

FRIVILLIGHEDS POLITIK



KFUMs Soldaterhjem

Vi er jo lige her

PROTEKTOR H. K. H. KRONPRINSESSE MARY

Frivillighedspolitik i KFUMs Soldatermission

Dette er KFUMs Soldatermissions overordnede frivillighedspolitik. Lokalt kan der udarbejdes mere præcise retningslinjer.

1. Formålet med frivillige medarbejdere i KFUMs Soldatermission er – med flere hænder og ører - at kunne gøre indsatsen bedre. Det vil sige at øge kvaliteten i arbejdet med soldater og veteraner på KFUMs Soldaterhjem blandt andet ved at være flere om at løse opgaverne. Frivillige besidder kompetencer, som kan være interessant for KFUMs Soldatermission.

Genbrugsbutikker genererer et økonomisk overskud, som gør det muligt at nå længere med at skabe kristne hjem for vores målgruppe. Samtidig er der en lovgivning, som gør det muligt at få momsfrigørelse for genbrugsbutikker, hvis arbejdet kun udføres af frivillige (ulønnede) personer.

2. Det er vigtigt at pleje frivillige medarbejdere godt. Når der ikke kommer penge i lønningsposen er det endnu vigtigere at give frivillige en oplevelse af, at de er med til at gøre en forskel for KFUMs Soldatermissions sag.

Et vigtigt princip er, at det frivillige arbejde skal være værdiskabende for begge parter (den frivillige og arbejdsstedet). Men det er forskelligt, hvad der skaber værdi for den enkelte. For nogle mennesker kan det have stor værdi at komme hjemmefra, få talt med andre mennesker og opleve et (arbejds)fællesskab. For andre kan det have værdi at få lov til at ordne haven osv.

Når man arbejder frivilligt på KFUMs Soldaterhjem er det oplagt at tilbyde mad og drikkevarer uden at den frivillige skal betale for det. Det skal selvfølgelig stå mål med arbejdsindsatsen.

Hvis der er en gruppe frivillige opfordres lederen eller frivilligkoordinatoren til at planlægge en årlig udflugt eller frivilligaften. Det har

både et socialt formål samtidig med, at det kan fasttømre det kollegiale fællesskab.

3. Frivillige skal ikke nødvendigvis være medlemmer af KFUMs Soldatermission, men det er naturligt at opfordre til et medlemskab.
4. Den daglige drift på KFUMs Soldaterhjem skal kunne hænge sammen uden brug af frivillige.
5. Det skal prioriteres at give frivillige en ordentlig introduktion til det frivillige arbejde. Klare forventninger til, hvad der forventes af den frivillige, er en forudsætning for et godt ansættelsesforhold. Ledelse af frivillige skal prioriteres med henblik på fastholdelse.
6. Frivillige i ”faste udvalg” (bestyrelsen, KAU, redaktionsudvalg, lodseddeludvalg og frivillige talere) deltager gratis på KFUMs Soldatermissions årsmøde. Transportrefusion tilbydes dog kun, hvis der afholdes udvalgs møder i forbindelse med Årsmødet.
7. Der tilbydes en anbefaling ud fra det frivillige arbejde. Anbefalingen kan bruges i forbindelse med jobsøgning og andet.
8. Frivillige kan opsiges og har selvfølgelig krav på en saglig begrundelse herfor.
9. Frivillighedsaftale skal benyttes ved gentagende frivillige opgaver. Ved ad hoc opgaver kan aftalen benyttes.
10. For frivillige, der arbejder i forbindelse med KFUMs SoldaterRecreation er der tavshedspligt på samme vilkår som lønnede medarbejdere. Der indhentes børneattest hvis den frivillige er i direkte kontakt med børn under 15 år. Frivillige informeres om underretningspligt, hvis der observeres tegn på mistriksel af børn.

Supplerende guide til ledelse af frivillige

Introduktion til nye frivillige

For at frivillige skal trives godt i jobbet er det vigtigt at give en ordentlig introduktion til arbejdet. I en hektisk arbejdsdag kan man fristes til at springe lettere henover dette, men god introduktion er altid en god investering i frivillige, der har en gavnlig effekt på længere sigt. Særlig vigtigt er der at sætte rammen for arbejdet og beskrive forventningerne tydeligt.

