

## Frivillighedsstrategi (FS)

### KFUM Idrætsforbund (KFUMID)

#### Baggrund og Målsætning

Frivillighedsstrategien er udarbejdet for at styrke frivilligheden i og omkring KFUMID. Strategien kan endvidere benyttes som eksempel til medlemsklubber ift. udformning af deres egen specifikke strategi. Her til skal det nævnes at DIF's værktøj - "[Følg tre trin til en frivillighedsstrategi](#)" - er anvendt og opfordres anvendt til udarbejdelse af en lignende strategi i medlemsforeninger.

Målsætningen for strategien er overordnet at frivilligheden i forbundet skal styrkes igennem synlighed og anerkendelse. KFUMID har som forbund den mission at styrke det enkelte individ med afsæt i vores kristne værdier, <sup>[1]</sup> som rummer det sociale, det fysiske og det åndelige. KFUMID vil videre idræt med kvalitet. Derfor må de frivillige der beskæftiger sig med idrætten i KFUMID, også hjælpes/understøttes. Denne udvikling skal sikres igennem en frivilligstrategi, der støtter de frivillige, samt en "frivillig-koordinator" i forbundsbestyrelsen (FB). Strategien skal løbende opdateres, dette er Frivillig-koordinatorens ansvar.

#### Frivillig-Koordinator

KFUMID har oprettet en "frivillig-koordinator" i forbundsbestyrelsen, som sørger for at koordinere og organisere frivilligheden i forbundet.

Den nuværende er: **Mikkel Vejnø Risager, medlem af FB**

En frivillig-koordinator kan være én person eller et team. Han skal sikre, at de frivillige opgaver bliver løst af de frivillige, samt koordinerer hvem der gør hvad ift. de frivillige opgaver der foreligger. Man kan sammenligne en frivillig-koordinator i forbundet med en HR-ansvarlig i erhvervslivet.

En frivillig-koordinator gør:	Hvad laver en frivillig-koordinator?
<ul style="list-style-type: none"><li>- Det nemmere at få frivillige</li><li>- Frivilligheden synlig</li><li>- Det lettere at være frivillig</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Skaber overblik.</li><li>- Hjælper og bistår alle i forbundet med at finde frivillige.</li><li>- Organiserer hverdagen</li><li>- Primus motor i at udarbejde en frivillighedsstrategi der skal pleje og anerkende de frivillige</li><li>- Gør de frivillige endnu bedre</li></ul>

# KFUMs Idrætsforbunds Frivillighedsstrategi

Frivillighedsstrategien er delt op i tre dele:

1. Rekruttering & Fastholdelse
2. Ledelse & Organisering
3. Synlighed & Anerkendelse

Dernæst består hver del af "Status" – som beskriver hvad der gøres dags dato - og "Fremadrettet strategi" – der beskriver kort hvad der fremadrettet skal arbejdes på.

## 1. Rekruttering & Fastholdelse

### Status:

- KFUMID har nogenlunde overblik over om der mangler frivillige i udvalgene, på baggrund af udvalgsreferater.
- Der findes en "frivillighedsbank" på Facebook for KFUMID: "Frivillighedsgruppe for KFUMs Idrætsforbund".

### Fremadrettet strategi

- KFUMID vil udarbejde rekrutteringsmateriale for at gøre det mere vi allerede gør mere synligt, samt skabe klarhed over hvad KFUMID kan tilbyde. Hvilket skal indeholde konkrete arbejdsopgaver for den enkelte position.
- Generel mere fokus på forventningsafstemme i udvalgene – eks. arbejdstid/mængde.
- Dernæst skal nye frivillige have en "Velkomstpakke", som består af en kort oversigt over forbundet og de forskellige udvalgs arbejdsområder. Dertil skal der også være korte beskrivelser af hvad den enkelte kan forvente af forbundet – eks. udtalelser ift. jobsansøgninger og specifikke medlemstilbud.
- KFUMID skal være opsøgende i rekrutteringen og have primært fokus på frivillige som har netværk/kontakt til medlemsklubber.
- Generelt skal alle i KFUMID være mere proaktive i rekrutteringen.
- Udarbejde en kommunikationsstrategi i forbundet – få styr på "kommandovejen". Hvad skal frivillige informeres om og hvordan videreformidler KFUMID bedst.

## 2. Ledelse & Organisering

### Status:

- KFUMID har ikke fuldstændigt overblik over hvad hvert udvalg har af arbejdsopgaver.
- Arbejdsopgaverne og fordelingen af dem i udvalgene er personafhængig. Der er mangel på årlig evaluering og løbende gennemgang af arbejdsopgaver.

