

# GRUPPEOPPDRAG: Motivasjon

## Tema

Motivasjon

## Målgruppe

Rovere og ledere

## Formål

Ta tempen på ledermiljøet og kartlegge motivasjonen i ledergruppa. Snakke åpent om faren for slitasje, om hva som gir motivasjon, og om hvordan ledergruppa kan jobbe bevisst med dette. Samlingen skal resultere i konkrete tiltak for å øke trivselen og motivasjonen hos lederne.

## Bakgrunn

Lederne må være en god ressurs for hverandre for at ledergruppa skal fungere som en ressurs for resten av gruppa. Det krever godt samarbeid og hensiktsmessig oppgavefordeling. Den enkeltes motivasjon bunner ofte i at det er godt å være leder, at man har det gøy og hyggelig sammen. Det smitter over på speiderne. Sørger dere for å ha det godt sammen som voksne, blir det lettere å skape gode arbeidsmåter og aktiviteter. Da blir det også meningsfylt å rekruttere nye medlemmer, både barn og voksne.

## Slik bruker dere dette opplegget

Selvhjelpspakken inneholder et opplegg for samling i gruppa, inkludert vedlegg med nyttige verktøy, fagstoff og tekster til refleksjon og inspirasjon. Alle aktivitetsforslagene fungerer både samlet og hver for seg. Dere velger selv hvor mye dere gjør ut av oppdraget, og hvor mye tid dere bruker på hver diskusjon. Hvis mulig, sett av en hel samling til opplegget. Da kan dere fordype dere i temaet på en helt annen måte enn hvis dere bruker bare deler av opplegget. Et alternativ er å dele det opp over lengre tid, for eksempel ved å ta for seg ett punkt på hvert ledermøte. Denne tilnærmingen har både fordeler og ulemper.

*Oversikt over vedlegg i dette gruppeoppdraget:*

- Den ideelle speiderleder
- Det motiverende rommet
- Kort med påstander
- Kort med tegn på utbrenthet
- Kort med tips
- Tips til enklere speiderhverdag
- Lederslitasje
- Ledervettreglene

## Forslag til tidsplan

Bruk gjerne skjemaet til å planlegge samlingen mer i detalj.

Tidsbruk	Tema	Ansvarlig	Utstyr/ kommentarer
20-30 min	Erfaringsdeling: Motivasjon		
20-30 min	Diskusjon: Hvordan er det hos oss?		
20 min	Lek/pause		
10-15 min	Øvelse: Den ideelle speiderleder		
25-45 min	Øvelse: Tegn på slitasje hos ledere		
20 min	Lek/pause		
30-60 min	Oppgave: Skap det motiverende rommet		
20-30 min	Avslutning og hjemmelekse		

## Rammer

Aktivitetene i oppdraget kan gjennomføres både ute og inne. Sørg for hyggelige rammer uansett hvor dere er. For eksempel:

- Servér te, kaffe og kjeks, nøtter og frukt.
- Begynn med deres vanlige åpningsseremoni og gjerne en isbryter.
- Nok pauser, spesielt hvis det blir lange diskusjoner eller hvis dere sitter inne.
- Gi opplegget et løft med noen leker – en god lek gir både en nødvendig variasjon og mulighet for refleksjon og bruk av fantasien. Dere kan finne mange passende leker i Speiderbasen, for eksempel [leker til temaet Trygge og inkluderende møter](#).
- Sett av nok tid til opplegget - det er kjedelig å måtte avbryte en god diskusjon.

## Forberedelser

Det stilles ingen formelle krav til hvem som kan lede samlingen. Det kan være gruppeleder, medlem av gruppestyret, en ledertrener eller en annen leder med erfaring som fasilitator eller kursholder. Den som skal lede samlingen må på forhånd sette seg inn i fagstoffet om motivasjon (se under Fagstoff i dette dokumentet samt i vedleggene *Det motiverende rommet* og *Lederslitasje*). Og husk å skrive ut de nødvendige vedleggene!

