

En skrift om vad som engagerar och motiverar oss

Drivkrafter

Att stimulera och stödja ideellt engagemang

Inledning

Vad driver volontärer att engagera sig ideellt? Och hur kan vi som volontärsamordnare skapa förutsättningar för volontären att upptäcka och uttrycka sin egen drivkraft och motivation? Egentligen är forskning kring motivation betryggande läsning. Upprepade undersökningar visar att människor vill göra saker, utvecklas och känna mening. Önskan om att göra något för andra är stark. När Volontärbyråen genomför sin årliga undersökning om varför människor väljer att engagera sig ideellt och vad de får ut av det, är de två vanligaste svaren: för att få göra en insats för andra och för att känna att man gör skillnad.

Som volontärsamordnare vill vi naturligtvis att människor som sökt sig till våra organisationer utvecklas och stannar kvar. Vi vill att volontärerna ska få ut så mycket som möjligt av engagemanget hos oss. Men hur gör man? För även om forskning visar att människor är engagerade och i grunden motiverade, har vi nog alla varit med om tillfällena då det inte har fungerat.

Syftet med den här skriften är att tillhandahålla praktiska tips och kunskap om vad som driver människor och hur vi som volontärsamordnare kan stödja den drivkraften. Skriften vill inspirera till ett förhållningssätt som bygger på tilltro till varje persons motivation och drivkraft – och till vår förmåga att som volontärsamordnare kanalisera det engagemanget.

I skriften varvas motivationsforskning med forskning om människors ideella engagemang. Vi möter Jonas Robin som i flera år arbetat som projektledare, bland annat för Tempo dokumentärfestival och andra kulturevenemang, som delar med sig av sina praktiska erfarenheter. Ett antal konkreta tips avslutar skriften.

Den ideella drivkraften: Att göra skillnad

På uppdrag av regeringen genomför enheten för forskning om civila samhället på Ersta Sköndal högskola med jämna mellanrum befolkningsstudier om den svenska befolkningens ideella engagemang. Här undersöks bland annat hur stor del av befolkningen som engagerar sig ideellt och om engagemanget tar sig andra uttryck än tidigare. Den senaste befolkningsstudien genomfördes 2009 och presenterades i rapporten *Svenskarnas engagemang är större än någonsin* (2010).

Varje år genomför också Volontärbyrån en undersökning bland de personer som har sökt uppdrag via webbförmedlingen. Här undersöks bland annat volontärernas bakgrund, varför man vill engagera sig ideellt och vad man har fått ut av sitt uppdrag. Resultatet redovisas i *Volontärbarometern*. Båda undersökningarna har med frågan om varför människor valt att engagera sig ideellt. Svaren i tabellen nedan är hämtade från *Svenskarnas engagemang är större än någonsin*.

Vilka var de främsta anledningarna till att du började arbeta frivilligt?

Jag vill bidra till organisationen	60 %
Jag vill göra nytta för andra människor	57 %
Det är ett sätt att utöva mina intressen	54 %
Det är ett sätt att bidra till mitt lokalsamhälle	38 %

Källa: *Svenskarnas engagemang är större än någonsin* (2010), Ersta Sköndal högskola

Människor väljer att engagera sig ideellt för att vara del av en verksamhet inom en organisation som de tror på, och för att få göra nytta för andra människor. Gemensamt är att man vill göra skillnad. Samma resultat märks i *Volontärbarometern*. Över tusen svarande uppgav i stort sett liknande svar. Andra motiv som kom fram var att få utvecklas som person, att få göra något konkret istället för att skänka pengar och att känna sig behövd eller nyttig.

