

DIALOGSPIL OM GOD LEDELSE

Fra 2 spillere og op · Spilletid per case: 10-20 minutter

Velkommen til 'Dialogspillet om god ledelse' - Et værktøj til at arbejde med
Anbefalinger for god ledelse i den frivillige sociale sektor.

Målet med spillet er at invitere til refleksion og samtale om bestyrelsesarbejde for at styrke jeres organisation.

Dialogspillet består af en række fiktive cases med bestyrelsesudfordringer, som spillerne skal løse ved at reflektere ud fra hvert deres anbefalingsark. Hvert anbefalingsark er et tema fra Anbefalinger for god ledelse i den frivillige sociale sektor.

FORBEREDELSE

Print PDFen og fordel arkene i **Cases** og **Anbefalingsark**.

SÅDAN GØR I

1. Fordel de 6 anbefalingsark mellem spillerne. Hver spiller læser sit/sine ark for sig selv. NB. Hvis I er flere end seks spillere, kan I gå sammen om et anbefalingsark.
2. Hver spiller præsenterer på tur det/de anbefalingsark, de har trukket. Brug gerne Jeres egne ord, og forklar for de andre, hvad anbefalingerne går ud på.
3. Derefter vælger I en tilfældig case, eller én I synes virker særlig interessant. Læs KUN baggrund, nøglepersoner og vedtægter til at begynde med.
4. Når I har læst casen, læser I første fokuspunkt højt.
5. Drøft, om fokuspunktet er et problem. Hvis ja, drøft så hvilke anbefalinger bestyrelsen fremadrettet kan følge for at afhjælpe problemet?
6. Dernæst går I videre til andet fokuspunkt osv.
7. Når I er færdige med en case, kan I enten slutte spillet eller spille videre med en ny case.
8. Hvis I vil arbejde videre med anbefalingerne for god ledelse eller se eksempler på, hvordan de kan implementeres i praksis, kan I finde dem i deres fulde længde og finde hjælp til arbejdet på Frivilligrådets hjemmeside.

God fornøjelse!

ANBEFALINGSARK



BESTYRELSENS OPGAVER OG ANSVAR

Som bestyrelse har I det overordnede ansvar for organisationen. Dvs. at I skal sikre, at formål, vedtægter og strategi hænger sammen. Derudover skal I støtte den daglige ledelse i dens arbejde.

“

”Bestyrelsesarbejde handler om at tage ejerskab for organisationens formål og strategi, ikke egne interesser.”

Jesper, bestyrelsesformand



Lidt firkantet sagt har bestyrelsen det lange lys på. De sigter mod fremtiden og udstikker en strategisk retning og ramme. Den daglige ledelse har både kort og langt lys på inden for den strategiske retning, som bestyrelsen har vedtaget.

Spændingsfeltet mellem bestyrelse og daglig ledelse kan skabe problemer. F.eks. kan det i små organisationer være svært at vide, hvilken kasket, man har på. Mens der i større organisationer kan opstå uenighed om, hvem der bestemmer hvad.

DET ANBEFALES:

- At I mindst en gang årligt drøfter, om der er overensstemmelse mellem organisationens strategiske retning, vedtægter og formål.
- At I laver en forretningsorden, som sikrer, at I kan arbejde effektivt.
- At I vedtager en instruks, der beskriver den daglige ledelses ansvar, opgaver og referenceforhold til bestyrelsen.
- At I har overblik over organisationens juridiske og økonomiske forpligtelser samt potentielle risikofaktorer.



Husk, at I kan finde anbefalingerne i deres fulde længde og eksempler på, hvordan de kan implementeres i praksis i 'Anbefalinger for god ledelse i den frivillige sociale sektor'.

ANBEFALINGSARK



BESTYRELSENS SAMMENSÆTNING

Det er vigtigt, at I tilsammen har – og udvikler – de kompetencer, der er brug for i bestyrelsen. Det kan også være en god idé med et loft over, hvor længe man kan sidde som bestyrelsesmedlem.



”Der er ofte brug for nogle kompetencer, som går et spadestik dybere end dét, vi alle sammen kan.”

Lisbeth, daglig leder



En stærk organisation har brug for ildhu og visioner, men også en bred vifte af specifikke kompetencer. De kompetencer, I har brug for, kan ændre sig, f.eks. hvis jeres organisation vokser.

DET
ANBEFALES:

- At I løbende drøfter, hvilke kompetencer I har behov for i bestyrelsen.
- At I tilsammen har de kompetencer, som bestyrelsesarbejdet kræver.
- At I bliver enige om, hvor ofte I er på valg og hvor længe man kan sidde i bestyrelsen.



Husk, at I kan finde anbefalingerne i deres fulde længde og eksempler på, hvordan de kan implementeres i praksis i 'Anbefalinger for god ledelse i den frivillige sociale sektor'.

