



IMCC

Hele verdens sundhed

Implementeringsplan for strategi 2020-2022

Hvorfor en implementeringsplan?

Strategien er et værktøj der sikrer fremdrift i udviklingen af vores organisation. Den er blevet til for at kunne tænke langsigtet, og afhjælper at vi står i stampe eller kører i ring i allerede afprøvede løsninger. Strategien er et udtryk for udfordringerne og visionerne i alle hjørner af IMCC, der gennem en god indsamlings-, diskussions- og skriveproces, har udmundet i disse strategidokumenter - og vigtigst af alt resulteret i at mange IMCC'ere har et vist ejerskab over strategien. Netop ejerskab er helt essentielt hvis strategien skal leve - og leve, det skal den for at blive til virkelighed.

For alle, der kommer til at arbejde med og under Strategi 2020-2022 er denne *Implementeringsplan* jeres adgangsbillet til at få overblik over baggrunden for og hensigten med de forskellige dele af Strategien. I løbet af strategiprocessen, og især i evalueringen af strategi 2015-2018, er det blevet understreget, at det - i hvert fald i IMCC-regi - har haft stor værdi for realiseringen af strategien, at den bliver så konkretiseret og detaljeret som muligt. Jo mere beskrivelse af proces, aktuel status og forslag til konkrete tiltag strategien er udstyret med, jo større chance er der for vi når i mål med det hele i 2022.

Derfor: god fornøjelse med forberedelsen til og selve arbejdet med at udleve strategien. Vi tror på, at vi sammen kan gøre det hele til virkelighed!

Formatet

En strategi er svær at efterleve, hvis man ikke kender udgangspunktet, "baseline", for udviklingsmålene - altså hvis man ikke havde stor indsigt i IMCC's udfordringer i 2018 og 2019, vil man have svært ved at evaluere på strategien i 2022. Dette dokument skal bruges som en uddybning af baggrunden og som beskrivende rettesnor, hvor det gerne skulle tydeliggøres hvad det nu lige var vi mente med et specifikt strategisk punkt og hvorfor det var vigtigt. Og ikke mindst hvordan det kan forsøgt løst.

På de følgende sider har vi forsøgt at gøre det overskueligt, hvordan vi har forestillet os, at kommende landsbestyrelser kan gribe arbejdet med strategien an. Det giver simpelthen en større chance for at nå i mål, og håbet er primært at lette arbejdet for de kommende

Landsbestyrelser (Landsbestyrelsen anno 2020, '21 og '22) så vi ikke behøver at opfinde forslag til de samme løsninger flere gange. Vi håber, at I kan følge intentionen i de strategiske mål - og ellers er Landsbestyrelsen anno 2019, foruden Sekretariatet, altid kun et opkald væk. Vigtigst alt alt: det er KUN FORESLAG. Tag bestik af nyopståede situationer, nye behov og nye visioner. Det skal der være plads til - implementeringsplanen er mest af alt en rettesnor.

Resten af dette dokument vil derfor tage sig ud således →

Strategisk mål

Baggrund for det strategiske mål

Delmål

Handlepunkter

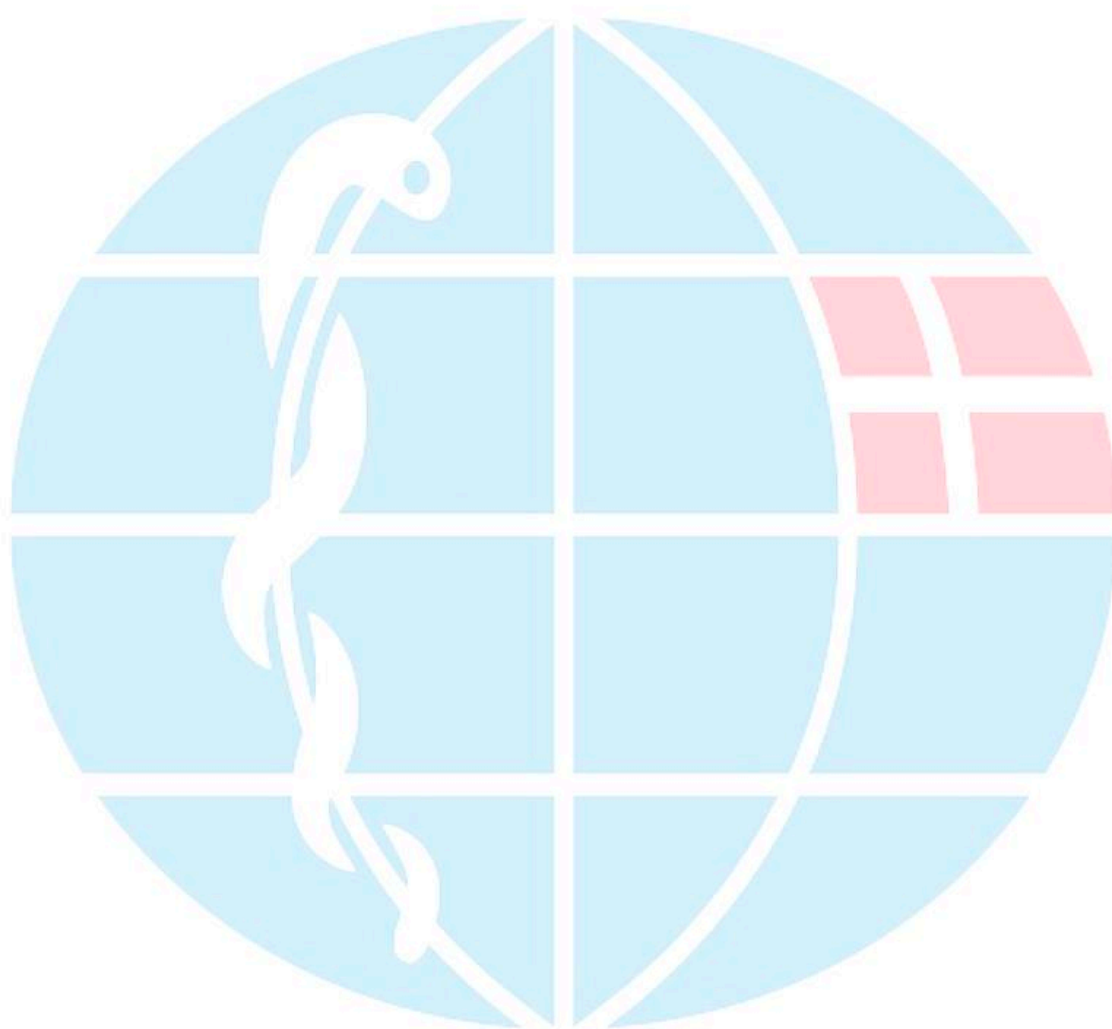
1. Hvem har ansvaret?
2. Hvad er tidshorisonten?
3. Hvordan kan vi arbejde mod målet?
4. Hvad er succeskriteriet?

