



Evaluering av distriktsorganisasjonen i perioden 2018-2020.

Utarbeidet av Distriktskontoret for Røde Kors i Viken

– versjon 23. februar 2021.

Innhold

1.0 Innledning.....	3
2.0 Metodikk	3
3.0 Sammendrag av den kvantitative undersøkelsen	4
3.1 En liten suksess.....	4
3.2 Hvordan bør distriktleddet være organisert for å gi optimal støtte til lokalforeningene?	4
3.3 Hvordan har lokalforeningene benyttet seg av tillitsvalgte i distriktsorganisasjonen i løpet av det siste året?	4
3.4 Hvilke roller er det viktig at distriktsstyret ivaretar for lokalforeningene?	4
3.5 Hvordan blir lokalforeningene ivaretatt av Distriktskontoret?	5
3.6 Hjelpekorpset.....	5
3.7 Omsorg	6
3.8 Hvilke behov har lokalforeninger i fremtiden?	6
4.0 Sammendrag av den kvalitative undersøkelsen.....	7
4.1 Lokalforeningens områdemøter.....	8
4.2 Omsorg	8
4.2.1 utfordringer.....	8
4.2.2 Muligheter	8
4.3 Hjelpekorpset.....	8
4.3.1 Fordeler	8
4.3.2 utfordringer.....	8
4.3.3 Muligheter	9
4.4 Ansatte ved Distriktskontoret for Røde Kors i Viken.....	9
4.4.1 Fordeler	9
4.4.2 utfordringer.....	9
4.4.3 Muligheter	10
5.0 Anbefalinger	10
5.1 Anbefalinger til Årsmøtet.....	10
5.2 Distriktsorganisasjonens arbeidsmetodikk.....	11
5.3 Anbefalinger til distriktskontoret	12
6.0 Vedlegg Tidslinje for evalueringsarbeidet.....	12

1.0 Innledning

Formålet med evalueringen er å måle effekten av «Piloten» som ble vedtatt av årsmøtet og er distriktets organisering i dag og i perioden 2018 – 2020 i Buskerud Røde Kors. Det har vært viktig for distriktsorganisasjonen å få ærlige og konstruktive tilbakemeldinger fra lokalforeningene, distriktsorganisasjonen for hjelpekorps, landsrådene for omsorg og hjelpekorps, samt ansatte i distriktsorganisasjonen på hva de opplever som har fungert bra og mindre bra med denne organiseringen.

Vi har også benyttet anledningen til å kartlegge behov for støtte fra distriktleddet til lokalforeningene. Evalueringen er ett ledd i prosessen på vei mot å beslutte framtidig organisering av Buskerud Røde Kors. Det er distrikts årsmøtet i 2021 som skal gjøre endelig vedtak. I slutten av evalueringen er det gitt konkrete anbefalinger. Samtidig vil den årvåkne Røde Kors'er oppdage at det i evalueringen er mange eksempler på beste praksis, suksesser, utfordringer, behov og muligheter som kan og bør tas tak i. Her er noe for enhver om en har verv, rolle eller er ansatt.

Arbeidsgruppen som har hatt det koordinerende ansvar for evalueringen består av Geir Waaler (Distriktsleder), Øivind Granlund (styremedlem), Tone Merete Charlotte Kaspersen (varamedlem), Mari-Ann Morken (Daglig leder DK Viken) og Jørund Hansen (ansatt DK Viken).

2.0 Metodikk

Vi etterstreber en åpen og inkluderende prosess, med mulighet for at alle stemmer skal bli hørt i løp av prosessen. Det har vært et viktig fokus å legge til rette for en ryddig evaluering, slik at riktige personene har blitt koblet på til de riktige tidspunktene. Målgruppa for evalueringen har vært hele Buskerud Røde Kors, inkludert lokalforeninger og aktiviteter. På denne måten ønsker vi ikke bare å si noe om en tendens som peker seg ut, men vi ønsker å konkludere på vegne av hele populasjonen.