ANBEFALINGSARK



EVALUERING

Det er jeres ansvar som bestyrelse, at organisationen arbejder effektivt, overholder sine vedtægter og lever op til sit formål. Det kræver blandt andet, at I løbende evaluerer både jer selv og den daglige ledelse.

“

”Det kan være en hård nyser at skulle evaluere sig selv, men det er nødvendigt, hvis man vil undgå, det går i ged.”

Naja, bestyrelsesmedlem



Der findes mange evalueringsmetoder. Find én, der passer til jeres organisations størrelse og behov, og én som I er trykke ved. F.eks. kan I evaluere skriftligt eller mundtligt, evaluere jer selv ved enkeltvise samtaler med formanden eller bruge en ekstern aktør.

DET
ANBEFALES:

- At I mindst én gang om året evaluerer både jeres eget og den daglige ledelses arbejde.



Husk, at I kan finde anbefalingerne i deres fulde længde og eksempler på, hvordan de kan implementeres i praksis i 'Anbefalinger for god ledelse i den frivillige sociale sektor'.

ANBEFALINGSARK



TRIVSEL OG ARBEJDSMILJØ

Det er jeres ansvar at sikre gode rammer for et godt arbejdsmiljø og sikre de frivillige og ansattes trivsel.

“

”Det er vigtigt at have snakket om, hvad man gør, hvis nogen kommer ud for noget ubehageligt.”

Mette, daglig leder



Et godt arbejdsmiljø skaber bedre trivsel, samarbejde og opgaveløsning. Derfor er det jeres opgave at sikre et godt arbejdsmiljø og at være på forkant, i stedet for at vente til konflikten er opstået.

DET
ANBEFALES:

- At I med klare rammer og procedurer sikrer gode vilkår for de frivillige og et godt arbejdsmiljø for de ansatte.
- At I mindst én gang årligt drøfter arbejdsmiljøet i jeres organisation.



Husk, at I kan finde anbefalingerne i deres fulde længde og eksempler på, hvordan de kan implementeres i praksis i 'Anbefalinger for god ledelse i den frivillige sociale sektor'.

ANBEFALINGSARK



ORGANISATIONENS FORMÅL

Det er jeres opgave at sikre, at organisationens tilbud, indsatser og aktiviteter lever op til det formål, der er udstukket i jeres vedtægter. I skal også sikre, at målgruppen for jeres indsatser bliver hørt.

“

”Organisationens formål er den grundtone, man skal kunne høre i alt, som organisationen foretager sig.”

Jens, bestyrelsesformand



Der kan være langt fra jer i bestyrelsen til organisationens målgruppe. For at sikre organisationens formål er det vigtigt, at I tænker målgruppen ind i det, I laver.

DET
ANBEFALES:

- At I mindst én gang om året vurderer, om og hvordan jeres organisation har opfyldt sit formål.
- At I inddrager jeres målgruppe, når I tilrettelægger og evaluerer jeres indsatser.



Husk, at I kan finde anbefalingerne i deres fulde længde og eksempler på, hvordan de kan implementeres i praksis i 'Anbefalinger for god ledelse i den frivillige sociale sektor'.

ANBEFALINGSARK



TRANSPARENS

Som bestyrelse har I ansvaret for, at målgruppen, bidragsydere, frivillige, pårørende og jeres samarbejdspartnere føler sig trygge og har tillid til, at I forvalter jeres midler og mandat ansvarligt.

“

”Åbenhed skaber tillid, og tillid skaber resultater.”

Bilal, bestyrelsesmedlem



Når organisationen spiller med åbne kort, opstår der tillid både internt og eksternt. Det gør det nemmere for bestyrelsen og organisationen at opnå sit formål.

DET
ANBEFALES:

- At I er åbne omkring bestyrelsens sammensætning.
- At I er åbne omkring økonomi, og at I deler organisationens årsregnskab.
- At I definerer, hvornår man som bestyrelsesmedlem er inhabil.
- At I som bestyrelsesmedlemmer så vidt muligt ikke påtager jer andre lønnede opgaver i organisationen. Gør I det alligevel, bør I godkende det i bestyrelsen og lade det fremgå af referatet.
- At I drøfter, hvordan I undgår interessekonflikter mellem donorer og jeres organisations formål.



Husk, at I kan finde anbefalingerne i deres fulde længde og eksempler på, hvordan de kan implementeres i praksis i 'Anbefalinger for god ledelse i den frivillige sociale sektor'.

CASE 1 ACCEPT

BAGGRUND

På Nørrebro i København finder man den 2 år gamle organisation *Accept*. Den har sit udspring i LGBT+-miljøet og er drevet af studerende og unge uden fast arbejde.

