

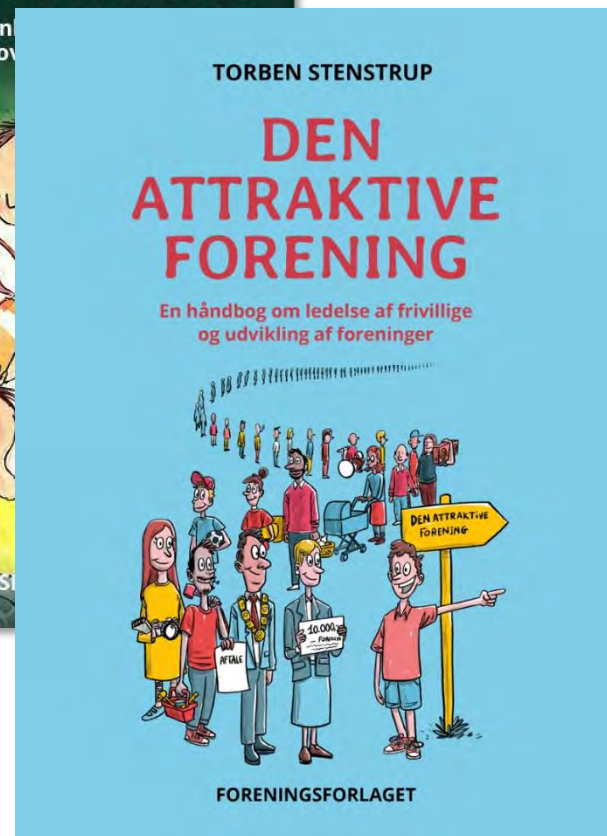
Aftenens program

- Velkomst v/Formand for Kultur-, Fritids- og Erhvervsudvalget Charlotte Haagendrup
- Inspirationsoplæg om Den attraktive forening v/ Foreningsudvikler Torben Stenstrup
- God tid til at netværke, udveksle erfaringer og ønske hinanden en god jul

Den attraktive forening

Egedal Kommune
5. december 2022





www.foreningsudviklerne.dk

TORBEN STENSTRUP

DEN ATTRAKTIVE FORENING

En håndbog om ledelse af frivillige
og udvikling af foreninger



FORENINGSFORLAGET

- Resumé med 15 pointer
- DEL 1 – Foreningsledelse og foreningers mekanik
- DEL 2 – Den attraktive forening, pointer om 12 aspekter
- DEL 3 – Ledelse af frivillige gennem 8 forskellige handlescenarier

Den attraktive forening

- Åbenhed og anerkendelse
- Velkørende og har overskud
- Fejrer resultater
- Inkluderende fællesskab
- Plads til forslag og handling
- Ser muligheder i stedet for problemer
- Kommunikerer aktivt internt og eksternt

Tiltrækker mennesker...

Medlemmer/
deltagere

Frivillige

Brugere/
målgrupper

Partnere



Journalister

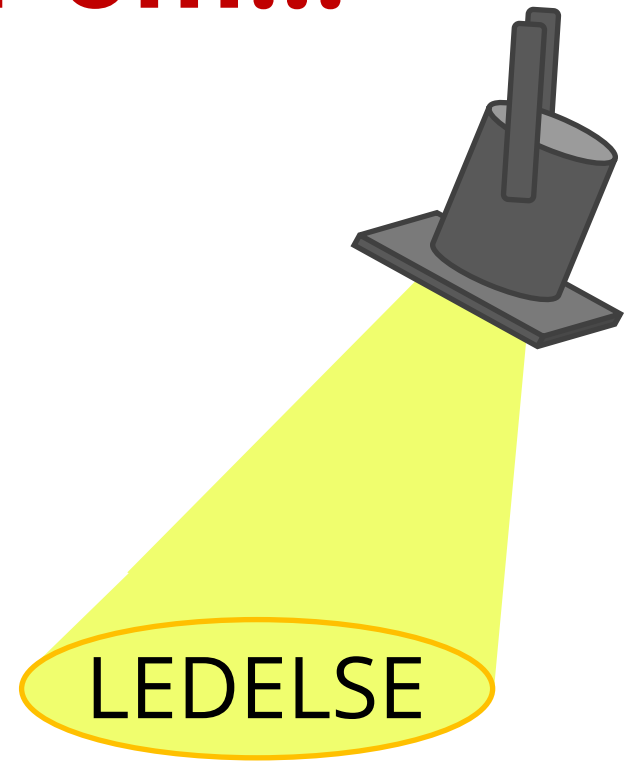
Politikere

Fonde/
sponsorer

Andre

Det handler om...