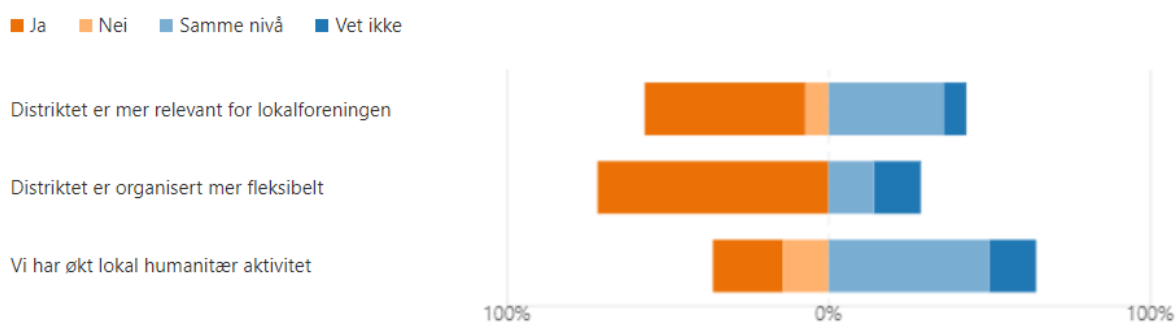
Den kvantitative metodikkens styrke ligger i at den skaper et datagrunnlag som er sammenliknbar og kan brukes til å trekke en generell konklusjon. Denne metodikken har hatt enkelte svakheter, ved at ikke alle lokalforeninger har benyttet seg av evalueringsskjema. Totalt har 15 av 21 lokalforeninger (inkluderer lokalforeningas styre, Hjelpekorps og Omsorg) gitt sine tilbakemeldinger, og det er derfor deres respons som ligger til grunn.

Den kvalitative metodikkens styrke ligger i at den avdekker spesielle opplevelser, som ikke lar seg generalisere, men som allikevel avdekker ulike aspekter ved samme fenomen. Det åpner også for tilbakemeldinger som ikke var forutsett. Denne metodikken har samme svakhet som den kvantitative, ved at alle lokalforeninger heller ikke har vært representert ved områdemøtene hvor evalueringen har foregått i felles dialog. Totalt deltok 17 av 21 foreninger på områdemøtene. Vi mener dette ikke svekker resultatene, da vi i stor grad opplever sammenfallende meninger, og at det i både skriftlige og muntlige besvarelser har blitt avdekket lignende informasjon opp til et punkt hvor vi opplever at det ikke har blitt avdekket ny informasjon.

Det er besvarelsene fra den kvantitative undersøkelsen og referat fra deltagerne i de kvalitative intervjuene som er lagt til grunn for evalueringens sammendrag og anbefalinger.

3.0 Sammendrag av den kvantitative undersøkelsen

3.1 En liten suksess. På en skala fra 0 til 10, så får «piloten» 6. Pilotens målsetning er delvis innfridd. Distriktet er rigget mer fleksibelt og oppleves som mer relevant. Det har dog ikke bidratt til en tydelig økning i humanitær lokal aktivitet, men heller ikke det motsatte. Fordeler som nevnes av enkelte som resultat av «piloten» er sonekontor (lokale møteplasser), bedre kontakt, tettere oppfølging, færre verv på distriktsnivå og mindre byråkrati. Av ulemper opplever 9 av 14 lokalforeninger ingen slike som følge av «piloten». Omsorgsavdelingene er fornøyd med dagens organisering, som oppleves som en forbedring, men ønsker mer kontaktflate. Hjelpekorpsene er i liten grad fornøyd med sin organisering. De har redusert tillit til oppnevnte funksjoner på distriktsnivå, fordi de ikke er valgt direkte, og opplever en svekket organisasjonskultur.



Figur 1. Resultatet av "Pilotens" overordnede mål. Kilde: Lokalforeningene i BRK.

3.2 Hvordan bør distriktledet være organisert for å gi optimal støtte til lokalforeningene?

Selv om de fleste er fornøyd (halvparten er *helt* fornøyd) med dagens organisering, så kommer det frem enkelte forslag til endring. Endringsforslag involverer følgende;

- Enkelte ønsker tettere kontakt med distriktsstyret.
- Avdelingene Hjelpekorps er direkte representert i distriktsstyret, og Omsorg har i perioden en dedikert person i distriktsstyret, men man ønsker allikevel at det kommer frem tydeligere. Målet for en slik ønske er å oppnå bedre samarbeidsprosjekter på tvers av lokalforeningene.
- Enkelte oppgir at man ønsker mer direkte demokrati i forholdet med ressurspersoner i Hjelpekorps.
- Det vises også til et ønske om en tydeligere rollefordeling mellom distriktsstyret og distriktskontoret.

3.3 Hvordan har lokalforeningene benyttet seg av tillitsvalgte i distriktsorganisasjonen i løpet av det siste året? Veiledning og faglig oppfølging står rangert som de to viktigste bidragene for 12 av 15 lokalforeninger. Utover dette melder flere lokalforeninger at de ikke har behov for annen bistand. Et lite antall signaliserer behov for støtte knyttet til distriktsstyrets rolle som talerør mot landsstyret/landsmøtet, konflikthåndtering og annet. Her utgjør konflikthåndtering og annet de minst nødvendige bidragene.

