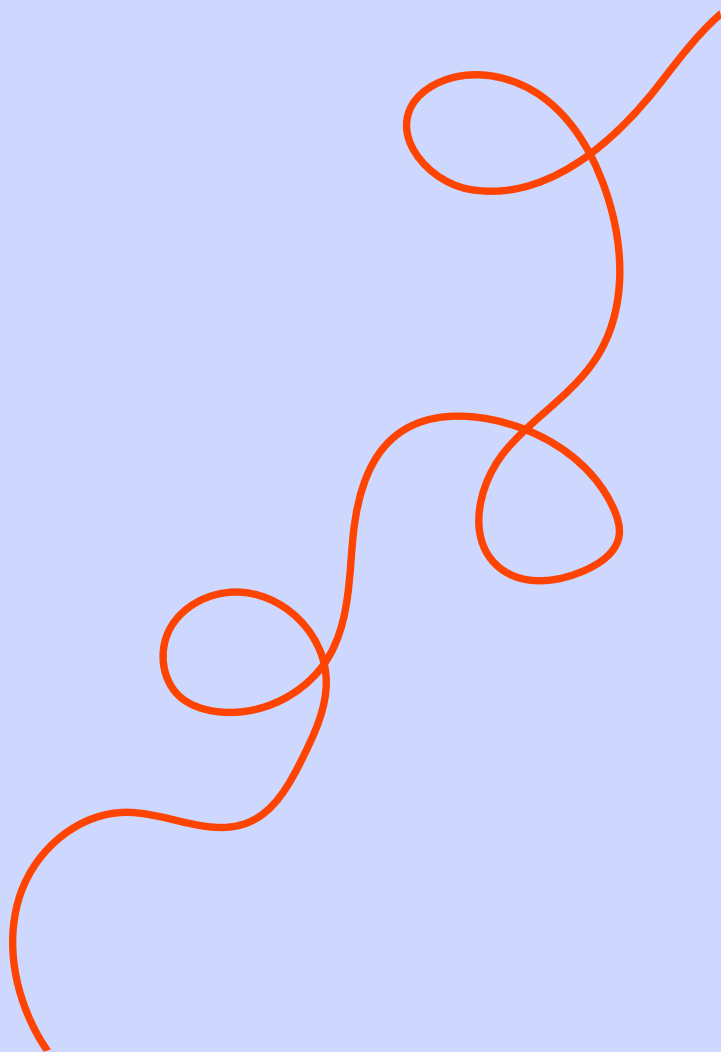


T R I V S E L

I EN FRIVILLIGHEDSKULTUR

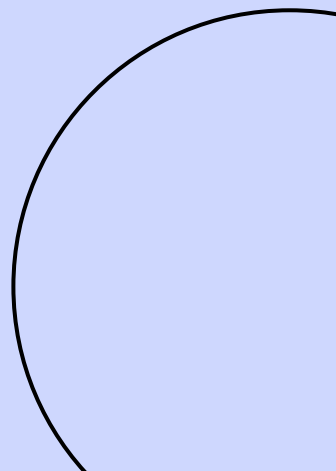


**B A P T I S T E R N E S B Ø R N E - &
U N G D O M S F O R B U N D**

INDHOLD



FORORD	3
INTRODUKTION	4
Hvad er meta?	5
IGLO	6
Individ	7
Gruppe	8
Ledelse	9
Organisation	10-11
AFSLUTNING	12
OPMUNTRING	13
LITTERATURLISTE	14





Ordet ‘mistrivsel’ er i de seneste par år blevet et populært ord at bruge. Begrebet bruges især flittigt om den unge generation og er derved med til at skabe fortællingen om, at mange unge i dag mistrives. Opmærksomheden på begrebet ‘mistrivsel’ kan i mange tilfælde få vores fokus hen på det, vi *ikke* ønsker og *ikke* vil. Men hvad er det så, at vi *gerne* vil?

