



<p>Når en frivillig kommer med en ide til en ny aktivitet, legger de ansatte alltid til rette for det</p>	<p>Initiativ til nye aktiviteter og arrangementer bør komme fra styret eller de ansatte</p>
<p>Frivillige kan ha et overordnet ansvar for større arrangementer, for eksempel familiedag eller barneleir</p>	<p>De frivillige og de ansatte i en organisasjon er like viktige</p>
<p>Det er avlastende for ansatte å ha frivillige i organisasjonen</p>	<p>Det kan være mer arbeid å få frivillige til å gjøre en oppgave, enn at ansatte eller styret gjør oppgaven selv</p>
<p>Alle aktiviteter i organisasjonen bør være drevet av frivillige</p>	<p>Er det for mange ansatte i en organisasjon, kan de frivillige tro at de ikke trengs</p>
<p>Teoretisk sett kan frivillige inneha alle roller i en organisasjon, men i praksis ville dette aldri fungert. Til det er frivillige alt for lite trofaste</p>	<p>Det er utelukkende positivt at frivillige tar initiativ til nye arrangementer og aktiviteter</p>
<p>Jeg har funnet en hensiktsmessig måte å kontakte og koordinere de frivillige jeg har ansvar for</p>	<p>Det er naturlig å legge ned aktiviteter – det er bare et uttrykk for endret fokus hos de frivillige</p>



<p>Vi har gode, etablerte rutiner for å ivareta frivillige</p>	<p>Frivillige kan lede andre frivillige i vår organisasjon. Ansatte kan trekke seg helt ut av det frivillige arbeidet</p>
<p>Vi tar i bruk funn fra forskning på frivillighet når vi rekrutterer frivillige</p>	<p>Jeg leter etter mulige ledere blant de frivillige, og gir dem nok frihet til at de kan utfolde seg i lederrollen</p>
<p>Foreldrefrivillige er de mest krevende frivillige</p>	<p>Mange frivillige føler ikke ansvar for det de har sagt ja til, og kan plutselig trekke seg fra ansvaret</p>


