

Hvad er ledelse af frivillige?

Dansk Sejlunion d. 11-11-2022

Lasse F. Petersen, medejer og konsulent i Ingerfair,
lasse@ingerfair.dk eller 40 10 55 20

ingerfair

HVEM ER JEG?



Lasse F. Petersen

Konsulent i Ingerfair.

100 mtr. mester i den praktiske del af rekruttering og ledelse af frivillige.

Ophavsmanden bag Klub Frivillig konceptet og vandt med dette Kulturministerens Idrætspris i 2015.

Praktiker til fingerspidserne og har siden 14 års alderen været frivillig leder i mange forskellige projektor.

De seneste 6 år har jeg holdt over 300 oplæg i foreninger og organisationer med rekruttering og ledelse som emner.

...og så er jeg glad for at være her og møde jer!

HVAD LAVER VI?

Fordi vi er optaget af fagligheden i at arbejde med frivillige, har vi tre kerneopgaver:



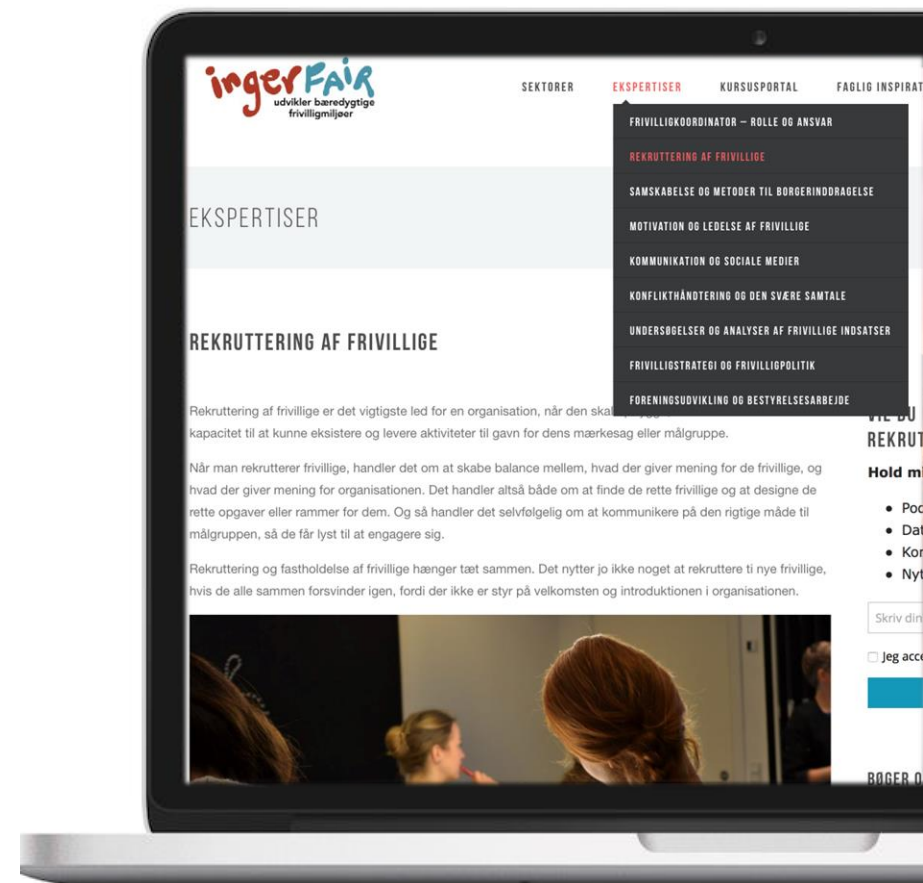
Kompetenceudvikling



Faglige fællesskaber



Vidensopsamling,
evaluering og analyse



Find alle vores åbne kurser, aktuelle foredrag, gratis fagartikler og læs mere om hvordan din organisation/forening kan gøre brug af vores ekspertiser på www.ingerfair.dk

Dagens program

- Hvad er ledelse af frivillige? Og hvad er det ikke?
- . Kortlæg din personlige ledelsesstil, så du ved, hvor du står stærkt, og hvor du skal sætte ind.
- Ledelses-case og udfordringer.



GRUNDLÆGGENDE LEDELSE



HVAD ER LEDERSKAB



Tilfælles: at flytte mennesker hen imod et fælles mål

Hvordan tænker vi ledelse?