3.4 Hvilke roller er det viktig at distriktsstyret ivaretar for lokalforeningene? De viktigste rollene distriktsstyret ivaretar er oppfølging av strategiske saker fra Landsstyret/landsrådene og ivaretagelse av det koordinerende ansvaret i beredskapssituasjoner. Dernest er det viktig at distriktsstyret ivaretar rollen for å tilrettelegge for god lokal humanitær aktivitet gjennom oppfølging av lokalforeningsstyrene

og være talerør mot Landsstyret/landsrådene. Rollen som oppdragsgiver for ansatte ved Distriktskontoret og «annet» er rangert som minst viktig.

3.5 Hvordan blir lokalforeningene ivaretatt av Distriktskontoret?

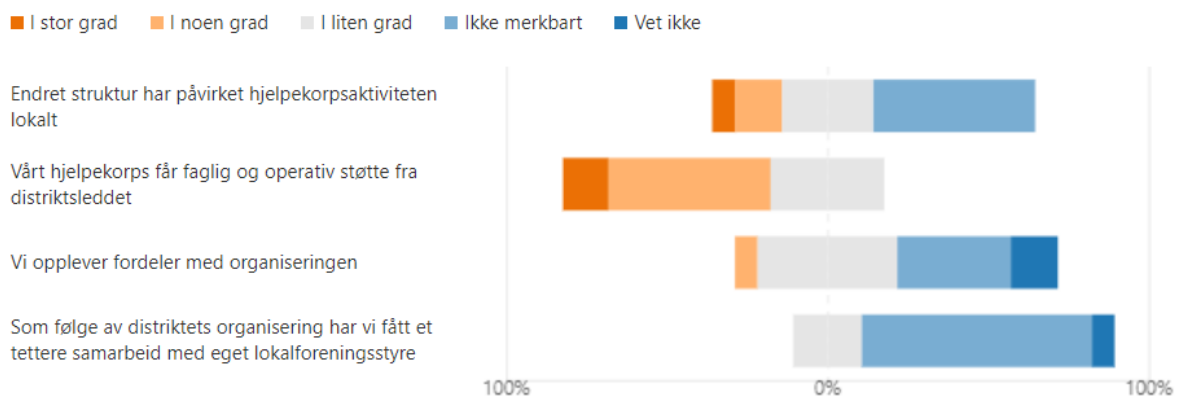
- Det er 13 av 15 lokalforeninger som rapporterer om de får den hjelpen og oppfølgingen de har behov for.
- Det er 12 av 15 lokalforeninger som mener at distriktskontoret i *stor grad* er både fleksible og tilegnelige for bistand.
- Det er 11 av disse lokalforeningene som også er fornøyd med å ha en kontaktperson på distriktskontoret, men 3 av 15 lokalforeninger er ikke kjent med denne ordningen.
- 12 av 15 lokalforeninger opplever at de får den informasjonen de trenger via Distriktskontoret.

Alle lokalforeninger benytter seg av distriktskontoret til administrativ og/eller faglig støtte, da via e-post/telefon og sonekontor.

- 80 prosent rangerer e-post/telefon som den viktigste møteflaten
- 20 prosent rangerer sonemøte som den viktigste møteflaten
- 40 prosent har hatt deltakelse fra ansatte i styremøter

3.6 Hjelpekorps

Hvordan opplever Hjelpekorpsene sin distriktorganisering? Korpsene rapporterer om sine enkelte opplevelser av uklar struktur og ansvarsområder, redusert tillit til sin distriktsfunksjon, en opplevelse av redusert direkte demokrati, økt intern støy og økt jantelov. Det nevnes også liten faglig utvikling i den innestående perioden.



Figur 2 Påstander om "Pilotens" effekt. Kilde: lokale hjelpekorps i BRK.

