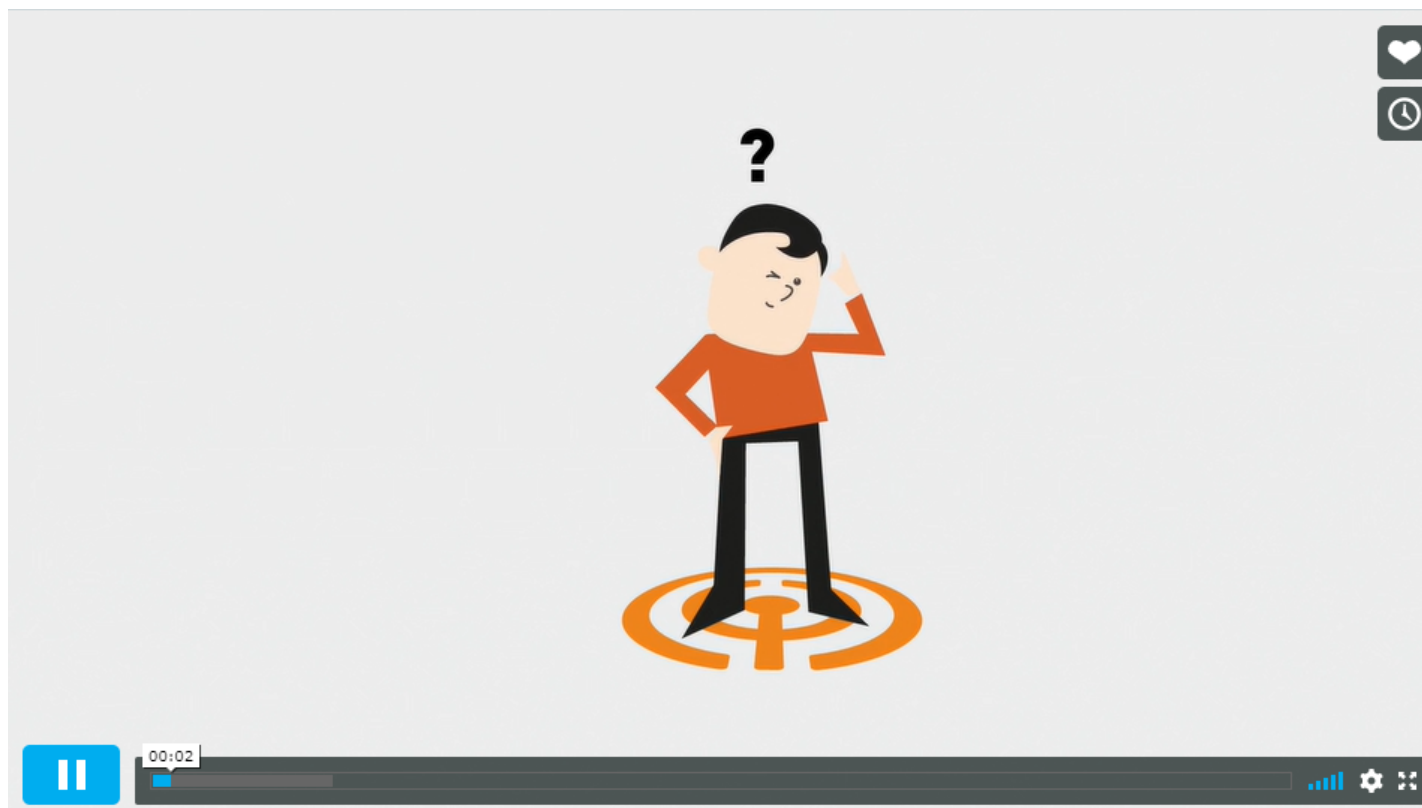


Ledelse af Frivillige d. 23. okt. 2019



SIND, Viborg
d.23. oktober 2019
v/Anita Sørensen

CFSA: Udviklings- og videnscenter om frivillighed



Se filmen om CFSA: <https://vimeo.com/359004161>

CFSA: Udviklings- og videnscenter om frivillighed

Center for Frivilligt Socialt Arbejde:

- formidler aktuel viden om frivillighed og civilsamfund
- tilbyder kurser og rådgivning
- kan hyres til oplæg, undersøgelser og udviklingsopgaver.



