

A woman with short blonde hair, wearing a patterned t-shirt, stands in a classroom pointing at a whiteboard. The whiteboard has the text 'HJERNETRÆNING' and 'PROBLEM' written on it. In the foreground, the back of a student's head and shoulders is visible, wearing a dark t-shirt with the word 'SEIERSE' printed on it. To the right, another student is seated at a desk, looking towards the presenter. The entire scene is overlaid with a semi-transparent orange filter.

Ledelse af frivillige

Grundlæggende intro til ledelse af frivillige

DGI



Program

1. Velkomst
 - kort om DGI's frivillighedsuddannelse
2. Intro til ledelse af frivillige
3. Lederstilstyper
4. Næste skridt
 - en opgave til at tage med hjem



Formål: at få et indblik i ledelse af frivillige og i egen lederstil



START

Kort om frivilliguddannelsen

At styrke arbejdet med frivillige og fremtidssikre din forening

■ Fem moduler:

- 1) Tal og tendenser
- 2) Ledelse af frivillige
- 3) Planlægning og organisering og 4) Rekruttering og involvering
- 5) Motivation og pleje

Afsluttes med en fernisering – plan for arbejdet med frivillige

- Mellem modulerne - afprøvning i praksis via hjemmeopgave
- Kontakt konsulent som følger op og understøtter



SVØMMEKLUBBEN HASI
HALLIWICK-SVØMNING I SILKEBORG



GJESSØ
G · U · F
UNGDOMSFØRENING



Silkeborg Karate Skole -
Okinawa Goju Ryu Karate Do



Silkeborg IF Klatring

Two black silhouettes of people in climbing poses, one hanging from a horizontal bar and the other in a similar pose.

Er du leder i din forening?

Ja

Nej

2. Grundlæggende intro til ledelse af frivillige



Ledelse af frivillige i forening

3 Forudsætninger



1.

Det starter i
bestyrelsen

Om foreningen

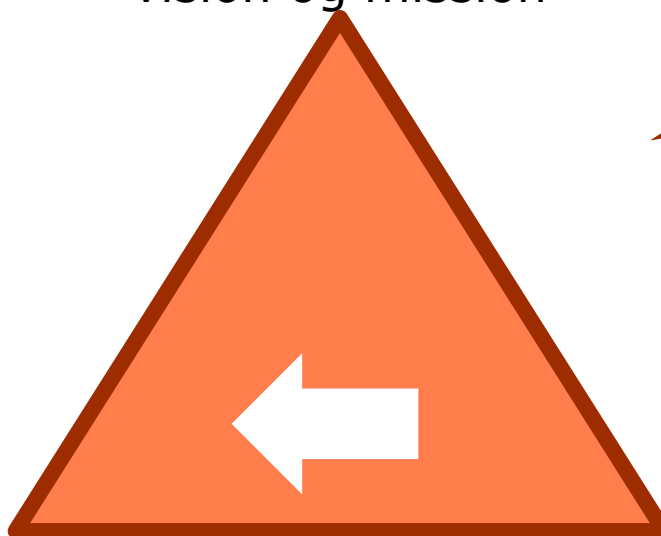
Forudsætningen for en velfungerende idrætsforening er, at **medlemmerne skal vide og forstå, at de er med i en forening** og kende dens formål



Foreningsledelse

Foreningens DNA

Vedtægter, værdier,
vision og mission



Ledelse

Planlægge, organisere,
koordinere, motivere
mv.

Opgaveløsning



3.

**Bestyrelsen skal
være ledelse**

Hvad er lederskab?



A woman with blonde hair tied back, wearing a dark t-shirt and leggings, is smiling and clapping her hands. In front of her, a young girl in a white t-shirt with a cartoon character and dark pants is standing on a wooden beam. To the right, another girl is also on a beam, and several other children are visible in the background. The scene is set in a gymnasium with a basketball hoop and backboard visible. The entire image has a warm, orange-tinted overlay.

