



⌚ 4 min. 👁️ 📌 04-03-2016

De 7 frivillighedstyper og hvordan du leder dem

Du kan ikke motivere eller sanktionere frivillige gennem løn. De motiveres udelukkende af muligheden for at engagere sig. Alligevel har de behov for ledelse. Men for at kunne lede dem skal du kende deres drivkraft – og den varierer. Læs om de forskellige typer af frivillige og få bedre forudsætninger for at lykkes som leder af frivillige.

Skribentinfo



[Ellen-Margrethe Dahl-Gren](#)

Projektkonsulent, Københavns
Universitet og indehaver af
konsulentvirksomheden Dahl-Gren

Flere offentlige organisationer inddrager frivillige som et supplement til at løse forskellige opgaver, og frivillige kan være en stor ressource for en organisation. Desværre sker det, at de frivilliges behov for ledelse overses eller misforstås, og samarbejdet går fra at være en ressource til en belastning for både medarbejdere og organisationen. Den frivilliges behov for ledelse er et andet end hos den lønnede medarbejder. De motiveres og sanktioneres ikke gennem løn, men udfører opgaver udelukkende på baggrund af deres motivation for at engagere sig.

Viden om organisationens frivillige og deres motiver for at udføre frivilligt arbejde kan give dig et nyt perspektiv på, hvordan du leder de frivillige og skaber et samarbejde, som sikrer, at de frivillige bliver en ressource for organisationen. Her får du råd om, hvordan du bruger viden om forskellige typer af frivillige i din ledelse, rekruttering og fastholdelse af frivillige.

Motivation – den frivilliges drivkraft

Du skal fokusere på deres motivation, da motivationen i ledelse af frivillige er det eneste værktøj, du har. Motivation er dog ikke en singulær størrelse. Frivillige har forskellige årsager til at indgå i frivilligt arbejde og forskellige årsager til at forblive i det frivillige arbejde.

Du har brug for frivillige med motivationsfaktorer, som passer til organisationens opgaver og værdier for at få et givtigt samarbejde, og du har brug for viden om de frivilliges motivation for at kunne fastholde dem og dermed undgå et ressourcetab ved jævnlige eller store udskiftninger.

De 7 typer frivillige

Du kan arbejde med de frivilliges motivationsfaktorer gennem en opdeling i syv typer af frivillige. Typerne er defineret ud fra den primære årsag til at blive frivillig samt den primære grund til at forblive frivillig i organisationen. Den frivilliges type er ikke en statisk tilstand, men kan ændre sig undervejs. Der er sjældent tale om en enkeltstående motivationsfaktor – eller type, men en blanding af forskellige typer, der skal tages i betragtning for den enkelte frivillige.

1. Den sociale type

Motiveres af samværet med andre, både som en del af det frivillige arbejde, og som noget der foregår ved siden af det frivillige arbejde. For en stor andel af frivillige har det sociale i en eller anden grad betydning for motivationen, men for den sociale type er det den primære grund til at engagere sig, mens selve opgaven eller organisationens formål kan være underordnet eller helt uden betydning.

Sådan leder du den sociale type:

- Skab rum for sociale aktiviteter i og uden for det frivillige arbejde.
- Hav fokus på fællesskabet og forholdet i frivilligruppen.
- Pas på: At de frivillige ikke kun er interesseret i at hygge sig. De skal også udføre deres opgaver.

2. Ledertypen

Motiveres af at have ansvar og indflydelse i det frivillige arbejde. De vil gerne være med i beslutninger, koordinere andre frivilliges opgaver, have overblik og medbestemmelse.

Sådan leder du ledertypen:

- Tildel ansvar – og anerkend resultaterne
- Giv mulighed for at den frivillige kan løbe med bolden selv og iværksætte egne initiativer
- Pas på: Motivation og kompetencer skal hænge sammen. Ikke alle har kompetencerne til at lede andre.

3. Den altruistiske type

Motiveres af at gøre noget godt for andre og gøre en forskel - enten for andre mennesker eller i relation til organisationens formål.

