

# Verdikompass



VERDIER



ØVELSE



25-35 MIN



INDIVIDUELT ARBEID

ARBEID MED EN TRENER

ARBEID MED EN COACH

Verdier gir svar på spørsmålet: "I en verden der du kan bestemme hvordan livet ditt går - hva velger du?" Verdier er viktige; de påvirker ofte sinnstilstanden vår og gir retning til våre handlinger. Og selv om de utgjør en betydelig stimulans for å gjøre en innsats, er alle ikke klare over dem i den forstand at man kanskje ikke skiller hvilke verdier som er EGNE og hvilke som skyldes forventningene til miljøet eller fra egne ideer om disse forventningene.

Arbeid med verdikompasset kan brukes til å øke bevissthet hos frivillige arbeidere om egne verdier og til å vurdere i hvilken grad de lever opp til dem. Dette kan være et godt utgangspunkt for å gjøre verdibaserte livsendringer.

Verdivurderingen hjelper til med å få veiledning om hva som er viktig i arbeidet til en person som velger frivillig arbeid for vanskeligstilte barn eller barn som er utsatt for å bli ekskludert. Konteksten kan også ha innflytelse - noen verdier, mindre viktige innenfor for eksempel privatliv til en frivillig. I denne typen arbeid kan det bli av særlig betydning.

## Mål

Definere de viktigste verdiene til en frivillig for å jobbe med barn og måle dem i flere forskjellige sammenhenger.

## Råd

Arbeidet med verdikompasset kan utføres individuelt; øvelsen kan også gjøres som en del av workshops (f.eks. å jobbe i par), gruppetrening, samt å jobbe med en mentor. Verdikompasset kan også brukes til å identifisere nøkkelveidien bak et mål - den såkalte hjerteverdien.


## Forfatter / inspirert av

Forfatter: Monika Górška | COEDRO Coaching Education Development

## Bruksanvisning


1. Identifiser de viktigste verdiene for deg. Verdilisten (side 5) og de følgende spørsmålene hjelper deg med å definere dem:
  - Hva er veldig viktig for deg?
  - Hva bryr du deg om?
  - Når føler du deg oppfylt?
  - Hva gjør deg sint og frustrert?
  - Når du setter deg mål - hva er det viktig du vil oppnå med dem?
  - Hva er dine viktigste mål i livet? Ved å oppnå dem, hva vil du kunne gjøre, ha, være?
2. Beskriv valgte verdier i forhold til de viktigste områdene i livet, i henhold til diagrammet nedenfor
  - a. Analyser hver valgt verdi i sammenheng med alle områder av livet ditt. Tenk på hvordan du vet at du følger hovedkompasspunktet. Husk at verdien ikke er målet, men står bak den og gjenspeiler hvordan du vil implementere ditt livs prosjekt i det området. Når du forfølger et mål i tråd med verdien din, føler du sannsynligvis indre sammenheng (du vet veien), og når målet er uforenlig med verdiene dine, føler du angst, frustrasjon, ingen mening (du mister veien).
  - b. Orientering - evaluer i hvilken grad en gitt verdi er av sentral betydning i et gitt område, og bestem den på en skala: 4-veldig viktig; 3-viktig; 2-lite viktig; 1-irrelevant. For eksempel, hvis en av dine viktige verdier er adelskap, kan du finne det veldig viktig innen personlig utvikling, frivillighet og relasjoner, og ikke veldig viktig i det profesjonelle området. Dette er din orientering for verdiene i et gitt område.
  - c. Bestem hvordan kompasset ditt er plassert for denne verdien ved å svare på spørsmålet: Hvor mye tid, oppmerksomhet og energi bruker jeg på å følge verdien av ..... i området .....? Velg ett av svarene: 4-mye; 3-ganske mye; 2-lite; 1-ikke i det hele tatt eller knapt i det hele tatt.
  - d. Avviket til kompasspekeren din - dette er forskjellen (alltid negativ) mellom retningen og posisjonen. På grunnlag av eksemplet ovenfor kan det vise seg at du bruker for mye tid og energi til adelen på jobben, noe som på den ene siden gir takknemlighet fra dine kolleger (fordi du hjelper dem), men som samtidig gjør din sjef misfornøyd med deg (fordi du ikke lager dine egne oppgaver på tide).