Indholdsfortegnelse

Hvorfor en implementeringsplan?	2
<i>Formatet</i>	2
1) Flere og glattere frivillige	5
<i>Vækst i medlemsantal og aktivitet</i>	5
Større tværfaglig repræsentation	5
Mødefaciliteter i alle lokalafdelinger med lige adgang for alle medlemmer	6
<i>En anerkendende og inkluderende frivilligkultur</i>	6
En opdateret frivilligpolitik, som vi bruger aktivt	6
Fokus på både sociale og faglige meningsfulde arrangementer	7
Sikre trivsel blandt frivillige	7
<i>Lige og let adgang til opkvalificering og medlemsudvikling</i>	8
Information om eksterne medlemstilbud skal være lettere tilgængelig	8
En bæredygtig Trænergruppe af højere kvalitet	8
En opdateret værktøjskasse til intern brug	9
2) Et stærkere fælles brand	10
<i>Systematisk monitorering og evaluering af vores indsatser</i>	10
Alle aktivitetsgrupper undervises i monitorering og evaluering	10
Kontinuerlig monitorering og evaluering af alle vores aktiviteter	10
Indsamle og videreformidle vores samlede indsats med udgangspunkt i vores politiske grundholdninger	11
<i>Større politisk synlighed og aktivisme</i>	11
Udvikling og forankring af vores nuværende eksterne arbejde	11
Støtte og motivere aktivt til udvikling af politisk arbejde	12
Sammentænkning af eksterne partnerskaber med IMCC's grundholdninger og FN's Verdensmål	12
3) En samlet, stærk forening	14
<i>En bæredygtig forening</i>	14
Motiverede kandidater til alle ansvarsposter	14
Styrket overleveringskultur blandt alle ansvarsposter	14
Aktive, relevante og bæredygtige udvalg	15
Nytænkning af landsbestyrelsens interne arbejdsfordeling og struktur	15
<i>En god foreningskultur og -identitet</i>	15
Kortere afstand mellem de enkelte dele af IMCC	15
Gennemføre en god proces om muligt nyt navn til IMCC	16
<i>Selvstændige og ansvarsfulde lokalbestyrelser</i>	16
Større ansvar og beslutningsdygtighed til lokalbestyrelserne	16
Tydeligere økonomiske rammer for lokalbestyrelserne	17
Øget fokus på små og nystartede lokalafdelinger	17
4) En stærk og bæredygtig økonomi	19
<i>Alle aktiviteter og medlemmer føler sig økonomisk trygge og støttet af IMCC</i>	19
Interne puljer som afspejler aktiviteterernes løbende behov	19

Implementeringsplan for Strategi 2020-22

Alle aktiviteter, udvalg og lokalbestyrelser har midler til medlemspleje	20
<i>Der laves sammenhængende og effektiv fundraising</i>	<i>20</i>
Klare arbejdsgange for blokfundraising	20
Styrke aktiviteternes egen fundraising	21
<i>Langsigtet økonomi.....</i>	<i>21</i>
Der arbejdes aktivt for at have balance i økonomien.....	21
Faste og længerevarende aftaler med større institutioner	21



1) Flere og gladere frivillige

Baggrund: IMCC er en organisation, der samler frivillige studerende i et fagligt fællesskab. Det er de frivillige, der er kernen og drivkraften bag alt, hvad vi laver og derfor er det også naturligt, at det er de frivillige, der er i fokus i det første mål i strategien.

Omend det er fagligheden der får de fleste til at melde sig ind i IMCC, er det det sociale, der får medlemmerne til at være IMCC'ere. Med dette mål vil vi sikre, at alle vores medlemmer er glade og aktive både i det faglige og det sociale fællesskab. Vi vil desuden arbejde for at øge vores medlemstal, da netop medlemsrekruttering og fastholdelse er noget, der fylder meget i det daglige arbejde hos IMCC's frivillige ledere.

Vækst i medlemsantal og aktivitet

Større tværfaglig repræsentation

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen, sekretariatet, lokalbestyrelserne, NAL'er og LAL'er.

Hvad er tidshorisonten?

