



Fri og villig?

Frivillighet i Folkekirken

anno 2014

Gyrid Anne Mangersnes
2014

| | |
|---|-----------|
| Fri og villig? | 1 |
| Innledning | 3 |
| Lønnet og ulønnet arbeid | 5 |
| Kirkelige perspektiver knyttet til frivillighet..... | 5 |
| Motivasjon..... | 6 |
| Samfunnsperspektiver | 8 |
| Strukturelle perspektiver..... | 9 |
| Roller og makt..... | 10 |
| Kommunikasjonsperspektiver – den gode snakkisen. | 10 |
| Kjennetegn god frivillighetskultur | 11 |
| Metode for utarbeidelse av plattform og struktur i lokal menighet..... | 12 |
| Kilder..... | 13 |
| Vedlegg | 14 |
| 1. Verdier, prinsipper og mål for frivillighet i Asker kommune | 14 |
| 2. Skjema Forståelse av fellesskap; konsekvenser for tenkning | 16 |
| 3. Skjema Forståelse av motivasjon; konsekvenser for tenkning..... | 17 |
| 4. Skjema: løfter til frivillige, et uttrykk for en kultur..... | 18 |
| 5. Arbeidsprosess, utvikling av frivillighet..... | 19 |
| 6. Eksempel på struktur..... | 19 |
| 7. Eksempel på prosess for Østenstad menighet | 20 |
| 8. Sjekkliste/ refleksjonspunkter for ansatte for utvikling av frivillighet | 22 |

Innledning

Dette dokumentet redegjør for hvordan nyere forskning på frivillighet kan belyse arbeidet med rekruttering og oppfølging av frivillige medarbeidere i folkekirken, eksemplifisert ved Østenstad menighet. Folkekirken skiller seg fra foreningskirken¹ ved at den prinsipielt omfatter hele folket. Formelt er man medlem hvis man er døpt. I praksis er hele folket velkomne, både til å benytte seg av aktiviteter som tilbys og som frivillige, også de som ikke er medlemmer gjennom dåp.

Biskop Atle Sommerfelt skriver i en kronikk² om kirkens oppdrag og samfunnsansvar:

(...) Jesus bygger fellesskap og et nytt Guds folk som er kirken. Hun er som fellesskap sendt av Gud til verden med oppdrag å formidle og leve den treenige Guds kjærlighet til mennesker og skaperverket i det samfunnet hun lever i. (...) Siden det 2. århundre har kirken gjort dette ved å delta i formingen av det samfunnet menneskenes liv utfoldes i. (...) Kirken som fellesskap er derfor et handlingsfellesskap og hennes samfunnsengasjement kan ikke ensidig knyttes til hver enkelt troende. Gud involverer alle mennesker i sitt arbeid, ikke bare de som er medlem i en kirke, eller enda snevrere, de som oppfyller kriteriene for "sant troende" i ulike kristensamfunns- og vekkelsesbevegelsers register.

Biskop Halvor Nordhaug utfordret på en konferanse om frivillighet i Bergen Kirkelige fellesråd høsten 2013 til raushet, og mente at tro ikke er noen betingelse for å gjøre frivillig arbeid i kirken, men at det kan skape tro å gjøre tjeneste i kirken.³ Videre understreket han at alle har samme verdi – i følge Luther er dåpen vår ordinasjon.

Den Svenske Kirken har jobbet mye med utvikling av frivillighet de siste årene, og prest Per Anders Sandgren forteller at de i Sverige synliggjør alle medlemmer som bærer av kirkens oppdrag.⁴

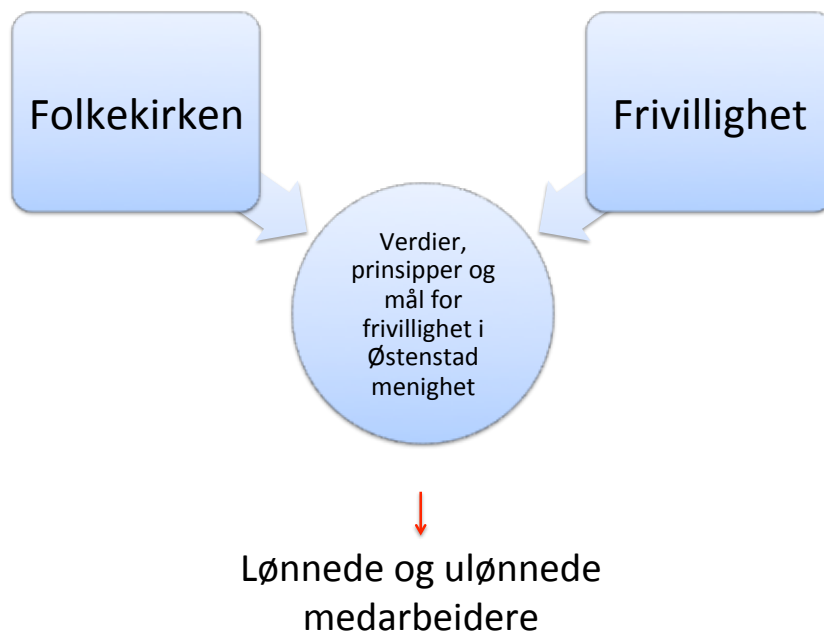
Når vi sammenholder kunnskap om frivillighet i 2014 med kunnskap om folkekirken, og refleksjon omkring dens oppdrag - hva lærer vi da om hvordan vi kan jobbe med rekruttering og oppfølging av frivillige på en måte som bygger kulturer og systemer der frivilligheten vokser og trives?

¹ Snl.no/folkekirken. Folkekirke: Omfatter prinsipielt hele folket. Den skiller seg fra foreningskirken, som er basert på individuell innmelding og trosoverbevisning.

² "Staten og kirken må samarbeide". Kronikk ved Atle Sommerfeldt, biskop i Borg. Aftenposten 23.3.14.

³ <http://www.bergen.kirken.no/Artikler/Nyheter/tabid/5702/ArticleId/5351/language/fi-FI/Default.aspx>

⁴ ibid.



Forskning viser at frivilligheten er i endring. Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillighet har gjennom en periode på 5 år hatt fokus på frivillighet. De skriver i sin sluttrapport:

Frivillighet er i større grad enn tidligere en arena for de ressurssterke, mens personer med lav inntekt, utdanning og svak tilknytning til arbeidsmarkedet oftere faller utenfor. Nye arenaer for frivillighet knyttet til internett og sosiale medier vokser frem. Forskjellene øker også mellom by og land. Organisasjonslivet er sterkere enn før preget av organisert individualisme enn før. Båndene mellom organisasjon og deltaker blir færre og løsere, frivillig arbeid blir mer uforpliktende og motivasjonsgrunnlaget knyttes mer til selvutvikling og -realisering. Dette reiser spørsmålet om folkebevegelse-modellen, basert på medlemsutvikling og bred sosial mobilisering, er en bærekraftig modell for frivillig organisert aktivitet i framtida eller om vi er på vei inn i en ny type organisasjonssamfunn.⁵ (...) Innad i organisasjonene blir aktivitetene i økende grad utført av faste ansatte med faglig utdanning. Administrasjonen spesialiseres og byråkratiske rutiner vinner terreng. Det er synkende interesse for å delta i frivillige organisasjoner som arbeider for å ivareta overordnede samfunnshensyn og verdier, mens organisasjoner som tilbyr aktiviteter som dekker den enkeltes personlige behov og interesser får økt tilslutning. (...) Individene i vår tid har større rom for å velge ulike roller, posisjoner og identiteter. Det får konsekvenser for hvordan de forholder seg til kollektive grupper. Motivasjonen bak frivillig deltakelse synes i dag å være mer sammensatt. På den ene siden er det et ønske om å fremme overordnede verdier, på den andre siden dekke egne behov.⁶