Få viden, redskaber og nye kompetencer

På frivillighed.dk kan du:

The screenshot shows the website's navigation menu with the following items: VIDEN, RÅDGIVNING, KURSER, NETVÆRK, KONSULENTBISTAND, and FORENINGSPORTALEN. Below the menu, there are several content blocks: a large image of people at a meeting, a news article titled 'Glæd dig til efterårets landsdækkende og lokale kurser', a 'FLERE NYHEDER OG ARTIKLER' section with a list of recent news items, and a 'NAVIGATOR-PROGRAMMET' section. At the bottom, there is a 'Få vores nyhedsbrev' button.

Bestille og downloade publikationer

Hente rådgivningsguider

Søge i Foreningsportalen

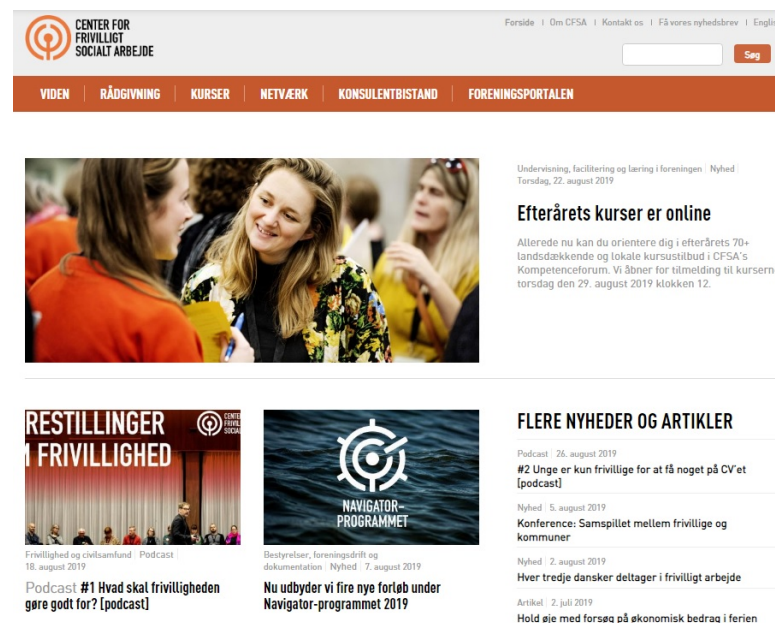
Tilmelde dig kurser

Rigtig god kursusdag

Tilmeld dig CFSA's nyhedsbrev

... og find svar på dine spørgsmål og inspiration til dit arbejde med frivillighed på

www.frivillighed.dk



The screenshot shows the CFSA website homepage. At the top, there is a navigation menu with links for VIDEN, RÅDGIVNING, KURSER, NETVÆRK, KONSULENTBISTAND, and FORENINGSPORTALEN. A search bar is located on the right side of the header. Below the navigation, there is a large image of people at a course, with the text "Undervisning, facilitering og læring i foreningen | Nyhed | Torsdag, 22. august 2019". To the right of this image is a news article titled "Efterårets kurser er online" with a sub-headline "Allerede nu kan du orientere dig i efterårets 70+ landsdækkende og lokale kursus tilbud i CFSA's Kompetenceforum. Vi åbner for tilmelding til kurserne torsdag den 29. august 2019 klokken 12." Below this, there are two more news items: "RESTILLINGER I FRIVILLIGHED" with a sub-headline "Frivillighed og civilsamfund | Podcast | 18. august 2019" and "NAVIGATOR-PROGRAMMET" with a sub-headline "Bestyrelser, foreningsdrift og dokumentation | Nyhed | 7. august 2019". On the right side, there is a section titled "FLERE NYHEDER OG ARTIKLER" with a list of news items: "Podcast | 26. august 2019 | #2 Unge er kun frivillige for at få noget på CV'et [podcast]", "Nyhed | 5. august 2019 | Konference: Samspillet mellem frivillige og kommuner", "Nyhed | 2. august 2019 | Hver tredje dansker deltager i frivilligt arbejde", and "Artikel | 2. juli 2019 | Hold øje med forsej på økonomisk bedrag i ferien".

