

Tema: Motivasjon

Fagstoff

De beste resultatene oppnår man når arbeidet er lystbetont. Å vekke og å ta vare på motivasjonen hos seg selv og andre bør ikke overlates til den enkelte leder; det er en oppgave for hele ledergruppa. For å klare dette, må man vite hvilke motivasjonsfaktorer som går igjen hos de fleste.

Fellesskap

Mange blir motivert av å få jobbe sammen med andre. Å se at ting fungerer, gir trygghet. Det som er populært, trekker gjerne flere med. Det gir en god følelse å være med på «vinnerlaget». Mange speidere trekker frem nettopp det sosiale fellesskapet som en viktig motivasjonsfaktor.

Enighet om mål

Å arbeide sammen mot et bestemt mål, er også motiverende. Konkrete mål man blir enige om i fellesskap, gjør at alle har klart for seg hensikten med det de gjør. Det blir også lettere å kontrollere/vurdere resultatene. Forutsatt at de oppleves som realistiske, er ambisiøse mål mer motiverende enn mål hvor lista ligger lavt.

Krav

Stiller vi krav til hverandre som det er mulig å innfri, virker det utfordrende og gir mestringsfølelse. Vi må stille ulike krav til forskjellige mennesker, basert på hver enkelts forutsetninger. Å få ansvar og selvstendige oppgaver, er en av de viktigste motivasjonsfaktorene for mange, også for kretsstyremedlemmer.

Læring og mestring

Det motiverer også å se tydelige fremskritt, enten det er hos seg selv, eller hos andre. Å oppleve personlig utvikling, blant annet gjennom læring og mestring, er en viktig kilde til motivasjon, uansett alder. Læring er spiren til videreutvikling og øker sjansen for å lykkes med nye eller utfordrende oppgaver. Det styrker også selvsikkerheten og engasjement, og kan bidra til bedre samarbeid og kommunikasjon.

Positiv tilbakemelding

Gi hverandre tilbakemeldinger, og fokuser på det positive! Positive tilbakemeldinger knyttet til konkrete resultater fører til større innsats og forsterker det positive, mens det negative blir mindre viktig. Det betyr ikke at problemer vil forsvinne hvis vi ignorerer dem, men vi bli bedre skikket til å hankses med dem. Vi blir ikke bedre skikket til å hankses med problemer ved å ignorere dem, men vi oppnår et bedre resultat ved å legge stor vekt på det positive og velge å se på det negative som muligheter til å forbedre noe vi gjør. Er du opptatt av å få til en endring, er det mye mer effektivt å kommunisere noe som en utfordring til neste gang, heller enn som kritikk av det som er gjort.

Husk hvor mye det kan bety å vise fram hvilken forskjell den enkelte gjør. Pass på å gi anerkjennelse i andres påhør, og vise hver enkelt hvor mye vedkommende betyr for kretsen.

Oppgave: Skap det motiverende rommet

Del 1

Bruk [vedlegget Det motiverende rommet](#) nederst i dette dokumentet som et utgangspunkt for diskusjon rundt hvordan dere kan skape et motiverende miljø i kretsen. Begynn med å fortelle den indianske visdommen, og gå videre til å diskutere hver av de fem byggeblokkene:

- Det positive fundament
- Anerkjennende tilnærming
- Styrkefokus
- Kreative prosesser
- Fortellende fellesskap

Er det noen konkrete tiltak vi skal gjøre i kretsen for å snu den vanskelige situasjonen til noe positivt? Ta gjerne en diskusjonsrunde knyttet til hver av de fem byggeblokkene.

Del 2

Ta utgangspunkt i [fagstoffet om motivasjon](#) i dette dokumentet og diskutér hver av de fem motivasjonsfaktorene beskrevet der:

- Fellesskap
- Enighet om mål
- Krav
- Læring og mestring
- Positiv tilbakemelding

Er det noen konkrete tiltak vi kan gjøre i kretsen for å øke motivasjonen blant lederne i kretsen/ i kretsstyret? Diskutér tiltak innenfor hver av de fem motivasjonsfaktorene.