Med sine arrangementer rammer *Accept* marginaliserede individer og løfter dem ud af ensomhed.

Organisationens aktiviteter og klistermærker fylder i gadebilledet, og bestyrelsens ildsjæle prydede for nylig et flot midtersideopslag i den lokale avis.

NØGLEPERSONER



Chili



Silje



Jasmin



Nicklas



Theis

Både politikere og kulturpersoner begynder at få færtan af organisationens eksplosive succes.

De unge stiftere har et enestående talent for digital kommunikation, og organisationen har netop rundet 25.000 følgere på sociale medier.

Men efter et par euforiske år kan man spore en begyndende uenighed blandt de unge idealister.

Chili er forkvinde og organisationens stifter. Hun har talegaverne i orden. Nicklas er bedre til købmandsskab og er kasserer.

Silje er Chilis kæreste. Hun er medstifter af *Accept* og fungerer som daglig leder. Theis sidder i bestyrelsen og hjælper til med foreningens drift.

S1 *Accept* er en demokratisk organisation drevet af idealister. Vi lever for at invitere marginaliserede og stigmatiserede mennesker ind i et accepterende fællesskab, som ikke dømmes dig for dén, du er.

S3 Organisationen er for idealister, som brænder for identitetspolitik, og som ønsker at bekæmpe fascistiske, homofobiske og hadske holdninger.

VEDTÆGTER

FOKUSPUNKTER

Gennemgå fokuspunkterne ét for ét. Synes I, fokuspunktet udgør et problem? Hvis ja, hvilke anbefalinger kan bestyrelsen så fremadrettet følge for at afhjælpe problemet?



1

Organisationen har lige ansat Chilis kæreste, Silje, på fuld tid. Chili og Nicklas, som begge sidder i bestyrelsen, er ansat på halv tid.



2

Nicklas og Theis driver et økologisk mikrobryggeri. *Accepts* arrangementer og *SoMe*-succes er en god salgskanal, og det lille bryggeri begynder for alvor at få gang i salget. Jasmin er også glad for den stærke *SoMe*-platform. Her kan hun promovere sit band, *Kolibri*, og sælge reklameplads til andre bands til gengæld for lidt frynsegoder.



3

Silje synes, *Accept* er på vej væk fra sit idémæssige udgangspunkt. Hun mener, organisationen først og fremmest bør være et politisk talerør i den identitetspolitiske kamp mod patriarkatet.



CASE 2 PLETSKUD

BAGGRUND

Organisationen *Plets kud* er etableret af to beboere i Gellerupparken, Bjarne og Jusuf. Bjarne er pensioneret revisor og hjælper til i den lokale superligaklub, hvor Jusuf spiller i anden division.

For 7 år siden gik de to sammen om et initiativ, der sigter på at få unge i kriminalitet tilbage på ret køl. Vedtægterne blev skrevet i et omklædningsrum. Jusuf tog rollen som formand, mens Bjarne blev kasserer.

Plets kud har siden samlet hundreder af børn og unge i et stærkt fællesskab omkring fodbold. Organisationen er

til stede på flere skoler og arrangerer udover klassiske fodboldaktiviteter også teambuilding, selvtilids træning og sommerskoler.

Med Jusuf som karismatisk frontfigur bliver organisationen ved med at vokse. Særlig de unge drenge ser op til ham, og som talentspejder for Superligaen har Jusuf held med at rekruttere flere af organisationens dygtigste spillere til klubbernes ungdomshold.

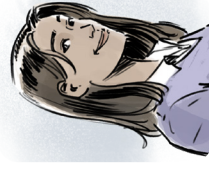
NØGLEPERSONER



Jusuf



Bjarne



Nathalie



Ahmed



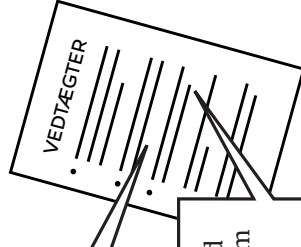
Kasper

Den daglige drift står Bjarne, to sekretæransatte og en studentermedhjælper for.

Ahmed, som er ny i bestyrelsen, kommer fra fodboldmiljøet. Nathalie læser jura og Kasper arbejder i kommunens kulturforvaltning. Han har på papiret overtaget rollen som kasserer, nu hvor Bjarne har overtaget formandsposten efter Jusuf.

