# Fånga engagemanget

Allt handlar om motivation. Att uppdraget känns meningsfullt och motiverande betyder allt för den som engagerar sig ideellt. För att fortsätta engagera sig måste uppgiften upplevas som så rolig och viktig att den är värd att lägga fritid på.

## Tre grundläggande behov för engagemang

Det finns tre grundläggande psykologiska behov som påverkar i vilken grad vi väljer att engagera oss och bli kvar i ett uppdrag.

1. Känslan av samhörighet – Att få trevliga kamrater och ingå i en gemenskap är viktigt för engagemanget. Se till att skapa en bra grupp där alla känner sig trygga och bekväma med varandra.
2. Känslan av att göra nytta och utvecklas – Att vara behövd och göra skillnad är viktigt för engagemanget. Att känna sig värdelös eller osäker på sin förmåga att bidra är inte bra för motivationen. Se till att allas kompetenser tas tillvara och att alla har möjlighet att utvecklas och lära sig något nytt.
3. Autonomi (självbestämmande) – Att själv får vara med och styra över vad man gör och hur är viktigt för att känna sig motiverad. Fundera på hur ni på bästa sätt fångar upp idéer och ger alla chans att vara delaktiga i att planera och genomföra på sitt sätt.

Yttre motivation

Motivation generellt styrs av yttre eller inre faktorer. Yttre faktorer handlar om praktiska faktorer som materiella belöningar, hot eller reprimander. Med hjälp av yttre faktorer kan det till exempel i ett arbete ställas krav på leverans och bestämmas hur uppdraget ska utföras. En scoutkår har liten möjlighet att påverka sina engagerade genom yttre faktorer men det finns några aktiviteter som skulle kunna bidra till att skapa yttre motivation som att skriva ett kontrakt för uppdraget eller införa olika sätt att uppmärksamma ledares prestationer genom till exempel utmärkelser och förtjänstmärken.

Inre motivation

Eftersom vi har små möjligheter att arbeta med den yttre motivationen behöver vi bli desto bättre på att förstå vad som påverkar en individs inre motivation. Den inre motivationen drivs av lust och engagemang hos individen själv. Den som motiveras av inre faktorer tycker att uppdraget är roligt och viktigt, tar egna initiativ och arbetar för egen maskin även när ingen ser på. I en förening är det avgörande att skapa förutsättningar för människor att känna inre motivation, men för att lyckas behöver vi se att det är många faktorer som påverkar en människas inre motivation och att olika individer motiveras av olika saker.

För att ta reda på vilka drivkrafter och behov just era ledare har kan ni använda frågorna som finns i avsnittet *Ledaruppdraget av Introduktionsguiden.*

## Fyra områden som påverkar motivation

Frågan om vad som påverkar en person att stanna kvar eller hoppa av är komplex och det finns många faktorer som spelar in. Som ni redan förstått finns det inte ett facit med ett svar. Men det finns fyra områden som är bra att ha lite mer fokus på för att få personer att känna motivation till engagemang.

### Livspusslet

Ibland kan det vara livspusslet som sätter käppar i hjulet för att engagera sig som man egentligen vill. Ett krävande jobb, långa resor till arbetsplatsen, familjeliv och annat som pockar på uppmärksamhet i vår vardag gör att man inte orkar eller hinner engagera sig. Det är viktigt att vara lyhörd för hur mycket en person kan och vill engagera sig. Fundera på hur ni kan erbjuda olika uppdrag och också vilken möjlighet ni har att vara flexibla i de olika uppdragen. För en ensamstående förälder eller någon som har skiftarbete kanske det inte är möjligt att vara engagerad som ledare varje vecka. Var tydlig med att det går att engagera sig i olika grader och skapa en kultur i kåren där allas engagemang är värdefullt oavsett hur mycket eller lite de har möjlighet att engagera sig.

