

v/ Maria Lundeberg, Oslo Sanitetsforening



*Lørdag 13. og søndag 14.. mai
Quality airport hotel Gardermoen*



Fellessamlingen 13.-14. mai 2023
Norske Kvinners Sanitetsforening:

**Styrearbeid som skaper
merverdi og
engasjement!**

Vårt formål:

- ❖ Sanitetskvinnene fremmer **kvinner** helse og livsvilkår, bidrar til en inkluderende oppvekst og skaper trygge lokalsamfunn.
- ❖ Dette gjør vi gjennom **frivillighet, forskning, politisk påvirkning og ideelle virksomheter.**



(..) Styret skal arbeide for **videreutvikling** og **vekst** av Norske Kvinners Sanitetsforening (N.K.S.) som organisasjon innenfor **rammene** av N.K.S.' formål, vedtekter, strategisk plan, handlingsplan, budsjett og vedtak truffet av **styrende organer**.

Ledelse er «hands on».
Styrearbeid er «brains on»

(Bob Garratt)

Styringsprinsippet for frivillige virksomheter i Norge

- ❖ Frivillige organisasjoner er **selveiende** og **demokratisk** styrte
- ❖ **Styret** er valgt i henhold til organisasjonens vedtekter og er **overordnet ansvarlig for all virksomhet** mellom to årsmøter
- ❖ Styremedlemmene er ikke eiere, men har fått i **oppdrag å forvalte organisasjonens formål og ressurser** fra organene som velger dem



Refleksjonsoppgave 1

Hva menes med
åpenhetsprinsippet i
frivillige organisasjoner?

Åpenhetsprinsippet - engasjement og trygghet

- ❖ Åpenhet bør være grunnleggende for enhver organisasjon
- ❖ Styret skal sørge for innsyn i beslutningsprosesser og i hvordan ressursene forvaltes
- ❖ Åpenhet og innsyn vil **sikre godt omdømme**, skape **trygghet** for alle involverte og gi **økt lojalitet** hos medlemmene
- ❖ Det er viktig at styret er åpen på ikke bare om **hva** som vedtas, men også om **hvordan** vedtak blir fattet

Åpenhetsprinsippet – mening og motivasjon

- ❖ Gjennom å bidra til åpenhet gir du næring til en god kultur, der medlemmene tenker: **«Her kan jeg bidra!»**
- ❖ Jo større åpenhet og tilgang medlemmene har til prosessene i styret og daglig drift, desto høyere er sjansen for at de vil ønske å selv delta aktivt.
- ❖ En dag skal du fratre din stilling i styret. Hvem skal da overta din plass? Hva gjør at andre medlemmer har lyst og motivasjon til å bidra? Hvordan skal styret sikre at medlemmene deltar aktivt i debatten rundt driften?

Åpenhetsprinsippet - engasjement og trygghet

Når du er styremedlem er du sammen med styret ansvarlig for organisasjonens omdømme:

- ❖ At styret etterlever lover, forskrifter og regler
- ❖ At alt organisasjonen gjør og sier er i tråd med formålet
- ❖ At organisasjonen handler etter det som er vedtatt
- ❖ At prioriteringene som er vedtatt følges
- ❖ At medlemsdemokratiet fungerer

Åpenhetsprinsippet – transparens og troverdighet

Styret bør alltid tenke over følgende:

- ❖ Er det vi foretar oss nå noe som ikke tåler å havne på forsiden av en avis?
- ❖ Vil våre arbeidsformer og prioriteringer stå seg dersom journalister begynner å granske oss?



Styrets formål

- ❖ Styret skal bidra til å **skape resultater** for foreningen
- ❖ Styret skal fungere på en måte som **gir merverdi** for foreningens virksomhet