*“Ledelse af frivillige er en **handling**, som sker i **situationer**, hvor lederen benytter evnen til at **styre, begejstre eller reflektere** med henblik på at få andre til at nå **et mål**”*

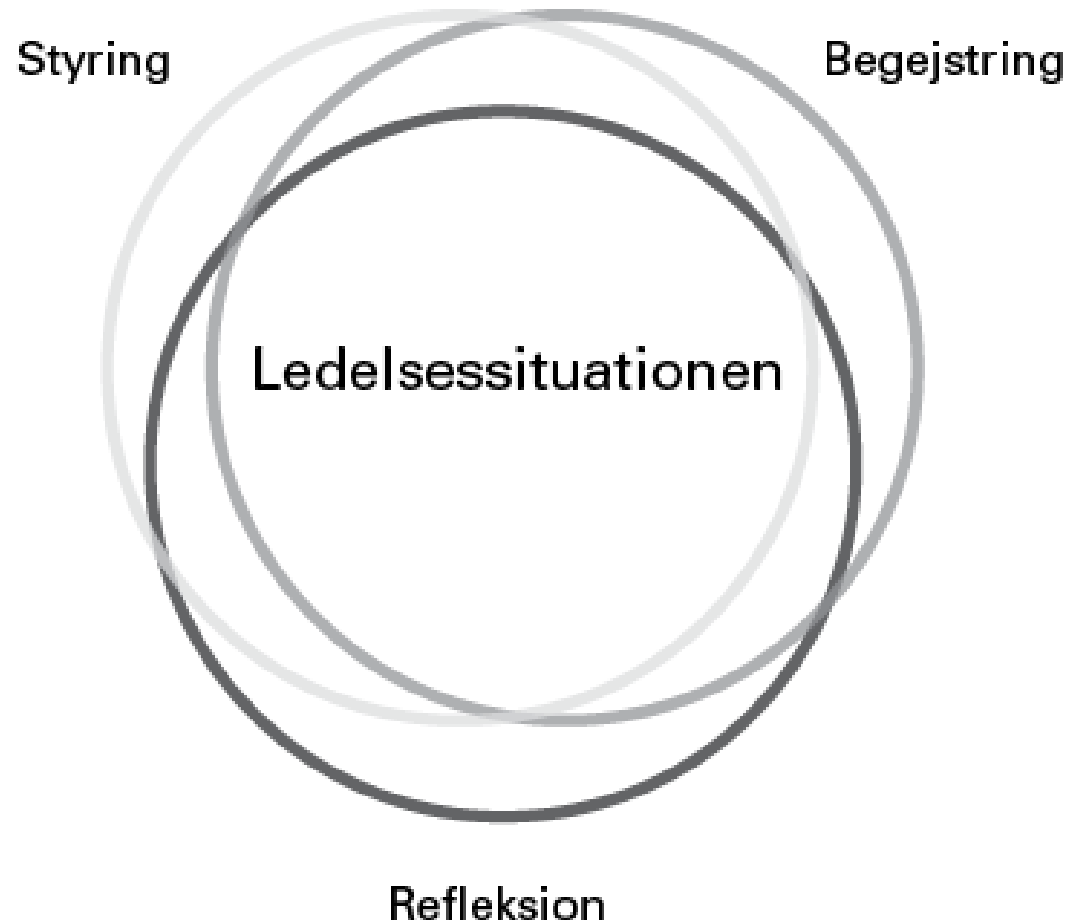
Handling sker i
situationen

=

Handler om at gøre,
ikke at være

ingerFAIR

Lederegenskaber



FØLGESKAB?

"If you think you are leading and turn around to see no one following, then you are just taking a walk."

Benjamin Hooks



**Be the kind
of leader
that you
would
follow.**



Ledelse handler om at gøre,
ikke om at være

Ledelse sker i situationen,
og afhænger af situationen

Ledelse er til formål at flytte
folk hen imod et fælles mål

- ✓ I skal handle
- ✓ I skal kende dem I leder
- ✓ I skal kende jeres mål



1. Værten



Ledelse handler om at nå målene i fællesskab. Det kræver fokus på samspillet i frivilligruppen.

2. Idémageren



Ledelse handler om at skabe nye metoder og initiativer, som i fremtiden vil gøre en forskel for mærkesagen.

3. Administratoren



Ledelse handler om at strukturere, organisere og kontrollere de frivilliges arbejde.

4. Præstationstripperen



Ledelse handler om at sætte høje mål og nå dem.

