

## Vejledning i

### Forventningsafklaring blandt frivillige i Red Barnet Ungdom

- inspiration til hvordan I som frivillige i Red Barnet Ungdom kan afklare indbyrdes forventninger

#### **HVORFOR er forventningsafklaring vigtigt og værdifuldt i frivilligt arbejde i Red Barnet Ungdom (RBU)?**

Det er RBUs erfaring, at godt samarbejde, frivilligtrivsel og positive resultater har de bedste forudsætninger, når frivillige løbende afklarer forventninger til hinanden og til det fælles arbejde.

Forventningsafklaring kan bidrage til:

- Klar arbejdsdeling og effektiv opgaveløsning gennem overblik over egne og andres ansvarsområder og arbejdsopgaver.
- Forebyggelse af konflikter og forståelse for forskellighed gennem åben og ærlig kommunikation.
- Lærereg erfaringsudveksling omkring opgaver, udfordringer og succeser.

#### **HVEM bør afklare indbyrdes forventninger?**

Forventninger bør afklares mellem frivillige, der samarbejder om projekter/aktiviteter/opgaver i RBU. Det kan være relevant løbende at forventningsafklare på alle niveauer og på tværs af niveauer i RBU; fx mellem projektleder og frivillige, mellem styregruppe og projektledere, mellem udvalgssekretær og udvalg, mellem medlemmer i lokalforeningsbestyrelsen eller den nationale bestyrelse, mellem nationale udvalg og lokale grupper inden for samme felt osv.

Som leder har man en særlig forpligtelse til at tage initiativ til forventningsafklaring, men alle frivillige har initiativret.

#### **HVORNÅR bør indbyrdes forventninger afklares?**

Frivillige i RBU vurderer først og fremmest selv, hvornår forventningsafklaring er nødvendig. Der er imidlertid nogle situationer, hvor forventningsafklaring er oplagt:

- ved starten af en gruppedannelse
- når gruppens personsammensætning ændrer sig
- når der sker ændringer i ansvarsområder og opgaver i gruppen
- når nogen i gruppen efterspørger afklaring

#### **HVORDAN kan frivillige i RBU afklare indbyrdes forventninger?**

Forventningsafklaring kan ske på mange måder. Den enkelte leder/gruppe vurderer bedst selv, hvordan det giver mening at afklare forventninger i den enkelte situation.

To oplagte metoder til forventningsafklaring er:

- fælles samtale i gruppen
- samtaler mellem leder og hver enkelt frivillig for sig

Det ene udelukker ikke det andet. Og vurder selv om andre måder passer bedre.

## » RED BARNET UNØDOM «

Det er typisk en god ide, at alle deltagere forbereder sig på forventningsafklaringen på forhånd. Du kan med fordel reflektere over dine forventninger til dig selv og andre, dine forventninger til arbejdet samt andres mulige forventninger til dig og det fælles arbejde.

**Følgende spørgsmål kan bruges som inspiration til en forventningsafklaring. Spørgsmålene er vejledende. Som leder bør du overveje hvilke spørgsmål, der giver mening at stille i netop din gruppe i den enkelte situation.**

Spørgsmål til den enkeltes forberedelse af samtalen:

- Hvilke forventninger har jeg til mig selv?
- Hvilke forventninger har jeg til min leder/gruppe?
- Hvad forestiller jeg mig, at min leder/gruppe forventer af mig?
- Har jeg brug for hjælp til noget?

Lederens spørgsmål under samtalen:

- Hvilke forventninger har I hver især til jer selv?
- Hvilke forventninger har I hver især til mig som leder og til gruppen?
- Hvilke forventninger har jeg som leder til jer?
- Hvilken konkret ansvars- og opgavefordeling skal vi have i gruppen?
- Har I brug for hjælp til noget?

Som leder kan du desuden opfordre hver enkelt til at notere følgende under samtalen:

- Hvilke forventninger har de andre til mig?
- Hvilke konkrete opgaver har jeg ansvar for?