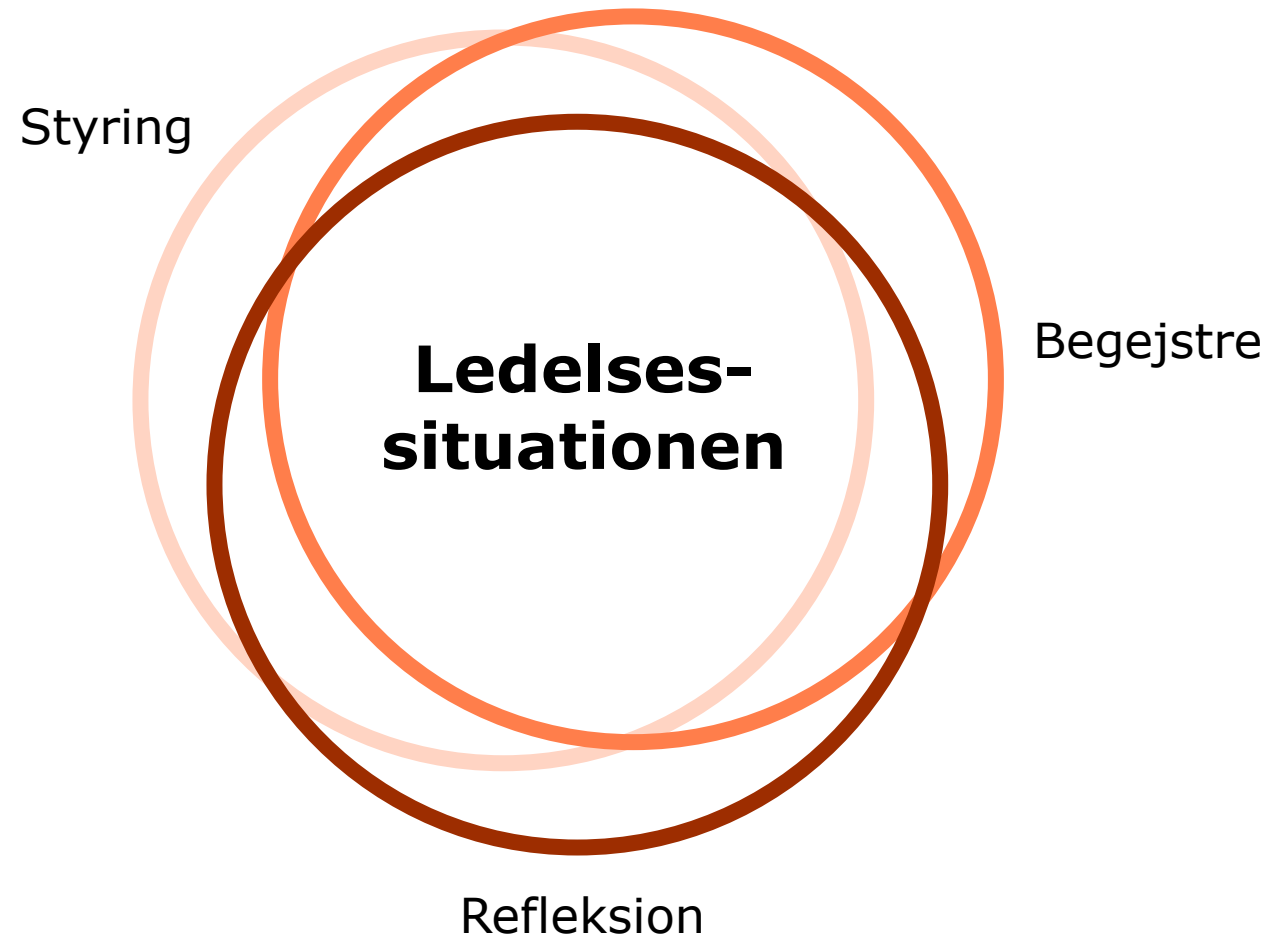
Til fælles: At flytte mennesker hen imod et fælles mål

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**”*

Kilde: Ledelse af frivillig, Forlaget Ingerfair (2020)

Lederegenskaber

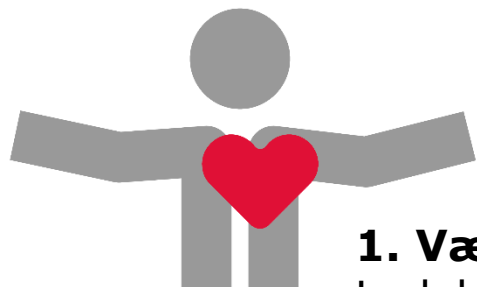


Kilde: Ledelse af frivillig, Forlaget Ingerfair (2020)

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

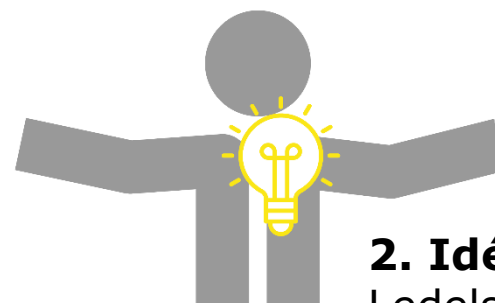


3. Lederstiltstyper



1. Værten

Ledelse handler om at nå målene i fællesskab. Det kræver fokus på spillet i frivillighedsgruppen.