LEDELSESSTIL TEST

FIND DIN LEDELSESSTIL

| I min rolle som leder af frivillige lægger jeg vægt på: (del 1 af 2) | | Meget | En del | Neutral | Ikke meget | Meget lidt |
|---|---|-------|--------|---------|------------|------------|
| 1 | At hjælpe og støtte de frivillige hvis de har det svært. | | | X | | |
| 2 | At organisere aktiviteten så de frivillige kan løse deres opgaver grundigt og systematisk. | | X | | | |
| 3 | At jeg opleves og handler som en aktiv, energisk og målrettet leder. | | | | | X |
| 4 | At gå foran når frivilligruppen står foran ændringer og forandringer. | X | | | | |
| 5 | At formulere nogle klare retningslinjer for de frivilliges ansvar og arbejde. | | X | | | |
| 6 | At skabe et frivilligmiljø med plads og tid til socialt samvær og småsnak. | | | | | |
| 7 | At inspirere de frivillige til selv at finde kreative løsninger på problemer. | | | | | |
| 8 | At sikre mig at alle altid udnytter deres egen tid og gruppens ressourcer effektivt og målrettet. | | | | | |
| 9 | At opmuntre, anerkende, støtte og motivere de frivillige. | | | | | |
| 10 | At have nogle procedurer der sikrer, at jeg altid kan checke, om de frivillige følger planerne. | | | | | |
| 11 | At jeg altid selv går foran og yder en effektiv indsats for at nå vores mål. | | | | | |
| 12 | At sikre gode faciliteter og rammer for at de frivillige kan arbejde selvstændigt. | | | | | |

Skema 2.3.1 Kortlæg din ledelsesstil – del 1

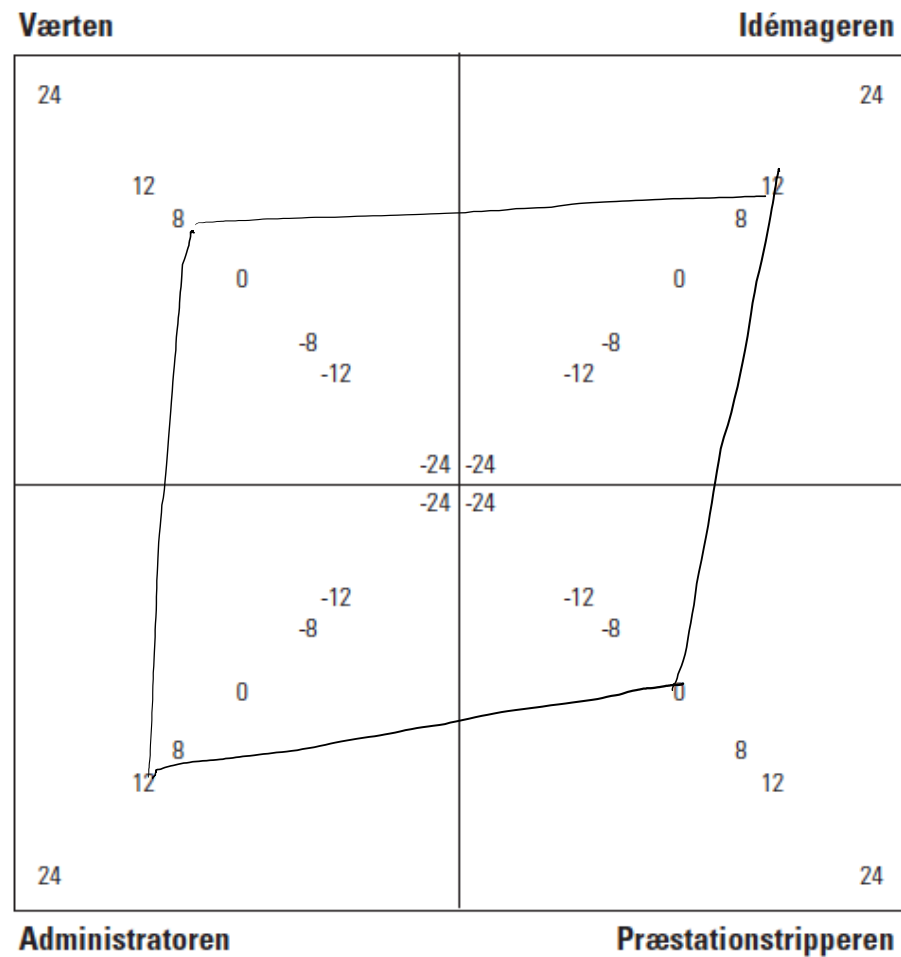
| I min rolle som leder af frivillige lægger jeg vægt på: (del 2 af 2) | | Meget | En del | Neutral | Ikke meget | Meget lidt |
|---|---|-------|--------|---------|------------|------------|
| 13 | At jeg træffer mine beslutninger på basis af klare og sikre facts. | | | | | |
| 14 | At kende de frivilliges baggrund, værdier og holdninger. | | | | | |
| 15 | At spille en central rolle i de frivilliges udvikling af nye initiativer. | | | | | |
| 16 | At de frivillige ikke spilder tiden, men koncentrerer sig om at levere det, de skal. | | | | | |
| 17 | At mægle når forskellige meninger og interesser ser ud til at skabe konflikter. | | | | | |
| 18 | At sikre nogle rutiner der skaber struktur og orden i de frivilliges arbejdsform. | | | | | |
| 19 | At sikre at de dygtigste frivillige bliver fremhævet foran resten af frivilligruppen. | | | | | |
| 20 | At være inspirerende og en kreativ medspiller i frivilligruppen. | | | | | |
| 21 | At styre og følge de frivilliges arbejde helt til dørs. | | | | | |
| 22 | At skabe et åbent, positivt og tillidsfuldt frivilligmiljø i gruppen. | | | | | |
| 23 | At gøre organisationens sag, vision og langsigtede mål synlige og forståelige for alle. | | | | | |
| 24 | At sige tingene direkte og skære ind til benet i de frivilliges arbejde, så vi når vores mål. | | | | | |

