

Bilag 3.6

Synopsis for aktive- og frivilligstrategi i AP

Vision: *Vi ønsker at være det oplagte samlingspunkt og fællesskab for alle, der ønsker at handle for naturen, miljøet og klimaet.*

1. Hvad er den overordnede status på vision og målene i strategien og AP24/25?

Visionen om at “være det oplagte samlingspunkt og fællesskab for alle, der ønsker at handle for naturen, miljøet og klimaet” har aldrig været mere relevant og samlende. Det gælder når knap 350 frivillige tager til Det Grønne Landsmøde og får en god oplevelse, lærer nye mennesker at kende og bliver inspireret. Eller når langt flere deltager i inspirerende samrådsmøder i deres egen landsdel. Eller når nye uddannes som frivilligledere, havguider, naturformidlere, osv. Også den grønne trepart inspirerer nye frivillige til at ville være med og eksisterende til at tage et stort ansvar. Med en simpel linkknap på hjemmesiden melder hver måned 50 nye sig til at være frivillig i en afdeling. I det hele taget engagerer DN 700.000 danskere hvert år i et eller flere af DNs aktiviteter – de er fx underskrivere i kampagner eller deltagere i aktiviteter som Affaldsindsamlingen mv.

Men selvom 94 procent af DNs frivillige vil anbefale andre at blive det, er der stadig kun ca. 1.500 aktive i DNs afdelinger – status quo fra 2020. Når man tæller frivillige i projekter som Tid til tur, arrangører i Affaldsindsamlingen/Naturens Uge og unge frivillige i FLOR med, så er tallet ca. 2.800 tilsammen i organisationen, så fremgangen er alene i ungemålgruppen. Samlet set er vi altså langt fra at indfri vores fælles mål om flere frivillige i afdelingerne. Derfor har HB nedsat en arbejdsgruppe med deltagelse fra HB, OU, FLOR og VILD, som skal komme med bud på løsninger. Denne synopsis tager afsæt i disse diskussioner, som pågår netop nu.

2. Hvad eller hvor er de største udfordringer ift. aktive- og frivilligstrategien?

Vi må at erkende, at vi har en fælles udfordring i at implementere strategiens mål om at blive flere hænder i afdelingerne. Det giver håb, når 2/3 af afdelingerne i seneste afdelingsundersøgelse siger, at de gerne vil arbejde mere med organisering og rekruttering, men mange afdelinger oplever, at det er en uoverskuelig og krævende opgave.

Nogle afdelinger stiller også spørgsmål ved, om der reelt er behov for nye frivillige, og hvad de i givet fald skal lave. Risikerer vi at udvande vores stærke faglighed ved at invitere nye og uprøvede med, er en betænkelighed visse steder. At tiltrække nye kompetencer og udvikle gode arbejdsformer kan – for nogen – virke skræmmende eller som manglende anerkendelse af nuværende stærke kræfter.

Generelt ved vi, at danskerne gerne vil engagere sig frivilligt i konkrete aktiviteter, der understøtter klima, natur og miljø, og 21 procent af DN's 137.000 medlemmer har tidligere oplyst, at de gerne vil være frivillige i DN. Men det sker altså i mindre omfang, at de bliver aktive i DN. Så potentialet til at få mange flere ombord til at løfte den grønne sag er bestemt til stede, men det kræver, at vi sammen i foreningen tager arbejdet med at få flere med i fællesskabet alvorligt og erkender, at mange af vores ambitioner beror på, om vi har kræfter til at løfte opgaverne både nu og i fremtiden. En stærk fælles vision, der samler foreningen om målet skal altså etableres.

3. Hvad skal være de vigtigste prioriteringer/hovedlinjer i 2026/2027?

Indsatsen med at blive flere frivillige i DN vil være det centrale mål for denne del af strategien, og der vil være nedenstående indsatser:

- 1.** Alle DN's afdelinger opfordres til at gennemføre en **lokal proces**, hvor bestyrelserne drøfter, hvordan deres afdeling bliver et attraktivt fællesskab, og hvor forventninger og ambitioner for afdelingens indsats med at tiltrække og fastholde aktive og frivillige afstemmes. Sekretariatet tilbyder hjælp og inspiration til at eksperimentere med og udvikle egne metoder for at engagere flere frivillige: Eksempelvis at udpege mindst en frivilligkoordinator, at aftale afdelingens ramme for samvær eller at oprette arbejdsgrupper, fx børnenaturformidling, aktiviteter som unge, kan engagere sig i, turgrupper, sagsgrupper. I samarbejde med sekretariatet udvikles og tilpasses mulighederne i respekt for det bestående - og gerne med inspiration fra FLOR. Fx online fællessessioner og programsatte workshops i samråd. Der sættes et mål om 16 afdelinger har gennemført processen med støtte fra sekretariatet, hvorfra gode eksempler kan spredes til flere afdelinger via samråd og frivillignetværk. Desuden måler vi fortsat på antallet af frivillige samt om afdelinger har udpeget en frivilligkoordinator og på antallet af afdelinger med arbejdsgrupper. Repræsentantskabet opfordres til at følge op på målet og foreslå løsninger på eventuelle udfordringer.
- 2. Nedsætte et frivillighedsnetværk** som strategisk netværk, der via onlinesessions deler erfaringer og udvikler værktøjer i samarbejde med organisationskonsulenterne. Deltagerne i netværket sættes sammen i sparringspar, så udvikling holdes aktivt og understøttes af sekretariatet. Alle kan deltage - tidligere uddannede frivilligledere opfordres til at deltage i netværket.
- 3. Tilbud om kurser** i frivilligkoordinering, frivilligledelse og kurser i god onboarding vil fylde mere i de fysiske organisatoriske kurser. Mens introkurser for nye bestyrelsesmedlemmer holdes som onlinetilbud.
- 4. "Frivilligrejsen"** fra hjemmeside til onboarding af nye frivillige i afdelinger flyttes over i det nye CRM. Herfra vil alle afdelinger få direkte adgang til at se henvendelser fra nye frivillige, der vil være med i afdelingen. Alle afdelinger, der ønsker at tage imod nye frivillige, får tilbudt hjælp til god onboarding. DN's nye hjemmeside, nyhedsbreve til medlemmer og sociale medier medvirker til at gøre flere interesserede i at være med i DN's fællesskab.
- 5. Afsøge fondssamarbejde.** Sekretariatet vil afsøge muligheder for et fondet projekt, der giver flere ressourcer til at opbygge kapacitet i afdelingerne. Projektet kunne eksempelvis være at koble 10 udviklingsafdelinger og 10 best practice-afdelinger, der håndholdt føres igennem processen med guidet støtte beskrevet i punkt 1. Herunder kurser i frivilligroller, der understøtter en forandringsproces til flere frivillige, relevant mandat til arbejdsgrupper, mere diversitet og åbenhed i arbejdsgrupper samt god synergi med unge-tilgangen i frivillighed, koordinering og ledelse af frivillige.
- 6. DN's demokrati:** Det er vigtigt, at foreningen finder en balance mellem på den ene side at være et inkluderende fællesskab med plads til forskellighed og dialog (demokrati som livsform) og på den anden side en transparent forening med legitime beslutningsprocesser (demokrati som styreform). Vi skal værne om den gode tone og debatform mellem os, hvor

vi både giver plads til forskellighed og at kunne trække på samme hammel, så DN kan skabe resultater for naturen. Debatten om DNs demokrati skal holdes levende, og organisationsudvalget kan rådgive HB om tiltag, der skaber den rette balance.

Foruden ovenstående udviklingsopgaver vil vi fortsat drifte Naturens Universitet, nyhedsbrevet DN-aktiv, puljemidler, drift af ny aktivside og rekrutteringsside samt Podio, og drift af netværk og samråd, udvikling og afvikling af Grønt Landsmøde, praktisk hjælp og rådgivning af afdelinger.

4. Hvor er der sammenhæng til andre dele af strategien, og hvor er det vigtigt at sikre at indsatser tænkes sammen og understøtter hinanden på tværs af strategien?

Frivilligstrategien har tydelige synergier med flere af de øvrige delstrategier:

- **Børnestrategien:** At oprette lokale arbejdsgrupper med fokus på børneformidling er måske det mest oplagte sted for lokalafdelingerne at øve sig i at uddelegere ansvar og nedsætte arbejdsgrupper. Det vil tilmed være let for de nye arbejdsgrupper at få sparring og inspiration via børnenetværket og sekretariatet. I regi af VILD arrangeres en række større events, som det vil være let at slutte sig til. Projektet Tid til Tur har til formål at uddanne et større antal frivillige børneformidlere, som det vil være oplagt at gribe i afdelingerne.
- **Medlemsstrategien:** Der er et stort ønske om at kunne arbejde med lokale medlemsdata til at kommunikere til og aktivere medlemmer som frivillige. Dette vil forhåbentlig øge fastholdelsen af medlemmer fx med tilbud om at deltage i DNs kampagner i form af lokale/regionale aktiviteter. Ligeledes kan området for medlemsrekruttering være en konkret arbejdsopgave for en arbejdsgruppe i afdelingen, og med lokale grønne treparter er der måske lige nu en historisk god mulighed for afdelingerne i at kommunikere om DNs indsatser, muligheder i DN og dermed tiltrække flere medlemmer – det vil booste DNs lokale slagkraft særligt i lokal grøn trepart.
- **Ungestrategien:** FLOR har et ønske om at åbne sig mod afdelingerne og omvendt ønsker afdelingerne at lære af FLORs gode erfaringer. Der er et stort potentiale i at tænke synergier ind i DN-afdelingernes opgaver og FLORs aktiviteter af forskellig art. Treparten er også et oplagt mødested for både DN-afdelinger og FLOR.
- **Delstrategi om politik** fylder meget i DN-afdelingerne, der gerne vil blive klogere på metoder for kommunalpolitisk varetægelse for at opnå langsigtede, gode resultater for den lokale og regionale natur. Ligesom DNs mærkesager kan bruges til at skabe lokale kampagner der har stort potentiale i at engagere flere frivillige til konkrete aktiviteter og arbejdsgrupper, hvis vi kommunikerer om muligheden for at engagere sig. Her er det relevant at tænke Kommunalpolitisk netværk som en åben 'klub', der rækker aktivt ud til afdelinger – evt. igennem samråd (i dag skal den frivillig aktive selv 'opdage' netværket og bede om at måtte deltage). Aktiviteter og metoder i netværket er allerede tænkt ind i afdelingernes årshjul.
- **Kommunikation/kampagner:** Både i større kampagner og i den løbende kommunikation til medlemmer og interesserede kan vi betone mulighed for at blive frivillig.