### Eksempel:

Verdi 1: adelskap	Område	Orientering	Posisjon	Avvik
	Personlig utvikling	3	3	
	Frivillig arbeid	4	4	
	Relasjoner (familie, venner)	4	4	
	Arbeid/utdanning	2	4	-2
	Hobby, fritid, rekreasjon	1	1	


## Your Compass of Values

Verdi 1: .....	Område	Orientering	Posisjon	Avvik
	Personlig utvikling			
	Frivillig arbeid			
	Relasjoner (familie, venner)			
	Arbeid/utdanning			
	Hobby, fritid, rekreasjon			

Verdi 2: .....	Område	Orientering	Posisjon	Avvik
	Personlig utvikling			
	Frivillig arbeid			
	Relasjoner (familie, venner)			
	Arbeid/utdanning			
	Hobby, fritid, rekreasjon			

Verdi 3: .....	Område	Orientering	Posisjon	Avvik
	Personlig utvikling			
	Frivillig arbeid			
	Relasjoner (familie, venner)			
	Arbeid/utdanning			
	Hobby, fritid, rekreasjon			

Verdi 4: .....	Område	Orientering	Posisjon	Avvik
	Personlig utvikling			
	Frivillig arbeid			
	Relasjoner (familie, venner)			
	Arbeid/utdanning			
	Hobby, fritid, rekreasjon			

Verdi 5: .....	Område	Orientering	Posisjon	Avvik
	Personlig utvikling			
	Frivillig arbeid			
	Relasjoner (familie, venner)			
	Arbeid/utdanning			
	Hobby, fritid, rekreasjon			

**Sammendrag**

Svar på disse spørsmålene:

1. Hvilken av verdiene er dominerende på alle områder?
2. På hvilke områder og i forhold til hvilken verdi merker du et stort avvik?
3. Hva betyr dette for deg?
4. Hvilke hindringer ser du for å realisere de viktigste verdiene i livet ditt?
5. Hva vil du gjøre for å gå i retning kompasset ditt? I forhold til hvilken verdi tror du det er viktigst nå?
6. Hva er din personlige plan etter å ha analysert den? Skriv ned hva du vil gjøre:

a. Trinn 1

.....  
.....

b. Trinn 2

.....  
.....

c. Trinn 3

.....  
.....

d. Ytterligere trinn.....

.....  
.....  
.....

7. Hvordan og når vil du sjekke om du går på linje med kompasset ditt?

**For vurdering**

Hvordan kan denne øvelsen med verdikompasset hjelpe deg å jobbe med eleven din?

## ET EKSEMPEL PÅ EN LISTE OVER VERDIER

<i>Autentisitet</i>	<i>Sikkerhet</i>	<i>Tålmodighet</i>	<i>Nysgjerrighet</i>	<i>Rettferdighet</i>
<i>Kjærlighet</i>	<i>Skånsomhet</i>	<i>Stolthet</i>	<i>Diskresjon</i>	<i>Stabilitet</i>
<i>Fleksibilitet</i>	<i>Effektivitet</i>	<i>Entusiasme</i>	<i>Verdighet</i>	<i>Nære relasjoner</i>
<i>Harmoni</i>	<i>Ære</i>	<i>Konsekvens</i>	<i>Kreativitet</i>	<i>Renhet</i>
<i>Lojalitet</i>	<i>Visdom</i>	<i>Kjærlighet</i>	<i>Håp</i>	<i>Fortreffelighet</i>
<i>Selvstendighet</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Tapperhet</i>	<i>Åpenhet</i>	<i>Kompetanse</i>
<i>Lidenskap</i>	<i>Sinnsro</i>	<i>Prestisje</i>	<i>Vennskap</i>	<i>Hjelpe andre</i>
<i>Sannhet</i>	<i>Ydmykhet</i>	<i>Enkelhet</i>	<i>Glede</i>	<i>Familie</i>
<i>Glede</i>	<i>Utvikling</i>	<i>Forsiktighet</i>	<i>Fare</i>	<i>Berømmelse</i>
<i>Pålitelighet</i>	<i>Spontanitet</i>	<i>Rettferdighet</i>	<i>Lykke</i>	<i>Fasthet</i>
<i>Ærlighet</i>	<i>Gavmildhet</i>	<i>Fred</i>	<i>Respekt</i>	<i>Tilfredshet</i>
<i>Adelskap</i>	<i>Toleranse</i>	<i>Omtenkksomhet</i>	<i>Opprettelse</i>	<i>Engasjement</i>
<i>Ærlighet</i>	<i>Frihet</i>	<i>Trofasthet</i>	<i>Forståelse</i>	<i>Helse</i>
<i>Følsomhet</i>	<i>Tro</i>	<i>Pålitelighet</i>	<i>Tillit</i>	<i>Ressurssterkhet</i>

