

**Frivillighedsstrategi for**  
**Dansk Triatlon Forbund**  
**2015 – 2020**



## **Indholdsfortegnelse**

### **1. Frivillighedsstrategi**

#### **1.1 Baggrund**

#### **1.2 Hvorfor frivillighedsstrategi**

#### **1.3 Mission**

### **2. De frivillige**

#### **2.1 Baggrund**

#### **2.2 Hvorfor**

#### **2.3 Hvem**

#### **2.4 Hvordan**

### **3. Mål**

#### **3.1 Implementering (af strategien)**

### **4. Frivillighedspakke**

#### **4.1 Klubbesøg**

#### **4.2 Fokus på frivillighed (lav en strategi)**

#### **4.3 Netværk**

#### **4.4 Kommunikation**

#### **4.5 Kompetenceudvikling**

## 1. Frivillighedsstrategi

### 1.1 Baggrund

Triatlonsporten har været i voldsom vækst indenfor de sidste år, medlemstallet er mere end 3doblet på 10 år. Dette har stillet skærpede krav og muligheder til både bestyrelsen, forbundsadministrationen samt behovet for frivillige.

Frivillighed er en nødvendig ressource for at triatlonsporten kan udvikles.

35 % af den danske befolkning yder frivilligt arbejde, de fleste inden for Idræt.

Der er en lang tradition og kultur for at yde frivilligt arbejde i idrætsforeninger.

De frivillige spiller en central rolle for forbundet, klubberne og sporten.

Undersøgelser har vist at de forbund som udarbejder en frivillighedsstrategi har større mulighed for at rekruttere frivillige.

Et af DIF's politiske udviklingsområder er at øge frivilligheden i idrætten.

DTriF har derfor udarbejdet en frivillighedsstrategi for at sætte fokus på de frivillige.

Strategien skal være med til at rekruttere flere frivillige og fastholde de allerede frivillige som yder en uundværlig indsats.

### 1.2 Hvorfor frivillighedsstrategi

Formålet med strategien er at understøtte de frivillige og frivilligheden i DTriF samt at hjælpe klubberne til at igangsætte en proces som fremmer frivilligheden

### 1.3 Mission

DTriF vil styrke og værne om frivilligheden i DTriF

Gennem *påskønnelse* af frivillighed, styrkelse af *sociale fællesskaber i klubberne* samt synliggørelse af de frivilliges mulighed for *involverende* og *udviklende* arbejde i klubberne

## 2. De frivillige

### 2.1 Baggrund

En specialestuderende fra SDU har lavet en spørgeskema analyse blandt forbundets medlemmer omkring frivillighed.

Hovedtrækkene i frivillighedsundersøgelsen viser at vi generelt har en høj frivillighedsgrad.

Det gælder både faste "poster" og ad hoc opgaver. Motivationsfaktorerne er oplevelsen af at man kan bidrage med noget væsentligt (meningsfuldt), at man bliver kontaktet personligt om at hjælpe og får anerkendelse/påskyndelse for det arbejde man udfører.

En stor del af de frivillige har været medlemmer > 5 år, træner jævnligt i klubben/foreningen og flere i familien er aktive i klubben.

Foreningen/klubben kan således hjælpe frivilligheden ved at lægge vægt på den sociale del i foreningens trænings og andre tilbud samt familie aktiviteter.

Seniore medlemmer og "ikkesupermotionister" kan indtænkes som potentielle frivillige hvis de rummes i klubberne.

### 2.2 Hvorfor

De frivillige har mulighed for at:

Gøre en forskel og er med til at præge udviklingen af triatlonsporten

at få ansvar og medindflydelse bl a gennem bestyrelsesarbejde

faglig og personlig udvikling gennem kurser og samarbejdserfaringer

at opnå nye relationer med andre frivillige

at præge opgaven og stemningen på dagen  
at opleve "kick'et" når opgaven løses

## **2.3 Hvem**

Der er flere forskellige niveauer af frivillige i triatlonsporten

### **Forbunds niveau:**

Bestyrelse i DTriF  
Teknisk Delegeret  
Dommere (rekrutteres i klubberne men uddannes og honoreres af forbundet)  
Udvalg på forbunds niveau

### **Klubniveau:**

Bestyrelser i klubberne  
Trænere  
Stævne medhjælpere  
Udvalg på klubniveau

De frivillige honoreres forskelligt i klubberne men fælles for dem alle ligger en stor kærlighed for triatlonsporten.