2020: Sætte fokus på tværfaglighed til ILONA, til samarbejdsaftaler m.v.

Dette er en langvarig proces og det forventes at der skal arbejdes med målet alle tre strategi-år.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Strømning af events på andre fakulteter og uddannelsesinstitutioner i alle lokalbestyrelser.
 - Udarbejdelse af en oversigt over rekrutteringsmuligheder, så disse kan kommunikeres ud og planlægges i god tid.
 - Fælles nationale PR-kampagner afholdes i starten af hvert semester med fælles materiale der kan benyttes af alle lokalafdelinger.
- Lokalafdelinger kan i samarbejde med lokale aktiviteter og eksterne samarbejdspartnere afholde åbne events for at tiltrække nye frivillige.
- I højere grad udnytte vores nationale samarbejdspartnere mere strategisk i henhold til rekruttering lokalt.
- Øget opmærksomhed på hvordan vi skaber en inkluderende foreningskultur.
 - Herunder en retorik, som tager hensyn til, at man uanset uddannelsesmæssig baggrund føler sig hjemme i IMCC

Hvad er succeskriteriet?

- Medlemstallet stiger.
 - Større repræsentation af forskellige uddannelser.
- Aktivitetsniveauet stiger proportionelt med medlemstallet.
 - Aktivitetsniveau sammenlignes år for år vha. DUF-dokumentation.

Mødefaciliteter i alle lokalafdelinger med lige adgang for alle medlemmer

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen, sekretariatet og lokalbestyrelserne.

Hvad er tidshorisonten?

2020: Påbegyndelse af processen ved at tage kontakter til nødvendige institutioner og partnere.

21-22: Etablere mødelokaler og opbevaringsmuligheder for alle lokalafdelinger, dernæst skal der arbejdes for at sikre lige adgang for alle medlemmer.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Kontakte lokale uddannelsesinstitutioner for at undersøge mulighederne.
- Kontakte andre lokale frivillige foreninger for at sparre omkring mulighederne for mødelokaler.
- Kontakte de frivillighuse vi benytter lokalt for at undersøge, hvorvidt de har søsterhuse i andre byer.
- Kontakte kommunen i lokalafdelingen og høre om lokale muligheder.
- Sikre at der er gode mødefaciliteter, der udover lokaler også indebærer muligheden for at lave kaffe, anvende whiteboards, projektor mv.

Hvad er succeskriteriet?

- Adgang til mødelokaler i alle lokalafdelinger.
 - Herunder en oversigt over tilgængelige mødelokaler i alle lokalafdelinger med vejledning til, hvordan man som medlem får adgang til dem.
- Skriftlige aftaler for vores "egne" IMCC-lokaler med udlejer (fx universitetet).
- Lige adgang til gode mødefaciliteter for alle medlemmer.

En anerkendende og inkluderende frivilligkultur

En opdateret frivilligpolitik, som vi bruger aktivt

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen, lokalbestyrelserne, NAL'er og LAL'er.

Hvad er tidshorisonten?

2020: Revision af frivilligpolitikken, senest i tiden op til Generalforsamlingen - alternativt kan det vente til 2021.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Gennemgå frivilligpolitikken på et stort IMCC-forum som ILONA.
- I samarbejde med sekretariatet finde ud af, hvordan frivilligpolitikken årligt opdateres.
- Fremhæve frivilligpolitikken til samarbejdsaftalerne.

Hvad er succeskriteriet?

- At vi har en konkret, anvendelig og relevant frivilligpolitik, der bliver gennemgået og opdateret årligt.
- At frivilligpolitikken er kendt og brugt i alle dele af IMCC.

Fokus på både sociale og faglige meningsfulde arrangementer

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen, lokalbestyrelserne, NAL'er og LAL'er.

Hvad er tidshorisonten?

Løbende proces gennem alle tre strategi-år.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Ledere estimerer deres baseline for antallet af sociale og faglige arrangementer samt det gennemsnitlige antal deltagende IMCC'ere i 2020, og sætter på baggrund heraf et mål for både antallet af arrangementer og antallet af deltagere i disse arrangementer i 2022.
- Løbende investere tid i at formidle kontakt mellem aktiviteter, lokalbestyrelser og eksterne partnere og dertilhørende muligheder.
- Fokuserer på at støtte lokalafdelinger og aktiviteter f.eks. ved at samarbejde om åbne events og afholdelse af sociale arrangementer.
- Årlig evaluering af nationale events med fokus på, hvor meningsfulde de har været for medlemmerne.
- Fokuserer på faste koncepter således at der skabes traditioner i vores organisation, som forankres i alle hjørner af IMCC.
- Samle evalueringer fra nationale møder i en hvidbog for det respektive møde, således at de løbende forbedres og optimeres særligt med henblik på om de har været meningsfulde for deltagerne.

Hvad er succeskriteriet?

- En stigning i antallet, der dukker op til sociale og faglige arrangementer lokalt.
- Afholdelse af flere arrangementer i 2022 i forhold til i 2020.
- Flere gengangere til arrangementer.

Sikre trivsel blandt frivillige

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen, lokalbestyrelserne, NAL'er og LAL'er.

Hvad er tidshorisonten?

2020: Opstart af en løbende proces, der efterfølgende kører gennem alle tre strategi-år.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Igangsætte en trivselsundersøgelse.
 - Herunder undersøge behovet for en tillidsrepræsentant.

Hvad er succeskriteriet?