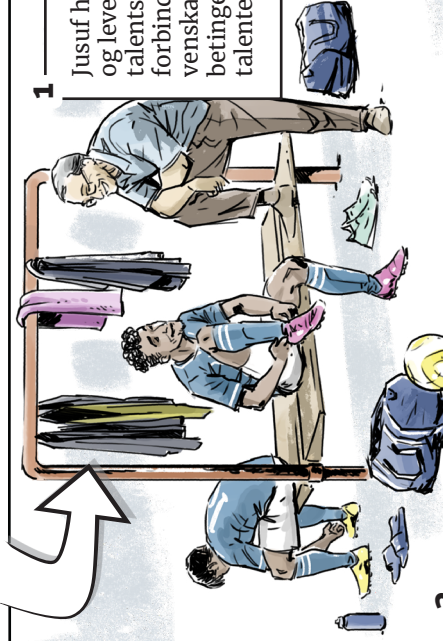
S1 Plets kud er sat i verden for at samle unge mennesker omkring fodbold og gennem fysisk og mental træning at tilbyde dem et sundt og stærkt alternativ.

S7 Bestyrelsen består af fem personer, nemlig én formand og fire almene medlemmer. I alle væsentlige spørgsmål om organisationens ve og vel har formanden vetoret.



FOKUSPUNKTER

Gennemgå fokuspunkterne ét for ét. Synes I, fokuspunktet udgør et problem? Hvis ja, hvilke anbefalinger kan bestyrelsen så fremadrettet følge for at afhjælpe problemet?



1

Jusuf har forladt bestyrelsen og lever nu af arbejdet som talentspejder. Hans fortsatte forbindelse til Plets kud og venskabet med Bjarne giver gode betingelser for at opdage de unge talenter.

2

Nathalie har på et bestyrelsesmøde påpeget, at man bør udarbejde en egentlig forretningsorden, som dikterer, hvordan bestyrelsen træffer beslutninger. Desuden mener hun, at organisationens vedtægter bør definere, hvor længe man kan sidde som formand. Jusuf, som på invitation fra Bjarne sad med til mødet, mener hun skal blande sig udenom.



3

Flere frivillige rapporterer en hård tone i organisationen. Og særlig én ung pige, som er med til at arrangere sommerskole, synes at tonen er for hård. Jusuf siger, at sådan taler man i fodbold.

CASE 3 KONTAKTEN

BAGGRUND

I Sønderjylland finder man organisationen *Kontakt*. Den blev til i 80'erne i et nedlagt elværk og har sit udspring i spejdermiljøet. Skabt til at hjælpe unge med psykisk sårbarhed har Kontakt gennem de sidste 40 år drevet ungdomsklubber, værksteder, lektiecaféer og en række friluftaktiviteter.

Grundet manglende tilslutning og et stigende frafald har organisationens leder, Gitte, ansat en ung fyr, Malthes. Han er kommet med nye idéer og har på relativ kort tid fået godt fat i de unge.

Malthes har rekrutteret en håndfuld nye, stærke frivillige, som brænder for computere og E-sport, og pludselig er det gamle elværk igen blevet et populært værested. Hver uge samles unge i hundredevis for at deltage i de nye digitale aktiviteter.

I samarbejde med kommunen har Malthes og en af de nye frivillige, Sidsel, været med til at etablere et forløb, der bruger virtual reality til at overvinde unges angst og sociale fobier.

NØGLEPERSONER



Gitte



Lars



Preben



Malthes



Sidsel

For to år siden tiltrådte Gitte som daglig leder. Hun afløste Karl, som havde været ansat i en menneskealder.

Lars er gammel spejder og formand for bestyrelsen. Preben er friluftsentusiast. Han var med til at stifte Kontakt og har siddet i bestyrelsen i flere omgange.

Malthes er ansat på fuld tid. Sidsel, som er frivillig, er Malthes barndomsven.

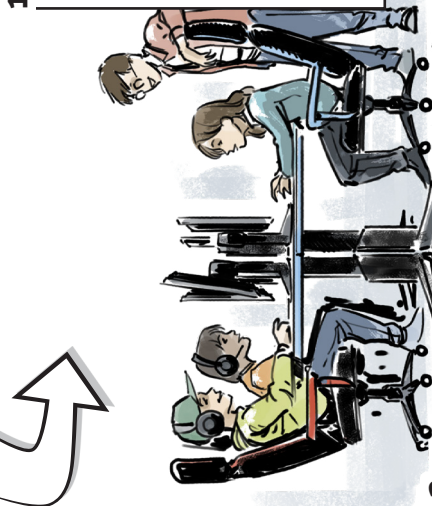
S1 Kontakt eksisterer for at samle unge mennesker med psykisk sårbarhed og give dem sunde interesser og engagere dem i et aktivt fællesskab.

S9 Den daglige leder ansætter og afskediger i samråd med bestyrelsen.

VEDTÆGTER

FOKUSPUNKTER

Gennemgå fokuspunkterne ét for ét. Synes I, fokuspunktet udgør et problem? Hvis ja, hvilke anbefalinger kan bestyrelsen så fremadrettet følge for at afhjælpe problemet?

