

Ildsjeltrekanten

*Hvilke grep kan **DU** ta for å få
ildsjelene rundt deg til å blusse opp?*

Introduksjon av meg



- Organisasjonskonsulent ved Universitetet i Innlandet
 - Jobber med ildsjeler
- 8 år som frivillig student
 - Møtte mange ildsjeler som ny
 - Ble en ildsjel selv
 - Kom til tider nær å bli en utbrent ildsjel
 - En del ildsjeler rundt meg ble utbrent

Hva er en ildsjel?



- Legger inn mer innsats enn det er rettferdig å forvente
- Tar initiativ og prøver ut nye friske idéer
- Smitter de andre rundt seg med sitt engasjement

Hva er IKKE en ildsjel?

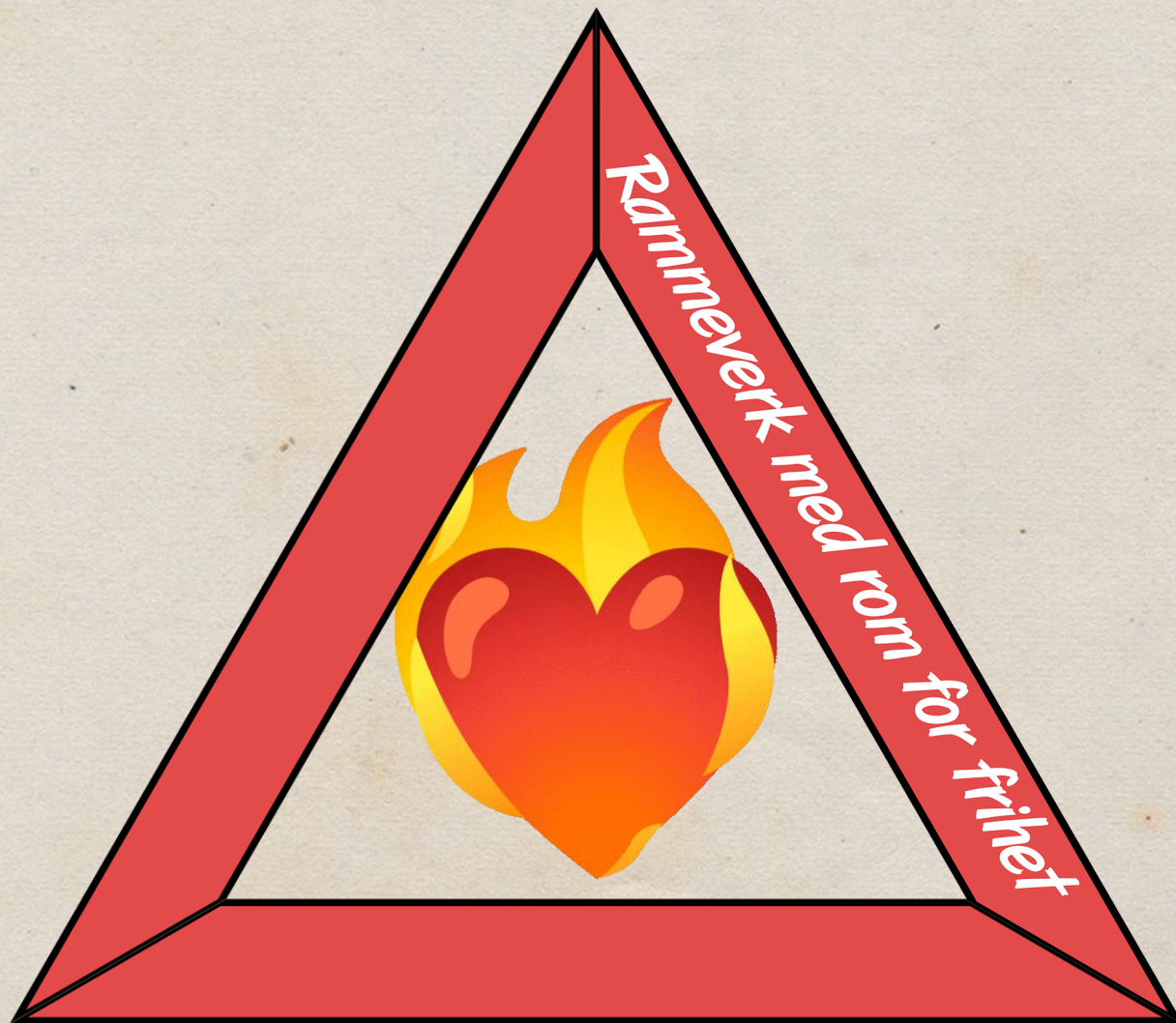


- Den spesielle eliten
- Noe man enten alltid eller aldri er
- Noe man bør bygge et system rundt
- Nødvendigvis noen i et lederverv
 - Selv om de ofte graviterer mot det

Hva trenger alle i frivilligheten?



