviteter på to måter: i tillegg til å trene de frivillige, gi støtte til koordinatorene / lederne i organisasjonen (som noen ganger også er frivillige).

Når en person som har et valg (autonomi) vet å løse et problem (kompetanse) og får sosial støtte for sine prestasjoner (tilknytning), handler han / hun ved å bruke ressursene sine til det fulle. Han / hun tar også kreative vanskelige utfordringer, spesielt når hun / han føler seg støttet av organisasjonen. Det skal imidlertid bemerkes at å fremme autonomi krever mot og tillit fra ideelle organisasjoner til frivillige. Som et resultat er dette den mest effektive tilnærmingen da den opprettholder det frivilliges forhold til organisasjonen i mer enn bare en sesong.

Vitenskapelige studier av kilder til lykke og tilfredshet var et domene av blant anne Mihaly Csikszentmihalyi⁴, som i over et kvart århundre studerte forholdene for flyt. Det vil si optimal opplevelse. Kanskje det ikke er noen personer i verden som ikke vil oppleve strømmingstilstanden minst en gang i livet, hvor de absorberes i en oppgave, ikke føler seg trettede eller utmattede, hun / han var engasjert, ekstremt fokusert og på samme tid, som om han / hun hadde flyttet inn i en annen virkelighet og mistet tidsspor. Arbeid utført i flytilstand gir tilfredshet. Dette er en kategori som er litt forskjellig fra glede - du kan nyte av mye glede i det meste av livet uten nødvendigvis å være fornøyd. Utseendet til tilfredshet påvirkes av flere faktorer, inkludert det faktum at en oppgave sannsynligvis vil bli fullført, krever forpliktelse, men ikke fører til utmattelse av ressurser (fysisk, mental). Det er betingelser for konsentrasjon, mål er klart definert og tilbakemelding er gitt, det er ingen angst, følelsen av tid endres.

Det er mennesker som opplever flyt tilstand i sine daglige aktiviteter, og andre som opplever det med vanskeligheter. Du kan ikke tvinge deg selv til å oppleve flyten, men du kan definere gunstige forhold for dens forekomst. De inkluderer:

1. Oppgaven som skal utføres må holde balansen mellom vanskeligheter og ferdighetsnivå. En stor utfordring med lave ferdigheter forårsaker angst (og noen ganger panikk), mens små utfordringer for en høyt kvalifisert person er en perfekt oppskrift på kjedsomhet. For å skape forutsetninger for flyt, må utfordringsnivået oppfylle et slikt ferdighetsnivå for å skape forutsetninger for vekst.
2. Intens, fokusert konsentrasjon på nåværende øyeblikk og tap av relativ selvbevissthet.
3. En følelse av dypt fokus og uanstrengt engasjement som gjør andre behov ubetydelige.
4. En opplevelse der handling og bevissthet blandes.
5. Følelse av tilfredshet med selve handlingen, ikke med forventet resultat (belønning).
6. Det er øyeblikkelig tilbakemelding på fremgang når deltakeren engasjerer seg i øvelsen og tror på den potensielle suksessen.
7. På hvert trinn er målene som skal oppnås klare.
8. Det er ingen frykt for å bli dømt av andre.
9. En følelse av personlig kontroll eller forårsakende handlefrihet i aksjon.
10. Det er en følelse av tidsforvrengning (f.eks. Ser tiden ut til å avta eller gå fort).

Strømmingstilstanden er resultatet av et bevisst forsøk på å møte utfordringer. Arbeidet til frivillige, der de bruker sine ferdigheter, får dem til å føle seg mer effektive og kreative, noe som gir en økning i tilfredshetsnivået. De er klare til å investere sin egen energi, og tro at livene deres blir fyldigere og mer verdifulle, gir mening.

⁴ M. Csikszentmihalyi, *Flow*, HarperCollins US 2008.

Skaperen av logoterapi, Viktor Frankl⁵, proklamerte at livet stiller oss et spørsmål om mening, og søket etter det er den grunnleggende menneskelige motivasjonen. Ved å velge holdningstype, i møte med hva skjebnen bringer, kan du finne mening selv i den vanskeligste situasjonen. Arbeid som gir mening gir oppfyllelse, uansett hvor betalt (vel eller ikke i det hele tatt - som det er tilfellet med frivillige).