- IMCC's medlemmer har deltaget i en trivselsundersøgelse, og denne har givet brugbare resultater, der kan handles på.
- At vi har fået afdækket behovet for en tillidsrepræsentant i IMCC.
 - At der ved behov for en tillidsrepræsentant bliver oprettet en sådan post.

Lige og let adgang til opkvalificering og medlemsudvikling

Information om eksterne medlemstilbud skal være lettere tilgængelig

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen, sekretariatet, lokalbestyrelserne, NAL'er, LAL'er og relevante udvalg.

Hvad er tidshorisonten?

2020: Igangsætte undersøgelsen af barriererne.

21-22: Lave og udføre handleplan for at overkomme eventuelt fundne barrierer.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Igangsætte en undersøgelse af barriererne for at medlemmer kender til og udnytter internationale, interne og eksterne medlemstilbud, herunder:
 - Gå i dialog med relevante samarbejdspartnere omkring, hvordan IMCC modtager eksterne tilbud til vores medlemmer.
 - Hvordan vi kommunikerer medlemstilbud ud til vores medlemmer.
 - Vores ansøgnings- og udvælgelsesproces til alle IMCC-delegationer og -poster.

Hvad er succeskriteriet?

- Kortlægning af eventuelle barrierer og lave plan for overkommelse af disse.

En bæredygtig Trænergruppe af højere kvalitet

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen, sekretariatet samt relevante udvalg.

Hvad er tidshorisonten?

2020: Der bør blive lagt en langsigtet plan i samarbejde med den Trænergruppeansvarlige i starten af 2020. Herefter vil en løbende proces skulle fuldføres, hvilket vil kræve en del ressourcer og formentlig tage flere år.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Lave en plan for at styrke Trænergruppen herunder:
 - Sikre at vi kan imødekomme organisationens behov ved at:
 - Sikre repræsentation af hele organisationen specielt ift. farvefællesskaber og lokalafdelinger.
 - Afholdelse af TNT årligt.

- Sikre at trænerne er motiverede til at være aktive i Trænergruppen ved at:
 - Klarlægge hvordan vi gør det attraktivt at være træner.
 - Hente inspiration fra andre medlemsorganisationer i IFMSA.
 - Efteruddanne af eksisterende trænere.
 - Gennemføre en årlig intern evaluering.

Hvad er succeskriteriet?

- En bæredygtig trænergruppe der:
 - Over de næste tre år i højere grad kan leve op til efterspørgslen.
 - Har motiverede trænere, der søger ny viden og deler denne med IMCCs medlemmer.

En opdateret værktøjskasse til intern brug

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen, sekretariatet samt relevante udvalg.

Hvad er tidshorisonten?

2020: Oprettelse af værktøjskassen på hjemmesiden. Opdateres herefter minimum årligt inden samarbejdsaftalerne.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Oprettelse af en intern værktøjskasse på hjemmesiden som bl.a. skal indeholde:
 - Hvidbøger, rapporter, guides, templates og meget mere.
- En plan for gennemgang og opdatering af den interne værktøjskasse

Hvad er succeskriteriet?

- En opdateret værktøjskasse, der bliver brugt af medlemmerne.
- En plan for hvem der har ansvaret for, at værktøjskassen bliver opdateret løbende.

2) Et stærkere fælles brand

Baggrund: IMCC har de seneste år i stigende grad arbejdet med politisk synlighed og aktivisme, hvilket især har manifesteret sig i vedtagelsen af politiske grundholdninger og udvidelsen af vores eksterne samarbejder. Især når vi agerer politisk, har et stærkt brand stor værdi. For at kunne styrke IMCCs brand mener vi, at vi må øge fokuset på monitorering og evaluering af vores indsatser. Dette vil gøre det muligt i øget grad at profilere IMCC eksternt som en seriøs, fagligt dygtig og aktiv organisation. Det vil altså kunne bidrage til at vi i IMCC opfattes som mere professionelle - og derfor som en stærkere politisk spiller. Dette vil ligeledes kunne give værdi internt i IMCC, hvor vi kan opnå større anerkendelse af og fællesskab omkring hvor meget vi sammen udretter.

Systematisk monitorering og evaluering af vores indsatser

Alle aktivitetsgrupper undervises i monitorering og evaluering

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen.

Hvad er tidshorisonten?

2020: Undervisningsforløb opstartes (alternativt i 2021) og herefter gentages årligt.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- 2020:
 - Finde et format for denne kapacitetsopbygning, der giver mening for aktiviteterne.
 - Udarbejde en værktøjskasse med redskaber til monitorering og evaluering.
- 2021+2022: Undervisning med løbende evaluering af udbytte og indsats.

Hvad er succeskriteriet?

- Undervisning i monitorering og evaluering udbydes årligt.
- 90 % af alle aktiviteter har et aktivt medlem, der har modtaget undervisning i M&E minimum en gang fra 2021.
- I 2022 er der fundet et velfungerende format for M&E-undervisning og -udførelse, som fortsat evalueres og udvikles.

Kontinuerlig monitorering og evaluering af alle vores aktiviteter

Hvem har ansvaret?

Aktiviteter, bestyrelser og udvalg.

Hvad er tidshorisonten?

2021: Opstart af M&E-systemet.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- 2021: Med udgangspunkt i DUF-dokumentationsarket fastlægges et system for standardiseret indberetning af M&E-data, som er tilpasset de enkelte farvegrupper.
- 2022: Afprøvning af dette system med løbende evaluering.

Hvad er succeskriteriet?

- IMCC har i 2022 et evalueringsark, hvortil 80% af aktiviteterne rapporterer data fra deres monitorering og evaluering.