Skema 2.3.2 Kortlæg din ledelsesstil – del 2

FIND DIN LEDELSESSTIL

| Skema Z.4 Giv dig selv point | | Meget | En del | Neutral | Ikke meget | Meget lidt | = | Væsten | Administratoren | Præstationstripperen | Idémageren | |
|---------------------------------|-------------------------|-------|--------|---------|------------|------------|---|--------|-----------------|----------------------|------------|---|
| 1 | Værtsfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | 0 | | | | |
| 2 | Administratorfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | 2 | | | |
| 3 | Præstationstripperfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | -1 | | |
| 4 | Idémagerfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | 1 | |
| 5 | Administratorfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | 2 | | | |
| 6 | Værtsfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| 7 | Idémagerfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| 8 | Præstationstripperfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| 9 | Værtsfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| 10 | Administratorfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| 11 | Præstationstripperfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| 12 | Idémagerfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| 13 | Administratorfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| 14 | Værtsfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| 15 | Idémagerfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| 16 | Præstationstripperfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| 17 | Værtsfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| 18 | Administratorfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| 19 | Præstationstripperfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| 20 | Idémagerfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| 21 | Administratorfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| 22 | Værtsfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| 23 | Idémagerfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| 24 | Præstationstripperfokus | 4 | 2 | 0 | -2 | -4 | = | | | | | |
| Vært-point | | i alt | | | | | | | 0 | | | |
| Administrator-point | | i alt | | | | | | | | 1 | | |
| Præstationstripper-point | | i alt | | | | | | | | | -1 | |
| Idémager-point | | i alt | | | | | | | | | | 1 |

FIND DIN LEDELSESSTIL



Skema 2.5 Grafisk fremstilling af din lederstil

Der er et godt fællesskab
- men gruppen kan mangle retning

Kendetegn:

- Skaber fællesskab, hvor man trives, holder sammen og lever op til udefrakommende forventninger
- Lytter, tager hensyn, neddæmper konflikter og modsætninger
- Menneskelige relationer er lige så vigtige som målet
- Fungerer som coach og prøver at få alle i samme retning

Styring: Fælles opbakning og konsensus om retningen

Begejstring: Fokus på den enkeltes motivation og gruppens dynamik

Refleksion: Fokus på at skabe et endnu bedre miljø i frivilligruppen

Modgang: Undgår konflikter og er passiv ved mangel på sammenhold. Forsøger at være, som han tror, andre vil have ham til at være.

Fraværet af Værten: Frivillige går deres egne veje uden hensyn til gruppen • Ingen fællesskabsfølelse • Grobund for dårlig samarbejdskultur • Frivillige føler ikke ansvar over for hinanden

1. Værten



Ledelse handler om at nå målene i fællesskab. Det kræver fokus på samspillet i frivilligruppen.

Der er fokus på visionerne
- men der kan mangle mål
og handling

Kendetegn:

- Skaber nye initiativer og forandringer
- Drivkraften er uprøvede muligheder
- Alt er muligt!
- Skaber selv fremtiden

Styring: Opfordrer frivillige til at være proaktive og kaste sig ud i nye udfordringer.