Vedlegg: Det motiverende rommet

Det motiverende rommet er en modell som hjelper dere med å beskrive hvordan dere kan skape et motiverende miljø i speidergruppa, et miljø der både kreativiteten, samarbeidet og motivasjonen blomstrer. Modellen er løst basert på den anerkjente modellen for organisasjonsutvikling, Appreciative inquiry. Hovedtanken er at ved å fokusere på det som allerede er bra og utforske det som kan bli bra på en positiv måte, vil du oppnå både større engasjement og motivasjon hos de involverte, og du vil få til en endring i ønsket retning.

Det positive fundament: Rommets gulv er den positive holdningen. Vi skaper virkeligheten ut fra måten vi snakker til og om hverandre på. Språket vi bruker påvirker sterkt vår felles tenkning. Vi blir ikke gode av å se på hva som er dårlig og gjøre det motsatte. Vi må utforske det som fungerer godt og bygge videre på det.

Indianervisdommen om to ulver som bor i hvert menneske illustrerer denne tanken: En gammel indianer sier at det finnes en god og en ond ulv inni hver av oss, og de to er i stadig kamp mot hverandre. Den onde er våre negative følelser – sinne, misunnelse, forakt, grådighet, arroganse, selvmedlidenhet, egoisme, skyldfølelse. Den gode er våre positive følelser og verdier – glede, kjærlighet, ro, håp, ydmykhet, omsorg, generøsitet, empati, godhet, sannhet og tillit. Hvem av de to ulvene tror du vinner? Vanskelig å svare på? Indianerens svar er faktisk ganske enkelt: Det er den ulven du mater.

Fra det positive fundamentet bygger vi bærevegger: anerkjennende tilnærming, styrkefokus og kreative prosesser.

Anerkjennende tilnærming handler om den måten vi møter mennesker på. Ved å tro at andre mennesker legger gode intensjoner til grunn for sine handlinger, og ved å møte dem åpent og med tillit, skaper vi grobunn for et godt samarbeid.

Et eksempel er Astrid Lindgrens historie om Emil i Lønneberget som heiser lillesøster Ida opp i flaggstanga. Når faren ser det som skjer, reagerer han spontant med frykt og sinne (som han ofte gjør), og anklager Emil for å drive med "hyss". Emil må rett i snekkerboden og får lite anerkjennelse for sine gode intensjoner, som var å la Ida få se på utsikten helt til Mariannelund.

Styrkefokus handler om at vi fokuserer på hverandres og egne styrker, og fremmer det beste i oss selv og andre. Det er ikke alltid opplagt at det er veien å gå: Forskning viser at fokus på fagene som en elev er sterk i, faktisk fører til at eleven også automatisk blir bedre i de fagene han/hun har hatt vansker med, men i tradisjonell skoleundervisning har man først og fremst valgt å jobbe med de fagene en elev er svak i. Mestring skaper glede og energi!

Kreative prosesser er de prosessene, møtene og opplevelsene hvor det skapes noe. "Imagination is more important than knowledge" sa Albert Einstein. Kreative ideer fører til enten handling eller flere ideer, som igjen skaper handling. Slike prosesser er spesielt

viktige i frivillig arbeid, hvor vi alle har et behov for å se at arbeidet vårt gjør en forskjell og skaper forandring. Nytenking er viktig, så ta ja-hatten på.

Fortellende fellesskap: Dette er taket på rommet vårt. I speideren forteller vi historier om nattmanøvere, løp, leirer, patruljekonkurranser; hvor vi kommer fra, og om bevegelsen vi er en del av. Positivitet og kreativitet, fokus på muligheter og mestring, hjelper oss å skape gode historier. Når historiene først er skapt, preger de den måten vi tenker og handler på. Det er alltid minst to måter å fortelle en historie på.

Eksempel: reklamefilmen “Eventyrene er der ute”. Begge utgavene av denne filmen ([den nyeste](#) er fra 2015) viser hvordan vi kan fortelle gode historier ved å fokusere på våre styrker. Filmene skaper intern stolthet og får speidere til å nikke anerkjennende: “Dette er virkelig speiding. Dette er det vi ønsker å vise fram.”

Prinsipper å bygge videre på:

- Det er alltid noe som fungerer.
- Det vi snakker om, får vi mer av.
- Kreativitet motiverer til handling.
- Utforsking av muligheter er i seg selv en påvirkning.
- Man er mer trygg på reisen mot fremtiden hvis fortiden er med.
- Vi fjerner ikke problemer, men realiserer ønsker og drømmer.
- Vi har forskjellige virkelighetsoppfatninger, avhengig av eget ståsted.