Indsamle og videreformidle vores samlede indsats med udgangspunkt i vores politiske grundholdninger

Hvem har ansvaret?

Sekretariatet.

Hvad er tidshorisonten

2020: Første udkast af IMCC-i tal præsenteres og evalueres.

2021: Brug af IMCC-i tal til eksterne nationale møder.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Udarbejdelse af "IMCC-i-tal".
- Systematisk indsamling af succeshistorier (fx fra nyhedsbrev), som man kan bruge i eksterne og interne sammenhænge kategoriseret efter grundholdninger og verdensmål.
- Profilering af vores arbejde eksternt og i fht. vores politiske grundholdninger.

Hvad er succeskriteriet?

- IMCC-i-tal produceres hvert år og præsenteres på vores Nationalweekend.
- Alle aktiviteter har leveret dokumentation til IMCC-i-tal årligt.
- Hvert år kommunikeres både succeshistorier og IMCC-i-tal til medlemmer, samt til eksterne samarbejdspartnere eller i medierne.

Større politisk synlighed og aktivisme

Udvikling og forankring af vores nuværende eksterne arbejde

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelse og udvalg.

Hvad er tidshorisonten?

2020: Første grundige, systematiske evaluering, der løbende fortsætter herefter.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Årlig evaluering af det eksterne arbejde med fokus på, hvilke forandringer det har bidraget til at skabe eksterne såvel som internt.
- Videreformidle udbyttet af det eksterne arbejde til alle relevante dele af IMCC.

Hvad er succeskriteriet?

- Kontinuerlig, opdateret evalueringsark over de eksterne samarbejder.

Støtte og motivere aktivt til udvikling af politisk arbejde

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelse, sekretariat, lokalbestyrelser, relevante udvalg.

Hvad er tidshorisonten?

Løbende proces.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Videreformidle eksterne politiske muligheder til relevante aktiviteter.
- Klæde de frivillige på til politisk arbejde med brugbare værktøjer.
- At styrke relevante udvalg og sekretariatet til at rådgive de enkelte aktiviteter.

Hvad er succeskriteriet?

- Alle aktiviteter har kendskab til IMCC's grundholdninger, samt hvor man kan finde støtte til at arbejde politisk (herunder specifikt sekretariatet).
- At aktiviteter til samarbejdsaftalen mindes om mulighederne for at inddrage værdibaserede, eksterne aspekter i sit arbejde.
- Den interne værktøjskasse indeholder redskaber og håndbøger til politisk arbejde.

Sammentænkning af eksterne partnerskaber med IMCC's grundholdninger og FN's Verdensmål

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelse, relevante udvalg.

Hvad er tidshorisonten?

2020: første udkast til oversigter udarbejdes. Samtidig fortsættes kapacitetsopbygningen (af landsbestyrelsen) i organisatorisk forankring af verdensmålene samt grundholdningerne.

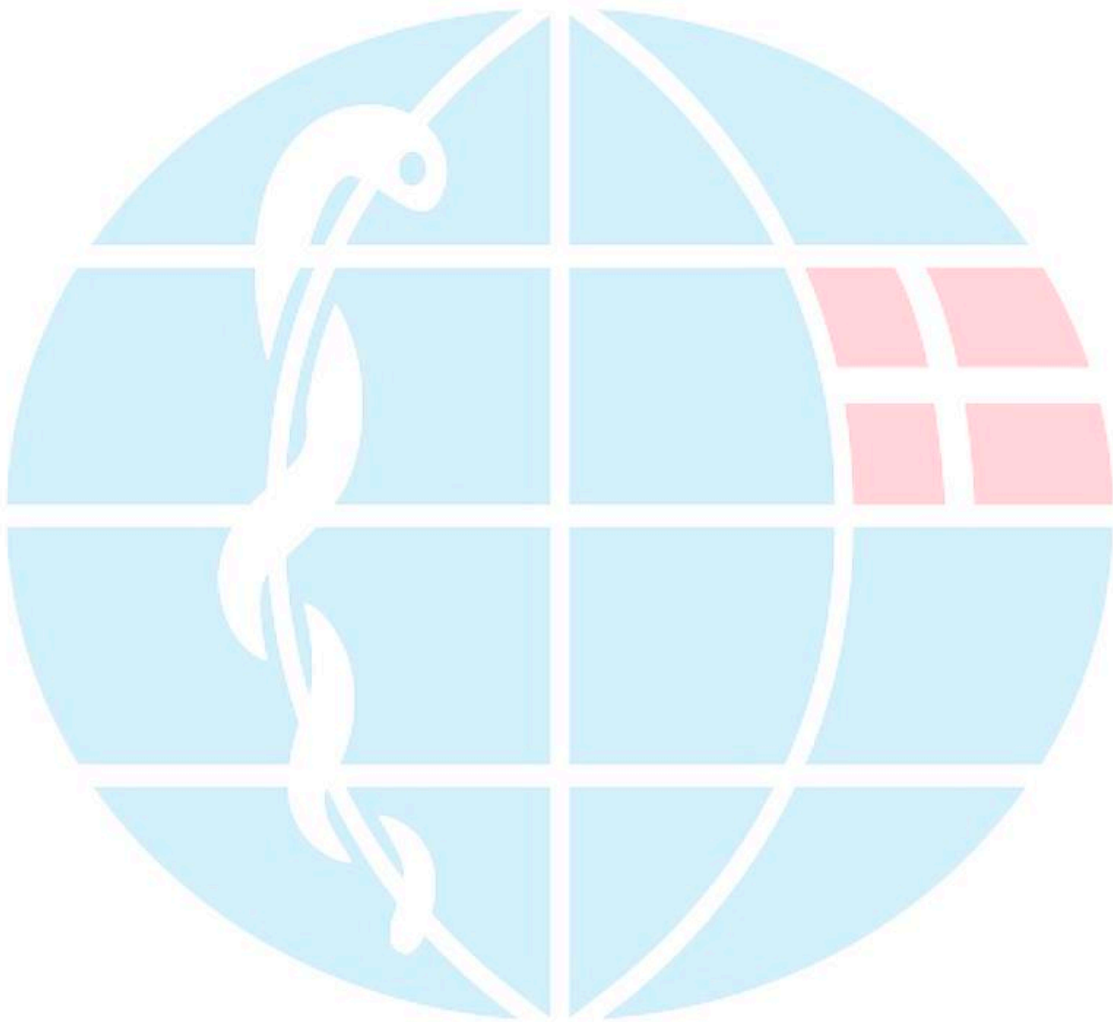
2021: udarbejde en drejebog for, hvordan oversigterne kan anvendes og opdateres.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Et grafisk produkt over IMCC's aktiviteter og samarbejdspartner kategoriseret efter politiske grundholdninger.
- En oversigt over IMCC's aktiviteter inddelt efter FN's 17 Verdensmål, som opdateres årligt.
- En aktiv anvendelse af ovenstående til interne såvel som eksterne sammenhænge.