# Opplever staten av flyt



FLYT



ØVELSE



25-30 MIN



INDIVIDUELT ARBEID

Ifølge forfatteren av dette konseptet er flyt en tilstand mellom tilfredshet og eufori, forårsaket av å utføre en aktivitet som fullstendig absorberer ens oppmerksomhet. En person nedsenket i handling, fokusert på en oppgave kan miste oversikten over tid og samtidig press, frykt for fiasko og ekstern kritikk slutter å spille noen rolle. Betingelser som fremmer forekomsten av en strømmingstilstand er beskrevet i modul M1. Motivasjon.

## Mål

Opplevelsen av å være helt nedsenket i den nåværende aktiviteten er en tilstand som kan beskrives takket være denne øvelsen. Det kan også kontrolleres hva som utløser denne tilstanden.

## Rråd

Denne øvelsen er ment for individuelt arbeid, men kan også gjøres med en coach eller mentor.

## Forfatter | Inspirert av

Inspirert av: [www.PositivePsychology.com](http://www.PositivePsychology.com) | *The Positive Psychology Toolkit*

## Anbefalt lesing

Mihaly Csikszentmihaly, *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper and Row 1990

### Bruksanvisning

Husk en situasjon da du var helt opptatt av oppgaven. Du ble ledsaget av positive følelser, fokus og konsentrasjon, og ikke bekymre deg for muligheten for svikt eller kritikk av andre mennesker.

Lukk øynene og prøv å huske alt: situasjonen, bilder, lukt, lyder og kontekst. Skrive ned:

Hva var det? Når skjedde det?

.....

.....

.....

.....

Hva som egentlig skjedde?

.....

.....

.....

.....

Hvem var tilstede foruten deg? Hva gjorde / gjorde denne personen / disse personene?

.....

.....

.....

.....

Hva følte du? Hvor i kroppen din plasserer du denne følelsen? Hvordan vil du kalle denne følelsen?

.....

.....

.....

.....

Hvordan begynte det?

.....

.....

.....

.....

Hva skjedde like etter denne opplevelsen?

.....  
.....  
.....  
.....

*Husker du andre lignende situasjoner?*

.....  
.....  
.....  
.....

*Hva har disse situasjonene til felles?*

.....  
.....  
.....  
.....

*Hva er tilstanden til fly på deg?*

.....  
.....  
.....  
.....

*Hva gjør det vanskelig for deg å oppleve flyt oftere?*

.....  
.....  
.....  
.....

*For vurdering*

*Hvordan kan denne øvelsen hjelpe deg i arbeidet med elevene?*



# Utviklingsplan for en frivillig

To kjente sitater: "Den som har begynt er halvferdig" (Horace) og "veien til helvete er asfaltert med gode intensjoner" er nøyaktige skilt for å utforme en troverdig handlingsplan. Flotte planer, men for ambisiøse, havner i en skuff (etter å ha gått gjennom flere smertefulle stadier av overdreven utsettelse). Når du planlegger reelle utviklingsprogrammer, må følgende aspekter tas i betraktning:

- oppdatert bilde av ferdigheter og kompetanser.
- oppgaver som øker nivået av slike ferdigheter og kompetanser.
- måten å kontrollere og evaluere fremdrift på.
- tid for implementering.
- tro på å gå utover komfortsonen.

Planen skal være motiverende nok til innsatsen er verdt og suggestiv nok til å gjøre visjonen om målet attraktivt.

I utviklingsplanleggingsprosessen er rollen til en trener, coach eller leder til en ideell organisasjon å skape rom for kreativitet, tanker og ideer til de frivillige, da han/hun vil være hovedarkitekt for scenariet, samt å bygge et klima av åpenhet, aksept og støtte i endringsprosessen. Samtalen skal gjennomføres i en coachingstil, og utformingen skal avsluttes med ekte overbevisning og vilje fra de frivillige til å gjennomføre planen.