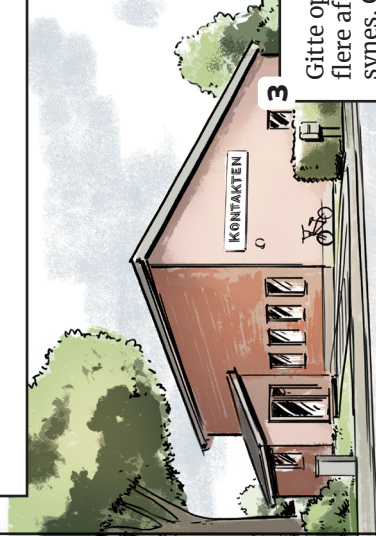


1

Til et spilarrangement lånte en af de unge Malthes arbejdscomputer og kom til at trykke på et virus-link. Organisationen mistede sine medlemsoplysninger og måtte købe dem tilbage for et anseeligt pengebeløb. Episoden, som har ført til kritik fra Lars og Preben, har samtidigt åbnet en generel debat om, hvordan organisationen skal håndtere deres data i forhold til GDPR.

2

Malthes nye stil møder modstand i bestyrelsen, som mener den er i strid med det oprindelige formål. Over en øl har Malthes fortalt Gitte, at det er svært at arbejde med en bestyrelse, der ændrer ham i nakken. Lars og Preben har truet med at fyre ham, og Malthes overvejer at finde sig et andet arbejde.



3

Gitte oplever en stigende arbejdsbyrde fra flere af de nye frivillige. De unge synes, Gitte skal hjælpe med mere, end hun synes. F.eks. forventer Sidsel, at Gitte er tilgængelig om aftenen, når der afholdes arrangementer.

CASE 4 SAMMENHOLD

BAGGRUND

I hovedstaden finder man organisationen *Sammenhold*. Den begyndte som en Facebookgruppe for mennesker med fysiske handicap, men en flittig håndfuld af gruppens medlemmer sørgede for, at også organisationen blev en realitet.

Med organisationen som løftestang, har de to stiftere, Søren og Krista, været ekstremt dygtige til at rejse midler og investere fornuftigt. Organisationens

ejendomme er steget betragteligt, f.eks. har det oprindelige klubhus på Frederiksberg næsten tredoblet sin værdi, og en ny gård på den anden side af Øresund er kommet til.

De flotte ejendomme danner gode rammer for mange populære arrangementer, weekendophold og feriekolonier.

NØGLEPERSONER



Krista



Søren



Martin



Mie



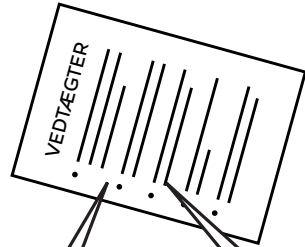
Pernille

Formanden, Martin, er teaterchef. Søren har investeringsbaggrund og er kasserer. Krista er jurist. Mie er leder i en institution for børn med autisme.

Organisationens daglige leder, Pernille, kommer fra en topstilling i en stor NGO. Hun kører et lille, men velsmurt sekretariat med stor medarbejdetilfredshed.

\$1 Organisationen Sammenhold har til formål at bringe personer med fysiske handicap sammen i et stærkt fællesskab.

\$10 Hvis organisationen opløses, realiseres alle organisationens værdier og aktiver, og organisationens oprindelige stifters respektive holdingselskaber tilføres hver 50% af de fra realiseringen samlede indtægter.



FOKUSPUNKTER

Gennemgå fokuspunkterne ét for ét. Synes I, fokuspunktet udgør et problem? Hvis ja, hvilke anbefalinger kan bestyrelsen så fremadrettet følge for at afhjælpe problemet?



1

Nogle gange er der lidt uenighed om, hvad der er blevet aftalt bestyrelsen og ledelsen imellem. Martin fungerer bedst med mundtlige aftaler, mens Pernille foretrækker kommunikation via mail.

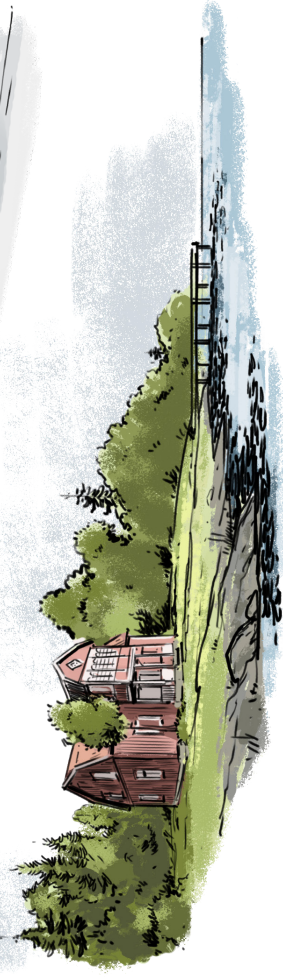
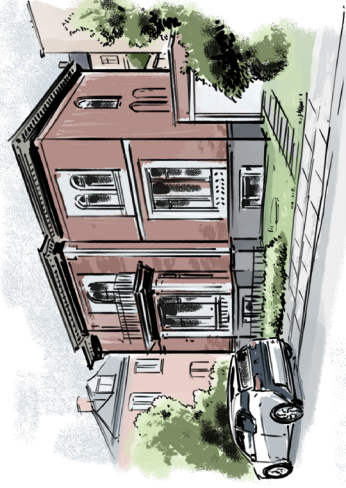


