

VISION OG STRATEGI

*

Ungdommens Røde Kors' Human Ressource Udvalg (HRU)

VISION

*

Human Resource-Udvalget arbejder for at gøre Ungdommens Røde Kors til et blomstrende, spændende og udviklende sted at være frivillig

Human Resource-Udvalget skal være kendt for at kunne rumme og tilgodese de frivilliges differentierede behov og styrke følelsen af at brænde for en sag sammen med tusinder andre unge

VISION

De frivilliges behov

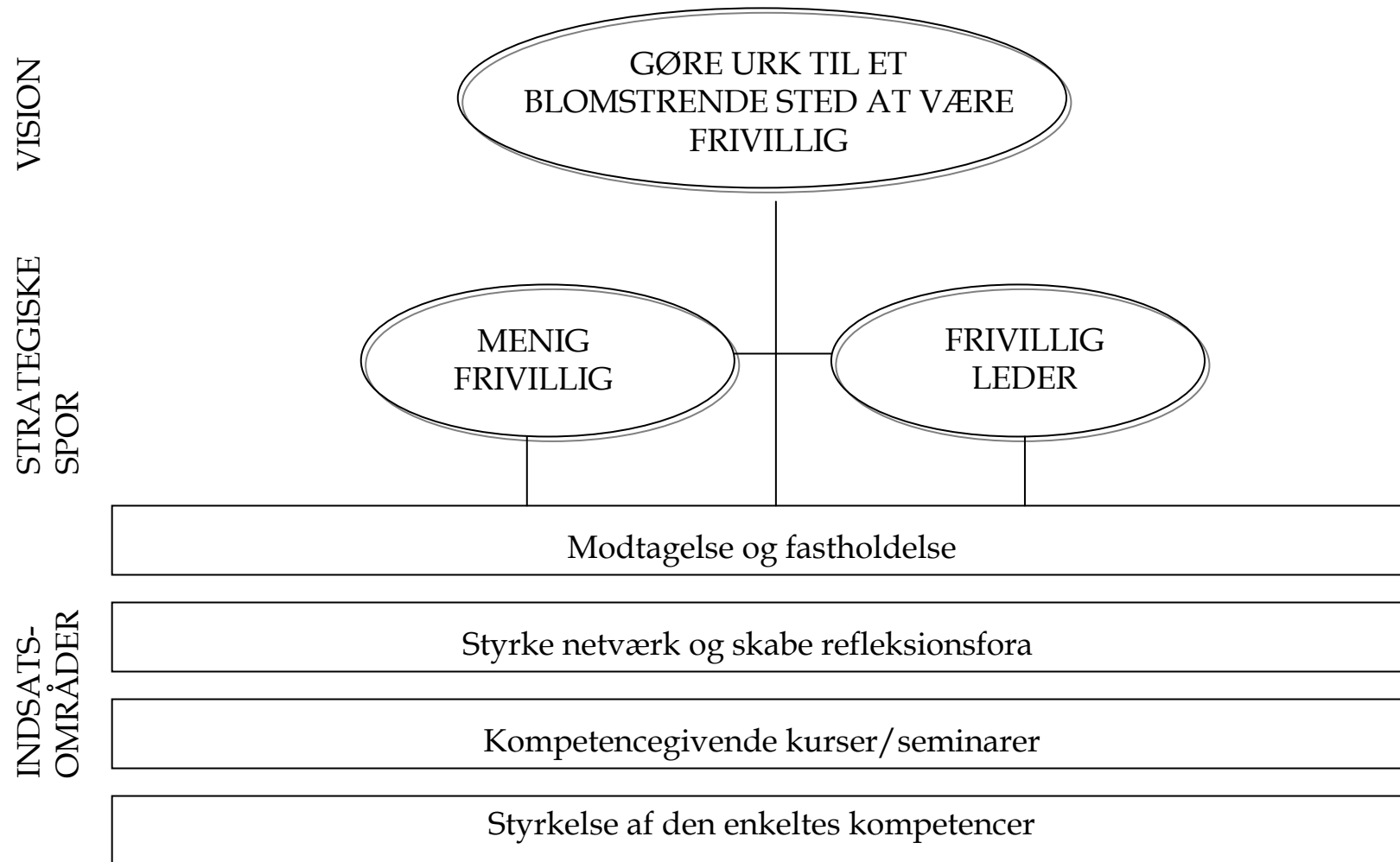
De frivillige i Ungdommens Røde Kors har forskellige behov, og det er vi i HRU opmærksomme på at kunne tilgodese. Derfor arbejder vi med "to spor" i udvalgets arbejde. Det ene spor fokuserer på de menige frivillige, der yder en kæmpe indsats på forskellige projekter, i lokalgrupper og i forskellige udvalg. Det andet spor fokuserer på ledere, der udover at være frivillige, også har et stort ledelsesansvar at forvalte.