M1.S3. – MOTIVERENDE UTVIKLINGSINTERVJUER

En ideell organisasjon ansetter ikke en frivillig for betaling, men vurderer på en eller annen måte hans arbeid. Kvaliteten på denne vurderingen og måten den gjennomføres på, kan være avgjørende for videreføringen av samarbeidet. Den pågående profesjonaliseringen av 3. sektor dekker flere og flere driftsområder, og påvirker også en endring i ledelsesmåten, som er nærmere praksis som er vanlig i forretningsmiljøet. Så det er bra å implementere det som fungerer og tjener utviklingen av ansatte i kommersielle selskaper, mens man unngår bedriftsavvik.

En frivillig med indre motivasjon trenger ikke ytterligere stimulans, spesielt basert på et system med straffer og belønninger. Når en ideell organisasjon skaper forhold som bidrar til en frivilligs autonomi og utvikling av kompetanse, vil målet med hvert intervju være å styrke denne tilnærmingen. Derfor drar koordinatoren / lederen, organisasjonen og frivilligheten nytte av et godt gjennomført motiverende utviklingsintervju. Koordinatoren utvikler evnen til å støtte den frivilliges indre motivasjon, den ideelle organisasjonen får en lojal kollega, den frivillige har en følelse av at han / hun trengs, utvikler, øker kompetansen og er klar til å ta ansvar mer og mer fryktløs.

Et motiverende utviklingsintervju krever god forberedelse. Når du gjennomfører det for første gang, kan koordinatoren / lederen - som en del av opplæringsprogrammet implementert i organisasjonen - diskutere og til og med øve med treneren følgende opplegg.

STEG FOR FORBEREDELSE OG UTFØRING AV EN MOTIVERENDE UTVIKLINGSUTTALELSE - EN VEILEDNING FOR KOORDINATORER (LEDERE) FOR EN IDEELL ORGANISASJON.

STEG 1. BETREDNING

Det er et veldig ærlig svar på noen viktige spørsmål:

1. Hva er hensikten med intervjuet?
2. Hva skal det bringe til den frivillige?
3. Hva skal det bringe til leder / koordinator?
4. Hva skal organisasjonen tjene på intervjuet?
5. Hvilken innvirkning skal resultatet av intervjuet ha på den personen som blir intervjuet (på kort og lang sikt)?

⁵ V. Frankl, *The Will to Meaning: Foundations and Application of Logotherapy*, Meridian/Plume 1988.

Til tross for utseendet er dette ikke trivielle spørsmål. Fra svaret til det første "Hva?" resten avhenger. Det er til og med verdt å lage en liste over ting som svarer på dette spørsmålet, f.eks. fordi:

- Jeg har muligheten til å snakke lenger med den frivillige;
- Jeg ønsker å gi henne / han rettferdig tilbakemelding, fortelle hva jeg og organisasjonen bryr seg om,
- Jeg vil finne ut hva han / hun bryr seg om og hva med jobben gjør at han / hun "vil få han/henne til å opptre";
- Jeg vil spørre hvordan han / hun ser utviklingen sin i de siste x månedene, og hva er hans / hennes forventninger til fremtiden;
- Jeg vil forsikre henne / ham om at jeg støtter henne / hans selvstendighet;
- Det har foreløpig ikke vært noen sjanse til å fortelle ham / henne at jeg setter pris på hans / hennes samarbeid osv.

Hvis du tror at du ikke trenger å snakke om støtte og gi spesiell takknemlighet, fordi den frivillige vet om det selv, fordi han som frivillig åpenbart må være motivert, så ... tenker du feil. La oss gi rom for gjetning i spørrekonkurranser, ikke i virkeligheten.