2

Den oprindelige Facebookgruppe Sammenhold lever videre, men administreres af folk, som aldrig har været med i organisationen. Deres holdninger afviger i stigende grad fra organisationens.

3

Mie synes, bestyrelsen i erhvervselvlsen af den svenske ødegård har fokuseret for meget på værdiforøgelse og glemt målgruppen. Krista svarer, at hun ER målgruppen.



CASE 5 SENEX

BAGGRUND

Organisationen Senex har siden 70erne hjulpet ældre landet over med at få hverdagen til at hænge sammen.

Organisationens mange frivillige er besøgsvener, organiserer kaffeklubber og foredrag.

De hjælper i stigende grad med de digitale udfordringer, der for mange ældre kan være svære at få styr på.

Den fælles ånd i organisationen er ekstremt stærk, og selvom økonomien halter og infrastrukturen ikke er helt ajour, bliver de frivillige, der kan affinde sig med tingenes tilstand, typisk i organisationen i rigtig mange år.

NØGLEPERSONER



Rigmor



Karsten



Kirsten



Leif



Tone

Rigmor, som er forkvinde, sidder på tyvende år.

Kasserer, Leif, er pædagog. Tone, som er bestyrelsens mest aktive medlem, er pensionist. Karsten er ny i bestyrelsen og økonomichef i en mellemstor virksomhed.

Den daglige ledelse står Kirsten for. Hun er for nylig kommet til fra en stilling i den offentlige administration. Sekretariatet har i alt fire ansatte.

S5 Kontingent. For medlemskab i Senex opkræves et årligt gebyr på kroner 50.

S7 Bestyrelsen har syv medlemmer inklusiv en formand. Bestyrelsen er på valg hvert 5. år. Ethvert medlem af Senex kan stille op som bestyrelsesmedlem og/eller formand.

VEDTÆGTER

Organisationen har en mangelfuld hjemmeside, og trods et fysisk årsskrift, som sendes ud til alle medlemmer, bemærker flere pårørende, at det er svært at finde fakta om f.eks. lønforhold, vedtægter, referater osv.

FOKUSPUNKTER

Gennemgå fokuspunkterne ét for ét. Synes I, fokuspunktet udgør et problem? Hvis ja, hvilke anbefalinger kan bestyrelsen så fremadrettet følge for at afhjælpe problemet?

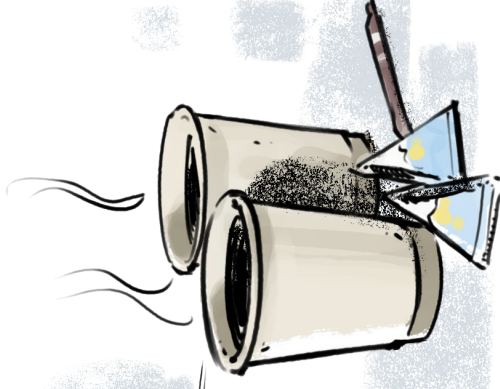


1

Den stærke kultur gør det svært at bringe nye kompetencer i spil. Karsten har påpeget et par økonomiske ufornuftigheder, men der blev ikke lyttet, så han synes, det er nemmere at tie stille.

2

Omgangen med demente og hospicebesøg kan være en hård omgang særligt for de yngre frivillige, selvom de i øvrigt rapporterer, at de trives.



3

Organisationen har en mangelfuld hjemmeside, og trods et fysisk årsskrift, som sendes ud til alle medlemmer, bemærker flere pårørende, at det er svært at finde fakta om f.eks. lønforhold, vedtægter, referater osv.



CASE 6 SØSTRE

BAGGRUND

Søstre har siden 60erne hjulpet voldsramte kvinder i alle aldre med husly samt juridisk og psykologisk bistand.

Organisationen rummer mange ildsjæle, men de voldsramtes skæbner er hård kost, og organisationen oplever, at de frivillige sjældent holder længe.

Til gengæld har Søstre været gode til at rekruttere indflydelsesrige personer til

bestyrelsen. De optræder vidt og bredt og ofte med stor effekt i landets medier og på de sociale platforme.

