

# Fra gruppe til fællesskab – nøgler til trivsel og samarbejde i styregruppen

*Hvordan vi skaber motiverede, velfungerende og livskraftige styregrupper*



Motivation, engagement,  
fællesskab og trivsel i  
styregruppen



# Hvorfor er motivation vigtig?

- Motivation driver engagement og handling
- Motiverede frivillige skaber resultater og trivsel
- Uden motivation: risiko for udbændthed og at frivillige stopper



# Hvad motiverer os som frivillige?

- Fællesskab og sammenhold
- At gøre en forskel
- Personlig udvikling og læring
- Anerkendelse og mening



# Fra gruppe til fællesskab

- Fællesskab = tillid og samarbejde
- Alle føler sig set og hørt
- Fælles mål og værdier



# Nøgler til trivsel og engagement



- Tydelig kommunikation
- Anerkendelse og feedback
- Inklusion og respekt for forskellighed
- Fælles aktiviteter og socialt samvær



# Praktiske værktøjer

- Præsentationsrunder og "fun facts"
- Feedback-runder
- Fælles opgaveløsning
- Sociale arrangementer



# Hvordan kan vi styrke motivationen i styregruppen?

- Spørg: Hvad motiverer dig?
- Skab rum for idéer og initiativer
- Fejr succeser – store som små





# Hvad skal der være på plads for at du føler dig motiveret og engageret i din styregruppe og hvordan fastholder I motivationen?

## Makkerøvelse:

- Del en oplevelse hvor du følte dig motiveret i styregruppen.



# Hvorfor er fællesskab så vigtigt?

- Fællesskab giver tryghed og motivation
- Vi løfter mere sammen
- Fællesskab skaber glæde og sammenhold



# Hvad kendetegner et stærkt fællesskab?

- Tillid og åbenhed
- Plads til forskellighed
- Fælles mål og værdier
- Alle føler sig set og hørt





# Trivsel i styregruppen



- Trivsel = glæde, energi og overskud
- Gode relationer og samarbejde
- Mulighed for at sige til og fra
- Inklusion af alle gruppemedlemmer

# Tryghed i fællesskabet

- Psykologisk tryghed i gruppen hvor alle erkender, at: "jeg ved og kan ikke alt"
- Når kulturen er præget af, at man er nysgerrig på hinandens input
- Klare roller og rammer
- Forventningsafstemning – f.eks. Hvem træffer beslutninger om hvad og hvornår vi melder ind med milepæle/ delmål? Og kan alle nikke til det?



# Gruppeøvelse – 3-4 pers.

Sådan har vi det hos os?

Spørgsmål:

Hvad fungerer godt i vores styregruppe ift. samarbejde og trivsel?

Hvordan mærker vi fællesskab og motivation?

Hvor er vores største udfordring?





# Samarbejde og forventningsafstemning

*Når det knirker i styregruppen, handler det ikke ofte ikke om manglende vilje, men om rammer.*

## Typiske udfordringer

- Uklare aftaler
- Hvem har ansvaret?
- Skæv arbejdsbyrde
- Uindfrie forventninger





# Øvelse:

Drøft i grupper a' 3-4 personer

- Hvad er ofte uklart?
- Hvornår/hvor begynder det at knirke?
- Hvad burde være sagt tidligere?



Uklare aftaler



Hvem har ansvaret?



Skæv arbejdsbyrde

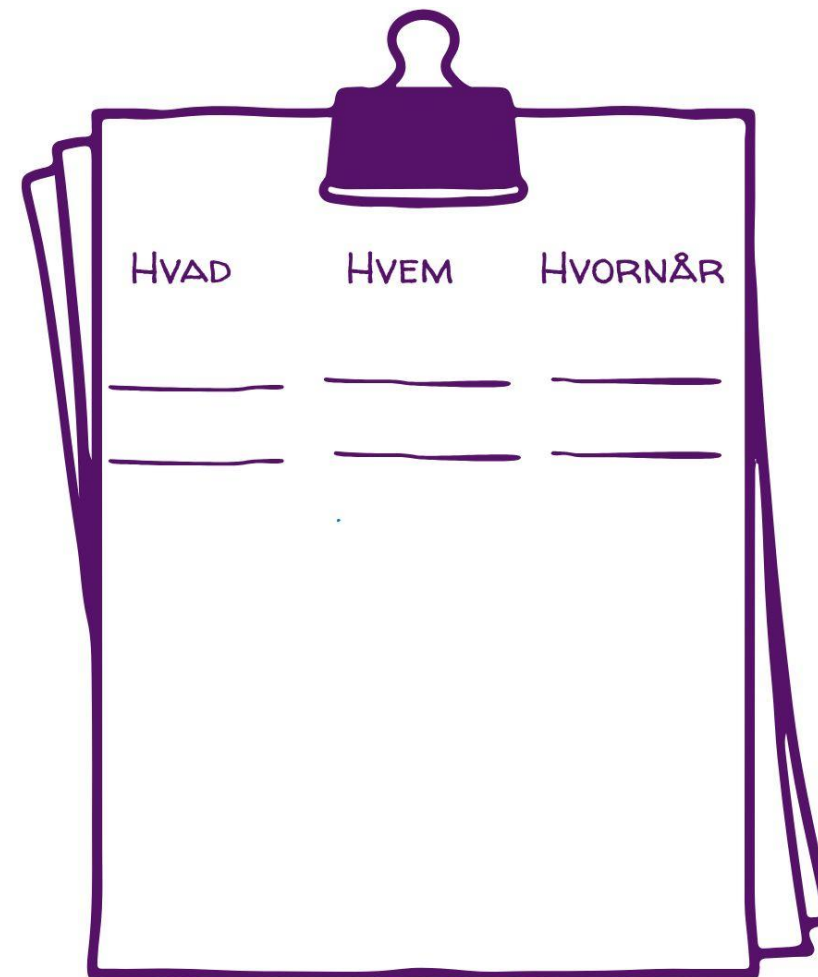


Uindfrie forventninger



# De 3 afklarende spørgsmål

- 1) Hvad er opgaven (helt konkret)
- 2) Hvem har ansvaret og hvornår er det godt nok?
- 3) Hvornår og hvordan følger vi op?



# Opgaver, roller og ansvar

Opgaver  $\neq$  ansvar

## Opgaver

- Kan deles
- Kan hjælpes med
- Kan flyttes

## Ansvar

- Har en ejer
- Skal følges til dørs
- Skal meldes tilbage





# Makkerøvelse:

*Overvej og drøft med din sidemakker*

"Hvad er mit ansvar – og hvad er ikke?"

- Hvad tager jeg ofte ansvar for i styregruppen?
- Hvad ender jeg med at tage ansvar for, som egentlig ikke er mit?



# Nye med i gruppen

## Nye oplever ofte

- Manglende overblik
- Usikkerhed: "Gør jeg det rigtigt?"
- Frygt for at træde forkert



# Nye med i gruppen

*Sådan tager I godt imod jeres nye frivilligkollega*

- Klar forventning: "Det her er dit ansvar – ikke alt det andet"
- Én kontaktperson, som evt. følger op (ikke nødvendigvis formanden)
- Rum for spørgsmål (og fejl)



# Tak for nu

Stafet For Livet

