

## Baggrund og forankring

Dokumentet er lavet for at sætte fokus på frivillighed i DDS som et aktiv, der skal plejes og fornyes. Udgangspunktet er, at arbejdet tilrettelægges og ledes af frivillige kræfter støttet af korpskontoret. Vi kommer derfor let til at tage den gensidige frivillighed i opgaveløsningen for givet, fordi de fleste frivillige er vokset op i korpset. Det ses som en naturlig udvikling at gå fra at være inden for korpsets målgruppe til at bidrage i mange andre sammenhænge, der giver oplevelser og udvikling til den enkelte.

Dokumentet har status som en politik, når det er vedtaget. Det vil sige, at det er bindende for den udvalgsstruktur, der ligger under Korpsledelsen, men Korpsledelsen har det overordnede ansvar for, at politikken følges og omsættes til handling.

Dokumentet kan ikke binde de enkelte grupper eller divisioner, og de kan derfor må hente inspiration heri til at lave egne politikker. Det er målet, at politikken skal være gensidigt anvendelig for alle frivillige uanset position og for Korpsledelsen og hovedudvalg, der har det primære ansvar for frivilligindsatsen.

## Principper for frivillighed i DDS

- Alle frivillige og ansatte i DDS lægger deres indsats med det formål at indfri vores formål og arbejder efter principper og metoder i Spejderideen
- Frivillige er et aktiv og en forudsætning for, at vi kan indfri vores formål
- Vi møder hinanden med udgangspunkt i, at alle gør deres bedste, men vilkår og forudsætninger er forskellige og ændrer sig
- Åben kommunikation og nysgerrighed på synspunkter er en forudsætning for udvikling af spejderarbejdet. Vi håndterer uoverensstemmelser, når de opstår
- Det skal være muligt at være frivillig i DDS udvalgsarbejde uanset, hvor man bor geografisk, hvis man har lysten og kompetencerne
- Det skal være muligt at komme ind i DDS udvalgsarbejde, hvor man kommer i oplæring – man skal ikke være udlært fra starten af.
- Der skal være strukturer, der sikrer opkvalificering og udvikling af den frivillige i fællesskabet. Arbejdet er organiseret i patruljer med patruljeledere (formænd), der har ansvaret for den frivilliges udvikling.
- Man tager ansvar for opgaveløsningen og siger fra, hvis man ikke føler sig i stand til at løse opgaven
- At skifte mellem opgaver og hovedudvalg medvirker til at skabe forbindelser på tværs af DDS, og udvikler de frivillige
- En frivillig bør ikke have eller påtage sig flere funktioner og opgaver, end det er realistisk at løfte opgaven. Det er nærmeste leders ansvar at sikre, at arbejdsbyrden er overkommelig i en dialog med den frivillige.

## Tilgang og metoder i forskellige faser

### Organisatoriske rammer

- Vi kommunikerer i øjenhøjde og har som mål ikke at være for indforståede i vores kommunikation. Vi anvender ikke "kancellisprog", svære ord eller forkortelser, når vi kommunikerer internt eller eksternt i DDS
- Frivillige under Korpsledelsen får information om forandringer på kontoret, nye beslutninger i korpsledelsen eller i andre hovedudvalg og andet af interesse, så de får et overblik over, hvad der sker i korpset af interesse for dem. Det skal medvirke til at give en bedre videndeling
- Der er klarhed over beslutningsveje og mandater for frivillige
- Vi inddrager de relevante arbejdsområder, hvis der skal ske større ændringer i organisationen, politikken eller strategien
- Der er et godt samspil mellem frivillige og ansatte, hvor opgaverne er klart fordelt, så det er en gensidig støtte

