

Frivillighedstyper – 7 klassiske og 7 ”nye”		
Klassiske frivillighedstyper	Hvordan motiveres de?	Omskrevet til cykelsport
Den sociale type	<p>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 den sociale type er det sociale element den <i>primære</i> grund til at engagere sig, mens selve opgaven eller organisationens formål kan være underordnet eller helt uden betydning.</p> <p>Sådan leder du den sociale type:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Fællesskabsrytteren:</p> <p>“Jeg er med, fordi klubben er mit fællesskab.”</p> <p>Fællesskabsrytteren engagerer sig, fordi cykelklubben er et socialt samlingspunkt. Det kan være hyggesnakken før og efter træning, kaffepauserne, fælles ture, klubbetøj eller stemningen til løb og arrangementer. Opgaven er ofte sekundær – det er relationerne, der trækker.</p>
Ledertypen	<p>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.</p> <p>Sådan leder du ledertypen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Holdkaptajnen:</p> <p>“Jeg vil gerne tage ansvar og få tingene til at spille.”</p> <p>Holdkaptajnen motiveres af ansvar, overblik og indflydelse. Det kan være som træner, turleder, løbskoordinator, bestyrelsesmedlem eller tovholder på et arrangement. De trives med at planlægge, fordele opgaver og sikre, at alle kommer godt i mål.</p>
Den altruistiske type (uselvisk)	<p>Motiveres af at gøre noget godt for andre og gøre en forskel – enten for andre mennesker eller i relation til organisationens formål.</p> <p>Sådan leder du den altruistiske type:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gør formålet synligt for den frivillige. 	<p>Klubhjælperen:</p> <p>“Jeg gør det for klubben og for de andre.”</p> <p>Klubhjælperen drives af ønsket om at gøre en forskel – for nye ryttere, ungdommen,</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	fællesskabet eller cykelsporten generelt. Det er vigtigt for dem, at indsatsen har mening og bidrager til noget større.
Den ambitiøse type	<p>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.</p> <p>Sådan leder du den ambitiøse type:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Udviklingsrytteren:</p> <p>”Jeg vil lære noget og blive bedre” Udviklingsrytteren ser frivilligt arbejde som en mulighed for at opbygge kompetencer – fx som træner, løbsarrangør, frivilligkaptajn, mekaniker eller kommunikationsansvarlig. Motivation kan være både personlig udvikling og noget, der kan bruges uden for klubben.</p>
Den materialistiske type	<p>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.</p> <p>Sådan leder du den materialistiske type:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Eventhjælperen:</p> <p>“Jeg hjælper – og får noget konkret igen.” Eventhjælperen motiveres af en tydelig modydelse: gratis start til et løb, klubbetøj, forplejning, medlemskab eller adgang til events. Relation til klubben kan være mere løs og kortvarig.</p>
Den identitetssøgende type	<p>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.</p> <p>Sådan leder du den identitetssøgende type:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilbyd aktiviteter og et brand, den frivillige ønsker at identificere sig med. 	<p>Klubambassadøren:</p> <p>“Jeg er stolt af at være en del af klubben.” Klubambassadøren motiveres af at være en del af noget, de kan identificere sig med. Klubben, farverne, værdierne og historien betyder meget – og de vil gerne vise tilknytningen udadtil.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	
Den interessebetonede type	<p>De er frivillige, fordi de interesserer sig for organisationens sag eller de konkrete opgaver, de skal løse i organisationen.</p> <p>Sådan leder du den interessebetonede type:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Cykelnorden:</p> <p>“Jeg brænder for cykling – og for det, jeg laver.”</p> <p>Cykelnorden engagerer sig, fordi de elsker selve sporten eller en bestemt opgave: ruteplanlægning, teknik, træningsdata, ungdomsarbejde, mekanik, kommissærrollen eller taktisk forståelse, som eksempler.</p>
Sådan bruger du smart den viden du har om din frivilliges type		
Til rekruttering:	Gør dig klart, hvilke typer frivillige klubben har brug for, både i forhold til klubbens 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 de kan forvente af klubben, opgaven, de medfrivillige og hvad du kan forvente af dem.	
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 med frivilligt arbejde og løbende i den tid, de er tilknyttet klubben for at sikre og fastholde det gode samarbejde.	