

# B3: Bestyrelsens rolle i et moderne oplysningsforbund

Idétræf 2023 – Hotel Svendborg

# Program for modulet

1. Det juridiske ansvar for bestyrelsesmedlemmer
2. Den demokratiske opbygning af LOF under Folkeoplysningsloven
3. Introduktion til forskellige strategiværktøjer – formålet er et være øjenåbner og inspirationsgivende
4. Planlægning og facilitering af møder
5. Modstand mod forandringer...
6. Godarbejdslyst -> HUSK VERDENSMÅLENE

# Kort om mig...

- Christian Federspiel, organisationskonsulent i LOF siden september 2022.
- Bestyrelsesmedlem i FNV (Nordisk Voksenundervisning) – DK repræsentant
- Diplom i Ledelse fra DTU i bæredygtighed, strategi og forandringsledelse fra 2022.
- Tidl. direktør i oplevelsesindustrien, med lokationer i Jylland og på Sjælland.
- Tidl. Formand i LOF Kursuscenter Øst, hovedbestyrelsesmedlem i Det Danske Spejderkorps og i Lederne.

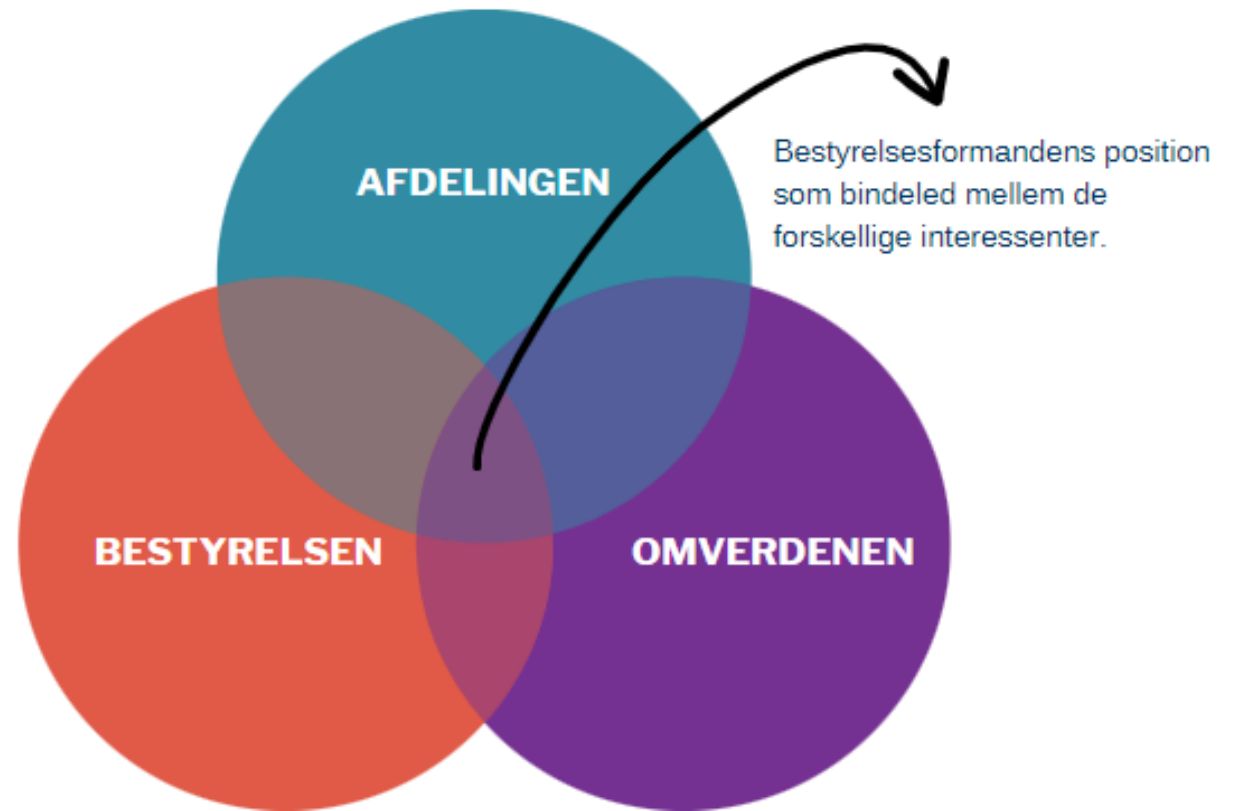


# Hvorfor bestyrelsesarbejde

Fokus på bestyrelsesarbejde, bestyrelsesformanden, afdelingsfællesskaber og arbejdet med strategi, vækst og udvikling.