Frivilligheten går i retning av en individualisering. Forståelsen av fellesskapene og deres rolle i livene våre er følgelig også i endring. Når vi skal jobbe med å utvikle

⁵ "Frivillighet i Norge" Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor s. 12

⁶ "Frivillighet i Norge" Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor s. 71 ff

frivillighet må vi forstå at individuelle motiver og perspektiver OG forståelsen av fellesskapenes rolle i livene våre må påvirke våre holdninger og handlinger når vi skal invitere til frivillighet. Frivillighet kan beskrives som en bytterelasjon⁷ mellom den frivillige og organisasjonen – i vårt tilfelle, menigheten. For at bytterelasjonen skal være balansert er det en forutsetning av de frivillige og menigheten har de samme forventningene til hva det innebærer å være i ulike roller i fellesskapet. Det blir spenning i relasjonen hvis man har ulike forventninger til hverandre og til båndene seg i mellom. Viktige avklaringer er knyttet til forståelsen av fellesskap, roller, motivasjon og overføring av makt. For å få til dette er det fruktbart å se på samhandlingen mellom frivillige og ansatte som et likeverdig samarbeid med ulike roller og ulik grad av forpliktelse.

Lønnet og ulønnet arbeid.

En definisjon av en frivillig organisasjon er at den ikke er opprettet av det offentlige, men er knyttet til spesielle interesser eller verdier. Man kan velge å være medlem eller ikke. Dette til forskjell fra for eksempel en organisasjon, som NAV, som styres av regler og prosedyrer som skal ivareta bestemte tjenester. En menighet er en blanding av en offentlig organisasjon og en frivillig medlemsorganisasjon. Den drives av lønnede OG ulønnede medarbeidere. Virksomheten består av lovpålagte oppgaver og lokalt bestemte oppgaver og aktiviteter. I vår sammenheng kan vi definere en frivillig som en som gjør et ulønnet arbeid og bidrar til å gjennomføre aktiviteter som andre kan nyte godt av. Tradisjonelt har mye menighetsarbeid blitt utført av frivillige.

Trosopplæringsreformen, sammen med generell utvikling av organisasjonsarbeid, har ført til en større grad av profesjonalisering av oppgaver som tidligere ble utført av frivillige. De ansatte fagarbeidernes rolle har altså blitt mer omfattende. Dette medfører også en endring av relasjoner mellom ansatte og frivillige.

Det er ulike elementer å reflektere over og ta hensyn til ved utforming av plattform og struktur i et slikt samarbeid. I det følgende presenteres noen elementer til drøfting; hva tenker vi om dette? Svarene vil gjøre det mulig i neste omgang å definere plattformen og finne hensiktsmessige strukturer lokalt.

- Kirkelige perspektiver (Hvordan tenker vi om det å være kirke og hvilket oppdrag den har)
- Samfunnsperspektiver (Kirkens rolle som samfunnsaktør)
- Roller, makt og motivasjon i lønnet og ulønnet menighetsarbeid.
- Strukturelle perspektiver (hvilke strukturelle elementer nærer gode kulturer?)
- Kommunikasjonsperspektiver. (Hvordan blir frivillighet en god snakkes?)

Kirkelige perspektiver knyttet til frivillighet

Et menighetsfellesskap er spesielt på den måten at det har sitt utgangspunkt i tro. Spørsmål som "hvem er vi til for" og "hva skal vi oppnå" avdekker ulike måter å tenke om kirken som fellesskap på. Folkekirken karakteriseres av at den rommer mange ulike syn på disse spørsmålene. Ytterst i hver ende står standpunkt som "Vi er et fellesskap av troende og har til oppgave å bygge og nære tro blant våre medlemmer" og "Vi er et

⁷ "Forpliktende frivillighet" Når tradisjonell og moderne organisering møtast i dei frivilliges praksis. Masteroppgave ved Gunnhild Nag. Kapittel 3.

felleskap som forvalter verdier bygget på tro og vår oppgave er å være tilstede i samfunnet med disse verdiene, uavhengig av om deltakerne selv er troende eller ikke”.

I denne sammenheng skiller vi mellom 3 ulike forståelser av fellesskap som påvirker frivillighet; handlingsfellesskap, aktivitetsfellesskap og trosfellesskap.

- **Handlingsfellesskap:** Rekrutterer også mennesker utenfor medlemskjernen. Mennesker som samarbeider om å nå et definert mål. F.eks oppussing av Kirkestuene, samarbeid med grupper om prosjekter som ”spesial” gudstjenester og lignende. Tidsavgrenset og prosjektbasert.
- **Aktivitetsfellesskap:** Rekrutterer foreldre og folk med spesialkompetanse. F.eks Minigospel, småbarnssang. Lengre tidslinje enn i handlingsfellesskapene, men allikevel preget av mer pragmatisk motivasjon enn den knyttet til ”trofellesskap.” Semesterlang forpliktelse.
- **Trosfellesskap:** Rekrutterer primært troende medlemmer av kirken. F.eks Søndagsskole, Kirkefrokost. Ofte langt tidsperspektiv på frivilligheten.

Ulike definisjoner knytter an til ulike motivasjonsfaktorer og forventninger til hverandre, både frivillige i mellom og mellom frivillige og ansatte. Folkekirken skal romme hele spekteret. I forhold til frivillig innsats kan det potensielt oppstå konflikter rundt forståelsen av **fellesskapet** i seg selv: Er det primært drevet av trosdimensjonen? Forventer de ansatte at frivillighet leveres som en konsekvens av troen? Forventer de frivillige at deres frivillige innsats skal bygge tro og trosfellesskap, eller er det primært et handlingsfellesskap knyttet til felles mål (aktiviteter for barna mine, at jeg selv skal utvikle meg innenfor ledelse/ sang/ organisasjonskunnskap)

Frivillig aktivitet trenger ikke være knyttet til deltakelse i trosfellesskapet, men kan ha sin plass som handlings- og aktivitetsfellesskap som på ulike måter bidrar til kirkens arbeid med å realisere sine mål i forhold til ulike målgrupper og ”*Alle menneskers liv før døden(...)*”⁸. I forbindelse med rekruttering og oppfølging av frivillige i en menighet kan ulike holdninger til disse tingene skape ulike typer av bånd mellom frivillige og ansatte. Spørsmålet ”hvem skal hjelpes” gjennom min frivillige innsats har minst tre mulige svar: Gud, menigheten (organisasjonen) eller målgruppen (barna/ julemarkedskomitéen). Frivillige må få kjenne valgfrihet i forhold til sine definisjoner av dette og hva som motiverer dem til innsats. Kryssende forventninger vil skape spenning.

Motivasjon

Frivillige motiveres av ulike faktorer som spiller sammen med forståelsen av fellesskapet. Hva som motiverer én er kanskje ikke interessant for en annen. Som konsekvens av slik kunnskap må man finne ut av hvordan de enkelte frivillige trenger å møtes og bygges, ikke bare tenke likt om alle. Etter en sammenfatning av forskningsmateriale om dette, har Lars Kristian S. Gjervik presentert 6 viktige motivasjonsfaktorer:⁹

⁸ ”*Staten og kirken må samarbeide*” Kronikk ved Atle Sommerfeldt.

