

Lederslitasje

Engasjement og slitasje

I speideren er engasjementet stort og oppgavene mange. Mange ledere gjør en enorm innsats for barn og unge år etter år. Felles for de fleste er at de er engasjerte i speidersaken og liker å bidra til gode speideropplevelser. Noen har en klar pliktfølelse eller et behov for å gi tilbake noe av det man selv fikk som speider, mens andre drives rett og slett mest av den gleden speidingen gir dem. Kildene til motivasjonen kan med andre ord være flere.

Engasjement er viktig og bra, men kan også gi noen utfordringer. Er man engasjert, er det lett å ta på seg litt for mange oppgaver eller bli dratt inn i alt som burde vært gjort. For enkelte kan det komme til et punkt der det ikke er så gøy mer, der det blir litt for mye som kreves i forhold til hvor mye en har å gi.

Innsatsen speiderledere legger ned fra uke til uke krever både tid og krefter. Mange grupper har færre ledere enn de egentlig trenger. Det gir merarbeid for dem som er aktive i gruppene, og at det ser slitsomt ut, kan også gjøre det mindre attraktivt for andre å bli med som ny leder. Hvis en leder ikke har et godt ledermiljø i ryggen, kan det etter hvert bli både slitsomt og ensomt i speiderarbeidet.

Vi vil alle unngå for stor slitasje hos enkeltpersoner og i ledergruppa som helhet. Her er enkle tips og mer informasjon om hvilke faresignaler det kan være greit å kjenne til, og hvordan man både kan forebygge og håndtere slitasje hos medledere. Kjenn til faresignalene, ta godt vare på deg selv og medlederne dine, og få flere med på å dra lasset!

Typiske faresignaler

Det er heldigvis et godt stykke fra slitenhet til utbrenthet, men det er ikke alltid så lett å vite om man bare er veldig sliten, eller om det virkelig begynner å gå på helsa løs. Utbrenning er en prosess som fører til alvorlig utmattelse og til slutt utbrenthet.

Slitenhet og utbrenthet kan komme til syne på litt ulike måter. En person som er, eller begynner å bli, utbrent kjenner seg ofte fysisk og/eller mentalt utmattet og kan etter hvert utvikle en kynisk holdning både til mennesker og arbeidet. Noen ganger kan man være sliten på ett felt, men klare å hente krefter til andre forpliktelser. Dette kan være litt vanskelig å forstå for en utenforstående. Det kan også følge med ulike andre tilstander, som depresjon, angst eller fysisk sykdom dersom en går fra å være sliten til å bli utbrent. Et tiltak som passer for én person, kan være helt feil for en annen person, og det er derfor ikke så lett å gi helt klare råd.

Det er ofte ikke bare én ting som har ført til slitasje, men gjerne en totalbelastning som har blitt vanskelig å håndtere. Man opplever at man ikke strekker til noe sted fordi det er så mange som forventer noe av en, eller en for stor del av forpliktelsene i livet er tunge eller har sluttet å være gøy. Hvis prosessen har fått gå for langt, kan det ta lang tid før man får tilbake kreftene og engasjementet man en gang hadde. Utbrenning kan sammenlignes med et utladet batteri. Det fungerer ikke så godt når det begynner å bli tomt, men det går an å lade det opp igjen!

Tegnene du bør være obs på hos deg selv og andre, er at man:

- opplever at oppgavene over lengre tid er lite lystbetonte
- virker motløs og har liten tro på speiderne og speiderarbeidet
- distanserer seg fra mennesker og oppgaver
- blir fortere irritert og frustrert enn tidligere
- stiller høye krav til seg selv og andre
- får for eksempel hodepine, mageproblemer, søvnforstyrrelser eller andre sykdomstegn, spesielt i forbindelse med stressende perioder og i begynnelsen av ferier, og at det tar lang tid før man føler seg uthvilt i en ferie
- ikke klarer å delegere, enten fordi man ikke stoler på at andre kan gjøre det like godt som en selv eller fordi man ikke har tid/ork til å finne ut hva man trenger hjelp til
- føler at speideren går for mye utover vennskap, familie og fritid, at man rett og slett ofrer mer enn man egentlig er villig til å ofre.

Hvert av tegnene isolert sett trenger ikke å være tegn på utbrenthet, men flere tegn sammen kan gi grunn til bekymring.

Ta vare på hverandre!

Det går gjerne lang tid før man selv innser at man har slitt seg ut. Pass på hverandre og støtt hverandre. Slitasje kan ofte merkes på motivasjonen, innstillingen og i hvor stor grad den enkelte følger opp sine oppgaver og forpliktelser. Hvis en leder som normalt er pliktoppfyllende og aktiv, i lengre perioder ikke klarer å følge opp sine ansvarsområder, er det et tegn på at noe er galt. Når slike ting skjer, har det lett for å oppstå misnøye og frustrasjon blant de andre lederne i fellesskapet, som er avhengige av at alle oppgaver blir fulgt opp. Dette kan forverre situasjonen for den det gjelder, ved å bidra til enda mer stress og dårlig samvittighet. Prøv å være litt rause med hverandre.