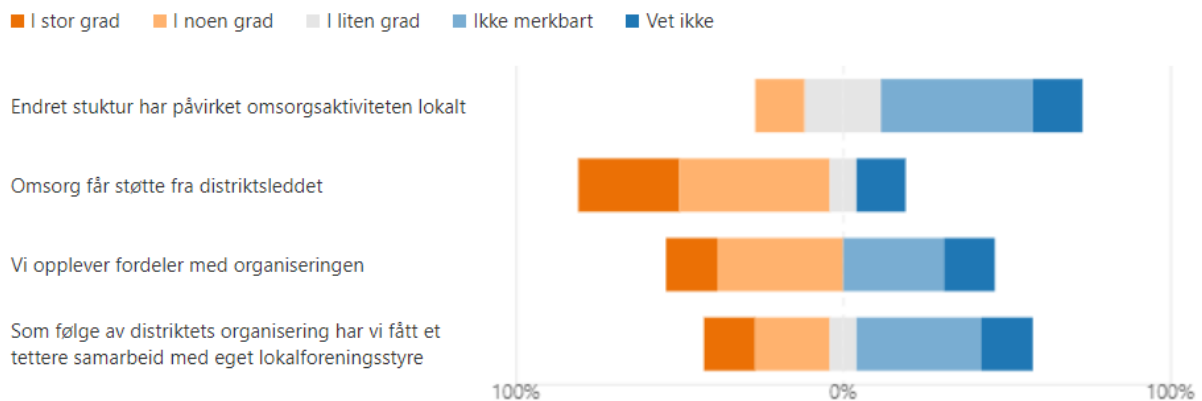
- 78 prosent av Hjelpekorpsene opplever endringene i «piloten» i liten eller ikke merkbare grad.
- 78 prosent opplever også liten eller ikke merkbare grad av fordeler.
- Halvparten av korpsene får i noen grad faglige og operative støtte fra distriktsleddet.
- 71 prosent opplever ikke merkbart at det har blitt et tettere samarbeid med lokalforeningen.

Hva vil være gunstig distriktorganisering for Hjelpekorpsene? Flere korps ytrer sterke ønsker om å enten gå tilbake til den originale organiseringen eller en ny hybrid. Endringsforslag knyttet til en hybrid består av en Leder HJK og NK valgt av årsmøtet, områdeledere valgt av områdene, og fagledere som er utpekt av denne gruppen.

3.7 Omsorg

Hvordan opplever Omsorgsavdelingene sin distriktorganisering? Har opplevd forskjellige og unike fordeler med «piloten» bestående av tettere kontakt med distriktsstyret, økt kontakt med ansatte, mindre byråkrati, færre i styre og stell, og økt fokus på Omsorg fra sentrale hold.

Omsorgsavdelingene opplever i liten grad ulemper med organiseringen. Det er allikevel enkelte opplevelser av at man ikke har en dedikert kontaktperson i styret, og at større by-foreninger vurderer det som at de går glipp av enkelt viktig informasjon.



Figur 3. Påstander om "Pilotens" effekt. Kilde: lokal Omsorg i BRK.

- 70 prosent av Omsorgsavdelingene opplever at lederstrukturen på distriktnivået i liten eller ikke merkbart grad har blitt endret.
- 77 prosent opplever allikevel å få støtte fra distriktsleddet.
- Over halvparten av respondentene opplever fordeler i noen grad, eller ingen endring i det hele tatt.
- Ca. 40 prosent opplever tettere samarbeid med egen lokalforening, og kun 7 prosent opplever dette i liten grad.

Hva vil være gunstig distriktorganisering for Omsorg? De fleste er fornøyd med dagens organisering, og at den er bedre i dag enn tidligere. Men enkelte tar til orde for å få en tydeligere dedikert kontaktperson på distrikt, mer fast kontakt og økt fokus på bygge kultur.

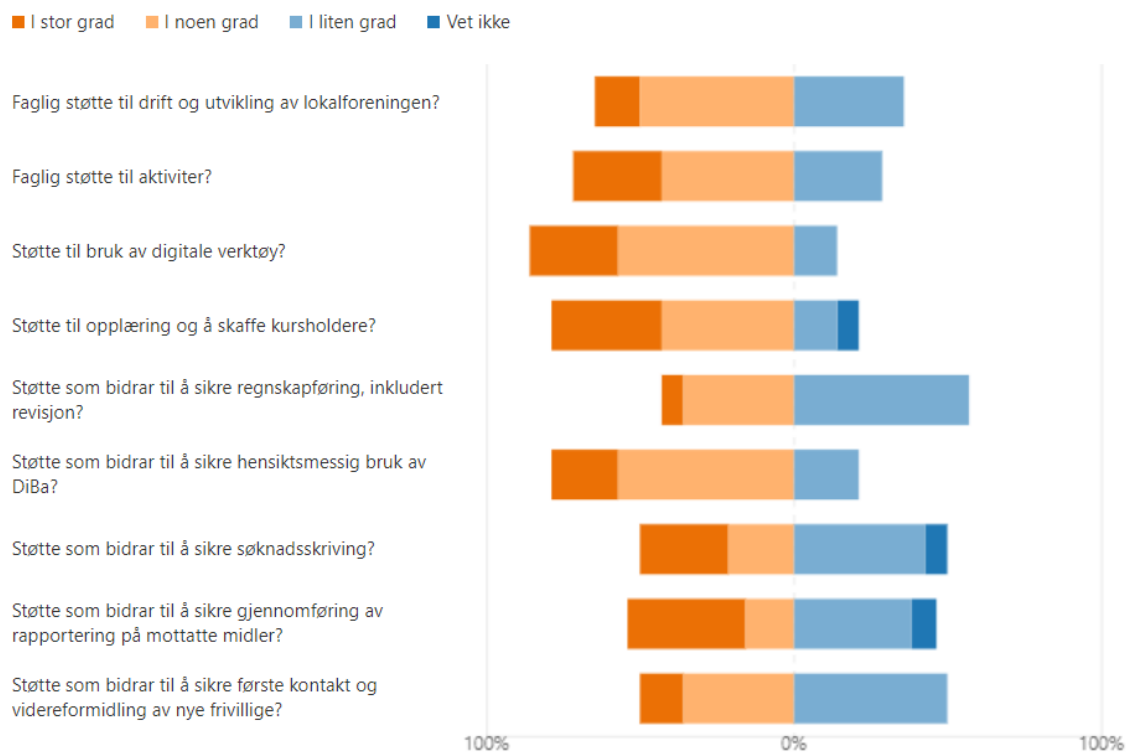
3.8 Hvilke behov har lokalforeninger i fremtiden?