- Foreningsledelse
 - Kompetencer
 - Indsigt
 - Vilje
 - Ressourcer
- Forene mennesker om fælles mål
- Skabe relevante tilbud og løsninger



Er jeg
forenings-
leder?

Hvorfor er
ledelse af
frivillige svært?

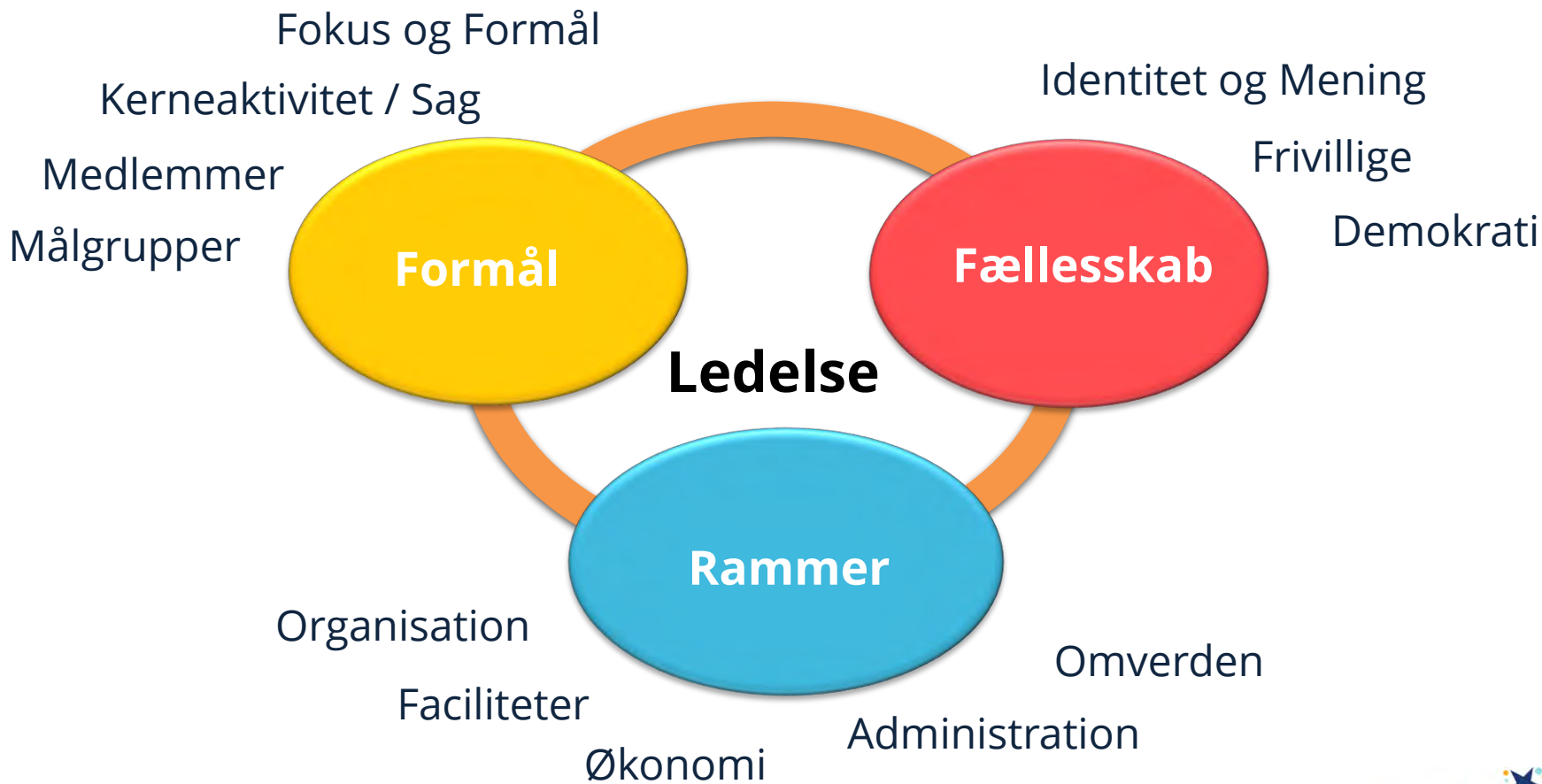
Spørgsmål?

