

Motivation i fællesskaber – sådan motiverer du både dine deltagere og dit team

14. marts 2026



Præsentation af dagens program



Motivation som centralt element

- Motivation er en central faktor i frivillige fællesskaber
- Ingen motivation = kortvarigt engagement
- Relevant at arbejde med hvad der driver mennesket

”Motivation kan skabes, formes og styrkes gennem bevidst ledelse, gode rammer og stærke relationer”



Motivation er en central faktor, når det kommer til frivillige fællesskaber.

Hvis man ikke oplever motivation for at være en del af et fællesskab eller en aktivitet, vil engagementet ofte være kortvarigt.

Derfor kan det være relevant at kigge på hvad der driver mennesket, og hvordan konkrete opgaver og oplevelser påvirker motivationen over tid.

Indre og ydre motivation

	Ikke-motivation	Ydre motivation "Fordi jeg skal" hen imod "Det giver mening"				Indre motivation: LYST
Incitament	Manglende oplevelse af kompetence og tilhørsforhold	Ydre pres: Undgå straf eller opnå belønning	Følelse af pligt, skyld, skam og stolthed	Begyndende oplevelse af, at opgaven har betydning	Oplevelse af bedre personlig betydning	Interesse, lyst, indre tilfredsstillelse, leg, nysgerrighed
"Indre stemme"	Jeg kan ikke. Det har ikke noget med mig at gøre. Jeg er ligeglad	Jeg gør det, fordi jeg skal. Hvis jeg ikke laver noget, bliver jeg smidt ud	Det er flovt, hvis jeg ikke laver det jeg bliver bedt om	Det er vigtigt, jeg laver noget, for jeg vil gerne fremstå godt overfor de andre	Spejderarbejdet er personligt vigtigt for mig	Jeg elsker det, som jeg laver

Motivation kan ses som et spektrum, hvor man bevæger sig fra "ikke motivation" gennem "ydre motivation" til "Indre motivation", hvor man er drevet af lyst.

Ydre motivation opstår, når mennesker motiveres af faktorer uden for selve aktiviteten. Det kan for eksempel være ønsket om at opnå en belønning, undgå en straf eller leve op til forventninger. I denne type motivation handler det ofte om at gøre noget, fordi man føler, at man bør eller skal.

Indre motivation opstår derimod, når aktiviteten i sig selv opleves som meningsfuld eller interessant. Her drives engagementet af lyst, nysgerrighed, interesse eller oplevelsen af personlig tilfredsstillelse.

Mellem disse to yderpunkter findes flere forskellige former for motivation. Et menneske kan for eksempel begynde at engagere sig i en aktivitet, fordi det

forventes af dem, men efterhånden opleve, at aktiviteten giver mening eller bliver personligt vigtig. Motivation er derfor ikke statisk, men kan udvikle sig i takt med de erfaringer og oplevelser, man gør sig.

Selvbestemmelsesteorien af Deci og Ryan

Indre motivation = Tre grundlæggende psykologiske behov

Kompetence	Tilhørsforhold	Selvbestemmelse
Mestring af opgave og udvikling af færdigheder	Grundlæggende behov for at høre til i et fællesskab	Motivation styrkes, når der er indflydelse på egen deltagelse
Motivation opstår, når man befinder sig i zonen for nærmeste udvikling	I frivillige fællesskaber spiller relationer en afgørende rolle	Selv små muligheder er vigtige Mulighed for ejerskab og engagement

Faktorer som påvirker motivationen

Motivation er i sidste ende noget, der opstår hos det enkelte menneske.

Følgende faktorer kan påvirke motivationen:

- Relationer
- Roller
- Rammer
- Feedback



Relationer

Trygge relationer og et inkluderende fællesskab kan styrke oplevelsen af tilhørsforhold og engagement.

Roller

Klare roller og ansvar kan give frivillige en følelse af kompetence og betydning.

Rammer

Tydelige strukturer og meningsfulde aktiviteter kan gøre det lettere for mennesker at engagere sig.