Enkelte lokalforeninger har i «stor grad» behov for

1. Støtte til som bidrar til å sikre gjennomføring av rapportering på mottatte midler (**39 prosent**)
2. Støtte til opplæring og å skaffe kursholdere (**29 prosent**)
3. Faglig støtte til aktiviteter (**29 prosent**)
4. Støtte til bruk av digitale verktøy (**29 prosent**)
5. Støtte som bidrar til å sikre søknadsskriving (**29 prosent**)
6. Støtte som bidrar til å sikre hensiktsmessig bruk av DiBa (**21 prosent**)
7. Faglig støtte til drift og utvikling av lokalforeningen (**14 prosent**)
8. Støtte som bidrar til å sikre første kontakt og videreformidling av nye frivillige (**14 prosent**)
9. Støtte som bidrar til å sikre regnskapsføring, inkludert revisjon (**7 prosent**)

Det er generelt størst behov for (både «I stor grad» og «I noen grad»)

1. Støtte til bruk av digitale verktøy **(85 prosent)**
2. Støtte til opplæring og å skaffe kursholdere **(79 prosent)**
3. Støtte til hensiktsmessig bruk av Diba **(72 prosent)**
4. Faglig støtte til aktiviteter **(70 prosent)**
5. Faglig støtte til drift og utvikling av lokalforeningen **(64 prosent)**
6. Støtte som bidrar til å sikre gjennomføring av rapportering på mottatte midler **(54 prosent)**
7. Støtte som bidrar til å sikre første kontakt og videreformidling av nye frivillige **(50 prosent)**
8. Støtte som bidrar til å sikre søknadsskriving **(50 prosent)**
9. Støtte som bidrar til å sikre regnskapsføring, inkludert revisjon **(43 prosent)**



Figur 4. Visuell fremstilling av "Behov for støtte i fremtiden: I hvilken grad har lokalforeningen behov for følgende type støtte?"

Andre innmeldte behov

- Hvordan få kontakt med pressen
- Hjelp til å avklare rolleavklaring på første styremøte etter årsmøte
- At lokalt ansatte er godt støttet av resten av Distriktskontoret
- Mere spisset oversikt over støtteordninger

4.0 Sammendrag av den kvalitative undersøkelsen

Det har blitt gjennomført 7 dybdeintervjuer med semi-strukturert spørreskjema. Spørsmålene har vært «hva er styrker og svakheter med dagens organisering?» og «Hva er muligheter og utfordringer for ny organisering?». Samtalene har foregått langs tre spor; lokalforeningens i møte med distriktsnivået, omsorg i møte med distriktsnivået og landsnivået, hjelpekorps i møte med distriktsnivået og landsnivået.

Samtaler er blitt gjennomført med:

- Lokalforeninger i Øvre Buskerud Røde Kors
- Lokalforeninger i Midtre Buskerud Røde Kors
- Lokalforeninger i Søndre Buskerud Røde Kors
- Distriktsorganisasjon for hjelpekorps i Buskerud Røde Kors
- Cecilie Engum Blakkestad (region) og Kjersti Løvik (Landsråd) Hjelpekorps Norges Røde Kors
- Pernille Backer Lemming, Landsrådsmedlem for Omsorg Norges Røde Kors
- Ansatte på Distriktskontoret for Røde Kors i Viken

4.1 Lokalforeningens områdemøter

Områdemøtene ble gjennomført digitalt i perioden 11.01-13.01.2020. Størsteparten av møtene ble brukt til å samle innspill til distriktets og lokalforeningens handlingsplan. En bolk av møtene ble benyttet til å få tilbakemeldinger på fordeler, ulemper, muligheter og begrensinger for «piloten» i konteksten av en innstilling til årsmøtet om å videreføre, endre eller ende denne.