I det følgende vil der være fokus på, hvordan vi skaber trivsel hos dig som individ, hos jer i et lederteam, hos jer i en stab og hos jer som organisation. Hvordan kan I få tegnet de bedst mulige rammer for at skabe trivsel i en frivillighedskultur? Altså vil følgende materiale sætte fokus på, hvad vi *gerne* vil fremfor hvad vi *ikke* vil.

Materialet er inspireret af metakognitive perspektiver, som er med til at løfte visionen for trivsel op på et reflekterende og undersøgende plan. For hvad skal der til for, at du som frivillig leder, at I i en ledergruppe, at I i en stab oplever at trives? Og hvad skal der til for, at I som organisation sætter trivselsringe i vandet, som er med til at præge de frivillige i jeres organisation?

Derudover bygger materialet på BBU's værdier, som bl.a. bygger på sunde kristne fællesskaber, hvor der er plads til udvikling med en forståelse for at vi alle er lige meget værd, og at vi bestræber os på, at være noget for vores næste.

Ønsket om at se og opleve, at folk trives, er drivkraften bag materialets tilblivelse; og udarbejdelsen af materialet bygger på at opmuntre og støtte dig som frivillig.

Materialet er også til dig, som ønsker at sætte trivsel på dagsordenen, men som er i tvivl om, hvordan samtalen i organisationen kan påbegyndes. Så hvad end om du er frivillig leder, stabsmedlem eller på anden måde ansvarlig i en organisation, er der i det følgende en række værktøjer og perspektiver til, hvordan du/I kan få startet den vigtige samtale om trivsel.

2 0 2 4

INTRODUKTION

Trivsel er et udtryk for et velbefindende, der giver det enkelte menneske følelsen af overskud, gåpåmod, handlekraft og glæde ved livet (1). Det er i hvert fald den beskrivelse, som den danske ordbog ligger inde med. Trivsel bliver derfor en tilstand, som vi ønsker at opnå, da det er i trivslen, at de positive tillægsord findes. Men trivsel bliver samtidig også et ideal; for er det muligt konstant at være i en velbefindende trivselstilstand?

Når vi møder udfordringer, når tingene ikke går, som vi ønsker eller når krisen opstår - hvor er trivslen så? Måske er det ikke muligt konstant at opleve overskud, gåpåmod, handlekraft og glæde ved livet - for livet kan jo gå op og ned. Lad os derimod stræbe efter en trivselstilstand, som kan være svingende, men hvori vi oplever at have redskaber til at takle livets udfordringer.

Derfor bruges begrebet trivsel i det følgende materiale, som en måde at beskrive en tilstand, hvori vi forsøger at finde balance og at have noget at støtte os op af, når udfordringerne melder sig.

Materialets formål er ikke at give en ordret beskrivelse af den metakognitive tilgang, men i højere grad at fokusere på, hvordan metodens perspektiver kan bruges ind i snakken om trivsel.

I det følgende anvendes modellen IGLO, som er inddelt i fire kategorier: individ, gruppe, ledelse og organisation. Modellen anvendes for at give flere nuancer til emnet og for at inddele de forskellige områder. Den anvendes også for at demonstrere, hvordan de fire inddelinger hører sammen samt hvordan samarbejdet mellem de fire er afgørende for at nå det samme mål, og dermed sikre, at trivsel er med på vejen mod målet.

**Vi tror på det,
du brænder for**
- Baptisternes Børne- & Ungdomsforbund

Hvad er meta?

Den metakognitive retning er en psykologisk behandlingsmetode, der er udviklet af den britiske psykolog og professor Dr. Adrian Wells.

Metodens synspunkt er, at tanker i udgangspunktet er neutrale, og at det er os selv, der tillægger tankerne deres værdi. Derfor er vi selv med til at præge, hvordan vi forholder os til vores tanker og hvad vi stiller op med dem.

Med den metakognitive metode graver vi os ikke ned i tankernes indhold, men lærer derimod, at vi kan observere tanker som skyer på himlen, som vi kan vælge at lade passere.

Vi kan ikke fjerne bekymringer eller negative tanker, men vi har mulighed for at reducere mængden af den tid, vi bruger på de tanker, som skaber negative følelser hos os. Vi har mulighed for at træne vores kognitive processer og træne vores hjerne til at forholde sig mere afkoblet til vores tanker.