- God kultur
- Sosial trygghet
- Tid
- Kommunikasjon
- Motivasjon
- Føle seg sett



Rammeverk med rom for frihet

Rammeverk med rom for frihet

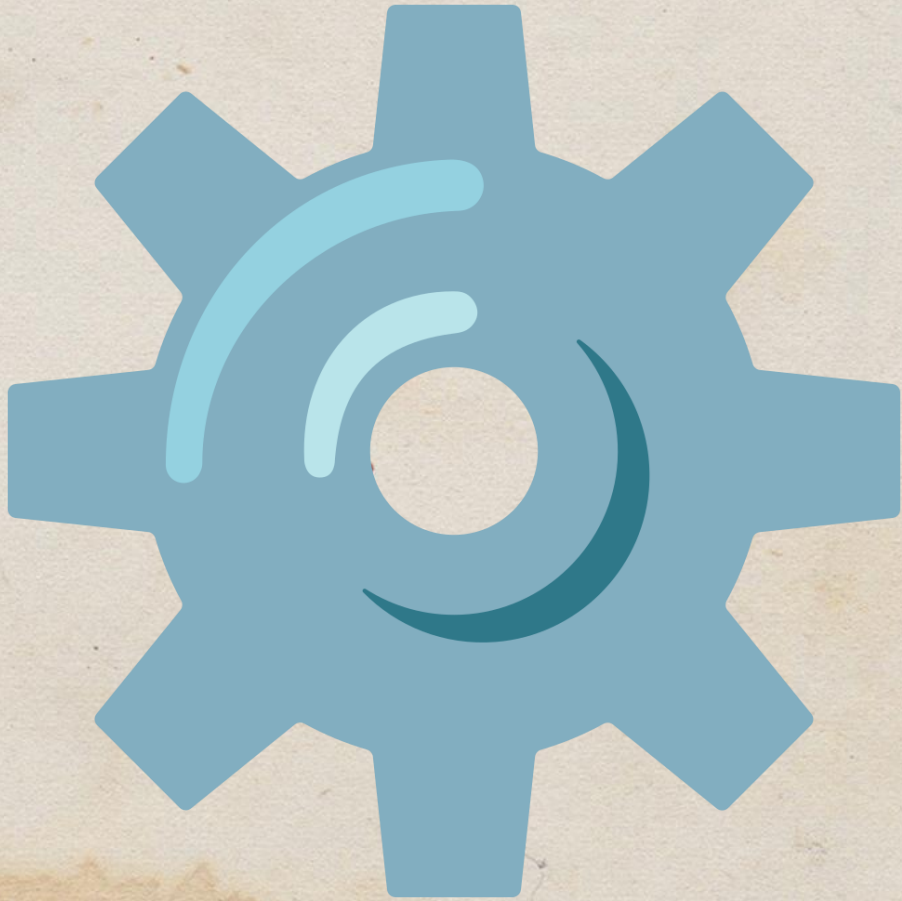
Passivt rammeverk

- Organisering
- Regler
- Rutiner
- Målsetninger
- Samarbeidsavtaler
- Tradisjoner

Aktivt rammeverk

- Møtedrift
- Gitte oppgaver
- Oppfølging
- Forventninger

Rammeverk med rom for frihet



For mye rammeverk, ingen frihet

- Som tannhjul i et maskineri
- Så kvalitetssikret at det er kvalitetshemmet
- Jobber mer med å få rutineoppgaver på plass enn det som er givende
 - Lite personlig utbytte