Det är intressant läsning för volontärsamordnare, eftersom det visar att människor faktiskt redan är motiverade när de kommer till oss. De vill göra skillnad och känna att de gör en insats. I första ledet verkar det inte alltid ens spela någon roll vad uppgifterna är. Många av oss har nog varit med om tillfällena när någon kontaktat oss och velat hjälpa till: "Jag kan göra vad som helst – hjälpa till att frankera kuvert eller svara på brev eller vad ni nu behöver hjälp med". Kanske har de läst om er organisation i lokaltidningen, eller kanske frågan som ni arbetar med har uppmärksammats i media. (Hur man som volontärsamordnare bemöter sådana spontana förfrågningar kan du läsa mer om i Volontärbyråns skrift *Rekrytering*).

Som volontärsamordnare behöver man faktiskt sällan väcka engagemang eller motivation. Jonas Robin bekräftar bilden undersökningarna målar upp utifrån sina erfarenheter av att projektleda ideella evenemang: "Det finns ibland en övertro till oss själva som projektledare", menar han. "Den övertron leder till att vi gärna detaljstyr. I förlängningen riskerar man att kväva människors engagemang och drivkraft. För människor är motiverade. Som projektledare handlar det om att utgå ifrån att människor vill göra saker. Arbetet är en belöning i sig. Får människorna som söker sig till oss inte göra saker, så kommer de att tappa lusten."

Jonas Robin menar alltså att människor söker sig till oss för att få göra saker. Men vad är det som får dem att stanna kvar? Eller annorlunda uttryckt: vad får de ut av det ideella arbetet, när de väl har valt att engagera sig hos oss? Hur kan vi som volontärsamordnare stärka lusten att stanna kvar i just vår organisation?

Röster ur *Volontärbarometern*:

"Att jag trots ett i övrigt stressat arbete tog mig tid och det fick mig att inse att livet inte endast behöver bestå av att jobba över och tjäna pengar. Man mår bättre när man tar sig tid att förändra."

Jenny

"Jag kände att jag bidrog och att jag gjorde skillnad."

Paulina

Vad är viktigt i det ideella arbetet?

Att få hjälpa någon	64 %
Att ha/få trevliga kamrater	59 %
Att få lära sig något	36 %
Att påverka samhället	29 %
Att ge uttryck för mina uppfattningar	23 %
Att få uppskattning	20 %

Källa: Svenskarnas engagemang är större än någonsin (2010), Ersta Sköndal högskola

Altruistiska motiv centrala i Ersta Sköndal högskolas undersökning. 64 procent uppgav att det viktiga i det ideella arbetet är att få hjälpa någon. Men här börjar också andra motiv utkristallisera sig. 59 procent svarade att det är viktigt att få trevliga kamrater. 36 procent att få lära sig något. 20 procent förde fram uppskattning som en viktig del av det ideella arbetet. I *Volontärbarometern* svarade också många att det är viktigt att ha roligt.

Som volontärsamordnare kan vi förstärka flera av de här faktorerna, med relativt enkla knep. Vi ska se närmare på de praktiska tipsen i nästa avsnitt, men redan nu kan vi lägga några saker på minnet: Vikten av att skapa en trevlig stämning i gruppen, till exempel, där kan vi som volontärsamordnare åstadkomma mycket. Att som volontärsamordnare påminna människor om vilket viktigt arbete de gör, genom att peka på hur just deras aktivitet bidrar till det högre syftet med er organisation. Samt att försöka bidra till att volontärerna lär sig nya saker och utvecklas.

Men ändå – människor slutar. Som volontärsamordnare har vi nog alla varit med om det. Så varför slutar de?

I senaste befolkningsstudien frågades den grupp människor som uppgav att de tidigare varit ideellt engagerade men inte längre var det, varför de hade slutat.

Hur kom det sig att du slutade arbeta ideellt?