## Evaluering og oppfølging

Du som leder denne samlingen, lurer sikkert på hvordan deltakerne egentlig opplever at det gikk. En vanlig evalueringsmetode i speidersammenheng er at alle deltakerne kommer med tre positive tilbakemeldinger og én utfordring til arrangør (hva som kan gjøres annerledes

ved en tenkt neste gang). Dette enten gjøres i plenum, uten noen svar eller diskusjoner, eller noteres på ark og samles inn.

Husk å ta opp dette temaet igjen med jevne mellomrom i månedene etter samlingen. Dere har både blitt mer bevisste og kunnskapsrike, laget en tiltaksplan og skrevet brev til dere selv. Det er viktig at dere bygger videre på de gode ideene og initiativene fra samlingen. Det motsatte vil kunne virke direkte demotiverende på dem som var med; altså oppnå en stikk motsatt effekt av den ønskede. Neste gruppeoppdrag henger også logisk sammen med motivasjon, så det kan hjelpe dere å bygge videre på det dere har lært i dette oppdraget.

I neste gruppeoppdrag ...

Oppgavefordeling er tema for neste gruppeoppdrag. Når du påtar deg en oppgave, er det viktig å være motivert, men det er også en sammenheng motsatt vei: Passe utfordrende og spennende oppgaver gir mer motivasjon. Vi er heldigvis forskjellige når det gjelder hva vi liker og er gode til. Det gjør det mulig å fordele oppgavene i enheten eller gruppa på en måte som gjør at lederne får mer motivasjon, heller enn å bli demotivert. Hemmeligheten er å vite hvem som passer til hvilken oppgave, og å ivareta balansen mellom å mestre oppgavene man har ansvar for og prøve seg på nye oppgaver. Mer om dette i neste gruppeoppdrag.

## Fagstoff

### Tema: Motivasjon

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 ledere trekker frem nettopp det sosiale lederfellesskapet 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 enkelt forutsetninger. Å få ansvar og selvstendige oppgaver, er en av de viktigste motivasjonsfaktorene for mange, også for speiderledere.

## 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. 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 speiderleder gjør. Pass på å gi lederne anerkjennelse i andres påhør, og vis hver enkelt hvor mye vedkommende betyr for speidergruppa deres.

## Tema: Lederslitasje

Utbrenning er en prosess som fører mot alvorlig utmattelse og utbrenthet. En person som er utbrent føler seg ofte både fysisk og mentalt utmattet og utvikler etter hvert en kynisk holdning både til mennesker og arbeidet, og hvis prosessen har fått gå for langt, kan det ta lang tid før vedkommende får tilbake kreftene og engasjementet han/hun en gang hadde.

I speideren legges det ned en enorm frivillig innsats fra uke til uke. Dette krever både tid og krefter. Mange grupper har færre ledere enn de egentlig trenger. Det medfører merarbeid på de som er aktive i gruppene. Hvis en leder ikke har et godt ledermiljø i ryggen, kan det etter hvert bli både slitsomt og ensomt i speiderarbeidet. Vit litt om faresignaler for slitasje, ta godt vare på deg selv og lederne dine, og få flere med på å dra lasset!

## Fremgangsmåte

På de neste sidene har vi satt opp forslag til hvordan dere kan gjennomføre gode diskusjoner og øvelser innen temaet motivasjon. Øktene er satt opp én per side, slik at det er enkelt å finne fram i dem. De står i logisk rekkefølge, så hvis dere har mulighet til det, anbefaler vi at dere følger denne rekkefølgen. Se forslaget til tidsplan for anslått tidsbruk på hver økt. Tidsbruken er avhengig av antall deltakere og hvordan diskusjonen utvikler seg. Prøv å ha fleksible tidsrammer, slik at dere kan justere varigheten på diskusjonene ved behov.

I flere av øktene har vi foreslått to alternative gjennomføringsmåter - en vanlig diskusjon og en mer involverende/aktiviserende aktivitet. De mer aktiviserende forslagene krever litt mer forberedelse i forkant.