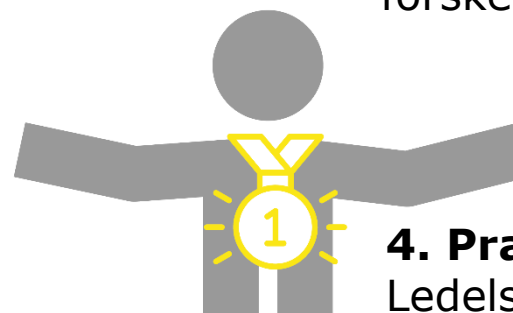
2. Idémageren

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. Præsentationstripperen

Ledelse handler om at sætte høje mål og nå dem.

Kilde: Ledelse af frivillig, Forlaget Ingerfair (2020)



Værten

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

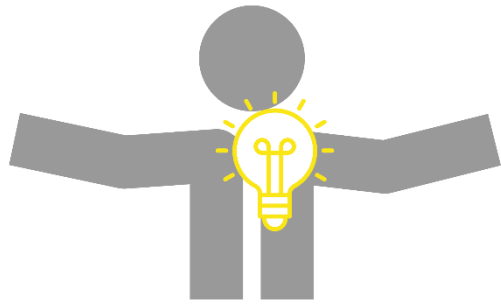
Begejstring: Fokus på den enkeltes motivation og gruppens dynamik

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

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

Kilde: Ledelse af frivillig, Forlaget Ingerfair (2020)



Idémageren

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

Kilde: Ledelse af frivillig, Forlaget Ingerfair (2020)



Administratoren

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

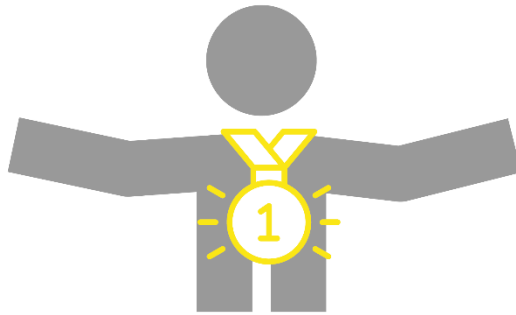
Refleksion: Fokuserer på at styrke overskueligheden for de frivillige, og hvordan man selv får mere kontrol med gruppens arbejde

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

Fraværet af administratoren: Frivillige er usikre omkring opgavefordeling, ansvar og rammer

- Usikkerhed om, hvad man må/ikke må
- Mindsker lysten til at tage selvstændigt ansvar

Kilde: Ledelse af frivillig, Forlaget Ingerfair (2020)



Præstationstripperen

Der er 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

Kilde: Ledelse af frivillig, Forlaget Ingerfair (2020)



1. Værten

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



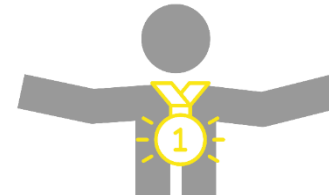
2. Idémageren

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. Præsentationstripperen

Ledelse handler om at sætte høje mål og nå dem.

Hvilken stil har du? Noget du kan genkende?

Dilemma:

I bliver kontaktet af to frivillige, som gerne vil bidrage i jeres forening.

De har selv et forslag til en aktivitet - For vild til floor dance - en dansek konkurrence, som har været en stor succes i nabobyen.

Jeres frivilliggruppe er ret homogen, alle har været med i mange år og er 50+. De to er 10 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

Hvad siger de forskellige typer til denne udfordring?