Områdemøtene rapporterer at de ikke har oppdaget den store forandringen, men at de ikke opplever det som en svakhet at antallet ressurspersoner på distriktsnivå er redusert. Man opplever å få «Vanvittig mye støtte. At det er lett å få tak i folk, og at det er lett å få svar».

4.2 Omsorg

Møte ble gjennomført med Pernille Backer Lemming, Landsrådsmedlem for Omsorg Norges Røde Kors.

4.2.1 utfordringer

- Fra landsrådets side, så er organisasjonsturkuren i Buskerud annerledes, og de har mistet det leddet de typisk vil kommunisere med. Landsrådet har hatt representasjon fra Buskerud Røde Kors på sine samlinger, men det oppleves ikke som en best mulig kontinuitet i samarbeidet.

4.2.2 Muligheter

- Fra landsrådets side, så bør Distriktsstyret ha en (eller to) personer, som makter å få en god nok oversikt over Omsorgsaktiviteter i Buskerud Røde Kors, og som dermed kan være påkoblet landsrådet. Landsrådet ønsker en definert frivilliglinje hvor man kan utveksle informasjon og statusbeskrivelse, og som i samarbeid med ansattlinje kan treffe omsorgsaktiviteten i Buskerud.

4.3 Hjelpekorps

- Møter har blitt gjennomført med Distriktsorganisasjon for hjelpekorps i Buskerud Røde Kors, Cecilie Engum Blakkestad (region) og Kjersti Løvik (Landsråd) Hjelpekorps Norges Røde Kors

4.3.1 Fordeler

- Hjelpekorps på regionsnivå har ikke opplevd vesentlig forskjell som følge av piloten.
- Landsrådet er godt fornøyd med at det finnes et kontaktpunkt i distriktsstyret, som har fungert som en leder av HJK eller tilsvarende tidligere D-råds leder, og som har godt samarbeid med områdelederne. Så lenge den funksjonen er ivaretatt, så har samarbeidet fungert.

4.3.2 utfordringer

- Gjennom samtale med representanter for hjelpekorps på distrikt og lokalt, så informeres det om en opplevelse av redusert demokrati og at utnevning skaper ikke flere gode ledere. Det

refereres også til redusert samhandling mellom korpsa, og mindre informasjon mellom områdene, uten at det er redusert antall timer på frivillige.

- Områdelederne melder om at sjelden får saker fra korpsa. Det foregår ting i korpsene som kunne vært aktualisert, men de kommer ikke inn. (Denne tilbakemeldingen har vært gjennomgående over flere år, og har egentlig ikke noe med pilot-organiseringen å gjøre)
- Områdeleder opplever å ha en funksjon i å følge opp krav. Og har dermed et overordnet ansvar, men hovedansvaret ligger hos foreningen. I tillegg har korpsleder ansvar. Her er det interessant skjæringspunkt som er vanskelig i praksis.
- Generell opplevelse av å bli koblet av distriktet.

4.3.3 Muligheter

- Det må jobbes med organisasjonskultur og ansvarliggjøring av ledere for å ha en fungerende linje.
- Være mer inspirert av hvordan det var før, men ikke kalle det D-råd. En foreslått modell er Leder HJK + NK + 3 områdeledere (valgt av sine områder) som utgjør en ledelse, som kan ha formøter før styremøter. Gruppen på fem kan utpeke leder søk og redning og lede aksjoner på vegne av distriktet.
- Skille mellom operativ og strategisk ledelse
- Leder søk og redning er ikke mellomledd områdeledere og distrikts leddet.
- Den som er innvalgt med hjelpekorpsfaglig kompetanse i distriktsstyret tituleres som distriktsleder hjelpekorps
- Fagleder søk og redning får delegert myndighet som operativ leder.