# Økt 1 - Erfaringsdeling: Motivasjon

Begynn med noen spørsmålsrunder rundt bordet for å komme inn på temaet og bli litt bedre kjent med hverandre. Er dere mange, for eksempel flere enn fem, kan dette gjennomføres i form av intervju, hvor to og to deltakere stiller hverandre spørsmål, eller diskuter i grupper på 3–4.

- Hvorfor ble du speider?
- Hvordan var det å komme som ny inn i denne speidergruppa?
- Beskriv en situasjon hvor du fikk uventet hjelp fra en annen leder. (Hvis du er ny, kan du beskrive en situasjon fra en annen sammenheng.)
- Fortell om en gang du utførte en oppgave som gjorde deg motivert etterpå.

Diskuter i fellesskap om det var noen ting som gikk igjen eller noen tendenser i det som ble sagt i runden rundt bordet:

- Er det mange som syntes det var litt vanskelig å komme inn i speidergruppa? Hvorfor, i så fall?
- Er det mange som opplever at de ofte blir motiverte, og har vanskelig for å velge en historie?
- Hva er det som gjør at lederne i vår gruppe er motiverte eller ikke så motiverte?
- Var det andre tanker eller spørsmål som kom opp i runden som kan være interessante å gå nærmere inn på?

## Økt 2 - Diskusjon: Hvordan er det hos oss?

Diskusjon i par eller små grupper med oppsummering i plenum etterpå: Hva er det som fungerer godt i vår gruppe og vårt ledermiljø?

Har dere fått nok av å sitte og diskutere, kan dere gjennomføre dette i form av et verdibarometer hvor dere må fysisk ta stilling til påstander og begrunne egne meninger – se beskrivelsen lenger ned.

Eksempler på ting dere kan ta opp:

- Er det det gode samarbeidet?
- At vi er gode til å planlegge?
- At vi møter opp når vi har sagt vi skal?
- At alle følger opp sine oppgaver?
- At vi har det hyggelig sammen?
- At vi drar på lederturer eller har ledersamlinger?
- At vi har tillit til hverandre?
- At vi kan dele både positive og negative opplevelser/tanker?
- At vi er ganske like eller at vi er så ulike?
- At vi kjenner hverandre godt?

*Gjennomføring som verdibarometer:*

Man markerer en tenkt strek på gulvet/bakken. I den ene enden plasserer man “enig” og i den andre “uenig”. Så leser man opp én og én påstand (se kortene i [vedlegget Kort med påstander](#)). Deltakerne skal plassere seg et sted på streken mellom enig og uenig. Diskuter hvorfor de forskjellige mener som de gjør, og gi mulighet til å justere plasseringen for dem som ønsker det.

## Økt 3 - Øvelse: Den ideelle speiderleder

Ta utgangspunkt i [vedlegget \*Den ideelle speiderleder\*](#), og diskuter hvilke egenskaper vi forventer av en god speiderleder. Hvis dere vil gjøre det mer aktivt, tegn et menneske på et stort ark og la deltakerne ramse opp egenskapene, kunnskapen, evnene og ferdighetene de mener er viktige/nyttige for en speiderleder. Notér egenskapene på arket og spør om dette er realistisk å få til i én og samme person.

## Økt 4 - Øvelse: Tegn på slitasje hos ledere

Del ut [vedlegget Lederslitasje](#) og be deltakerne om å lese det.

Hvis dere er flere enn fem, del deltakerne inn i mindre grupper. Les så gjennom de viktigste tegnene på at noen begynner å bli for slitne. Det kan gjerne være en som leser høyt.

Gjennomfør eventuelt dette på en mer personlig måte som et slags rollespill: Skriv ut og klipp opp beskjedene (se [vedlegget Kort med tegn på utbrenthet](#)) og legg dem i en eske. Lederne sitter i en ring, og hver av dem etter tur trekker en lapp med en beskjed som han/hun leser opp. Hver beskjed representerer noe som vedkommende leder har fått vite om en annen leder eller har avslørt om seg selv. De andre skal prøve å komme med et svar eller et tiltak.

Spørsmål til diskusjon:

- Hva gjør du hvis du ser slike tegn hos en medleder?
- Hva vil du at andre skal gjøre hvis de tror du har det slik?