Nedenfor finner du et utviklingsplanark.

Fornavn og etternavn .....

Dato for forberedelse .....

<b>Utviklingsbehov</b>	<b>Ønsket atferd</b>	<b>Handlinger</b>	<b>Nødvendige ressurser</b>	<b>Suksessindikatorer og tilbakemeldinger</b>	<b>Frister</b>
<i>Lag en liste over 2-3 ferdigheter og kompetanser du vil utvikle, viktig i rollen som en frivillig som arbeider med barn i fare for ekskludering.</i>	<i>Hvilken atferd vil bevise det høye nivået av denne ferdigheten (kompetanse)? Hva vil du gjøre mindre? Hva mer? Hva vil du gjøre annerledes?</i>	<i>Beskriv utviklingsaktiviteter: øvelser, opplæring og litteratur. Du kan også angi strukturen i handlingsplanen, f.eks. 70% av erfaring, 20% utdanning, 10% tilbakemelding</i>	<i>Hva trenger du for å lykkes med å utvikle ferdighetene dine? - Hvilken type trening? - Hvilken type litteratur? - Hvor kan du få informasjonen du trenger?</i>	<i>Hvordan vil du overvåke fremgangen din? Ved hvilke indikatorer vil du gjenkjenne fremgangen din? Hvilke spesifikke indikatorer vil være en indikasjon på suksess</i>	<i>Inkluder datoer: for den endelige fullføringen av programmet så vel som milepæler.</i>
1.					
2.					
3.					

Du finner et eksempel på *Autonomy Development Plan Design* på neste side.

# Autonomiutvikling



AUTONOMI



PLAN



MIN. 120 MIN



INDIVIDUELT  
ARBEID

ARBEID MED EN  
COACH

ARBEID MED EN  
LEDER

Autonomi er assosiert med et bestemt utviklingsstadium, når nivået av viljen til å ta eget valg og handler effektivt. Fra et objektivt synspunkt handler det om et menneske, en reell måte å tenke og fungere på.

Den psykologiske litteraturen skiller forskjellige typer autonomi, inkludert:

- **Atferdsmessig** - forstått som atferd uavhengig av andres forventninger.
- **Emosjonell** - selvstendighet fra samtykke av miljøet.
- **Kognitiv** - om praktisk tenkning og ha ditt eget verdisystem, individuelle vurderinger og mål, vite hvordan du kan oppnå dem, samt å bære ansvaret for din egen atferd
- **Instrumental** - uttrykt selvstendighet i handling og funksjon i ulike sosiale miljøer.

## Mål

Utvikling av evnen til å ta valg, ta ansvar, samt øke troen på personlig handlefrihet og øke selvtilliten.

## Råd

En frivillig arbeider kan lage en utviklingsplan selv, men et utviklingsprogram som tar høyde for økende autonomi, designet i samarbeid med koordinatoren (leder) til en NG, kan være en ytterligere faktor som styrker den interne motivasjonen. Denne typen planer kan også utvikles i samarbeid med en coach eller mentor.

Å utvikle autonomi er verdt å gjøre på forskjellige områder av livet, fra profesjonelt til personlig.

## Forfatter | Inspirert av

Forfatter: Monika Górska | COEDRO Coaching Education Development

## Bruksanvisning

Når du jobber individuelt eller jobber med en koordinator (coach), begynn med å analysere den nåværende situasjonen. Tenk på hva som ber deg om å håndtere utviklingen av autonomi? Hva vil endre seg? Hvordan vil det endre seg? Hvordan vil økningen i autonomi oversette seg til samarbeid med eleven og med den ideelle organisasjonen?

Svar på følgende spørsmål når du planlegger planen.

## Ønsket atferd

Som beviser at personen er:

- selvstendig av andres forventninger?
- selvstendig av vist aksept/samtykke (eller mangel på miljø)?

Hvordan anerkjenner du at en person vet hvordan man tar valg og tar ansvar for dem selv? Hva gjør hun / han, hvordan oppfører han / hun seg? Hva gjør hun / han ikke?