### Rekruttering af frivillige

- For at sikre synlighed og åbenhed, skal alle frivillige opgaver, herunder f.eks. deltagelse på konferencer, faste repræsentationer eller seminarer opslås offentligt på dds.dk, medmindre målgruppen er rettet til en specifik funktion eller opgaven har en så særlig karakter, at der reelt er meget få eller ingen valgmuligheder for at besætte posten
- DDS udvalg er til stede på de store arrangementer, med mere end 100 deltagere; hvor vi fortæller og kommunikerer om udvalgene, mulighederne og forventningerne til at blive frivillig under korpsledelsen.
- Vi afholder "Velkommen til DDS-udvalg"-velkomst og orienteringsmøder 2x om året, hvor alle nye frivillige og nysgerrige bliver briefet om strukturer, muligheder, krav og forventninger – både øst og vest for Storebælt
- I forbindelse med Korpsrådsmødet gøres opmærksom på mulighederne for at blive frivillig i udvalg under Korpsledelsen.
- Alle nye frivillige under korpsledelsen modtager en guide, der giver en introduktion til arbejdet i DDS med f.eks. opdateret information om organisationen, mål, relevante regler/økonomivejledning samt overblik over politikker og kontaktpersoner.
- Inden en frivillig går ind i en opgave, laves der en gensidig forventningsafstemning med nærmeste leder om arbejdsform, motivation for den enkelte, roller og ansvarsområder.

## Fastholdelse af engagement

- Udvalg og arbejdsgrupper har et vedblivende fokus på løbende at supplere sig med nye kræfter, så alle ikke udskiftes på en gang, og så der kommer ny inspiration til arbejdet
- Lederne i udvalg hjælper de frivillige til at finde deres næste opgave eller udfordring
- Udvalg og arbejdsgrupper er forpligtede til at udvikle sig sammen, herunder løbende at deltage på møder, mentorordninger, kurser, seminarer eller konferencer, som løfter kompetenceniveauet for gruppen og den enkelte frivillige
- Der er fokus på at støtte den nye frivillige gennem kursusvirksomhed og frivillige mentorordninger. Der er fokus på at støtte også den erfarne frivillige ved nye opgaver
- Det er vigtigt løbende at anerkende indsatsen hos de frivillige. Det kan f.eks. ske ved, at Korpsledelsen eller hovedudvalg er til stede ved arrangementer, eller ved at der sendes en hilsen rundt, når der er gjort en indsats, der er blevet bemærket
- Ledelsen af udvalg og arbejdsgrupper hjælper den frivillige til at prioritere sine opgaver, herunder at tage pause fra udvalgsopgaverne eller at gå på orlov fra en tillidspost, når der er brug for dette. Der skal være opmærksomhed på at give plads til, at man kan vende tilbage
- Når der opstår uoverensstemmelser mellem mennesker, ofte omkring en opgaveløsning, skal det håndteres, så hurtigt som muligt, så det ikke får lov at eskalere. Der er hjælp at hente, hvis der er brug for rådgivning eller mødefacilitering. Man kan henvende sig til sin formand, korpskontoret eller Korpsledelsen.

## Afsked med en frivillig

- Vi anerkender, når en opgave er færdig, et mandat er udløbet, eller når en ønsker at stoppe efter en indsats – det er nærmeste leder i udvalg eller arbejdsgrupper, eller hovedudvalgsformand, der har ansvaret for at anerkende de frivilliges indsats, f.eks. ved en symbolsk erkendtlighed
- Nærmeste leder kan lave en udtalelse til den frivillige, der bekræfter indsatsen, der er lavet. Dette kan naturligvis også ske undervejs i forløbet
- Nærmeste leder skal udforske, om det har interesse at varetage en anden opgave. Hvis det er en opgave i et andet hovedudvalg eller på et andet område, kan lederen hjælpe med at etablere kontakten
- Hvis det er nødvendigt at tage afsked med en frivillig, fordi forventningerne ikke bliver indfriet, skal udgangspunktet være, at der er gjort en indsats for at sikre en fælles forståelse af forventningerne, og at de rette kompetencer og støtte er til stede for at løfte opgaven. Det skal altid overvejes, om den frivillige er mere motiveret for og evner at løfte en anden opgave. Samtalen skal anerkende, hvis der er gjort en indsats, og den forskel vedkommende har gjort, men også være tydelig omkring, hvad der fører til afskeden. Det er nærmeste leder, der har ansvaret, så det holdes på det niveau, hvor opgaven skulle løses. Denne kan altid søge støtte hos og bør informere sin leder.