Det var svårt att kombinera med förvärvsarbete	20 %
Familjen fick gå före	17 %
Jag trivdes inte i den ideella organisationen	4 %
Jag var tvungen att ta för mycket ansvar	3 %
Jag klarade inte uppgifterna	2 %
Jag trodde inte på ideologin/värderingarna	2 %
Jag kände mig inte uppskattad	1 %
Annat	65 %

Källa: Svenskarnas engagemang är större än någonsin (2010), Ersta Sköndal högskola

Hela 65 procent valde svarsalternativet "annat", vilket gör att vi fortfarande har en väldigt otydlig bild av anledningarna till att människor slutar engagera sig ideellt. Men det vi kan säga av siffrorna är att en väldigt liten del handlar om saker som organisationerna, eller vi som volontärsamordnare, är ansvariga för. Istället var det framförallt yttre faktorer som påverkade – att jobbet eller familjen fick gå före. Väldigt få svarade att de hade slutat för att de inte hade känt uppskattning, för att de inte trivdes i den ideella organisationen eller inte längre trodde på värderingarna.

Det finns alltså en relativt tydlig bild av vad som motiverar människor till ideellt engagemang. Hur kan den motivationen stärkas, och hur kan vi som volontärsamordnare skapa förutsättningar för människor att uttrycka sin egen drivkraft? För att besvara det ska vi titta närmare på vad "inre drivkraft" egentligen är.

Röster ur *Volontärbarometern*:

"Jag har lärt mig att det inte behövs mycket för att lyfta en annan människa, och att många som gör lite gör stor skillnad. Och att den som ger får."

Jeanette

Den inre drivkraften: Självstyre, mästerskap och mening

Vad är det som motiverar människor? I sin omtalade bok *Drivkrafter – eller Den överraskande sanningen om vad som motiverar oss* identifierar Daniel Pink tre element som stärker människors inre drivkraft. Han kallar dessa självstyre, mästerskap och mening. Vi ska titta närmare på alla dessa tre delar. Daniel Pinks teori varvas med Jonas Robins konkreta erfarenheter av volontärsamordning och varje del avslutas med ett antal praktiska tips.

De rubriker som Daniel Pink har valt för sina kategorier: självstyre, mästerskap och mening, för kanske tankarna till väldigt driftiga och självständiga personer och mer avancerade uppgifter. Men en av Daniel Pinks huvudpoänger är att alla faktiskt är motiverade, att människor tycker om att arbeta – och att det inte behövs några avancerade knep för att få människor att utföra ens tråkiga uppgifter. Däremot är det som volontärsamordnare viktigt att komma ihåg att människors startsträcka är olika lång. Vissa tycker om stora, utmanade uppgifter medan andra vill ha väldefinierade och avgränsade uppdrag. Vissa vill kunna påverka den övergripande organisationen, och andra vill fokusera enbart på uppgiften. Vi har också olika förmågor och olika lång startsträcka inför uppgifter, vilket vi som volontärsamordnare också måste utveckla en viss fingertoppkänsla kring. Bakgrunden nedan och tipsen som avslutar skriften är gjorda för att kunna anpassas till volontärer med olika förutsättningar, intressen och förmågor.

Självstyre

Att själv kunna styra över sitt liv och sitt arbete är ett grundläggande mänskligt behov. Att kunna styra över sina uppgifter, sin tid och sin arbetsmetod stärker människors drivkraft.

Det är en av anledningarna till varför traditionella ledarskapsteoriernas fokus på kontroll (med detaljstyre som vanlig bieffekt) är så olycklig. Den utgår ifrån att människor i grunden är tröga och passiva. David Pink beskriver det som att ”det förutsätts att vi, för att agera eller röra oss framåt, behöver en knuff – och att vi utan belöningar och bestraffningar obekymrat skulle stå kvar överksamma. Det antas också att när folk väl sätter sig i rörelse, så behöver de styras i rätt riktning – att utan en bestämd och pålitlig vägvisare skulle de irra planlöst.”

Det är en syn på människor som Daniel Pink med bestämdhet kritiserar. Man behöver bara se på små barn, skriver han, för att veta att vi i alla fall inte föds tröga och överksamma.

Självstyre handlar om att skapa förutsättningar för människor att själva påverka vad de gör, när de gör det, vilka de gör det med och hur de gör det. Det står i direkt motsättning till detaljstyre.

Jonas Robin utvecklar:

”Som volontärsamordnare eller projektledare måste man ofta balansera kontroll mot frihet. Och måste man välja är det nästan alltid bättre med större frihet.”