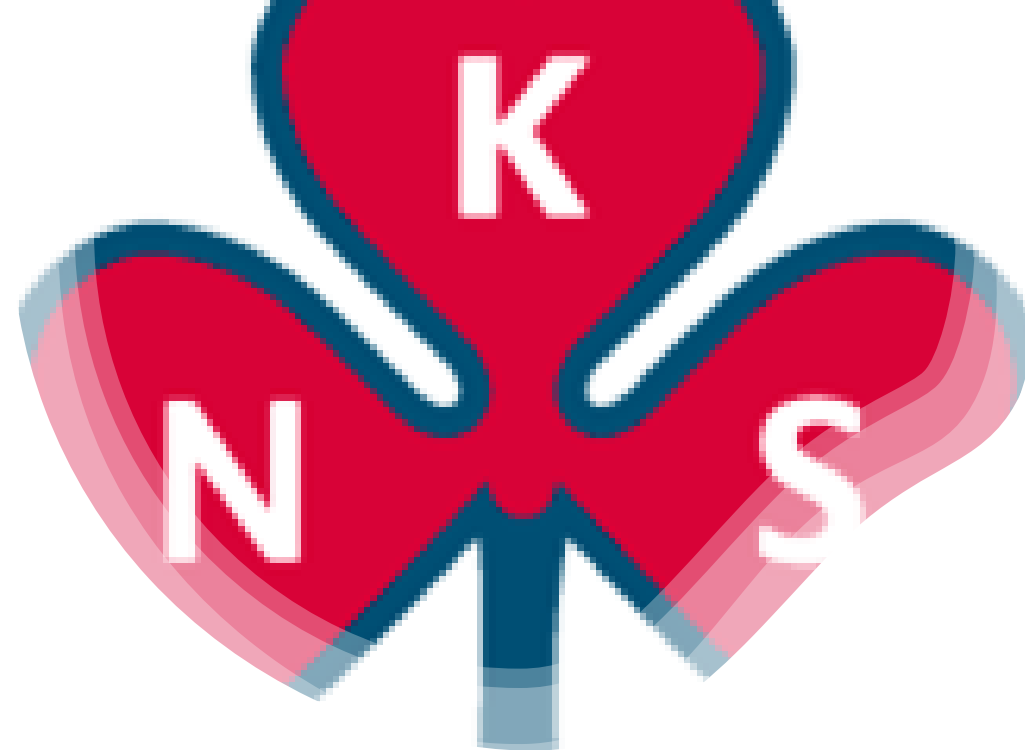
Styrets funksjon

Styrets fem viktigste oppgaver:

- ✓ Sette **mål** som er realistiske
- ✓ Velge **strategi** for å nå målene
- ✓ Sørge for hensiktsmessig **organisering**
- ✓ Sikre gode **kontrollmekanismer** for **bærekraftig styring og ledelse** av ressurser (menneskelige, økonomiske, materielle)
- ✓ **Korrigere** kursen underveis hvis nødvendig



Være et
fyrårn som
setter sikker
kurs for
foreningen!



Styrearbeid som gir resultat krever at du **setter av tid** og er villig til å bidra med **konkret innsats**.

Styrets funksjon

- ❖ Styrets bidrag skal gi daglig ledelse, ansatte og frivillige **gode rammer** for å **lykkes** med arbeid som **støtter** foreningens **formål**
- ❖ Styret skal bidra til de gode resultatene ved å sette mål som **gir mening!**



Styrets ansvar



- ❖ Ansvar for virksomhetens drift – ansvarlig styring og ledelse
- ❖ Ansvar overfor **medlemmer, frivillige og deltakere** – etisk ansvarlighet
- ❖ Juridisk ansvarlighet – etterlevelse av lover og regler

Det er disse vi er til for!

Tre faktorer som påvirker styrets effektivitet

Forutsetninger

Er vi enige om hva vi skal oppnå sammen?

Jobber vi med de riktige sakene?

Hvordan forbereder vi og gjennomfører møtene våre?

Har vi riktig sammensetning – kompetanse og størrelse?

Har vi støtte i organisasjonen rundt oss?

Prosesser

*Hvordan jobber vi sammen?
Gjør vi hverandre gode?
Utfordrer vi hverandre konstruktivt?*

Spiller vi politiske maktspill?

Har vi klare bestillinger til oss selv og andre?

Hvordan kommuniserer vi internt i styret og utad?

Bruker vi mangfoldet i styret?

Hva med åpenhetsprinsippet?

Resultater

Hvilken merverdi skaper vi for NKS?

For foreningen?

For medlemmene?

For daglig leder, ansatte og frivillige?

For det enkelte styremedlemmet?

Hvordan måler og evaluerer vi resultatene våre?

Styret som team

Styret skal jobbe tett sammen som et team i minst ett år med felles definerte mål.

Det tar litt tid å bli et godt team. Det skjer en utviklingsprosess fra en løst sammensatt gruppe til et velfungerende team, og det medfører at et nyvalgt styre sjelden fungerer optimalt med en gang. Styrets medlemmer må bli kjent med hverandre og finne ut av hvordan de best kan gjøre bruk av hverandres ferdigheter og kunnskaper. Ved å samarbeide og utnytte hverandres ressurser, vil styret løse oppgavene bedre og oppnå mer sammen.