- Hvad gør din forening til en attraktiv forening?



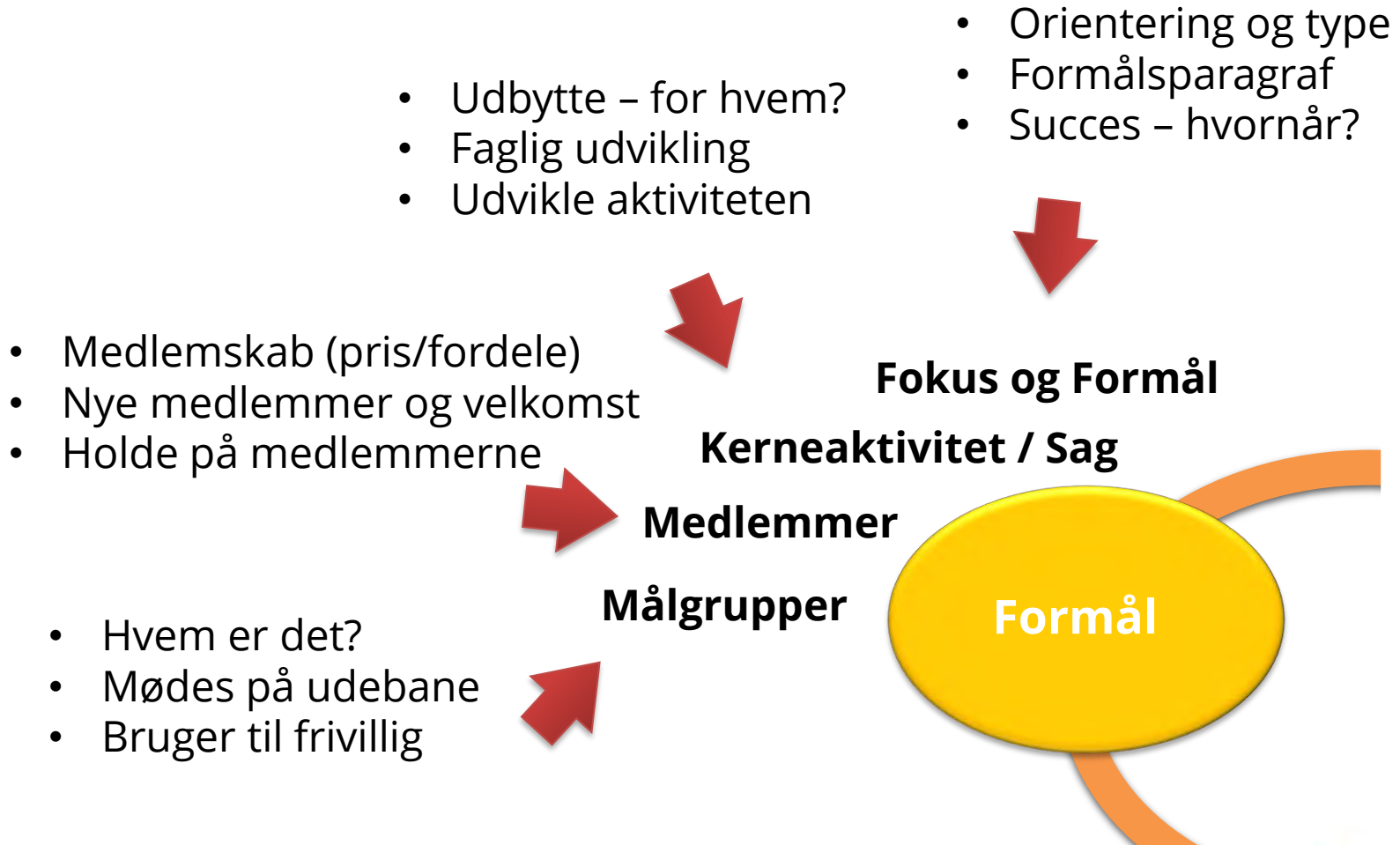
s. 66 i bogen

Den attraktive forenings Aspekter



Kilde: Torben Stenstrup

s. 69-93 i bogen



s. 95-126 i bogen

- Rødder, værdier, vision
- Kommunikativ identitet
- Traditioner og virkemidler



Identitet og Mening

Frivillige



Demokrati



Fællesskab

- Motivere og uddelegere
- Nye frivillige og velkomst
- Fastholde og udvikle

- Generalforsamling = FEST
- Åbenhed og ordentlighed
- Demokratisk fitnesscenter

Fokus på Frivillige

- Motivation og anerkendelse af frivillige
- Behov for frivillige
- Rekruttering
- Velkomsten
- Fastholdelse og udvikling
- Retningslinjer mv.



TURPAS Modellen

- **Tilhørsforhold**
 - Det at føle sig som en del af et fællesskab og indgå i en sammenhæng
- **Udfordrende opgaver**
 - Den frivillige får opgaver, vedkommende har mulighed for at løse, men det er ikke bare rutineopgaver.
- **Rimelighed**
 - Den indsats, den frivillige yder, står i rimeligt forhold til både de indre og ydre belønninger, og indsatsen er også rimelig i forhold til, hvad andre modtager.
- **Præstation**
 - Den frivillige vil kunne se, at vedkommende bidrager med et relevant og meningsfyldt input og modtager feedback på præstationen.
- **Autonomi**
 - Handler om selvbestemmelse inden for de organisatoriske rammer og behovet for at føle sig inddraget i beslutningsprocesser.
- **Selvrealisering**
 - Har fokus på ønsket om personligt at vokse gennem sit frivillige engagement.

Rekruttering

Fra date til guldbryllup...



Kørsel og kage

Introducer os til det du brænder for

Kom til arbejdsdagen

Stå for arrangement

Gå med i vedligeholdelsesudvalget

Stå for en aktivitet og bliv aktiv leder

Menigt medlem af bestyrelsen

Kasserer eller formand