Program

16:00

- Introduktion med kaffe og kage
- Perspektiver på ledelse af frivillige
- Motivation af frivillige og frivilliges livscyklus i organisationen

18:00

Aftensmad med samtale

18:30

- Din personlige lederrolle
- Redskaber til mødeledelse
- Videre læring herfra

20:00

Tak for i aften.

INTRO

- Hvem er jeg?
- Min erfaring med ledelse af frivillige?
- Hvad vil jeg gerne have med fra i dag?

Perspektiver på ledelse

- hvordan kan vi forstå ledelse?

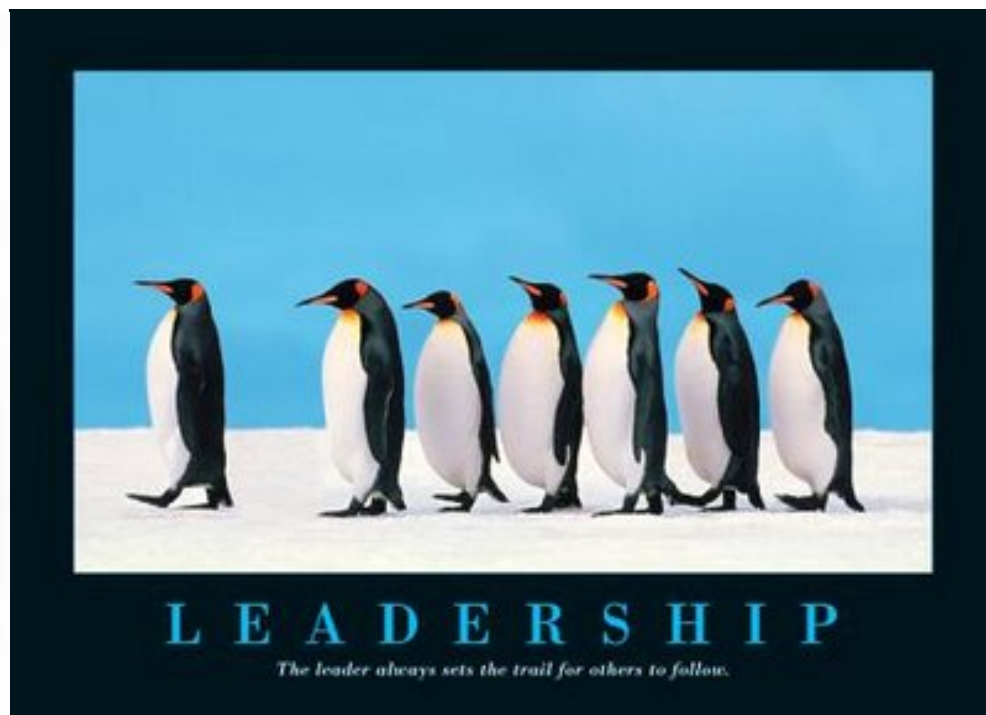
Ledelse af frivillige - perspektiver

- Fokus på resultater og involvering, relationer, deltagelse, synlighed, etik og værdier.
- Menings- og retningsgivende
- Tydelig kommunikation - tydelige forventninger
- Sikre frivillige et motivationsfremmende udbytte
- Situationsbestemt ledelse - fra motivationsarbejde til rammesætning og opgaveafklaring til repræsentation af foreningens værdigrundlag

Ledelse af frivillige - noget særligt?

