

Skabelon til frivillighedsstrategi

Her vises et eksempel på, hvordan en frivillighedsstrategi kan opbygges. En frivillighedsstrategi kan sagtens laves på andre måder, og det står jer frit for hvor meget I vil benytte af dette eksempel.

Indledning

Her beskrives hvorfor der er blevet lavet en frivillighedsstrategi for foreningen.

Denne er typisk inddelt i 3 punkter: ”Baggrund”, ”Formål”, og ”Vision”.

Baggrund: Her kan der stå noget om jeres nuværende frivillige, hvorfor frivillighed er vigtigt for jer, og hvad I gerne vil med en frivillighedsstrategi:

Formål: Hvad skal strategien hjælpe med? Det kan være mange ting. Som eksempel, men ikke udelukkende, at:

- Udvikle en rekrutteringsstrategi af flere frivillige,
- sørge for god frivilligpleje – skabe gode forhold,
- give overblik over hvad en frivillig har af opgaver,
- skabe klare linjer for frivillige,
- sikre og udvikle kompetencer m.m.

Vision: Hvad er jeres langsigtede, overordnede målsætning med frivillighed i jeres forening? Skriv hvilken tilstand I gerne vil opnå på sigt, eksempelvis kompetente frivillige, sikre trygge rammer, det gode fællesskab, etc. De valg man tager på kort sigt, skal gerne lede til visionsbeskrivelsen ”down the line”.

Konkret handling

Her beskrives hvad I konkret har tænkt jer at gøre for at opnå formålet og visionen med frivillighedsstrategien. Det kan skrives som indsatser, pejlemærker, fokuspunkter, eller andet. Formen er ligegyldig, det vigtigste er, at de ting I sætter fokus på, giver mening for jer.

Konkrete indsatsområder kan være alt fra at udpege frivillighedsansvarlige, prioritere mandskabspleje, konkretisere arbejdsopgaver – definer hvad I som forening synes er vigtigt for



jer. I kan eventuelt kigge til DAI's frivillighedsstrategi på IFS området – I finder den her: _____

En tommelfingerregel er ikke at have for mange forskellige indsatsområder, da det hurtigt kan blive uoverskueligt. Enkelte indsatsområder der kan sættes fuldt fokus på, fungerer bedre.

Ansvar og roller:

Her beskrives hvordan frivillighedsstrategien skal udledes i foreningen. Hvordan følger vi op på strategien, og hvor ofte? Hvem bærer ansvaret for den, og hvem tager sig af indsatsområderne? Har strategien en udløbsdato, eller skal den opdateres efter en bestemt tidsperiode? Og hvordan evaluerer vi om strategien har indfriet dens formål?

Tag udgangspunkt de konkrete handlingsområder, når ansvaret og rollerne skal fordeles.