Hvad er succeskriteriet?

- Et katalog med oversigt over eksterne partnere mappet efter grundholdninger, som løbende opdateres og bruges aktivt af aktivitetsgrupper i deres eksterne arbejde.
- Oversigt over aktiviteterne i fht. verdensmålene samt grundholdningerne som årligt vises til nationalweekenden.



3) En samlet, stærk forening

Baggrund: Gennem de sidste par år har IMCC haft udfordringer med blandt andet nok opstillede til de forskellige ansvarsposter i alle lag af IMCC, men også med at få spredt "the IMCC-feeling" lige fra landsbestyrelse til aktiviteter i hele landet. Vi mener, at en samlet stærk forening er en vigtig forudsætning for, at vi kan arbejde for vores vision og mission. Derfor har vi prioriteret dette som et mål i sig selv i strategien 2020-2022.

En bæredygtig forening

Motiverede kandidater til alle ansvarsposter

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen og lokalbestyrelser, NAL'er og LAL'er.

Hvad er tidshorisonten?

Dette er et mål som skal prioriteres højt, ikke kun pga. vigtigheden men også fordi det er et mål der kræver en langsigtet indsats.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Sparring og erfaringsudveksling mellem landsbestyrelsen og lokalbestyrelser omkring hvad der får medlemmer til at stille op.
- Lægge en fælles plan og indsats for at motivere flere medlemmer til at stille op til ansvarsposter.
 - Herunder et internt PR-fremstød med blandt andet personlige beretninger om motivation for og udbytte af at have ansvarsposter i IMCC.

Hvad er succeskriteriet?

- At alle ansvarsposter besættes af en motiveret og kvalificeret kandidat.

Styrket overleveringskultur blandt alle ansvarsposter

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen, lokalbestyrelser, NAL'er og LAL'er.

Hvad er tidshorisonten?

Løbende proces.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Årlig overleveringssession på ILONA.
- Udbydelse af træninger i overlevering.
- Opdatering af hvidbog i overlevering og sikre at aktiviteterne kender til den.
- Indføre overleveringsperiode for alle aktiviteter som minimum på nationalt plan.
- Årshjul over aktiviteterne nationale møder.
 - Hvis relevant: deltagelse fra landsbestyrelsen til aktiviteterne nationale årsmøder for at hjælpe med at facilitere overlevering.

Hvad er succeskriteriet?

- At der er en god og sikker overlevering mellem ansvarsposter, som gør at nye føler sig trygge i at påtage sig ansvar.

Aktive, relevante og bæredygtige udvalg

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen og udvalg.

Hvad er tidshorisonten?

Det er en kontinuerlig proces at evaluere udvalgenes arbejde og overveje hvorvidt de er relevante. Det har dog ikke meget høj prioritet, men da det ikke er en meget stor opgave, kan der tages hul på den forholdsvis hurtigt.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Hvert år på ILONA skal udvalgenes fremtid diskuteres og besluttet.

Hvad er succeskriteriet?

- At alle vores udvalg er aktive, relevante og selvkørende.

Nytænkning af landsbestyrelsens interne arbejdsfordeling og struktur

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen.

Hvad er tidshorisonten?

Dette er en proces der vil tage omkring et valgår, men som skal gennemføres på en måde så det er let for kommende bestyrelse at lave den struktur der passer dem og deres år.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Opsøge viden fra gamle landsbestyrelser omkring deres struktur samt fordele og ulemper herved.
- Sparre med andre frivillige organisationer f.eks. gennem DUF for at få inspiration til andre bestyrelsesstrukturer.

Hvad er succeskriteriet?

- At det er blevet undersøgt, hvorvidt en ny intern arbejdsfordeling og struktur i landsbestyrelsen vil være mere hensigtsmæssig for IMCC, og at der om nødvendigt er blevet handlet på dette.

En god foreningskultur og -identitet

Kortere afstand mellem de enkelte dele af IMCC

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen, lokalbestyrelser, udvalg, aktiviteter og sekretariat.

Hvad er tidshorisonten?