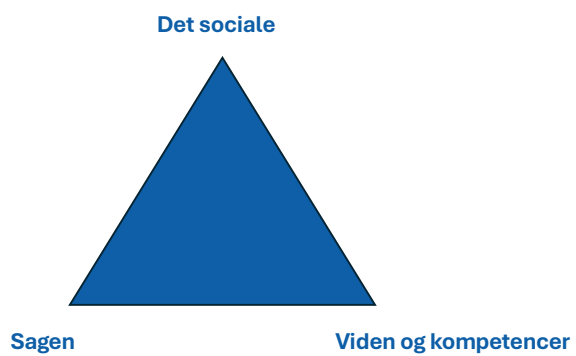
Feedback

Anerkendelse og konstruktiv feedback kan styrke oplevelsen af mestring og udvikling.

Når disse elementer understøttes, øges sandsynligheden for, at mennesker oplever motivation og fastholder deres engagement i fællesskabet.

Motivationstrekanten

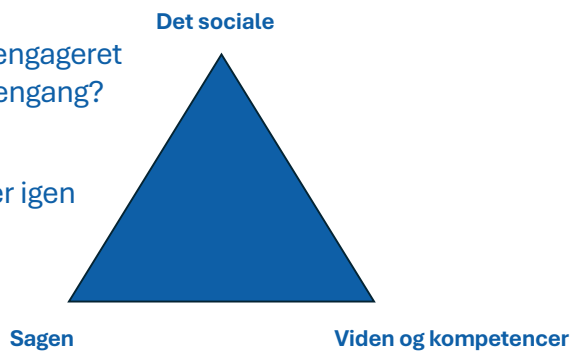
Motivationstrekanten beskriver tre centrale faktorer, som kan motivere og engagere frivillige:



Motivationstrekanter - øvelse

Hvor placerer I jer selv i trekanten?

1. Tænk tilbage på første gang du blev engageret som frivillig – hvad motiverede dig dengang?
2. Snak sammen to og to
3. Hvorfor er I frivillige i dag? – placér jer igen



Motivation i teamet - øvelse

I skal nu arbejde med en af to værktøjer:

1. Værktøj 1: Motivation og opgavefordeling
2. Værktøj 2: Hvordan udfordrer vi "problemerne"?

Værktøj 1: Motivation og opgavefordeling

- **Formål**
Ståst dialog om hvad der driver folk - og bruge det aktivt
- **Materialer**
- En tegning af motivationskurven
 - Post-its og skrivestikker
- **Øvelse 1: Motivation i teamet**
1. Start med at tegne motivationskurven
 2. Giv hverfor hvert teammedlem tre post-its.
 3. Individuelt: Skriv på hver post-it en grund til: "Hvorfor er jeg i dette kursus/team?"
Eksempel: "Jeg vil udvikle kompetencer/egenskaber" eller "Jeg vil lære af facilitator"
 4. **Fælles:** Hver post-it i runden og se på hvad I har skrevet på dem
 5. **Fælles:** Reflekter over følgende spørgsmål:
 - Hvad driver os mest som team?
 - Hvilken rolle spiller motivation?
 - Hvordan kan vi i fællesskab skabe endnu mere motivation?
 - Er der et eller flere hjørner, som vi skal have særlig fokus på?
 - Hvad kan vi gøre for at blive endnu bedre til at motivere hinanden?
 - Er der nogen frustrationer/opgaver, som vi gør, som vi kan justere på?
- **Øvelse 2: Motivation og opgaver**
1. Tegn en ny motivationskurve
 2. Kig på de tre hjørner i motivationskurven
 3. **Fælles:** Lav en brainstorm over "hvilke opgaver, som hører til hvert hjørne?"
 1. Brug 10 minutter på at diskutere alle opgaver med
 2. Placer hverfor alle opgaver i de tre hjørner.
 4. Tag et hjørne ad gangen:
 1. Kig på hvilke opgaver, som ligger der og skriv dem ned i et dokument
 2. Find sammen i grupper af 3-4 teammedlemmer
 3. Tag en snak om, om der er nogen opgaver, som man kan se sig selv i, og som man bliver motiveret af. Individuelt noteres der ned, hvilke opgaver man gerne vil løsnings til.
 4. Lav en fælles gennemgang af opgaverne - hvem vil arbejde med hvilke opgaver?

Værktøj 2: Hvordan udfordrer vi "problemerne"?