“PLANS ARE NOTHING –  
PLANNING IS EVERYTHING”

Eisenhower, tdl. Præsident



# 1. Det juridiske ansvar

Med udgangspunkt i selskabsloven, er bestyrelsen organisationens juridiske ledelse.

Der findes ikke specifik lovgivning, der regulerer frivillige foreninger eller organisationer.

Afdelingen er en selvstændig juridisk enhed!

Bestyrelsen har ansvar for at kontrollere og uddelegerede opgaver.

Personligt ansvar som bestyrelsesmedlem:

- Bestyrelsen skal have handlet uansvarligt eller groft uagtsomt og derigennem have tilsidesat de generelle forpligtigelser, man har som bestyrelsesmedlem.
- Bestyrelsens uansvarlige eller groft uagtsomme handlinger skal have ført til, at en part uden for foreningen lider økonomisk tab.
- Den part, der har lidt tabet, skal være klar til at rejse sagen ved domstolene mod bestyrelsen, og skal her være i stand til at bevise sammenhængen mellem bestyrelsens handlinger (eller manglende handlinger) og vedkommendes økonomiske tab.

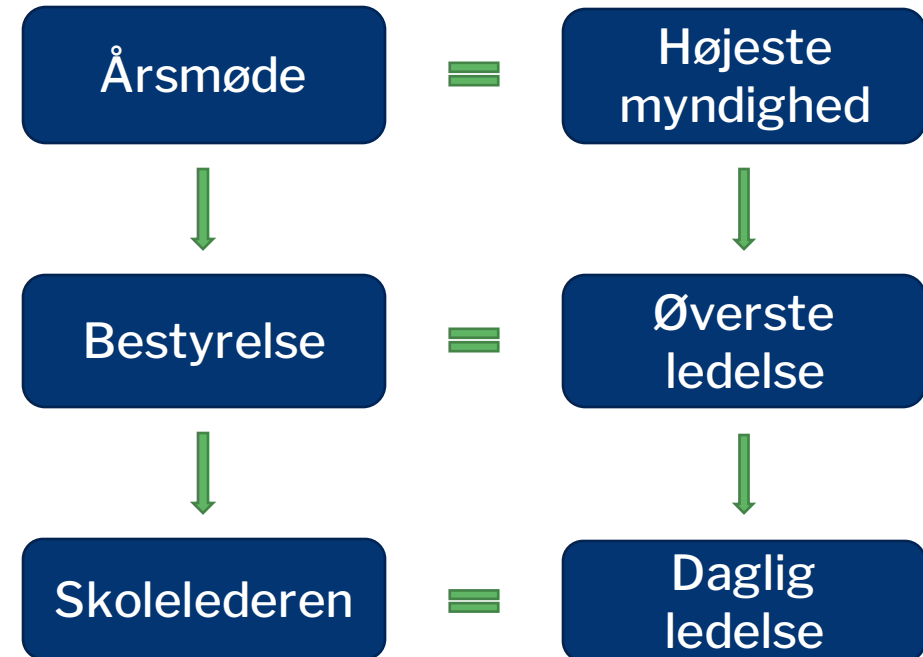
## 2. Den demokratiske organisation

For at være en folkeoplysende forening, er der forskellige krav i Folkeoplysningsloven man skal opfylde bl.a. at foreningen er demokratisk opbygget.

På årsmødet er det medlemmer af Venstre og Venstres Ungdom, der har stemmeret.

Ansvarsfordeling:

- Årsmødet (vælger bestyrelsen)
- Bestyrelsen (ansætter skolelederen)
- Daglig ledelse (ansætter undervisere)