Rammeverk med rom for frihet



Ingen rammeverk, for mye frihet

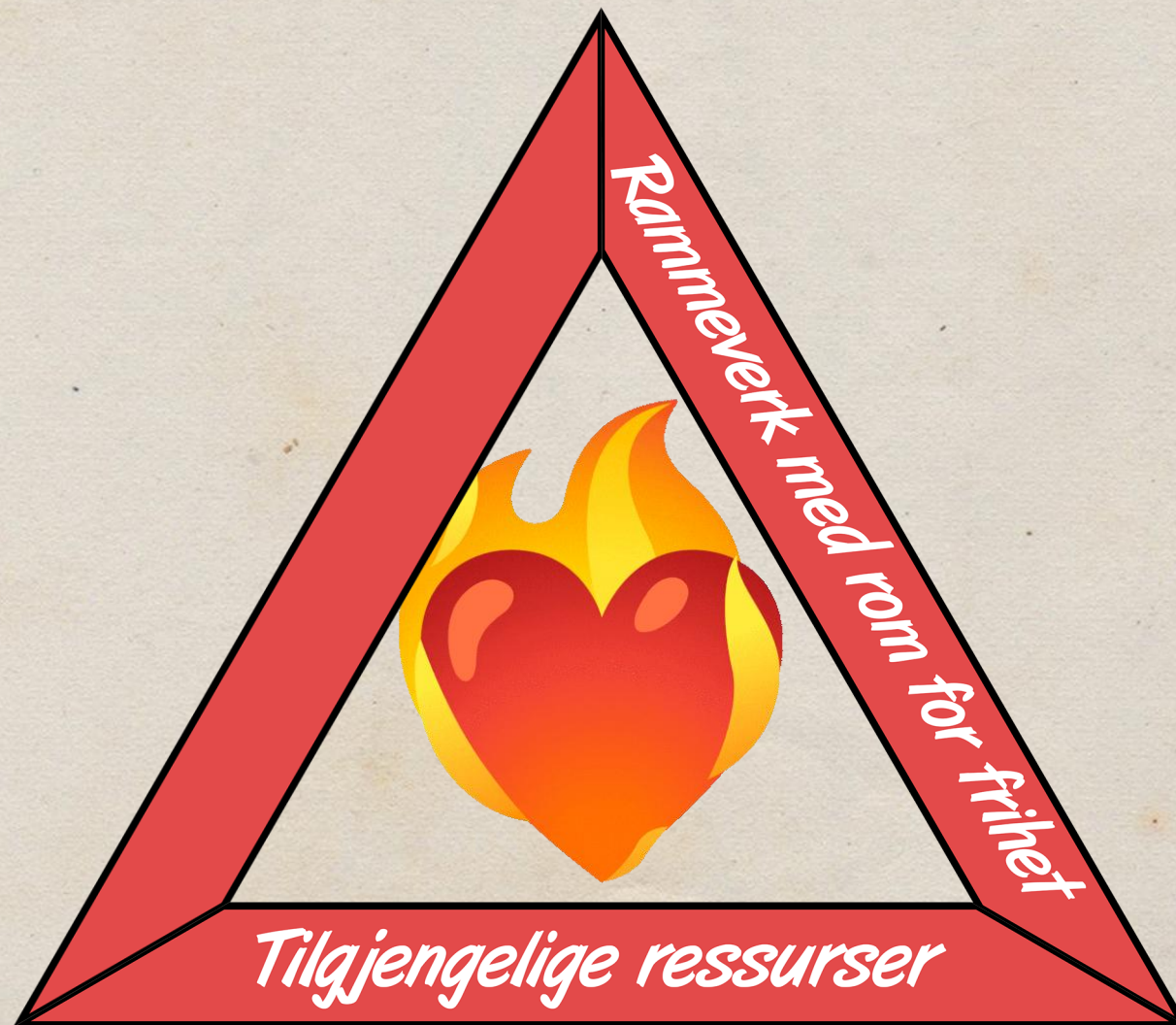
- Må finne opp hjulet for hver gang
- Jobber mer med å få det grunnleggende på plass enn det som er givende
- Veldig personavhengig
- Som å bygge sandslott

Rammeverk med rom for frihet



Nok rammeverk, nok frihet

- Forutsigbar uten å være forhindrende
- Ting er nok på plass til at man kan fokusere på det som er givende
- Skape og opprettholde momentum
- Leken og eksperimentell
- Behov kan variere fra person til person