”Om jag detaljstyr, om jag direkt löser varje problem åt volontärerna, om jag alltid finns tillgänglig – då kommer de aldrig arbeta upp tillräckligt med självförtroende eller tillit till sin egen förmåga att utföra uppgiften väl. Detaljstyre kväver både människors engagemang och intresse och – ännu allvarigare – den begränsar människors förmåga att själva lösa problem.”

Om det finns något som är grundläggande i vår natur, så är det vår förmåga att bli intresserade.

Richard Ryan, citerad i Daniel Pinks *Drivkrafter*

Låt människor lösa saker själva

Samtidigt har organisationer naturligtvis fortfarande gemensamma mål. Som volontärsamordnare eller projektledare har man ofta ett stort ansvar för att dessa mål uppnås. Att kvalitetssäkra verksamheten är viktigt. Hur balanseras kvalitetssäkring gentemot självstyre?

Jonas Robin fortsätter: ”Kvalitetssäkring handlar om att styra hur resultatet blir, att sätta upp tydliga mål och följa upp hur det går. Detaljstyre handlar istället om att styra processen, vägen fram till målet. Tydliga mål stärker människors motivation, men man måste låta människor fylla i vägen fram till resultatet själv.”

”För att stärka människors möjlighet att utvecklas och bli bättre på det de gör handlar det ofta om att få in människor så tidigt som möjligt i processen. Det tar tid att ge folk nycklar på vägen. Om de får skapa sin egen att-göra-lista och sitt eget sätt att lösa problem är det betydligt troligare att de tycker att arbetet är motiverande och uppgiften blir betydligt bättre utförd, jämfört med om jag bara ger dem min egen att-göra-lista. Oavsett vilken uppgift det handlar om – att planera en del av en festival eller att stå i kassan när många människor samtidigt kommer och vill köpa biljetter – blir det bättre om människor själva får försöka lösa situationen.”

”En viktig erfarenhet för mig är hur sällan det faktiskt havererar när man låter människor lösa saker själva. Vägen dit blir kanske inte som jag tänkt mig den, men den blir ofta lika bra. Det kanske inte blir som jag skulle ha gjort det, men det blir gjort.”

Tips

- ❗ **Lämna utrymme** för volontärerna att själva lösa problemen eller bestämma hur de vill lägga upp arbetet.
- ❗ **Beskriv målet med** aktiviteten och det resultat som organisationen önskar sig – och lämna sedan utrymme för volontärerna själva att komma med förslag på lösningar.

Mästerskap

Mästerskap är det begrepp som Daniel Pink använder för att fånga in den andra delen av människors inre drivkraft: viljan att utveckla sig och bli bättre och bättre på något som är viktigt.

I det optimala fallet är utmaningarna vi ställs inför perfekt avvägda för vår förmåga – vi måste anstränga oss och utmana oss själva för att klara av utmaningarna, men samtidigt är utmaningarna på en nivå som låter oss lyckas om vi anstränger oss. Mästerskap är en ständig process, den utgår ifrån synen på vår förmåga som ständigt förbättringsbar. Vi både kan och vill utvecklas och bli bättre. Att märka att man utvecklas och blir bättre är grundläggande för människors självförverkligande.

Självförverkligande är i sin tur en viktig del av människors ideella engagemang. Möjligheten att växa som människa och att lära sig nya saker är, som vi såg i undersökningarna om ideellt engagemang, en viktig anledning till varför människor stannar kvar inom ideella föreningar. Jonas Robin berättar om den fantastiska känslan när man som volontär hamnar mitt i en utvecklande miljö:

”Det är en fantastisk upplevelse att vara volontär och vara engagerad. Man är ju i centrum av universum, mitt där det händer. Man får ansvar, man får information, man blir sedd och man lär sig och utvecklas. Man är med där besluten fattas.”

