

Frederik C. Boll

Stifter af Ingerfair og aut. miljørådgiver

frederik@ingerfair.dk

Tel 4084 7481

[Frederik på LinkedIn](#)

www.ingerfair.dk

Ansættelser

2010 -	Stifter af og adm. direktør i Ingerfair
2013 - 2015	Adm. direktør i NGO Academy
2008 - 2010	Frivilligkoordinator i Mellempfolkeligt Samvirke

Uddannelser

2023	Supervisionsuddannelse for psykologer, Inpraxis
2006 - 2012	Cand. Scient. Soc., Københavns Universitet

Udgivelser

2024	Boll, Frederik C. et al.: <i>Det professionelle arbejde med frivillige – en grundbog til udvikling af bæredygtige frivilligmiljøer</i> . København: Forlaget Ingerfair
2021	Holdt, Marie B. et al.: <i>Sådan rekrutterer du frivillige</i> (redaktør). København: Forlaget Ingerfair.
2020	Boll, Frederik C. et al.: <i>Sådan leder du frivillige</i> . København: Forlaget Ingerfair.
2019	<i>Butiksleder – et læringsspil</i> , der simulerer de svære ledelsessituationer frivillige ledere i genbrugsbutikker kan befinde sig i.
2017	Wulff, Michael: <i>Strategi og frivilligt engagement – bestyrelsens drejebog i foreningsudvikling</i> (redaktør). København: Forlaget Ingerfair.
2016	Boll, Frederik C. et al.: <i>Slik leder du frivillige i ulike situasjoner</i> . København: Forlaget Ingerfair.
2015	<i>Teamleader – et læringsspil</i> , der simulerer de mange ledelsessituationer inden for arbejdet med frivillige.
2014	Holdt, Marie B. et al.: <i>Samskabelse eller Samarbejde? Forskelle, fordele og fremgangsmåder</i> . København: Forlaget Ingerfair.
2013	Boll, Frederik C. et al.: <i>Volunteer Management – Why and How?</i> Philadelphia, USA. Energize Inc.
2013	Boll, Frederik C. et al.: <i>Sådan skriver du frivilligstrategier og frivilligpolitikker der virker</i> . Randers: Forlaget Ankerhus.
2012	Boll, Frederik C. et al.: <i>Frivilligkoordinering. Hvorfor og hvordan?</i> København: Forlaget Ankerhus.

Frivilligt arbejde

2024	Medstifter af foreningen NGO-uddannelser (certificering af uddannelser til NGO'er)
2019 - 2024	Formand og medstifter af CrossNord (foreningen med funktionel træning)
2012 - 2013	Arbejdsgruppe, Center for Frivilligt Socialt Arbejde
2008	Udvikling af international workcamp på Samsø Energiakademi for unge fra hele verden.
2008	Medudvikler af og facilitator på Mellempfolkeligt Samvirkes internationale ledertræningsseminar.
2007	Workscamp leder på international workcamp i Oregon, USA.
2006	Voluntør gennem Global Contact i Indien.

Stifter af Ingerfair

I 2010 stiftede jeg Ingerfair med en ambition om at skabe en faglighed omkring arbejdet med frivillige. I dag er Ingerfair en dybt specialiseret og anerkendt virksomhed blandt frivillige organisationer og kommuner.

Erfaring som autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Jeg har indgående erfaring med de særlige udfordringer, der knytter sig til ansatte ledere og medarbejdere. Denne erfaring er opbygget gennem rådgivningsforløb om arbejdsmiljøproblematikker, en systematisk vidensindsamling og metodeudvikling i større projekter. Blandt disse projekter kan nævnes:

- Kortlægning af det psykosociale arbejdsmiljø i NGO'er. Læs mere om projektet [HER](#)
- Fremme af større rolleklarhed og reduktion af tidspres i NGO'er. Læs mere om projektet [HER](#)
- Udvikling af branchestandarder og uddannelsesplatforme for NGO'er. Læs mere om projektet [HER](#)

Jeg arbejder primært med komplekse opgaver, der handler om at skabe et sundt arbejdsmiljø i NGO'er, understøtte organisatorisk udvikling og bistå hovedbestyrelser med intern udvikling og implementering af udfordrende vedtægtsændringer.