Listen over viser at du må sette av tid til å forberede deg og inkludere tidsplanen for møter med frivillige, hvis det er flere av dem. En ting kan være sikkert - når en frivillig ser at koordinatoren er godt forberedt på intervjuet, at han ikke bare bryr seg om den konstante tilstrømningen av nye frivillige til organisasjonen, men også gjør en reell innsats for å gi de frivillige et miljø for å øke uavhengighet og utvikling av ferdigheter, vil en slik frivillig føle seg verdsatt. Det er viktig å huske at en av faktorene for utbrenthet er en situasjon der en frivillig som helhjertet er forpliktet til samarbeid blir møtt med likegyldighet, manglende tilbakemelding eller tilnærmingen "Jeg vil ikke investere i utviklingen av den frivillige og vil ikke vare så lenge, og andre vil komme. " Unnlattelse av å fortsette samarbeidet er effekten, ikke årsaken til denne tilnærmingen.

STEG 2 - FORBEREDELSE

1. Planlegg tid

For å forberede deg til intervjuet, spesielt hvis det skal gjennomføres for første gang, må du bestille tiden. Reserver 1 time i kalenderen til intervjuet.

2. Forbered sted

Hvis du ikke har plass i organisasjonens lokaler, velg en kafé eller bestill lokaler som er gratis tilgjengelig for ikke-statlige organisasjoner. Om sommeren kan det være et friluftssted. Det er viktig at stedet gir intimitet og samtalefrihet.

3. Si fra til frivillige på forhånd

Med dette vil du gi den frivillige sjansen til å tenke gjennom og forberede seg på intervjuet og planlegge passende tid.

STEG 3 – MOTIVERENDE UTVIKLINGSINTERVJU MED EN FRIVILLIG. SEKS GULLENDE PRINSIPPER.

1. Det første gyldne prinsippet - et miljø av respekt og tillit

Det er sant at du bygger tillit lenger enn under ett intervju. Så for å starte det, spesielt ved å bruke strengt coachingmetoden (se GROW-modellen), må du allerede ha litt forståelse og tillit. Når du gjør dette for første gang, må du sørge for at den frivillige føler seg respektert, vis ham / henne at din tid og oppmerksomhet nå er eksklusiv for henne / ham. I tillegg bør du:

- legg vekk den bærbare datamaskinen, e-post og andre forstyrrende enheter. Å lese e-post, sjekke innlegg, likes i sosiale medier i mellomtiden, ikke ødelegg sjansene for en meningsfylt samtale. Multitasking er en (bevist) myte! Og å kikke på smarttelefonen mens du snakker, er fremdeles frekk.
- slå av (demp) telefonen,
- demp interne stemmer,
- slå av fristelsen til umiddelbart å evaluere innholdet i meldingen før du hører den til slutt,
- fokus på samtalepartnern: hans / hennes stemme, kroppsholdning, kroppsspråk - dette er også meldinger,
- slå på nysgjerrighet, uten å anta noe på forhånd,
- vis alltid respekt for samtalepartnern din.

2. Andre gyldne prinsippet - Åpenhet, inkludert til et annet synspunkt

Hvis du er en pålitelig person og du virkelig har tenkt å gi den frivillige rom til å kommentere, vær forberedt på et annet synspunkt, for en overraskende mening og kanskje til og med kritikk (av dine beslutninger eller av løsninger introdusert av organisasjonen). Det at en frivillig er uenig med deg i visse spørsmål, bør ikke tilslore det virkelige bildet. Koordinatorer og andre ledere, som synes det er vanskelig å akseptere andre synspunkter enn sine egne, går glipp av muligheten til å ta en ny titt på noen saker!

Hva tjener du på åpenhet? Mer involvering, enda mer tillit, mer kunnskap om mulighetene og potensialet til den frivillige. Det er mulig at du også får en helt ny tilnærming til et tema, som du ikke tok hensyn til, og som er verdt å vurdere.

3. Tredje gyldne prinsipp - Ærlighet og oppriktighet, også mot deg selv

Først av alt, ta en titt på deg selv. Hvis du foretrekker å rose og unngå å kommunisere ugunstig informasjon som pesten, vil du sannsynligvis ha den tendensen under samtalen. Et intervju der du bruker mesteparten av tiden din på å rose den frivillige, har imidlertid ingen effekt. I indre motivasjon har følelsen av tilfredshet mer kraft enn ekstern ros. Hvis du tvert imot ikke overser noe feil, og du behandler de utførte oppgavene som en standard det ikke er verdt å kommentere, vil samtalen din være i retning av å peke på feil og svakheter. Når du fokuserer på slip-ups, bøyer den frivillige seg under tyngden av kritikk, og mister motivasjonen, noe som vil hindre ham / henne i å fortsette å engasjere seg i organisasjonen din. Hun / han vil enten slutte å melde seg frivillig eller se etter en annen ideell organisasjon.