s. 107 i bogen

Kilde: Torben Stenstrup, efter inspiration fra Peter Erkmann

Den gode velkomst



- Hvad er en god velkomst?
- Mødet med de fysiske rammer
- Mødet med aktiviteten og strukturerne
- Mødet med andre medlemmer og de frivillige

Alt er kommunikation!

Spørgsmål?



- Hvordan tager I imod nye frivillige i din forening?

GF = Årets fest!

- Kog det historiske og formelle ned
- God markedsføring - ny fortælling
- Trækplaster, mad og underholdning
- Inddragende arbejde om fremtiden
- Tempo og variation
- Fællesskabsfølelse
- Tydelighed og dygtig dirigent



Foreningstopmøde

- Et attraktivt arrangement, hvor medlemmer og frivillige m.fl. inddrages direkte i udviklingsplaner for foreningen
- Virkemidler - fx:
 - Nekrologtesten
 - Afstemninger "Ja tak" og "Nej tak"
 - klistermærker
 - Dilemmakort
 - Prioritere udsagn på kort
 - Skriv en sang
 - Interview hinanden
 - Kreative opgaver

s. 241 i bogen

s. 129-190 i bogen

- Bestyrelsen + daglig ledelse
- Klar til vækst?
- Robust og kriseklar



Organisation



Faciliteter

- De rette faciliteter
- Engagerende mødesteder
- Anlægsprojekter

Økonomi

- Regnskab og budget
- Råderum og dynamik
- Nye indtægter

Administration

- Mindre af det kedelige
- Foreningssystemer
- Data og GDPR



Rammer

- Partnerskaber
- Netværk og lobbyarbejde
- Ekstern kommunikation



Omverden

Spørgsmål?



Hvad er de tre største udfordringer i din forening?



Foreningsledelse - Tre hovedopgaver:

- Udvikle og understøtte foreningens formål og indhold
- Udvikle og understøtte samværet og arbejdsfællesskabet i foreningen
- Udvikle og understøtte foreningens organisatoriske rammer

Ledelse af Den attraktive forening



Kilde: Torben Stenstrup

s. 193 i bogen

8 ledelsesmæssige handlescenarioer



Ledelse gennem...