⁹ http://prezi.com/9cl32rwzfb5/?utm_campaign=share&utm_medium=copy&rc=ex0share

- a) Verdimotivasjon: den frivillige må se hvordan deres bidrag bidrar til å realisere ønskede verdier (tro, fellesskap, inkludering av marginaliserte grupper, demokratiopplæring, tilhørighet i lokalsamfunn/ nærmiljø...)
- b) Læring: den frivillige må få vite hva de kan lære som resultat av sin frivillige innsats. Hvem underviser dem? Gjennom aktiviteten i seg selv, gjennom sin egen innsats på relevant kunnskap de trenger for å løse oppgaven? Gjennom å dele fellesskap om oppgaver med noen som kan noe de vil lære...?
- c) Selvfølelse/ selvspekt: hvordan skal den frivillige anerkjennes slik at selvfølelsen øker? Gjennom at de ser at de kan løse oppgaver? Hvem bekrefter dem? Ansatte? Andre frivillige? Deltakerne?
- d) Sosiale forventninger: Hvordan vil omgivelsene merke at den frivillige yter for andre? Hvordan settes det lys på den frivilliges innsats? Bare i lukkede rom? I selve aktiviteten? På fellesarenaer? Offentlig i lokalmiljøet? I avisa? På Facebook? Gjennom feiring av innsatsen? Hvem feirer og hvor?
- e) Hvis den frivillige motiveres av arbeidsmarkedet kan ansatte bidra med oppgaver, prosjektorganisering og attest/ referanse.
- f) Status/ posisjon: i miljøet og i andres øyne. Hvordan synliggjøres dette?

I politikken har man erfart at kampsaker mobiliserer og motiverer frivillige. I menighetssammenheng kan man ha ulikt syn på hva som er en "kampsak". I menigheten er arbeidet med- og kommunikasjonen av handlingsplaner og strategier viktig for å synliggjøre og prioritere tydelige "kampsaker" som mobiliserer til felles handling. I en folkekirke må man ha en bred tilnærming for å åpne døra for flere potensielt frivillige. Flere og flere er opptatt av å bruke sin frivillighet til arbeid i nærmiljøet. Hvordan kan menigheten formulere seg og sine mål på en slik måte at flere ser det som sin oppgave å bygge lokalt, "hjemme" i eget miljø? Noen av dem kan kanskje ikke tenke seg å bygge det som tradisjonelt tenkes som trosfellesskapsaktiviteter, men heller aktiviteter som foregår i nær tilknytning til menigheten som trosfellesskap. I et samfunnsperspektiv har nok kirken tilgang til en bredere frivillighet hvis man formulerer deler av sitt virke som et inkluderingsarbeid mer enn et trosopplæringsarbeid. Ulike tiltak som besøkstjenester, tverrkulturelle tiltak og tiltak for mennesker som sliter med livene sine vil antakelig rekruttere andre enn de som kan tenkes å drive søndagsskole eller være ledere i barneklubben.

En annen erfaring i ulike frivillige virksomheter er at ledere som nyter spesiell tillitt mobiliserer frivillige. Alle kirkens ansatte har en lederrolle på den måten at de har linje til makt, prioriteringer og ressurser. De bør derfor jobbe med relasjonsbygging og aktiviteter som fremmer tillitt til dem. Denne personlige siden av rekrutteringsarbeidet gir effekt for eksempel i politikken der mennesker inntar- og er avhengige av en slik rolle. Hvilke tradisjoner har vi for å tenke slik innenfor menighetsarbeidet? Hvordan tenker ansatte om sine ulike roller som fagperson, nettverksbygger og leder?

Motivasjon bygges gjennom både holdninger og handlinger. I lys av ansattes særlige ansvar for å skape rammer for frivilligheten er det også deres ansvar å utvikle holdninger og handlinger som bygger motivasjon.

Staben har en spesiell rolle i forhold til å lage fellesskap som ivaretar frivillige med *ulike* motivasjoner. For alle frivillige er det viktig å kjenne en gruppetilhørighet til et fellesskap som rommer *deres* tolkning av frivillighet. For de som skal ivareta frivillige

blir derfor en viktig oppgave å "lage" gruppen, enten det dreier seg om fellesskap knyttet til tro eller rene handlingsfellesskap.

Det kan være

- sosiale fellesskap for å lime sammen noen som deler ansvar og oppgaver
- læringsfellesskap der frivillige kan møtes for å lære noe
- anerkjennende fellesskap der det settes lys på de frivilliges innsats som en form for belønning. Dette trenger ikke være egne møteplasser, men også være en holdning på tvers i eksisterende fellesskap, eller skapes som punkter i andre aktiviteter, som for eksempel en gudstjeneste.
- Handlingsfellesskap der man møtes for å løse spesielle oppgaver. Prosjektarbeid og dugnader.
- Lage virtuelle fellesskap som bygger "merkevaren" Frivillighet i Østenstad. Gjennom publisitet i interne og eksterne kommunikasjonskanaler kan man bygge et bilde av frivillighet i Østenstad som et sted som gir status å være en del av.

Frivillige lederes rolle:

På samme måte som staben kan frivillige ha en sentral rolle i utviklingen av frivillighet, egentlig etter de samme punktene som staben. Hvem som har ansvar for hva må avklares, og nødvendige rammevilkår etableres. Plasseringen av makt og myndighet i forhold til de ulike avdelingenes områder må være planlagt, synlig og tydelig definert. Hvilke plikter og rettigheter hører inn under de ulike oppgavene? Hvilke strukturer er nødvendige for at slik bemyndigelse ikke skal føre ut i en satellitt-tilværelse, men balansere selvstyre og fellesskapsdeltakelse?

Samfunnsperspektiver

I en menighets arbeid med frivillighet ligger stort potensiale i forhold til å bygge samfunn. Dette er kanskje en underkommunisert og underprioritert side ved det å jobbe strukturert og systematisk med frivillighet i dag, men har tradisjoner helt tilbake til den første kristne tid. I lys av forskningen som er gjort på feltet kan man litt enkelt sammenfatte og si: Det er flest høyt utdannede mennesker i jobb med gode lønninger som er frivillige. Hvis man ikke møter dette fenomenet med en bevissthet om å skape frivillighet i andre grupper vil vi over tid bidra til at forskjellene i samfunnet øker gjennom at gapet mellom grupper som er frivillige og ikke vil øke forskjellene på andre områder i samfunnet. En menighet har mulighet for å bidra til utvikling av økt sosial kapital OG styrke menighetens diakonale arbeid gjennom å jobbe systematisk med rekruttering av minoritetsgrupper som innvandrere, funksjonshemmede og folk som faller utenfor arbeidslivet på grunn av dårlig helse. For disse gruppene vil det kunne bidra til å styrke tilhørighet til fellesskap i samfunnet, demokratiopplæring, utvikling av tillitt mennesker i mellom og følelsen av selvrespekt. Man vil kunne bidra til økt sysselsetting gjennom å arbeide for økt livskvalitet og dermed bedre muligheter for deltakelse i arbeidslivet. Man kan bidra med arbeidsrelevant erfaring. For menigheten vil det kunne bidra til å øke antall frivillige som kan bidra til å løse oppgaver knyttet til drift og utvikling. Dette vil kreve spesielt fokus fra de ansatte sin side, og kan organiseres som et prosjektarbeid som planlegges sammen med øvrig virksomhet. Til dette arbeidet vil man sannsynligvis kunne dra veksler på kompetanse i menigheten som kan aktiviseres innenfor en projektramme. Sannsynligvis vil man, for eksempel, kunne rekruttere frivillige som motiveres spesielt i forhold til inkluderingsarbeid til en slik oppgave.