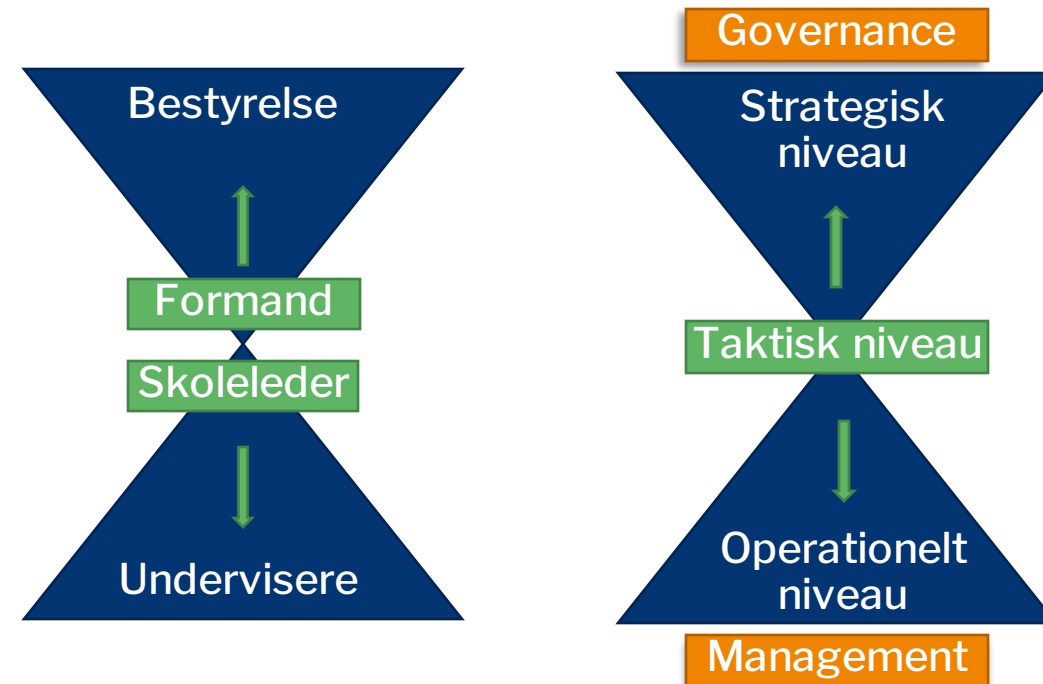


## 2. Hvilket niveau arbejder man på...

Bestyrelsen arbejder – som udgangspunkt – på et strategisk niveau.

Bestyrelsen beslutter retning på baggrund af skolelederens input på baggrund af:

- Ressourceafdækning
- Driftsrapportering
- Økonomi / tilskud / rammevilkår
- Markedsandele m.m.



# 3. Hvad betyder strategi?

OPERATIONELT SVAR: en langsigtet plan, der skaber retning og mål for organisationen!

Følgende slides introducerer overordnede brugbare værktøjer til at lave en strategi.

Men...

Det kræver også:

- planlægning
- tid
- åbenhed
- ærlighed
- nysgerrighed
- involvering og

**Specielt MOD TIL NYT!**



# 3. Strategiværktøjer

Planlægning af strategi – 3-trins raket:



LOF's overordnede vision – hvad er jeres?:

LOF vil være et attraktivt, nødvendigt og aktuelt oplysningsforbund, der gennem stærke fællesskaber, udvikler og styrker det enkelte menneske som en aktiv del af samfundet.

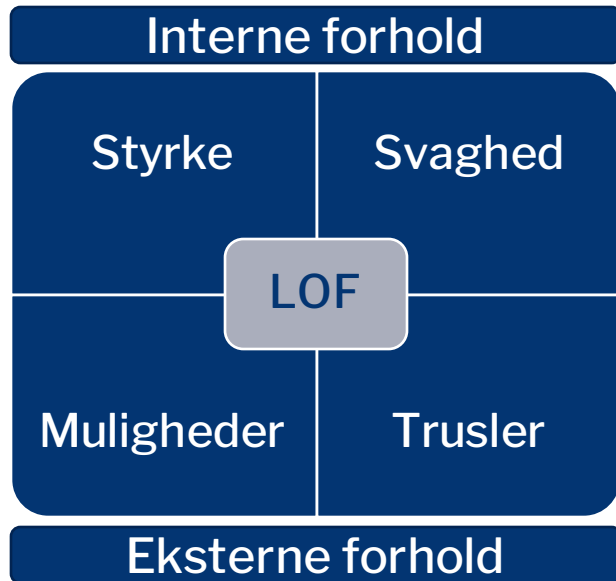
--

De strategiske mål:

1. LOF er større målt på timer.
2. LOF har en stærkere organisation.
3. LOF har vundet en pris.
4. LOF er en troværdig samarbejdspartner.
5. LOF har sat en dagsorden.