Rammeverk med rom for frihet

Tilgjengelige ressurser

Tilgjengelige ressurser

Tilgjengelige ressurser

En (lite morsom) reise i tid

Utfordringen vi alle har kjent på i de siste årene

Tilgjengelige ressurser



2019 – Tilgjengelig tid

- Frivilligheten konkurrerer med deltidsjobber, ikke så mye annen frivillighet
- Dårlig personlig økonomi
- Finne tid i egen kalender
- Finne tid i flere kalendere samtidig for å samarbeide
- Ting tar lengre tid enn en ønsker

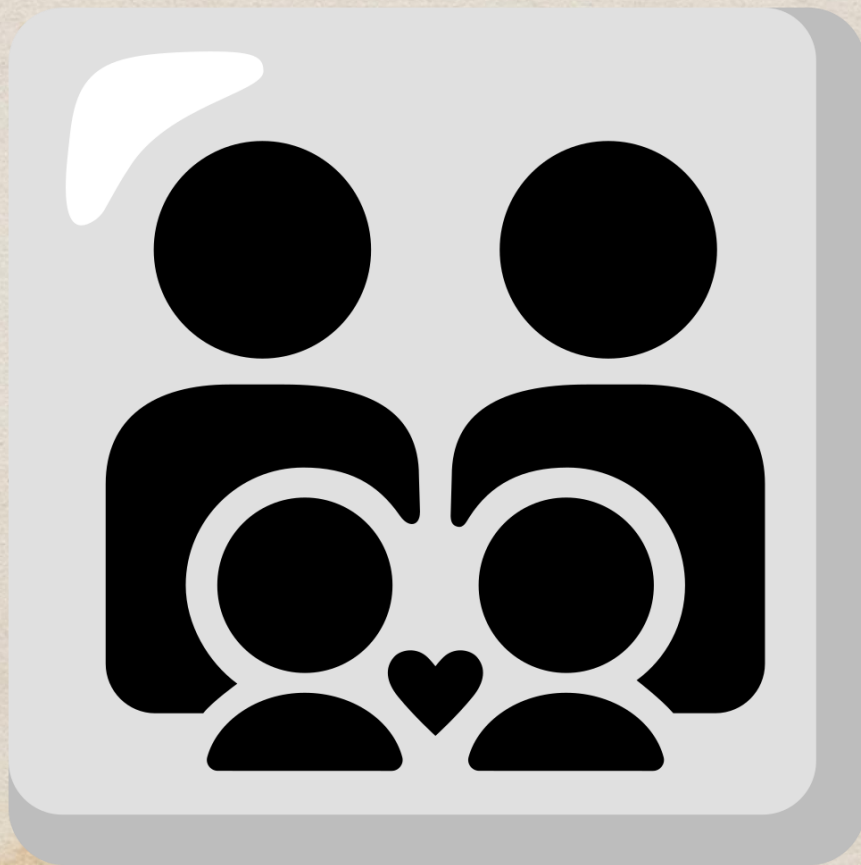
Tilgjengelige ressurser



2020 - Fysiske ressurser

- Fysiske arrangement umulig uten fysiske lokaler
- Dyrt utstyr utilgjengelig
- Store begrensninger selv etter gjenåpningen av landet
- Vil tvilsomt skje slik igjen, men illustrerer startgropa
- Tung start kan bli fullstopp

Tilgjengelige ressurser



2021 – Menneskelige ressurser

- Mange ut, få inn
- Ildsjeler får ikke lært opp den neste generasjonen
- Bruker tid på rekruttering istedenfor aktivitet
- Mye må vente til nok er på plass
- Færre frivillige, mindre sosialt