Ledelsesdilemmaer - jeres erfaringer

Management vs. Leadership



Fokus på:

- Mønstre og sammenhænge i et system
- Relationer og positioner i et system
- Tanker og handlinger hos den enkelte i systemet
- Hvordan et systems dele indbyrdes agerer/relaterer

- **Menneskesyn:** det enkelte menneske i relation til andre.

Systemisk ledelse - opmærksomhedspunkter til lederen

- Ledelse udøves i en **bestemt sammenhæng & kontekst**. Lederen er med til at skabe situationer, adfærdsmåder og relationer i det 'system', han/hun er leder i.
- Ledelse er en **social og relationel proces**: aktivt samspil mellem lederen og dem, der ledes. Ledelse sker i påvirkning af og samspil med andre.
- Ledelse er **positionsafhængig** - man ser med de briller, man har på (topleder, mellemlider, teamleder, frivilligleder, bestyrelse mm.)
- Den **lærende ledelsesstil** - opmærksomheden på nye perspektiver og procedurer for opgaverne
- Den **lyttende leder** - at skabe rum til sparring
- **Pointe**: lederens opmærksomhed er kommunikation og relationsbaseret arbejde.

TEGN EN SKO

DOMÆNETEORI - samtalebaseret perspektiv på ledelse

REFLEKSIONENS DOMÆNE

Hvilke tanker og refleksioner får jeg, når jeg hører andres syn på sagen?

Samtalen/sproget er bestemt af personlige holdninger, men med åbenhed overfor andre

Nye vinkler – nye forståelse sammen med andre

PRODUKTIONENS DOMÆNE

Hvad er vores rutiner, regler og procedurer?

Samtalen afspejler forståelse af, hvem gør hvad, hvordan og hvornår?

Organisationens ”trafikregler”

Hvad er ‘Rigtigt’ og ‘forkert’

ÆSTETIKKENS/ PERSONLIGE DOMÆNE

Hvad føler/oplever jeg?

Samtalen/sproget er bestemt af personlige holdninger, værdier, moral og etik (subjektive holdninger)

DOMÆNETEORI - ledelse af frivillige

- Domæneteori er et **dialogværktøj** til arbejde med sociale relationer (også ved mødefacilitering)
- Gør leder **opmærksom** på, hvilket domæne han/hun (typisk) taler ud fra
- Kan bruges til at **afdække** emnet ledelse af frivillige i organisationen (hvordan *gør* vi & hvordan *vil vi* gerne gøre det?)
- Kan bruges til at **forstå** hinanden i kommunikationen om ledelse af frivillige. Hvordan taler vi om ledelse?
- **Fremmer** tillid, gennemsigtighed og åbenhed over for de forskellige synspunkter

Relationel ledelse - opmærksomhedspunkter

- At have kompetence til at skabe og fastholde fokus (organisationens formål og værdier)
- At have relationelle og sociale kompetencer (tillid, facilitere sociale processer)
- At have kompetence til at motivere (individet og organisation)
- At have kompetence til at alle skal kunne være med (inkluderende)
- At have kompetence til at arbejde med udvikling (samspil ml individet og organisationens udviklingspotentialer)

Ledelsesrolle: at facilitere skabelsen af værdifulde sociale relationer.

Refleksionsspørgsmål

- Hvad tænker I om denne tilgang til ledelse?
- Ny viden?
- Genkender I noget?

Forstå frivilliges livscyklus

Livsfaser og identitet

Socialisering
Udvikling
Uddannelse

Etablering af familie
Hjem
Job

Børn flytter
Efterløn/ Pension

Den frivilliges livscyklus

Overvejer



Opstarter



Fastholder



Stopper

Før
frivilligheden
Hvad andre
tænker og gør
påvirker også
beslutningen

Introduktion til
organisation
og opgave

Behandling af
frivillig i
organisationen

Afsked med
organisationen

Overvejelserfasen

- Inden den frivillige kommer ind i organisationen
- Den mulige frivillige kan have hørt om organisationen gennem hjemmeside, venner, familie, sociale medier mv.
- Den frivillige har måske på forhånd forventninger til organisationen?
- Denne fase bliver desværre ofte negligeret, hvilket er u hensigtsmæssigt for organisationens længere liv.