Strukturelle perspektiver

Med kunnskap om ulike sider ved frivillighet kan man synliggjøre tydelige linjer og beslutningsrom. Hvilke strukturelle elementer nærer gode kulturer? Når motivasjon for frivillighet OG forståelsen av sammenhengen frivillighet ytes i kan variere spesielt mye, må vi lete etter rommelige og tydelige nok strukturer som gjør at flest mulig kan identifisere seg med rollen som frivillig og ønske å inneha den.

Et mulig strukturelt grep er å dele inn virksomheten i fagområder sentrert rundt type aktivitet, spesielle mål/ verdier. F.eks. diakoni, eller barn og ungdom. Man kan – innenfor ett område- jobbe strukturert med fellesskapsdimensjoner med mennesker som er i en liknende livssituasjon (familier) eller har samme interesse (inkludere og jobbe med marginaliserte grupper). Dette vil gjøre det lettere å sikre at frivillige kan finne noe som nærer deres motivasjon. I en menighet vil det altså være viktig å kunne bruke *ulike* strukturelle tilnæringer for å ivareta både fellesskapsdimensjonen og ta på alvor individualiseringen som ligger i tiden. Det må være rom for ulike måter å være frivillig på. Noen som har trosfellesskapets forståelse av sin egen og andres deltakelse må også se at det finnes andre måter å tolke sin egen og andres rolle på og vise versa. Dette arbeidet fordrer holdninger der likeverd mellom ulønnede og lønnede medarbeidere, og mellom frivillige med ulike motiver ligger til grunn, og en tydelig formidling av at det gjelder på tvers av ulike motivasjoner og grader av forpliktelse. Man bør se på samarbeid og samhandling som partnerskap, eller likeverdig samarbeid, (fremfor en bestiller- leverandør – tekning). Å være frivillig for å få en arbeidsattest må være likeverdig med å være frivillig for å bygge trosfellesskap som har ”frelse” som mål. Stabens oppgave er å sortere og ta på alvor alle disse ulike dimensjonene og arbeide for å utvikle holdninger som skaper store rom for ulikhet i frivillighet. *Det må med andre ord være mulighet for selvbestemt forpliktelse fra den frivilliges sine, men pålagt forpliktelse fra stabens side.*

Strukturene som velges kan underbygges med avtaler. Det bør lages avtaler når man skal samarbeide om en oppgave. Erfaringer tilsier at tydelige avtaler er med på å definere gode rom for frivillighet. I en menighet vil samarbeidet omfatte ulike grader av forpliktelse, og behovet for avtale kanskje ikke føles like stort knyttet til ulike typer oppgaver. Det anbefales allikevel å ha en samtale med hver enkelt frivillig i en fase med nytt fokus på oppfølging og rekruttering. Mennesker med mangeårig engasjement kan få muligheten til å si noe om sine opplevelser som frivillig og ønsker for videre arbeid. Samtalen bør berøre forhold som formål, rolle, ansvar, rammebetingelser (hvis man skal håndtere økonomiske og menneskelige ressurser) og varighet. Hensikten med samtalen er gjensidig forventningsavklaring og å bygge bånd mellom frivillig og organisasjon. En nedfelt avtale bør konkretisere både hvilke forpliktelser menigheten påtar seg overfor den frivillige som hvilke forpliktelser den frivillige påtar seg som en viktig signal om likeverdet i relasjonen.

I arbeid med frivillighet i organisasjoner som Kirkens Bymisjon, Kirkens SOS og Røde Kors har man gjort erfaring med frivillig engasjement med bruk av ulike måter å skape bånd mellom den frivillige og organisasjonen. I følge St Hans Haugen frivillighetsentral i Kirkens Bymisjon er det mulig å dokumentere at det er forskjell på turnover blant frivillige i Kirkens Bymisjon og Røde Kors. Røde Kors har flere som har kortere engasjement enn Bymisjonen. I følge daglig leder Sunniva Sved Johnson, kan en viktig årsak være inntakssamtalen som de har med alle frivillige hvor man har en individuell

samtale om engasjement, interesser og ønsker for oppgaver. Røde Kors på sin side tilbyr opplæring i grupper, uten individuelt inntak.

Roller og makt

Hvem har **makt til å organisere** frivilligheten? Dette praktiseres på forskjellige måter innenfor folkekirken, men det tilligger de ansatte et spesielt ansvar for å avklare ansvarsforhold og mandater og tydelige overdragelser av makt og ressurser til å løse oppgaver. Mandatet får de ansatte fra virksomhetsledelsen, det vil menighetsråd. Hvilke strukturelle ordninger man velger vil selvsagt ha betydning for hvordan dette skal jobbes med i den enkelte menighet.

Opplevelsen av maktfordeling har betydning for opplevelsen av likeverdighet i samarbeidet. Hvis frivilligheten skal vokse og blomstre må den ha et visst rom for egenstyring. Hvordan passer det med hvem som har makt til å utvikle virksomheten? En tydelig **maktovergivelse** kan i visse sammenhenger være både nødvendig og utløse ny frivillighet. I lys av en økende profesjonalisering innenfor områder som tradisjonelt har vært frivillig-drevet må man reflektere spesielt over det. Kan man utvikle en måte å samarbeide på der en økende profesjonalisering kan være en ressurs og ikke en overtagelse? Roller må sorteres i forhold til hvem som har bærende ansvar og hvem som er supplerende ressurs. Avhengig av struktur, demokratisk oppbygning og menneskelige ressurser kan dette fordeles på ulike måter.

Stabens mulige roller:

1. *bestemme og styre* virksomhet. I dette tilfellet skal man samle frivillige til å gjøre definerte oppgaver som skal bidra til å nå mål som de ansatte rår over.
2. Fasilitere frivilliges utvikling av aktivitet. I dette tilfellet skal det *overdras makt* til frivillige. De skal ha rammer av ressurser og mulighet til å definere målene.
3. Bidra med *utbytte* av bytterelasjonen mellom frivillige og organisasjonen (det likeverdige samarbeidet) knyttet til motivasjon.

Kommunikasjonsperspektiver – den gode snakkisen.

”Frivillighet lever av lyst og dør av tvang.” Dette utsagnet er brukt bredt i en årrekke av ulike aktører innenfor frivillighet. Kommunikasjonsarbeid knyttet til frivillighet må ha som mål å fremme lyst. Kommunikasjon rundt frivillighet i menighet avspeiler hvordan særlig stab og menighetsråd ser på frivillige og deres rolle i arbeidet med å bygge menighet både som trosfellesskap, aktivitetsfellesskap og i rollen som samfunnsaktør, og hvordan den frivillige opplever dette. Nettopp derfor har det avgjørende betydning at stabsfellesskapet og menighetsrådet setter dette på dagsorden og danner sitt refleksjonsfundament for å tegne et nyansert og mangfoldig bilde av hva frivillighet kan være. Hvis det er riktig at munnen renner over av det hjertet er fullt av, er det viktig å fylle hjerterommene med god refleksjon som danner grunnlag for åpne og inkluderende holdninger til ulike motiver for frivillig innsats, og som også gir fleksibilitet i håndtering av ulike ønsker og behov. Med dette på plass, vil man kunne bygge relevante og ulike fellesskap rundt frivillighetens ulike elementer.