Tips

- ❗ **Ge direkt och konkret feedback**
Konkret feedback om hur de utfört uppgiften hjälper människor att utvecklas och bli ännu bättre. Särskilt effektiv är feedback som motivation när den är i direkt anslutning till uppgiften samt när den fokuserar på detaljer och insatsen snarare än på det

färdiga resultatet: "Jag gillar särskilt färgvalet i affischen – väldigt snyggt med de lila detaljerna" kan kännas som en liten insats, men visar att du ser det arbete som görs och uppskattar det.

! Koppla resurser till uppgiften

Att koppla resurser till uppgiften är ett viktigt sätt att stödja och stärka människors motivation. Dels visar det att uppgiften är viktig, dels är det en viktig del av både självstyre och mästerskap. Resurser ökar volontärernas möjlighet att själva lägga upp och planera arbetet, och ökar dessutom sannolikheten för att volontärerna gör ett bra arbete, utvecklas och lär sig mer. Många människor är beredda – och tycker till och med om – att jobba väldigt hårt för att genomföra en uppgift bra. Samtidigt blir det då ännu viktigare att de känner att resultatet blir bra, vilket ibland inte är möjligt utan de rätta resurserna.

Mening

Den tredje och sista delen av människors inre drivkraft handlar om människors vilja att känna mening. Generellt i livet söker människor efter ett mål eller syfte som är större än dem själva och det egna livet. Daniel Pink skriver att de människor som är allra mest motiverade – och mest produktiva och nöjda – är de som har kopplat sitt arbete till ett högre syfte. Människors behov av att känna mening i sitt liv märks särskilt tydligt i det ideella engagemanget. I vår skrift Professionalisering menar Jenny Risfelt att ett av ideella organisationers viktigaste bidrag till människor är känslan av att vara en del av något större, och att göra något viktigt för andra personer än en själv.

"Som volontärsamordnare kan du förstärka känslan av sammanhang", bekräftar Jonas Robin. "Framförallt handlar det om att påminna om syftet bakom verksamheten och uppmärksamma kopplingen mellan deras specifika uppgift och det större målet."

Tips

- ! **Förstärk meningen** i uppdraget för de aktiva volontärerna
- ! **Ideella organisationer** har fördelen att arbeta utifrån en tydlig värdegrund. Påminn om det. Att prata om organisations syfte och verksamhet har dessutom den extra bonusen att det påminner oss själva om vilket viktigt arbete vi gör. Även som volontärsamordnare bidrar vi till ett bättre samhälle. Vi ger mer än vad vi tror i vårt stöd till frivilliga i verksamheten.
- ! **Självstyre, mästerskap och mening** verkar vara bra sätt att kanalisera volontärernas egna motivation, men är det inte metoder som passar bäst för redan driftiga personer och för stora, utmanande uppgifter? Både ja och nej. Många av tipsen kan förvisso kännas enklast att applicera på de driftiga volontärerna med egna idéer. Men kom ihåg vad Daniel Pink skrev om mästerskap: I det optimala fallet är utmaningarna vi ställs inför perfekt avvägda för vår förmåga – vi måste anstränga oss och utmana oss själva för att klara av utmaningarna, men samtidigt är utmaningarna på en nivå som låter oss lyckas om vi anstränger oss. Om vi som volontärsamordnare kan hitta den balansen så har vi hittat en av nycklarna till hur vi får våra frivilliga att trivas och växa inom verksamheten. För en av Daniel Pinks huvudpoänger är att alla faktiskt är motiverade just för att människor tycker om att arbeta.

I nästa avsnitt samlas de praktiska tipsen ovan i ett exempel. Där presenterar vi fem sätt att öka människors motivation inför en konkret uppgift, nämligen att kopiera femhundra exemplar av handlingarna till årsmötet.

Att arbeta motivationsstärkande: Ett exempel

Vad kan vi som volontärsamordnare göra för att få människor att trivas, stanna kvar och utvecklas hos oss? Som volontärsamordnare kanske vi inte alltid själva kan skapa en organisationskultur som uppmuntrar till självstyre och personlig utveckling, eller se till att alla uppgifter är lagom utmanande och roliga.