Opstartsfasen / Onboarding.

- Den frivillige starter i organisationen - man er ny lang tid
- Den frivillige skal lære kulturen, rolle, normer og regler
- Den frivillige kan opleve usikkerhed og lav tro på egne evner
- Behov for passende instruktion/støtte fx i form af uddannelse, sideoplæring mv.
- Fokus på at få den nye med i fællesskabet

Fastholdelse

- Efter ca. 6-12 måneder vil den frivillige være mere sikker på sin arbejdsopgave
- Fokus på at motivere den frivillige fx gennem samtaler, nye udfordringer, fjerne oplevede barrierer
- Opmærksomhed på at den frivilliges motiver kan ændres over tid

Stopper

- Når den frivillige stopper
- Vigtigt, at give den frivillige en god følelse, måske fortæller vedkommende andre om organisationen eller starter som frivillig på et senere tidspunkt

Danskernes frivillige engagement

Frivilligrapport 2016-2018

39 %

af befolkningen har
deltaget i frivilligt
arbejde inden for
det seneste år
(marts 2017)

Gennemsnitsalder
er

49 år

Danskernes frivillige engagement - motivation

Frivilligrapport 2016-2018

Frivillige motiveres af:

- At gøre en forskel 85 %
- At have det sjovt 73 %
- Fællesskabet 70 %

33% er frivillige
efter at være blevet
spurgt



AFTENSMAD

Den personlige lederrolle

- Hvordan er jeg som leder?
- Hvordan vil jeg gerne være som leder?

Hvad håber jeg at blive dygtigere til i mit arbejde med ledelse af frivillige?

Hvordan kan jeg arbejde med det?

Perspektiver på ledelse - opsummerende



- Relations- og dialogbaseret
- Faciliterende
- Situationsopmærksomhed
- Motiverende og anerkendende
- Nysgerrighed og rum til refleksion
- OBS på individers forskellige ståsteder (værdier og positioner)
- Skabe og fastholde fokus (org. formål og værdier)
- Skabe fælles virkelighedsforståelse

- Ingen rammer
- Give frivillige oplevelse af kontrol og bureaukrati
- Give frivillige oplevelse af mistillid og manglende respekt
- Bryde psykologisk kontrakt med frivillige
- Negative (eller ingen) forventninger til frivillige
- Ikke har tid til at engagere sig og skabe relationer