Faktorer som skaper gode team:

- ❖ Teamet må ikke bestå av for mange personer
- ❖ Mål og hensikter for arbeidet må være klare og entydige
- ❖ De økonomiske rammene må være klare for alle (ikke bare for kassereren)
- ❖ Teamet må ha kjennskap til hverandres kompetanse og ressurser
- ❖ Teamet må erkjenne og forstå at de er avhengige av hverandre for å få til et godt resultat
- ❖ Teamet bør jevnlig tenke gjennom både arbeidsform og oppnådde resultater for å se om de er på rett vei

Styrearbeid innebærer....

å ta stilling til **dilemmaer**
og **krevende**
problemstillinger som et
team.

Samtidig: Arbeidsglede og vilje til samarbeid må prege teamet. Det skal være gøy og inspirerende å være med i et styre. Når styret fungerer godt, har også lokalforeningen og de frivillige bedre grunnlag for å gjøre sin frivillige innsats på en best mulig måte



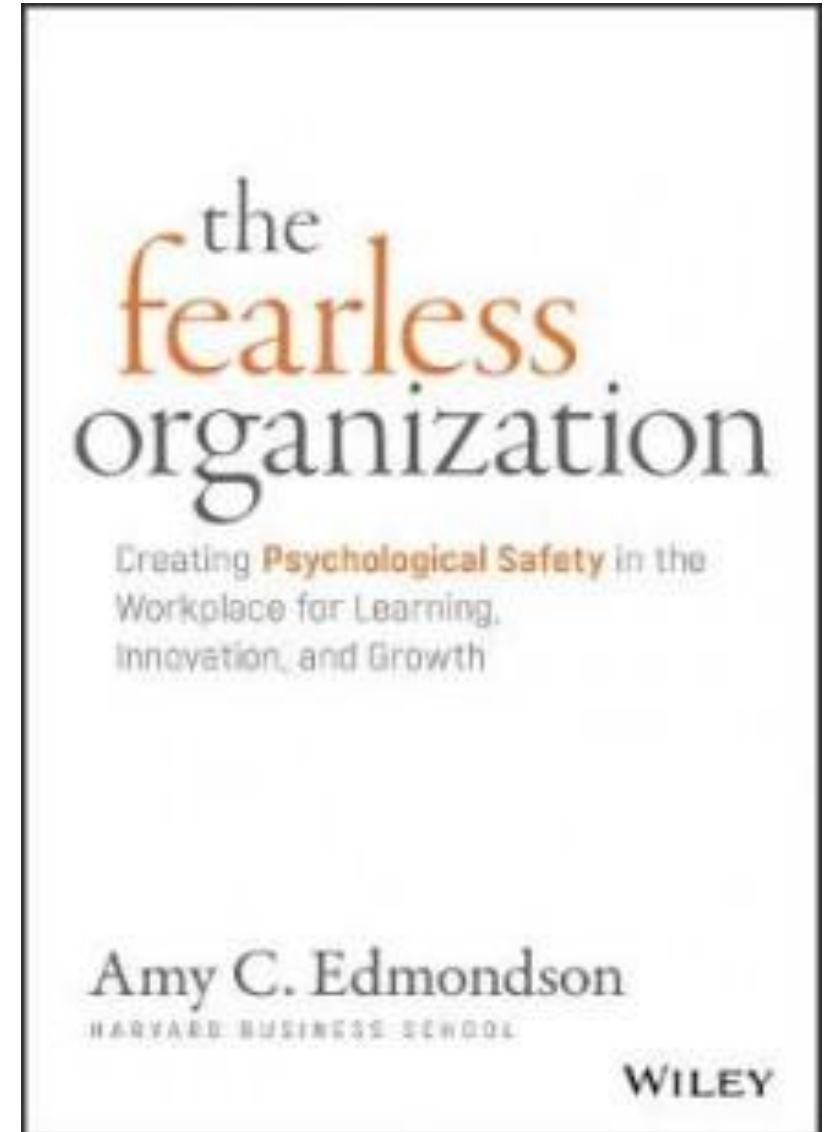


Styret skaper merverdi for foreningen når det sikrer at **alle styremedlemmene** har fått bidra med sin **kompetanse** og sine **perspektiver** ifm **viktige diskusjoner** og **beslutninger**

Psykologisk trygghet i styreteamet er viktig:

«Psykologisk trygghet er tryggheten på at en ikke vil bli latterliggjort, straffet, marginalisert, utestengt eller ydmyket for å mene, dele ideer, stille spørsmål, uttrykke bekymring, utfordre det etablerte eller påvise feil»

(Amy Edmondson, professor ved Harvard Business School)



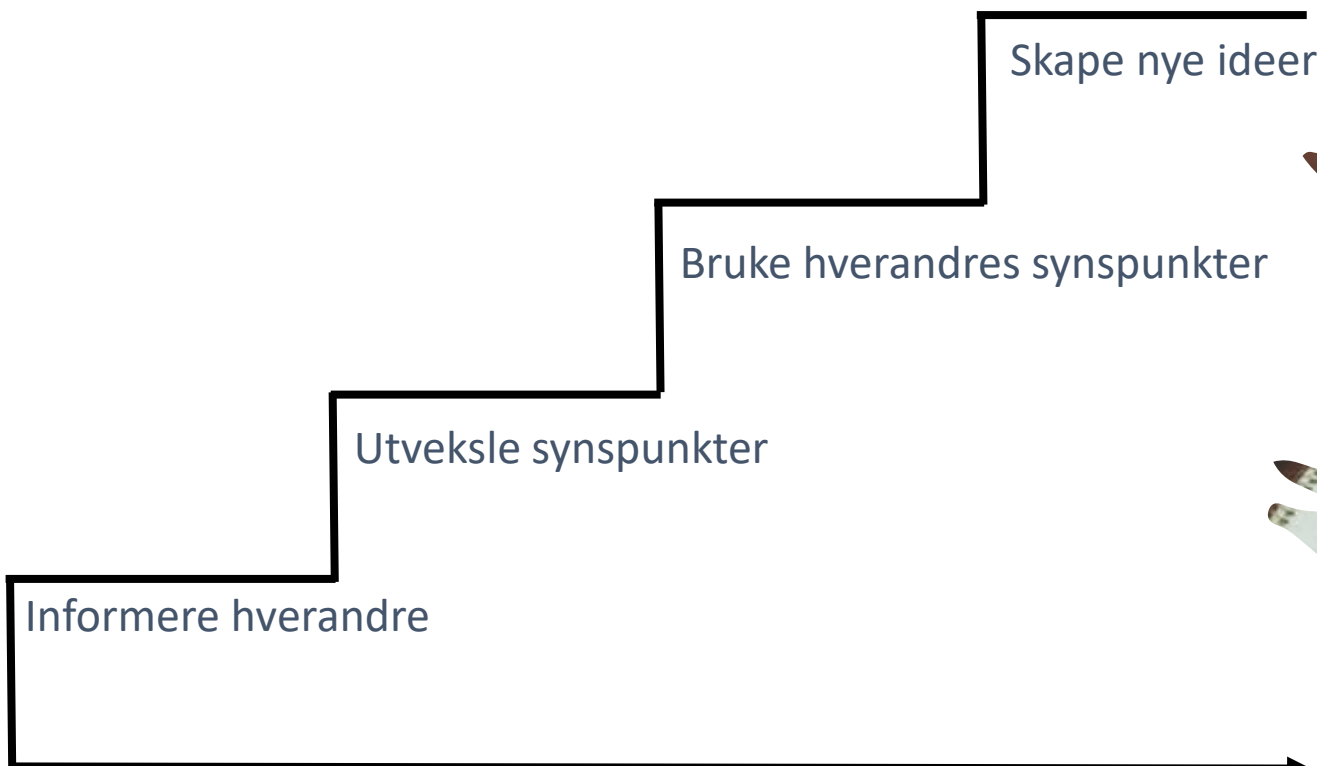
Psykologisk trygghet betyr å kunne være åpent uenig i sak, og samtidig beholde respekt og tillit:

«Når vi jobber i grupper, har vi en tendens til å lete etter tilfredshet, tilhørighet og enighet. Det dreper kreativiteten.»

(Frode Heldal, NTNU Handelshøyskolen)



Kommunikasjonstrappen for effektive team og grupper



Arbeidsoppgavenes
vanskelighetsgrad

(Stein O. Levorsen)



Personlige egenskaper hos styremedlemmene er viktig:

- ❖ Integritet: God moral og evne til objektivitet
- ❖ Gode lytteferdigheter
- ❖ Evne til å være lagspiller
- ❖ Evne til å stille krav
- ❖ Evne til å ta beslutninger
- ❖ Handlekraft til å gjennomføre beslutninger
- ❖ Mot til å stå for konsekvensene
- ❖ Evne til nytenkning

(Stein O. Levorsen)



En forutsetning for at styret skal lykkes:

Positiv nysgjerrighet og engasjement for å skape gode resultater sammen er avgjørende!