Medlemstallet er stabilt og organisationen nyder generelt anseelse i befolkningen. Ved flere lejligheder har bestyrelsens berømte forkvinde gennem kronikker og lobbyarbejde været med til at skubbe den politiske dagsorden.

NØGLEPERSONER



Mona



Merethe



Snø



Rosa



Lisbeth

Journalist og tidligere kulturminister. Mona har de sidste 3 år siddet som forkvinde. Snø er forfatter, Rosa er prisvindende journalist, mens Lisbeth er psykolog med speciale i PTSD.

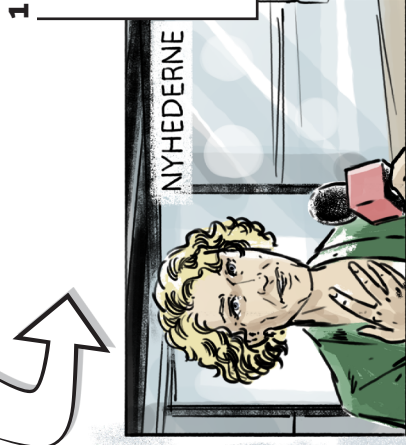
Den daglige ledelse køres på andet år af Merethe, som er Kaospilot, samt et sekretariat, der ligesom de frivillige oplever en del udskiftning.

S1 Søstre er sat i verden for at beskytte piger og kvinder i alle aldre mod alle former for psykiske og fysiske overgreb og for at give støtte og omsorg, hvis overgrebene alligevel sker.

S3 Medlemskab af Søstre er for alle. Men kun kvinder over 18 år kan være frivillige i organisationen.

FOKUSPUNKTER

Gennemgå fokuspunkterne ét for ét. Synes I, fokuspunktet udgør et problem? Hvis ja, hvilke anbefalinger kan bestyrelsen så fremadrettet følge for at afhjælpe problemet?



1

Ledelsen udtrykker frustration over, at bestyrelsens eksterne kommunikation er drevet af individer fra bestyrelsen med stærke holdninger. De taler en god sag, men for egen regning og ikke altid i overensstemmelse med organisationens strategi.



2

Organisationen lider stadig økonomisk under en uheldig omlægning af lån, som et tidligere bestyrelsesmedlem, der måtte aftræde på grund af alvorlig sygdom, stod for. Ingen i bestyrelsen havde helt styr på, hvad omlægningen gik ud på, og ingen fik derfor handlet i tide.

3

De frivillige angiver psykisk belastning som største årsag til, at de holder op. Merethe mener, organisationen bør yde psykologhjælp til de frivillige. Bestyrelsen mener ikke, det er dét, Søstre er sat i verden for.



CASE 7 FÆLLES FREMTID

BAGGRUND

I ungdomsafdelingen hos *Fælles Fremtid* er humøret højt. Organisationens tilslutning er stigende, og med nu mere end 2.000 frivillige er organisationen rykket op blandt NGO'ernes sværægtere.

Hvert år nyder tusindevis af unge godt af Fælles Fremtids aktiviteter, ferielejre, klubber, events og netværk.

NØGLEPERSONER



Simon



Wille



Ralf



Julie



Jakob

Båret frem af en ny tids tendenser er organisationen i stigende grad blevet talerør for et ungdomsoprør, som under slagordene Klima og Ligestilling, vil gøre op med tidlige generationers måde at gøre tingene på.

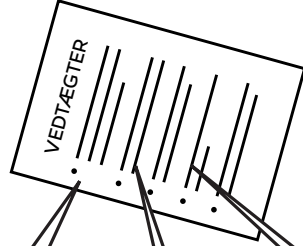
Organisationens formand, Simon, er kendt fra YouTube, hvor han kører en klimakanal med ungt fokus. Ralf kommer fra det autonome miljø og er kasserer. Julie læser moderne kultur og bruger næsten al sin fritid i bestyrelsen.

Generalsekretær, Wille på 42, står nu på sjette år i spidsen for et sekretariat med primært unge ansatte.

S1 Fælles Fremtid eksisterer som et positivt, socialt fundament for alle unge i Danmark. Det er vores ambition at være noget godt for alle unge og styrke deres udfoldelsesmuligheder uanset stæsted.

S3 Foreningen er for alle, der støtter vores mission. Dog må frivillige maksimalt være 30 år.

S9 Generalsekretæren har det daglige ansvar for sekretariatets virke og drift. Det er direktøren, der alene ansætter og afskediger sekretariatets medarbejdere.