- analyse og temperaturmåling
- mål og strategier
- dialog og empati
- dynamik og samarbejde
- forandring og udvikling
- håndtering af konflikter
- dig som person
- refleksion og læring

Den ledelsesmæssige situation



- Stærk og åben ledelse
- Magtkampe og personkonflikter
- Ny ledelse der starter på en frisk

Stærk? Jævn? Svag?

S. 200 i bogen

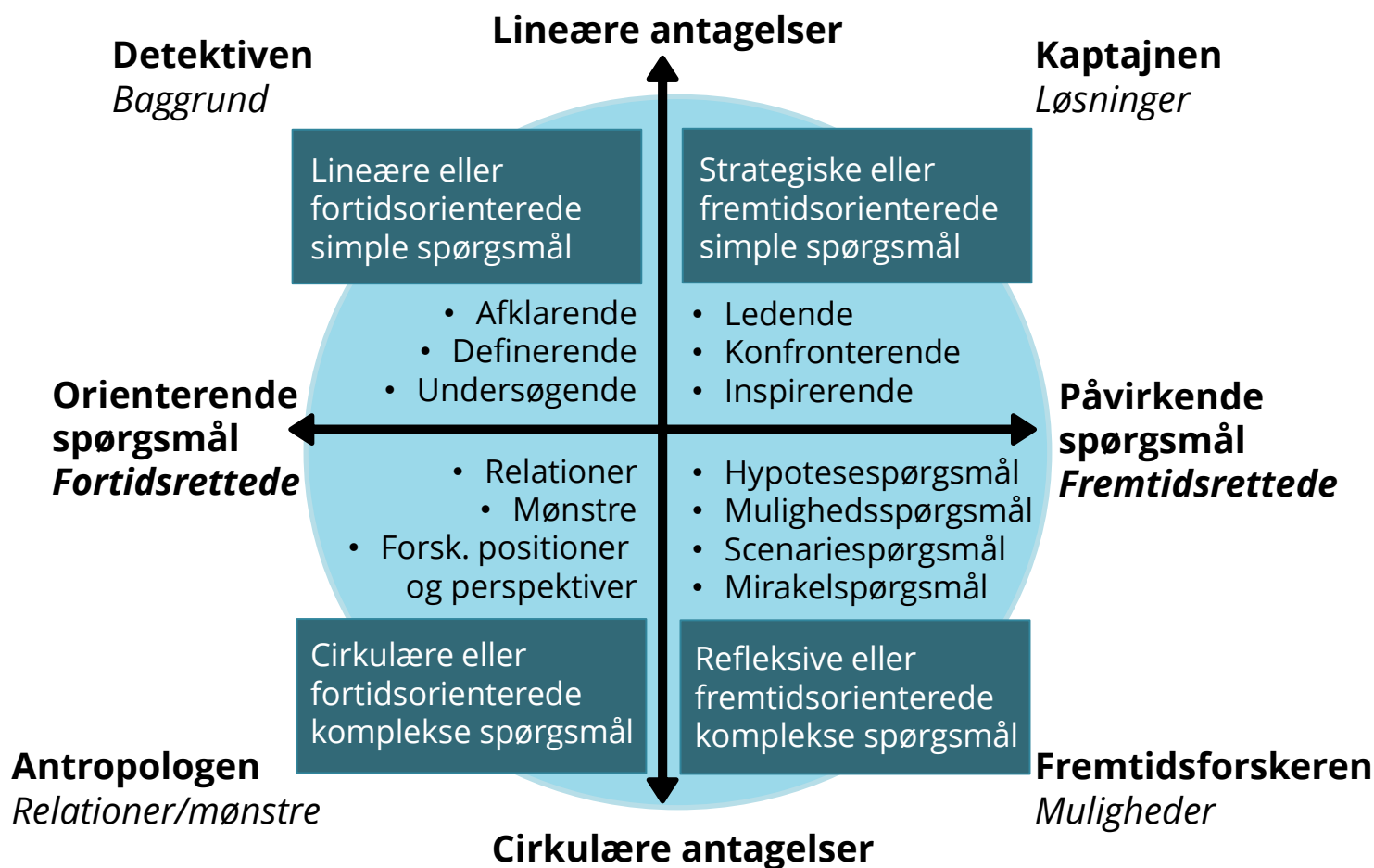
FOKUSOMRÅDE	NUVÆRENDE LANDSKAB
Ledelseskraft	Hvilken slags ledelseskraft driver foreningen fremad – og med hvilken styrke? Brug gerne de 13 punkter i kap. 7 som inspiration
Ledelsesopgaver	Hvilke ledelsesopgaver er der mest fokus på nu? Brug evt. de 10 punkter i kap. 7 som inspiration, men det er bare eksempler
Lederroller (Adizes)	Hvilke af de fire lederroller (Producent, Administrator, Entreprenør, Integrator) er mest (og evt. mindst) fremherskende i ledelsen?
Ledelsesstyrke	Hvordan vil du vurdere ledelsens styrke (stærk/jævn/svag) ud fra beskrivelserne i kap. 7? Begrund gerne dit valg
Kompetencer og evner	Hvilke kompetencer og evner præger ledelsens arbejde? Er der kompetencer og evner, som bestyrelsen mangler?
Anciennitet	Har medlemmerne af den reelle ledelse få eller mange års erfaring i ledelsen – og hvordan påvirker dette dynamikken i arbejdet?
Samarbejds klima	Hvad kendetegner samarbejds klimaet i ledelsen? Fx magtkampe, konsensus eller ligegyldighed
Værdier og regler	Er ledelsens samarbejde med nøglepersoner i foreningen baseret mest på værdier (frihed/tænk selv) eller regler (kontrol/følg anvisninger)?
Abstraktionsniveau	Arbejder ledelsen helst i helikopteren med strategier og større helheder – eller med fokus på konkrete problemer og sagsbehandling?