Stabens refleksjon skal også avklares og ”forhandles” i dialog med Menighetsråd (MR) som er besluttende myndighet i forhold til utviklingen av det kirkelige fellesskapet. Her

vil man i utgangspunktet ha ulike roller som tillitsvalgt (og frivillig) og som fagarbeidere (profesjonelle). Dette gjør at det i utgangspunktet kan være en opplevd makt-ubalanse som må adresseres og avklares til likeverd. Menighetsrådet har en sentral rolle i kommunikasjonen av roller og behov rundt frivillighet i en menighet på lik linje som staben. I et MR vil man også finne ulik grad av forpliktelse, motivasjon til oppgaven og mål med sin innsats. Derfor kan dette fremstå som et komplisert samspill. Ved å tematisere emnene som er omtalt her og sette av tid til drøfting vil man kunne legge grunnlag for et felles utgangspunkt å jobbe utefra.

Gjennom å kommunisere differensiert om frivillighet i henhold til ulike motivasjonsfaktorer og forståelser av typer av fellesskap vil man også sannsynligvis kunne aktivisere flere frivillige, og få i gang den gode snakkisen. Som en fornyelsesprosess vil dette kunne organiseres som en prosjektperiode der man på ulike måter fokuserer oppmerksomhet på dette. Det kan være gjennom å bruke et samlende arrangement til å tegne et mangfoldig bilde av muligheter som frivillig og invitere til at folk selv kan få definere sine behov og ønsker med å bidra. Man kan også organisere mindre prosjekter som har som mål å rekruttere og bygge opp frivillighet med spesielle fokusgrupper. Kampanje i alle kommunikasjonskanaler kan ha betydelig effekt.

Kjennetegn god frivillighetskultur

Når vi jobber med frivillighet innenfor folkekirken må ta på alvor både ulike måter å se sin kirke og fellesskap på, og kulturelle trekk som beveger seg fra det kollektive mot det individualistiske og en økende grad av profesjonalisering av oppgaver gjennom reformarbeid. Det får blant annet som konsekvens at kirkens lederskap ved menighetsråd og deres stab tydelig må tegne et **mangfoldig** bilde av frivillighet der roller og mandater kan være ulike men allikevel likeverdige. De frivillige må få oppleve at det er rom for den grad av forpliktelse som de er villige til å gi, og at det er bra nok. Det påhviler særlig ledelsen å jobbe for at holdninger og handlinger bidrar til at frivillige kan oppleve seg

- ønsket
- ivaretatt gjennom avtaler som konkretiserer oppgaver, rolle og mandat
- motivert, uansett hva slags motivasjon som fremmer lyst hos dem
- som del av et likeverdig samarbeid

Steder der frivilligheten blomstrer og har gode kår beskrives med kjennetegn som: frivillig innsats er prioritert og godt administrert, fellesskap det er godt å være i, lærerikt, oppmerksomhet og god kommunikasjon mellom lønnede og ulønnede medarbeidere, anerkjennelse, tydelig definert ansvar og myndighet, prosjektorganisert frivillighet, personlige relasjoner med samtaler og avklaringer, kommunikasjon og omtale preget av stolthet og anerkjennelse, inspirerende ledere, kampsaker som mobiliserer – for å nevne noe. For å bygge en slik kultur kreves både holdninger og handlinger som tilpasses ulike syn. Nedenfor skisseres en måte å jobbe med dette på for å få i gang en kulturutvikling og kunne skape lyst og inspirasjon til frivillighet.

Metode for utarbeidelse av plattform og struktur i lokal menighet

1. Drøfting av frivillighet utfra ulike perspektiver i stab.
Mål: Plattform med definisjoner av verdier, prinsipper og mål.
2. Drøfting av frivillighet utfra ulike perspektiver i Menighetsråd; hva skal kjennetegne oss? **NB:** Viktig at diskusjonen forankres blant andre frivillige enn MR – for eksempel gjennom høringer/dialogmøter el.l. før MR lander på sin plattform.
Mål: Plattform med definisjoner av verdier, prinsipper og mål.
3. Felles plattform lages av disse to prosessene. Anvendelse av plattformen til å definere hensiktsmessige strukturer og definerte ansvarsoppgaver.
Mål: Definisjon av ansvarsområder/ fagområdet og ansvar for oppfølging knyttet til de ulike stillingene i staben.
4. Kommunikasjon av plattform og struktur til menighet og mennesker som hører til lokalsamfunnet.
Mål: signalisere at man har prioritert frivillighet og invitere gjennom tydelige beskrivelser av oppgaver og gevinster.
5. Strategi for rekruttering bestemmes, prioriteres i forhold til andre oppgaver og ansvar bestemmes. Rapporteringspunkt og fellesskap rundt oppgavene defineres i Stab og MR.
Mål: plan for videre utvikling, rekruttering og oppfølging med kortsiktige og langsiktige mål.

Kilder

<http://www.asker.kommune.no/Frivillig-i-Asker/Arkiv/Frivillighetskonferanse/Frivillighetsmeldingen-2013/>
(Frivillighetsmeldingen 2013: "Lett å være frivillig i Asker")

<https://bora.uib.no/handle/1956/7803>
(Forpliktande frivillighet. Når tradisjonell og moderne organisering møtast i dei frivilliges praksis. Masteroppgave ved UIB, Gunnhild Nag 2012)

<http://www.sivilsamfunn.no/Ressurser/Publikasjoner/Rapporter/2013/2013-001>
(Frivillighet i Norge. Senterets sluttrapport. 2013)

<http://www.sivilsamfunn.no/Ressurser/Publikasjoner/Rapporter/2012/2012-004>
(Deltagelse i frivillige organisasjoner. Forutsetninger og effekter. 2012)

[http://www.sivilsamfunn.no/Ressurser/Publikasjoner/Rapporter/2010/2010-003/\(language\)/nor-NO](http://www.sivilsamfunn.no/Ressurser/Publikasjoner/Rapporter/2010/2010-003/(language)/nor-NO)
(Fra folkebevegelse til filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997-2009. 2010)

http://www.frivillighetnorge.no/no/frivillighetspolitikk/frivillighetspolitisk_plattform/
(Frivillighetspolitisk plattform, Frivillighet Norge)

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kud/dok/regpubl/stmeld/2006-2007/Stmeld-nr-39-2007-.html?id=477331>
(Stortingsmelding nr 39: "Frivillighet for alle" 2006-2007)

http://prezi.com/9cl32rwzfb5/?utm_campaign=share&utm_medium=copy&rc=ex0share
(Presentasjon av motivasjon hos frivillige)

<http://www.kyrkja.no/bjorgvin/tekstsider.cfm?id=99428>
(Medarbeiderperm, Bjørgvin bispedømme)

http://www.kirken.no/tunsberg/doc/Menighetsliv/10_bud_A4.pdf
(10 bud i møte med frivillige medarbeidere i Tunsberg bispedømme)

"Makt eller avmakt?" Kronikk i Aftenposten 24.12.13 Andreas Hegertun

"Stat og kirke må samarbeide" Kronikk i Aftenposten 23.3.14. Atle Sommerfeldt

<http://www.bergen.kirken.no/Artikler/Nyheter/tabid/5702/ArticleId/5351/language/fi-FI/Default.aspx> "Satser på frivillige".