# 3. Strategiværktøjer (fortsat)

Analysemodel: SWOT-analyse



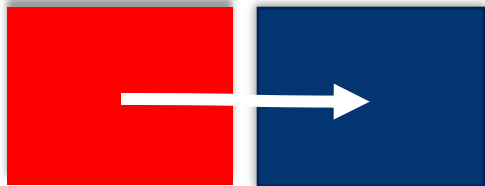
TOWS-analyse (operationalisering):

|   |   |   |
|---|---|---|
|   | <p><b>STYRKER (S)</b><br/>S 1:<br/>S 2:<br/>S 3:</p>  | <p><b>SVAGHEDER (W)</b><br/>W 1:<br/>W 2:<br/>W 3:</p>  |
| <p><b>MULIGHED (O)</b><br/>O 1:<br/>O 2:<br/>O 3:</p> | <p>Udnyt styrkerne til at kapitalisere mulighederne.<br/><br/>Konsekvens af:<br/>S1 / O2</p>  | <p>Bekæmp svagheder ved at udnytte mulighederne.<br/><br/>Konsekvens af:<br/>W1 / O2, O3</p>            |
| <p><b>TRUSLER (T)</b><br/>T 1:<br/>T 2:<br/>T 3:</p>  | <p>Udnyt styrkerne til at minimere truslerne.<br/><br/>Konsekvens af:<br/>S2, S3 / T1, T4</p> | <p>Minimér de væsentligste svagheder og de alvorligste trusler.<br/><br/>Konsekvens af:<br/>W1 / T3</p> |

# 3. Strategiværktøjer (fortsat)

Analyse: Blue Ocean / Red Ocean

Fornemmelsen af at man er i et blodrødt farvand, hvor der er massere af konkurrenter:



Finde sin unikhed, hvor man adskiller sig fra konkurrenterne.

Tilgang: Backcasting

Tankeeksperimentet: Forestil dig at vi sidder her – igen – men bare i år 2025.

Når vi sammen husker tilbage på dengang (i dag), hvor vi sad her og udarbejdede strategien, hvilke udfordringer mødte vi så på vores vej.

- Vi snakker i datid om fremtiden!
- Det er nemmere at snakke om udfordringer, når man har 'overvundet' dem (rent psykologisk).
- Kræver at ALLE er med på legen.

# 4. Planlægning / facilitering af mødet

I DO ART...

|     |                 |                   |
|-----|-----------------|-------------------|
| I   | INTENTION       | Hvorfor? / formal |
| D O | DESIRED OUTCOME | Udbytte (konkret) |
| A   | AGENDA          | Plan / program    |
| R   | ROLES / RULES   | Roller og ansvar  |
| T   | TIME            | Tidsramme         |

Drejbogen...

| Drejbog for ordinært årsmøde<br>202x - LOF Afdeling |   |  |  |
|---|---|--|--|
| Baggrund  | Beskrivelse   |  |  |
| Formål:   | Afholdelse af årsmøde jf. vedtægter.  |  |  |
| Succeskriterier:                                    |   |  |  |
| Kontekst:   | Ordinært årsmøde.   |  |  |
| Dato:   |   |  |  |
| Sted:   |   |  |  |
| Tid:  |   |  |  |
| Roller under mødet der skal holde oplæg:            | Dirigent:<br>Formand:<br>Revisor/kasserer:<br>2 stemmetællere   |  |  |
| Metode ved afstemninger:                            | Beslutninger træffes ved simpelt flertal (én over halvdelen af de afgivne stemmer) jf. standardvedtægternes §4, stk. 2.                         |  |  |
| Bilag   | Bilag 1: Foreningens vedtægter<br>Bilag 2: Regnskab<br>Bilag 3: Budget (hvis det foreligger)<br>Bilag 4: Indkomne forslag (hvis det foreligger) |  |  |