Tilgjengelige ressurser



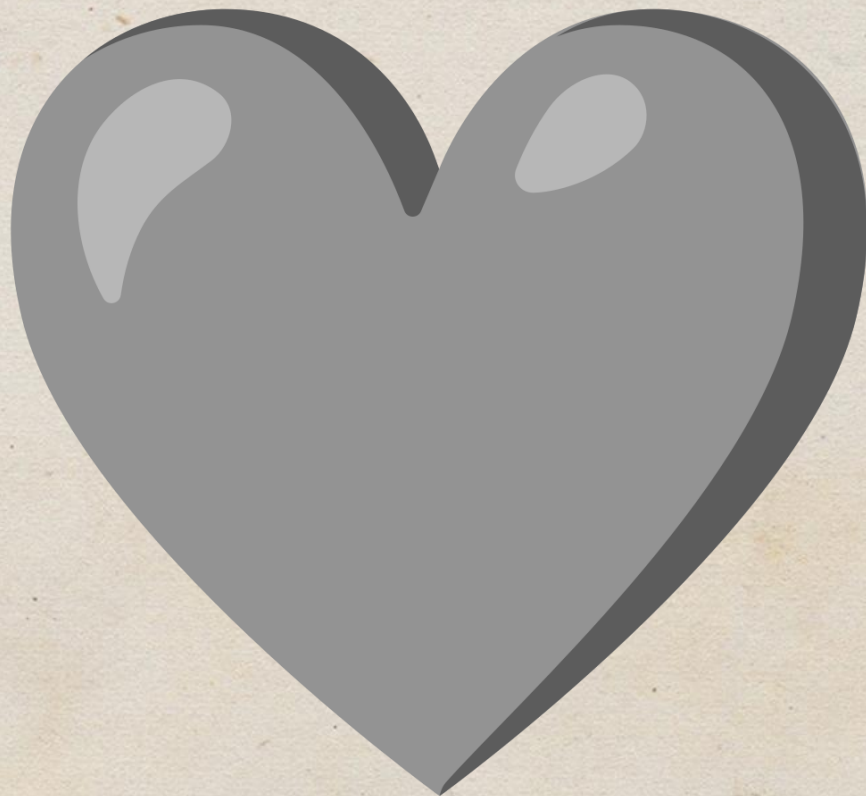
2022 – Økonomiske ressurser

- Dyrtid for alle
- Mer skal gjøres med mindre
- Økonomiske prioriteringer
- Generell usikkerhet
- Må tenke mer kreativt og ikke like ambisiøst



Oppgaver som gir mestringfølelse

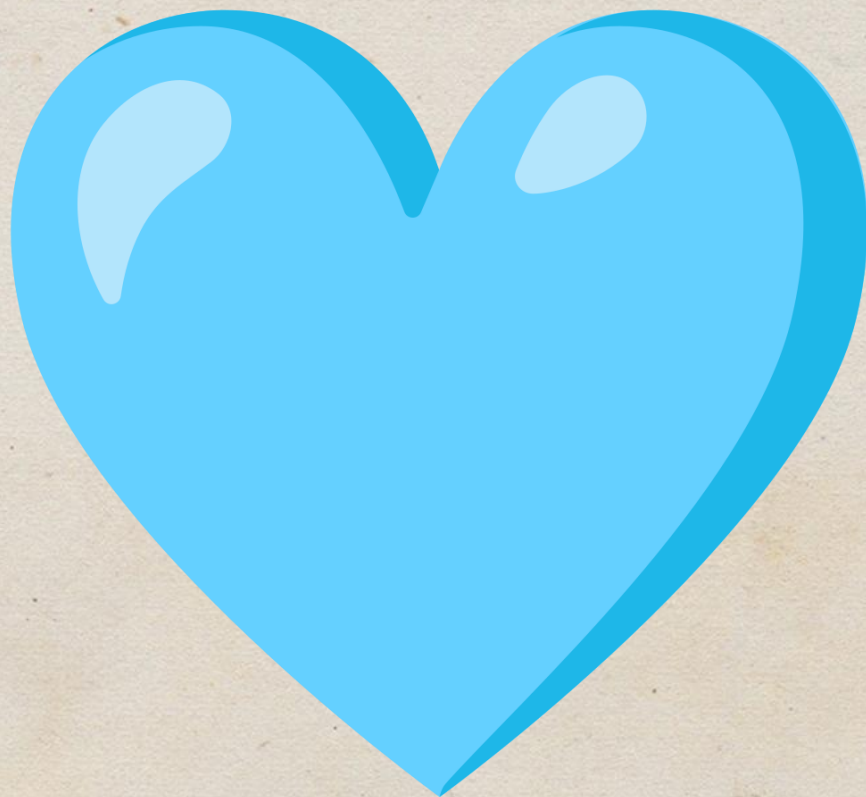
Oppgaver som gir mestringfølelse



Mangel på oppgaver

- Ofte pga. manglende delegering og aktiv ledelse

Oppgaver som gir mestringfølelse



Oppgaver som er for vanskelig til å gi mestringfølelse

- Oppgaver som er for lett til å gi mestringfølelse
- Ofte det som er kjedelig, men nødvendig