## Handlinger

Hvilke handlinger vil du ta for å utvikle din autonomi?

Hva vil du prøve, hvor ofte?

På hvilke styrker du kan basere utviklingen av autonomi?

## Ressurser

Hva vet du / har du en klar ide om / er i stand til for å utvikle autonomi?

Hva trenger du å lære?

Hvor (fra hvem) kan du få den informasjonen du trenger?

## Suksessindikatorer

Hvordan vil du vite at autonomien din øker?

Hva vil du gjøre mer?

Hva vil du gjøre mindre?

Angi på en skala hvordan det er nå og hvordan det skal være (f.eks. Nå ca 3 ganger av 10 går jeg ut med eget initiativ, og jeg vil ha minst 8 av 10 osv.)

Hva vil du gjøre annerledes?

Hva vil du slutte å gjøre og hva vil du begynne å gjøre?

## Frister

Hvor ofte vil du overvåke fremgangen din? (f.eks. 1x per kvartal og på slutten)

Hvem vil du be om tilbakemelding? Hvor ofte?

## Autonomiutviklingsplan

Et eksempel:

<b>Utviklingsbehov</b>	<b>Ønsket atferd</b>	<b>Handlinger</b>	<b>Nødvendige ressurser</b>	<b>Suksessindikatorer og tilbakemeldinger</b>	<b>Frister</b>
<i>Lag en liste over 2-3 ferdigheter og kompetanser du vil utvikle, viktig i rollen som en frivillig som arbeider med barn i fare for ekskludering.</i>	<i>Hvilken atferd vil bevise det høye nivået av denne ferdigheten (kompetanse)? Hva vil du gjøre mindre? Hva mer? Hva vil du gjøre annerledes?</i>	<i>Beskriv utviklingsaktiviteter: øvelser, opplæring og litteratur. Du kan også angi strukturen i handlingsplanen, f.eks. 70% av erfaring, 20% utdanning, 10% tilbakemelding</i>	<i>Hva trenger du for å lykkes med å utvikle ferdighetene dine? - Hvilken type trening? - Hvilken type litteratur? - Hvor kan du få informasjonen du trenger?</i>	<i>Hvordan vil du overvåke fremgangen din? Ved hvilke indikatorer vil du gjenkjenne fremgangen din? Hvilke spesifikke indikatorer vil være en indikasjon på suksess</i>	<i>Inkluder datoer: for den endelige fullføringen av programmet så vel som milepæler.</i>
Autonomi, utvikler en følelse av effektiviteten av autonom handling.	Jeg opptrer selvstendig av: <ul style="list-style-type: none"> <li>• forventninger til andre</li> <li>• aksept/samtykke av andre. Jeg tar eget initiativ. Jeg er ikke redd for å gjøre feil, og tro at jeg kan fikse dem. Jeg har høy selvtillit.</li> </ul>	Selvtillit øvelser Styrke analyser	Coaching eller veiledning Nyttige avlesninger: <ul style="list-style-type: none"> <li>• "The Six Pillars of Self-Esteem" av N. Brandon</li> <li>• "The Charisma Myth" av O. Fox Cabane</li> </ul>	Jeg tar mine egne valg. Jeg tar ansvar for handlingene som er tatt. Jeg foreslår løsninger. Bruk av en komparativ skala. Ber om tilbakemelding.	12 måneder. Kontroll av fremdrift: 1x per kvartal og et sammendrag på slutten (basert på observerte atferd og valgte indikatorer)

## **OPPHAVSRETT**

*Dette dokumentet ble opprettet som en del av prosjektet "Motivere. Styrke. Støtte. Opplæringsprogram for frivillige som arbeider med barn" og er fullt opphavsrettsbeskyttet av organisasjonene Coedro Coaching Education Development Monika Górka (Warszawa), Verum Foundation (Warszawa) og Change the World (Oslo) Forfatterne gir lisens til å bruke dette dokumentet under vilkårene i Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0) International Public License. Denne lisensen lar deg distribuere, vise og utføre materialet av dette dokumentet bare for ikke-kommersielle formål og under forutsetning av at det bevares i sin opprinnelige form (ingen avledede verk). Fullstendig tekst til lisensvilkårene og tillatt bruk av materialer er tilgjengelig på [www.creativecommons.org](http://www.creativecommons.org).*