| Tid | Programpunkt        | Hvordan og hvem har ansvaret?   | Materialer og ansvarlig                                |
|-----|---------------------|---|--|
| FØR | Invitation udsendes | Skoleleder sikrer, at der er udsendt invitation til årsmødet rettidigt jf. foreningens vedtægter (standardvedtægternes §4, stk. 1).<br><br>Det er medlemmer af Venstre og Venstres Ungdom, der indkaldes til årsmødet.<br><br>Invitationen kan også være annonceret på hjemmesiden, nyhedsbrev eller lokalavis. | Skoleleder<br>--<br>Bilag 1                            |
|     | Beretninger         | Skolelederen udfærdiger en beretning for driften af afdelingen gennem det forgangne år.<br><br>Formanden udfærdiger en beretning for det organisatoriske gennem det forgangne år.   | Skoleleder<br>Formand                                  |
|     | Dirigent            | Formanden (evt. skoleleder) kontakter en dirigent, som sættes ind i driften af foreningen og sender vedtægter, regnskab m.m.  | Formand<br>--<br>Bilag 1, bilag 2,<br>bilag 3, bilag 4 |
|     | 19.30               | Formanden byder velkommen til medlemmer af Venstre og Venstres Ungdom samt andre<br><br>Det præciseres, at det kun er medlemmer af Venstre, Venstres Ungdom og bestyrelsesmedlemmer i afdelingen, der har stemmeret.  | Formand  |
|     | 19.35               | Årsmødet jf. standardvedtægternes §4, stk. 4<br><br>Formanden indleder med at få valgt stemmetællere:<br>1. Valg af stemmetællere:<br><br>Bestyrelsen indstiller følgende 2 stemmetællere:<br>- XX<br>- XX<br><br><b>AFSTEMNING!</b>  | Formand  |
|     |                     | Efter valg af stemmetællere, skal der vælges en dirigent, som herefter vil tage plads ved dirigentbordet og lede årsmødet.<br><br>2. Valg af dirigent:<br><br>Bestyrelsen indstiller:<br>- XX<br><br><b>AFSTEMNING!</b>   | Formand  |
|     |                     | Dirigenten takker for valget, og starter med at konstatere, om årsmødet er rettidigt indkaldt jf. §4 i med minimum 14 dages varsel.<br><br>Dokumentationen skal forelægges af enten screendump af hjemmesiden, annonce eller nyhedsbrev, hvorefter dirigenten kan se, at årsmødet er blevet indkaldt.           | Dirigent   |
|     |                     | Herefter skal beretningerne fremlægges af hhv. formand og skoleleder:<br><br>3. a. Formandens beretning<br>b. Skolelederens beretning<br><br>Beretningerne tages til efterretning af årsmødet.  | Dirigent   |



# 5. Modstand mod forandring

John Kotter lavede en undersøgelse der viste, at 70% af alle forandringer mislykkes...

Derfor udarbejdede han 8 trin, som man bør forholde sig til, når man ønsker en forandring i organisationen.



# 5. Modstand mod forandring

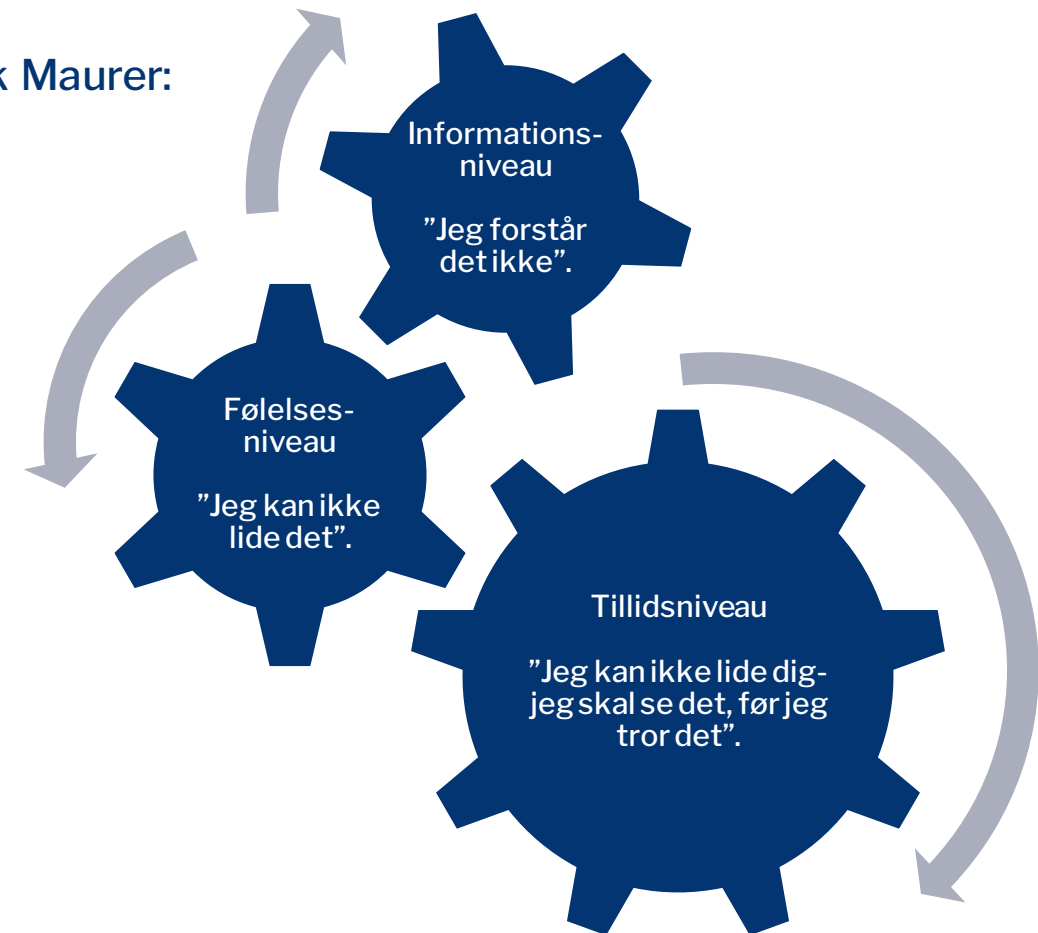
Man skal generelt bare være opmærksom på, at når man gennemgår en forandring, kan der være mange forskellige holdninger, tilgange og baggrunde der gør, at forandringen måske opleves forskelligt fra alle – og DU har måske arbejdet med strategien i måneder, mens det er første gang at tilhørerne hører om forandringen.