Fokus på langsigtede mål, nye ideer og visioner

Begejstring: Ved selv at være ambitiøs, lidenskabelig og utrættelig

Refleksion: Hvordan man kan give de frivillige endnu mere rum til kreativitet, ideudfoldelse og selvstændighed

Modgang: Kan være ustruktureret og kaotisk, når de oplever at ideer går op i røg, eller der ingen opbakning er.

Fraværet af Idémageren: Frivillige kan ikke relatere indsats til organisationens vision og mærkesag • Frivillige ved ikke hvorfor de er med • Det frivillige arbejde giver ikke mening

2. Idémageren



Ledelse handler om at skabe nye metoder og initiativer, som i fremtiden vil gøre en forskel for mærkesagen.

Der er styr på roller og ansvar
- men der kan mangle plads til
ideer og nytænkning

Kendetegn:

- Styr på tingene, fremtiden planlagt og forudsigelig
- Beslutninger træffes nødtvunget hvis konsekvenserne ikke kendes
- Garderer sig mod det uventede

Styring: Skarp fokus på at følge planer og retningslinjer.

Det går godt når det går som planlagt

Begejstring: Ved at udvikle gode gennemskuelige procedurer og systemer til arbejde, så alle ved hvem der gør hvad, hvornår

Refleksion: Fokuserer på at styrke overskueligheden for de frivillige og hvordan man selv får mere kontrol med gruppens arbejde

Modgang: Bliver stresset: hvad har jeg planlagt forkert/overset/glemt at kontrollere?
Bliver begrænsende.

Fraværet af Administratoren: Frivillige usikre omkring opgavefordeling, ansvar og rammer • Usikkerhed om hvad man må / ikke må • Mindsker lysten til at tage selvstændigt ansvar

3. Administratoren



Ledelse handler om at strukturere, organisere og kontrollere de frivilliges arbejde.

Der fremdrift og engagement
- men gruppen kan føle sig
presset og mangle fællesskab

Kendetegn:

- Er ambitiøs og opstiller høje, konkrete mål
- Entusiastisk, presser sig selv og andre for at vinde
- Tænker nyt og tager chancer for at nå målet
- At vinde betyder mere end hvad han vinder

Styring: Sætter kortsigtede, målbare og konkrete mål

Begejstring: Fejrer og belønner den enkeltes eller gruppens præstation

Refleksion: Fokus på at finde hurtigere og mere effektive veje til målet

Modgang: Bliver gal, skuffet og ureflekteret, når ting ikke går som man havde lovet eller ambitioner må neddæmpes.

Fraværet af Præstationstripperen: Frivillige sætter selv urealistiske og irrelevante mål • Fraværet af belønning for at nå mål skaber ligegyldighed • Manglende engagement i gruppen

4. Præstationstripperen



Ledelse handler om at sætte høje mål og nå dem.

1. Værten



Ledelse handler om at nå målene i fællesskab. Det kræver fokus på samspillet i frivilligruppen.

2. Idémageren



Ledelse handler om at skabe nye metoder og initiativer, som i fremtiden vil gøre en forskel for mærkesagen.

3. Administratoren



Ledelse handler om at strukturere, organisere og kontrollere de frivilliges arbejde.

4. Præstationstripperen



Ledelse handler om at sætte høje mål og nå dem.

*Hvilken stil har du?
Hvad genkendte du?
Hvad kan vi bruge det til?*

Gå sammen 2 og 2.

8 minutter.

LEDELSE AF FRIVILLIGE

*”Før du prøver at ændre på
de frivillige, så de passer til
din ledelse – så prøv at
ændre din ledelse, så den
passer til de frivillige”*

ingerFAIR

Dilemma:

I bliver kontaktet af to frivillige som gerne vil bidrage til det frivillige arbejde i netop jeres organisation.

De har allerede et forslag til en aktivitet –

FRIVILLIGDAGEN –

en dag med fokus på de frivillige i hele organisationen, som har været en stor succes i nabobyen og andre organisationer.

Jeres frivilliggruppe er ret homogen, alle har været med i mange år og er 55+. De to nye er 20 år yngre.

I er i tvivl om hvorvidt I skal have dem med, nu hvor alle aktiviteter er fastlagt for året og nu hvor jeres gruppe fungerer fint.

Gør det du er bedst til



Hvad er det første og det
mindste du kan gå hjem og
prøve af i morgen?





Tak for i dag!

Inspiration til arbejdet med frivillighed, podcast & gratis events:
www.ingerfair.dk