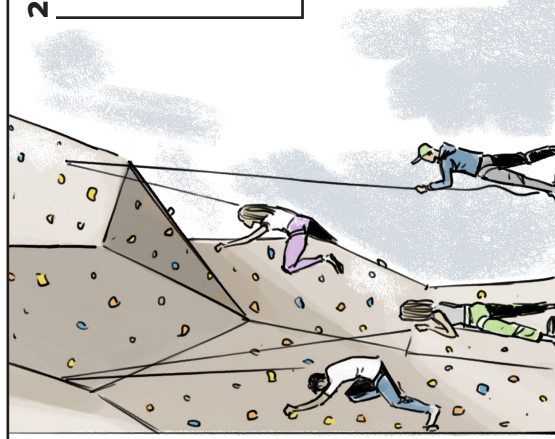


FOKUSPUNKTER

Gennemgå fokuspunkterne ét for ét. Synes I, fokuspunktet udgør et problem? Hvis ja, hvilke anbefalinger kan bestyrelsen så fremadrettet følge for at afhjælpe problemet?



1 I halen på #Metoo er der kommet en del episoder frem i lyset. En af sagerne involverer Simons fætter, Jakob, som er blevet ansat i organisationen på Simons anbefaling. Flere i bestyrelsen mener, han bør afskediges, men Simon, som kender generalsekretæren privat, har indtil videre afværget en fyring.



2

Som en del af den nye linje, anbefaler bestyrelsen en nul-politik i forhold til alkohol og frivilligt arbejde. Selvom initiativet høster rosende ord udefra, møder det intern modstand. En af de frivillige taler for mange, når han siger: »Vi skal jo have en øl. Ellers kan vi ikke finde ud af det.»



3

Ralf har fået opgaven med at skrive referater til bestyrelsesmøderne. Det har dog vist sig, at referaterne er mangelfulde og også halter sprogligt. Men ingen nævner rigtig at sige det.

CASE 8 HANDLING

BAGGRUND

På en fin adresse i København finder man *Handlings* hovedkontor. Med sine næsten 100 lokale afdelinger, en ædel sag og bred folkelig opbakning er organisationen gennem årene blevet et stærkt brand, som har været med til at forme danskernes selvforståelse og kollektive handlemønstre.

Organisationen har et bredt fokus og virke, men i de senere år er det

strategiske fokus flyttet mere i retning af de udfordringer, der følger med det 21. århundredes store klimaforandringer. Det har ført til en række kampagner, der meget direkte viser de katastrofer og lidelser, som et voldsommere klima medfører.

NØGLEPERSONER



Phillip



Torsten



Amalie



Else-Marie



Anders

Else-Marie er pensioneret lærer og forkvinde for hovedbestyrelsen.

Torsten har været med i handling i en årrække og har siddet i hovedbestyrelsen i flere omgange. Amalie og Anders er begge journalister og indædte klimaforkæmpere.

Handlings generalsekretær, Phillip, er hentet fra reklamebranchen og er kendt som en visionær leder, men også lidt af en hård hund, som ikke er bange for at gå til grænsen eller sige tingene lige ud.

S7 Hovedbestyrelsen fungerer som en selvstændig enhed, der uden unødigt indblander udstikker den økonomiske og strategiske retning for organisationens daglige ledelse.

VEDTÆGTER

-
-
-
-

FOKUSPUNKTER

Gennemgå fokuspunkterne ét for ét. Synes I, fokuspunktet udgør et problem? Hvis ja, hvilke anbefalinger kan bestyrelsen så fremadrettet følge for at afhjælpe problemet?

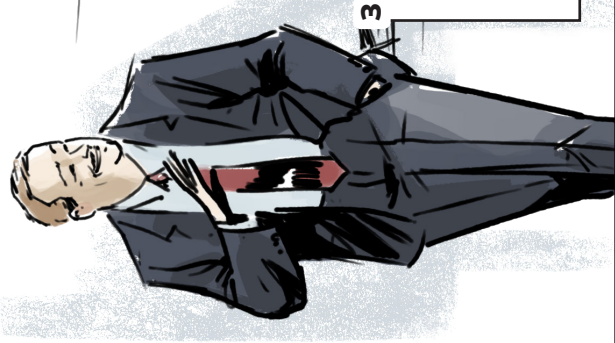


1

Organisationens klimakampagne deler vandene: "Hvor anmassende kan man tillade sig at være i den gode sags tjeneste?" lyder kritikken. Mens andre påpeger, at Handling bare viser "den virkelighed, vi andre lukker øjnene for."

2

Amalie og Anders mener ikke, Handling tager sin egen medicin. Organisationen slår højlydt på tromme for FN's verdensmål, men tager ikke selv tilstrækkeligt ansvar i forhold til kantineordninger, affaldssortering, indkøb af kaffe, ligestilling osv, siger de.



3

En stor tabloidavis kører pt. en serie under overskriften "bedrageri." Else-Marie har afholdt både en rund fødselsdag og en konfirmation i organisationens lokaler, mens Torsten i flere omgange har skaffet praktikpladser til familie og venner.