En løbende proces

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Udbrede viden om udvalg, bestyrelser, aktiviteter og sekretariat
- Bedre sparring, samarbejde og fællesskab i farvegrupperne på tværs af aktiviteter.
- Bedre sparring, samarbejde og fællesskab på tværs af aktiviteterne indenfor hver lokalafdeling.
- Årligt diskutere formålet og formatet for samarbejdet lokalbestyrelserne imellem.
- Fysisk tilstedeværelse fra både lokalbestyrelserne og landsbestyrelsen hos alle aktiviteter mindst en gang årligt.
- Bedre oplysning om landsbestyrelsen og sekretariatet med fx persongalleri og information om begge i alle lokalafdelinger.

Hvad er succeskriteriet?

- Der sker en stigning i deltagerantal til ILONA og generalforsamlingen.
- Der faciliteres en årlig diskussion og forventningsafstemning omkring formålet og formatet for samarbejdet mellem lokalbestyrelserne.

Gennemføre en god proces om muligt nyt navn til IMCC

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen.

Hvad er tidshorisonten?

Dette bliver en lang proces som derfor bør sættes i gang i løbet af 2020.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Søge viden hos andre organisationer der har været gennem et navneskift (andre NGO'er i Danmark og andre NMO'er i IFMSA).
- Lægge en langsigtet plan for en inkluderende proces for navneskift, herunder beregne potentielle omkostninger forbundet med navneskift.

Hvad er succeskriteriet?

- En tilfredsstillende proces der afdækker behovet for nyt navn.

Selvstændige og ansvarsfulde lokalbestyrelser

Større ansvar og beslutningsdygtighed til lokalbestyrelserne

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen og lokalbestyrelserne.

Hvad er tidshorisonten?

Dette mål vil have en lang opstartsfase og bør derfor prioriteres at påbegyndes allerede i første strategi-år.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- En klar ansvarsfordeling mellem landsbestyrelse og lokalbestyrelser.
- Større samarbejde mellem landsbestyrelse og lokalbestyrelserne, herunder underbygget af større tilstedeværelse af den ansvarlige i landsbestyrelsen hos lokalbestyrelsen.

Hvad er succeskriteriet?

- Der afholdes samarbejdsaftale med alle lokalafdelinger i starten af året, hvor arbejdsfordelingen aftales.

Tydeligere økonomiske rammer for lokalbestyrelserne

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen og lokalbestyrelserne.

Hvad er tidshorisonten?

2020: udarbejdelse af model for fordeling af penge til lokalbestyrelser i tæt dialog mellem lokalbestyrelserne og landsbestyrelsen.

2021: afprøvning og evaluering af modellen.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- En kontinuerlig dialog mellem lokalbestyrelserne og landsbestyrelsen omkring lokalbestyrelsernes økonomiske behov.
- Lave en model for hvordan penge fordeles til lokalbestyrelserne, således at der er mindst mulig usikkerhed om økonomien.
 - Modellen skal tage højde for, at lokalbestyrelsernes behov kan variere meget, og at behovet også kan være meget forskelligt mellem lokalbestyrelserne.

Hvad er succeskriteriet?

- Lokalbestyrelserne kan fremlægge en kalender med budget for en rimelig fremtid til de andre lokalbestyrelser til ILONA.
- Alle lokalbestyrelser har tilstrækkelige midler og økonomisk tryghed til at udføre deres arbejde.

Øget fokus på små og nystartede lokalafdelinger

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen og lokalbestyrelserne.

Hvad er tidshorisonten?

Det er bydende nødvendigt at sikre vores lokalafdelingers overlevelse, hvorfor arbejdet med dette punkt bør startes med det samme og prioriteres meget højt.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- En klar ansvarsfordeling mellem landsbestyrelse og lokalbestyrelser.
 - Herunder skal de mindre lokalafdelingers kapacitet tilgodeses, samtidig med at de skal have mulighed for at tage ansvar.
- Tættere samarbejde mellem landsbestyrelsen og de mindre lokalafdelinger.
 - Det kan bl.a. betyde øget fokus på fysisk tilstedeværelse fra landsbestyrelsen i de mindre og nyere lokalafdelinger.
 - En anden mulighed er at have to kontaktpersoner i landsbestyrelsen for de mindre lokalafdelinger,
- Særlige økonomiske rammer for de mindre lokalafdelinger afsat til at gøre lokalafdelingen mere bæredygtig.
- Overveje at ansætte en studentermedhjælper specifikt i de mindre lokalafdelinger. Dette skal selvfølgelig ske i tæt dialog med den respektive lokalbestyrelse og med fokus på dennes behov.

Hvad er succeskriteriet?

- I 2022 har vi minimum seks selvkørende lokalafdelinger med aktive, bæredygtige lokalbestyrelser.
- Alle vores lokalafdelinger har minimum to aktiviteter med aktive medlemmer.



4) En stærk og bæredygtig økonomi

Baggrund:

Aktiviteternes økonomi har været et stort fokus for mange gennem hele strategiprocesen i 2019. Samtidig er de økonomiske rammer en stor forudsætning for, at IMCC kan fungere som forening. Økonomien fortjener derfor et særskilt mål for at sikre fortsat fokus på, at alle dele af vores forening har et økonomisk grundlag, hvor både drift og frivilligpleje kan blive tilgodeset. Målet i fremtiden vil også være at gøre aktiviteterne så økonomisk selvstændige som muligt, hvorfor blokfundraising ligeledes vil være en vigtig prioritet. Det er derfor ikke meningen, at IMCC's puljer skal erstatte aktiviteterne fundraising. Desuden vil vi med denne strategi give fremtidige bestyrelser mulighed for at tænke økonomi mere langsigtet.

