

Ledelse af frivillige

Vigtige elementer

Et skarpt og klart formål

- Hvorfor eksisterer vi?
- Hvad vil vi opnå?

Værdisættet

- Hvilke værdier ligger til grund for vores arbejde?
- Hvad bygger vores fællesskab på?

Engagement

- Følelsen af at gøre en forskel
- Følelsen af at bidrage
- Den enkeltes årsager til at være med

Det er "farligt" IKKE at lede frivillige

Som leder skal du

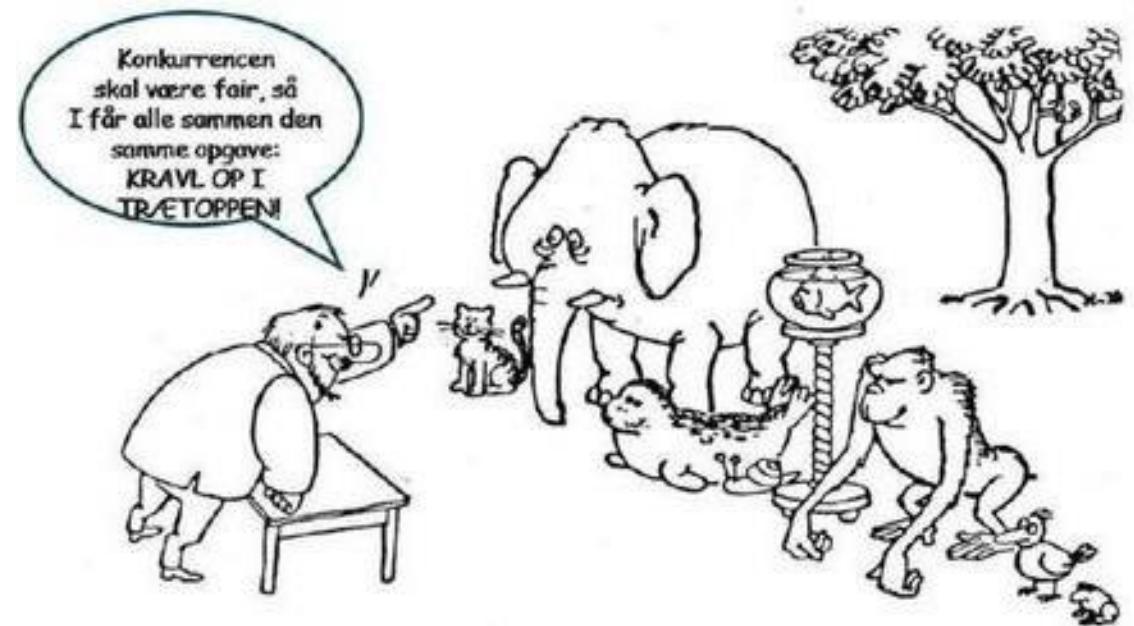
Sætte klare rammer

Afklare forventninger

Uddelegere opgaver

Have fokus på de frivilliges styrker

Kende de frivilliges årsager til at være med





Hvorfor eksisterer I?

Hvad ønsker I at opnå
indenfor de næste 2 år?
- Hvilken forskel gør i?

Klart og tydeligt budskab

- Brug 25 min. til at drøfte spørgsmålene.
 - Skriv stikord ned undervejs og bliv enige om, hvem af Jer, der skal fremlægge for de andre
- Fremlæg for de andre stående – ved at starte med hvorfor I eksisterer og dernæst bevæg Jer mod fremtiden og forklar, hvad I gerne vil opnå.
 - Jeres præsentation må samlet vare max. 3 minutter
- De andre får lov at stille spørgsmål og give feedback for at Jeres budskab bliver så klart som muligt. Prøv at se, om I kan gå turen 2-3 gange og præsenter undervejs. Undersøg om I kan blive meget klare i Jeres formulering ved at gøre det nogle gange...

Dit lederskab

Lewins 3 ledelsesstile

Autoritær

1

Opfordrer sjældent til feedback, idéer og input fra andre

Fokuserer på resultater frem for midlerne til at opnå dem

Er ofte fast besluttet i diskussioner

Har det sidste ord og tager derfor altid den endelige beslutning.

Demokratisk

2

Opfordrer til diskussion og meningsudveksling

Udstikker retningslinjer til, ikke ordre

Tager først beslutning efter alle er hørt

Lægger vægt på de langsigtede mål mere ikke måden, hvorpå de opnås

Laissez-faire

3

Uddelegerer i høj grad opgaver og ansvar

Værdsætter personlig input fra hver enkelt

Opfordrer til initiativer og selvstændig tankegang i gruppen

Giver friheden til at tage egne beslutninger

Koordinerer og motiverer frem for at diktere beslutninger.

Leder- kompetencer

Leder af 'organisationen'

Sætte klare mål og
rammer for arbejdet

Afklare forventninger

Uddelegere opgaver

Have fokus på de
frivilliges styrker

Kende de frivilliges
årsager til at være med

Kan kommunikere
'udadtil'

Opbygning af netværk

Kan drive ting fremad

Mødeleder

Fokuserede møder
med et tydeligt formål

En agenda der
overholdes – til tiden

Faglige input fra alle

Overblik over de
tanker, holdninger og
ideer som kommer
frem undervejs

Dynamik og energi –
gennem mødet

Refleksion og større
kreativitet i jeres
dialoger

Tydelige konklusioner
og handleplaner

Projektleder

Idegenerering – jagte
på det gode projekt

Projektforberedelse –
beskrivelse af mål og
formål

Planlægning – hvordan
kommer vi fra A-Z

Resurseafdækning –
hvem skal vi have med
og hvordan er
økonomien?

Uddelegering af
opgaver og tæt
opfølgning på frivillige

Opfølgning på tidsplan

Overholdelse af
økonomi

Typer af frivillige

'Faste' frivillige

Dem, som ofte udgør bestyrelsen

Dem, som kommer ugentligt på faste tidspunkter

Dem, som du løbende kan uddelegere opgaver til

Dem, som er med til at definere foreningen

Eventfrivillige

Dem, som du kan trække på til et enkeltstående event

Dem, som er drevet af at gøre en synlig indsats her og nu

Dem, som ikke nødvendigvis kan se sig selv i bestyrelsesarbejde

Dem, som ikke nødvendigvis kan se sig selv sidde i 'møde' hver uge

Gruppe- drøftelse

Brug denne metode:

- Brug individuelt 5 min. til at tænke over spørgsmål A
- Herefter får hver person maks. 3 min. til at besvare spørgsmålet mundtligt. Lad alle i gruppen få 3 min inkl. eventuelle spørgsmål I måtte have til fokuspersonen.
- Gå derefter til spørgsmål B
- Alle får 3 min. til at besvare spørgsmål B
- Brug derefter 5-10 min. til en fælles drøftelse eller refleksion og alle skal skrive 3 ting ned, som de er blevet inspireret til eller som de vil gøre, når de kommer hjem