Den metakognitive retning vil sige, at psykisk mistrivsel opstår på grund af en overdreven opmærksomhed på nogle bestemte kognitive processer. Det kan være bekymringer om fremtiden, grublerier om fortiden, eller det kan være ting man gerne vil forstå (2). Den overdrevne opmærksomhed på bekymringer og grublerier er et centralt element inden for metoden og kaldes for CAS (oversat *kognitivt opmærksomhedssyndrom*). Hvis du minimerer den overdrevne opmærksomhed på bekymringer og grublerier, vil du kunne begynde at tænke mere konstruktivt og kreativt og dermed afhjælpe psykisk mistrivsel (2).

Formålet med den metakognitive metode er bevidstheden om, at det ikke handler om indholdet i vores tanker, men om, hvordan vi forholder os til vores tanker, og hvor meget tid vi anvender på de tanker, som skaber negative følelser hos os.

**Thoughts don't matter,
but your response
to them does**
Adrian Wells (3)

I G

L O

**INDIVID
GRUPPE
LEDELSE
ORGANISATION**



Individ

NÅR DU LEDER DIG SELV

Når du leder dig selv, har du et ansvar overfor dig selv. Du er med til at sikre, at du selv trives, og at du oplever at trives som frivillig leder. Du bestemmer selv over, hvad du gør ved dine tanker, og hvordan du vælger at handle på dem. Hvilke tanker, der opstår, er ude af din kontrol, men hvad du gør ved dine tanker er under din kontrol.

Indenfor den metakognitive metode findes begreberne: *indre fokus* og *ydre fokus*. Når vi befinder os i indre fokus er vores opmærksomhed rettet indad på vores egne tanker, følelser og kropslige fornemmelser. Når vi befinder os i ydre fokus er vores opmærksomhed rettet uden for os selv; f.eks. når vi læser i en bog eller når vi på vores cykeltur lægger mærke til de nye bygninger, grønne planter, træer osv. (4)

Meget af det frivillige arbejde handler om at rette fokus mod andre, at se andre og være noget for andre end os selv. I det frivillige arbejde er vi ofte med til at få deltagerne/brugerne i et ydre fokus, fremfor at være i deres eget indre. Når vi er i et ydre fokus, har vores nervesystem mulighed for at slappe af, og sindet har mulighed for at slippe tankemylderet og være tilstede sammen med andre. At være med til at få andre i et ydre fokus, kan være med til at skabe trivsel. For hvor er dit fokus, når du eksempelvis løber rundt på rundboldbanen, når du griner med gode venner, når I er kreative sammen, når I laver bål og spiser skumfiduser? Ofte vil det være i et ydre fokus. Et ydre fokus, som vi er i sammen, og som er med til at give os oplevelsen af at have et fællesskab, hvor vi oplever at have et fælles tredje.

Dit lederskab kan være med til at være trivselsskabende for andre og dig selv. Hvis du ønsker at reflektere over, hvad du ønsker med dit lederskab, kan du stille dig selv spørgsmålene:

- Hvad vil du gerne med dit lederskab?
- Hvad ønsker du at opnå med din ledelsesstil?

Når du sætter ord på, hvad du gerne vil med dit lederskab, kan det være med til at gøre dig mere bevidst om, hvad du gør og hvorfor du gør det. Du er med til at give dig selv nogle målsætninger, og derved er du med til at sætte dit præg på dit lederskab. For vi er heldigvis alle sammen meget forskellige, og vi har hver især vores evner og kompetencer. Så hvordan kan dine evner og talenter komme i spil? Hvordan kan du være med til at sikre din egen trivsel? Og hvad skal der til for, at du oplever at skabe trivsel hos dem, du er leder for og hos dem, du er leder sammen med?