I HRU tror vi på, at frivillige somme tider har brug for at sparre med andre i samme situation, og at alle frivillige også har brug for at blive inspireret i kredse, hvor frivillige kommer fra helt forskellige dele af URK og af landet.

Derfor vil vi i HRU arbejde for at tilgodese de frivilliges differentierede behov, og samtidig styrke de frivilliges følelse af være sammen med andre om at arbejde for at forbedre hverdagen for sårbare børn og unge. Dette gør vi igennem de to strategiske spor, som følgende side illustrerer.

STRATEGIEN

HRUs strategiske spor og indsatsområder



STRATEGI - SÅDAN NÅR VI VORES VISION

MENIGE FRIVILLIGE

De frivillige I Ungdommens Røde Kors yder hver dag en stor indsats for at forbedre hverdagen og vilkårene for sårbare børn og unge.

Det er vigtigt, at de frivilliges indsats værdsættes og anerkendes, da dette er med til at fastholde og motivere dem i organisationens virke.

De frivilliges kompetencer skal udvikles, så de føler sig rustet til at varetage opgaven som rollemodeller for de sårbare børn og unge.

HRU vil sætte fokus på tiltag, der kan være med til at værdsætte, udvikle og fastholde de frivillige kræfter I Ungdommens Røde Kors.

Målsætninger inden for de fire indsatsområder:

Modtagelse og fastholdelse:

Velkomstmappe

Modtagelsesguide

Kompetencegivende kurser/seminarer:

Forårsmødet

Kurser, der annonceres (uddannelsesgruppen)

Styrke netværk og skabe refleksionsfora:

Forårsmødet

Der laves særlige kurser for projekter der ligner hinanden, og her vil der være mulighed for netværksdannelse. Skal der laves særlige netværksfora for menige frivillige?

Styrkelse af den enkeltes kompetencer:

Kurser

FUS?

STRATEGI - SÅDAN NÅR VI VORES VISION

LEDERE

I HR-udvalget tror vi på, at det er givende for organisationen, at der er en stærk ledelseskultur, fordi vi ser dette som en vigtig vej til at motivere og engagere de frivillige ildsjæle i organisationen. En leders opgave er derfor at være visionær for at kunne inspirere de frivillige i deres arbejde. En visionær leder kan formulere meningen med at være frivillig og gennem sin adfærd være et eksempel til efterfølgelse for andre frivillige.

Ledelse skal italesættes, og det er en proces, som HRU vil facilitere. Meningen med ledelse skal skabes i fællesskab, og derfor skal vi have et fokus på, hvorfor ledelse er vigtig i Ungdommens Røde Kors.

Målsætninger inden for de fire indsatsområder:

Modtagelse og fastholdelse:

Velkomstmappe (én særligt til ledere?)

coaching?

FUS?

Kompetencegivende kurser/seminarer:

Årligt ledelsesseminar - refleksion over lederskab

Ledelsesværktøjskursus/ projektlederkursus

Kursusoversigt med kurser møntet på ledere

Styrke netværk og skabe refleksionsfora:

Årlige ledelsesfora (skal ses i sammenhæng med ledelsesseminaret)

Styrkelse af den enkeltes kompetencer:

FUS

kurser