### Fremadrettet strategi:

- KFUMID skal have et overblik. Der skal udsendes et brev til hvert udvalg. Udsend et brev med "opdatering af udvalgsoplysninger", "arbejdsopgaver" etc. (Centralt for brevet og svarene er at de skal være korte og konkrete).
- Konsulenterne og/eller FB skal være med min. én gang årligt til et udvalgs mødet. På udvalgsdagen skal der endvidere være et fora for udvalgene ift. spørgsmål på tværs af udvalg, samt plads spørgsmål til FB/konsulenterne/kontoret.
- Hvert udvalg skal løbende gennemgå arbejdsopgaver/roller – gerne på årlig basis – og i særdeleshed gennemgå disse ved indtrædelse af nye i udvalget. Fokus på "hvad vi gør i udvalget" og "hvordan kan vi gøre det bedre/anderledes/etc.". Generelt gælder det om at konkretisere arbejdsopgaverne.

## 3. Synlighed & Anerkendelse

### Status

- KFUMID er generelt gode til uformel anerkendelse.
- KFUMID er synlige igennem blad, konsulentbesøg og via udvalgsmedlemmerne (mund-til-mund)
- KFUMID får en del feedback på baggrund af referater fra udvalg. Ærligheden er generelt stor, hvilket er positivt.
- KFUMID gør ikke noget særligt ift. de frivillige der forlader forbundet, medmindre de har været længerevarende i forbundet.

### Fremadrettet strategi:

- KFUMID vil fremadrettet se på idéer til hvordan de frivillige kan blive anerkendt på andre måder end ved mundtlig/skriftlig ros, eks. igennem t-shirts, sociale arrangementer, "Årets Frivillig"-pris etc.
- Opfordre til en positiv/anerkendende tilgang til alle i og omkring forbundet.
- Alle skal fortsætte med den direkte kommunikation. Lyt og erkend alles meninger. Fortsæt med indsendelse af referater, samt udføre løbende (årlige) evalueringer i udvalg.
- KFUMID skal synliggøre det frivillige arbejde der allerede bliver gjort endnu mere. Eks. kåre "Årets frivillig" – evt lave en afstemning gennem de frivillige. Synliggøre "Ungleder-prisen", på eks. Udvalgsdagen.
- Ang. de frivillige der forlader forbundet: KFUMID vil dyrke det personlige bånd. Så ved længerevarende frivilligt arbejde i forbundet så ringes der min. op og siges tak personligt. Endvidere kan udvalgsformænd evt. tage kontakt til de udtrådte medlemmer ift. feedback. Evt. Lave en guide ift. hvad kan man gøre spørge om ved udtrædelse (eks. udtalelse, feedback til udvalget/forbundet)

## FS-Arbejdspapir

Følgende arbejdspapir præciserer arbejdsopgaverne og ansvaret for udarbejdelse heraf, jf. Frivillighedsstrategien.

### **"Velkomst-Pakke" (mail/brev)**

Indeholder:

- Organisationsstruktur (oversigt over udvalg, konsulenter etc.)
- Evt. det relevante udvalgs arbejdsopgaver
- Generel information: repræsentantskabsmøde, FM'er, Udvalgsdagen, Kurser (Sommerkurser, Leder-Camp, Eksplosiv Efterskole, Rend og Hop etc.), KFUMID Mission & Vision, priser, frivillighedsbank på Facebook
- Evt. 'medlemsfordele' (mulighed for udtalelse, etc.)

**Ansvar for udarbejdelse/udsender:** *Frivilligkoordinator og kontoret/Kontoret udsender mail*

### **Priser**

- Ungleder-prisen
- Årets Frivillig
- ...

**Ansvar for udarbejdelse /udsender:** *FB og kontoret/Kontoret udsender mail ift. indstillinger*

### **"Tak for din indsats" (mail/brev)**

- Anerkendelse ved udtrædelse for udført arbejde - tak og evt. på gensyn.

**Ansvar for udarbejdelse/udsender:** *Kontoret/Kontoret og Frivilligkoordinator(FB)*

### **Rekrutteringsgruppe**

- Arbejdsgruppe under frivillig-koordinator, der referere hertil. Arbejdsopgaver er rekruttering og fastholdelse af frivillige i KFUMID. Primær arbejdsopgave er at oprette og opdatere database over mulige frivillige ledere og mulige frivillige til ad hoc (herunder instruktører).
- Gruppen består af: Frivilligkoordinator, én konsulent og to frivillige medlemmer af KFUMID.

**Ansvar for udarbejdelse af gruppe:** *Frivilligkoordinator og konsulent*