Gruppe

- LEDERTEAMET /
BESTÅENDE AF FRIVILLIGE LEDERE

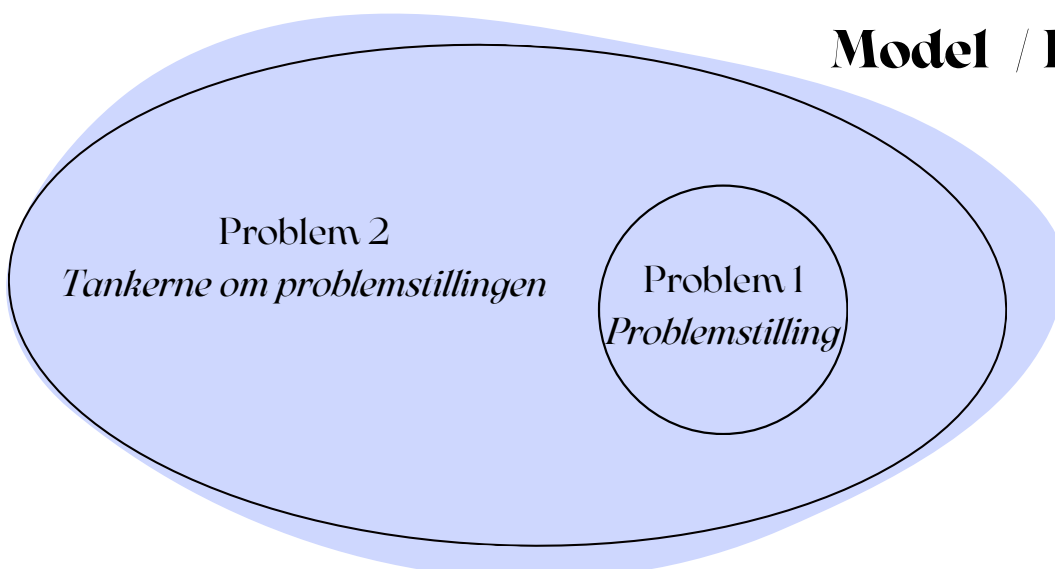
NÅR I LEDER SAMMEN, LEDER I HINANDEN

I et sammensat lederteam kan man være mange forskellige typer af ledere. I lederteamet er man ledere sammen, men man er også med til at lede hinanden. Som lederteam har I et fælles ansvar for at gøre, hvad I kan for, at jeres medledere og deltagere/brugere af jeres frivillige arbejde trives.

I vores stræben efter at skabe trivsel hos hinanden, kan vi være opmærksomme på, at vi ikke altid ved, hvad andre tænker. Vi kan gå og antage, analysere og gætte os frem til, hvad der sker hos den anden. Men sagen er, at vi ikke ved, hvad andre tænker. Så derfor kan en hjælp være, at er vi i tvivl, så spørg hvad der sker hos den anden; hvad vedkommende egentlig tænker på. Man bestemmer naturligvis selv, hvad man ønsker at dele. Men hvis vi tror vi kan regne os frem til, hvad den anden tænker, kan vi ende i en fejltolkning, som har en indflydelse på vores adfærd, og som derfra påvirker relationen. Derfor kan denne sætning være god at have i mente: "Vi ved ikke, hvad andre tænker."

Et andet metakognitivt værktøj er modellen *Problem 1 og 2*. Modellen bruges til at vise, at vi har vores problem 1 (problemstillingen) i midten, og udenom har vi problem 2, hvori alle vores tanker om problem 1 er. Oplever I at stå i en problemstilling, som fylder meget i jeres team, kan I forsøge at udfylde modellen. Det vil kunne give jer et visuelt indblik i, hvilke tanker om problemstillingen, der bruges meget tid på. Brug det som et redskab til at komme bekymringer og grublerier til livs, og i stedet for kigge ind i løsninger, som kan være gavnlige for jeres problemstilling.

Model / Problem 1 og 2



Ledelse

NÅR I LEDER JERES LEDERE

NÅR LEDERE LEDER LEDERNE

I en stab er I ledere for lederteamet. I har ansvar for at skabe rammer for den enkelte frivillige, for lederteamet og for deltagerne/brugerne af jeres frivillige arbejde. Derfor er I nødt til at være skarpe på, hvad I gerne vil som stab. Hvad er formålet med jeres frivillige arbejde, hvad er jeres drømme og mål for den frivillige indsats?