Resultater og processer	Er ledelsen i løbet af et år mest optaget af at skabe konkrete resultater eller at forbedre processer (fx arbejds metoder og inddragelse mv.)
Beslutningsproces	Hvordan opleves ledelsens beslutningsprocesser generelt udefra? Fx lukket/åben, hurtig/langsom, fakta/følelser mv.
Uddelegering	Er ledelsen kendetegnet ved at samle opgaver tæt på/selv udføre dem eller lægge dem åbent frem/uddelegere til andre?
Kommunikationsevne	Hvad kendetegner ledelsens generelle evne til at kommunikere overfor frivillige og medlemmer? Fx åben/lukket, beslutninger/overvejelser, forkant/backkant mv.
Modtagelighed	Er ledelsen i almindelighed god til at lytte til forslag og indsigelser mv. – eller bygger arbejdet mere på egne ideer, antagelser og overbevisninger?
Forandringsvillighed	Hvordan agerer ledelsen i forhold til både små og store forandringer? Fx konservative og traditionsbundne eller opsøgende og nyskabende
Risikovillighed	Hvad kendetegner ledelsens risikovillighed på foreningens vegne? Fx høj risiko/halsløse, moderat risiko/analyserer eller lav risiko/forsigtige
Kræfter og energi	Hvordan vurderes ledelsens niveau for kræfter og energi til at udvikle foreningen fremadrettet? Fx overskud/trætte, proaktive/reaktive, ambitiøse/tilfredse mv.
Tillidsniveau	Hvordan er tillidsniveauet mellem ledelsen og kredsen udenom? Fx tillid/mistillid, fra ledelsen/til ledelsen, frihed/kontrol mv.
Personfornyelse	Hvordan er ledelsens fokus på at sikre en løbende tilførsel af kvalificerede og engagerede ledelseskandidater, der kan sikre kontinuitet, fornyelse og generationsskifte mv.?



Gode spørgsmål som dåseåbner

s. 261 i bogen

Karl Tomms - spørgsmålstyper



Kilde: Karl Tomm m.fl.