Vær ikke bange for at stille krav til frivillige. De må gerne udfordres - ligesom alle andre medarbejdere.

Introduktion kan i praksis være en samtale eller praktisk anvisning.

At få nye frivillige

Det kan være en stor opgave at få nye frivillige – også i et team, der allerede har en god tradition med frivillige. For at få nye er det vigtigt at:

- Potentielle frivillige kan se sig selv i jobbet – og som en del af teamet.
- Der signaleres en åbenhed og nysgerrighed i forhold til nye eller interesserede.
- Nysgerrige kan få lov til at snuse til det frivillige arbejde – uden at man skal binde sig til en ugentlig vagt.
- Have klare krav og forventninger.

Det er et sundt tegn, når der løbende kommer nye frivillige – og at der løbende er en naturlig udskiftning i flokken. Hvis der ikke kommer nye frivillige til i en længere periode, så er det et opmærksomhedspunkt, som der bør handles på.

Der er mange måder at hverve nye frivillige på. Én måde er at lave et formelt stillingsopslag, der beskriver forventningerne, kompetencer, arbejdets omfang mm. Under udarbejdelsen af et stillingsoplag bliver man samtidig selv skarpere på, hvad det er, man er interesseret i. Ved rekruttering af nye frivillige er det vigtigt, at de nye kan se sig selv i jobbet. Et godt arbejdsfællesskab, hvor man kan se at de frivillige har det sjovt sammen ”sælger” godt, og er én af de bedste reklamer i forhold til at få nye frivillige. Samtidig er eksisterende frivillige meget vigtige ambassadører. Hvis de er glade for deres frivillige arbejde, er det gode ”sælgere” til nye frivillige. Hjælp

dem evt. med en lille seddel eller folder, der beskriver mulighederne som frivillig. Den kan medarbejdere dele ud af i deres netværk.

FUS (frivillig udviklings samtaler)

I et almindeligt ansættelsesforhold afholdes der som regel årlige medarbejderudviklingssamtaler (MUS). Tilsvarende kan der med fordel afholdes frivilligudviklingssamtaler (FUS). Funktionen er den samme: At give en status på ansættelsesforholdet og en dialog om ønsker eller mulige forbedringer i samarbejdet. Ved FUS er det vigtigt at få en fornemmelse af den frivilliges motivation.

FUS afholdes typisk som en samtale mellem den frivillige og lederen /frivilligkoordinatoren. Det kan kombineres med en spørgeskemaundersøgelse til alle frivillige medarbejdere, eller FUS kan holdes som en gruppesamtale med f.eks. ”onsdagsholdet” i genbrugsbutikken.

Samtaler ved ansættelses ophør

Man kan let komme til at overse de medarbejdere, der er på vej væk. Men de sidder med en erfaring og ofte nogle interessante betragtninger, som er brugbare i det videre arbejde. Derfor er det en god idé at få afholdt en samtale ved et ansættelsesophør. Her kan man spørge mere formelt til årsagen til at den frivillige stopper – og om den frivillige har bemærket noget, som med fordel kunne gøres anderledes. Dette er i praksis at lytte til frivilliges erfaringer og tage dem alvorlige.

God ledelse: Vær skarp på de frivilliges motivation

Når der ikke kommer kroner i lønningsposen, er motivation i jobbet altafgørende for, at frivillige går ind i arbejdet. Samtidig er det vigtigt at huske, at det kan være forskelligt, hvad der motiverer frivillige. Én medarbejder kan finde stor tilfredsstillelse i at løse arbejdsopgaver, som en anden synes er drønkedelige. Motivation kan for eksempel være:

- Interessante og udfordrende arbejdsopgaver. Det kan både være på et personligt plan og på et fagligt plan.
- Fællesskabet med kollegerne.
- At gøre en forskel for andre (konkrete personer) eller ”sagen”.

Det er alt sammen legitime årsager til motivation, og der er ikke noget,

som er mere ”rigtig” motivation end andet. Husk også, at den frivilliges motivation sagtens kan ændres undervejs.