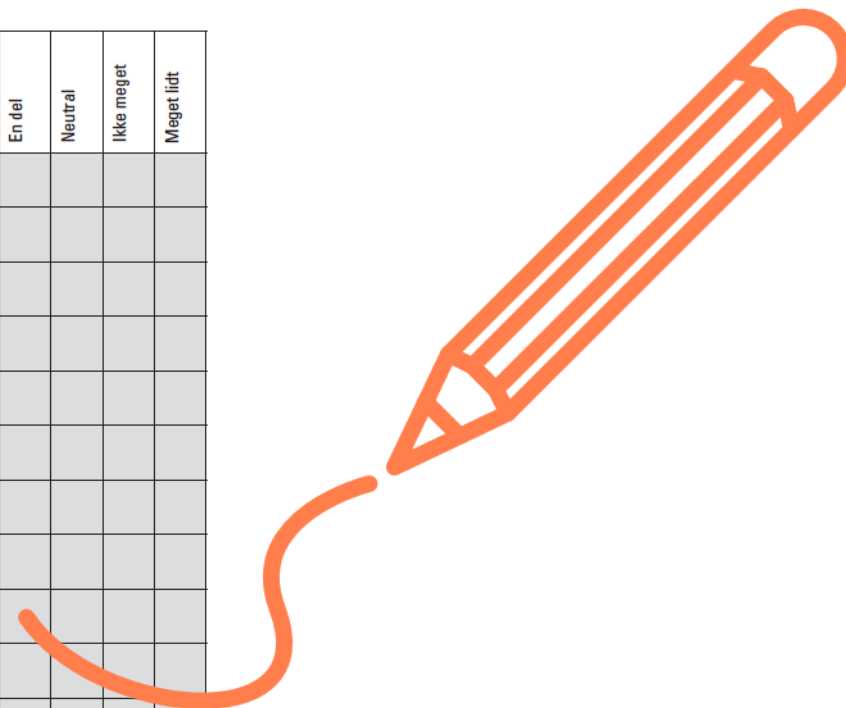
Din ledelsesstil – test dig selv

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



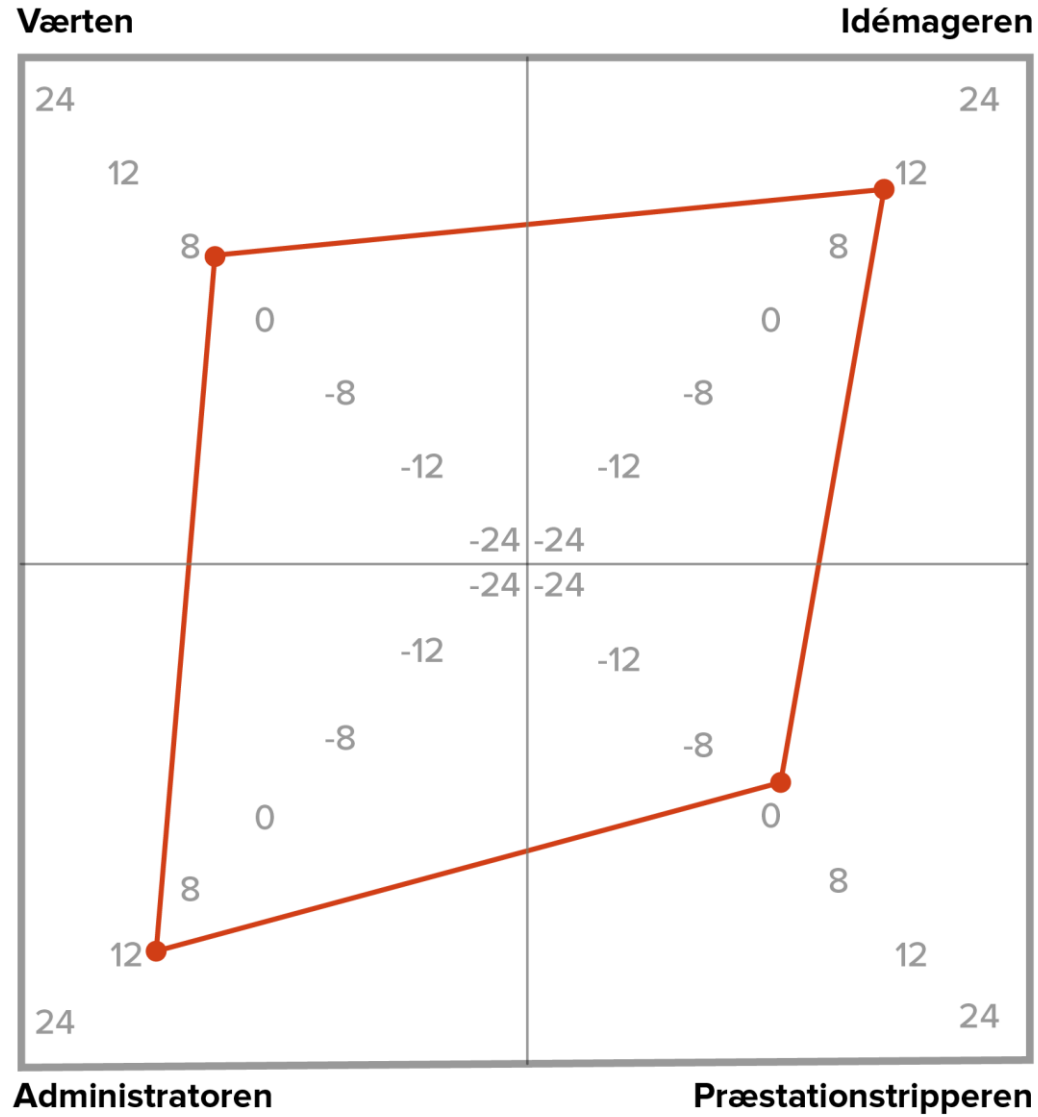
Kilde: Ledelse af frivillig, Forlaget Ingerfair (2020)