Derfor kan du opleve modstand mod forandringen på forskellige niveauer.

Tænk over hvordan du kommunikerer!



Rick Maurer:



# 5. Tour de organisationshistorie...

Der er forskellige organisationsformer, som man kan være bevidste over, når man arbejder med forandring – for hvad er du igang med at ændre?

Hvad er det ønskede scenarie – og nogle gange bliver man nød til at starte ét sted, for at kunne udvikle sig...

Så hvordan er vi et moderne oplysningsforbund.

Frederic Laloux: Fremtidens Organisation:



Rød organisation = ulvekoble, loyalitet, angst, top/down-ledelse. Mafia-opbygning!



Rav-farvet organisation = Trossamfund, stabilt hierarki, processe, lineær, landbrug



Orange organisation = Præstation, innovation, profit, børsnoteret, maskiner



Grønne organisationer = Pluralisme, empowerment, værdier, "familie"



Det NYE: Opdage, søge, udvikle potentiale, selledelse, tæmme ego'et, organisationen som "levende organisme"

# 5. Bæredygtighed

Har du gjort dig tanker om den bæredygtige bestyrelse?

Årsmøderne står for døren – italesæt din bæredygtighedsindsats i din tale.





# 6. God arbejdslyst

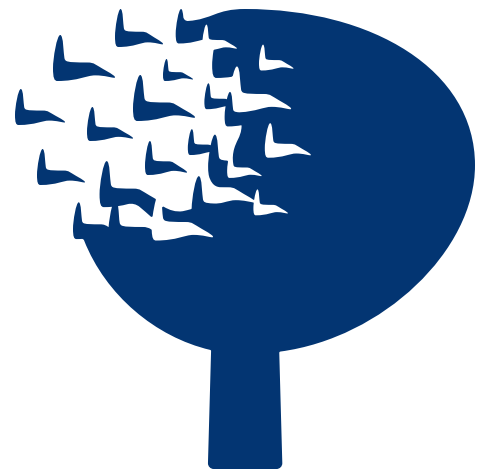
Man kan arbejde med strategi på mange måder. Der findes mange forskellige skoler, tilgange og indgangsvinkler til det at arbejde med strategi.

Vigtigst af alt, er, at du reflekterer over din og bestyrelsens tilgang til strategiarbejdet.

Som bestyrelse har du et ansvar overfor din skoleleder, og skal tage et aktivt ansvar for, at afdelingen udvikler sig.

At arbejde med strategi, vision, mission er sjovt, givende og hårrejsende – man oplever diskussioner på tværs, for det handler om meninger og analyser for, hvordan man føler sig overbevist om, hvad der er bedst for afdelingen og LOF.

God arbejdslyst.



**LOF**