### Individens personlighet

Det kan också vara individens personlighet och intressen som styr engagemanget. För en del är det möjligheten att bidra med något man brinner för som gör att man vill fortsätta engagerar sig. Att bara bli tilldelad uppgifter kanske känns skönt i början men för att de nya inte ska tröttna behöver vi tänka på att involvera dem i planering och lyssna på deras idéer. Att bli lyssnad på och kunna bidra till verksamheten på olika sätt är roligt och stimulerande, vilket lägger en bra grund för fortsatt engagemang. Ett tips är att ni försöker säga ja fler gånger än nej och vågar testa nya idéer. När ni låter de nya vara med fullt ut får ni sannolikt också nya uppslag på vad ni kan göra på era möten. Tillsammans med de nya ledarna kommer ni utveckla och förändra er verksamhet. Att testa nya saker tillsammans är kul!

### Gemenskap

Hur gemenskapen och samspelet är i gruppen spelar också roll för om en person känner motivation att fortsätta vara engagerad. Att inkludera de nya i gemenskapen fullt ut är allas ansvar. Här kommer några tips för att skapa gemenskap i ledargruppen som hjälper både nya och gamla ledare.

* Fundera på vilket sätt din kår kan arbeta med ledarvård för att få alla på kåren att trivas och känna gemenskap.
* Uppmuntra learning by doing även för vuxna och hjälp nya genom att förklara varför ni gör något, inte bara hur ni gör det.
* Bjud aktivt in de nya ledarna i samtal och låt ingen behöva stå ensam eller hamna utanför.
* Förklara kluriga scoutord medan ni pratar, till exempel slana eller patrull, för att naturligt få de nya att känna sig som en del av gruppen utan att det blir en stor grej eller ett skämt.
* Se till att era ledaraktiviteter passar alla som är med. Undvik aktiviteter och överraskningar där alla inte kan delta eller som kan påverka någon negativt.
* Stötta och beröm varandra ofta så att alla känner sig värdefulla.
* Sätt gemensamma mål att arbeta mot tillsammans.
* Var medveten om att ni är olika och jobba på att hitta ert sätt att samarbeta.
* Hitta gärna på roliga saker att göra tillsammans och träffas utanför scoutmötena.

### Kårens uppbyggnad och arbetssätt

Lusten till engagemang kan också påverkas av hur kåren är uppbyggd. Om man upplever att kåren är toppstyrd och det är svårt att påverka beslut eller få information så är risken stor att man väljer att avsluta sitt engagemang. Det är därför viktigt hur kårstyrelsen väljer att involvera sina medlemmar i olika beslut. För en del personer är det väldigt viktigt att de demokratiska processerna följs för att det ska kännas bra att engagera sig ideellt.

## Scoutkårers tips för att fånga engagemanget

* Ha tillräckligt många ledare på avdelningen så att det är möjligt att vara borta ibland.
* Alla måste få rimliga uppgifter. Prata ihop er kring vilka förväntningar ni har på varandra.
* Om det finns flera Spåraravdelningar på kåren kan det vara en fördel att ha samma program. Då kan ni planera åt varandra och det spar mycket kraft och energi.
* Skapa en bra struktur för hur ni delar termins- och mötesplaneringar med varandra. Alla avdelningsledare måste enkelt komma åt planeringen och se vilken del man har ansvar för.
* Avsätt tid före och efter mötet då ni ledare har en stund för er själva. Ta för vana att utvärdera mötet och då även prata om hur ledarna tyckte att det var.
* Se till att träffas även utanför scoutlokalen. Planera terminens program hemma hos någon och laga middag tillsammans. Fika tillsammans efter scoutmötet.
* Ha färdigmat i kårens frys. Ledare som inte hinner hem och laga mat innan mötet kan då för en billig peng äta mat i lokalen innan möten startar.
* Varje avdelning får 100kr per ledare så de kan göra något roligt tillsammans.
* Gör ett gruppkontrakt för ert ledarteam där det tydligt framgår vad ni förväntar er av varandra och vad ni har för mål för er avdelning.
* Utse gärna en i ledarteamet som har lite extra koll på att de nya trivs och har det bra, en fadder.
* Prata ihop er inom ledarteamet hur ni ska göra för att de nya ska känna sig involverade och välkomnade.
* Gör det möjligt för ledare att själva vara med och forma sitt uppdrag på sina villkor.
* Våga skippa gamla måsten, utgå från det man vill i stället för det man måste.