## **2.4 Hvordan**

Udpeg en frivillighedsansvarlig, ligesom træneren er ansvarlig for træningen og kassereren ansvarlig for regnskabet har klubberne brug for en eller et team af frivillighedsansvarlige.

Den frivillighedsansvarlige skal ikke udføre opgaverne selv men sørge for at koordinere og uddelegere konkrete veldefinerede opgaver

Derfor skal man lede efter en person med :

Organisationstalent, som kan skabe overblik og fordele/ uddelegere opgaver

Gode kommunikationsevner både på skrift og tale og som kan lytte

Gode samarbejdsevner som kan vejlede, støtte og giver anerkendelse

Interesse for menneskelige relationer

Troværdighed

Engagement

Personligt overskud

Som :

Kan spotte andre personers kompetencer

Kan håndtere konflikter

Brænder for triatlonsporten

Er udviklingsorienteret

## **3. Mål**

### **3.1 Implementering**

At klubberne får øje på og anerkender at frivillighed kræver ressourcer og dermed, at det er nødvendigt at fokusere på frivilligheden, kommunikere og anerkende de frivilliges indsats samt

At 5 klubber tager imod tilbuddet om klubbesøg i 15

At 3 klubber starter arbejdet med en frivillighedsstrategi i 15

At 3 klubber udpeger en frivillighedsansvarlig i 16

At der afholdes frivillighedsnetværksmøder i 5 regioner (Kbh, Nord, Midt inkl Fyn, Syd og Sjælland) i 16

At DIF tilbyder korte kurser for frivillighedsansvarlige

At DIF tilbyder kurser for klubbestyrelser

At frivillighed får sin eget punkt på hjemmesiden under medlemmer

At frivillighed bliver et fast punkt på forbundsbestyrelsens møder

At Årets frivillig kåres til GF

En person der har ydet en særlig ulønnet indsats i sin klub f.eks transport af børn og unge til stævner, hjulpet ved lokale stævner, arrangeret sociale sammenkomster, holdt foredrag i klubben mm

## **4. Frivillighedspakke**

### **4.1 Klubbesøg**

Klubberne tilbydes klubbesøg af udviklingskonsulent med bestyrelsesrepræsentation (AØ)

Før besøget fremsendes DIF's "3 trin til en frivillighedsstrategi" samt pjecen "Få en frivillighedsansvarlig" på mail, dette danner grundlag for dialogen til mødet.

### **4.2 Fokus på frivillighed**

Klubberne opfordres til at oprette en facebookgruppe for frivillige, at sætte frivillighed på hjemmesiden, at kåre årets hjælper, at afholde hjælperfest, udpege en frivillighedsansvarlig og hvis dette ikke lykkes at definere og opdele alle opgaver som kræver hjælpere i små dele samt kommunikere højt og bredt om disse, f.eks via klubmodul

### **4.3 Netværk**

Der etableres frivillighedsnetværk i 5 regioner Syd, Midt inkl Fyn og Nord Jylland, København og øvrige Sjælland.

Der udpeges en ansvarlig for hvert netværk som indkalder til et årligt møde i egen region og inviterer bestyrelsesrepræsentant (AØ) efter ønske

### **4.4 Kommunikation**

Der udsendes 2 nyhedsbreve om året fra DTriFs administration med emner som udviklingsmuligheder for frivillige, netværksmøder, indstillinger til årets frivillige mm

### **4.5 Kompetenceudvikling**

DIF udbyder kursusdag for frivillighedsansvarlige(udsat ?)

DIF har et gratis on linekursus for klubbestyrelser <http://dif.itai.dk/course/index.php?categoryid=6>