Anerkendende kommunikation

- Fokuserer på den positive dimension af det oplevede
- Give positiv feedback til andre løbende
- Bruge åbne spørgsmål til at opnå indsigt i andre mennesker
- Anerkende andres behov og følelser
- Anmode andre mere konkret og tydeligt
- Bruge resourcesprog i stedet for mangelsprog

s. 268 i bogen

Mangelsprog og Resourcesprog

Mangelsprog har fokus på:

- Fejl og mangler
- Problemer og brok
- Begrænsninger og udfordringer
- Kritik, årsag og skyld
- Det negative
- Den enkelte som det svage led

Resourcesprog har fokus på:

- Succeser/det der virker
- Arbejdsglæde og lyst
- Muligheder og ressourcer
- Forhåbninger og ønsker
- Det positive
- Relationer og fællesskab

s. 270 i bogen

”Nu sidder vi igen og pærer rundt i tingene til et udvalgs møde, hvor alle er mødt uforberedt op og ikke har tænkt en eneste selvstændig tanke om, hvordan vi konkret løser de problemer, vi har på dagsordenen. Hvis I har for travlt eller ikke har noget at byde ind med i udvalget, så må vi finde nogle andre – alternativt så må jeg løse alle disse opgaver selv, men så får jeg det jo også, som jeg vil have det!”

”Jeg har en oplevelse af, at alle har travlt, og at vi ikke er kommet så meget videre med opgaverne siden vores sidste møde. Skal vi ikke prøve at drøfte, hvordan vi får noget mere energi ind i vores arbejde, så vores arbejdsindsats rykker noget? Hvad gjorde vi fx sidste år, da vi lavede det nye aktivitetsprogram på fire uger?”

Den faciliterende leder



Facilitering handler om...

- At skabe et stærkt og relevant fællesskab
- Fokus på fælles handling og ikke holdning
- Bruge spørgsmål og venlige anmodninger
- Bruge positive reformuleringer
- Være tydelig og konstruktiv
- Få flere med i dialogen og nedtone dem der taler meget

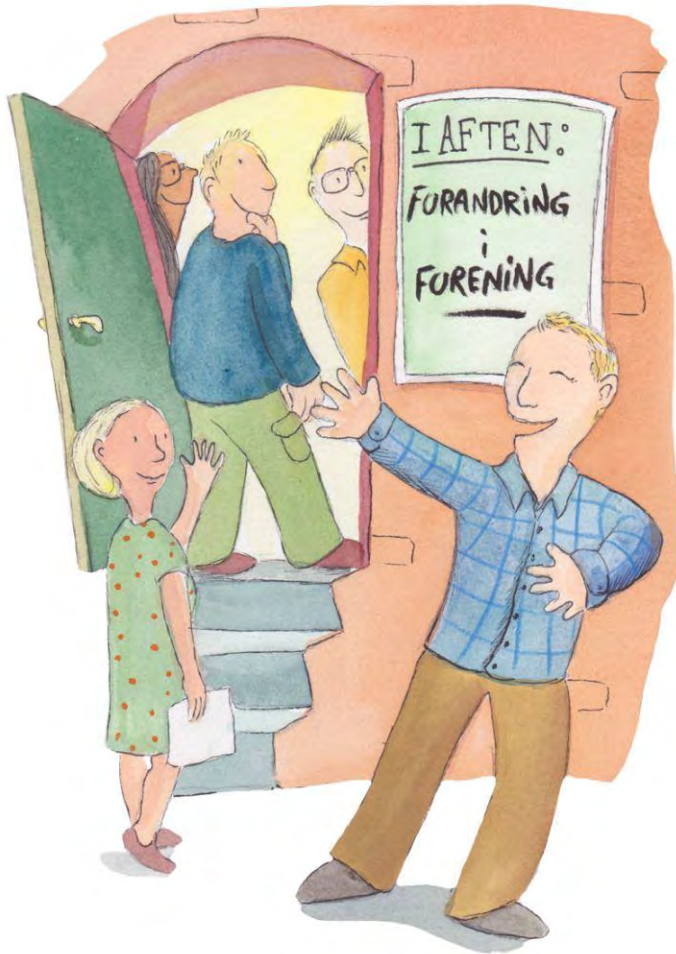
Sammenhæng til mødeledelse

s. 302-306 i bogen

Hvilke pointer tager du med hjem i dag ?
Hvad vil du gerne læse mere om i bogen?



God vind!



Torben Stenstrup
Foreningsudviklerne
Tlf. 70 20 01 92
torben@
foreningsudviklerne.dk