Samtaler med Marianne Bergsjø Gammelsæter (Tidligere trosopplærer Fjell menighet, nå Vaksdal menighet Bergen), Lars Kristian S Gjervik (Frivillig og menighetsrådsleder i Olsvik menighet, foredragsholder på Bergen Kirkelige fellesråds frivillighetskonferanse i oktober 2013), Valgerd Svarstad Haugland (Fylkesmann i Akershus, tidligere kirkeverge i Oslo, statsråd med ansvar for frivillighet og tillittsvalgt leder i KRF), Jarle Kallestad (Frivillighetskoordinator, Bergen kirkelige fellesråd), Sunniva Sved Johnson (Daglig leder, St. Hans Haugen Frivillighetssentral, Kirken Bymisjon), Sturla Stålsett (sogneprest

Sagene menighet og leder av Frivillighet Norge, tidligere generalsekretær i Kirkens Bymisjon), Undervisningsforum i Asker prosti (Ansatte trosopplærere, menighetspedagoger og prester med undervisningsansvar), Refleksjonsgruppe i Østenstad bestående av Tone Møgedal Skjellestad (Frivillig, jobber gruppebasert med rusbehandling), Anders Østeby (Frivillig, Økonomisjef i Kirkens Nødhjelp, Landssjef for KFUK-KFUM Speiderne), Elise Sandnes (Frivillig, stiftsdirektør i Oslo bispedømme, tidligere prest i Heggedal og Østenstad menigheter og KFUK-sekretær og assisterende generalsekretær i Norges KFUK-KFUM), Signe Jørgensen (Frivillig, nestleder i menighetsrådet i Østenstad, profesjonell bakgrunn fra Barnevernet) og Kjell Kvamme (Frivillig, deltaker i husfellesskap i Østenstad, journalist i Vårt Land). Frivillige i Østenstad menighet i perioden august 2013 – mars 2014.

Vedlegg

Eksempler

1. Verdier, Prinsipper og Mål for frivillighet i Asker kommune
2. Skjema Forståelse av fellesskap; konsekvenser for tenkning
3. Skjema Forståelse av motivasjon; konsekvenser for tenkning
4. Skjema: Løfter til frivillige
5. Arbeidsprosess, utvikling av frivillighet
6. Eksempel på struktur
7. Eksempel på prosess for Østenstad menighet.
8. Sjekkliste/ refleksjonspunkter for ansatte for utvikling av frivillighet

1. Verdier, prinsipper og mål for frivillighet i Asker kommune¹⁰

Verdier:

Asker kommune legger følgende verdier til grunn for sitt samarbeid med frivilligheten i kommunen:

- Frivillige arbeid og aktivitet bidrar til å gjøre Asker til et bedre sted å bo.
- Frivillig arbeid og aktivitet gir det enkelte mennesket mulighet til personlig utfoldelse, sosial kontakt, til å ta sosialt ansvar og utøve medmenneskelighet.
- Frivillig arbeid og aktivitet bidrar til å styrke lokal tilhørighet, lokal identitet, engasjement og fellesskap.
- Frivillig arbeid og aktivitet som supplement til kommunale omsorgstjenester gir økt kvalitet på tjenestene og økt livskvalitet for brukerne.

Prinsipper:

Asker kommune legger følgende styrende prinsipper til grunn for sitt samarbeid med frivilligheten i kommunen:

¹⁰ <http://www.asker.kommune.no/Frivillig-i-Asker/Arkiv/Frivillighetskonferanse/Frivillighetsmeldingen-2013/ s. 6>

- I samarbeid mellom Asker kommune og frivillige, er partene gjensidig likeverdige.
- Frivillig arbeid og aktivitet skal ikke erstatte kommunens tjenester
- Samarbeid med frivillige betyr ikke overføring av ansvar
- Samarbeid med frivillige skal være uavhengig av svingninger i kommuneøkonomien.
- Kommunen har ansvar for velferdstilbudenes art, omfang, kvalitet og pris.

Mål for den enkelte:

Frivillig arbeid i kommunale tjenester skal for den enkelte bidra til:

- Styrke egen mestring, skape nettverk og bidra til personlig vekst – både hos dem som gir og dem som får.
- Etablere sosiale nettverk for vanskeligstilte grupper
- Forebygge sykdom, ensomhet og sosiale problemer
- Skape trivsel og trygghet i nærmiljøene.
- Målindikator/ nøkkeltall: Antall medlemmer, antall frivillige enkeltpersoner.

Mål for organisasjoner:

Samarbeid mellom kommunen og frivillige organisasjoner om tiltak i lokalsamfunnet skal bidra til å:

- Skape levende og varierte nærmiljøer
- Ta vare på kulturelt mangfold
- Legge til rette for integrering av minoriteter i bomiljøer, sosiale nettverk, frivillige organisasjoner og fritidsaktiviteter.
- Målindikator/ nøkkeltall: Antall organisasjoner. Antall nye organisasjoner registrert.

2. Skjema Forståelse av fellesskap; konsekvenser for tenkning

| Forståelse av fellesskap | Motivasjon | Tidsperspektiv | Rekruttering | Oppfølging | Hvordan | Når | Hvem |
|--|---|--|--|--|---|--|---|
| Handlingsfellesskap (Fokus på oppgaven/frivilligheten) | Arbeidsmarked Verdier Status/ posisjon Sosiale forventninger Selvaktelse/ selvfølelse | Punktult | Mennesker som ønsker å bidra med en spesialkompetanse (helsefag, byggfag, ledelse, praktiske organisatoriske evner osv.) De som vil bytte innsats mot referanse/ attest/ arbeidstrening De som vil gjøre en innsats for lokalmiljøet sitt. Kan være både tilhørende menighetskjerne og utenfor. | Sosiale fellesskap Læringsfellesskap/ kompetansekonsentrasjon Oppgavefokus Fortelle om betydningen av å bygge nærmiljø Fortelle om hva det betyr for deltakere i aktivitetene | Bygge gruppeidentitet Samlinger med gode innspill Kommunikasjon om arbeidet | I aktiviteten Egne samlinger eller som del av aktiviteten Alle kommunikasjon-plattformer | Ansatte som måtte delta eller overdra myndighet til definert leder. |
| Aktivitetsfellesskap (Fokus på deltakerne) | Verdier Læring Sosiale forventninger | Følger aktiviteten/ semesterplan | Foreldre, folk med kompetanse på selve aktiviteten (band, kor, kano, sport, media el.) Deltakere på lederkurs | Sosiale fellesskap Læringsfellesskap Fortelle de frivillige som viktige for deltakerne i aktivitetene overfor de rette tilhørerne. (Bygge deres rolle og posisjon) | Bygge gruppeidentitet Samlinger med gode innspill Kommunikasjon om arbeidet | I aktiviteten Ved siden av aktiviteten Alle plattformer | Ansatte som måtte delta eller overdra myndighet til definert leder. |
| Trosfellesskap (Fokus på egen tilhørighet til tro) | Verdier Sosiale forventninger Status/ posisjon | Ofte langt tidsperspektiv med behov for avpassing og variasjon på type oppgaver. Lov å ta fri. Settes fri i fht forventninger fra andre. | Medlemmer av kjernemenigheten. Primært troende | Samlinger med fokus på bønn og forkynnelse. Fortelle de frivillige som del av misjonshistorien. | Gudstjenestefellesskapet og andre oppbyggelige samlinger Kommunikasjon om arbeidet | I aktiviteten gjennom bønn for samlinger etc... Egne samlinger. Alle plattformer | Prestene, andre aktuelle ansatte |