Organisasjonskulturen: Styrets rolle

«Alle sanitetskvinner har et **felles ansvar** for å skape en **god og inkluderende organisasjonskultur**. Det tar tid både å skape og forbedre. Det betyr at det kan lønne seg å bli enige om **hvordan uenigheter og konflikter** skal håndteres. Det er tillatt å være uenig i sak, det kan skape diskusjon og gi rom for **nye perspektiver, kreativitet og utvikling**.

- **Kulturen i styret** og i den enkelte aktivitet vil **prege hele foreningen**. **Frivillige, tillitsvalgte og ledere bygger kulturen sammen**. **Lokalstyret har særlig ansvar** for å bygge en **positiv organisasjonskultur** der frivillige opplever **inkludering, sjenerøsitet, seriøsitet, kvalitet og trygghet**»



A black and white photograph of two women sitting at a small, modern table in a bright office space. They are both looking at their laptops. The office has large windows in the background, and the floor is highly reflective. The overall atmosphere is professional and collaborative.

Styret bør jevnlig evaluere seg selv:

- ❖ Har lokalforeningens handlingsplan konkrete mål som er kjent og forstått av alle i styret?
- ❖ Er det satt av tid nok til å drøfte ulike løsninger?
- ❖ Er det rom for at ideer luftes, blir lyttet til og utviklet?
- ❖ Blir oppgaver delegert og fordelt?
- ❖ Preges atmosfæren av tillit og samarbeidsvilje?
- ❖ Når det oppstår uenighet, oppmuntres styret til å diskutere seg frem til enighet?
- ❖ Utnytter styret medlemmenes styrker og nettverk?

Gi feedback som virker!

• SAE-modellen

- Situasjon
- Atferd
- Effekt



SAE-modellen: Feedback som virker

Beskriv situasjonen der den observerte atferden fant sted

Beskriv den observerte atferden (hva så du/hørte du)

Fortell hvordan atferden påvirket deg



Beskrive for personen en «film» av hva som konkret skjedde, uten å vurdere / dømme / fortolke

Knytte den observerte atferden til effekten du evt. vet at den har på andre.



Kjære Kari,

måten du stilte opp for meg og støttet ideen min på møtet i går fikk meg til å føle meg trygg og ga meg selvtillit til å argumentere for saken min. Jeg var litt nervøs for å ta ordet, men din støtte gjorde det til en god opplevelse. Så tusen takk.

*Med vennlig hilsen,
Ola*



*Hei Per,
da vi hadde møte tidligere i dag så kom du ti minutter for sent og startet med å fortelle om hva som hadde skjedd hjemme hos deg som gjorde at du kom for seint til møtet. Vi mistet vi mye tid og vi mistet også tråden i diskusjonen vi andre hadde begynt på.*

Jeg ønsket å høre dine innspill på saken, men i stedet ble møtet vårt lite effektivt og rotete, og jeg ble frustrert fordi vi ikke kom i mål med det vi hadde planlagt. Det ville vært bedre for effektiviteten i møtet vårt om du ikke hadde brukt tiden vår på din egen forsentskomming, men i stedet hatt fokus på å koble deg på den påbegynte dialogen med det samme.

Hvis negativ tilbakemelding så husk å sjekk ut med den andre parten:

- Hva er dine tanker mpt denne tilbakemeldingen fra meg?*
- Kan du relatere til den situasjonen jeg beskriver? Kan du forstå min reaksjon?*

START SMART

En smart start er viktig for å avklare felles kjøreregler, og ha en strukturert og åpen dialog som legger til rette for et godt samarbeid. Forskning viser at grupper som bruker tid på gjøre dette i en oppstart vil oppleve mindre friksjon og konflikt i gruppearbeidet.

- ❖ Start Smart er et verktøy for oppstart og utvikling av team og grupper.
- ❖ Metoden lar teamet utforske og avklarer viktige forutsetninger for å lykkes med teamsamarbeidet.
- ❖ START SMART hjelper styret å klargjøre hva dere skal oppnå som et team og hvordan dere skal jobbe sammen.