Erfaring på frivilligområdet

Siden 2010 har jeg stået i spidsen for at skabe en faglighed omkring arbejdet med frivillige. Dette arbejde har resulteret i udgivelsen af en række fagbøger i Danmark, Norge og USA. Bøgerne bygger på et indgående kendskab til frivillige organisationer og kommunale institutioners arbejde og kobler strategisk tænkning om frivillighed med konkrete værktøjer til organisering, rekruttering, trivsel og ledelse af frivillige.

Mit omfattende kendskab til frivilligområdet er opnået gennem mange års praksis og opgaveløsning, hvilket gør mig i stand til at bidrage med praksisnær viden om de særlige forhold, der kendetegner både frivillige organisationer og samarbejder mellem civilsamfund og offentlige institutioner.

Jeg har særligt fokus på at løse komplekse opgaver, der kræver udvikling af nye organisatoriske rammer for frivillighed, og jeg arbejder med at skabe bæredygtige løsninger, der styrker samspillet mellem frivillige og organisationer.

Metoder og tilgange

Jeg har stor erfaring med at udvikle og styrke frivilligheden, både i frivillige organisationer og kommuner. Dette inkluderer arbejdet med frivilligstrategier og frivilligpolitikker samt forbedringer af frivilligmiljøer, såsom rekrutterings- og fastholdelsesindsatser. Derudover tilbyder jeg kompetenceudvikling for både fagpersoner og frivillige f.eks. gennem kurser og uddannelser, i ledelse af frivillige.

Mine metoder kombinerer forskellige dialogbaserede og involverende tilgange, der sikrer effektive og engagerende processer. Blandt andet anvender jeg værktøjer som Open Space Technology,

deltagerorienteret undervisning og erfaringsbaseret læring, facilitering af beslutningsprocesser, idéudvikling og konflikthåndtering.

Derudover tilbyder jeg supervision til enkeltpersoner og grupper. Når det gælder opgaver inden for psykisk arbejdsmiljø og organisatorisk udvikling, baserer jeg mit arbejde på en grundig afdækning af problematikker og barrierer for forandring.

Udvalgte referencer på området psykisk arbejdsmiljø

Autoriseret arbejdsmiljørådgiver på det psykosociale område, dog ikke på den del af det psykosociale område, der omhandler komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer om mobning og seksuel chikane, der er vanskelige at løse (§24 i bek. om kompetencepåbud, og §§6 og 7 i bek. om aut. af rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet).

Reorganisering af arbejdsgange i landsdækkende NGO (20 ansatte)

Formålet med opgaven er at støtte oprettelse af ny teamstruktur samt nye opgaver og ansvarsområder for ca. halvdelen af medarbejderne. Opgaven omfatter sparring med AMO omkring tilrettelæggelse af organisationsudvikling samt inddragelse af medarbejdere i udformningen af de nye opgaver, ansvarsområder og samarbejdsstrukturer i organisationen.

Stor arbejdsmængde og tidspres i dansk boligselskab (+1500 ansatte)

Formålet med opgaven er at kortlægge årsager til stor arbejdsmængde og tidspres blandt faggruppen af driftschefer og øvrige faggrupper. Der er indgået en frivillig vejledningsaftale med Arbejdstilsynet. Opgaven omfatter rådgivning af direktionen, Organisationschefen og HR-chefen om forebyggelse og håndtering af stor arbejdsmængde, bl.a. tydeliggørelse af vejledninger/forretningsgange, prioriteringer og mål i organisationen samt målsætninger på forskellige ledelsesniveauer. Derudover omfatter opgaven rådgivning i opbygning af systematik i arbejdsmiljø-arbejdet i AMO-niveauerne.

Konflikt og sund mødekultur og samarbejde i stor dansk NGO (+100 ansatte)

Formålet med opgaven er at håndtere en verserende konflikt mellem ansatte og frivillige ledere i organisationen og efterfølgende at etablere en sund mødekultur og samarbejde. Opgaven omfatter afdækning af konfliktårsag. Opgaven omfatter re-design af mødestrukturer, tydelig definition af ansvarsområder og roller mellem ansatte og frivillige.

