

Endringsmatrise fra Trøndelag

Forventet effekt >	A Mindre sårbare enheter	B Personaledelse regionvis Gode arbeidsforhold	C Enhetlig kompetanse kvalitetssikring	D Tryggere økonomi
Område				
1 Rekruttere og beholde	+ Stille opp for hverandre for kurs og veiledning digitalt	+ Kan redusere turnover blant ansatte og dermed styrke oppfølging av frivillige - Ansatte som blir sett og fulgt opp gjør en bedre jobb	Det er allerede felles standarder på opplæring og veiledning. - Fleksibilitet ønskes. Vakt-belastning må veies mot å beholde eller miste frivillige	+ Vi tror offentlige midler er trygge - Næringsliv og stiftelser vil spørre etter mindre geografisk nedslagsfelt
2 Kompetanse og kvalitet	+ Bra for kvalitet på tjenesten - Utfordrende å sikre kvalitet med store avstander mellom ansatte og frivillige	Viktig at hver ansatt har et max-antall frivillige å følge opp	- Viktig å ta vare på lokalt engasjement og samarbeid med andre organisasjoner/institusjoner innen diakoni og helse	+ Nasjonal ansatt på innsamling kan koordinere innsatsen. Hvilke inntekter kan vi få nasjonalt sammen?
3 Økonomi	+ Inntektsbringende arbeid/innsamling kan i større grad skje nasjonalt/regionvis	- Regnskaps-oppfølging bør uansett skje lokalt	+ Her kan vi muligens jobbe mer effektivt, spesialisere oppgavene, at ikke alle avd.ledere gjør alt	+ Ressursgruppe lokalt kan fortsatt komme med innspill til budsjett og handlingsplaner
4 Tilhørighet og utbytte for frivillige	- Vanskelig å bygge personlige relasjoner til frivillige med lange avstander	- Sårbart hvis leder er for langt unna de ansatte	+ Ansatte som leder faddervakter og veiledningsgrupper krever en minimumsstab med fagkompetanse lokalt.	- Hvem vil delta i ressursgruppe lokalt? Hvem ser vi etter i regionalt styre, og hvor langt må de reise på møter?