Modellen nedenfor kaldet *Trivselsbroen*, er udarbejdet til jer, som skal lede andre. Når I leder andre er I med til at agere ledelse. Som ledelse er I nødt til at være tydelige omkring, hvad I ønsker, og hvordan I vil nå derhen. Ved at udfylde *Trivselsbroen* kan I også blive mere konkrete på, hvordan trivsel skal komme til udtryk i det I laver. Inden I udfylder modellen, kan I have en snak om, hvad trivsel er for jer hver især. Derved har I noget at tage afsæt i.

Modellen udfyldes ved, at I starter med at skrive en ønskeliste (ikonet til højre). Skriv ned i punktform, hvilke drømme og ønsker I har for jeres frivillige arbejde. Dernæst skal I tænke over, hvilke konkrete initiativer, løsninger og lign. der skal til for, at I kommer nær jeres drømme og mål. I noterer de forskellige forslag på broen, for at vise, hvad der skal til for, at I som gruppe i dag (ikonet til venstre), kan "gå" over broen til jeres drømme og ønsker.

Model / Trivselsbroen

Hvor I er i dag

Skriv på broen,
hvad der skal til for at
I opnår det I gerne vil

Skriv på ønskelisten,
hvad I ønsker og
drømmer om



Organisation

NÅR I LEDER EN RETNING

Som organisation er I med til at lede en retning og ikke mindst at sætte en retning. Begrebet 'organisation' kan i denne sammenhæng også være en lokalforening eller lign.

Hvis I ønsker at sætte en retning for trivsel, er det en god idé at udpensle, hvordan det skal komme til udtryk i netop jeres organisation/forening. I kan stille jer selv spørgsmålet: hvilke drømme for trivsel har vi i vores organisation/forening? Det kan både være konkret, men det kan også ses i et visionært lys.

Modellen nedenfor kaldet *En mur af tanker*, er udarbejdet til jer, som skal sætte en retning. Når I sætter retningen, skal I også kunne lede retningen. Modellen kan være med til at give drømmene krop, og finde frem til hvilke tanker, der står i vejen for jeres drømme. Ved at udfylde modellen får I også sat ord på, hvad jeres drømme er for jer som organisation.

Modellen udfyldes ved, at I starter med at udfylde en drømmeliste. Skriv ned i punktform, hvilke drømme for trivsel I har. Dernæst skriver I ned, hvilke tanker og andet, der skaber muren mellem jer og det I drømmer om. For hvad står der mellem jeres drømme og jer i dag? Modellen er forhåbentlig med til at give jer bevidsthed, som I kan bruge til at vide, hvor I står i dag, hvor I gerne vil hen, og hvad der står i vejen.

Model / En mur af tanker

Hvor I er i dag



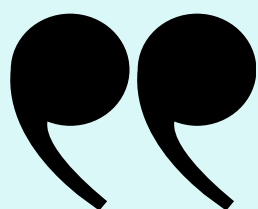
Hvilke tanker står i vejen og skaber muren?



Drømme for trivsel i organisationen



Når der er mange ting, der skal løses, og udfordringerne er store, kan der let gå meget tid med at tænke (og bekymre sig) om problemerne. Derfor er det vigtigt at lave et skel mellem hvad der er tanker og hvad der er den reelle problemstilling. Man kan ofte bruge lang tid på at tænke over en løsning, fremfor at tale om konkrete løsningsforslag og handle derfra. Derfor kan det give en bevidsthed omkring problemets reelle omfang og hvilke løsninger der er, ved at udfylde ovenstående model. Hvis I kan reducere mængden af tid anvendt på bekymringstanker om problemet, vil muren formentlig blive mindre og udsynet til drømmelisten vil være mere frit.



**I skal ikke have alle
svarene – I skal turde
stille spørgsmålene**
Julie Bay-Smidt

AFSLUTNING



Der er mange måder at anskue og arbejde med trivsel på. Det er et emne som kan bredes ud på mange måder, og som kan ses gennem mange forskellige perspektiver og vinkler. I det foregående, har det været gennem et metakognitivt perspektiv, at trivselsbegrebet er blevet udfoldet. Det er fortsat et emne, man kan gå mere i dybden med, og som man kan undersøge og diskutere yderligere.