Styret har taushetsplikt og skal etterleve etiske retningslinjer

7. Etikk- og taushetserklæring for frivillige og tillitsvalgte Norske Kvinners Sanitetsforening (N.K.S.)

Vedtatt av Landsstyret 14.-15. april 2016

1. Formål og prinsipper

Norske Kvinners Sanitetsforening har som formål å bidra til et trygt og inkluderende samfunn ved å aktivisere medlemmene til frivillig innsats innenfor helse- og sosialområdet med spesielt fokus på kvinner.

Det er utviklet et regelverk for medlemmer, frivillige og tillitsvalgte i Norske Kvinners Sanitetsforening. Disse skal etterleve organisasjonens formål og prinsipper, og handle i tråd med N.K.S. sine interesser samt N.K.S. sine lover, etiske regler og andre vedtatte retningslinjer.

Medlemmer, frivillige og tillitsvalgte skal alltid rette seg etter vedtatt lovgivning når man opptrer på vegne av N.K.S og ikke opptre på en måte som kan skade N.K.S.' interesser eller omdømme.

Sjekkliste for effektivt styrearbeid

Oppstartsmøte og konstituering av nytt styre etter årsmøtet:

- ❖ Gjør deg kjent med NKS veiviser for godt styrearbeid

[NKS-#6489-v1-
NKS Veiviser til godt styrearbeid final05102020
1.pdf \(sanitetskvinnene.no\)](#)





Refleksjonsoppgave 2

Hvordan jobber styret med å

- ✓ Sette **mål** som er realistiske
- ✓ Velge **strategi** for å nå målene
- ✓ Sørge for hensiktsmessig **organisering**
- ✓ Sikre gode **kontrollmekanismer** for **bærekraftig styring og ledelse** av ressurser (menneskelige, økonomiske, materielle)
- ✓ **Korrigere** kursen underveis hvis nødvendig



Være et
fyrårn som
setter sikker
kurs for
foreningen!



Refleksjonsoppgave 3

Dilemmaer og krevende problemstillinger

Hvordan jobber dere i styret for å håndtere dilemmaer og krevende problemstillinger som **et team**?

Hvilke dilemmaer og viktige problemstillinger får styrets oppmerksomhet?





Refleksjonsoppgave 4

Hva skal til for å utvikle og styrke disse egenskapene i styreteamet ditt?

- ✓ Integritet: God moral og evne til objektivitet
- ✓ Gode lytteferdigheter
- ✓ Evne til å være lagspiller
- ✓ Evne til å stille krav
- ✓ Evne til å ta beslutninger
- ✓ Handlekraft til å gjennomføre beslutninger
- ✓ Mot til å stå for konsekvensene
- ✓ Evne til nytenkning

(Stein O. Levorsen)





Refleksjonsoppgave 5

Hvor bevisst er dere på psykologisk trygghet i styret?

«Psykologisk trygghet er tryggheten på at en ikke vil bli latterliggjort, straffet, marginalisert, utestengt eller ydmyket for å mene, dele ideer, stille spørsmål, utrykke bekymring, utfordre det etablerte eller påvise feil»

(Amy Edmondson, professor ved Harvard Business School)





Refleksjonsoppgave 6

Tre faktorer som påvirker styrets effektivitet:

Hvilke av av dette fungerer godt hos dere i dag? Hvor kan styret utvikle og forbedre seg? Hva skal dere fortsette med /gjør mer av, gjøre mindre av, kanskje slutte helt med? Er det noen nye ting dere kunne tenke dere å prøve ut?

Forutsetninger

Er vi enige om hva vi skal oppnå sammen?

Jobber vi med de riktige sakene?

Hvordan forbereder vi og gjennomfører vi møtene våre?

Har vi riktig sammensetning – kompetanse og størrelse?

Har vi støtte i organisasjonen rundt oss?

Prosesser

Hvordan jobber vi sammen? Gjør vi hverandre gode? Utfordrer vi hverandre konstruktivt?

Spiller vi politiske maktspill?

Har vi klare bestillinger til oss selv og andre?

Hvordan kommuniserer vi internt i styret og utad?

Bruker vi mangfoldet i styret?

Hva med åpenhetsprinsippet?

Resultater

Hvilken merverdi skaper vi for NKS?

For foreningen?

For medlemmene?

For daglig leder, ansatte og frivillige?

For det enkelte styremedlemmet?

Hvordan måler og evaluerer vi resultatene våre?



Refleksjonsoppgave 7

- ❖ Hva med elefanter i styrerommet?
- Hvordan løser dere personkonflikter og interessemotsetning er innad i styret?
Med ansatte og/eller frivillige?