Redskaber til mødeledelse

Gamemaster

Feedback metode

Det gode møde - GAMEMASTER MODELLEN

Kontrakt

- Arbejdsform
- Emne
- Mål

Timeout

Evt.
genforhandling af
kontrakt

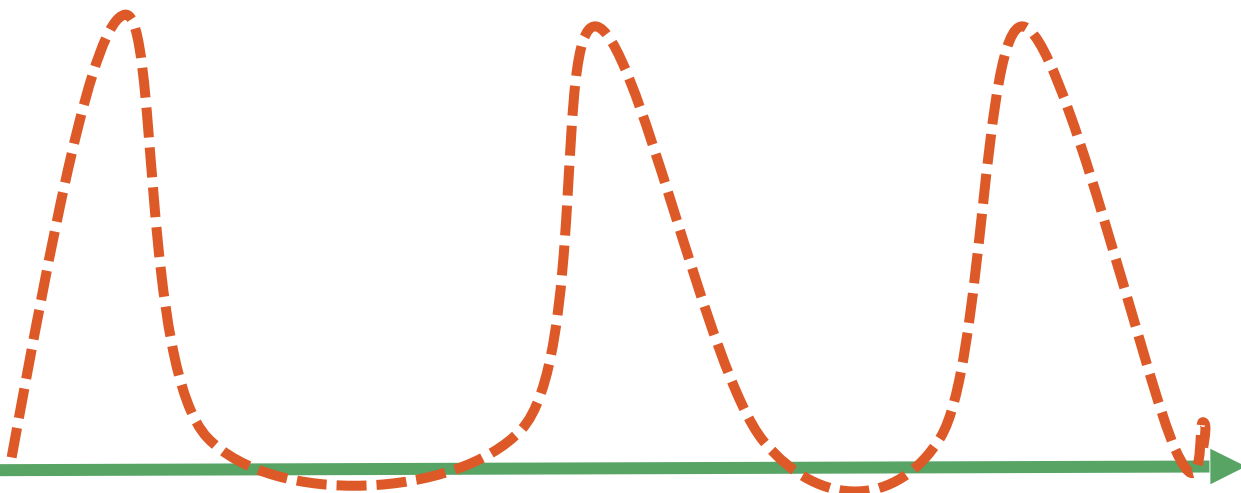
Opsummering

- Hvad har vi aftalt?
- Hvem har ansvar for aftaler (deadline?)
- Hvordan gik mødet?

Meta-niveau



Handlings-niveau



Det gode møde - regler

- Aftal indbyrdes regler - hvad er det gode møde for jer?

Inspiration til møderegler:

- Alt redegørelse sendes skriftligt inden mødet
- En af gruppens medlemmer styrer processen (aftales)
- En af gruppens medlemmer styrer tiden (aftales)
- Vi kommunikerer med respekt for hinanden og der skal være plads til diskussion
- Vi gør alt for at møde til tiden og sender afbud i god tid
- Møderne skal give mening
- Alle skal gerne inddrages

Feedback til frivillige - værktøj

Krav til god feedback

- Beskrivende vs vurderende
- Specifik vs generel
- Udtrykkes i jeg-form
- Rettet mod adfærd, modtageren kan gøre noget ved
- Ønsket vs påtvunget
- Sker hurtigt efter konkrete adfærd
- Plads til dialog
- Fremadrettet

Feedback skal indeholde de tre K'er

- Feedback skal være KÆRLIG
- Feedback skal være KONKRET
- Feedback skal være KONSTRUKTIV

Gode råd til den, der modtager

- Lyt til feedbacken som den bliver fremstillet
- Lyt aktivt
- Hold dig til sagen
- Vis, at du har forstået budskabet
- Spørg andre, om de har tilsvarende observationer

Gode råd til den, der giver feedback

- Feedback både på proces og resultat
- Beskriv det, du ser – observationer
- Beskriv hvad du oplever – føler
- Vurder aldrig motiver bag handlinger

Litteratur og inspirationsmateriale

Kap 9 - Ledelse der passer til situationen - gode råd til ledere af frivillige med brugerbaggrund - Om situationel ledelse i samtaler der kræver mod.

En god artikel, som beskriver situationel ledelse fra et frivilligt perspektiv.

<https://frivillighed.dk/publikationer/samtaler-der-kræver-mod-redskaber-til-svære-samtaler-i-det-frivillige-socialt>

Kap 4 - 10 gode råd - og fem klassiske fejl. Af Hans Stavnsager

- Om 10 gode råd til motivation af frivillige. I motiver den frie vilje.

<https://frivillighed.dk/publikationer/motiver-den-frie-vilje-en-antologi-om-fastholdelse-og-rekruttering-af-frivillige>

Inspiration (engelsk):

Se evt. følgende klip om, hvordan at vi som ledere skal have fokus på the "why" (ca. 15 min).

https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action?language=da

Youtube film om selvbestemmelses teorien (ca. 3 min).

<https://www.youtube.com/watch?v=3sRBBNkSXpY>

Find mere inspiration på www.frivillighed.dk

Tak for i dag!

Tilmeld dig nyhedsbrevet på frivillighed.dk
- meget mere viden om frivillighed



Anita Sørensen
Ekstern konsulent, CFSA
ans@frivillighed.dk