4.4 Ansatte ved Distriktskontoret for Røde Kors i Viken

4.4.1 Fordeler

- Ansatte opplever en mer effektiv arbeidshverdag. Ansatte er knyttet tettere på lokal aktivitet og frivillige enn før. Mindre tid går til tilrettelegging og sekretærarbeid for D-råd og ressursgrupper, og det oppleves som en frigjøring fra byråkratiske prosesser uten målbar humanitær effekt.
- I starten av piloten, var det en brå endring i arbeidsmetodikk, hvor distriktkontakten ble redusert. Nå opplever ansatte derimot at kontakten mellom områdene på distriktsnivå er mye bedre.
- Ansatte opplever også forbedret kultur og tillit i møte med lokalforeningene.
- Ansatte opplever at terskelen for å kontakt med lokalforeningene er senket.
- Sonekontor oppleves som en motiverende arbeidsform, som gir nærhet, kjennskap, kunnskap og informasjon.
- Diba er blitt mer operativ, og man opplever at lokalforeningen er bedre kjent med tilgjengelige ressurser.
- Til sammenlikning med Akershus Røde Kors, så er det lettere å fylle verv i Buskerud, og det er færre møter på distriktleddet.

4.4.2 Utfordringer

- Vi har kanskje mistet litt i møtet mellom Nasjonal og distrikt (Omsorg).
- Ansatte opplever at det ikke perfekt samkjøring mellom Distriktsstyret og Distriktskontoret, ved at begge linjer fungerer som kontaktpunkter for lokalforeningene. Rolleavklaringen om hvem som gjør hva og kontakter når, er ikke helt klar.

- Innen Hjelpekorps, så oppleves det at «områdene» fungerer bra, men det koordinerende leddet fungerer ikke perfekt, og at det er vanskelig å hente ut informasjon. Det oppleves som redusert kontakt.
- Ansatte innen Omsorg har mistet enkelte frivillig talerør.

4.4.3 Muligheter

- Ansatte ønsker en stemme i styret for Omsorg og Besøktjenesten
- Distriktskontoret og Distriktsstyret kan få en tydelig rollefordeling i ansvaret om å følge opp LF og aktiviteter
- Ansatte opplever at det er gode muligheter for å bidra til en digitalisering av Omsorg-frivillig administrasjon.

5.0 Anbefalinger

5.1 Anbefalinger til Årsmøtet.

Årsmøtet i Buskerud Røde Kors ønsker å benytte handlingsrommet som Norges Røde Kors Landsmøtet 2020 ga i sak 3; Røde Kors mot 2020 – 2030. *“Landsmøtet viderefører oppfordringen fra landsmøtet 2017 om at det i perioden testes ulike modeller for organisering der det er ønske om det”.*

Det avholdes et ekstraordinært møte i forkant av BRK's årsmøte 20.03.2021 om videreføring av en justert modell av piloten som ble vedtatt i 2018. Tidshorizonten er inneværende landsmøteperiode fram til 2023. Modellen må forhåndsavklares og godkjennes av Landsstyret/Landsstyrets AU. Dersom BRK' ekstraordinære årsmøte gir sin tilslutning til modellen, vil endringene kunne gjøres gjeldene umiddelbart etter årsmøtets avslutning.

Pilotorganiseringens målsetning er uendret: Distriktsleddet i Buskerud Røde Kors skal være relevant for lokalforeningene gjennom en fleksibel organisering, og som bidrar til mest mulig humanitær aktivitet.

Modellen skal støtte opp under måloppnåelse av distriktets vedtatte handlingsplan, og hviler på to grunnleggende søyler:

- Organisasjonsmodellen med valgte, oppnevnte og ansatte ressurser, med tilhørende rolleavklaringer og funksjonsbeskrivelser.
- Arbeidsprosessene; internt i distriktet, samhandlingen med lokalforeningene og deres aktiviteter, samhandlingen med nasjonalleddet og samhandlingen med eksterne aktører.

Med bakgrunn evalueringen, foreslåes følgende organisasjonsmodell:

5.1.1 Distriktsstyret

- Distriktsstyret består av:
 - leder
 - 4 styremedlemmer,
 - leder hjelpekorps, med nestleder som varamedlem
 Alle disse funksjonene velges av årsmøtet i Buskerud Røde Kors.
- Styret konstituerer seg selv med nestleder og kontaktperson i frivillighetslinja mot omsorgsaktivitetene.
- Distriktsstyret oppnevner etter behov kontaktpersoner, ressurspersoner og prosjektgrupper knyttet til definerte roller og oppgaver.