Anerkendende tilgang i praksis

Det anbefales at have en anerkendende ledelse af frivillige. I den anerkendende ledelse tages udgangspunkt i dét, der virker godt. Ved at italesætte gode oplevelse og dét, der virker godt, skabes der ofte en god stemning blandt medarbejderne – og det fremmer endnu bedre præstationer. Kommunikationen er det virkemiddel, der benyttes til at fremme gode relationer, som er afgørende for det frivillige arbejde. Samtidig har den anerkendende tilgang en grundlægende accept og anerkendelse af personers forskelligheder og værdien af denne forskellighed.

Men en anerkendende tilgang betyder ikke, at man undgår alt dét, der ikke fungerer. Først og fremmest skal din anerkendelse af medarbejderne være troværdig. Medarbejderne gennemskuer ofte, hvis din anerkendelse blot er for at sige nogle pæne ord, men ikke er noget, du oprigtigt mener.

Hvis du ved, at den frivillige har gjort sig særlig umage med en opgave, så er det godt at give den frivillige en tilbagemelding på dette. Tilbage melding kan være både positivt og konstruktivt: Ros for det, der virker godt – og en ærlig og konstruktiv tilbagemelding på dét, der med fordel kunne gøres på en anden måde.

Læs evt. mere om anerkendende ledelse her: <http://www.lederweb.dk/strategi/organisationskultur/artikel/94647/9-grundprincipper-i-ankerkendende-ledelse>

Hvordan håndteres en konflikt

Hvor mennesker mødes, kan der opstå konflikter. Det gælder også for frivillige medarbejdere i KFUMs Soldatermission. Det er vigtigt at være opmærksom på konfliktniveauet – og håndtere de konflikter, der bliver for store. Konflikter kan være godt, og de opstår grundlæggende fordi, der er ”noget på spil”. Hvis man var ligeglad, hvorfor vil man så gøre en konflikt ud af situationen? Med andre ord kan man sige, at konflikter kan opstå, når medarbejderne ikke er ligeglade med deres arbejde, men engagerer sig i det frivillige arbejde.

At sætte ord på forskellighed, forskellige personligheder og forskellige synspunkter er en god start. Som mægler i en konflikt er ordvalget meget vigtigt, og de forskellige synspunkter må beskrives så neutrale som muligt. Personlighed skal man ikke kritisere, fordi det ikke er konstruktivt for at komme videre. Kunsten er derfor at forholde sig til sagen og opgaveløsningen uden at kritisere personlighed, som man ikke kan ændre på. Grundlæggende handler det om, at skabe en forståelse for de forskellige synspunkter – og kunne se værdien i forskelligheden. Men dermed er alt ikke lige godt: I mange situationer, skal der foretages et ledelsesmæssigt valg af kurs eller politik. God ledelse er at lytte til de forskellige argumenter, for derefter at træffe et valg, som kommunikerer klart ud. Som leder for frivillige må du ikke forsøge at krybe udenom konflikterne – men hjælpe alle godt igennem konflikterne.

Hvornår og hvordan opsiges en frivillig?

Frivillige kan opsiges – men det skal naturligvis ske på et sagligt grundlag. Den frivillige har krav på en god og ærlig begrundelse for opsigelsen. Prøv gerne at sætte dig i den frivilliges sted: Hvis det var dig, hvordan ville du så gerne have besked om opsigelsen? Der kan være flere årsager til at opsiges frivillige, men skyldes ofte (1) at tilliden er brudt, (2) når man ikke længere tror på, at samarbejdet kan blive godt, eller (3) hvis der ikke længere er brug for at løse de opgaver, som den frivillige har løst. I situationer hvor samarbejdet er gået skævt kan det give respekt med en ærlig udmelding og evt. opsigelse af samarbejdet. For begge parter kan det derfor være godt at komme videre.

Læs mere i "Sådan leder du frivillige i forskellige situationer" af Frederik C. Boll, Julia B. Hunt og Marlene Fregil. Ankerhus forlag 2014.

Kontakt: KFUMs Soldatermission i Danmark
Treldevej 97, 7000 Fredericia. Tlf. 33 12 40 42.
info@kfums-soldatermission.dk
www.kfums-soldatermission.dk



EN DEL AF FOLKEKIRKEN



KFUMs Soldaterhjem

Vi er jo lige her

PROTEKTOR H.K.H. KRONPRINSESSE MARY