

NÅR DEN BØRNE- OG UNGE-ANSVARLIGE FÅR EN FRIVILLIG LEDER

Hvis der ikke er en ansat daglig leder for den kommende børne- og ungeansvarlige, er der en række forhold, som foreningen skal være opmærksom på.

Først og fremmest betyder det, at den børne- og

ungeansvarlige ikke har en ansat leder, men i stedet refererer til en frivillig leder. Denne model kan fungere rigtig godt, men den stiller nogle særlige krav til foreningen og til den person i bestyrelsen, der har ledelsesansvaret.

TYDELIGT ARBEJDSGIVER- OG LEDELSESANSVAR

Først og fremmest er det vigtigt, at foreningen tydeligt placerer arbejdsgiver- og ledelsesansvaret. Selvom bestyrelsen formelt er arbejdsgiver, bør den udpege én person – typisk formanden eller et bestyrelsesmedlem – som den børne- og ungeansvarliges nærmeste leder. Denne person skal have ansvar for den løbende dialog med den børne- og ungeansvarlige, herunder prioritering af opgaver, opfølgning på arbejdet og eventuelle personalesamtaler.

DEFINÉR LEDELSESROLLEN I SAMARBEJDET

Det er også vigtigt at være opmærksom på, at frivillige ledere ikke nødvendigvis har en ledelsesrolle i deres daglige arbejde. Derfor kan det være en fordel at afsætte tid til at afklare, hvad rollen som leder indebærer. Det kan blandt andet handle om, hvordan der skal/kan kommunikeres, hvordan der følges op på mål, og hvordan man sikrer, at den børne- og ungeansvarlige har realistiske arbejdsopgaver og rammer.

Det er derfor vigtigt at få drøftet, hvad ledelsesrollen består af, nu hvor den er frivillig, så det er tydeligt for både hele bestyrelsen, den frivillige leder samt den kommende børne- og ungeansvarlige.

ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

Endelig skal foreningen være opmærksom på, at den som arbejdsgiver fortsat har ansvar for den børne- og ungeansvarliges arbejdsmiljø og trivsel, også selvom ledelsen varetages af frivillige. Det betyder blandt andet, at foreningen skal sikre rimelige arbejdsforhold, løbende dialog om trivsel og gennemføre en arbejdspladsvurdering (APV).