

## **Fastholdelse af frivillige: forskelligheden som styrke**

Anne har meldt sig som frivillig, fordi hun gerne vil møde nye mennesker i den by, hun lige er flyttet til. Anders har meldt sig som frivillig, fordi han brænder for at gøre en forskel for udsatte børn. Alex har meldt sig som frivillig, fordi han vil booste sin karriere og mangler lidt fyld på CV'et. De er netop startet på samme frivilligprojekt, men hvordan skal Anne, Anders og Alex kunne arbejde sammen, når Anne gerne vil lære Anders og Alex at kende, Anders fokuserer på værdierne i arbejdet med børnene, og Alex mest af alt er der for at udvikle sig selv og få CV'et til at skinne?

### **Et forskningsprojekt om frivilliges forskellige motiver**

Jeg har gennem et forskningsprojekt undersøgt, hvordan man kan fostre et godt samarbejde i frivillige organisationer, når de frivillige kommer med forskellige motiver. Selvom de fleste frivillige er drevet af mere end et enkelt motiv, er der som oftest et motiv, der er stærkere end de andre. Projektet opstiller arketyperne Anne, Anders og Alex som et eksempel på styrende motiver hos frivillige og analyserer på de udfordringer, arketypernes forskelligheder kan lede til.

- Vil Anne eksempelvis komme til at savne sammenhold i arbejdet med Anders og Alex og begynde at se sig om efter et andet projekt?
- Vil Anders føle, at Anne og Alex er frivillige af forkerte grunde og hentyde til at de bør finde et andet sted at "få venner" og "udvikle sig"?
- Vil Alex føle sig stemplet som egoist og savne anerkendelse og åbenhed over for de nye idéer, han har?

Projektet ser på, hvordan disse udfordringer ydermere kan lede til social kompensation, social dovenskab og groupthink. Der er grundlag for en rullende sten af udfordringer for den frivillige leder, men løbet er ikke kørt.

### **Tag forskellighederne op i en forventningsafstemning og fortæl en frivillig historie**

Projektet giver slutteligt konkrete forslag til, hvordan man som leder af et frivilligt team kan arbejde med eller allerbedst undgå disse udfordringer. Tiltagene kan altså benyttes til allerede opståede problemer, men jeg anbefaler, at man tænker dem ind i opstarten af frivillige teams for dermed at forebygge problemer i teamet.

Første skridt vil for de fleste være en dybdegående forventningsafstemning. Ikke kun mellem frivilliglederen og de frivillige, men også mellem de frivillige indbyrdes. På baggrund af denne kan der opstilles en liste over fælles forventninger og spilleregler, som eventuelt kan underskrives af alle parter. Det er også muligt at inddrage storytelling som limen, der binder de frivillige sammen. Gennem den kan man vende forskelligheder til styrker og sætte ord på dagligdagens små succeser, som de frivillige

har opnået sammen.

Alfa omega er at få forskellighederne på bordet og derigennem få skabt en fælles forståelse for hinandens bevæggrunde. Det er udgangspunktet for et godt samarbejde og et holdbart team.

[Du kan læse en længere artikel om rapportens baggrund og hovedpointer her. \(.pdf\)](#)

*Af Camilla Steskow, stud.cand.mag. i International Virksomhedskommunikation og  
formand i ESN Odense, Juni 2013*

Tilbage til [Ingerfair VidensHUB](#).