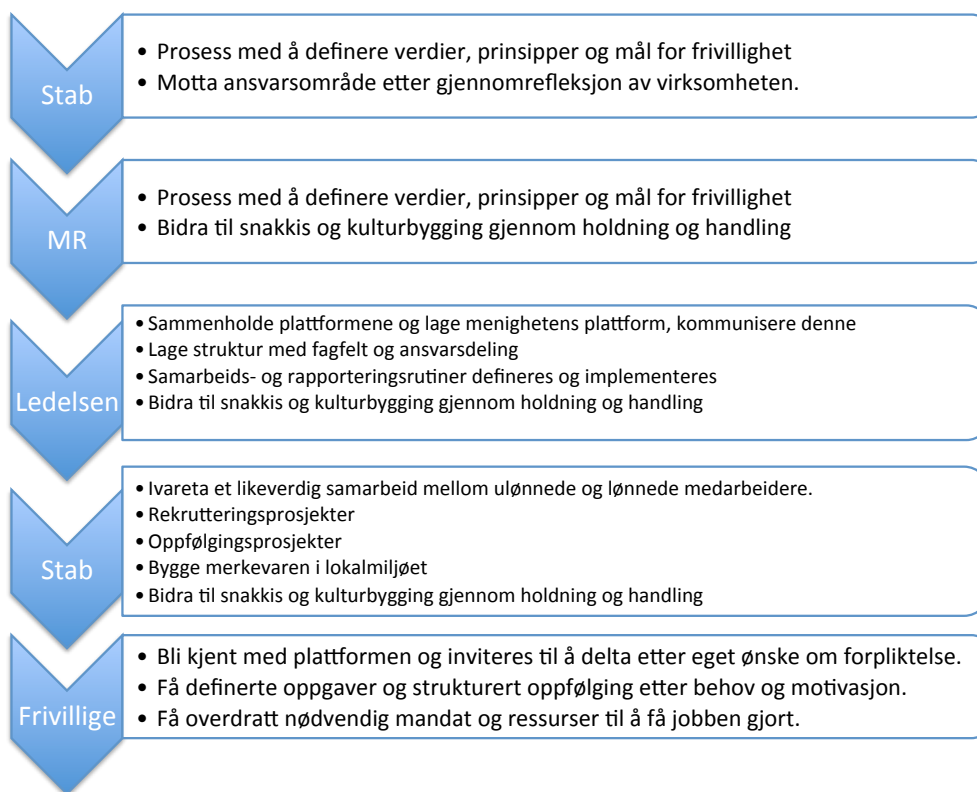
3. Skjema Forståelse av motivasjon; konsekvenser for tenkning

| Motivasjon-> | Verdier | Læring | Sosiale forventninger | Arbeids-marked | Rolle i nærmiljø/ Status | Selvfølelse/ selvaktelse |
|-----------------|--|--|---|--|---|---|
| Holdning | <ul style="list-style-type: none"> Respekt for ulikhet Folkekirke; rommer prinsipielt alle | <ul style="list-style-type: none"> Likeverd mellom parter med ulik kompetanse Kollega-tilnærming | <ul style="list-style-type: none"> Anerkjennelse Grensesetting | <ul style="list-style-type: none"> Respekt Åpenhet ifht type bidrag fra frivillige | <ul style="list-style-type: none"> Anerkjennelse Respekt for ulikhet/ romslighet Kunne skryte av andre | <ul style="list-style-type: none"> Respekt Anerkjennelse Utfordre innenfor trygge rammer Kunne skryte av andre |
| Handling | <ul style="list-style-type: none"> Valg av ulike fortellings-rammer i snakken (trosfortellingen, inkluderingsfortellingen, menneskeverdfortellingen, vennefortellingen...) Bruke kommunikasjon rundt å bygge verdier, men ikke bare knyttet til trosfellesskaps-tenkningen. FB, nett, menighetsblad etc... Dialog om hvordan arbeidet bygger verdier og hvilke verdier man som frivillig vil bidra til å bygge. | <ul style="list-style-type: none"> Tydelige fagområder (BUF, diakoni, kirkelige handlinger) Fagutvikling innenfor områdene som er tilgjengelig for frivillige. Spesielle samlinger Dialog om ønskede læringstema | <ul style="list-style-type: none"> Tematisere forventninger til frivillighet og gi mulighet for innspill. (avklare forventninger) Dialog om omfang av frivillighet (avklare ansvar) | <ul style="list-style-type: none"> System for attester og referanseoppdrag Prosjektorganisering (Loppemarked, vårdugnad ute...) Oversikt over oppgaver og roller (registrering) Dialog om oppgaver og kompetanse (medarbeidersamtaler) | <ul style="list-style-type: none"> Tematisere verdier knyttet til å bygge sosial kapital og profilen på menighetens arbeid. Kommunikasjon eksternt: lage offentlig snakkis (snakke med politikere, avisa etc.) Samarbeid med andre aktører i nærmiljø (korps, idrettsmiljø, innvandregrupper...) | <ul style="list-style-type: none"> Fokus på likeverd og menneskesyn i omtale Personlig dialog og anerkjennelse Offentlig skryt Oppgaver med tydelig rammer og mandat gir mestring av oppgaver |

4. Skjema: løfter til frivillige, et uttrykk for en kultur.

| Løfte | Din gevinst | Hvordan | Hvem er ansvarlig | Når |
|---|--|--|---|--|
| Vi utrunder deg gjennom god oversikt over oppgaven, forventninger til deg og hva du kan forvente av oss. | Vi vil at du skal være trygg i rollen din | Definisjon av roller Samtaler med avklaring av forventning til oppgaven, omfang og oppfølging | Stab/ MR/ Frivillige ledere Ansvar: ansatt Ansatt | Planarbeid og strategiske prioriteringer Ved rekruttering og medarbeidersamtaler |
| Vi har samlinger der vi løfter og styrker kompetansen din på områder du har bruk for i tjenesten din. | Vi vil at du skal kunne lære nye ting. | Planlegging og gjennomføring av medarbeidersamlinger og ledertrening | Stab | Semesterplanlegging Definerte samlinger |
| Vi tilbyr fellesskap der du kan finne inspirasjon gjennom å lære, vokse og jobbe sammen med andre engasjerte mennesker. | Vi vil at du skal kunne være del av inspirerende fellesskap. | Utvikle sosiale fellesskap Læringsfellesskap Anerkjennende kultur Handlingsfellesskap Synlighet, bygge merkevaren "Frivillig i Østenstad". | Stab og ledere med overført mandat og myndighet Alle, spesielt ansatte Initieres fra ledelsen Alle ansatte og frivillige | I aktiviteten Egne møtepunkter I all virksomhet, alle anledninger Prosjektarbeid Alle anledninger og plattformer |
| Sammen skal vi utvikle arbeidet i Østenstad menighet. | Vi vil at du skal kunne påvirke utviklingen av Østenstad menighet. | Dialog om utvikling av arbeidet Åpenhet i beslutningsprosesser | Ledelsen "gir det videre" i sine linjer Ledelsen | Møtepunkter og som holdning Systemer for informasjon og dialog; Høring og holdning |
| Vi dokumenterer din innsats | Vi vil at andre skal vite om betydningen av din innsats | Attester og referanser Informasjon i menighetsblad, på FB og nett, i snakkisen. | Ansatte og ledere som har fått mandat til å lede prosesser og aktiviteter | Ved avslutning av oppgaver Ved mulighet for offentlig fokus Ved systematisk arbeid med å bygge snakkisen. |

5. Arbeidsprosess, utvikling av frivillighet



6. Eksempel på struktur



7. Eksempel på prosess for Østenstad menighet

Trinn i prosessen

- A: Utarbeide plattform
- B: Struktur og oppgaver
- C: Definere videre utviklingsprosjekter
- D: Gjennomføre oppfølging og vedlikehold.