Din ledelsesstil – test dig selv

Skema 2.4
Giv dig selv point

		Meget	En del	Neutral	Ikke meget	Meget lidt	Værdien	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	= 2			2	
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							2		
Præstationstripper-point		i alt								-1	
Idémager-point		i alt									2

Kilde: Ledelse af frivillig, Forlaget Ingerfair (2020)



Din ledelsesstil – test dig selv

Kilde: Ledelse af frivillig, Forlaget Ingerfair (2020)

Næste skridt

- 1) Lav lederstilstesten i bestyrelsen
- 2) Tag snakken om jeres forskelle
- 3) Arbejd med funktionsbeskrivelser



Ledelse af frivillige

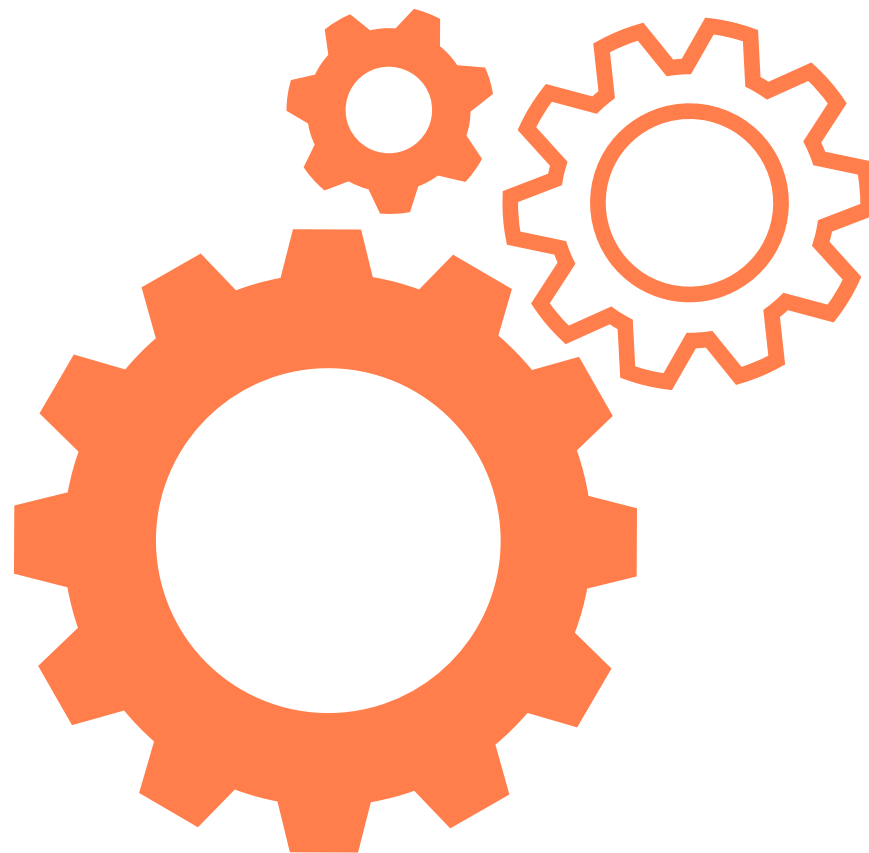
– kort sagt

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



Kilde: Ledelse af frivillig, Forlaget Ingerfair (2020)

“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”

Kilde: Ledelse af frivillig, Forlaget Ingerfair (2020)

WII.FM



Tak for i dag

Lise Grønbæk, lise.groenbaek@dgi.dk 44123926

Simon Schärfe Rasmussen, Simon.Scharfe.Rasmussen@dgi.dk 60190868