

Hvordan lage en handlingsplan

En handlingsplan kan hjelpe styret med å systematisere tillitsvalgtarbeidet. Å lage en handlingsplan kan tvinge klubben til å definere *hva, hvorfor og når*, og på den måten er det mye læring i å lage en plan.

Men hvordan går dere frem, og hva må dere huske på? Her har du en stegvis fremgangsmåte som klubbstyret kan bruke når dere skal lage en handlingsplan. Alle steg trengs ikke å følges slavisk. Hvordan dere jobber vil avhenge av de lokale forutsetningene dere har i bedriften. En enkel handlingsplan er bedre enn ingen plan.

Steg 1 – Sett dere mål for klubbarbeidet

Tenk gjennom hva dere ønsker å oppnå lokalt på bedriften.

- Konkretiser noen få mål og skriv enkelt.
- Et mål skal være mulig å bryte ned i konkrete aktiviteter for å nå det.
- Målene skal være *målbare*, slik at det er mulig å vurdere om dere når dem eller ikke (eksempelvis flere medlemmer).
- Diskuter ønskede effekter av ulike aktiviteter. Hva trenger vi for å kunne oppnå det vi ønsker? Å få til reelle drøftinger med arbeidsgiver framfor informasjonsmøter? Mer involvering i prosesser som berører endringer? Økt synlighet av Forbundet Styrke og hva den lokale klubben jobber for?

Steg 2 – Definer ressurser – hvem og hvilken kompetanse dere trenger

I planarbeidet må dere også avklare hvilke *menneskelige og økonomiske ressurser* dere har for å jobbe med det dere vil få til.

- Vær realistisk og se til lokale forhold.
- Bruk kompetansen hos de ulike styremedlemmene.

- Vurder kost-nytte av alt dere gjør. Ofte er aktiviteter som enkelt kan gjennomføres de som gir raskest og størst uttelling. Disse aktivitetene legger ofte også grunnlaget for mer langsiktige og ressurskrevende aktiviteter.
- Ta hensyn til at tillitsvalgtarbeid er frivillig arbeid. Er det ikke lystbetont og givende, går folk ofte lei fort.

Steg 3. Kartlegg kompetansen i klubbstyret

Det kan være lurt å gjennomføre en kompetansekartlegging i styret.

Ved å gjøre en kompetansekartlegging innad i klubben, får hver og en definert hva de er gode på og, ikke minst, liker å gjøre. På den måten blir bedriftsgruppa en samling av ressurser, som alle har et ansvar og fyller en meningsfull rolle, noe som hindrer at man brenner ut noen få.

Mal på hvordan kartlegge kompetansen i styret, finner du under [her](#).

Steg 4 – Evaluer og juster underveis

Evaluer planen og det dere har gjort med jevne mellomrom.

- Har dere gjort noen viktige erfaringer?
- Hva har dere gjennomført?
- Er det behov for justeringer?

Evaluering legger grunnlag for det videre arbeidet. Evaluering av handlingsplanen bør også opp på et årlig medlemsmøte.

Og husk

- Er planen basert på innspill fra medlemmene, bør den forankres på et medlemsmøte. Da skapes engasjement, og sjansen for at dere skal nå målene øker.
- Det er lurt å ha planen som fast punkt på styremøtene. Da unngår dere at planen blir et dokument som ligger i skuffen.
- Leder kan ikke ha ansvar alene for å gjennomføre planen. *Hele* styret bør delta, med klare ansvar og oppgaver.