Dette er de vanligste tegn på at noen begynner å bli slitne. De:

- opplever at oppgavene over lengre tid er lite lystbetonte
- virker motløse og har lite tro på speiderne og speiderarbeidet
- distanserer seg fra andre mennesker og oppgaver
- blir fortere irritert og frustrert enn tidligere
- stiller urealistisk høye krav til seg selv og andre
- får for eksempel hodepine, mageproblemer, søvnforstyrrelser eller andre fysiske plager, spesielt i forbindelse med stressende perioder og i begynnelsen av ferier
- klarer ikke å delegere, enten fordi de ikke stoler på at andre kan gjøre det like godt som dem, eller fordi de ikke har tid/ork til å finne ut hva de trenger hjelp til
- føler at speideren går for mye utover vennskap, familie og fritid

Spørsmål til refleksjon avslutningsvis:

- Har vi stor nok åpenhet og takhøyde lederne imellom til å kunne snakke om dette vanskelige og veldig personlige temaet?
- Hva kan vi gjøre for at alle skal oppleve at det er trygt å innrømme at man er sliten eller at man føler frustrasjon, motløshet eller utilstrekkelighet?



## Økt 5 - Oppgave: Skap det motiverende rommet

*Alternativ 1:* Bruk [vedlegget Det motiverende rommet](#) som et utgangspunkt for diskusjon rundt hvordan dere kan skape et motiverende miljø i speidergruppa. 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 gruppa etter dagens diskusjoner? Ta gjerne en diskusjonsrunde knyttet til hver av de fem byggeblokkene.

*Alternativ 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 skal gjøre i gruppa etter dagens diskusjoner? Diskutér tiltak innenfor hver av de fem motivasjonsfaktorene.

Eksempler på tiltak:

- Gjennomføre en ledertur eller sommerfest e.l.
- Planlegge neste termin tidligere/bedre/annerledes
- Være mer bevisste på hverandre og hverandres oppgaver
- Være flinkere til å si fra hvis det blir for mye
- Omfordele oppgavene
- Jobbe med gode måter å ta imot nye ledere (og medlemmer)
- Gi en av lederne et ansvar for å ta tempen på gruppa regelmessig og følge med på hvordan lederne har det.
- Lage en plan for videre arbeid med temaet.

Bruk gjerne tipsene til enklere speiderhverdag i [vedlegget Kort med tips](#) for å få større bredde i diskusjonen. (Disse tipsene samt mange flere er beskrevet mer i detalj i [vedlegget Tips til enklere speiderhverdag](#).) Del inn deltakerne i små grupper og del ut noen kort til hver gruppe. De diskuterer om dette er aktuelt å prøve i speidergruppa. Oppsummér i plenum, og bli enige om minst fem konkrete tiltak dere vil jobbe med i gruppa. Det beste er om dere klarer å komme med tiltak innenfor hver av byggeblokkene eller motivasjonsfaktorene beskrevet ovenfor.

## Økt 6 - Avslutning og hjemmelektse

### Refleksjon

*Alternativ 1:* Presenter noen få spørsmål til individuell refleksjon, f.eks. hva hver av oss kan gjøre for andre, eller be deltakerne om å trekke frem de beste tankene og erfaringene fra samlingen.

*Alternativ 2:* Lag en kort refleksjonsløype som oppsummerer noe av det dere snakket om på samlingen. Bruk eventuelt prinsippene nedenfor.

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.

### Brev til seg selv

Be deltakerne om å skrive et brev til seg selv om hva de kan gjøre, helt bevisst og konkret, for å ta vare på egen eller andres motivasjon. Samle brevene i lukkede konvolutter med navn på. Disse kan hver enkelt få tilbake på neste ledersamling eller ved annen passende anledning.

### Ledervettreglene

Til slutt kan dere gjennomføre en høytidelig avduking av plakaten med ledervettreglene – se [vedlegget Ledervettreglene](#) – som dere henger opp på en hedersplass i speiderlokalet.

## Kilder

Ledelse i NSF

Prosjektet Inspiratorene

Gruppelederens verktøykasse