Men det finns en hel del saker som vi enkelt kan göra för att skapa förutsättningar för människor att uttrycka sin inre drivkraft. Vi har redan tagit del av ett antal tips kopplade till självstyre, mästerskap och mening. I det här exemplet lyfter vi fem sätt att stödja och uppmuntra människors motivation inför uppgiften att kopiera femhundra exemplar av handlingarna till årsmötet.

1. Förstärk känslan av sammanhang

Ett av de mest effektiva och viktiga sätten att stödja människors motivation är att förstärka känslan av sammanhang. Här har vi som förening en klar fördel här gentemot till exempel näringslivet, eftersom vi har vår värdegrund som både mål och drivkraft. Det är faktiskt ofta tack vare det syftet som volontärerna har sökt sig till oss. Som volontärsamordnare kan vi inleda ett möte eller en aktivitet med att återkoppla till det syftet. Det kan vi till exempel göra genom att påminna om organisationens övergripande syfte – berätta om en artikel du har läst som berör organisationens sakfråga, och hur den visade hur viktig verksamheten är. Ett annat exempel är att visa på betydelsen av just den här aktiviteten – hur årsmötet är en fantastisk helg för inspiration, demokrati och nya möten inom organisationen. Berätta om demokratiinitiativet som har lett till att just det här årets handlingar är extra pedagogiskt utformade. Eller berätta om en anekdot om din egen känsla när du första gången fick den tjocka luntan med inspirerande motioner och propositioner i din brevlåda.

Det handlar om att påminna om vad det högre syftet med aktiviteten är och visa hur volontärernas arbete bidrar till att uppfylla det. Det stärker människors känsla av mening, vilket som vi har sett är en viktig del av den inre motivationen. Dessutom leder det till att volontärerna känner sig behövda och visar vilka stora insatser de gör för andra människor – vilket som vi har sett är de främsta anledningarna till att människor engagerar sig ideellt.

2. Var trevlig

Att vara trevlig kanske upplevs som något självklart. Men det kan vara värt att påminna sig om att ”ha roligt” och ”träffa trevliga kamrater” är viktiga saker som människor får ut av att engagera sig ideellt. Som volontärsamordnare kan vi inte alltid garantera att alla andra i organisationen eller verksamheten är trevliga, men vi kan sätta stämningen i gruppen genom att själva vara det.

När tidningen Chef sammanställde en lista över viktiga tillvägagångssätt för en ledare att stärka människors motivation var respekt, det vill säga att bli sedd, det viktigaste sättet. För 60 procent av de anställda var den viktigaste respektfrågan något så enkelt som att chefen hälsade på dem på morgonen.

Att vara trevlig är också ett av de mest effektiva sätten att se till att volontärerna får en positiv bild av organisationen.

3. Lämna utrymme för volontärerna att själva lösa uppgiften

Självstyre – att själv bestämma hur man lägger upp och utför uppgifter – är en viktig del av människors drivkraft. Som volontärsamordnare är det viktigt att lämna utrymme för volontärerna att själva lösa uppgiften – även om den är tråkig. Hur ska högarna läggas upp på smidigaste sätt? Var ska uppkopierade högar läggas? Hur klistrar man 500 kuvert på smidigaste sätt? Och hur lagar vi kopieringsmaskinen om den går sönder?

4. Ge spontana och oväntade belöningar

Spontana belöningar ges i efterhand, och är oväntade: "Nu när vi har gjort ett så strålande jobb med handlingarna, vill jag gärna fira med att bjuda på middag." Att erbjuda en belöning som volontärerna gör tillsammans är också ett sätt att stärka den trevliga stämningen i gruppen.