Mindre tidspres og større rolleklarhed i mindre NGO'er

Formålet er at nedbringe tidspres, rolleklarhed og rollekonflikt hos ansatte i fem NGO (Saabah, Osteoporoseforeningen, Kirkens Korshær Holstebro-Herning, Paradiset og SUMH). Opgaven omfatter sparring med lederne omkring organiseringen af arbejdet med frivillige og trivsel på arbejdspladsen, workshopper på de enkelte arbejdspladser for medarbejdere samt fælles workshopdage for de fem NGO'er. Projektet er finansieret af Velliv Foreningen.

Læs mere om projektet [HER](#)

Etablering af systematik i arbejdsmiljø-arbejdet og nedbringelse af sygemeldinger på koncertsted (14 ansatte)

Formålet med opgaven er at mindske tidspreset i organisationen (som har medført tre stress-sygemeldinger) ved skabe klarhed over den enkelte medarbejders opgaver og ansvarsområder, prioritere i den samlede opgaveportefølje samt understøtte leder og AMO i at etablere en systematik i arbejdet med arbejdsmiljøet. Koncertstedet har haft en længere periode med flere stress-sygemeldinger, og de mange coronarelaterede ned- og oplukninger har medført et større tidspres på medarbejderne, fordi de skal løse flere opgaver end normalt (efterslæb). Leder kan ikke få et overblik og økonomien fordi regnskab og økonomiske nøgletal er forsinkede pga. de mange indberetninger, der skal gøres ifm. de økonomiske hjælpepakker spillestedet har modtaget. Derfor kan organisationen ikke ansætte mere personale.

Skal vi sige 'ja' til frivillige – udfordringer på kulturinstitution (9 ansatte)

Formålet med opgaven var at understøtte leder og medarbejdere i at prioritere og strukturere deres arbejde med frivillige på en måde som ikke skaber mistrivsel og travlhed. I organisationen var der sygemeldinger pga. stress og mistrivsel, som skyldtes en meget hård kultur, hvor frivillige krævede så meget af de medarbejdere, at medarbejderne ikke kunne nå at løse de opgaver, de var ansat til. Derudover var det oplevelsen blandt medarbejderne, at man aldrig måtte sige 'nej' til de frivillige. Vi udviklede en systematik i deres arbejdsmiljø arbejde, som fokuserede på at skabe en struktur for medarbejdernes opgaveløsning samt en prioritering i hvilke opgaver der skulle løses i samarbejde med frivillige, og hvilke der ikke længere skulle understøttes.

National undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i frivillige organisationer (2019-2021)

Formålet med undersøgelsen er at kortlægge forhold omkring det psykosociale arbejdsmiljø i frivillige organisationer. Undersøgelsen blev finansieret af Vellivforeningen. I forlængelse af undersøgelsen understøttede jeg Ventilen Danmark og Røde Kors Hovedstaden i deres arbejde med at skabe en systematik i arbejdsmiljø-arbejdet. Både rapport og metodekatalog kan downloades her.

Hvad skaber et sundt psykosocialt arbejdsmiljø? (DM) (2019)

For Dansk Magisterforeningen gennemførte jeg en undersøgelse af Dansk Ungdomsfællesråd, SOS Børnebyerne og Hjerteforeningen med det formål at kortlægge, hvordan organisationer med et sundt psykosocialt arbejdsmiljø skaber en systematik i arbejdet.

Udvalgte referencer på frivillighed, deltagelsesmuligheder og bestyrelsesudvikling

Kompetenceudviklingsprogram for frivilligheden (Red Barnet)

Formålet med opgaven er at udvikle et uddannelsesprogram for de aktive frivillige i og omkring lokalafdelingerne i Red Barnet. Opgaven indebærer både en intern analyse af eksisterende erfaringer med og tilbud om uddannelse til frivillige, en undersøgelse blandt de frivillige om deres oplevede behov samt udvikling, afprøvning og implementering af et nyt uddannelsesprogram.