Det er ikke alltid så enkelt å ta tak i sine egne problemer. Prøv å få den aktuelle lederen i tale for å finne ut litt mer om årsakene og bli enige om en løsning som passer for alle. Vær direkte og åpen, og vis at både det å løse oppgavene og sørge for at det er godt å være leder er gruppas felles ansvar, og ikke den enkeltes. Vis forståelse for at noe kan være vanskelig, og undersøk om det er noe som kan gjøres for at det skal bli litt lettere. Du kan for eksempel si til en sliten leder: "Vet du hva, jeg synes det ser ut som du er ganske sliten. Går det bra med deg? Det må føles litt vanskelig å skulle ta hånd om alle de oppgavene du har ansvar for nå. Er det noe vi kan gjøre for deg?". Pass deg for å virke negativ og kritisk, og prøv å komme med noen helt konkrete forslag til oppgaver som noen andre kan overta, som "Jeg kan godt handle inn til neste møte for deg. Det er ikke noe stress for meg." eller "Kanskje du vil ha fri på tirsdag?". Når du har funnet ut hva som egentlig er problemet, kan dere sammen forsøke å finne ut hva dere skal gjøre med det. Vis medfølelse. Ofte vil det være nødvendig å involvere eller i hvert fall informere resten av ledergruppa, men dette må alltid gjøres i samråd med den det gjelder.

For å komme til hektene igjen når man er veldig sliten, er det viktig å ta en god pause fra det som tærer på kreftene. Dette høres kanskje selvfølgelig ut, men det kan være vanskelig i praksis. Det er ikke alltid lett å si fra seg oppgaver som man i utgangspunktet er veldig engasjert i og har ønsket å forplikte seg til. Ofte kan hensynet til speiderne og de andre

lederne komme foran egne behov. Ikke la ansvaret hvile på den som er sliten! Sørg for at vedkommende får reell avlastning ved enten å omfordele oppgaver, skaffe annen hjelp eller gå ned på antall aktiviteter for en periode. Det kan godt hende at en annen type oppgaver ikke oppleves så anstrengende, og at det å få oppgaver som passer en bedre, vil gjøre susen.

Ansvar og motivasjon

Det er gruppeleder og gruppestyret som har det overordnede ansvaret for at gruppa er organisert på en god måte, at det er fint å være leder, at det er tilstrekkelig med ressurser tilgjengelig og at alle har det bra og er inkludert i fellesskapet. Det er også styrets ansvar å jobbe for å få nok ledere til gruppa, men det kan være lettere sagt enn gjort. Samtidig er det viktig at alle bidrar til både å se og lytte til hverandre, fortelle litt om hvordan de har det, gi beskjed hvis det er oppgaver de ikke klarer å utføre og delta i samarbeidet i enheten og i gruppa. Lag tydelige avtaler.

Det er motiverende å være i en velfungerende, positiv og aktiv speidergruppe, der det skjer masse og ledermiljøet er godt. Forsøk å prioritere det sosiale mellom lederne av og til. Det kan kanskje oppleves som enda en kveld som går til speiding, men en ledersamling kan være en god og hyggelig investering allikevel. Bruk tid på å jobbe med lederne som kollegium. Finn ut hvem som trives med hvilken type oppgaver, hvem som gjerne vil bli i samme verv og hvem som vil prøve noe annet - ta tempen på gruppa, rett og slett. Det kan dessuten være gøy å jobbe med personligheter, likheter og ulikheter dere imellom, finne gode og effektive løsninger på de oppgavene som skal gjøres og finne på noen nye morsomme aktiviteter eller arrangementer som kan bli en ny tradisjon i gruppa.

Motsatt er det demotiverende å stå mye alene om ansvar, ikke føle at man har støtte i de andre lederne, eller at ingen gidder å møte opp når det er noe sosialt. Kanskje ikke det betyr så mye for deg, men det kan hende det er noen andre som trenger at du møter opp for at de skal være motiverte for å fortsette arbeidet. For en del oppleves det nok mer krevende å skulle stå alene om et møte annenhver uke, enn å møte opp hver uke og ha ansvaret sammen med andre ledere. Fordel oppgaver og ansvar for oppmøte både med hensyn til hvor mye tid den enkelte kan sette av og hva dere trives med å gjøre. Ha i mente at speiding skal være gøy. Er det ikke gøy, må noe forandres. Kan man kjøpe noen tjenester? Finnes det foreldre som kan bidra?

Snakk sammen om hvor mye sosialt dere ønsker, og hvordan det passer best å gjennomføre det. Kanskje er ledermøtene en kombinasjon av sosialt samvær, planlegging, praktisk arbeid og utviklingsøkter (som gruppeoppdrag)? Da vil det ikke ta mye ekstra tid. Kanskje går det an at alle lederne samles og har møter under patruljemøtene, slik at dere både kan hjelpe patruljene og planlegge og ha det hyggelig samtidig. Da viser dere også speiderne at det er gøy å være leder, og gir dem en forventning til å bli ledere selv. Kan det la seg gjøre å ha noe spesielt for lederne på leir eller tur? Benytt den tiden dere allerede bruker på speiding på en god måte!