**Handlingsplan 2017**

Ungdommens Røde Kors’ ambition er: ***Vi vil et samfund, hvor alle er noget særligt for nogen.***

**Udviklingsmodel for styregrupper**

*Start med at vurdere jeres styregruppe ud fra udviklingsmodellen, som kan give jer et fingerpeg om, hvad I med fordel kan arbejde med i det kommende år.*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Navn på aktivitetsområde** |  | | | |
| **Status ift. Udviklingsmodellen** | **Fase 1**  **Ad hoc** | **Fase 2**  **Struktur** | **Fase 3**  **Konsistent** | **Fase 4**  **Proaktivt** |
| Forandringsteori |  |  |  |  |
| Læringsstrategi |  |  |  |  |
| Evaluering |  |  |  |  |
| Fortalerarbejde |  |  |  |  |
| Aktiviteter |  |  |  |  |
| Opstart af nye aktiviteter |  |  |  |  |
| Sekretariat |  |  |  |  |
| Landsstyrelsen |  |  |  |  |
| Strategi og handlingsplan |  |  |  |  |
| Rollefordeling og ansvar |  |  |  |  |
| Kommunikation |  |  |  |  |
| Møder |  |  |  |  |
| Vidensdeling |  |  |  |  |
| Fællesskab |  |  |  |  |

**Styregruppens målsætninger for 2017**

**Ungdommens Røde Kors’ strategi**

Landsmødet 2015 vedtog en ny strategi for Ungdommens Røde Kors. Strategien danner rammen for vores fælles strategiske prioriteter. Prioriteterne er samlet i en toårig *udviklingsplan* (2016-2017), som hele organisationen arbejder efter og som indeholder fire strategiske indsatser.

Som styregrupper bedes I forholde jer til de strategiske prioriteter i udformningen af jeres handlingsplan. De fire strategiske indsatser er:

* *Vi skaber nye måder at være frivillige på*
* *Vi viser vejen til aktiv deltagelse i fællesskabet*
* *Vi skaber et fundament af viden for udviklingen af vores indsatser*
* *Vi viser den samfundsmæssige værdi ved at investere tid, omsorg og penge i udsatte børn og unge*

Se mere om de fire strategiske prioriteter [HER](http://www.urk.dk/fileadmin/user_upload/URK/filer/hvem-er-vi/organisation/strategi/Udviklingsplan_2015-2017_godkendt_paa_Landsmoedet_24.10.15.pdf)

**Styregruppens Målsætninger i 2017**

|  |  |
| --- | --- |
| Her skriver I de målsætninger, I har for 2016. Dvs. hvordan I vil udvikle aktiviteten og styregruppen.  Der behøver ikke være mange målsætninger, - det er vigtigere, at i gennemtænker målsætningerne grundigt.  (Se mere om målsætninger nedenfor). | **Målsætninger**:   1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Uddybning af Målsætninger:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Målsætning 1:** | | |
| Forklaring af målsætning (hvorfor vil I det – og hvilken forandring ønsker I at opnå?) |  | |
| Hvad er jeres succeskriterium?  (Se mere om succeskriterier nedenfor). |  | |
| Konkret plan for målsætningen.  (Hvad skal der ske / hvordan vil I gøre det i praksis?) |  | |
| Ansvarsperson for målsætningen.  (Hvem er ansvarlig?) | Hovedansvarlig:  Navn:  Rolle:  Kontaktinformation: | Suppleant:  Navn:  Rolle:  Kontaktinformation: |
| Milepælsplan for målsætningen  (Hvornår skal målsætningen være realiseret? Sæt kryds) | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 2014 | | | | | | | | | | | | | Jan | Feb | Mar | Apr | Maj | Jun | Jul | Aug | Sep | Okt | Nov | Dec | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   *Milepælene kan flytte sig undervejs – det vigtigste er, at I på forhånd har gjort jer nogle overvejelser om, hvornår I forventer at have opfyldt målet.* | |

Kopier ovenstående skabelon når I skal udfylde flere målsætninger.

**Vejledning til udformningen af handlingsplans målsætninger**

**Målsætning**

En målsætning er det overordnede mål, som I gerne vil nå på tværs af jeres aktiviteter, og som afspejler URK’s samlede strategiske prioriteter. En målsætning kunne eksempelvis være at ”Fastholde frivillige længere”.

**Succeskriterier**

Et succeskriterium er et udtryk for, hvor meget I vil opnå på et givet tidspunkt, for at være tilfredse med jeres indsats i forhold til målsætningen.

En målsætning om at ”Fastholde frivillige længere” kan fx have et succeskriterium for selve fastholdelsesmålet: ”At halvdelen af vores frivillige har været frivillige i minimum et år, før de stopper”. Men samme målsætning kan også have et succeskriterium for metoden til at opnå målsætningen: ”At vi har afholdt to kursusaftener og to sociale aftener for de frivillige i løbet af et år”. Det er jer, som afgør, hvor mange succeskriterier, der er passende for målsætningen.

Når I vælger succeskriterier er det vigtigt, at I er konkrete og præcise og at I finder en god balance mellem at være realistisk og ambitiøse.

I kan med fordel stille følgende spørgsmål til jeres succeskriterium: Er det…

* ***Specifikt***– er det tydeligt, hvad der skal ske, for hvem, hvordan og hvornår?
* **A*mbitiøst*** – vil I skulle gøre en ekstra fokuseret indsats, ud over det I almindeligvis gør som styregruppe, for at opfylde målsætningen?
* ***Realistisk***– er det realistisk, at I kan leve op til succeskriteriet med de ressourcer og den tid, I har til rådighed?

Det er vigtigt, at I løbende diskuterer jeres succeskriterier. Det hjælper jer til at blive klogere på, hvad I har gjort godt og skal blive ved med at gøre. Det er også vigtigt, at I løbende revurderer om succeskriteriet er relevant – måske bør det justeres, fordi der er opstået nye og bedre muligheder, eller fordi I har behov for at fokusere anderledes.