Læs mere om projektet [HER](#)

Hvilken retning? Strategiproces (Danmission)

Når en frivillig organisation, der altid har set frivilligheden som en del af sit DNA, skal lægge en ny retning for arbejdet med frivillige, kræver det et grundigt forarbejde. Arbejdet for Danmission omfatter etablering af et fælles fagsprog i organisationen om involvering og ledelse af frivillige samt sparring til strategi-tovholder i de faser strategiarbejdet følger og om de barrierer en ny strategi kan støde på i en stor organisation.

Opbygning af uddannelsesdage for nye frivillige (Red Barnet Ungdom)

Red Barnet Ungdom får ca. 600 nye frivillige hvert år. Det er obligatorisk for nye frivillige at deltage på en uddannelsesdag. Red Barnet Ungdom ønskede et nyt setup for deres uddannelsesdage, hvor der kom større fokus på rollen som frivillig og fællesskabet i organisationen. Arbejdet har fokuseret på at opbygge en ny model for deres uddannelsesdage med afsæt i organisationens værdier og efterfølgende faciliteret uddannelsesdagene (fire om året).

Fra udvalg til katalytisk arbejde med frivilliges gode ideer (DBU Sjælland)

DBU Sjælland vil gerne involvere flere frivillige i deres regionale arbejde på tværs af klubberne. I tæt samarbejde med udviklingskonsulenten hos DBU leverede vi data om de frivillige, medarbejderne og organisationen med henblik på at identificere nye måder, at involvere frivillige på (frivillige er typisk engageret gennem et udvalg, der har et kommissorium). Foruden dataindsamling bestod opgaven også i at bearbejde eventuel modstand mod forandringer blandt medarbejdere og på bestyrelsesniveau. Resultatet er, at DBU Sjælland på nogle områder arbejder katalytisk med gode ideer fra frivillige fremfor gennem udvalg.

Udviklingsprocesser for politiske partier om frivilligorganisering (DIPD)

Danish Institute for Parties and Democracy (DIPD) varetager Folketingets politiske partiers arbejde med at styrke politiske partier i udviklingslande. Hvert parti gennemgår et længere udviklingsforløb med henblik på at styrke deres evne til at involvere partimedlemmer i Danmark i deres internationale arbejde. Forløbene fokuserer blandt andet på organisering, rekruttering og selvkvørende frivilligrupper. Frederik har ansvaret for Socialdemokratiet, Radikale Venstre og Det Konservative Folkeparti.

Udvikling af pejlemærker for effekten af det frivillige arbejde (Diakonissestiftelsen)

Diakonissestiftelsen ønsker at måle effekten af det frivillige arbejde, og i den forbindelse har Frederik udviklet tre pejlemærker til at måle frivilligrupperes effektivitet, rentabilitet og trivsel. Derudover laves en større undersøgelse af hele frivilligmiljøet i samarbejde med Epinion, som blandt andet skal afdække effekten af en række nye metoder, som anvendes i arbejdet med frivillige. Frederik er projektleder på opgaven.

Udvikling af rammer for involvering og ledelse af frivillige i Byens Hus i Roskilde

Ambitionen med Byens Hus i Roskilde er at skabe et 'permanent folkemøde', hvor borgere, frivillige og politikere kan mødes og udveksle synspunkter og aktiviteter. Byens Hus medarbejdergruppe gennemgik en proces, hvor der blev sat fokus på, hvilket frivilligmiljø, der bedst kan understøtte ambitionen for stedet. Desuden bliver processen kombineret med at en medarbejder deltager på Ingerfairs Frivilligkoordinatoruddannelse.

Uddannelse for medarbejdere i Magistrat for Sundhed- og Omsorg samt Sociale forhold og beskæftigelse i Aarhus Kommune

Formålet med den løbende efteruddannelse var at kompetenceudvikle centrale ansatte på mange niveauer i begge Magistrater. Uddannelserne har både været sammensat af valgmoduler under diplomlederuddannelsen og kørt uden ECTS-point.