Använt på det sättet kan belöningar få människor att känna sig sedda och bekräfta hur viktigt deras arbete är för organisationen. Men även sådana belöningar bör användas med viss måtta, varnar Daniel Pink. Och i Volontärbyråns handbok Lär dig leda volontärer uppmärksammas vikten av att använda belöningar konsekvent. Risker finns annars att det bildas A- och B-lag bland volontärerna; där vissa uppgifter alltid belönas, medan andra inte gör det, där vissa får blommor på födelsedagen, och andra inte.

Det finns också andra sätt att få människor att känna sig sedda, som är minst lika effektiva som belöningar och som till och med kan stärka människors motivation:

5. Ge direkt feedback

Positiv feedback är en form av belöning som stärker motivationen hos människor betydligt mer effektivt än en biocheck. Allmänt beröm visar att människor har gjort ett bra jobb och stärker viljan att utvecklas ytterligare. Konkret feedback är ännu bättre, eftersom den även innehåller information som underlättar för människor att lära sig mer och utvecklas.

Feedback är mest effektiv om det sker i direkt anslutning till handlingen ifråga och om den är så konkret och konstruktiv som möjligt. Feedback i direkt anslutning till uppgiften lägger fokus på själva arbetet snarare än på personen själv. Genom att fokusera på konkreta detaljer och på insatsen och strategin (snarare än på resultatet) ger vi människor verktyg att utvecklas. Däremot behöver feedbacken inte vara starkt formaliserad, väldigt utförlig eller kräva mycket planering och förberedelse.

De flesta uppgifter kan bli roliga och givande när människor känner att de lär sig något nytt och när arbetet uppskattas: "500 uppkopierade handlingar till årsmötet – fantastiskt bra jobbat. Det blev ju rasande effektivt med er lösning på hur vi skulle organisera kopieringen och högarna. Förra året tog samma uppkopiering två hela dagar för oss att göra. Det var kaos och panik på hela kontoret. Och med det här nya, pedagogiska underlaget tror jag att diskussionerna kommer bli mycket mer givande på årsmötet".

Det finns en oerhört stark kraft i människors drivkraft och engagemang. Som volontärsamordnare har vi en viktig uppgift att fylla i att skapa förutsättningar för att kanalisera den kraften.

Läs mer om motivation

- ☰ Daniel Pink (2009). *Drivkraft – den överraskande sanningen om vad som motiverar oss.*
- ☰ Lars Svedberg, Johan von Essen och Magnus Jegermalm (2010). *Svenskarnas engagemang är större än någonsin: Insatser i och utanför föreningslivet.*

Volontärbyråns övriga skrifter

- ☰ **Drivkrafter:** Att stimulera och stödja ideellt engagemang. En skrift om vad som får oss engagerade.
- ☰ **Volontärrekrytering:** Behovsanalys, uppdragsbeskrivning och kravprofil – din GPS i volontärsamordningsdjungeln. En skrift om hur vi involverar fler i vår verksamhet.
- ☰ **Riskhantering:** Hur kan alla känna sig trygga i vår verksamhet? En skrift om att hantera risker.
- ☰ **Professionalisering:** Förväntningar på volontärer och volontärsamordnare. En skrift om krav och framtidsfrågor.

Drivkrafter

Att stimulera och stödja ideellt engagemang.

En skrift om vad som engagerar och motiverar oss

Författare – Katarina Bivald, www.katarinabivald.se

Redaktör – Karin Olsson

Stort tack till Kungliga Patriotiska Sällskapet vars stöd möjliggjort denna skrift.

© Volontärbyrån 2010

Om Volontärbyrån

Volontärbyrån är en ideell verksamhet som förmedlar kontakt mellan volontärer som vill engagera sig ideellt och organisationer som behöver volontärer till sin verksamhet på webbplatsen www.volontarbyran.org. Sedan starten 2002 har över 24 000 volontärkontakter förmedlats till drygt 1 000 ideella organisationer över hela Sverige. Utöver volontärförmedling erbjuder vi stöd och utbildning till ideella organisationer inom området volontärsamordning, det vill säga att rekrytera, samordna och leda frivilliga. Volontärbyrån är en del av Forum för Frivilligt Socialt Arbete.