Dette intervjuet skal handle om utvikling, så det er legitimt å vise de frivillige områdene for utvikling, fordi du gir henne / ham muligheten til å lære noe nytt og du får en sjanse for at han / hun bedre vil utføre sine oppgaver. Du bruker også vekstpotensialet - både ditt eget og hans/hennes.

Du må imidlertid under ingen omstendigheter hoppe over å snakke om styrker, selv om du føler at den frivillige er fullstendig klar over dem, og du har en fast tro på at komplimenter ikke skal overdrives.

Som bekreftet av mange studier og praksis, gir din utviklingsplan basert på styrker mye bedre resultater enn å bruke all din energi på å forbedre svakheter. Derfor kan du, lederen av en ideell organisasjon, ha innvirkning på den fremtidige utviklingen til personen som startet samarbeid med deg. Hvem vet, kanskje i fremtiden vil hun / han identifisere deg som en av englene i hans / hans liv!

4. Fjerde gyldne prinsipp - Lytte på et dypt nivå

Ikke bare hør på ordene. Legg også merke til måten den frivillige uttrykker seg på, hva han / hun snakker om med entusiasme, hva med motløshet, hvilke verdier som er viktige for henne / ham. Hvis du ikke blir opptatt av din egen interne monolog, og du er helt til stede, vil du legge merke til alt som kommer av verbale meldinger, kroppsspråk og stemmetone, samt hva din intuisjon antyder deg. Dette er essensen av reflekterende lytting, som ble diskutert på side 5.

5. Femte gyldne prinsipp - Ingen dømmende holdning

Tendensen til å bedømme skyldes på den ene siden en naturlig preferanse for å oppfatte verden, og på den andre siden vaner. Selv om intervjuet ditt har elementer fra arbeidsevaluering, må du ikke forveksle evaluering med dømmekraft.

Tilbakemelding, spesielt hvis det er relatert til feil og vanskelige leksjoner, må være relatert til atferd, ikke personlig til mennesker. Derfor er det verdt å analysere individuelle elementer i prosjektet eller oppgaven sammen med den frivillige. Spørsmål som "Hvilke etapper gikk bra?" (og gir kreditt for det), "Hvilke mislyktes?" (og spør hva bidro til det), "Hvilke leksjoner kan vi lære av dette for fremtiden? Hva ville du gjort annerledes nå for å lykkes?" kan være nyttig. En koordinator i en ideell organisasjon bør også ha mot til å spørre: "Hvilken støtte forventet du og ikke fikk"

6. Sjette gyldne prinsipp - Konstruktive spørsmål

Dette er stort sett åpne, fremtidsrettede og løsningsorienterte spørsmål. "Hvorfor?" bør unngås da det trekker oppmerksomhet mot fortiden og fremkaller forsvar i stedet for å søke løsninger. Ikke bruk ordet "men" etter en positiv uttalelse, da det strider mot den positive tonen og dermed fjerner det. Tilnærm deg følelsene som en frivillig kan vise under intervjuet med sensitivitet og empati.

Konsentrere seg om det utviklingsmessige aspektet av intervjuet, vil følgende spørsmål adressert til frivillige være nyttige:

1. Hvordan har hun / han det i organisasjonen?
2. Hvilke oppgaver var vanskelige? Hvordan taklet han / hun dem?
3. Hvilke resultater førte hennes / hans arbeid til barna? Hvordan vet han / hun det?
4. Hvordan vurderer han / hun sin egen utvikling? Hvordan påvirker det barna?
5. Hva er hun / han stolt av? Hva gikk bra?
6. Hva lærte han / hun? Hvordan vurderer hun / han effekten?
7. Hva ville han / hun gjort bedre? Hva annerledes? Hvordan ville dette ha påvirket resultatene?
8. Hva lærte han / hun av leder / koordinator? Hva lærte han/hun av andre frivillige? Hva lærte han / hun til andre?
9. Når følte han / han seg inspirert? Hva tillot ham / henne å spre vingene, og hva forårsaket en reduksjon i motivasjonen?
10. Hvilke av erfaringene i samarbeid anser hun / han som viktigst og avgjørende for sin egen fremtid?
11. Hva fremmet utvikling og autonomi?