Sådan leder du den altruistiske type:

- Gør formålet synligt for den frivillige.
- Sæt delmål og husk at fejre resultater. Inddrag den frivillige i udvikling af tiltag og målsætninger.

- Pas på: Hvis målet er svært realiserbart, kan det komme til at virke håbløst for den frivillige.

4. Den ambitiøse type

De er frivillige, fordi de ønsker at øge deres kompetencer. Det kan være med et konkret formål, som at få noget på deres CV eller et kursusbevis eller diplom, men det kan også være en konkret færdighed, de gerne vil tilegne sig.

Sådan leder du den ambitiøse type:

- Tydeliggør mulighederne for kompetenceopbygning, kurser mv.
- Vær tydelig om, hvordan og hvornår de kan få en anbefaling.
- Pas på: At den frivillige ikke mangler viden om og interesse for organisationens formål.

5. Den materialistiske type

De er frivillige, fordi de får en konkret belønning for den opgave de løser. Fx gratis adgang til et arrangement, gratis medlemskab, gaver eller lign.

Sådan leder du den materialistiske type:

- Veldefinerede opgaver og roller - tydelig ledelse.
- Tydeliggør, hvad der forventes, og hvad de får tildelt.
- Pas på: Relationen til organisationen er ofte uforpligtigende og kortvarig, så opgaverne skal passe til denne type relation.

6. Den identitetssøgende type

De frivillige vil gerne identificeres med den organisation, som de er frivillige for. Det er vigtigt for dem, at de ud ad til kan demonstrere deres tilknytning til organisationen.

Sådan leder du den identitetssøgende type:

- Tilbyd aktiviteter og et brand, den frivillige ønsker at identificere sig med.
- Giv den frivillige mulighed for at bruge organisationens brand udadtil og forbinde sig selv med organisationen.
- Pas på: At brandet ikke bliver vigtigere end sagen og opgaverne i organisationen.

7. Den interessebetonede type

De er frivillige, fordi de interesserer sig for organisationens sag eller de konkrete opgaver, de skal løse i organisationen.

Sådan leder du den interessebetonede type:

- Giv den frivillige mulighed for selv at vælge, hvilke projekter eller opgaver han eller hun ønsker at varetage.
- Giv den frivillige mulighed for selv at opstarte små projekter
- Pas på: Der kan være opgaver, som er svære at få løst, hvis de frivillige frit vælger, hvilke opgaver de ønsker at løse.

Sådan bruger du viden om din frivilliges type

Til rekruttering: Gør dig klart, hvilke typer frivillige organisationen har brug for både i forhold til organisationens værdier, de frivillige, du allerede har og de opgaver, som skal løses. Hvis du ikke har opgaver eller tilbud, som kan motivere den frivillige på kort eller lang sigt, kan du fra start vælge ikke indgå et samarbejde og dermed spare ressourcer på oplæring.

Til introduktion: Brug tid på at afstemme forventninger med de frivillige, så de ved, hvad du kan forvente af dem, af medarbejderne, og hvad der forventes af dig.

Løbende: Fasthold de frivillige ved løbende at tale om, hvad der motiverer dem. Du øger chancen for, at den frivillige fortsat er motiveret, også selv om den frivilliges type udvikler og ændrer sig over tid. Samtalerne kan være mere eller mindre formaliserede og evt. foregå i grupper.

Husk: Forventningsafstemning tager tid, men der er mange ressourcer at spare både i forhold til oplæring, tab af viden, mulige konflikter og misforståelse.

Det kan derfor betale sig at sætte ressourcer af til at holde samtaler med nye frivillige, både før de starter i organisationen og løbende i den tid, de er tilknyttet organisationen for at sikre og fastholde det gode samarbejde.

Læs også:

[Bestil eller læs Væksthusets publikation om ledelse af frivillige](#)

[Frivillige har også behov for ledelse](#)

[Frivillige skal også ledes](#)

[Frivillighed på kommando findes ikke](#)