5.1.2 Hjelpekorps

- Operativ og hjelpekorpsfaglig ledergruppe for distriktets hjelpekorps har følgende sammensetning:
 - Leder hjelpekorps
 - Nestleder hjelpekorps
 - Områdeleder Øvre Buskerud
 - Områdeleder Midtre Buskerud
 - Områdeleder Søndre Buskerud
- Leder og nestleder hjelpekorps velges direkte av årsmøtet i Buskerud Røde Kors.
- Leder hjelpekorps er fullverdig medlem av Buskerud Røde Kors distriktsstyre, med nestleder som varamedlem.
- Årsmøtet i Buskerud Røde Kors 2021 vedtar følgende fullmakt: De lokale hjelpekorps innenfor hvert område gis myndighet til å velge sin områdeleder, med utgangspunkt i vedtatt funksjonsbeskrivelse. Områdelederne tiltrer distriktets ledergruppe hjelpekorps som fullverdige medlemmer. Valg av områdeledere skal være gjort innen Buskerud Røde Kors avholder sitt distriktsårsmøte.
- Hele ledergruppa er organisatorisk og juridisk underlagt distriktsorganisasjonen i Buskerud Røde Kors.
- Denne ledergruppa er rådgivende organ for distriktsstyret i hjelpekorpsfaglige spørsmål.
- Hjelpekorpsets ledergruppe oppnevner etter behov fagledere og faggrupper knyttet til definerte roller og oppgaver.
- Det skal utarbeides tydelige og forpliktende funksjonsbeskrivelser. Funksjonsbeskrivelsene skal vedtas av distriktsstyret.

5.1.3 Omsorg

- Ved konstitueringen av distriktsstyret oppnevnes en kontaktperson i frivillighetslinjen mot omsorgsaktivitetene.

5.1.4 Røde Kors Ungdom

- I løpet av 2021 skal det arbeides aktivt for, på distriktsnivå, å etablere ei ressursgruppe av, med og for ungdom i Røde Kors i Buskerud.
- Buskerud Røde Kors' Årsmøte 2022 tar stilling til framtidig forankring i distriktsorganisasjonen av Buskerud Røde Kors Ungdom.

5.2 Distriktsorganisasjonens arbeidsmetodikk

- Distriktsstyret og Distriktskontoret foretar en tydelig avklaring av roller og myndighet. Dette innebærer også å avklare hvem og hvordan kontakten mellom frivillige og ansatte skal foregå mest hensiktsmessig i møte med lokalforeningene og aktivitetene. Det må følges opp med en god informasjonsflyt mellom ansatte og styremedlemmer med lokalforeningskontakt, og ut mot lokalleddene.
- Alle med roller og funksjoner i distriktsorganisasjonen, valgte eller oppnevnte, representerer Buskerud Røde Kors, og skal bidra aktivt for å utvikle distriktet i tråd med vedtatte styringsdokumenter og til beste for de vi er til for.
- For alle roller og funksjoner på distriktsnivå utarbeides tydelige og forpliktende funksjonsbeskrivelser. Disse skal vedtas av distriktsstyret. Funksjonsbeskrivelsene skal inneholde:
 - Hensikten med funksjonen

- Funksjonens plass og rolle i organisasjonen
- Organisasjonens forventninger til funksjonen; operativt og administrativt
- Kompetansekrav til den som innehar funksjonen
- Krav til adferd til den som innehar funksjonen
- Funksjonens handlingsrom og beslutningsmyndighet

5.3 Anbefalinger til distriktskontoret

- Distriktskontoret innlemmer lokalforeningens behov med medfølgende måltall (se side 6) i sin handlingsplan.
- Distriktsstyret og Distriktskontoret avklarer hvem og hvordan kontakten mellom frivillige og ansatte skal foregå mest hensiktsmessig i møte med lokalforeningene og aktivitetene. Det innebærer at det er en god informasjonsflyt mellom ansatte og styremedlemmer med lokalforeningskontakt.
- Se også «muligheter» under punktet «Ansatte på Distriktskontoret for Røde Kors i Viken».

6.0 Vedlegg Tidslinje for evalueringsarbeidet.

- Uke 48/2020: Spørreundersøkelsen sendes lokalforeningsleder med kopi til lokalleder av hjelpekorps og lokalleder omsorg.
- Uke 2/2021: Distriktet inviterer til tre sonemøter med lokalforeningene. På disse møtene vil ett av temaene være evalueringen av piloten, samt tanker om framtidig organisering av distriktsleddet.
- Søndag 17.01.21: Siste frist for å besvare spørreundersøkelsen. En besvarelse pr. lokalforening.
- Uke 2 og 3/2021: Distriktsstyret gjennomfører separate workshops med valgte og oppnevnte ressurspersoner på distriktsnivå, ansatte på distriktskontor og representanter for nasjonalleddet.
- Uke 5 og 6/2021: Distriktsstyret sammenfatter evalueringen og avgir sin innstilling.
- Lørdag 27.02.21: Utsendelse av sakspapirer til distriktsårsmøtet.
- Lørdag 20.03.21: Distriktsårsmøte