12. Er han / hun klar for og interessert i videre samarbeid? Hva påvirker avgjørelsen? Hvilke faktorer har innvirkning på det?
13. Hva forventer hun av organisasjonen? Hva kan organisasjonen gjøre bedre, hva mindre, hva på en annen måte, slik at alle (frivillige, barn) kan lykkes i gjennomføringen av oppdraget?

Ovennevnte spørsmål er bare eksempler. Det er ingen universell liste med spørsmål. Likevel vil et slikt intervju resultere i en veldig innsiktsfull, ærlig og rettferdig vurdering av samarbeidet mellom en ideell organisasjon og en frivillig.

En koordinator til en ideell organisasjon kan ha stor nytte av regelmessige motiverende utviklingssamtaler med frivillige. Han / hun vil få muligheten til å få en forståelse av motivasjonskildene til folk som jobber med ham / henne, og lære å støtte og håndtere det. Et tegn på at samtalen gikk veldig bra kan være grunnen til at lederen selv mottok tilbakemeldinger.

Høydepunktet av et godt intervju er en skriftlig (ja, ja!) utviklingsplan for den frivillige. Og hvis den frivillige fortsetter å jobbe med den ideelle organisasjonen, vil det være ekte mestring å ta rollen som en mentor av lederen / koordinatoren.

HVORDAN VIL ELEVENE TIL DE FRIVILLIGE ARBEIDERNE FÅ FORDELER AV HANS / HENNES MOTIVASJON?

Arbeid med barn gir ikke alltid muligheten til å motta tilbakemelding fra elever (f.eks. Fra små, veldig syke, passive eller funksjonshemmede barn); noen effekter kan observeres gjennom endringer i atferd, men noen ganger er til og med et slikt resultat vanskelig å forvente. Evalueringen av effektiviteten av de frivilliges aktiviteter vil derfor være et resultat av deres egen egenvurdering når det gjelder engasjement, innvirkning og tilfredshet, samt konklusjoner basert på observasjon (av leder, foresatte, foreldre, lærere osv.)

Å ta vare på barn er vanligvis tilfredsstillende og givende, spesielt når det ikke mangler muligheter til å legge merke til elevenes fremgang. Noen ganger vil imidlertid deres triste opplevelser, dårlig helse eller andre vanskelige situasjoner ha en sterk innvirkning på den frivillige. Barn føler mer enn de vet selv, og det er grunnen til at en motivert, effektiv, kreativ person kan gjøre mer for å støtte utviklingen av elevene enn du kanskje tror. Både den ideelle organisasjonen og de frivillige selv bør gjøre alt for å drive og opprettholde den indre motivasjonen til de samarbeidende frivillige.

ANBEFALTE METODER OG VERKTØY

1. Verdikompass - individuelt arbeid (alene eller med trener / coach)
2. Oppleve flytilstanden - individuelt arbeid under workshops
3. Utviklingsplan til en frivillig - et verktøy for å samarbeide med NGO-koordinatoren
4. Utvikling av autonomi - et eksempel på en utviklingsplan.

OPPHAVSRETT

Dette dokumentet ble opprettet som en del av prosjektet "Motivere. Styrke. Støtte. Opplæringsprogram for frivillige som arbeider med barn" og er fullt opphavsrettsbeskyttet av organisasjonene Coedro Coaching Education Development Monika Górska (Warszawa), Verum Foundation (Warszawa) og Change the World (Oslo) Forfatterne gir lisens til å bruke dette dokumentet under vilkårene i Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0) International Public License. Denne lisensen lar deg distribuere, vise og utføre materialet av dette dokumentet bare for ikke-kommersielle formål og under forutsetning av at det bevares i sin opprinnelige form (ingen avledede verk). Fullstendig tekst til lisensvilkårene og tillatt bruk av materialer er tilgjengelig på www.creativecommons.org.