- **Formål**
Hvordan motivationen oppe hele kurset
- **Fokusområder**
- Hvordan kan man holde motivationen gennem året?
 - Hvordan kan man foretage sig motivation?
 - Hvordan kan teamet støtte hinanden?
- **Materialer**
- En tegning af tre cirkler (kompetencer, tilhørsforhold og selvtillid)
 - Tre post-its til hvert teammedlem, og skrivestikker
- **Gennemførelse**
Forberedelse
- Start med at tegne en cirkel med tre felter: Kompetence, tilhørsforhold og selvtillid.
- Lad hver for hvert teammedlem.
- Tin 1 - Diagnose
- Adaptet med spørgeskema: Hvorfor mister vi typisk motivation i løbet af året?
Inddel i grupper. Skriv tre bud på, hvordan du mister motivation i løbet af året (en på hver post-it). Eksempler kan være: planlægningssvækkelse, lange møder, opgaver der ikke bliver løst, aktivitet falder.
- Saml til sidst alle post-its fra teamet i "boksen".
- Tin 2 - Analyse
- Udvalgt 4-5 bud på hvordan i typisk mister jeres motivation i løbet af året. Det handler om teamet i opgaver og om de tre felter, som lægger sig på arbejdet med. For hvert bud kortlægges følgende:
- Start med at lave budet for "planlægningssvækkelse" om til et problem
 - "Folk møder ikke op til planlægningssvækkelse"
 - Kortlæg hvorfor hvilke motivationsfaktorer som kan spille en rolle i dette problem? Er der nogen svækkelse, manglende fokus?



MOTIVER-modellen

- Bruges til at arbejde bevidst med kursisters motivation.
- Anvend den når du planlægger aktiviteter og oplæg for kursister
- Brug den til at analysere situationer, hvor man oplever at motivationen kan mangle.



Værktøj 3: MOTIVÉR-modellen

MOTIVER modellen kan bruges til at arbejde bevidst med kursisters motivation. Du kan anvende den, når du planlægger aktiviteter og oplæg for kursister, men også til at analysere situationer, hvor man oplever at motivationen kan mangle. Modellen anskuer hvordan man kan arbejde med forskellige elementer i motivation.

M - Motivér

Hvorfor er det vigtigt?	Hvorfor er denne aktivitet relevant for kursisterne?
Tegn på at det mangler: Passiv deltagelse og lav motivation	Hvordan kobler vi aktiviteten til deres spejderhverdag? Kan kursisterne se, hvad de skal bruge det til?

O – Opgavens niveau

Ligger opgaven på et passende niveau?	Er opgaven tydeligt forklaret?
Tegn på at det mangler: Usikkerhed, kedsomhed og tavshed	Er den tilpas udfordrende? Får kursisterne feedback undervejs?

T – Tydelighed

Er opgaven tydeligt for alle?	Ved kursisterne hvad de skal gøre?
Tegn på at det mangler: Kursister er passive, usikkerhed	Er opgaven tydeligt forklaret? Er målet med aktiviteten klar?

I – Indflydelse

Er der mulighed for medbestemmelse?	Har kursisterne mulighed for at vælge noget?
Tegn på at det mangler: Lav deltagelse, "jeg gør det bare, fordi jeg skal"	Kan deres erfaringer bringes i spil? Har de indflydelse på drøftelser?

V – Variation

Er der variation i undervisningen?	Er der variation i arbejdsformer?
Tegn på at det mangler: Faldende energi, koncentration	Er der både refleksion, diskussion og aktivitet? Skifter tempoet i løbet af aktiviteten?

E – Energi

Hvordan er energiniveauet?	Har kursisterne siddet længe?
Tegn på at det mangler: Manglende deltagelse, træthed	Er der pauser eller bevægelse? Hvordan er energien i rummet?

R – Relationer

Hvordan er relationerne blandt kursisterne?	Kender kursisterne hinanden?
Tegn på at det mangler: Begrænset dialog, lav deltagelse	Er der plads til forskellige perspektiver? Bliver bidrag anerkendt?

Casearbejde

I skal arbejde med MOTIVER-modellen:

1. Gå sammen i grupper af fire
2. Træk en case, som I skal arbejde med
3. Læs casen
4. Diskutér hvilke elementer af MOTIVER-modellen som mangler
5. Skriv 2-3 handlemuligheder ned på post its