Oppgaver som gir mestringfølelse



**Manglende mestringfølelse
pga. eksterne faktorer**

- F.eks. fantastiske arrangement med for få deltagere

Oppgaver som gir mestringfølelse



Oppgaver som lar ildsjelen oppnå flytsonen

- Utfordrende nok til å være spennende, lett nok til å være gjennomførbart
- Nye og mer utfordrende oppgaver må gis etter hvert for å opprettholde flytsonen

Oppgaver som gir mestringfølelse



Så mye mestringfølelse at en tar på seg for mange oppgaver

- Illusjon om evig tid, energi og motivasjon
- Kan skape fart på mange ting i starten, og skape flaskehals og dårlig samvittighet etter hvert
- Her bør det være flere om oppgaven, så en kan sømløst lesse av ved behov

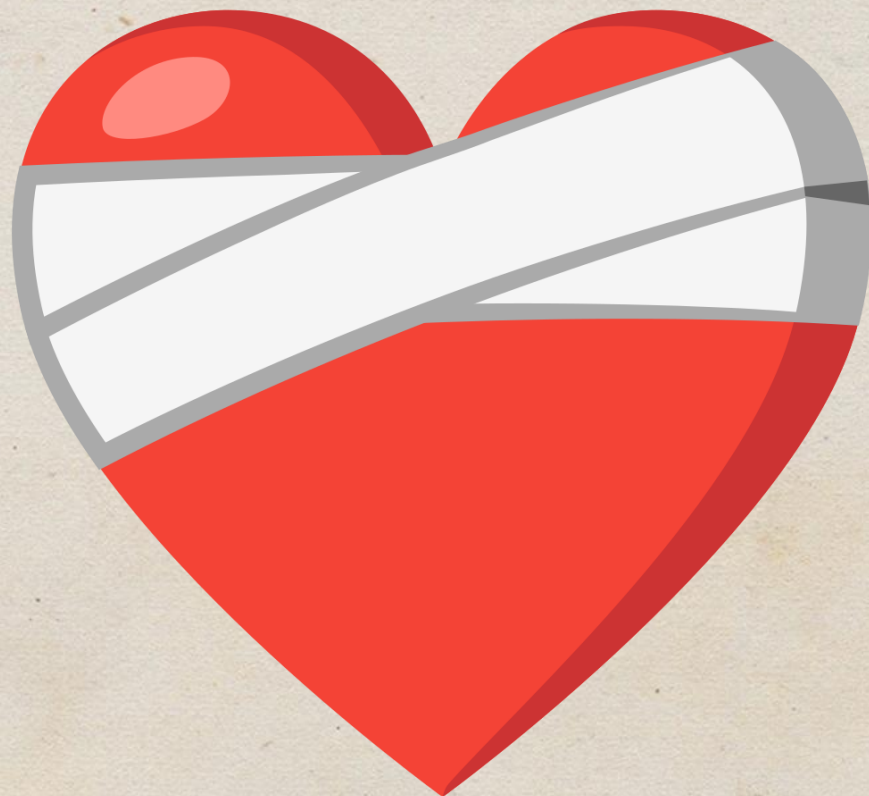
Oppgaver som gir mestringfølelse



For mange oppgaver til å ha vedvarende mestringfølelse

- Litt vel ofte oppleves dette av ledere som ikke delegerer nok
 - Dette gir oss ofte det første problemet hos de som burde få de delegerte oppgavene
- Viktig med periodevis prioritering for å kutte oppgavene som kun er en kilde for dårlig samvittighet

Oppgaver som gir mestringfølelse



Oppgaver som ga mestringfølelse, men ikke lenger

- Når oppgavene forblir, men ikke lenger gir mestringfølelse selv om de er oppnåelige, så kan det lede til utbrenthet
- Bør se på muligheten til å delegere bort oppgavene
- Enkelte oppgaver vil være knyttet til identitet, så det kan være mer appellerende å bli mentor for arvtager enn å bare slippe det helt