A: Utarbeide plattform

1. Halvdagsseminar med stab om Frivillighet inkl, prosess med refleksjon og definisjonsarbeid.
Mål: Utkast til plattform
(Ansvaret: prosjektleder)

Plattform for frivillighet i Østenstad menighet (fylles ut av både stab og MR)

Verdier:

Prinsipper:

Mål:

For den frivillige:

For menigheten/ stab:

For menigheten/ MR:

2. Seminar med MR med samme prosess. Definere dialogpunkter og samhandling med andre frivillige.
Mål: Utkast til plattform
(Ansvaret: prosjektleder)
3. AU sammenholder arbeidene og foreslår videre prosess utefra en ressursvurdering og vurdering opp mot strategiske mål i 2014.
Mål: Omforent utkast til plattform
(Ansvaret: Sokneprest/ Daglig leder / MR leder)

B: Struktur og oppgaver

1. Definere struktur med klare linjer og navngitt ansvarsoppfølging.
2. Avlede arbeidsoppgaver
(Ansvaret: ledelsen i samarbeid med stab)

System og struktur (Hva skal med og ikke?)

- Intervju/ samtale
- Kontrakt
- Rutine for oppfølging ved (hva skal vi ha av disse?)

- ✓ oppstart/ rekruttering
- ✓ informasjon ved oppstart
- ✓ opplæring
- ✓ Tildeling av oppgave
- ✓ Underveis-oppfølging
- ✓ Fellesskap; 1-2 fellessamlinger i året der visjon og målbilde diskuteres/ brukes til inspirasjon / Temakvelder med kjente trekkplastere
- ✓ «Avdelingsmøter»
- ✓ Hilsen til jul og sommer + runde dager
- ✓ avslutning av oppgave med oppsummeringssamtale.

C: Definere prosjekter som utvikler frivilligheten

F.eks:

- Fokus på forpliktelse: samtaler med alle registrerte frivillige med avklaring av ønsker og behov.
- Fokus på kommunikasjon: lage frivillighetsnettverk
- Fokus på nye frivillige: definere en satsingsgruppe og plan for arbeid de nærmeste 6-12 mnd.

(Ansvaret: Sokneprest/ Daglig leder / MR leder)

Rekrutteringsmuligheter: (hvilke prioriteres?)

- Personlige samtaler
- Nettverksbygging (hvem og hvordan)
- Nett
- Lokalavis
- Bydelsdager/ stands
- Mail via nettet
- Samarbeid med det offentlige/ bydel/ kommune
- Hjemmetjenesten
- Nav
- Skoler? Bleiker – praksis?

D: Oppfølging og vedlikehold

1. Oppfølgingsrutiner: Ukentlig status på stabsmøtet. Månedlig status på MR. Snakkes om på nærmere definerte fellesskapsarenaer: i aktiviteter, i gudstjenester, i menighetsbladet, på FB / nett...
2. Vedlikehold av register.

(Ansvaret: Diakon/ frivilligkoordinator. Sekretær ved fravær av Diakon/frivilligkoordinator)

8. Sjekkliste/ refleksjonspunkter for ansatte for utvikling av frivillighet

Ansattes arbeidsbeskrivelser varierer noe fra menighet til menighet. Listen må derfor justeres og tilpasses lokal menighet. Oppgaver som må ivaretas er: overordnet strategisk tenkning og utvikling, rutiner for inntak og registrering, avklaring av mandater og rammevilkår, motivasjonsarbeid, kommunikasjon/ fokus på frivillighet som verdi og som oppgaver på ulike plattformer, rutiner for samarbeid mellom ansatte og mellom ansatte og frivillige – for å nevne noen av de viktigste. Under følger en mulig ansvarsdeling. Punktene viser *eksempler* på mulige motivasjonsnøkler, men er ikke uttømmende. Jeg viser til foregående tekst som gir et helhetlig bilde av denne kompleksiteten. Denne forståelsen må komme forut for lesing av denne sjekklisten.

Analyse for samtlige ansatte:

- Hvilke frivillige har jeg kontakt med og ansvar for?
- Hva har de gitt uttrykk for som deres viktigste motivasjonsfaktorer? Hvis du ikke vet svaret må du snakke med dem og finne ut.
- Hvilke fellesskap er det som motiverer dem med påfyll/ læring/ inspirasjon...? Når får de tilbud om dette, og hva får de tilbud om?
- Når og hvordan gir jeg anerkjennelse til frivillige medarbeidere?
- Hva er min rolle i kommunikasjonsarbeidet rundt frivillighet
 - ifht gudstjenester
 - ifht menighetsbladet
 - ifht sosiale medier
 - ifht snakkisbygging
 - ifht til faste aktiviteter: (list opp)
 - ifht ad-hoc aktiviteter
- Hvordan jobber jeg med rekruttering? Er det spesielle typer mennesker (ulike motivasjoner) jeg er god på å rekruttere? Når rekrutterer jeg?
- Når er den beste tiden for meg til å jobbe med registrering og oppdatering av register?

Prestene:

Særlig fokus på kirkelige handlinger og de frivillige som deltar i/ rundt det arbeidet. Særlig ansvar for å bruke anledninger til å sette fokus på frivillighet og ulike måter å bygge fellesskap på gjennom samtaler og forkynnelse. Hvilke tekster egner seg til å tematisere dette? Spesielle søndager? Styrke motivasjon knyttet til trosfellesskaps-tolkning.

Kantor:

Særlig fokus på kirkelige handlinger og de frivillige som deltar i det arbeidet. Særlig fokus på frivillighet knyttet til korarbeid og læringsmotivasjon i musikalsk arbeid.

Kirketjener:

Særlig ansvar for kontakt med frivillige som berører dennes arbeidsfelt enten i konkret arbeid i gudstjenester sammen med prestene, eller i forbindelse med arrangementer og utvalg som f.eks har fokus på eiendom. Kompetansemotivasjon/ sosiale handlingsfellesskap og trosfellesskap-motivasjon bør utforskes.

Kateket / menighetspedagog / ungdomsarbeider:

Særlig ansvar for frivillige som deltar i arbeid med barn og unge. Særlig ansvar for å bygge god-snakkisen i miljøene, tilpasse oppgaver til motivasjon og muligheter i ulike faser av livet. Kommunikasjonen om mulig frivillighet må være spesielt bred og vise mange åpne dører. Lytte ut behovene for å kunne tilpasse. Skille mellom handlings-aktivitets- og trosfellesskap.

Diakon:

Særlig ansvar for frivillige som er knyttet til ulike deler av menighetens omsorgstjeneste. Særlig ansvar for å jobbe med rekruttering av grupper som kan tenkes å motiveres til konkret omsorgstjeneste på bakgrunn av faglig erfaring. Særlig ansvar for å utvikle frivillighet som kan knyttets til arbeidstrening/ arbeidsmarkedstiltak.

Daglig leder:

Særlig ansvar for register og oppfølging av rutiner for vedlikehold. (Kan delegeres til en ansatt)
Særlig ansvar for avklaring av ansvarsforhold, mandater og ressurser i frivillighet i samarbeid med aktuell faggruppe/ ansatt. Særlig ansvar sammen med Sogneprest på strategisk utvikling av frivillighet og prioritering av utviklingsarbeid, inkludert plattform for frivillighet og implementering av denne. Hvilken del av frivilligheten skal ha fokus i følgende periode...? Særlig ansvar for å sette frivillighet på dagsorden 1 g pr mnd i stabsmøtet for å høre hva de enkelte jobber med for å ivareta frivillige og utvikle den. Fokus på handlinger kan være lurt for å konkretisere. Hvilke mål jobber man med for tiden? Hvem gjør hva og hvordan går det? Initiere feiring av måloppnåelse. Særlig ansvar for å motivere ansatte til samarbeid med- og utvikling av frivillige medarbeidere.

Sekretær:

Kan få særlig ansvar for vedlikehold av medlemsregister og koordineringsoppgaver, samt rekruttering.