I det læste materiale har vi været igennem følgende metakognitive begreber:

- indre og ydre fokus
- åbne spørgsmål, som du kan stille dig selv
- tesen; at vi ikke ved hvad andre tænker
- modellen *Problem 1 og 2*
- åbne spørgsmål omhandlende formål
- modellen *Trivselsbroen*
- åbne spørgsmål omhandlende retning
- modellen *En mur af tanker*

Der er naturligvis flere værktøjer og måder at anvende den metakognitive tilgang på, end det, der er belyst i materialet. Men forhåbentlig har du fået et indblik i, hvordan trivselsproblematikken kan håndteres ved at anskue problemstillingerne med et metakognitivt perspektiv.

Trivsel kan begynde flere steder. Og bytter vi lidt rundt på bogstaverne, kan der skrives *selv*. Der er meget, der kan begynde med os selv, og at du vil opleve trivsel, kan starte netop der; hos dig selv.

Trivsel kan opstå ved vores bevidsthed om, hvad vi gør med vores tanker og handlinger. At være bevidst om vores mentale landskab og at navigere gennem det med selvrefleksion, er muligvis nøglen til en varig trivsel.

Men hvad der specifikt skal til for at netop du oplever at trives, kan være svært at svare entydigt på. For jeg ved jo ikke hvad du tænker ...

Det ved du bedst selv. Så hvis du gerne vil have et entydigt svar, er du nok nød til også at spørge dig selv. Hvad skal der til for at jeg trives? Og hvordan kan jeg bedst muligt hjælpe mig selv til en bedre trivsel, og ikke mindst hjælpe min næste til bedre trivsel?

OPMUNTRING

Vi håber, at du har fået noget ud af at læse materialet. At det har givet noget refleksion ind i dit frivillige arbejde, og at du på baggrund af refleksionen er blevet opmuntret til at være dit "autentiske-jeg" ind i dit lederskab.

Vi har selv oplevet og oplever stadig hvor fantastisk det er at give andre oplevelsen af at komme i ydre fokus, og give andre oplevelsen af at komme ud og mærke, at de er værdifulde.

Det er også fantastisk at reflektere indad, og deraf blive skarpere i sit lederskab. Det er rart at have oplevelsen af at kunne gå fra sit indre til et ydre fokus.

Vi vil gerne opmuntre dig til at tage hatten på og turde gribe mikrofonen - for **du** har også noget at bidrage med ind i en frivillighedskultur. Vi er overbeviste om, at du har en helt unik værdi, og det er funderet i vores trosgrundlag.

At være frivillig leder handler om meget mere end hvad **du** får ud af det. Det handler om, hvad dem du er frivillig for kan få ud af det. Pludselig er der enormt meget mening at finde i det frivillige arbejde. For hvor **er** du, når det hele ikke handler om dig? I et ydre fokus, hvor mødet med andre kan opstå; hvor grin og nye minder bliver skabt.

Vi ved ikke, hvad andre tænker. Du bestemmer ikke over hvilke tanker, der dukker op, men hvad du gør ved dine tanker er op til dig. Så på med hatten og griб mikrofonen - **du** kan mere end du tror!



LITTERATURLISTE ○

(1) Den store danske: *Trivsel*; <https://denstoredanske.lex.dk/trivsel>
(besøgt d. 5. januar 2024)

(2) Sørensen, Linda Burlan (2022): *Fængslende Tanker*, 2. udgave, 4. oplag,
SPITZEN Publish, s. 20

(3) Sørensen, Linda Burlan (2022): *Fængslende Tanker*, 2. udgave, 4. oplag,
SPITZEN Publish, s. 31

(4) Sørensen, Linda Burlan (2017): *Arbejdsark 4, Model af Indre og ydre fokus*
(udfyldt)



B A P T I S T E R N E S B Ø R N E - &
U N G D O M S F O R B U N D

udarbejdet af Julie Bay-Smidt