Alle aktiviteter og medlemmer føler sig økonomisk trygge og støttet af IMCC

Interne puljer som afspejler aktiviteterne løbende behov

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen, lokalbestyrelserne, NAL'er, LAL'er og sekretariatet.

Hvad er tidshorisonten?

Foregår kontinuerligt over hele strategiperioden.

2021: evaluering af modellen, der blev udviklet i 2019 og implementeret i 2020.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Oprettelse af en åben pulje, hvor aktiviteterne kan søge midler til alt efter retningslinjerne.
- Evaluering og tilpasning af puljeordningen så den afspejler aktiviteterne behov. indsamling af input kunne ske på følgende måde:
 - Lokalbestyrelserne holder sig opdaterede på aktiviteterne behov via LAL'er eller LØA'er.
 - NAL'er og LAL'er (eller NØA'er og LØA'er) er ansvarlige for at tilkendegive aktiviteterne behov over landsbestyrelsen eller lokalbestyrelserne.
 - Ud fra disse input er landsbestyrelsen ansvarlig for at tilpasse puljerne.
 - Derudover er sekretariatet ansvarlige for at aktiviteterne økonomi tages op til samarbejdsaftalerne.
 - Desuden kan der laves en stor samlet evaluering på ILONA 2012.

Hvad er succeskriteriet?

- At aktiviteterne ikke mangler midler til udgifter, som er nødvendige for deres drift.

Alle aktiviteter, udvalg og lokalbestyrelser har midler til medlemspleje

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen.

Hvad er tidshorisonten?

Kontinuerligt over hele strategiperioden.

2020: arbejde for at alle aktiviteter kender til deres muligheder for støtte.

2021: første evaluering af fordelingsnøglen.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Aktivt kommunikere støttemuligheder ud til medlemmer fx via nyhedsbrevet.
- Årligt evaluere den nye fordelingsnøgle (forplejning og aktivitetsstøtte) på ILONA.

Hvad er succeskriteriet?

- Alle NAL'er, LAL'er, NØA'er og LØA'er har kendskab til hvilke former for støtte de kan få fra IMCC og hvordan dette søges.

Der laves sammenhængende og effektiv fundraising

Klare arbejdsgange for blokfundraising

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen, sekretariatet og NØA'er.

Hvad er tidshorisonten?

2020: kortlægning af aktiviteterernes ønsker og behov for blokfundraising.

2020-2021: udvikling og afprøvning af model for blokfundraising.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Oprettelse af et fundraising-udvalg med fundraising-ansvarlige fra relevante grupper og aktiviteter, der med deltagelse fra landsbestyrelse og sekretariat mødes hvert semester for at planlægge den kommende indsats for fundraising.
- Undersøgelse af:
 - Aktiviteterernes ønsker og behov for blokfundraising.
 - Aktiviteterernes mulighed, kapacitet og motivation til aktivt at tage del i blokfundraising.

Hvad er succeskriteriet?

- Der sendes hvert år store fondsansøgninger afsted, som indeholder midler til ILONA, Folkemødet og nationalweekenden samt aktiviteterernes årlige møder, hvor det er relevant.

Styrke aktiviteternes egen fundraising

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen, lokalbestyrelserne, NAL'er, NØA'er, LAL'er og LØA'er.

Hvad er tidshorisonten?

Kontinuerligt over hele strategiperioden.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Der udbydes lokale fundraising-kurser efter behov.
- Udarbejdelse af en guide til lokalbestyrelserne omkring DUFs lokalforeningspulje.
- Løbende evaluering af aktiviteternes egen fundraising.

Hvad er succeskriteriet?

- NØA'er og andre relevante poster føler sig kompetente til at fundraise set ud fra den løbende evaluering af aktiviteternes egen fundraising.
- Hvert år laver hver lokalbestyrelse minimum to kald til deres lokale aktiviteter med muligheden om at søge DUFs lokalforeningspulje.

Langsigtet økonomi

Der arbejdes aktivt for at have balance i økonomien

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen.

Hvad er tidshorisonten?

Kontinuerligt under budgetplanlægningen alle tre år.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Ved at budgettere efter ikke at akkumulere penge.
 - Ved overskud sidst på året, kan overskuddet overføres til næste års budget.
 - Dette kan skabe opmærksomhed hos bestyrelsen om at budgettere med at bruge disse penge fremfor at lade dem indgå i egenkapitalen.
- I tilfælde af udsigt til stort overskud: inddrage ønsker om anskaffelser fra aktiviteter og lokalbestyrelser og realisere disse hurtigst muligt.

Hvad er succeskriteriet?

- IMCC's egenkapital er ultimo 2022 på samme niveau som ultimo 2019.

Faste og længerevarende aftaler med større institutioner

Hvem har ansvaret?

Landsbestyrelsen, lokalbestyrelserne og sekretariatet.

Hvad er tidshorisonten?

Kontinuerligt gennem hele strategiperioden.

Hvordan kan vi arbejde mod målet?

- Afdækning af muligheder for faste aftaler om økonomisk støtte med blandt andet universiteter og kommuner.
 - Møder med dekaner på fakulteter eller rektorer på universiteter.
 - Møder med relevante personer fra kommuner eller byråd.

Hvad er succeskriteriet?

- Der foreligger faste aftaler om økonomisk støtte med fakulteter og kommuner i 2022.

